



TARSUS
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

İŞ DOYUMU, YAŞAM DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: ÖZEL HASTANE
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

DOĞANCAN ŞENOL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TARSUS-2025

T.C.
TARSUS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

İŞ DOYUMU, YAŞAM DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: ÖZEL HASTANE
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

DOĞANCAN ŞENOL

Danışman: Doç. Dr. Gülpembe OĞUZHAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TARSUS – 2025

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne;

Bu çalışma, jüri tarafından Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğr. Üyesi Kenan GÖZLÜ

Üye: Doç.Dr. Şükrü Anıl TOYGAR

Üye: Doç. Dr.Gülpembe OĞUZHAN

(Danışman)

Yukarıdaki Jüri kararı Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../2025 tarih ve/.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

.../.../2025

Doç. Dr. Ayşe ERGİN ÜNAL

Enstitü Müdürü

NOT: Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ETİK BEYANI

Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. / / 20... (Buraya tez savunma tarihinizi yazıp, belgeyi imzalayınız.)

İMZA

Doğancan ŞENOL

ÖZET

İŞ DOYUMU, YAŞAM DOYUMU VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: ÖZEL HASTANE ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

DOĞANCAN ŞENOL

Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gülpembe OĞUZHAN

Nisan 2025, 95 sayfa

Bu araştırmada hekim ve hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre iş doyumu, yaşam doyumu düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerini tespit etmek ve bunlar arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Elazığ'da özel bir hastanede görev yapan hekim ve hemşireler oluşturmuştur. Araştırmaya 210 hekim ve hemşire katılmıştır. İş doyumu, yaşam doyumu, işten ayrılma niyeti ve tanımlayıcı özellikler ile ilgili sağlık çalışanlarından veri toplamak amacıyla soru formu oluşturulmuştur. Sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeyini belirlemek için Weiss vd., (1967) tarafından oluşturulan, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanan, iç ve dış boyut ve 20 maddeden oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Yaşam doyumu düzeylerini ortaya koymak için Emmons vd., (1985) tarafından geliştirilen, Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan 5 maddeden oluşan Yaşam Doyumu Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Katılımcıların işten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann vd., (1979) tarafından geliştirilen ve Gül vd., (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyut ve 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS lisanslı 27 paket programından yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, meslek ve meslekte çalışma süresi tanımlayıcı özelliklerine göre iş doyumu, yaşam doyumu düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Katılımcıların iş ve yaşam doyumu arttıkça işten ayrılma niyetlerinin önemli ölçüde azaldığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Hekim, Hemşire, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, İşten Ayrılma Niyeti.

ABSTRACT

EXAMINING THE RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION, LIFE SATISFACTION AND INTENTION TO LEAVE: A STUDY ON PRIVATE HOSPITAL EMPLOYEES

DOĞANCAN ŞENOL

Master / Ph.D. Thesis, Department of Healthcare Management

Supervisor: Asc.Prof. Gülpembe OĞUZHAN

April 2025, 95 pages

In this research, it is aimed to determine the job satisfaction, life satisfaction levels and Decoupling intentions of doctors and nurses according to their descriptive characteristics and to reveal the relationship between them. The universe of the research was composed of doctors and nurses working in a private hospital in Elazığ. 210 physicians and nurses participated in the study. A questionnaire has been created in order to collect data from health workers related to job satisfaction, life satisfaction, intention to quit work and descriptive characteristics. To determine the job satisfaction level of health workers, Weiss et al. The Minnesota Job Satisfaction Scale, which was created by, (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985), consisting of internal and external dimensions and 20 items, was used. Emmons et al. to reveal the levels of life satisfaction. The Life Satisfaction Scale consisting of 5 items developed by, (1985) and adapted to Turkish by Yetim (1991) was used. To measure the intention of the participants to quit their jobs, Cammann et al., (1979) and developed by Gül et al., (2008) adapted to Turkish by the single dimension and the Intention to Quit Work Scale consisting of 3 items was used. In the analysis of the data, 27 package programs licensed by SPSS were used. As a result of the analyses, statistically significant differences were found between job satisfaction, life satisfaction levels and intention to quit work according to the age, marital status, educational status, income status, occupation and working time Decisions of the participants. There are statistically significant and strong relationships between the variables. Dec. It was observed that the intention to quit work decreased significantly as the job and life satisfaction of the participants increased.

Keywords: Doctor, Nurse, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Turnover İntention.

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimim süresince yardımlarını hiçbir zaman eksik etmeyen değerli büyüğüm ve danışmanım Sayın Doç.Dr. Gülpembe OĞUZHAN'a,

Bilgisine, fikrine, tecrübesine başvurduğum adlarını sayamadığım tüm hocalarıma ve değerli büyüğüm Doç.Dr. Sercan EDİNSEL'e,

Benim her zaman yanımda olan sevgili eşim Büşra ŞENOL'a teşekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
	v
ABSTRACT	
.....	iv
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	iv
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	iv
EKLER LİSTESİ	iv
GİRİŞ.....	1

BÖLÜM I

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu	4
1.1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi.....	4
1.1.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	5
1.1.2.1. İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Faktörler	5
1.1.2.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler.....	6
1.1.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları	7
1.1.4. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu.....	8
1.2. Yaşam Doyumu.....	11
1.2.1. Yaşam Doyumunun Tanımı ve Önemi.....	11
1.2.2. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	12
1.2.2.1. Kişisel Faktörler.....	12
1.2.2.2. İşle İlgili Faktörler	13
1.2.2.3. Toplumsal Faktörler.....	14
1.2.3. Sağlık Çalışanlarında Yaşam Doyumu	14
1.3. İşten Ayrılma Niyeti	17

1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramının Tanımı ve Önemi.....	17
1.3.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler	19
1.3.3. Sağlık Çalışanlarında İşten Ayrılma Niyeti	21

BÖLÜM II

MATERYAL VE METOT

2.1. Materyal	24
2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	24
2.1.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	24
2.2. Metot	24
2.2.1. Evren ve Örneklemi	25
2.2.2. Araştırmanın Modeli	26
2.2.3. Araştırmanın Hipotezleri	26
2.2.4. Veri Toplama Araçları.....	27
2.2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi	29
2.2.6. Araştırmanın Etik Boyutu ve Yasal İzni.....	29
2.2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	30

BÖLÜM III

BULGULAR VE TARTIŞMA

3. Bulgular	31
3.1. Tanımlayıcı Özelliklere ve Testlere Yönelik Bulgular	31
3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular	34
3.3. Tartışma	49

SONUÇ ve ÖNERİLER.....	61
KAYNAKÇA	63
EKLER.....	84
ÖZGEÇMİŞ.....	95

KISALTMALAR

ANOVA : Analysis Of Variance

LSD : Least Significant Difference

SFMSQ : Short Form of Minnesota Satisfaction Questionnaire

SPSS : Statistical Packages for Social Sciences



TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Araştırma Ölçeklerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	29
Tablo 3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	31
Tablo 3.2. İş Doyumu Puan Ortalamaları.....	32
Tablo 3.3. Yaşam Doyumu Puan Ortalaması	33
Tablo 3.4. İşten Ayrılma Niyeti Puan Ortalaması.....	33
Tablo 3.5. İş Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu	34
Tablo 3.6. Yaşam Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu.....	38
Tablo 3.7. İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu	41
Tablo 3.8. İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları Arasında Korelasyon Analizi	44
Tablo 3.9. İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi.....	45
Tablo 3.10. İş Doyumu Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	46
Tablo 3.11. Araştırma Ana ve Alt Hipotezlerine Dair Sonuçlar	47

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1 Araştırmanın Modeli.....	26
------------------------------------	----



EKLER LİSTESİ

	Sayfa
Ek A. Anket.....	84
Ek B. Etik İzin.....	90
Ek C. İş Doyum Ölçeği Kullanma İzni	92
Ek Ç. Yaşam Doyum Ölçeği Kullanma İzni	93
Ek D. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Kullanma İzni	94

GİRİŞ

Sağlık sektörü, bireylerin ve toplumların genel refah seviyesini doğrudan etkileyen, ekonomik ve sosyal açıdan büyük bir öneme sahiptir. Sağlık hizmetleri, insan yaşamının kalitesini belirleyen temel unsurlardan biri olup, etkin bir sağlık sistemi ancak yüksek motivasyona sahip, işine bağlı ve doyuma ulaşmış sağlık çalışanlarıyla mümkün olabilmektedir (Poh vd.,2022: 1136).

Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının iş doyumu, mesleki bağlılığı ve genel yaşam kalitesi, sağlık hizmetlerinin etkinliği açısından kritik bir rol oynamaktadır. Sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş doyumlarının düşük olması, sadece bireysel bir sorun olmaktan öte, hastaların aldığı sağlık hizmetlerinin kalitesini de doğrudan etkileyen bir faktördür (Krijgsheld vd.,2022: 149).

Bu nedenle, sağlık çalışanlarının iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi, sağlık sisteminin sürdürülebilirliği açısından büyük bir önem arz etmektedir. Özellikle hekim ve hemşireler, sağlık hizmetlerinin temel yapı taşlarını oluşturan meslek gruplarıdır. Onların çalışma koşulları, iş yükleri, iş doyumları ve genel yaşam memnuniyetleri hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ele alınması gereken konular arasında bulunmaktadır (Park vd.,2021).

Türkiye’de son yıllarda özel hastanelerin sayısının artması, sağlık sektöründe rekabetin güçlenmesine ve hizmet kalitesinin ön planda tutulmasına yol açmıştır. Bu durum, sağlık çalışanlarının iş performansına yönelik beklentileri artırmış, hasta memnuniyetine odaklanan bir çalışma kültürünü yaygınlaştırmıştır (Karalınç ve Arıkan,2024: 641).

Özel hastanelerdeki çalışanlar, kamu hastanelerine kıyasla farklı dinamiklerle karşı karşıya kalmaktadır. Daha fazla hasta memnuniyeti sağlama baskısı, rekabetin getirdiği yoğun çalışma temposu, esnek ancak yoğun çalışma saatleri ve kurumsal hedeflere ulaşma zorunluluğu, iş doyumlarını ve yaşam doyumlarını doğrudan etkilemektedir (Woods vd.,2024: 405).

Bunun yanı sıra, sağlık turizminin gelişmesiyle birlikte Türkiye, uluslararası hastalar için cazip bir destinasyon haline gelmiş ve bu durum sağlık çalışanlarının iş yükünü daha da artırmıştır. Özellikle büyük şehirlerde yer alan özel hastaneler, uluslararası standartlarda hizmet vermek için çalışanlarından maksimum performans beklemektedir. Ancak, bu süreç sağlık çalışanlarının iş doyumlarını olumsuz

etkilemekte ve uzun vadede mesleki tükenmişlik ile işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır (Kuzhan ve Gönen,2024: 37).

İş doyumu, bireyin çalıştığı kuruma, iş ortamına ve mesleki sorumluluklarına karşı hissettiği doyum düzeyi olarak tanımlanmaktadır. Yüksek iş doyumu, çalışanların kuruma olan bağlılığını artırırken, motivasyonlarını yükseltmekte ve mesleki performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, iş doyumu yalnızca bireyin mesleki yaşamıyla sınırlı kalmayıp, genel yaşam doyumu ile de doğrudan ilişkili olabilmektedir (Li vd.,2024: 14182).

Bireyler, iş hayatlarında yaşadıkları olumlu veya olumsuz deneyimleri özel hayatlarına da yansıtabilmekte, iş doyumu düşük olan bireylerin genel yaşam doyumlarının da düşük olduğu gözlemlenmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Ancak, iş doyumunun düşük olması, bireyin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkileyerek hem mesleki hem de kişisel doyumsuzluğu artırabilmektedir (Pham ve Duong,2024: 219).

Sağlık sektöründe çalışan hekim ve hemşireler, diğer meslek gruplarına kıyasla daha yoğun stres altında çalışmaktadır. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, nöbet zorunlulukları, hasta ve hasta yakınlarıyla sürekli iletişim halinde olma durumu, duygusal tükenmişlik ve fiziksel yorgunluk gibi faktörler, sağlık çalışanlarının iş doyumlarını doğrudan etkilemektedir. Özellikle özel hastanelerde çalışan sağlık personeli, kurumsal baskılar nedeniyle daha yüksek bir iş stresi ile karşı karşıya kalabilmektedir (Sypniewska vd.,2023: 1083).

İş doyumlarının düşük olması, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini artırarak özel hastanelerde yüksek iş gücü devrine neden olmaktadır. Sağlık sektöründe çalışanların sık sık iş değiştirmesi, hastanelerde kurumsal hafızanın zayıflamasına, ekip uyumunun bozulmasına ve hizmet kalitesinin düşmesine yol açabilmektedir (Goetz ve Wald,2022: 257).

Sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği ve etkinliği, büyük ölçüde çalışanların motivasyonuna, iş doyumuna ve kuruma olan bağlılığına bağlıdır. Bu nedenle, sağlık yöneticilerinin ve politika yapıcıların, iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi anlamaları ve işten ayrılma niyetini azaltıcı önlemler geliştirmeleri gerekmektedir. Özel hastanelerde insan kaynakları yönetimi politikalarının iyileştirilmesi ve çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltacak uygulamaların hayata geçirilmesi, hem sağlık

alışanlarının refahı hem de sağlık hizmetlerinin kalitesi açısından büyük bir önem taşımaktadır (Hu vd.,2022: 43).

Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini tespit etmek ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Özel bir hastanede çalışan hekim ve hemşirelerin iş doyumları, yaşam doyumları ve işten ayrılma niyetleri detaylı olarak ele alınmıştır. Çalışmanın bulguları, akademisyenler için de önemli bir kaynak niteliğinde olup, ilerleyen dönemlerde sağlık sektörüyle ilgili yapılacak araştırmalara katkı sunması hedeflenmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde kavramsal ereve, ikinci bölümünde materyal ve metot, üçüncü bölümünde bulgular ve tartışma, son bölümde ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

BÖLÜM I

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu

Bu bölümde iş doyumunun tanımı ve önemi, iş doyumuna etki eden faktörler, iş doyumsuzluğunun sonuçları ve sağlık çalışanlarında iş doyumunu konuları başlıklar altında ele alınmıştır.

1.1.1. İş Doyumunun Tanımı ve Önemi

İş doyumunu, bireyin gerçekleştirdiği işten, çalışma ortamından ve iş tahsislerinden ne ölçüde memnun hissettiğini ifade eden bir kavramdır. İş doyumunu genellikle bir kişinin işine, çalışma koşullarına, üstlerine, meslektaşlarına, ücretlerine ve genel iş ortamına karşı tutumunun bir ölçüsüdür. Bu memnuniyet düzeyi, bir kişinin çalışırken yaşadığı duygusal ve psikolojik duyguların bir ölçüsüdür. İş doyumunu, çalışanların istihdamlarından ne derece memnun olduklarını ve iş doyumunun kişisel yaşamlarını nasıl etkilediğini ifade etmektedir (Shao,2022: 50).

Çalışanın işine ve organizasyonuna yönelik olumlu tutumları iş doyumunu terimine yansıtmaktadır. Çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik tutumları, çalışma yaşamları boyunca edindikleri farklı duygu ve deneyimlerin aynası olmaktadır (Akarca,2021: 86).

Daha yüksek iş doyumunu, daha iyi çalışan performansı ve motivasyonu ile işten çıkarma oranlarının düşmesine neden olabilmektedir. Ancak düşük iş doyumunu, işle ilgili stres, verimsizlik ve yüksek iş bırakma oranı gibi istenmeyen sonuçlara yol açabilmektedir (Özüdoğru,2022: 15).

Bu nedenle çalışanların iş doyumunu, yalnızca bireysel refahlarında değil, aynı zamanda işletmelerin uzun vadeli başarısı için de kritik bir bileşendir. Günümüz işletmelerinde insan kaynaklarının rolü geliştikçe, zamanın ilerlemesiyle birlikte iş doyumunun önemi de artmaktadır (Zhang ve Chen,2024: 1487).

İş doyumunu, çalışanın işe olan sevgisi ve bağlılığı ile doğrudan ilişkilidir ve işletmeler için temel nesnel işlevlerden biri haline gelmiştir. Bir çalışanın iş doyumunu ve işe yönelik coşkusu, işin ihtiyaç ve beklentilerini ne ölçüde karşıladığıyla doğru orantılıdır (Hammond vd.,2023: 10).

İş doyumunu hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde sayısız avantaj oluşturabilmektedir. Çalışanların motivasyonunu artırır, işgücü devrini azaltır ve ticari kuruluşların uzun vadeli başarısını kolaylaştırır. İlave olarak, olumlu bir çalışma ortamı yaratmaya yardımcı olur, ekip çalışmasına uyum sağlar ve iş stresini en aza indirerek verimliliği artırmaktadır (Bouncken vd.,2022: 5).

1.1.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Bu bölümde iş doyumuna etki eden bireysel ve örgütsel faktörler başlıklar altında ele alınmıştır.

1.1.2.1. Bireysel Faktörler

Küçük'e göre (2014), kadın ve erkek çalışanlar arasında iş doyumunu açısından önemli ölçüde farklılık gösteren bir durum bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kadın ve erkek çalışanların beklentilerinin farklı olması ve kadınların annelik rolü gibi sosyal unsurların sürece dâhil edilebilmesi, potansiyel olarak iş doyumunu düzeyi üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle, iş doyumunu değerlendirilirken kişisel niteliklerden ziyade sosyal süreçlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Arslan'ın (2011) tanımladığı gibi kişilik özellikleri çalışma tutumunu doğrudan etkilemektedir. Örneğin, endişeli insanlar tavırlarında saldırgan ve düşmancadır, oysa uyumlu ve iyimser insanlar daha mutlu ve daha işbirlikçi bir zihniyete sahiptir. Böyle bir durum, işyerindeki ruh halini ve kişilerarası ilişkileri kontrol ederek iş doyumunu doğrudan etkileyebilmektedir.

İş doyumunun yaşla pozitif ilişkisi bulunmaktadır. Çalışanlar daha fazla deneyim kazandıkça, kurumsal dünyaya uyumda bir artış ve dolayısıyla iş doyumunda da bir artış olmaktadır. Eğitim düzeyi iş doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bu bağlamda en önemli konu, bireyin bilgisi, örgütsel beklentiler, iş değerleri ile sağlanan iş olanakları arasındaki uyumun ahenkli bir şekilde kurulabilmesidir. Bazı mesleklerde yüksek eğitilmiş bireylerin daha az iş doyumunu aldıkları görülmüştür (Asutay vd.,2022: 922; Bhargava vd.,2021: 111).

Farklı meslek grupları üzerinde yapılan çalışmalar, mesleki seviyenin çalışanların ihtiyaçlarını karşılamakla doğrudan bağlantılı olduğunu kanıtlamıştır. Yüksek statülü mesleklerdeki çalışanların, düşük statülü mesleklerdeki çalışanlara

kıyasla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Zhang vd.,2021: 7).

Bu gerçeklik, paranın ve statünün iş doyumundaki belirleyici rolünü göstermektedir. Bu durumda iş doyumunun belirleyicileri birbiriyle ilişkilidir ve yaş, kişilik, eğitim, statü ve finansal başarı gibi faktörlerin iyi dengelenmesi çalışanların mesleki yaşamlarında daha iyi bir memnuniyet düzeyi kazanmalarına yardımcı olacaktır (Aman-Ullah vd.,2023: 229).

1.1.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanın işinden bağımsızlığı, inisiyatif kullanma ve kendi başına bazı kararlar alma özgürlüğü, iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olan önemli faktörler arasında bulunmaktadır. Aynı şekilde işin şirket için önemi, rutinin olmaması, kişiye verilen statü ve ödüller de iş doyumunu belirleyen faktörler arasında yer almaktadır (Dube ve Ndofirepi,2024: 42).

Bu faktörler, çalışanların işlerine karşı kendilerini daha özverili ve ilham verici hissetmelerini sağlar. İş doyumunun diğer önemli boyutlarından biri de çalışanlara emeğine karşılık ücret olarak yeterli ve adil miktarda para ödenmesidir (Newman vd.,2023: 209).

Ücret, iş doyumunu artıran veya azaltan ve aynı zamanda çalışanların ihtiyaçlarını karşılayan çok etkili bir unsurdur. Çalışanların ücretle ilgili beklentileri karşılandığında iş doyumunu artarken, haksız veya daha düşük ücretler memnuniyetsizliğe sebep olmaktadır (Aytekin vd.,2025: 110).

Çalışanların işlerine ilişkin özerklik derecesi ve karar alma kapasiteleri, iş doyumunu etkileyen diğer önemli unsurlardır. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarını takdir etmeleri ve kariyer hedeflerine verdikleri desteğin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olmaktadır (Kasap,2025: 32).

Bununla birlikte, daha katı, klasik düşüncüyü benimseyen ve çalışanları yalnızca işini yapanlar olarak gören yöneticiler, iş motivasyonu üzerinde yıkıcı bir etkisi olabilecek iş doyumunun önemini gözden kaçırmalarına neden olmaktadır (Martela,2023: 23).

Çalışanların iş doyumunu etkileyen bir diğer önemli değişken ise iş arkadaşlarının işyerindeki tutumlarıdır. Güler yüzlü ve işbirlikçi iş arkadaşları,

Çalışanların iş doyumunu teşvik etmekte ve daha iyi bir çalışma ortamı yaratmaktadır (Akbaş vd.,2023: 98).

Çalışanların terfi şekli de iş doyumunu önemli ölçüde etkiler. Performans değerlendirmesini terfi almanın yolu olarak kullanmak, çalışanların yetkinliklerini daha fazla göstermelerini ve daha yüksek iş doyumundan yararlanmalarını sağlamaktadır. Ancak kıdeme dayalı terfi sistemleri ile çalışanlar ellerinden gelenin en iyisini yapmaya meyilli olmayacakları değerlendirilmektedir (Na-Nan vd.,2021: 170).

Büyük şirketlerdeki çalışanlar, şirket büyüklüğü nedeniyle kendilerini organizasyonla zdeşleştiremezler. Bu, düşük iş doyumunu düzeylerinin yanı sıra yüksek devamsızlık oranlarını da etkilemektedir (Seyfullahoğulları,2018: 41).

1.1.3. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğu, bireylerin iş yerinde doyuma ulaşmaları durumunda ortaya çıkar ve bu durumun çeşitli olumsuz sonuçları vardır. İş doyumsuzluğunun başlıca sonuçları şunlardır (Söyük,2018: 438).

- İş doyumsuzluğu, çalışanların işlerine olan motivasyonlarını olumsuz etkiler. Motivasyon eksikliği, verimliliğin ve iş kalitesinin düşmesine yol açar.
- Çalışanların işlerine karşı ilgisiz olmaları, iş süreçlerini aksatabilir ve genel üretkenliği olumsuz yönde etkiler.
- İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar, daha iyi fırsatlar arayışına girerler, bu da işten ayrılma oranlarının artmasına sebep olur. Yüksek işten ayrılma oranları ise kurum için maliyetli ve zaman alıcı bir sorun olabilir.
- İş doyumsuzluğu, çalışanlar arasında olumsuz bir iş yeri atmosferi yaratabilir. Bu durum, ekip çalışmasını zorlaştırır ve iş yerinde çatışmaların artmasına neden olabilir.
- İşlerinden memnun olmayan çalışanlar, müşterilere karşı ilgisiz ve duyarsız olabilirler. Bu durum, müşteri memnuniyetinde düşüşe ve dolayısıyla şirketin itibar kaybına yol açabilir.
- İş doyumsuzluğu, çalışanların genel iş performansını olumsuz etkiler. Bu durum, görevlerin tam anlamıyla yerine getirilmemesi, hata oranlarının artması ve hedeflere ulaşmada zorluklarla sonuçlanabilir.

- Doyumsuz çalışanlar, işlerine yenilikçi ve yaratıcı çözümler getirmekten kaçınılabirler. Bu da şirketin rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyebilir.
- İş doyumsuzluğu, hem bireyler hem de işletmeler için ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek, hem çalışanların refahını hem de işletmenin başarısını desteklemek açısından önemlidir.

İş doyumsuzluğu, çalışanların fiziksel ve psikolojik refahını doğrudan etkiler. Beklentilere ulaşamamak çalışanların sağlığını kötüleştirebilmekte, psikolojik sorunlar yaratabilmekte ve istenmeyen davranışlara yol açabilmektedir. Memnuniyetsiz çalışanlar, çalışmak istemedikleri için devamsızlık seviyelerini yükseltebilmektedir. İş doyumunu, kuruluşun genel performansına katkıda bulunanlar arasında bulunmaktadır. Memnuniyetsiz çalışanlar daha umut verici fırsatlar arayarak yeni bir iş aramaya başlamaktadır (Brooks ve Greenberg, 2022: 139).

1.1.4. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu

Sağlık kurumları beşeri sermayeye dayalı kurumlardır ve toplumun sağlık hizmetlerine olan talebini karşılamak için faaliyet göstermektedirler. Bu kurumların etkin bir şekilde işletilebilmesi sağlık çalışanlarının iş doyumunu açısından önemlidir. Özellikle sağlık kurumlarında işgücünün yoğun kullanımı, sağlık personelinin motivasyonunu ve performansını doğrudan etkileyerek hizmet kalitesini belirlemektedir (Cooke vd.,2022: 12; Şengül,2014).

Sağlık sektöründeki iş doyumunun sonuçları çalışanlar, hizmet alıcıları ve organizasyon üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Sağlık kurumlarında iş doyumunu düşük olduğunda örgütsel bağlılık azalır, devamsızlık, işten ayrılma, stres, tükenmişlik, çatışmalar ve gerilimler artmaktadır. Bu durum sağlık kuruluşunun genel performansını olumsuz etkilemektedir (Top,2012: 259; Yüksek,2024).

Sağlık çalışanlarının iş doyumsuzluğu, hasta bakım kalite seviyesinin düşmesine, hastaların kuruma olan sadakatinin azalmasına ve kurumsal karlılığın düşmesine sebep olmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, genel olarak sağlık sistemi ve insanların kariyerleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanların iş doyumunu artırmaya yönelik stratejiler geliştiren sağlık kurumları hem hasta bakım kalitesini hem de çalışan memnuniyeti artırılabilir (Malik ve Shankar,2023: 477; Arslanoğlu vd.,2024: 1130).

Sağlık çalışanları üzerinde iş doyumu üzerine yapılan çalışmalara örnek verecek olursak;

Çakıcı (2020: 179) Hekim ve hemşireler ile yaptığı çalışmada; hemşirelerin iş doyumu düzeylerinin hekimlerin iş doyumu düzeylerinden düşük bulunduğundan,

Çankaya vd., (2018: 444) Ordu Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan sağlık profesyonelleri (hekimler, hemşireler, teknisyenler ve diğer sağlık çalışanları) üzerinde yaptığı araştırmada; çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin iş doyumu ile pozitif ve istatistiksel olarak ilişkili olduğu sonucuna vardığından,

Hassoy ve Özvurmaz (2019: 30) İzmir Torbalı Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık personeli ile yaptığı araştırmada; kazançlarının harcamalarından fazla olduğunu beyan edip alkol tüketmediklerini beyan edenlerin iş doyumunu daha fazla bulunduğundan,

Aylaz vd., (2017: 15) Malatya Devlet Hastanesinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerde iş doyumunu daha yüksek bulunduğundan,

Gökaslan ve Kanad (2020: 96) Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan 80 asistan ve 26 uzman hekim ile yaptığı çalışmada; hekimlerin hastanede geçirdiği saat sayısındaki artışla birlikte iş doyumu düzeylerinde paralel bir düşüş gözlediğinden,

Kumaş vd., (2019: 262) Adana il merkezinde görev yapan bir devlet ve vakıf üniversitesi hastanesinin onkoloji ve hematoloji bölümlerinde görev yapan toplam 72 hemşire ile yaptığı araştırmada; vardiyalı çalışan hemşirelerin iş doyumunun sadece gündüz çalışan hemşirelere göre daha düşük olduğundan,

Güler Aydın vd., (2011: 9) Ankara ilindeki dokuz ilçede bulunan Sağlık Grup Başkanlıklarına bağlı sağlık ocaklarında görev yapan 1801 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada; aynı kurumda çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığından,

Yalçınöz Baysal vd. (2019: 207) Muş il merkezindeki aile sağlığı merkezleri ve toplum sağlığı merkezlerinde istihdam edilen hekim ve hemşirelerle yaptığı araştırmada;

hekim ve hemşireler arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir fark olduğu ve hekimlerin iş doyumunu düzeyinin daha iyi olduğundan,

Kurnaz (2019: 21) Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler arasında yaptığı çalışmada; hemşireler arasında çalışma ortamı kalitesi ile iş doyumunu arasında yüksek ve güçlü pozitif korelasyon tespit edildiğinden,

Bucaklı (2022) Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada; bekar hemşirelerin evli hemşirelere göre işlerinden, çocuksuz hemşirelerin ise çocuğu olanlara göre işlerinden çok daha memnun olduklarını bulduğundan,

Bilgin vd., (2019: 46) bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; en yüksek iş doyum düzeyine sahip olanların hekimler olduğundan,

Hıdıroğlu vd. (2019: 182) birinci basamak sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; kişinin kendini mesleğine uygun ve bağlı gördüğü durumlarda iş doyumunun arttığından,

Ghiasee (2021) Ankara SBÜ Dr. Sami Ulus Kadın Hastalıkları ve Doğum ve Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan çalışanlarla yaptığı araştırmada; katılımcıların sahip oldukları eğitim düzeyine göre iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğundan,

Tiryaki Şen vd., (2021: 85) bir devlet hastanesinde çalışan hekim ve hemşireler arasında yaptığı araştırmada; her iki grubun da iş doyumunun birbirine son derece yakın ve ılımlı olduğundan,

Eminoğlu ve Duruk (2023: 117) bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler arasında yaptığı çalışmada; çalışma koşulları ile iş doyumunu karşılaştırıldığında, mesleğini kendi isteğiyle seçen hemşirelerin, kolay iş imkanı, aile isteği ve rastlantısal olarak seçenlerden; mesleğinin kendisine uygun olduğunu düşünenlerin, mesleğini severek yapanların; yoğun bakımda çalışanların cerrahi servislerde çalışanlardan; meslekte bir yıldan az çalışmış olanlar, 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık deneyime sahip olanlar; haftalık çalışma saatleri 40'tan az olanlar, haftalık çalışma saatleri 56 saat ve üzeri

olanlar; günlük hastalarla uğraşmaktan sorumlu olanlar arasında 9-30 hastası olanlara göre 3-8, 2 veya daha az; Covid-19 salgını sırasında çalışmanın zihinsel ve fiziksel tükenmişliğe neden olmadığını düşünen yönetici ve meslektaşları ile iletişim kurabilen hemşireler arasında iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğundan bahsetmiştir.

1.2. Yaşam Doyumu

Bu bölümde yaşam doyumunun tanımı ve önemi, yaşam doyumuna etki eden faktörler ve sağlık çalışanlarında yaşam doyumunu konuları başlıklar altında ele alınmıştır.

1.2.1. Yaşam Doyumunun Tanımı ve Önemi

Yaşam doyumunu duygusal ve duygu yüklü bir kavram olmasına rağmen, kişinin yaşamını kendi değerleri ve algıları açısından değerlendirmenin bir işlevi olarak ortaya çıkan durumu kapsamaktadır. Ayrıca, bir kişinin ileri yaşam standardı, yaşam doyumuna katkıda bulunan önemli bir faktördür. Hayattan elde edilen zevk, bir kişinin sahip olduğu doyum miktarı ile yakından ilgili bulunmaktadır (Yılmaz,2024: 47).

Geniş anlamda yaşam doyumunu, "kendi seçtiği standartlara göre bir kişinin yaşamının geneline ilişkin bilişsel bir değerlendirme sürecini" ifade etmektedir. Tüm bireyler, dışarıdan kaynaklanmayan kendi iç standartlarına göre yaptığı karşılaştırmalara dayanarak yaşam doyumunu ile ilgili bir seçim yapmaktadır. Yaşam doyumunu, kişinin yaşamını değerlendirdiği ve bireyin kendisi için belirlediği hedeflerle ne ölçüde uyumlu olduğuna bağlı olarak etkilendiği bir aşamayı ifade etmektedir (Celep,2023: 16).

Bireyler yaşamlarında mutluluk, huzur ve başarı gibi olumlu durumlara, üzüntü, yas, üzüntü ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygulara sahip olabilmektedir. Bu olumlu ve olumsuz duygular bireyin ruh halini ve genel mutluluk durumunu doğrudan etkilemektedir. Böylece yaşam doyumunu, bireyin başına gelen olaylara karşı duygusal tepkilerinden etkilenen ve iş doyumunu gibi fiziksel yönlerin aksine güçlü bir şekilde duygusallığa dayanan bir faktör olarak kabul edilmektedir (Bıldırcın,2024: 24).

Yüksek yaşam doyumunu insanı daha sakin ve doyuma ulaşmış hissettirirken, düşük yaşam doyumunu psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, yaşam doyumunu artırmak için bireysel ve sosyal stratejiler oluşturmak yalnızca bireysel refah

için değil, aynı zamanda genel sosyal barış ve kalkınma için de zorunludur (Zapata-Lamana vd.,2022: 265).

1.2.2. Yaşam Doyumuna Etki Eden Faktörler

Bu bölümde yaşam doyumuna etki eden kişisel, işle ilgili ve toplumsal faktörler başlıklar altında ele alınmıştır.

1.2.2.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin özellikleri, yaşam doyumuna bakış açılarını önemli ölçüde belirleyen unsurlar arasında bulunmaktadır. Kişinin içinde doğup büyüdüğü, ait olduğu ve deneyim sahibi olduğu sosyo-kültürel bağlam, yaşam doyumunun temel belirleyicilerinden biridir. Kişisel ve demografik özellikler, bireyin yaşamdan elde ettiği doyuma etki ederek bireyin mutluluğunun kesin olarak belirlenmesinden sorumlu bulunmaktadır (Johri ve Anand,2022: 323).

Bireyin içine yerleştirildiği sosyal çevre ve ilişkiler ağı da yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. Evde sevecen ve besleyici ilişkiler bireyi güvende ve doyuma ulaşmış hissettirirken, sağlam ve sağlıklı sosyal ilişkiler yaşam doyumunu önemli ölçüde güçlendirmektedir (Doğan Bal,2023: 32).

Sosyal destek sistemlerinin güçlü olmasının nedeni, bireyin yaşadığı olumsuzluklarla daha iyi başa çıkma kapasitesini artırarak yaşamdaki doyumun sürdürülebilirliğini teşvik etmeleridir. Yine de bireyin hayata karşı benimsediği tutum ve onun bakış açısı da yaşam doyumunun belirleyicileri arasında bulunmaktadır (Gundogan,2021: 6296).

Sağlıklı bir yaşam felsefesinin kullanılması, bireyin karşılaştığı sorunlarla daha sağlıklı bir şekilde baş edebilmesini sağlayarak yaşamdan elde ettiği hazzı en üst düzeye çıkarabilmektedir İlave olarak, yüksek öğrenime ulaşmak, bireyin daha iyi yaşam standartlarına ulaşmasını sağlayarak genel olarak yaşam doyumunu en üst düzeye çıkarabilmektedir (Lee vd.,2023: 31287).

Kişisel hedeflere ulaşma ve iş başarısı, yaşamdan elde edilen memnuniyet derecesini artıran diğer unsurlardan birkaçıdır. Geleceğe yönelik yapıcı tutumlar ve belirlenen kişisel hedefler, kişinin hayata daha parlak bir bakış açısına sahip olmasını ve yaşam doyumuna olumlu katkıda bulunmasını sağlamaktadır (Karataş ve Tagay,2021: 3).

Yaşamdaki doyum, bireyin kendi karakteri, çevresi, eğitim düzeyi ve hayata karşı oluşturduğu dünya görüşü gibi birçok değişkenin birleşimine bağlı bulunmaktadır. Bu nedenle bireylerin yaşam doyumlarını en üst düzeye çıkarmak için destek sistemlerini güçlendirmeleri, olumlu bir yaşam felsefesi oluşturmaları ve kişisel gelişime odaklanmaları büyük önem taşımaktadır (Tao vd.,2022: 7).

1.2.2.2. İşle İlgili Faktörler

İş hayatı ile yaşam doyumunu arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler zamanlarının çoğunu çalışma koşullarında geçirdikleri için iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisi yadsınamaz bir gerçektir. İş doyumunu ve yaşam doyumunu birbirini doğrudan etkileyen iki konudur. Çalışanların iş doyumunu artıracak politika ve mevzuat sadece iş hayatının verimliliğine değil, aynı zamanda halkın genel refahına ve yaşam kalitesine de fayda sağlayacaktır (Teke,2023: 29; Gezdigeldi ve Karaaziz,2023: 69).

İş doyumunun belirleyicilerinden olan ücretler, iş güvencesi ve teşvikler de yaşamdan kaynaklanan doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle iş hayatında kazanılan memnuniyet, bireyin genel mutluluk ve esenlik düzeyi açısından son derece önemli olmaktadır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan bireyler için iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki giderek daha belirleyici hale gelmektedir (Yüksel,2023: 30; Altay,2018).

Temel ihtiyaçlarının karşılanması ve ekonomik güvenlik yaşam doyumunu doğrudan etkileyen belirleyicilerdir. Ekonomik istikrar ve istihdam güvenliği, bireylerin yaşam standartlarını iyileştirerek geleceğe daha iyimser bakmalarını sağlamaktadır. Burada bireylerin genel yaşam doyumunu etkileyen önemli belirleyicilerden biri de iş doyumudur. Yüksek iş doyumunu, insanların hayatlarının diğer yönlerini daha uygun bir

ışıkta görmelerini sağlayabilse de, iş doyumsuzluğu hissedenler için bunun yerine olumsuz bir etkisi olabilmektedir (İşbilir Cebe,2022: 37; Dursun,2017).

1.2.2.3. Toplumsal Faktörler

Pan ve diğerlerine göre (2022) yaşam doyumu, bireyin yaşam standardını ve yaşam için hissettiği memnuniyet derecesini gösteren çok önemli bir kavramdır. Kavram birçok faktörden etkilenir ve bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bireyin medeni halinin de yaşam doyumuna etkisi bulunmaktadır. Araştırmalar evli bireylerin yaşamdan daha memnun olduklarını göstermiştir.

Bunun dışında iş arkadaşlarıyla düzgün iletişim kurabilen ve geniş bir sosyal ağa sahip olanlarda yaşam doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal ilişkiler, bireyin kendini güvende ve desteklenmiş hissetmesini sağladığı için yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bir kişinin boş zaman etkinlikleri ve günlük rutinleri de yaşam doyumunun en kritik belirleyicileri arasında bulunmaktadır. Düzenli olarak spor yapmak, doğayla temas halinde olmak ve bazı gönüllü çalışmalara düşkün olmak, yaşam doyumu düzeyini artıran temel bir değişkendir (Kumar vd.,2021: 12; Dereceli vd.,2024: 69).

Yaşam doyumu iş veya ekonomik yaşamla sınırlı değildir; psikolojik ve sosyal faktörler de bu terimde önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bireysel yaşam doyumu birbirinden farklılık gösterse de genel yaşam doyumu açısından sosyal çevre, eş sahibi olmak, günlük yaşam tarzı ve sosyal aktivitelere katılım belirleyicilerdir. Bu nedenle, insanlar çalışma hayatının yanı sıra sosyal yaşamda da doyuma ulaştırıcı deneyimler yaşayabilmeleri için fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak doyuma ulaştırıcı eylemler gerçekleştirmelidir (Schwanen ve Wang,2014: 841).

1.2.3. Sağlık Çalışanlarında Yaşam Doyumu

Sağlık çalışanlarının tükenmişliği, mesleki nitelik açısından önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Sağlık personeli çok yüksek derecede zihinsel ve duygusal sıkıntı içinde çalışmaktadır. Her gün iş yükü, hastalarla yüz yüze etkileşim, sınırlı zaman ve duygusal yük, sağlık çalışanlarının tükenmişlik oranının arkasındaki önde gelen nedeni oluşturmaktadır (Uchmanowicz vd.,2018: 7).

Durand-Sanchez vd., (2023)'e göre yaşam doyumu, bir kişinin sağlıklı yaşam tarzıyla doğrudan ilgilidir. Literatür, depresif belirtilerin olmamasının, günlük yaşam aktivitelerine ilginin, iyi uykunun, düzenli fiziksel aktivitenin ve sağlıklı beslenmenin yüksek yaşam doyumu ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bu durumda sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu artırmak ve sağlıklı yaşam davranışları için kurumsal politikaların uygulanması en önemlisidir. Öte yandan sağlık çalışanlarının mesleki tükenmişliklerinin yaşam doyumlarını düşürdüğü gözlenmiştir (Tortumlu ve Uzun,2022: 367).

Sağlık çalışanlarının tükenmişlik sendromu, kendilerini yorgun, duygusal olarak tükenmiş ve geleceğe yönelik umutsuz hissetmelerine neden olabilmektedir. Bu durum sadece bireylerin sağlığına olumsuz zarar vermekle kalmaz, aynı zamanda mesleki performansın düşürülmesiyle hasta bakımının kalitesi üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Bridgeman vd.,2018: 149).

Yaşam doyumu, bireyin mesleki ve sosyal yaşamdaki tutum ve davranışlarına karar veren bir değişkendir. Yaşam doyumu yüksek bireylerin kişilerarası ilişkilerinde daha başarılı oldukları ve meslek yaşamında daha coşkulu çalıştıkları çalışmalarla tespit edilmiştir. İlave olarak, fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklı olduklarından bahsedilmektedir (Gözen,2022: 9).

Sağlık çalışanlarının yaşam doyumunun artırılması sadece bireysel sağlığı değil, genel olarak sağlık hizmetlerinin kalitesini de artıracaktır. Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının işlerinden kaynaklanan tükenmişliği, yıpranması ve stresi, yaşam doyumu düzeylerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının mesleki doyumunu ve genel yaşam doyumunu artırmak için tükenmişliği azaltmaya yönelik önlemlerin geliştirilmesi gerekmektedir (Toprak,2013: 53).

Sağlık çalışanları üzerinde yaşam doyumu üzerine yapılan çalışmalara örnek verecek olursak;

Kalaycı ve Özkul (2018: 444) Hekim ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada; aylık gelirini iyi olarak niteleyenlerin yaşam doyumunun diğerlerine göre (orta ve kötü) daha yüksek bulunduğundan,

Tekir vd., (2016: 60) Manisa Soma Devlet Hastanesi'nde çalışan 142 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı bir araştırmada; iş yükünün çok ağır olmadığına inananlarda, iş yükünün çok ağır olduğuna inananlara kıyasla yaşam doyumu ölçeği puanının anlamlı

derecede yüksek olduğu; ailelerine vakit ayıramadıklarını belirtenlerde kendilerine zaman ayıramayacaklarını söyleyenlere kıyasla; işten memnun olanlarda, olmayanlara kıyasla yüksek olduğunu,

Yılmaz Mete ve Kütmeç Yılmaz (2023: 293) Covid-19 tanılı hastalara bakım veren hemşireler ile yaptığı çalışmada; Covid-19 tanısı alan hemşirelerin yaşam doyumunun daha düşük olduğunu,

Söyler vd., (2022: 656) Adana ve Mersin’de çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; iş stresi ile yaşam doyumunu arasında negatif yönde (ters ilişki) ilişki olduğunu,

Erol Korkmaz (2021: 70) hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; yüzeysel duygusal emeğin artmasıyla yaşam doyumunun azaldığını,

Rashid ve Amin (2023: 1707) Kuzey Hindistan bölgesinde sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; iş yaşam kalitesi ile yaşam doyumunu arasında önemli bir ilişki olduğunu,

Kabak ve Sunman (2025: 224) Ankara Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy Devlet Hastanesi’nde görev yapan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; yüksek iş stresine maruz kalan sağlık çalışanlarında düşük yaşam doyumunu olduğunu,

Türk vd. (2024: 79) üçüncü basamak bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; yaşam doyumunu düzeyi ile stres ve tükenmişlik düzeyleri arasında negatif (ters ilişki) bir ilişki bulunduğunu,

Ergin Doğan ve Altınbaş (2024: 233) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; iş doyumunun artmasına katkıda bulunmanın, mutluluk ve yaşam doyumunun artmasında etkili olduğunu,

Kavuran ve Camcıb (2023: 18) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; yaşam doyumunun bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıklarında doğrudan etkili olduğunu,

Donald ve Adeyemi (2019: 72) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; öz saygısı yüksek çalışanların yaşamdan daha fazla doyum duydukları, düşük öz saygıya sahip çalışanların yaşamdan düşük doyum duyduklarını,

Üstgörül ve Popescu (2023) Türkiye'deki üniversite hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; iş doyumunun yaşam doymu üzerinde doğrudan etkisinin önemli seviyede olduğunu,

Karabağ Aydın ve Fidan (2021: 13) Türkiye’de çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; hemşireler arasında yüksek ölüm kaygısı bulunması yaşamdan düşük doyumla ilişkili olduğunu,

Mamani-Benito vd. (2022: 6) Peru'nun güneyinde sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; yaşam doymu üzerinde kaygı ve depresyonun önemli bir etkisi olduğunu,

Karagöz vd. (2021: 403) Türkiye’nin 36 ilinde görev yapan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; psikolojik sağlamlık düzeyinin artışının yaşam doyumunu artırdığını,

Sammer ve Majeed (2022: 1208) acil serviste çalışan hekimler ile yaptığı çalışmada; duygusal zeka ve öz yeterliliğin acil serviste çalışan hekimlerde yaşam doyumunu pozitif etkilediğini,

Çimen ve Aşkın (2020: 295) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; stres ve boş zaman süresi ile yaşam doymu analiz ettiğinde, negatif yönde (ters ilişki) zayıf bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur.

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

Bu bölümde işten ayrılma niyetinin tanımı ve önemi, işten ayrılma niyetine etki eden faktörler ve sağlık çalışanlarında işten ayrılma niyeti konuları başlıklar altında ele alınmıştır.

1.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramının Tanımı ve Önemi

İşten ayrılma niyeti, çalışanların kasıtlı ve düşünceli bir şekilde işyerinden ayrılma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerinden memnuniyetsizliklerinin yanı sıra meslek değişikliği arzusu, daha arzu edilen bir iş fırsatı arayışı, işletme organizasyonunda yaşanan sorunlar veya kişisel sorunların bir sonucu olmaktadır. Çoğu durumda önce duygusal veya bilişsel bir süreç olan işten

ayrılma niyeti, zamanın ilerlemesiyle birlikte aktif bir eylem planına dönüşebilmektedir (Baysal,2022: 47; Ofei vd.,2023: 6).

Devamsızlık ve işten çekilme, bu süreçteki davranışlar olarak işten ayrılma niyetinin tezahürleri olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar işyerinden ayrılmayı düşündüklerinde işe bağlılıklarını azaltmakta, işyerindeki iletişimlerini kısıtlamakta ve farklı iş fırsatları hakkında düşünme eğiliminde olabilmektedir (Pançalı,2024: 25).

Nitelikli çalışanların işten ayrılması artık kurumlar için ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Özellikle ileri eğitim ve tecrübe gerektiren pozisyonlarda çalışanların kaybedilmesi hem kuruluşlar için maliyetli hem de yetenek kaybına neden olmaktadır (Bankins ve Formosa,2023: 733).

Kendini gerçek işe sunamamanın ilk işareti işten ayrılma niyetidir ve bu sorun kurumlar için yüksek maliyetler içermektedir. İşyerinden ayrılma niyetinin belirleyicilerini bulmak, yöneticilere olası ayrılmaları önlemede mükemmel avantajlar sunmaktadır (Aslan,2014: 20).

Çalışanlar işte mutsuz olduklarında bağlılıkları zayıflar ve işyerlerini terk etmek için fırsatlar aramaya başlamaktadırlar. Uygun bir fırsat bulamazlarsa, psikolojik olarak sessizce işten çekilmektedirler. Kurumsal sadakat, çalışanların işyerinden ayrılma niyetlerini ve kuruma olan genel değerlerini ölçmede de önemli bir unsur oluşturmaktadır (Öztürk vd.,2023: 65).

Son birkaç yılda işte yaşanan memnuniyetsizlik ve tükenmişlik miktarı çalışanların sadece fiziksel olarak değil psikolojik olarak da işten uzaklaşmasına neden olmuştur. Bu kapsamda 2022'de dünya gündeminin bir parçası haline gelen sözde "sessiz istifa", çalışanların işyerlerini terk etmek zorunda kalmadan mesleki işlerden istifa ettikleri gerçeği olarak tanımlanmaktadır. Kavram başlangıçta Bryan Creely tarafından "TikTok" ve "YouTube" sosyal medya platformlarında dile getirilmiş olsa da, Wikipedia'ya göre ekonomist Mark Boldger tarafından 2009'da kullanılmıştır (Kumar,2023: 2).

Sessiz istifa, bugün sosyal medyada trend olan bir konuşma konusu olmuştur. Sessiz istifa, işten istifa etmeden iş unvanları için gerekli asgari görevleri yerine getirerek çalışanların yavaşlaması olarak tanımlanmaktadır. 2023 yılında popüler hale

gelen bu olgu aslında yönetim literatüründe onlarca yıldır çeşitli yöntem ve teorilerle tartışılan bir alanın modern bir ifadesi olarak kabul edilmektedir (Atalay ve Dağıstan,2024: 13).

Scheyett (2023)'e göre literatürdeki farklı tanımlardaki ortak nokta, sessiz istifa sırasında çalışanların işlerini sürdürmelerine rağmen beklentilerin üzerine çıkmadan sadece temel görevlerini yerine getirmeleridir.

Çalışanların sessiz istifa eğiliminin altında yatan birçok faktör vardır. Bunlar arasında ruh sağlığının korunması veya iyileştirilmesi, tükenmişlik hissinin azaltılması, başarılarının takdir edilmediği hissi, iş-yaşam dengesine ulaşma isteği gibi nedenler yer almaktadır. Bu durumda işverenler tarafından çalışanların iş doyumunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, sessiz istifa ve işyerinden ayrılma niyetinin önlenmesinde merkezi bir role sahip bulunmaktadır (Güler,2023: 17).

1.3.2. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler

İnsanlar yaşlandıkça, çalışma saatlerinin çoğunu çalıştıkları işyerinde geçirmektedir. Bireyin işine karşı genel tutumu bu nedenle sadece psikolojik sağlığını değil, finansal sağlığını da etkilemektedir. Çalıştıkları kurumun beklentilerini karşılayan bireyler kendilerini mutlu hissetmektedir. Bu bağlamda işyerinde memnuniyet, bireyin yaşam kalitesini hem psikolojik hem de ekonomik olarak etkileyen önemli bir faktördür (Mujtaba,2022: 19).

Kurumlar, kuruma bağlılığın yanı sıra çalışanların üretkenliğini ve performansını artırmak için maddi ve manevi teşvikler uygulamaktadır. Maddi teşvikler, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamada uzun yol kat eden kazançlar, ikramiyeler, çalışma ödenekleri ve sosyal yardımlar gibi faktörleri içermektedir (Rustamzade ve Aghayeva,2023: 629).

İş ve yaşam dengesi, kişinin iş hayatındaki ve özel hayatındaki sorumlulukları arasında sağlıklı bir denge kurabilmesidir. Bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlık açısından aile, sosyal yaşam, dinlenme ve iş ahlakı arasında geçiş yapmaları son derece önem arz etmektedir (Kurtuluş vd.,2023: 243).

Yönetmelik liderlik tarzı, çalışanların işyerinden ayrılma niyetiyle doğrudan bağlantılıdır. Çalışanlar yöneticilerinin güvendiğini, adil ve destekleyici olduğunu

düşünürlerse, işlerinden dönme eğilimleri azalır, ancak liderleri tarafından yeterince desteklenmediklerini düşünürlerse, iyileştirilmiş koşullara sahip yeni işler aramaktadır (Telli vd.,2012: 143; Şahin,2011: 284).

İşyeri organizasyon kültürü, çalışanların iş doyumunu ve bağlılığını da doğrudan etkilemektedir. Örgüt kültürü, çalışanlara örgütün kuralları, beklentileri ve değerleri hakkında bir fikir verir ve onları örgütün bir parçası gibi hissettirmektedir. Güçlü örgüt kültürü, çalışanların kendilerini işte daha kararlı hissetmelerini sağlayarak çalışanların iş devir niyetlerini azaltmaktadır (Anıl vd.,2021: 712).

Çalışanların motivasyon kaynaklarından biri ücret politikasıdır. Ücret, çalışanların iş ödülü olarak gördükleri ve iş doyumunu ve bağlılığını doğrudan belirleyen temel bir unsurdur. Ayrıca çalışanların terfi prosedürleri de iş motivasyonlarını etkileyen önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır. Performansa dayalı terfi mekanizmaları çalışanların kapasite ve çabalarını en üst düzeye çıkarmaya hizmet ederken kıdeme dayalı terfi mekanizmalarının performans üzerindeki teşvik edici etkilerini ortadan kaldırma eğilimi bulunmaktadır (Küsbeci,2022: 59).

Son birkaç yıldır iş dünyasında ele alınan bir sorun olan sessiz istifa kavramı, yalnızca asgari işlerini işte yapan ancak resmi olarak istifa etmeyen çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Sessiz istifa, çalışanların düşük maaşlar, artan iş yükü, tükenmişlik ve kariyer gelişimi için daha az fırsat gibi nedenlerle iş yerlerine daha az yatırım yapmaları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Özellikle pandemi deneyimi, çalışanların aşırı çalışma saatleri ile tükenmişliklerini artırarak işyerlerine olan ilgilerini kaybetmelerine neden olmuştur (Hetler,2022: 8; Dill ve Yang,2022: 19).

Tersine işyeri mobbingi gibi bazı olumsuz faktörler de çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilemekte ve işten ayrılma şanslarını artırmaktadır. Mobbing, mağdurunu sosyal ve psikolojik olarak yıpratmakta, aile birimini bozmakta, sosyal güvenlik sistemine ek yükler yüklemekte ve işsizlik düzeyini artırmaktadır. Dolayısıyla örgüt kültürü ve maaş politikaları, liderlik tarzları, iş-yaşam dengesi, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetleri, çalışanların ayrılma niyetlerini etkileyen belirleyicilerden bazılarını oluşturmaktadır (Ghiasee,2022: 484).

Çalışanların iş doyumunu artırmak için kuruluşlar tarafından politikalar oluşturulmalı, yöneticiler çalışanlara karşı işbirlikçi bir zihniyete sahip olmalı ve örgütsel adalet perspektifini benimsemelidir. Aksi takdirde çalışanların ayrılma motivasyonu artacak ve sessiz istifa rutin bir uygulama haline gelecektir (Mitchell,2023: 1994).

1.3.3. Sağlık Çalışanlarında İşten Ayrılma Niyeti

Sağlık çalışanlarının zayıf motivasyonu, genel sağlık sistemi performansı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Motivasyonu düşük sağlık çalışanlarının mevcut işlerinden ayrılma ve iş doyumsuzluğu yoluyla diğer kurumlara geçme olasılıkları daha yüksektir. Bu faktör, özellikle sağlık sektöründeki yüksek çalışan devir hızı nedeniyle ilgili bir sorun teşkil etmektedir (Gözlü,2023: 219).

Sağlık kurumları gibi uzmanlaşmanın yüksek olduğu ortamlarda iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti daha kritik hale gelmektedir. Sağlık kurumlarında çalışmak yüksek koordinasyon gerektirdiği kadar, yapılan işin karmaşıklığı ve hatalara karşı toleransın düşük olması çalışanlar üzerinde ek baskı oluşturmaktadır (Kavuncubaşı,2013: 37).

Politika yapıcılar, yöneticiler ve sağlık kuruluşları, sağlık çalışanlarının beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak için sessiz istifa eğilimini daha iyi anlamalıdır. Sessiz istifa, çalışanları örgütsel vatandaşlık davranışından uzaklaştırarak ve iş yerlerine daha az bağlı olmalarına neden olarak sağlık hizmetlerinin kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu nedenle sağlık sektöründe çalışanların sadakatini artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek, hasta bakım hizmetlerinin sürekliliğini sağlamak ve kalitesini korumak açısından büyük önem taşımaktadır (Galanis,2023: 1095).

Sağlık çalışanları üzerinde işten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmalara örnek verecek olursak;

Gökçe ve Terzi (2022: 110) Gümüşhane'de COVID-19 pandemisi sürecinde sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada; iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında ılımlı ve pozitif bir ilişki olduğunu,

Elden (2020: 44) Kayseri, Kırşehir ve Niğde illerindeki kamu ve özel hastanelerde çalışan sağlık çalışanları arasında yaptığı araştırmada; ağır iş yükünün sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini büyük ölçüde ve önemli ölçüde etkilediğini,

Dursun Temiz ve Sivuk (2022: 126) Ankara'da 5 özel hastane ve 2 eğitim araştırma hastanesinde çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmada; iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğunu,

Okan ve Özbek (2016: 216) bir devlet hastanesinde çalışan hemşire ve hekimler ile yaptığı çalışmada; iş stresi düzeyinin işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediğini,

Aşkın (2014: 49) İstanbul Üsküdar ilçesindeki çeşitli hastanelerde çalışan tıp uzmanları ile yaptığı araştırmada; meslek sevgisi ile işten ayrılma isteği arasında güçlü bir ilişki olduğu, daha fazla meslek sevgisi ile işten ayrılma arzusunun yavaşladığını,

Güçlü (2014: 32) hemşireler ile yaptığı çalışmada; 11 Yaş ve üzeri deneyime sahip hemşireler arasında (%87,5) kafa kesme niyetinin 1 yıldan az çalışanlara (%52,6), 1-5 yıl çalışanlara (%64,5) ve 6-10 yıl çalışanlara (%72) göre daha yüksek olduğunu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu,

Dönmez vd. (2024: 361) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; iş yükünün aşırı yüklenmesi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu,

Akyüz (2022: 314) bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu,

Yıldırak (2023: 59) Kamu ve özel sektör içindeki ayrışma niyetlerinin zıtlıştığı bir sağlık çalışanı anketinde, kamu sektöründeki sağlık çalışanlarının işyerlerini terk etme olasılıklarının özel sektördekilere göre daha fazla olduğunu,

Sivuk ve Seyhan (2021: 185) Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde sağlık çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada; örgütsel stres ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu,

Bilben ve Ekinici Demirelli (2024: 143) Mardin Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada; iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir olumlu etkisi olduğunu,

Çalışkan ve Bekmezci (2019: 411) Mersin'de özel hastanelerde çalışan hekim ve hemşirelerle yaptığı bir araştırmada; iş yükünün işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ve bu işten ayrılma niyetini büyük ölçüde güçlendirdiğini,

Ayçiçek (2021: 5) bir İstanbul Üniversite hastanesinde çalışan sağlık profesyonelleri ile yaptığı çalışmada; örgütsel adalet puanları ile işten ayrılma niyeti puanları arasında yüksek negatif (ters ilişki) korelasyon bulunduğunu,

Afşar Doğrusöz vd. (2022: 316) İstanbul'da bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; mesleki karar pişmanlığı yaşayan bireylerin işten ayrılma niyetinin arttığını,

Halıcı vd. (2015: 195) Ordu ilinde 100 yatak kapasiteli iki özel hastanede çalışan sağlık çalışanları arasında yaptığı araştırmada; işten ayrılma niyeti ile yöneticilere ve kuruma güven arasında ortalama puan farkı bulunmamakla birlikte meslektaşlarına güven açısından bir fark bulunmadığını,

Özçelik Kaynak ve Öztuna (2020: 35) göreve yeni başlayan hemşireler üzerine yaptığı çalışmada; çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif (ters ilişki) ilişkinin varlığını belirtmiştir.

BÖLÜM II

MATERYAL VE METOT

2.1. Materyal

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi ile araştırmanın yapıldığı yer ve zaman konuları başlıklar altında ele alınmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini tespit etmek ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemektir. Özel bir hastanelerde çalışan hekim ve hemşirelerin iş doyumlarının, yaşam doyumları üzerindeki etkisi ve işten ayrılma niyetleriyle olan ilişkisi detaylı olarak ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçları, sağlık sektörü yöneticilerine, insan kaynakları uzmanlarına ve politika yapıcılara, sağlık çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti ve aralarındaki ilişki ile ilgili olarak bilgi sağlayabilecektir. Bu üç önemli konunun bir arada çalışıldığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla, akademisyenler için de önemli bir kaynak niteliğinde olup, ilerleyen dönemlerde sağlık sektörüyle ilgili yapılacak araştırmalara katkı sunması beklenmektedir.

2.1.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma verileri Elazığ'da bulunan özel bir hastanede görev yapan hekim ve hemşirelere 2024 yılı Kasım-Aralık ayları arasında anket uygulanarak toplanmıştır.

2.2. Metot

Bu bölümde evren ve örneklem, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, veri toplama aracı, verilerin istatistiksel analizi, araştırmanın etik boyutu ve yasal izni ve araştırmanın sınırlılıkları konuları başlıklar altında ele alınmıştır.

2.2.1. Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Elazığ'da bulunan özel bir hastanede çalışan 59 hekim ve 391 hemşire olmak üzere toplam 450 hekim ve hemşire oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem sayısını bulmak maksadıyla evreni bilinen durumlarda örnekleme alınacak kişi sayısını tespit etmek amacıyla kullanılan aşağıdaki formülden faydalanılmıştır (Öztürk, 2017: 32).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2(N - 1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Formülde kullanılan değişkenlerin tanımı aşağıdadır:

N: Evrendeki birey sayısıdır.

n: Örneklemede ele alınacak kişi sayısıdır.

p: Söz konusu olayın meydana gelme olasılığıdır.

q: Olayın gerçekleşmeme olasılığıdır ve (1-p) ile bulunur.

t: Hesaplanan güven düzeyi için teorik değerdir ve uygun t tablosundan okunur.

d: Olayın meydana gelme olasılığına bağlı olarak kabul edilebilir hata payıdır.

N: 450

p: 0,5

q: 1-p

t: 1,96

d: 0,05

$$n = \frac{450 \cdot 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2(450-1) + 1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

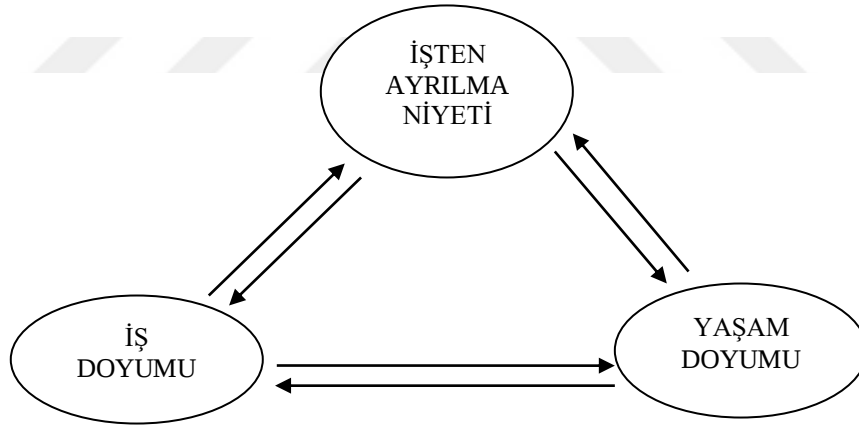
$$n = 208$$

Bu formül yardımıyla katılımcıların her birinden basit rastgele örnekleme yöntemi ile toplandığı belirlenen örneklem büyüklüğü en az 208 olarak hesaplanmıştır. Çalışma çerçevesinde anketin, Google Formu kullanılarak ilgili sağlık çalışanlarına söz konusu özel hastanede çalışan bir hekimin kişisel cep numarasına whatsapp üzerinden link gönderilmek ve ilgili hekimin bu linki hastanede görevli hekim ve hemşirelere ulaştırılması suretiyle doldurulması sağlanmıştır. Araştırmaya 210 hekim ve hemşire katılmıştır.

2.2.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, iş ve yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine kurulmuştur.

Araştırmanın modeline dair bilgiler Şekil 2.1’de sunulmuştur.



Şekil 2.1. Araştırmanın Modeli

2.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

H1: Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H2: Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H3: Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

H4: Sağlık çalışanlarının iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Sağlık çalışanlarının iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2.4. Veri Toplama Aracı

Sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerinde yaşamış olduğu durum ve olayların iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemek amacıyla 2024 yılı Kasım-Aralık aylarında sağlık çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Anket; 4 kısımdan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; literatürden yararlanılarak oluşturulan tanımlayıcı özellikleri ile ilgili (yaşı, cinsiyeti, gelir, eğitim ve tecrübe durumu gibi) sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci kısmında; iş doyumunu ölçmek için Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Literatürde, Minnesota İş Tatmini Anketi'nin (SFMSQ) kısaltılmış formunun araştırmalarda yaygın olarak kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Minnesota İş Doyumu Ölçeği Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olup, uzun formu (orijinal) 100 ifadeden oluşmaktadır. Kısaltılmış form ise 20 ifadeden oluşmaktadır (Ek-A'da sunulmuştur).

Ölçeğin değerlendirilmesinde katılımcılardan her bir ifade için "hiç memnun değilim", "memnun değilim", "kararsızım", "memnunum", "çok memnunum" olmak üzere beş seçenekten birini işaretlemeleri istenmiştir. Bu doğrultuda kısa ölçekten genel memnuniyet, iç doyum ve dış doyum puanları elde edilmiştir. Bu bağlamda ölçek, iç doyum, dış doyum ve genel doyum puanlarını vermektedir. İç doyum: İç boyut, anketteki 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddeleri kapsar ve işin iç kalitesine ilişkin memnuniyeti ölçer. Puan, o boyuta ait maddelerin toplam puanının

12'ye bölünmesiyle hesaplanır. Dış doyum: Dış boyut, çalışma ortamına ilişkin unsurları içeren anketin 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerinden oluşmaktadır. Dışsal doyum puanı, o boyuta ait maddelerin toplam puanının 8'e bölünmesiyle hesaplanır. Genel doyum puanı, ölçekte yer alan tek tek maddelere ilişkin puanların toplamının 20'ye bölünmesiyle hesaplanır (Martins ve Proença, 2012:4). Dolayısıyla iş doyumunu puanının 75'in üzerinde olması yüksek iş doyumunu, 25'in altında olması ise düşük iş doyumunu göstermektedir. 1985 yılında Baycan tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçeye uygunluğu olup ölçek “*Cronbach Alpha güvenilirlik kat sayısı 0,87*” olarak raporlanmıştır.

Anketin üçüncü kısmında; 1985 yılında, Emmons, Larsen ve Griffiniş doyum ve yaşam doyumunu ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araç geliştirmişlerdir. Yaşam Doyumu Ölçeği tek boyutlu, 5 puanlık bir araçtır (Ek-A'da sunulmuştur). Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmene ilişkin kişisel bilgileri, ikinci bölüm ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında yaşam doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği'ni içermektedir. Ölçeğin Türkçe çevirisi; “*Yetim (1991)*” tarafından yapılmıştır. Ölçeğin “*Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,97*” olarak raporlanmıştır.

Anketin dördüncü kısmında; Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetine ilişkin algıları, 1979 yılında Cammann ve arkadaşları tarafından geliştirilen Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi'nden alınan 3 maddelik işten ayrılma niyeti alt ölçeği kullanılarak ölçülmek istenmiştir (Ek-A'da sunulmuştur). Çalışanlar çalışma ortamının genel algısına ilişkin bileşik bir derecelendirme, söz konusu alanların genel ortalamasından hesaplanır. Gül ve diğerleri (2008:5) tarafından Türkiye'de yapılan bir çalışmada bu ölçeğin geçerliği kanıtlanmış ve güvenilirlik katsayısının $\alpha=.70$ 'den yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu çalışmada genel iş doyum ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,845 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlardan içsel doyum için 0,836, dışsal doyum için ise 0,829 bulunmuştur. Yaşam doyum ölçeği 0,916'lık bir alpha değeriyle çok yüksek bir güvenilirlik düzeyine sahiptir. İşten ayrılma niyeti ölçeği de 0,906'lık katsayısı ile yüksek iç tutarlılık göstermektedir.

2.2.5. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmadan toplanan veriler, SPSS Statistics for Windows Version 22.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik profilini belirlemek için sıklık ve yüzdelik, ölçek analizinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden yararlanılmıştır. Değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için Basıklık (Basıklık) ve çarpıklık (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

Tablo 2.2. Araştırma Ölçeklerinin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
İş Doyumu Genel	-0,592	-0,134
İçsel Doyum	-0,022	-0,132
Dışsal Doyum	-0,322	-0,295
Yaşam Doyumu	-1,368	0,169
İşten Ayrılma Niyeti	-0,932	0,517

Literatürde, belirli bir aralıktaki değişken çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılımın bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) Aralık ayını +1,5 ila -1,5, George ve Mallery (2010) ise +2,0 ila -2,0 olarak ifade etmektedir. Bu durumda araştırmada incelenen değişkenlerin normal dağılım gösterdiği gözlenmiştir. Bu bağlamda veri analizinde parametrik yöntemler tercih edilmiştir.

Katılımcıların ölçek düzeylerinin belirleyicileri arasındaki korelasyonları ölçmek için Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon yöntemi kullanılmıştır. Tanımlayıcı özelliklere dayalı ölçek düzeylerindeki farklılıkların var olup olmadığı bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve post hoc (LSD) testleri kullanılarak incelenmiştir.

2.2.6. Araştırmanın Etik Boyutu ve Yasal İzni

Bu çalışmanın etik kurul onayı 4 Aralık 2024 tarihinde Tarsus Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından E-15748308-600-168 sayılı

yazı (Ek-B) ile kullanılarak sağlanmıştır. Ayrıca iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyet ölçeklerinin kullanım izinleri de Ek(C-D) ile sağlanmıştır.

2.2.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Mevcut araştırma, anket formlarında bulunan ölçeklerdeki sorular ve katılımcıların sorulara verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Ayrıca alışma sonuçları Elazığ'daki özel bir hastanede gönüllü hekim ve hemşirelerle sınırlıdır. Bu nedenle, bu çalışmadan elde edilen sonuçlar tüm hekim ve hemşirelere genelleştirilmemiştir.



BÖLÜM III

BULGULAR VE TARTIŞMA

3. Bulgular

Bu çalışmanın amacı, hekimler ve hemşireler arasında iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma sırasında hekim ve hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile iş doyumu ölçeği, yaşam doyumu ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği ile ilgili nicel veriler özetlenmiştir.

3.1. Tanımlayıcı Özelliklere ve Testlere Yönelik Bulgular

Bu bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi ve iş deneyimi gibi temel özelliklerine ilişkin tanımlayıcı veriler sunulmuştur.

Tablo 3.1. Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	133	63,3
Erkek	77	36,7
Yaş		
18-24	39	18,6
25-30	84	40,0
31-40	66	31,4
41 Ve Üzeri	21	10,0
Medeni Durum		
Evli	91	43,3
Bekar	119	56,7
Eğitim Durumu		
Önlisans	18	8,6
Lisans	128	61,0
Lisansüstü	64	30,5
Gelir Durumu		
30000 Tl Altı	101	48,1
31000-45000 Tl	74	35,2
46000 Tl Ve Üzeri	35	16,7

Meslek		
Hekim	25	11,9
Hemşire	185	88,1
Meslekte Çalışma Süresi		
5 Yıl Ve Altı	90	42,9
5-10	53	25,2
10-15	43	20,5
15 Ve Üzeri	24	11,4

Tablo 3.1. incelendiğinde, katılımcıların % 63,3'ünün kadın, % 36,7'sinin ise erkek olduğu,

% 40,0 ile en fazla katılımcı 25-30 yaş aralığında yer aldığı, % 56,7'si bekar, %43,3'ü evli, % 61,0'ının lisans mezunu olduğu,

Katılımcıların gelir düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, % 48,1'inin geliri 30.000 TL altında, % 35,2'sinin 31.000-45.000 TL arasında, % 16,7'sinin ise 46.000 TL ve üzerinde yer aldığı bulunmuştur.

Meslek grupları açısından bakıldığında, katılımcıların % 88,1'inin hemşire, % 11,9'unun hekim olduğu görülmektedir.

Meslekte çalışma süresi bakımından değerlendirildiğinde ise % 42,9'unun 5 yıl ve altında, % 25,2'sinin 5-10 yıl, % 20,5'inin 10-15 yıl ve % 11,4'ünün 15 yıl ve üzerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş doyumu puan ortalamaları Tablo 3.2'de sunulmaktadır.

Tablo 3.2. İş Doyumu Puan Ortalamaları

	n	Ort	Ss	Min.	Maks.	Ölçek Ranji
İş Doyumu Genel	210	3,922	0,384	2,950	4,700	1-5
İçsel Doyum	210	4,077	0,340	2,830	4,830	1-5
Dışsal Doyum	210	3,799	0,490	2,330	4,830	1-5

Tablo 3.2. incelendiğinde, özel hastane çalışanlarının genel iş doyumu puan ortalamasının 3,92 olduğu görülmektedir. Bu değer, 1 ile 5 arasında puanlanan ölçekten elde edilmiştir. Katılımcıların genel olarak iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Alt boyutlara bakıldığında, içsel doyum puan ortalaması 4,07 ile daha yüksek bir düzeyde olup katılımcıların işin kendisinden kaynaklanan doyumlarının (başarı, sorumluluk, anlamlılık gibi) oldukça fazla olduğunu göstermektedir. Dışsal doyum puan ortalaması ise 3,79 olarak hesaplanmış ve bu puan, katılımcıların dışsal faktörlerden (ücret, çalışma koşulları, yönetim gibi) da genel olarak memnun olduklarını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların yaşam doyumu puan ortalamaları Tablo 3.3’de sunulmaktadır.

Tablo 3.3. Yaşam Doyumu Puan Ortalaması

	n	Ort	Ss	Min.	Maks.	Ölçek Ranjı
Yaşam Doyumu	210	3,279	1,554	1,000	7,000	1-7

Tablo 3.3.’te yer alan yaşam doyumu ölçeği sonuçlarına göre, katılımcıların yaşam doyumu puan ortalaması 3,27’dir. Ölçek 1 ile 7 arasında puanlanmaktadır. Bu ortalama değer, katılımcıların yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Standart sapmanın 1,55 gibi yüksek bir değerde olması, bireyler arasında yaşam doyumu düzeylerinde farklılıklar olduğunu işaret etmektedir.

Katılımcıların işten ayrılma niyeti puan ortalamaları Tablo 3.3’de sunulmaktadır.

Tablo 3.4. İşten Ayrılma Niyeti Puan Ortalaması

	n	Ort	Ss	Min.	Maks.	Ölçek Ranjı
İşten Ayrılma Niyeti	210	2,213	1,012	1,000	4,330	1-5

Tablo 3.4.’te ise katılımcıların işten ayrılma niyeti puan ortalaması 2,21 olarak

belirlenmiştir. Bu değer, 1 ile 5 aralığındaki ölçek puanlamasına göre düşük düzeyde bir işten ayrılma eğilimine işaret etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun işlerinden ayrılma düşüncesinin düşük seviyede olduğu, kurumda kalma eğilimlerinin ise daha baskın olduğu söylenebilir.

3.2. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Tablo 3.5.'de araştırma hipotezlerinden “Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.5. İş Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Tanımlayıcı Özellikler	n	İş Doyumu Genel	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Cinsiyet		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Kadın	133	3,92±0,37	4,07±0,34	3,80±0,46
Erkek	77	3,93±0,42	4,10±0,35	3,79±0,54
t=		-0,172	-0,591	0,109
p=		0,863	0,555	0,918
Yaş		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1) 18-24	39	3,59±0,31	3,89±0,33	3,34±0,29
2) 25-30	84	3,85±0,29	4,03±0,28	3,71±0,38
3) 31-40	66	4,09±0,35	4,15±0,34	4,04±0,42
4) 41 Ve Üzeri	21	4,30±0,38	4,37±0,34	4,26±0,56
F=		30,882	12,115	35,570
p=		0,000	0,000	0,000

Post Hoc=		2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)
Medeni Durum		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Evli	91	4,09±0,34	4,17±0,33	4,01±0,46
Bekar	119	3,80±0,37	4,00±0,33	3,64±0,45
t=		5,854	3,723	5,786
p=		0,000	0,000	0,000
Eğitim Durumu		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1) Ön Lisans	18	3,76±0,36	4,00±0,42	3,56±0,38
2) Lisans	128	3,85±0,37	4,04±0,31	3,71±0,48
3) Lisansüstü	64	4,10±0,35	4,18±0,35	4,05±0,45
F=		11,836	4,652	14,286
p=		0,000	0,011	0,000
Post Hoc=		3>1, 3>2 (p<0.05)	3>1, 3>2 (p<0.05)	3>1, 3>2 (p<0.05)
Gelir Durumu		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1) 30000 TL Altı	101	3,68±0,29	3,93±0,30	3,46±0,35
2) 31000-45000 TL	74	4,12±0,28	4,17±0,29	4,09±0,35
3) 46000 TL Ve Üzeri	35	4,22±0,36	4,30±0,36	4,16±0,45
F=		65,802	23,167	82,478
p=		0,000	0,000	0,000
Post Hoc=		2>1, 3>1 (p<0.05)	2>1, 3>1, 3>2 (p<0.05)	2>1, 3>1 (p<0.05)

Meslek		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Hekim	25	4,20±0,35	4,31±0,32	4,09±0,51
Hemşire	185	3,88±0,37	4,05±0,33	3,76±0,47
t=		3,990	3,705	3,271
p=		0,000	0,000	0,001
Meslekte Çalışma Süresi		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1) 5 Yıl Ve Altı	90	3,68±0,30	3,95±0,30	3,47±0,34
2) 5-10	53	3,93±0,32	4,02±0,31	3,86±0,42
3) 10-15	43	4,16±0,28	4,21±0,28	4,11±0,39
4) 15 Ve Üzeri	24	4,38±0,28	4,44±0,29	4,36±0,33
F=		47,592	21,346	53,256
p=		0,000	0,000	0,000
Post Hoc=		2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)	3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)	2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; Post Hoc:LSD

Tablo 3.5. incelendiğinde, cinsiyete göre genel iş doyumu, içsel doyum ve dışsal doyum puan ortalamaları bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu sonuç, cinsiyetin iş doyumu üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Yaş grupları açısından incelendiğinde, tüm iş doyumu boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır ($p<0,001$). Özellikle yaş arttıkça hem genel iş doyumu hem içsel hem de dışsal doyum puanlarının yükseldiği görülmektedir. Post hoc analizine göre, 25 yaş ve üzerindeki grupların iş doyumu, 18-24 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Medeni duruma göre incelendiğinde, evli bireylerin hem genel hem içsel hem de dışsal doyum puan ortalamalarının bekar bireylere kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,001$). Bu durum, evli bireylerin iş yaşamından daha fazla doyum aldığını göstermektedir.

Eğitim durumuna göre yapılan değerlendirmede, lisansüstü mezunların hem genel hem içsel hem de dışsal doyum puanlarının, önlisans ve lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun da arttığını göstermektedir.

Gelir düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, gelir düzeyi arttıkça genel, içsel ve dışsal doyum puanlarında anlamlı bir artış olduğu görülmektedir ($p<0,001$). Özellikle 30.000 TL altında gelire sahip olan çalışanların doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha düşüktür.

Meslek grupları açısından yapılan analizde hekimlerin hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumunu yaşadığı saptanmıştır ($p<0,01$). Bu fark, hem içsel hem de dışsal doyum boyutlarında da gözlemlenmektedir.

Meslekte çalışma süresi açısından yapılan değerlendirmede, hizmet yılı arttıkça iş doyum düzeylerinin de anlamlı bir şekilde yükseldiği belirlenmiştir ($p<0,001$). Özellikle 10 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanların iş doyum puanları, 5 yıl ve altı deneyime sahip olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu sonuç, deneyimin iş doyumunu artıran bir faktör olabileceğini göstermektedir.

Tablo 3.6.'da araştırma hipotezlerinden “Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır” hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.6. Yaşam Doyumu Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Tanımlayıcı Özellikler	n	Yaşam Doyumu
Cinsiyet		Ort ± SS
Kadın	133	3,12±1,44
Erkek	77	3,55±1,71
t=		-1,939
p=		0,066
Yaş		Ort ± SS
1) 18-24	39	1,75±0,73
2) 25-30	84	2,66±1,17
3) 31-40	66	4,40±1,08
4) 41 Ve Üzeri	21	5,06±1,07
F=		80,672
p=		0,000
Post Hoc=		2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)
Medeni Durum		Ort ± SS
Evli	91	4,07±1,32
Bekar	119	2,67±1,45
t=		7,192
p=		0,000
Eğitim Durumu		Ort ± SS
1) Ön Lisans	18	2,60±1,13
2) Lisans	128	2,85±1,45
3) Lisansüstü	64	4,32±1,35
F=		25,921
p=		0,000
Post Hoc=		3>1, 3>2 (p<0.05)
Gelir Durumu		Ort ± SS
1) 30000 Tl Altı	101	2,02±0,76
2) 31000-45000 Tl	74	4,20±1,08
3) 46000 Tl Ve Üzeri	35	4,98±1,03
F=		187,257
p=		0,000

Post Hoc=		2>1, 3>1, 3>2 (p<0.05)
Meslek		Ort ± SS
Hekim	25	5,14±0,92
Hemşire	185	3,03±1,45
t=		7,072
p=		0,000
Meslekte Çalışma Süresi		Ort ± SS
1) 5 Yıl Ve Altı	90	1,94±0,73
2) 5-10	53	3,59±1,22
3) 10-15	43	4,62±0,72
4) 15 Ve Üzeri	24	5,20±1,06
F=		132,069
p=		0,000
Post Hoc=		2>1, 3>1, 4>1, 3>2, 4>2, 4>3 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; Post Hoc:LSD

Tablo 3.6 incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından, erkek çalışanların yaşam doyumu puanı kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=0,066). Bu durum, cinsiyetin yaşam doyumu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Yaş grupları incelendiğinde, yaşam doyumu puanlarının yaş arttıkça anlamlı düzeyde yükseldiği görülmektedir (p<0,001). 18-24 yaş grubundaki katılımcıların yaşam doyumu ortalaması oldukça düşükken, 31-40 yaş ve 41 yaş üzeri gruplarda bu puan oldukça yüksektir. Post hoc analiz sonuçları, tüm yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ve özellikle ileri yaş gruplarında yaşam doyumunun belirgin şekilde arttığını göstermektedir.

Medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada, evli bireylerin yaşam doyumu ortalaması 4,07 ile bekar bireylerin 2,67'lik ortalamasına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir (p<0,001). Bu durum, evli bireylerin genel yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde, lisansüstü eğitime sahip bireylerin yaşam doyumu düzeyleri önlisans ve lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0,001$). Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça bireyin yaşamdan aldığı doyumun da arttığını ortaya koymaktadır.

Gelir düzeyine göre yaşam doyumu puanlarında da anlamlı farklar bulunmaktadır ($p<0,001$). Özellikle 30.000 TL altı gelir grubuna mensup bireylerin yaşam doyumu düzeyleri oldukça düşükken, 45.000 TL üzeri gelir grubundaki bireylerin yaşam doyumu oldukça yüksektir. Gelir düzeyinin artmasıyla yaşam doyumunun da belirgin şekilde arttığı gözlenmektedir.

Meslek grupları incelendiğinde, hekimlerin yaşam doyumu puan ortalaması 5,14 ile hemşirelerin 3,03'lük ortalamasına göre anlamlı biçimde daha yüksektir ($p<0,001$). Bu sonuç, mesleki konumun da yaşam doyumu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Meslekte çalışma süresi açısından yapılan analizde, deneyim arttıkça yaşam doyumu düzeyinin anlamlı biçimde yükseldiği görülmektedir ($p<0,001$). 5 yıl ve altı süredir çalışan bireylerin yaşam doyumu en düşük düzeydeyken, 15 yıl ve üzeri deneyime sahip bireylerin yaşam doyumu puanı en yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu bulgu, deneyim kazandıkça bireyin yaşamdan aldığı doyumun da arttığını ortaya koymaktadır.

Tablo 3.7.'de araştırma hipotezlerinden "Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır" hipotezini test etmek için yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.7. İşten Ayrılma Niyeti Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Tanımlayıcı Özellikler	n	İşten Ayrılma Niyeti
Cinsiyet		Ort ± SS
Kadın	133	2,20±0,97
Erkek	77	2,23±1,09
t=		-0,229
p=		0,825
Yaş		Ort ± SS
1) 18-24	39	3,14±0,95
2) 25-30	84	2,52±0,86
3) 31-40	66	1,56±0,65
4) 41 Ve Üzeri	21	1,33±0,47
F=		46,165
p=		0,000
Post Hoc=		1>2, 1>3, 2>3, 1>4, 2>4 (p<0.05)
Medeni Durum		Ort ± SS
Evli	91	1,75±0,84
Bekar	119	2,57±0,99
t=		-6,298
p=		0,000
Eğitim Durumu		Ort ± SS
1) Ön Lisans	18	3,17±1,13
2) Lisans	128	2,39±1,02
3) Lisansüstü	64	1,59±0,51
F=		27,457
p=		0,000
Post Hoc=		1>2, 1>3, 2>3 (p<0.05)

Gelir Durumu		Ort ± SS
1) 30000 Tl Altı	101	2,93±0,89
2) 31000-45000 Tl	74	1,56±0,59
3) 46000 Tl Ve Üzeri	35	1,53±0,53
F=		89,917
p=		0,000
Post Hoc=		1>2, 1>3 (p<0.05)
Meslek		Ort ± SS
Hekim	25	1,61±0,51
Hemşire	185	2,29±1,04
t=		-3,227
p=		0,000
Meslekte Çalışma Süresi		Ort ± SS
1) 5 Yıl Ve Altı	90	2,93±0,86
2) 5-10	53	2,04±0,84
3) 10-15	43	1,43±0,50
4) 15 Ve Üzeri	24	1,28±0,46
F=		55,198
p=		0,000
Post Hoc=		1>2, 1>3, 2>3, 1>4, 2>4 (p<0.05)

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; Post Hoc:LSD

Tablo 3.7. incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından kadın ve erkek çalışanların işten ayrılma niyeti puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p=0,825). Bu sonuç, cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Yaş grupları açısından değerlendirildiğinde, işten ayrılma niyeti puanlarının yaş arttıkça anlamlı biçimde azaldığı görülmektedir (p<0,001). 18-24 yaş grubundaki

Çalışanlar en yüksek işten ayrılma niyetine sahipken, 41 yaş ve üzeri gruptaki çalışanların işten ayrılma niyeti en düşüktür. Post hoc analizleri de bu farkın tüm yaş grupları arasında anlamlı olduğunu göstermektedir.

Medeni duruma göre yapılan değerlendirmede, bekar çalışanların işten ayrılma niyeti puanı evli çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur ($p<0,001$). Bu durum, evli bireylerin kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olabileceğini göstermektedir.

Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, nlisans mezunlarının işten ayrılma niyeti en yüksek düzeyde iken, lisansüstü eğitim alan çalışanların işten ayrılma niyetleri anlamlı düzeyde daha düşüktür ($p<0,001$). Eğitim düzeyi yükseldikçe işten ayrılma eğilimi azalmaktadır.

Gelir düzeyine göre yapılan analizde, 30.000 TL altı gelir grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur ($p<0,001$). Gelir düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti düşmektedir. Özellikle 45.000 TL ve üzeri gelire sahip bireylerin ayrılma niyeti oldukça düşüktür.

Meslek grupları incelendiğinde, hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarının hekimlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$). Bu durum, mesleki konumun işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

Meslekte alışma süresi açısından değerlendirildiğinde, deneyimi az olan çalışanların işten ayrılma niyetleri daha yüksek bulunmuştur ($p<0,001$). Özellikle 5 yıl ve altı süredir çalışanların ayrılma niyeti en yüksek düzeydeyken, 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanların işten ayrılma eğilimi oldukça düşüktür. Bu bulgu, iş deneyimi arttıkça kuruma bağlılığın da arttığını göstermektedir.

Araştırmadaki değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek ve ilişki varsa ilişkinin yönünü tayin edebilmek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bu kısımda, korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.8. İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		İş Doyumu Genel	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Yaşam Doyumu	İşten Ayrılma Niyeti
İş Doyumu Genel	r	1,000				
	p	0,000				
İçsel Doyum	r	0,913**	1,000			
	p	0,000	0,000			
Dışsal Doyum	r	0,925**	0,725**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000		
Yaşam Doyumu	r	0,661**	0,448**	0,693**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	
İşten Ayrılma Niyeti	r	-0,595**	-0,357**	-0,634**	-0,790**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

**<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 3.8.'da yer alan korelasyon analizine göre, değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Genel iş doyumu ile içsel doyum arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde bir ilişki saptanmıştır ($r=0,913$; $p<0,01$). Benzer şekilde, genel iş doyumu ile dışsal doyum arasında da pozitif yönde çok güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=0,925$; $p<0,01$). Bu bulgular, içsel ve dışsal doyum düzeyleri arttıkça genel iş doyumunun da arttığını göstermektedir.

Genel iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,661$; $p<0,01$). Bu durum, iş yaşamında duyulan doyum arttıkça bireylerin genel yaşam doyumlarının da arttığını ortaya koymaktadır. Ayrıca yaşam doyumu ile içsel ($r=0,448$; $p<0,01$) ve dışsal doyum ($r=0,693$; $p<0,01$) arasında da anlamlı ilişkiler mevcuttur.

Öte yandan, işten ayrılma niyeti ile genel iş doyumu arasında negatif yönde (ters ilişki) anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,595$; $p<0,01$). Aynı şekilde işten ayrılma niyeti ile içsel doyum ($r=-0,357$; $p<0,01$), dışsal doyum ($r=-0,634$; $p<0,01$) ve yaşam doyumu ($r=-0,790$; $p<0,01$) arasında da negatif (ters ilişki) ve anlamlı ilişkiler mevcuttur. Bu bulgular, çalışanların iş ve yaşam doyumları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Özellikle yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki güçlü negatif

(ters ilişki) ilişki ($r=-0,790$) dikkat çekmektedir.

Aralarında ilişki bulunan iş doyumu, yaşam doyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.9.'da sunulmaktadır.

Tablo 3.9. İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	β			Alt	Üst
Sabit	5,053	0,510		9,914	0,000	4,048	6,058
İş Doyumu Genel	-0,341	0,148	-0,130	-2,310	0,022	-0,632	-0,050
Yaşam Doyumu	-0,458	0,037	-0,704	-12,552	0,000	-0,530	-0,386
*Bağımlı Değişken=İşten Ayrılma Niyeti, $R=0,796$; $R^2=0,630$; $F=178,777$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,673							

Tablo 3.9.'da yer alan regresyon analizine göre, genel iş doyumu ve yaşam doyumunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri bulunmaktadır. Modelin anlamlılığı $F=178,777$; $p<0,001$ düzeyindedir ve modelin açıklayıcılığı oldukça yüksektir ($R^2=0,630$). Bu bulgu, bağımsız değişkenlerin işten ayrılma niyeti değişkenindeki toplam varyansın % 63'ünü açıkladığını göstermektedir.

Genel iş doyumu, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde (ters ilişki) ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($B=-0,341$; $p=0,022$). Bu durum, çalışanların iş doyumu arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Öte yandan, yaşam doyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi çok daha güçlüdür ($B=-0,458$; $\beta=-0,704$; $p<0,001$).

Yaşam doyumundaki her bir birimlik artış, işten ayrılma niyetinde anlamlı ve güçlü bir azalmaya yol açmaktadır. Bu da çalışanların genel yaşam doyumlarının, işten ayrılma düşünceleri üzerinde oldukça etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.10.'da iş doyumu alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi analiz sonuçları sunulmaktadır.

Tablo 3.10. İş Doymu Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standart Edilmiş Katsayılar	t	p	%95 Güven Aralığı	
	B	SE	β			Alt	Üst
Sabit	5,794	0,646		8,971	0,000	4,521	7,068
İçsel Doym	-0,642	0,228	-0,216	2,817	0,005	0,193	1,091
Dışsal Doym	-1,631	0,158	-0,790	-10,314	0,000	-1,943	-1,320
*Bağımlı Değişken=İşten Ayrılma Niyeti, $R=0,651$; $R^2=0,418$; $F=76,102$; $p=0,000$; Durbin Watson Değeri=1,443							

Tablo 3.10.'da ise iş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal doyumun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=76,102$; $p<0,001$) ve $R^2=0,418$ değeri, alt boyutların işten ayrılma niyetindeki varyansın %41,8'ini açıkladığını göstermektedir.

İçsel doyumun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde (ters ilişki) anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($B=-0,642$; $p=0,005$). Bu sonuç, çalışanların işin anlamı, sorumluluğu, başarı hissi gibi içsel unsurlardan doyum sağlamalarının, işten ayrılma düşüncesini azalttığını göstermektedir. Dışsal doym ise işten ayrılma niyeti üzerinde daha güçlü bir etkiye sahiptir ($B=-1,631$; $\beta=-0,790$; $p<0,001$). Bu, çalışanların ücret, yönetim tarzı ve fiziksel koşullar gibi dışsal faktörlerden doyuma ulaşmalarından, işten ayrılma eğilimlerini anlamlı biçimde düşürdüğünü göstermektedir.

Tablo 3.11.'de araştırmanın ana ve alt hipotezlerine dair sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 3.11. Araştırma Ana ve Alt Hipotezlerine Dair Sonuçlar

H	Hipotezler	Sonuç
H1	Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	KABUL
H1a	Sağlık çalışanlarının iş doyumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H1b	Sağlık çalışanlarının iş doyumu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H1c	Sağlık çalışanlarının iş doyumu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H1ç	Sağlık çalışanlarının iş doyumu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H1d	Sağlık çalışanlarının iş doyumu gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H1e	Sağlık çalışanlarının iş doyumu mesleğine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H1f	Sağlık çalışanlarının iş doyumu meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2	Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	KABUL
H2a	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H2b	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2c	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2ç	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2d	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H2e	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu mesleğine göre farklılık göstermektedir.	KABUL

	göstermektedir.	
H2f	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3	Tanımlayıcı özelliklerine göre sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.	KABUL
H3a	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RET
H3b	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3c	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3ç	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3d	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti gelir durumuna göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3e	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti mesleğine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H3f	Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti meslekte çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H4	Sağlık çalışanlarının iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5	Sağlık çalışanlarının yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H6	Sağlık çalışanlarının iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

3.3. Tartışma

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının iş doyumları, yaşam doyumları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri incelenmiştir. İş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyetinin yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe gibi tanımlayıcı özelliklere göre değişip değişmediği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Yapılan bu çalışma ile özel hastane çalışanlarının genel iş doyumunu puan ortalamasının 3,92 olduğu görülmektedir. Bu değer, 1 ile 5 arasında puanlanan ölçekten elde edilmiştir. Çalışanların genel olarak iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada kadın ve erkek çalışanlar arasında genel iş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum puan ortalamaları bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, cinsiyetin iş doyumunu üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Tambağ vd. (2015: 147) Hatay ili Mustafa Kemal Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma Hastanesi'nde çalışan 174 hemşire arasında yaptığı bir araştırmada; kadın hemşireler, erkek hemşirelere göre daha yüksek iş doyumunu oranlarının bulunduğunu, Aypar vd. (2018: 120) Ankara ilinde kamuda çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmada kadınların iş doyumunu ortalamalarının (3,39) erkeklerin iş doyumunu ortalamalarından (3,56) anlamlı ölçüde düşük olduğunu, Tire (2023: 70) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada; cinsiyetin akademisyenlerin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ve erkeklerin kadınlara kıyasla iş doyumlarının daha yüksek olduğundan bahsetmiştir. Araştırma sonucuna ve atıf yapılan araştırma sonuçlarına bakacak olursak cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkisinin araştırma örneklemini ve sektör farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yaş grupları açısından incelendiğinde, tüm iş doyumunu boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Özellikle yaş arttıkça hem genel iş doyumunu hem içsel hem de dışsal doyum puanlarının yükseldiği görülmektedir. Post hoc analizine göre, 25 yaş ve üzerindeki grupların iş doyumunu, 18-24 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Arslanoğlu ve Yıldız Ölmez (2023: 35) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; iş doyumunun yaş gruplarına göre istatistiksel açıdan farklılık gösterdiğinden ve yaş arttıkça iş doyumundaki artıştan,

Ghazzawi (2019: 44) Güney Kaliforniya kuruluşlarındaki 132 bilgi teknolojileri uzmanı üzerinde yaptığı çalışmada; ilerleyen yaşlarda iş doyumunun arttığından bahsetmiştir. Mevcut araştırmayla farklılık gösteren Tutar (2007) Erzurum'da Devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerine yaptığı çalışmada; katılımcıların yaşları yükseldikçe iş doyum düzeylerinin düştüğünden bahsetmiştir. Mevcut araştırma sonucuna farklılık gösteren araştırmanın, kültürel ve bölgesel farklılıkların araştırma sonucuna yansıdığı düşünülmektedir.

Medeni duruma göre incelendiğinde, evli bireylerin hem genel hem içsel hem de dışsal doyum puan ortalamalarının bekar bireylere kıyasla daha yüksek olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durum, evli bireylerin iş yaşamından daha fazla doyum aldığını göstermektedir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Kaya ve Oğuzöncül (2016: 248) Elazığ il merkezindeki aile hekimliği merkezleri, toplum sağlığı merkezi (TSM) ve verem savaş dispanseri çalışanlarına yaptığı araştırmada; medeni durumun iş doyumunun derecesi üzerinde bir etkisi olmadığı görüldüğünden, Oğuz (2023: 80) basketbol hakemleri üzerine yaptığı çalışmada; katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir fark bulunmadığından, Shah vd. (2024: 116) Pakistan Kotli Üniversitesi öğretim görevlileri üzerine yaptığı çalışmada; çalışanların medeni durumlarına göre iş doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunamadığına değinmiştir. Mevcut araştırma sonucuna farklılık gösteren araştırmaların, işin niteliğinin ve çalışma koşullarının araştırma sonucuna yansıdığı düşünülmektedir.

Eğitim durumuna göre yapılan değerlendirmede, lisansüstü mezunların hem genel hem içsel hem de dışsal doyum puanlarının, önlisans ve lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun da arttığını göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Bitek ve Akyol (2017: 4) yoğun bakım hemşireleri ile yaptığı çalışmada; eğitim seviyeleri ve iş doyum düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkinin varlığı ve eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte iş doyumunun da aynı düzeyde yükseldiği, Durum ve Akbulut (2024: 1568) Sağlık İdarecileri Dernekler Federasyonu (SİDEF)'na bağlı derneklere üye, özel ve kamu kurumlarında farklı yönetsel kademelerde görev yapan 700 sağlık yöneticisi üzerine yaptığı çalışmada; araştırma grubunun öğrenim düzeyine göre iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum alt boyutlarına ilişkin puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Lisansüstü öğrenim düzeyine sahip olanların, lisans öğrenim düzeyine sahip olanlara göre iş doyumunu, içsel ve dışsal doyum alt boyutları düzeylerinin

daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Işık (2022: 83) Karabük ilinde üniversite idari personeli üzerine yaptığı çalışmada; eğitim seviyeleri ve iş doyum düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek ortalamanın hekime eğitim seviyesindeki katılımcılara ait olduğundan bahsetmiştir. Bunu yüksek lisans eğitim seviyesi ve lisans eğitim seviyesinin takip ettiğini ve en düşük ortalamaya sahip olan eğitim seviyesi ise lise eğitim seviyesinde bulunan katılımcılardan olduğundan bahsetmiştir. Mevcut araştırma sonucuna ve atıf yapılan araştırma sonuçlarına baktığımızda iş doyumunun eğitim seviyesine göre farklılaştığını tespit etmiştir. Daha yüksek bilgi ve deneyime sahip insanlar daha fazla iş doyumunu hissedebilmektedirler.

Gelir düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, gelir düzeyi arttıkça genel, içsel ve dışsal doyum puanlarında anlamlı bir artış olduğu görülmektedir. Özellikle 30.000 TL altında gelire sahip olan çalışanların doyum düzeyleri diğer gruplara göre daha düşüktür. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Yüksel Kaçan vd. (2016:2) Bursa Çekirge Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşireler ile yaptığı çalışmada; gelir düzeyi yükseldikçe iş doyumunu düzeyinin arttığını, Büyükbese (2013: 23) bir ingiliz şirketinde ampirik çalışması neticesinde; çalışanların gelir düzeyinin çalışanların iş doyumuyla anlamlı ilişkisinin olduğundan, yüksek gelir düzeyine sahip çalışanların işten anlamlı derecede daha yüksek doyum düzeylerine sahip olduğunu belirtmiştir. Davies vd. (2017: 7) 50 yaş üstü 590 Birleşik Krallık çalışanından oluşan bir örneklemden toplanan verilerle yaptığı çalışma sonucunda; iş doyumunu ile hane geliri arasındaki etkileşim anlamlı bir şekilde pozitif görüldüğünden bahsetmiştir.

Meslek grupları açısından yapılan analizde hekimlerin hemşirelere göre anlamlı düzeyde daha yüksek iş doyumunu yaşadığı saptanmıştır. Bu fark, hem içsel hem de dışsal doyum boyutlarında da gözlemlenmektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Bilgin vd. (2019: 45) bir üniversite hastanesinde sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; mesleki grupları arasında en yüksek iş doyum düzeyine sahip olanların hekimler olduğundan, Zhang vd. (2022: 9) Çin'in Shandong Eyaletinde 1.244 köy halk sağlığı hizmet sağlayıcısı üzerinde yaptığı çalışmada; mesleki kimliğin iş doyumunu üzerinde doğrudan pozitif bir etkiye sahip olduğundan bahsetmiştir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Öztürk vd. (2020: 341) 275 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada; araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş doyumunun meslek değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğinden bahsetmiştir. Mevcut araştırma sonucuna farklılık gösteren araştırmaların, sağlık sisteminin ve çalışma ortamının araştırma sonucuna yansıdığı düşünülmektedir.

Meslekte çalışma süresi açısından yapılan değerlendirmede, hizmet yılı arttıkça iş doyum düzeylerinin de anlamlı bir şekilde yükseldiği belirlenmiştir. Özellikle 10 yıl ve üzeri deneyime sahip çalışanların iş doyum puanları, 5 yıl ve altı deneyime sahip olanlardan anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu sonuç, deneyimin iş doyumunu artıran bir faktör olabileceğini göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Kılıç ve Gün (2023) bir üniversite hastanesi çalışanları arasında yürüttüğü çalışmada; meslekte çalışma süresi arttıkça çalışma ortamının olumlu değerlendirilmesinin ve iş doyumunun artmasından bahsetmiştir. Karahan (2009: 344), Türkiye'nin Ankara şehrindeki dört farklı eğitim ve araştırma hastanesindeki acil hekimleri ile yürüttüğü çalışmada; iş doyum düzeylerinde çalışma süresine göre farklılıklar belirlendiğinden bahsetmiştir.

Yaşam doyum ölçeği sonuçlarına göre, katılımcıların yaşam doyum puan ortalaması 3,27'dir. Ölçek 1 ile 7 arasında puanlanmaktadır. Bu ortalama değer, katılımcıların yaşam doyumlarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Standart sapmanın 1,55 gibi yüksek bir değerde olması, bireyler arasında yaşam doyum düzeylerinde farklılıklar olduğunu işaret etmektedir.

Cinsiyet değişkeni açısından yapılan analizde, erkek çalışanların yaşam doyum puanı kadınlara göre daha yüksek olmakla birlikte bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, cinsiyetin yaşam doyum üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Doğan vd. (2011: 16) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; cinsiyete göre yaşam doyumunda önemli bir farkın bulunmadığından, Demirel (2014: 4928) özel ve kamu okul öncesi, ilkökul ve ortaokul okullarında çalışan 406 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada; kadın öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğundan bahsetmiştir. Becchetti ve Conzo (2022: 51) avrupalı katılımcılardan oluşan geniş bir örneklem üzerine yaptığı çalışmada; yaşam memnuniyeti kadınlarda anlamlı ve pozitif olduğundan bahsetmiştir.

Yaş grupları incelendiğinde, yaşam doyum puanlarının yaş arttıkça anlamlı düzeyde yükseldiği görülmektedir. 18-24 yaş grubundaki katılımcıların yaşam doyum ortalaması oldukça düşükken, 31-40 yaş ve 41 yaş üzeri gruplarda bu puan oldukça yüksektir. Post hoc analiz sonuçları, tüm yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ve özellikle ileri yaş gruplarında yaşam doyumunun belirgin şekilde arttığını

göstermektedir. Araştırma bulgularıyla kısmen benzerlik gösteren, Chu vd. (2023: 8) Çin Sosyal Araştırması kapsamında yaptığı çalışmada; 18-29 yaş aralığındaki öğrencilerin yaşam doyumu diğer gruplara göre daha yüksek ve 18-29 yaş aralığındaki erken genç yetişkinler ile 60-69 yaş aralığındaki ileri yaştaki yetişkinlerin yaşam doyumu 30-59 yaş aralığındakilere göre daha yüksek çıktığından bahsetmiştir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Maden Turgut (2010: 69) İstanbul'da bulunan devlet üniversite hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşireleri ile yaptığı çalışmada; hemşirilerin yaşam doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını, Köse (2021: 44) İstanbul'da faktoring sektöründe görev yapan 352 çalışanın katılımı ile gerçekleştirdiği çalışmada; yaşam doyumunun yaş değişkenine göre farklılık göstermediğini bulmuştur. Köse (2021) çalışmasında yaş farkının ortaya çıkmamasının nedeni, finans sektörü stresinin her yaş için de eşit olması olabilir. Mevcut araştırma sonucuyla farklılık gösteren araştırmaların varlığı kültürel ve sosyal destek nedenleriyle olabilir.

Medeni duruma göre yapılan karşılaştırmada, evli bireylerin yaşam doyumu ortalaması 4,07 ile bekar bireylerin 2,67'lik ortalamasına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu durum, evli bireylerin genel yaşam doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Özgür vd. (2008: 39) Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; hemşirelerin medeni durumları ile yaşam doyumu düzeyleri karşılaştırıldığında, evli olan hemşirelerin bekarlara göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yıldız ve Şimşek (2020) Kars Harakani Havalimanında çalışan 115 kişi üzerinde yaptığı çalışmada; yaşam doyumu açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve sivil havacılık işiyle uğraşan evli bireylerin evlenmemiş bireylere göre yaşamdan daha memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada 51-60 yaş arası çalışanların işten ayrılma niyeti düşük, 31-40 yaş arası çalışanların işten ayrılma eğilimi daha yüksek ve bu iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ndayambaje vd. (2020: 125) Endonezya'da 15.160 hanenin katıldığı aile yaşamı anketi sonucunda elde ettiği sonuçlarda; evli olmayan kişilerin evli olanlar kadar mutlu olmadığı elde edilmiştir.

Eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde, lisansüstü eğitime sahip bireylerin yaşam doyumu düzeyleri önlisans ve lisans mezunlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu bulgu, eğitim düzeyi arttıkça bireyin yaşamdan aldığı doyumun da arttığını ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Başarlı (2023:

10) Bingöl ili merkezinde yer alan 3 hastanede çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; eğitim durumu arttıkça, yaşam doyumunun yükseldiğinden, Dubrovinaa vd. (2012: 131) Polonya'nın 16 bölgesinde (voyvodalık) yapılan sosyolojik anket sonuçlarını birleştirilmiş verileri ile yaptığı çalışmada; eğitim düzeyinin yaşam doyum düzeyini etkilediğinden, yüksek öğrenim görmüş katılımcıların en yüksek yaşam doyumuna sahip olduğundan ve temel ve ilköğretim eğitilmiş katılımcıların en düşük yaşam doyumuna sahip olduğundan bahsetmiştir. Lee ve Bae (2023: 2558) Güney Kore Ulusal Bilgi Toplumu Ajansı tarafından gerçekleştirilen akıllı telefon bağımlılığı üzerine yapılan ankete katılan 7.521 genç orta yaş ve üzeri yetişkinin verileri üzerinden yaptığı çalışmada; eğitim durumu yaşam memnuniyeti ile pozitif ilişkisinin varlığından bahsetmiştir. Başka bir ifadeyle, yüksek eğitime sahip olanlarda daha yüksek yaşam doyumunu bulunmuştur.

Gelir düzeyine göre yaşam doyumu puanlarında da anlamlı farklar bulunmaktadır. Özellikle 30.000 TL altı gelir grubuna mensup bireylerin yaşam doyumu düzeyleri oldukça düşükken, 45.000 TL üzeri gelir grubundaki bireylerin yaşam doyumu oldukça yüksektir. Gelir düzeyinin artmasıyla yaşam doyumunun da belirgin şekilde arttığı gözlenmektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Ötün (2023: 55) Türkiye'deki il ve ilçelerde bulunan özel veya devlet hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; yaşam doyumunun gelir düzeyine göre farklılık gösterdiğini, gelir düzeyinin yükselmesiyle yaşam doyumunun yükseldiğini, FitzRoy ve Nolan (2021: 245) 1996-2017 yılları arasında yaşa ve emeklilik durumuna göre ayrılmış büyük bir İngiltere paneli (İngiliz Hanehalkı Paneli Anketi ve Anlama Toplumu) elde ettiği veriler üzerine yaptığı çalışmada; genel yaşam doyumu üzerindeki etkisine ilişkin analizinden birkaç ilgi çekici bulgu ortaya çıkarmıştır. Tüm örneklemede, gelir sıralaması ile yaşam doyumu arasında pozitif bir bağlantı bulmuştur (bu nedenle daha iyi bir sıralama konumu daha fazla memnuniyet sağlamaktadır). Yıldız ve Duy (2015: 529) Diyarbakır il merkezinde 700 öğrenci üzerinde yaptığı çalışma sonucunda; yüksek gelir grubuna mensup öğrencilerin, sokakta çalışan öğrencilerden daha çok memnun olduklarını bulmuştur.

Meslek grupları incelendiğinde, hekimlerin yaşam doyumu puan ortalaması 5,14 ile hemşirelerin 3,03'lük ortalamasına göre anlamlı biçimde daha yüksektir. Bu sonuç, mesleki konumun da yaşam doyumu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Sop (2014: 8) Bodrum destinasyonunda, 12 otel işletmesinin 325 çalışanından anket tekniği ile topladığı veri ile yaptığı çalışmada;

meslek memnuniyeti ile yaşam doyumu arasında pozitif ilişkiler bulunduğu sonucuna ulaşıldığından bahsetmiştir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Camci ve Kavuran (2021: 281) bir devlet hastanesinde yaptığı çalışma sonucunda; meslek ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişki olduğunu bulmuştur.

Meslekte çalışma süresi açısından yapılan analizde, deneyim arttıkça yaşam doyumu düzeyinin anlamlı biçimde yükseldiği görülmektedir. 5 yıl ve altı süredir çalışan bireylerin yaşam doyumu en düşük düzeydeyken, 15 yıl ve üzeri deneyime sahip bireylerin yaşam doyumu puanı en yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu bulgu, deneyim kazandıkça bireyin yaşamdan aldığı doyumun da arttığını ortaya koymaktadır. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Ünal vd. (2001: 116) 384 hekim üzerinde yaptığı çalışmada; meslekte çalışma sürelerine göre oluşturduğu gruplar arasında yaşam doyumu yönünden fark olduğundan ve en yüksek yaşam doyumu 11 yıl ve üzeri çalışanlarda olduğundan bahsetmiştir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Elaman ve Karaçam (2023: 90) İstanbul'un Avrupa Yakası'ndaki merkez ilçelerden seçilen toplam 315 beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada; beden eğitimi öğretmenliği; 1-5 yıl çalışan öğretmenlerin yaşam doyumu düzeylerinin diğer gruplara göre anlamlı derecede yüksek olduğuna değinmiştir.

İşten ayrılma niyeti puan ortalaması 2,21 olarak belirlenmiştir. Bu değer, 1 ile 5 aralığındaki ölçek puanlamasına göre düşük düzeyde bir işten ayrılma eğilimine işaret etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun işlerinden ayrılma düşüncesinin düşük seviyede olduğu, kurumda kalma eğilimlerinin ise daha baskın olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni açısından yapılan analizde, kadın ve erkek çalışanların işten ayrılma niyeti puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuç, cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Huang vd. (2023: 7) Çin'de sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; sağlık sektöründeki işyerlerinde kadın çalışanların daha yüksek bir işten ayrılma niyeti gösterdiğinden bahsetmiştir. Akova vd. (2015: 382) İstanbul'daki altı adet 5 yıldızlı otelde çalışan 151 çalışan üzerine yaptığı çalışmada; erkek çalışanların işten ayrılma niyetlerinin kadın çalışanlara göre daha fazla olduğuna değinmiştir. Araştırma sonucuna ve atıf yapılan araştırma sonuçlarına bakacak olursak cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırmanın yapıldığı meslek grubuna, yapıldığı yere göre değişebilmektedir.

Yaş grupları açısından değerlendirildiğinde, işten ayrılma niyeti puanlarının yaş arttıkça anlamlı biçimde azaldığı görülmektedir. 18-24 yaş grubundaki çalışanlar en

yüksek işten ayrılma niyetine sahipken, 41 yaş ve üzeri gruptaki çalışanların işten ayrılma niyeti en düşüktür. Post hoc analizleri de bu farkın tüm yaş grupları arasında anlamlı olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Emiroğlu vd. (2015: 390) İstanbul'daki beş yıldızlı otellerin çeşitli departmanlarında ve farklı kademelerden toplam 297 otel yöneticisi ve personeli üzerine yaptığı çalışmada; yaş ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir fark bulduğundan ve yaş faktörünün işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olduğundan, araştırmada, 46-55 ve 56 yaş ve üzeri yaş gruplarında yer alan yaşlı bireylerin, diğer yaş gruplarında yer alan genç bireylere göre işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Chen vd. (2021: 8) Çin'in Anhui eyaletindeki sağlık personeli üzerine yaptığı çalışmada; orta yaşlı sağlık personelinin işten ayrılmaya daha istekli olduğunu bulduğundan, bu nedenle sağlık yöneticilerinin temel sağlık tesislerini derhal iyileştirmeleri, yetenekli hekimlere uygun donanım tesisleri sağlamaları ve mesleki avantajlarını daha iyi kullanmalarını ve işlerindeki tanınırlıklarını ve güvenlerini artırmalarını sağlamaları gerektiğine değinmiştir.

Medeni duruma göre yapılan değerlendirmede, bekar çalışanların işten ayrılma niyeti puanı evli çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Bu durum, evli bireylerin kurumsal bağlılıklarının daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Javed vd. (2014: 129) öğretim görevlileri ile yaptığı çalışmada; işten ayrılma niyetlerinin evli olmayan öğretim görevlileri arasında evli öğretim görevlilerine göre önemli ölçüde daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yavuz ve Akça (2018: 830) kamu ve özel sektör çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; medeni duruma göre işten ayrılma niyeti algıları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Keçeli (2023: 82) İstanbul'un Avrupa Yakası'nda bulunan özel hastanelerde çalışan sağlık hizmeti sağlayıcıları arasında yaptığı araştırmada; medeni durumun işten ayrılma niyeti puanları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirtmiştir. Bu farklılığın arkasındaki sebep, çalışma konularının sektörü, çalışma koşulları, yaş grubu, kıdem süresi gibi demografik farklılıklar olabilir.

Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, önlisans mezunlarının işten ayrılma niyeti en yüksek düzeyde iken, lisansüstü eğitim alan çalışanların işten ayrılma niyetleri anlamlı düzeyde daha düşüktür. Eğitim düzeyi yükseldikçe işten ayrılma eğilimi azalmaktadır. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Aslantaş (2024: 12) Türkiye'nin bazı illerindeki özel banka şubelerinde çalışan 347 banka çalışanı üzerine yaptığı

çalışmada; katılımcıların eğitim durumlarına göre işten ayrılma oranlarında önemli bir fark olmadığını belirtmiştir. Zhang vd. (2021: 2221) Çin'deki hastanelerde çalışan hemşireler üzerine yaptığı çalışmada; birçok deneyimli Çinli hemşireden yüksek eğitim geçmişine sahip olanların işinden memnun olmadığı, bunun da işten ayrılma niyetini arttırdığından bahsetmiştir. Sektörel ve bölgesel farklılıklarla beraber çalışan beklentilerindeki farklılıklar işten ayrılma niyetinin eğitim seviyesine göre araştırma bulgularının farklılaşmasına yol açmıştır.

Gelir düzeyine göre yapılan analizde, 30.000 TL altı gelir grubundaki çalışanların işten ayrılma niyeti anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Gelir düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti düşmektedir. Özellikle 45.000 TL ve üzeri gelire sahip bireylerin ayrılma niyeti oldukça düşüktür. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Wubetie vd. (2020: 2) Etiyopya'nın Addis Ababa'da üç seçilmiş devlet hastanesinde çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada; gelir durumunun hemşirelerin işten ayrılma niyetiyle önemli ölçüde ilişkili olduğuna, gelir yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azaldığına, Hadush ve Katheriyar (2023: 4) 80 öğretmenden toplanan verilerle yaptığı çalışmada; düşük gelirin işten ayrılma niyeti düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğuna değinmiştir. Sanjeeva (2017: 60) satış ve pazarlama sektöründe çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada; yıllık gelirin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, daha yüksek maaş düzeyleri, istatistiksel olarak anlamlı olan daha düşük işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortaya çıktığını belirtmiştir.

Meslek grupları incelendiğinde, hemşirelerin işten ayrılma niyeti puanlarının hekimlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, mesleki konumun işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Abera vd. (2014: 3) Gondar Üniversitesi Sevk Hastanesi'nde 394 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı çalışmada; mesleğin sağlık profesyonellerinin işten ayrılma niyetiyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu bulmuştur. Habip ve Sazkaya (2019: 851) İstanbul'da ulaşım sektöründe çalışan üç ayrı meslek grubundan 527 çalışan üzerine yaptığı çalışmada; “mesleki prestij”in “işten ayrılma niyeti” üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu değinmiştir.

Meslekte çalışma süresi açısından değerlendirildiğinde, deneyimi az olan çalışanların işten ayrılma niyetleri daha yüksek bulunmuştur. Özellikle 5 yıl ve altı süredir çalışanların ayrılma niyeti en yüksek düzeydeyken, 15 yıl ve üzeri deneyime sahip olan çalışanların işten ayrılma eğilimi oldukça düşüktür. Bu bulgu, iş deneyimi

arttıkça kuruma bağlılığın da arttığını göstermektedir. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren Koçak ve Yücel (2018: 312) Erzincan ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; çalışanların deneyimlerine göre, işten ayrılma niyetlerinde bazı farklılıklar olduğunu, 0-5 yıllık deneyime sahip çalışanların 18-24 ve 25 yıllık deneyime sahip çalışanlardan daha fazla işten ayrılmak istediklerini ve 6-11 yıllık deneyime sahip çalışanların sırasıyla 18-24 ve 25 yıllık deneyime sahip çalışanlardan daha fazla işten ayrılmak istediklerini ortaya koymuştur. Küçüköz (2021) Öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada; çalışma yılı değişkeninin öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerini anlamlı şekilde etkilediğinden, meslekte çalışma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığından bahsetmiştir.

Genel iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,661$; $p<0,01$). Bu durum, iş yaşamında duyulan doyum arttıkça bireylerin genel yaşam doyumlarının da arttığını ortaya koymaktadır. Ayrıca yaşam doyumunu ile içsel ($r=0,448$; $p<0,01$) ve dışsal doyum ($r=0,693$; $p<0,01$) arasında da anlamlı ilişkiler mevcuttur. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren; Maden Turgut (2010: 5) İstanbul devlet üniversitesi hastanelerinde çalışan ameliyathane hemşireleri ile yaptığı çalışmada; hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ile yaşam doyumunu düzeyleri arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğundan, iş doyumunu arttıkça yaşam doyumunun da arttığından, Unanue vd. (2017: 10) hızla gelişen bir Latin Amerika ekonomisi olan Şili'deki çalışanlar arasında yaptığı çalışmada; iş doyumunun yaşam doyumuyla anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğundan, Aydın ve Koç (2016: 77) Türkiye'de Ankara ve İstanbul'da bulunan 652 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada; iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğundan, Bernarto vd. (2020: 5501) öğretmenler ile yaptığı çalışmada; iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğundan ve elde edilen verilerin analizi ve işlenmesine dayanarak iş doyumunun öğretmen yaşam doyumunu üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğundan, Malik vd. (2010: 3567) Pakistan'da faaliyet gösteren iki ana kuruluştaki çalışan 450 katılımcı ile yaptığı çalışmada; iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin varlığından ve Amah (2014: 35) Nijerya'nın Lagos kentindeki finans ve petrol endüstrisinde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada; iş doyumunun yaşam doyumuyla anlamlı pozitif ilişkiye sahip olduğundan bahsetmiştir.

İşten ayrılma niyeti ile genel iş doyumunu arasında negatif yönde (ters ilişki) anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-0,595$; $p<0,01$). Araştırma bulgularıyla benzerlik

gösteren; Taşkaya ve Aksoy (2023: 124) sağlık çalışanları üzerine yapılmış 42 çalışma ile yaptığı meta analizi sonucunda; çalışmaların tümünde iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin negatif yönlü (ters ilişki) olarak bulunduğundan, Erdirençelebi ve Ertürk (2018: 613) Konya il merkezinde iki kamu bankası çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; çalışanların iş doyumunu algısının işten ayrılma niyetini negatif yönde (ters ilişki) etkilediğinden, Koçak ve Yücel (2018: 314) Erzincan ilinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesi çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif (ters ilişki) bir ilişkinin varlığından, Eroğlu (2020: 219) ulusal düzeyde güvenlikten sorumlu kamu kuruluşunun Kayseri ve Bolu illerinde görevli çalışanları üzerine yaptığı çalışmada; iş doyumunun işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde (ters ilişki) etkilediğinden, Akbolat vd. (2014: 13) Ankara'daki dört ve beş yıldızlı otel personeli arasında yaptığı araştırmada; iş doyumunun işten ayrılma niyeti eğilimini son derece güçlü ve olumsuz etkilediğinden ve Amani ve Komba (2016: 11) Tanzanya'daki üç kamu üniversitesinde öğretim görevlileri ile yaptığı çalışmada; öğretim görevlileri ne kadar memnunsal, işlerinden ayrılma niyetlerinin o kadar düşük olduğundan bahsetmiştir. Bu ayrıca, işlerinden memnun olan çalışanların işlerini ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde algıladıkları ve dolayısıyla işlerine değer verdikleri anlamına da gelebilir.

İşten ayrılma niyeti ile yaşam doyumunu ($r=-0,790$; $p<0,01$) arasında negatif (ters ilişki) ve anlamlı ilişki mevcuttur. Araştırma bulgularıyla benzerlik gösteren; Akın ve Karakulak (2019: 333) bir üniversite hastanesinde çalışan sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada; yaşam doyumunun işten ayrılma niyetini negatif yönde (ters ilişki) etkilediğinden, Türk ve Gürdal (2019: 24) Kırklareli Organize Sanayi Bölgesi'ndeki bir üretim sektöründeki bir işletmenin çalışanlarından toplanan veri analizine göre, işten ayrılma niyeti ile yaşam doyumunu arasında oldukça ve olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, yüksek yaşam doyumuna sahip işçilerin mesleklerini terk etmeme eğiliminde oldukları ve yaşam doyumunun işten ayrılma niyetlerini doğrusal ve ağır şekilde olumsuz etkilediğinden, Shuang ve Seok (2011: 44) Kota Kinabalu (Malezya)'da özel sektörde çalışan 163 personel üzerinde yapılan çalışma sonucunda; düşük işten ayrılma niyetine sahip çalışanlar, yüksek işten ayrılma niyetine sahip çalışanlardan daha yüksek yaşam memnuniyeti gösterdiğinden, Wahyuni vd. (2023: 7). Endonezya ve Vietnam'da hazır giyim çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada; çalışanların deneyimlediği yaşam memnuniyetinin artmasının, çalışanların genel olarak hayatlarından memnun olmaları nedeniyle işten ayrılma isteğini

azalttığından, Kışlalı (2019: 196) 114 kişi üzerinde yaptığı çalışmada; işten ayrılma niyeti değişkeni ile yaşam doyumu değişkeni arasında ise negatif yönlü (ters ilişki) bir ilişki bulunduğu ve Hakim ve İbrahim (2017: 245) Malezya otellerindeki ön büro çalışanları arasında yaptığı çalışmada; yaşam doyumu ile işten ayrılma arasındaki anlamlı olmayan ilişki, işten ayrılma davranışıyla negatif (ters ilişki) ilişkili olduğundan bahsetmiştir. Yaşam doyumunun iş doyumu ile işten ayrılma arasındaki ilişkiyi yumuşattığı, böylece yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin tüm iş doyumu seviyelerinde daha düşük işten ayrılma oranına sahip olduğu söylenebilir.

Bu çalışmadaki bulgular, hekim ve hemşirelerin iş ve yaşam doyumları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Özellikle yaşam doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki güçlü negatif (ters ilişki) ilişki dikkat çekmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında birinci bölümünde anlamı ve önemi üzerinde durulan iş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti araştırma konusu olarak alınmıştır. Bu bölümde önemli görülen sonuçlara yer verilmiştir. Elde edilen bulgulardan biri, iç ve dış memnuniyet her arttığında iş doyumunun da arttığıdır. Genel iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında yüksek, pozitif bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir. Böyle bir durum, iş yaşam doyumunun kesinlikle bireyin genel yaşam doyumunu üzerinde genel olarak olumlu bir etkiye yol açtığını açıkça göstermektedir. Ayrıca, iş doyumunu, işten ayrılma niyetiyle güçlü bir şekilde ilişkilidir. Benzer şekilde, dış ve iç doyum ile işten ayrılma niyeti arasında çok güçlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. En önemli sonuç, işten ayrılma niyeti ile yaşam doyumunu arasındaki güçlü düzeyde negatif (ters ilişki) korelasyon bulunmasıdır. Sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu arttıkça işten ayrılma niyetlerinin önemli ölçüde azaldığı görülmüştür.

Meslek, bir insanın hayatında merkezi bir yer tutar. İş hayatında doyum elde eden sağlık çalışanlarının yaşam doyumunu da artmakta, bu da onların işyerinde daha verimli çalışmalarını sağlamaktadır. Günümüzde sağlık çalışanlarının hem çalışanların iş doyumunu, hem sağlık kurumunun itibarı hem de sağladığı hizmetin kalitesi açısından çalıştıkları kuruma ait olmaları ve orada çalıştıkları için takdir edilmeleri büyük önem taşımaktadır. İş doyumunu yüksek sağlık çalışanlarının bu mutluluğu sadece yaşam mutluluklarını değil, hizmet sundukları hastaları da olumlu yönde etkilemektedir.

İşinden memnun olan sağlık personeli, hastalarla etkileşim biçimlerinde daha olumlu, samimi, arkadaş canlısı olarak sağlık hizmetlerinin kalitesini artırabilmektedir. Sağlık kurumlarının sunduğu hizmet kalitesi arttığında hastaların kuruma olan sadakati ve güveni de artar, böylece sağlık kurumunun marka imajı ve itibarı güçlenebilmektedir. Aynı zamanda iş doyumuna ulaşamayan çalışanların da yaşam doyumuna ulaşması zorlaşabilmektedir. Bu durum sessiz istifafa neden olabilmekte, çalışanların işe geç gelerek, işten erken ayrılarak ve kendilerine verilen görevi kısmen yaparak işi sabote etmeye başlamaları olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Böyle bir durum sağlık kuruluşunun verimliliğini düşürebilecek ve hizmet sunum kalitesi üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecektir. Bu nedenle iş ve yaşam doyumunun yüksek olması verilen sağlık hizmetinin niteliğini artırabilmektedir.

Sonuç olarak işten ayrılmaları azaltabilmek için iş doyumunun yükseltilmesi ve yöneticilerin bu konuda gerekli uygulamaları yapmaları gerekmektedir. Yine işe alım yaparken yaşam doyumunu yüksek adayları tercih etmeleri önem kazanmaktadır. Yaşam doyumunu yükseldikçe iş doyumunu artmakta ve işten ayrılma niyeti daha düşük olabilmektedir.

Yapılan bu tez alışması Elazığ ilinde faaliyet gösteren özel bir hastane ile sınırlı kalmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda kamu ve özel olmak üzere birkaç şehirde veya tüm ülke genelinde hizmet veren sağlık hizmet sunucularında görev yapan tüm sağlık çalışanları araştırma odağı olarak seçilebilir.

KAYNAKÇA

- Abera, E., Yitayal, M., and Gebreslassie, M. (2014). Turnover Intention And Associated Factors Among Health Professionals In University Of Gondar Referral Hospital, Northwest Ethiopia, *Int J Econ Manag Sci*, 3(4): 1-4.
- Afşar Doğrusöz, L., Polat, Ş., Yeşilyurt, T. ve Göktepe, N. (2022). Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile Mesleki Karar Pışmanlıklarının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi, *Sağlık Ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(2): 311-321.
- Akarca, M. (2021). Psikolojik Sahiplenme Ve Örgütsel Değişime Dönük Tutumun, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, *T.C. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Ankara.
- Akbaş, T. T., Eminoğlu, G. M., ve Gürsel, M. (2023). Kamu Yararına Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracı Değişken Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1): 85-108.
- Akbolat, M., Yılmaz, A., ve Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3): 1-17.
- Akın, Ö. Ve Karakulak, H. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler, *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2): 325-347.
- Akova, O., Emiroğlu, B. D. ve Tanrıverdi, H. (2015). İş Stresi ile Çalışanların İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: İstanbul'daki 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 2: 378-402.
- Akyüz, S. (2022). Covid-19 Sürecinde Sağlık Çalışanlarındaki İş Aile Çatışması, İş Stresi, İş Tatminsizliği Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler, *Karya Journal Of Health Science*, 3(3): 312-317.
- Altay, M. (2018). Çalışma Yaşam Kalitesinin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisinde İş Yükü Ve Lider-Üye Etkileşiminin Rolü, *T.C Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi*, Isparta.

- Amah, O. E. (2014). Challenge And Hindrance Stress Relationship With Job Satisfaction And Life Satisfaction: The Role Of Motivation-To-Work And Self-Efficacy, *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(6): 26-37.
- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., and Aman-Ullah, A. (2023). The Role Of Compensation In Shaping Employee's Behaviour: A Mediation Study Through Job Satisfaction During The Covid-19 Pandemic, *Revista de Gestăo*, 30(2): 221-236.
- Amani, J., and Komba, A. (2016). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention Among Lecturers In Tanzanian Public Universities, *Annals of Modern Education*, 8(1): 1-15.
- Anıl, T. O. R., Güney, S., ve Güröl, B. (2021). Hastane Yöneticilerinin Yöneticilik Tarzlarının Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi, *International Journal Of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 8(67): 696-722.
- Arslan, S. (2011). Serbest Zaman Kullanımı: Sıradan Serbest Zaman Etkinlikleri Ve Sistemli Serbest Zaman Etkinlikleri, *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(2): 1-10.
- Arslanoğlu, A., Yılmaz, Ö. Ve Çetin, M. (2024). Sağlık Çalışanlarının Kalite Algısı: Bir Özel Hastane Uygulaması, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(44): 1121-1135.
- Arslanoğlu, A. ve Yıldız Ölmez, A. (2023). Farklılıkların Yönetiminin İş Doyumu Üzerine Etkisinde İnfomal İletişimin Düzenleyici Rolü, *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 54-72.
- Aslan, Z. (2014), İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İstanbul'daki Seyahat Acentalarında Bir Araştırma, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 19-40.
- Aslantas, M. (2024). Comparative Analysis Of Employees Work Engagement Behavior With Turnover Intention, *Journal of Global Social Sciences*, 5(17): 1-18.
- Asutay, M., Buana, G. K., and Avdukic, A. (2022). The Impact Of Islamic Spirituality On Job Satisfaction And Organisational Commitment: Exploring Mediation And Moderation Impact, *Journal of Business Ethics*, 181(4): 913-932.
- Aşkın, H.H. (2014). Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, T.C.

- Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Atalay, M., and Dağıstan, U. (2024). Quiet Quitting: A New Wine In An Old Bottle, *Personnel Review*, 53(4): 1059-1074
- Ayçiçek, G. (2021). Örgütsel Güvenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü, *T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Aydintan, B., and Koç, H. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction And Life Satisfaction: An Empirical Study On Teachers, *International Journal of Business and Social Science*, 7(10): 72-80.
- Aylaz, R., Aydoğmuş, N. ve Yayan, E.H. (2017). Hemşirelerin İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi, *İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (1): 12-17.
- Aypar, S., Sökmen, A., ve Ekmekçioğlu, E. B. (2018). İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13): 116-124.
- Aytekin, A., Yılmaz, E., Çetinkaya, İ., Pehlivan, M., ve Beyaztunç, O. (2025). Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Performanslarının İlişkisel Olarak Kuramsal Çerçeve İncelenmesi: A Theoretical Examination Of Teachers'job Satisfaction And Performance In Relation To Each Other, *Socrates Journal Of Interdisciplinary Social Researches*, 11(50): 95-115.
- Bahar, A., Şahin, S., Akkaya, Z. ve Alkayış, M. (2015). Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doyumuna Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(2): 57–64.
- Bankins, S., and Formosa, P. (2023). The Ethical Implications Of Artificial Intelligence (AI) For Meaningful Work, *Journal Of Business Ethics*, 185(4): 725-740.
- Başarlı, S. (2023). Bingöl İlindeki Merkez Hastanelerde Çalışan Sağlık Çalışanlarının Covid-19 Dönemindeki Ruhsal Durumlarının Değerlendirilmesi, *T.C. Bingöl Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Bingöl.
- Baysal, R. Ö. (2022). İş Tatmini Ve İş Performansının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Eleştirel Düşüncenin Aracı Rolü: Finans Sektöründe Bir Araştırma, *T.C. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı*, İstanbul.

- Baycan, A.F. (1985). An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, *Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Becchetti, L., and Conzo, G. (2022). The Gender Life Satisfaction/Depression Paradox. *Social Indicators Research*, 160(1): 35–113.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo N., Suryawan, I.N., Purwanto, A. and Asbari, M. (2020). Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support , Job Satisfaction Toward Life Satisfaction: Evidences from Indonesian Teachers, *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3): 5495 – 5503.
- Bhargava, A., Bester, M., and Bolton, L. (2021). Employees’ Perceptions Of The Implementation Of Robotics, Artificial Intelligence, And Automation (RAIA) On Job Satisfaction, Job Security, And Employability, *Journal of Technology in Behavioral Science*, 6(1): 106-113.
- Bıldırcın, C. (2024). Yetenek Yönetiminin İşe Adanma Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Seyahat Acenteleri Üzerine Bir Uygulama, *T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Seyahat İşletmeciliği Ve Turist Rehberliği Anabilim Dalı Seyahat İşletmeciliği Ve Turist Rehberliği Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- Bilben, R. ve İkinci Demirelli, A. (2024). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi Ve Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55): 143-174.
- Bilgin, S., Yalçınöz Baysal, H. ve Hendekçi, A. (2019). Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşleri İle İş Doyumlarının Belirlenmesi, *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 29(2): 43-49.
- Bitek, D. E. ve Akyol, A. (2017). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Çalışma Ortamına İlişkin Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 21(1): 1-6.
- Bouncken, R. B., Lapidus, A., and Qui, Y. (2022). Organizational Sustainability Identity: ‘New Work’ of Home Offices And Coworking Spaces As Facilitators, *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 1(2): 100011.
- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., and Barone, J. (2018). Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals, *The Bulletin of the American Society of Hospital Pharmacists*, 75(3): 147-152.
- Brooks, S. K., and Greenberg, N. (2022). Mental Health And Psychological Wellbeing Of Maritime Personnel: A Systematic Review, *BMC Psychology*, 10(1): 139.

- Bucaklı, K. (2022). Hemşirelerin İşle İlgili Stres Ve İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi, *T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- Büyükbese, T. (2013). The Relationship between Employees' Income Level and Employee Job Satisfaction: An Empirical Study, *International Journal of Business and Social Science*, 4(7): 18-25.
- Camci, G., ve Kavuran, E. (2021). Hemşirelerin İş Stresi ve Tükenmişlik Düzeyleri ile Meslek ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2): 274-283.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. and Klesh, J. (1979) The Michigan Organizational Assessment Questionnaire, Unpublished Manuscript, *University of Michigan*, Ann Arbor, MI.
- Celep, A. G. (2023). Okul Öncesi Öğretmenlerin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Yaşam Doyumu Ve İş Doyumu Üzerine Etkisi, *T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Chen, G., Sang, L., Rong, J., Yan, H., Liu, H., Cheng, J., and Chen, R. (2021). Current Status And Related Factors Of Turnover İntention Of Primary Medical Staff İn Anhui Province, China: A Cross-Sectional Study, *Human Resources For Health*, 19: 1-10.
- Chu, M., Ma, H., Lee, C. Y., Zhao, Z., Chen, T., Zhang, S., and Chiang, Y. C. (2023). Effect Of Online And Offline Social Network Group Clusters On Life Satisfaction Across Age Groups, *Heliyon*, 9(5).
- Cooke, F. L., Dickmann, M., and Parry, E. (2022). Building Sustainable Societies Through Human-Centred Human Resource Management: Emerging Issues And Research Opportunities, *The International Journal Of Human Resource Management*, 33(1): 1-15.
- Çalışkan, A. ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini Ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(31): 381-431.
- Çankaya, S., Gürdal, O., Tunç, T. ve Orhan, H. (2018). Eğitim-Araştırma Hastanelerinde Çalışanların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Ordu İli Örneği, *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4): 436-449.

- Çakıcı, N. (2020). Hekim Hemşire İşbirliği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, *Nevşehir Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 9(2): 175-180.
- Çimen, K. ve Aşkın, A. (2020). Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeyleri ve Psikolojik Sorumlulukları ile Boş Zaman Aktivitelerine Katılım Zamanı: Bir İlişki, *National Cave Research and Protection Organization*, 7(1): 293-297.
- Davies, E. M., Van der Heijden, B. I., and Flynn, M. (2017). Job Satisfaction, Retirement Attitude And Intended Retirement Age: A Conditional Process Analysis Across Workers' Level Of Household Income, *Frontiers in psychology*, 8: 891.
- Demirel, H. (2014). An Investigation Of The Relationship Between Job And Life Satisfaction Among Teachers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116: 4925 – 4931
- Dereceli, Ç., Zorba, E., Dereceli, E., Kaşka, F., ve Temel, N. C. (2024). Üniversite Öğrencilerinin Spora Katılım Motivasyonlarının Yaşam Doyumları Üzerine Etkisinin İncelenmesi, *Uluslararası Dağcılık Ve Tırmanış Dergisi*, 7(2): 65-76.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., and Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49(1): 71–75.
- Dill Yang, A. (2022). The Backlash Against Quiet Quitting Is Getting Loud, *The Wall Street Journal*.
- Doğan, Bal, T. (2023). Ağır Engelli Aile Üyesine Bakım Veren Kadın Bakıcılarda, Bakım Yükü Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, Examination Of The Relationship Between Life Satisfaction And Care Burden In Female Caregivers Caring For A Gravely Disabled Family Member, *T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.
- Doğan, A., Deniz, M. E., Odabaş, H., Özyeşil, Z. ve Özgirgin, N. (2011). Rehabilitasyon Merkezinde Çalışan Sağlık Personelinde İş ve Yaşam Doyumu, *Türkiye Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Dergisi*, 1: 16-21.
- Donald, D. U. and Adeyemi, A. (2019). Duygusal Zeka, Öz Saygı Yaşamın Göstergeleri Olarak Hastane Çalışanları Arasında Memnuniyet, *Psikoloji ve Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(1): 64-76.

- Dönmez, B., Sarıçoban, S. ve Ulusoy, H. (2024). Sağlık Çalışanlarında Covid- 19 Korkusu, Aşırı İş Yükü ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Tanımlayıcı Bir Araştırma, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(1): 361– 369.
- Dubrovina, N., Siwec, A., and Ornowski, M. (2012). Impact Of Socio-Demographic Factors And Health State On Indicator Of Life Satisfaction Of Population In Poland, *Procedia Economics and Finance*, 1, 128-137.
- Dube, N., and Nodofirepi, T. M. (2024). Academic Staff Commitment İn The Face Of A Role (İm) Balance Between Work And Personal Life: Can Job Satisfaction Help? *European Journal of Management Studies*, 29(1): 31-50.
- Durand-Sanchez, E., Ruiz-Alvarado, C., Contreras-Valderrama, R., Morales-García, W. C., Mamani-Benito, O., Huancahuire-Vega, S., and Ruiz Mamani, P. G. (2023). Sociodemographic Aspects And Healthy Behaviors Associated With Perceived Life Satisfaction İn Health Professionals, *Journal of Primary Care & Community Health*, 14.
- Dursun Temiz, T.N. ve Sivuk, D. (2022). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları İle Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, İş Yaşam Kalitesi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki, *Verimlilik Dergisi*, 1: 120-131.
- Dursun, M. T. (2017). Turizm İşletmelerinde Kuşaklar Bağlamında İşveren Markası Algısı Ve Çalışma Yaşam Kalitesi İlişkisi, *T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Yüksek Lisans Tezi*, İzmir.
- Durum, G., ve Akbulut, Y. (2024). Sağlık Yöneticilerinin Mesleki Benlik Saygısı ve İş Tatmini, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(4): 1564-1571.
- Elaman, S., ve Karaçam, A. (2023). *Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin İş Stresinin Yaşam Memnuniyeti Ve İş Doyumuna Olan Etkisinin İncelenmesi*, İzmir: Duvar Yayınları.
- Elden, B. (2020). *Sosyal ve Beşeri Bilimlerde Teori ve Araştırmalar II*, Gece Kitaplığı, Ankara, s.44.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., and Tanrıverdi, H. (2015). The Relationship Between Turnover İntention And Demographic Factors İn Hotel Businesses: A Study At Five Star Hotels İn Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207: 385-397.

- Erdirençelebi, M., and Ertürk, E. (2018). Effects Of Employees' Perception Of Organizational Loneliness On Job Satisfaction And İntention To Leave. *GAUN JSS*, 17, 603-617.
- Ergin Doğan, S. ve Altınbaş, Y. (2024). Energomik Seviye,İş Ve Yaşam Memnuniyeti Arasındaki İlişki Türkiye'deki Sağlık Çalışanları, *Ergonomi Dergisi*, 7(3): 227-235.
- Eroğlu, A. (2020). İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini Ve Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü, *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2): 213-227.
- Erol Korkmaz, H.T. (2021). Sağlık Sektöründe Duygusal Emegin Kişilik ve Psikolojik Esenlikle İlişkileri, *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergisi*, 5(1): 59-83.
- FitzRoy, F. R., and Nolan, M. A. (2022). Income Status And Life Satisfaction, *Journal of Happiness Studies*, 23(1): 233-256.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., and Kaitelidou, D. (2023). Increased Job Burnout And Reduced Job Satisfaction For Nurses Compared To Other Healthcare Workers After The COVID-19 Pandemic, *Nursing Reports*, 13(3): 1090-1100.
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 Update (10. baskı). Boston: Pearson. s. 41.
- Gezdigeldi, C. T., ve Karaaziz, M. (2023). Emily İn Paris Dizisi Üzerinden İş Ve Yaşam Doyumu, *Ssd Journal*, 8(36): 67-73.
- Ghazzawi, M. A.-J. (2019). The İmpact Of Age On Organizational Commitment: A Systematic Review And Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior Management*, 39(2): 109-136
- Ghiasee, A. (2022). The Effect Of Communication Skills And Mobbing Living Levels Of Healthcare Professionals On Employee Silence, *Hacettepe Journal of Health Administration*, 25(3): 465-484.
- Ghiasee, A. (2021). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Empatik İletişim Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 18: 28-47.
- Goetz, N., and Wald, A. (2022). Similar But Different? The İnfluence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Person-Job Fit On İndividual

- Performance In The Continuum Between Permanent And Temporary Organizations, *International Journal of Project Management*, 40(3): 251-261.
- Gökaslan, S. ve Kanad, N. (2020). Üçüncü Basamak Bir Üniversite Hastanesinde Asistan Ve Uzman Doktorların İş Doyumu Ve Motivasyonunu Etkileyen Faktörler, *Kocatepe Tıp Dergisi*, 1(21): 92-97.
- Gökçe ve Terzi (2022). Covid-19 Pandemi Sürecinde İş Stresi ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(2): 103-113.
- Gözen, N. (2022). Öğretmenlerin Aile Ve Mesleki Yaşam Doyumları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *T.C. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Gözlü, K. (2023). Tükenmişlik Bağlamında Yeni Bir Kavram Olarak Sessiz İstifa Ve Sağlık Sektöründeki Etkileri, *Meyad Akademi*, 4(2): 213-241.
- Gundogan, S. (2021). The Mediator Role Of The Fear Of COVID-19 In The Relationship Between Psychological Resilience And Life Satisfaction, *Current Psychology*, 40(12): 6291-6299.
- Güçlü, A. (2014). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki, *T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış, Uluslar arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 20(1): 1-11.
- Güler, M. (2023). Çalışma Kültüründe Yeni Bir Kavram: Sessiz İstifa, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32(1): 247-261.
- Güler Aydın, Ö., Karabey Çatav, E., Ercan, S., Kara, H., Yalçın, S. ve Aksoy, M. (2011). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, İş Doyumu ve Stresle Başa Çıkma, *Sağlığın Başkenti Dergisi*, 20: 4-11.
- Hadush, A.Z. and Katheriyar, M. (2023). Effect Of Teachers' Gender, Poor Income, And Poor Working Condition On Teacher Turnover Intention And Its Impact In Saharti District, Tigray, Ethiopia, *Social Sciences & Humanities Open*, 8.

- Hakim, A. H. L., and Ibrahim, H. M. (2017). Transformational Leadership And Turnover İntention: Mediating Role Of Overall Job Satisfaction, *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, 9(2): 237-248.
- Halıcı, M., Söyük, S. ve Gün, İ. (2015). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Güven, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3): 180-198.
- Hammond, M., Owusu, N. O., Nunoo, E. K., Boampong, G., Osman, A., Panin, A., and Essen, B. (2023). How Quality Of Work-Life İnfluence Employee Job Satisfaction İn A Gas Processing Plant İn Ghana, *Discover Sustainability*, 4(1): 10.
- Hassoy, D. Ve Özvurmaz, S. (2019). Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler, *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2(3): 27–32.
- Hetler, A. (2022). Quiet Quitting Explained: Everything You Need To Know. 20 Ocak 2025 tarihinde <https://www.techtarget.com/whatis/feature/Quiet-quitting-explained-Everything-youneed-to-know>, adresinden erişildi.
- Hıdıroğlu, S., Tanrıöver, Ö., Tosun, M., Turan, C. A., Günaydın, B.S., Eser, B., Myat Htoo, K. ve Karavuş, M. (2019). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarının Şiddete Maruziyet Düzeyleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *The Journal of Turkish Family Physician*, 10(4): 173-184.
- Huang, H., Wang, L., Qian, R. and Zhang, Y. (2024). A Cross-Sectional Study On Turnover İntention Of Nurses İn Eastern China, *BMC Health Services Research*, 24: 1-9.
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., and Wu, X. (2022). Nurses' Turnover İntention, Hope And Career Identity: The Mediating Role Of Job Satisfaction, *BMC nursing*, 21(1): 43.
- İşık, N. (2022). Üniversitedeki İdari Personellerin İş Tatminleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(25): 2148-2497
- İşbilir Cebe, S., ve Özgül Katlav, E. (2022). Turizm İşletmelerinde İş Güvencesizliğinin İş-Aile Çatışmasına Etkisi: Nevşehir'de Bir Uygulama, *T.C. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi*, Nevşehir.
- Javaid, M., Haleem, A., Singh, R. P., and Suman, R. (2023). Towards İnsighting Cybersecurity For Healthcare Domains: A Comprehensive Review Of Recent Practices And Trends, *Cyber Security and Applications*, 1: 100016.

- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., and Ahmed, K. (2014). Effect Of Role Conflict, Work Life Balance And Job Stress On Turnover İntention: Evidence From Pakistan, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3): 125-133.
- Johri, A., and Anand, P. V. (2022). Life Satisfaction And Well-Being At The İntersections Of Caste And Gender İn India, *Psychological Studies*, 67(3): 317-331.
- Kabak, H. Ve Sunman, G. (2025). Sağlık Çalışanlarında İş Stresinin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 8(1): 224-236.
- Kalaycı, I. Ve Özkul, M. (2018). Refakatçi Aktörlerin Yaşam Doyumu, Bakım Yükü Ve Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Faktörler Açısından Bir Değerlendirme (SdÜ Araştırma Uygulama Hastanesi Örneği), *Turkish Studies Social Sciences*, 13(10): 417-446.
- Karabağ Aydın, A. Ve Fidan, H. (2021). Türkiye'de COVID-19 Pandemisi Sırasında Hemşirelerin Ölüm Kaygısının Yaşam Doyumuna Etkisi, *Din ve Sağlık Dergisi*, 61: 811-826.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(23): 421-432.
- Karagöz, Y., Durak, İ. Ve Mutlu, H.T. (2021). Türkiye'deki Sağlık Profesyonellerinin Psikolojik Dayanıklılığı ve Yaşam Doyumu: COVID Korkusunun Aracılık Rolü, *Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Dergisi*, 11(62): 403-417.
- Karalınç, T., ve Arıkan, B. A. (2024). Kurumsal İtibar Ve Hizmet Kalitesinin İşletme Performansına Etkileri Sağlık İşletmelerinde Bir Araştırma, *Akademik Hassasiyetler*, 12(25): 632-662.
- Karataş, Z., ve Tagay, Ö. (2021). The Relationships Between Resilience Of The Adults Affected By The Covid Pandemic İn Turkey And Covid-19 Fear, Meaning İn Life, Life Satisfaction, İntolerance Of Uncertainty And Hope, *Personality And Individual Differences*, 172: 110592.
- Kasap, M. (2025). Otel Çalışanlarının Aşırı İş Yükü, Mesleki Benlik Saygısı, Meslek Aşkı Ve İş Yeri Maneviyatlarının Yaşam Kalitelerine Etkisi, *T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı Doktora Tezi*, Konya.

- Kavuncubaşı, Ş. (2013). *Hastane Organizasyonu*. S. Ed: Haydar, & T. Palteki içinde, *Hastane Yönetim*, Nobel Tıp Kitabevi, İstanbul, s.33-42.
- Kavuran, E. Ve Camcıb, G. B. (2023). Covid 19 Korkusu, İş Stresi, Yaşam Memnuniyeti, İş Doyumu Ve Tükenmişlik, *Birleşik Dünya Araştırma Dergisi*, 7(2): 18-27.
- Kaya, F. Ve Oğuzöncül, F. (2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler, *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2): 248-255.
- Keçeli, S. (2023). Covid-19 Pandemisi Sürecinde İşten Ayrılma Niyeti Ve Demografik Faktörler, *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2): 75-92.
- Kılıç, A. S., ve Gün, G. (2023). Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisi. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 7(13): 55-68.
- Kışlalı, İ. (2019). Koçluk Hizmeti Alan Çalışanların Mutluluk Düzeyleriyle İşten Ayrılma Niyeti Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1): 181-202.
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., and Scheepers, F. E. (2022). Job Performance İn Healthcare: A Systematic Review, *BMC Health Services Research*, 22(1): 149.
- Koçak, D., ve Yücel, İ. (2018). İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 297-321.
- Köse, E. (2021). Karar Verme Tarzlarının Çalışanların Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi Ve Yaşam Doyumunun Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 4(1): 33-55.
- Kumar, S. (2023). Quiet Quitting And Its Relevance To The Medical Profession, *MGM Journal of Medical Sciences*, s.1-2.
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., and Yeap, J. A. (2021). Working In Lockdown: The Relationship Between COVID-19 Induced Work Stressors, Job Performance, Distress, And Life Satisfaction, *Current Psychology*, 1-16.
- Kumaş, G., Yalçın, S.Ö. ve Öztunç, G. (2019). Onkoloji Hemşirelerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri: Adana Örneği, *Lokman Hekim Dergisi*, 9(2): 256-265.
- Kurnaz, H. (2019). Çalışma Ortamının Hemşirelerin İş Doyumu Ve Ayrılma Niyetine Etkisi, *T.C. Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Antalya.
- Kurtuluş, E., Kurtuluş, H. Y., Birel, S., ve Batmaz, H. (2023). The Effect Of Social Support On Work-Life Balance: The Role Of Psychological Well-

- Being, *International Journal of Contemporary Educational Research*, 10(1): 239-249.
- Kuzhan, K., ve Gönen, S. (2024). Türkiye’de Sağlık Turizmi Ve Pazarı Üzerine Bir Değerlendirme, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1): 27-50.
- Küçük, S. (2014). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği), *T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, s.10-20.
- Küçükgöz, M. (2021). The Effect Of Paternalist Leadership Style Of Principals On The Professional Burnout Of Special Education Teachers, *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 14(33): 1-16.
- Küsbeci, P. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarının İş Tatminlerine Yönelik Literatür İncelemesi, *Sağlık Ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 50-64.
- Lee, A., Chan, W., and Ng, J. C. K. (2023). The Role Of Fear Of Negative Evaluation On The Effects Of Self-Control On Affective States And Life Satisfaction: A Moderated Mediation Analysis, *Current Psychology*, 42(35): 31280-31293.
- Lee, J. H., and Bae, S. M. (2023). The Relationship Between Smartphone Use Motives, Social Capital, Digital Literacy, And Life Satisfaction In Elderly Koreans, *Iranian Journal of Public Health*, 52(12): 2554.
- Li, L., Cui, X., and Feng, W. (2024). Enhancing Patient Satisfaction In Cross-Regional Healthcare: A Cross-Sectional Study In The Knowledge-Based Healthcare Landscape, *Journal of the Knowledge Economy*, 15(3): 14172-14198.
- Maden Turgut, E. (2010). İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi Ve İstanbuldaki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma, *T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Malik, E., and Shankar, S. (2023). Empowering Nurses: Exploring Self-Managed Organizations In Indian Healthcare, *BMC nursing*, 22(1): 477.
- Malik, M. I., Ahmad, A., and Hussain, S. (2010). How Downsizing Affects The Job Satisfaction And Life Satisfaction Of Layoff Survivors, *African Journal of Business Management*, 4(16): 3564.
- Mamani-Benito, O., Carranza Esteban, R. F., Castillo-Blanco, R., Caycho-Rodriguez, T., Tito-Betancur, M. Ve Farfan-Solís, R. (2022). Yaşam Memnuniyetinin

- Belirleyicileri Olarak Kaygı Ve Depresyon COVID-19 Zamanlarında Profesyonel Öncesi Sağlık Stajları: Arabuluculuk Rolü Psikolojik Refah, *Celpres Heliyon Dergisi*, 1: 2-7.
- Martela, F. (2023). Managers Matter Less Than We Think: How Can Organizations Function Without Any Middle Management?, *Journal of Organization Design*, 12(1): 19-25.
- Martins, H. and Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire - Psychometric Properties and Validation in a Population of Portuguese Hospital Workers, *Fep Workings Paper*, Porto.
- Mitchell, A. (2023). Collaboration Technology Affordances From Virtual Collaboration In The Time Of COVID-19 And Post-Pandemic Strategies, *Information Technology & People*, 36(5): 1982-2008.
- Mujtaba, B. G. (2022). Workplace Management Lessons On Employee Recruitment Challenges, Furloughs, And Layoffs During The COVID-19 Pandemic, *Journal Of Human Resource And Sustainability Studies*, 10(1): 13-29.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., and Joungtrakul, J. (2021). An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry, *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 7(3): 170.
- Ndayambaje, E., Pierewan, A. C., Nizeyumukiza, E., Nkundimana, B., and Ayryza, Y. (2020). Marital Status And Subjective Well-Being: Does Education Level Take Into Account, *Cakrawala Pendidikan*, 39(1): 120-132.
- Newman, S., Saul, D., Dearien, C., and Hernandez, N. (2023). Self-Employment Or Selfless Employment? Exploration Of Factors That Motivate, Facilitate, And Constrain Latina Entrepreneurship From A Family Embeddedness Perspective, *Journal of Family and Economic Issues*, 44(1): 206-219.
- Ofei, A. M. A., Poku, C. A., Paarima, Y., Barnes, T., and Kwashie, A. A. (2023). Toxic Leadership Behaviour Of Nurse Managers And Turnover Intentions: The Mediating Role Of Job Satisfaction, *BMC Nursing*, 22(1): 374.
- Oğuz, A. G. (2023). Basketbol Hakemlerinin Yaşam Doyumları Ve Öz Yeterliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: TBF Klasman Hakemleri Üzerine Bir Çalışma, *T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi*, Konya.

- Okan, T. Ve Özbek, M. F. (2016). İş Yükü Talebi, İş Tatminsizliği Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerde İş-Aile Çatışması Ve İş Stresinin Ara Değişken Rolü: Sağlık Çalışanları Örneği, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7(17): 203-226.
- Ötün, F. (2023). Covid-19 Pandemi Döneminde Hastane Personelinin Depresyon Düzeyleri İle Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Özçelik Kaynak, K. Ve Öztuna B. (2020). İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları İle Personel Devir Oranları: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma, *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1): 27-38.
- Özgür, G., Yıldırım, S. ve Ökmen, E. (2008). Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Konusundaki Görüşleri Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 24 (3) : 33 -43.
- Öztürk, E., Arıkan, Ö. U., ve Ocak, M. (2023). Understanding Quiet Quitting: Triggers, Antecedents And Consequences, *Uluslararası Davranış, Sürdürülebilirlik Ve Yönetim Dergisi*, 10(18): 57-79.
- Öztürk, Y., (2017). PAP Smear Testi Yaptırmamış Kadınların Bu Teste Yönelik Farkındalıklarının ve Testi Yaptırmama Nedenlerinin Değerlendirilmesi, *Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir.
- Öztürk, Z., Çelik, G., and Örs, E. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(2): 328-349.
- Özüdoğru, A. G. (2022). Psikolojik Sermayenin Üretim Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma Ve İş Ertelemenin Aracılık Rolü, *T.C İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Doktora Programı*, İstanbul.
- Pan, L., Li, L., Peng, H., Fan, L., Liao, J., Wang, M., and Zhang, Y. (2022). Association Of Depressive Symptoms With Marital Status Among The Middle-Aged And Elderly In Rural China–Serial Mediating Effects Of Sleep Time, Pain And Life Satisfaction, *Journal Of Affective Disorders*, 303: 52-57.

- Pançalı, A. (2024). İmalat Sektöründe Örgütsel Adalet Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, The Impact Of Perceived Organizational Justice On Turnover Intention İn The Manufacturing Sector, *T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.
- Park, J. Y., Hight, S. K., Bufquin, D., de Souza Meira, J. V., and Back, R. M. (2021). An Examination Of Restaurant Employees' Work-Life Outlook: The İnfluence Of Support Systems During COVID-19, *International Journal of Hospitality Management*, 1(97).
- Pham Thi, T. D., and Duong, N. T. (2024). Investigating Learning Burnout And Academic Performance Among Management Students: A Longitudinal Study İn English Courses, *BMC psychology*, 12(1): 219.
- Poh, L. W., Teo, I., Tewani, K., Tan, H. K., Yoon, S., and Sung, S. C. (2022). Understanding The Needs Of Health Care Workers İn Singapore During The COVID-19 Outbreak: A Qualitative Analysis, *American Journal Of Infection Control*, 50(10): 1133-1139.
- Rashid, I. Ve Amin, F. (2023). Sağlık Çalışanları Arasında İş İle İlgili Sosyal Sermaye İle Yaşam Memnuniyeti Arasında İş Yaşam Kalitesinin Aracılık Rolü, *Arap Körfezi Bilimsel Araştırma Dergisi*, 42(4): 1700-1715.
- Rustamzade, G., and Aghayeva, K. (2023). The Effects of Corporate Social Responsibility on Customer Satisfaction and Loyalty in Azerbaijan, *TURAN: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 15: 623-635.
- Sammer, A. ve Majeed, S. (2022). Duygusal Zeka ve Öz Yeterlilik Yaşamın Tahmin Edicileri Olarak Acil Serviste Çalışan Doktorların Memnuniyeti, *Kalkınma ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2): 1208-1219.
- Sanjeeva, M.A. (2017). Impact of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & Turnover Intention among Sales and Marketing Professionals, *Information Technology and Quantitative Management*, 122: 55-62.
- Sazkaya, M. K., and Habip, E. (2019). Mesleki Prestijin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Aracılık Rolü: Ulaşım Sektöründe Bir Araştırma, *International Journal of Management Economics and Business*, 15(3): 834-857.

- Seyfullahoğulları, Ç., A., (2018). *İşten Ayrılma Niyeti*, Türkmen Kitabevi, İstanbul, s.248.
- Scheyett, A. (2023). *Quiet quitting*, Social Work, 68(1): 5-7.
- Schwanen, T., & Wang, D. (2014). Well-Being, Context, And Everyday Activities In Space And Time, *Annals of the Association of American Geographers*, 104(4): 833-851.
- Shah, N. H., Akhter, K. And Abid, S. (2024). Job Satisfaction of University Teachers: A Comparative Study of Gender, Age and Marital Status, *Qlantic Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4): 106-122.
- Shao, Q. (2022). Does Less Working Time Improve Life Satisfaction? Evidence From European Social Survey, *Health Economics Review*, 12(1): 50.
- Sivuk, D. Ve Seyhan, F. (2021). Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma, *Verimlilik Dergisi*, 4: 185-201.
- Shuang, L. S., and Seok, C. B. (2011). The Effects Of Youths' Life Satisfaction and Job Performance on Their Turnover Intention: *Malaysian Journal of Youth Studies*, 5: 1-18.
- Sop, S. A. (2014). İş Baskısı, İş-Serbest Zaman Çatışması, Meslek Memnuniyeti Ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, *Turizm Akademik Dergisi*, 1(1): 1-14.
- Söyler, S., Çavmak, D., Zıvıdır, P., Uyar, S. ve Kırac, R. (2022). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Hemşirelerde Merhamet Yorgunluğu, İş Stresi ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(3): 649-658.
- Söyük, S. (2018). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini: Sağlık Sektöründeki Önemi, *İ.Ü-Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü*, 5(3): 435-442.
- Sypniewska, B., Baran, M., and Kłos, M. (2023). Work Engagement And Employee Satisfaction In The Practice Of Sustainable Human Resource Management–Based On The Study Of Polish Employees, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3): 1069-1100.
- Şahin, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2): 277-288.

- Şengül, F. (2014). Hastane Çalışanlarında Motivasyonu Etkileyen Faktörler, T.C. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. baskı). Boston: Pearson. s. 79.
- Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y. Ve Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi, *Bakırköy Tıp Dergisi*, 11(4): 143-149.
- Tao, B., Chen, H., Lu, T., and Yan, J. (2022). The Effect Of Physical Exercise And İnternet Use On Youth Subjective Well-Being The Mediating Role Of Life Satisfaction And The Moderating Effect Of Social Mentality, *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(18): 11201.
- Tarcan, G. Y., Tarcan, M., ve Top, M. (2017). An Analysis Of Relationship Between Burnout And Job Satisfaction Among Emergency Health Professionals, *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(11-12): 1339-1356.
- Taşkaya, S. ve Aksoy, A. (2023). Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Bir Meta-Analiz Çalışması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(1): 115-132.
- Teke, E. (2023). Covid-19 Korkusu Ve İş Stresi İle İş Doyumu Arasındaki İlişki, T.C. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Denizli.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik, İş Doyumu Düzeyleri Ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi, *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2): 51-63.
- Telli, E., Ünsar, A.S. ve Oğuzhan, A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, (1): 135-150.
- Tire, O. (2023). Sosyodemografik Değişkenler ve İş-Aile Yaşam Çatışmasının Akademisyenlerin İş Doyumuna Etkisi, *Mavi Atlas Dergisi*, 11: 63-76.

- Tiryaki Şen, H., Demirkaya, F., Alan, H. Ve Uysal Kasap, E. (2021). Hekim Ve Hemşirelerde İşe Angaje Olma Ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1): 78-81.
- Top, M. (2012). Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Profili, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2): 258-277.
- Toprak, E. (2013). Mesleki Tükenmişlik Düzeyi İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Tortumlu, M. Ve Uzun, K. (2022). İşyeri Zorbalığının Çalışanların Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde Umut Ve Problem Çözme Becerisinin Aracı Rolünün İncelenmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1): 220-241.
- Tutar, H. (2007). Erzurum’da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(3): 97-120.
- Türk, S., ve Gürdal, S. A. (2019). Mutluluk İşten Ayrılma Niyetini Azaltır Mı? Mutluluk Ve Yaşam Doyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi, *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1): 14-28.
- Türk, A. R., Cihan, F. G. ve Demirbaş, N. (2024). COVID-19 Pandemisi Sırasında Sağlık Çalışanlarının Stres, Tükenmişlik Ve Yaşam Memnuniyetinin Değerlendirilmesi, *The Journal of Turkish Family Physician*, 15(3): 78-90.
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J. and Rosińczuk, J. (2018). Life Satisfaction, Job Satisfaction, Life Orientation And Occupational Burnout Among Nurses And Midwives In Medical Institutions In Poland: A Cross-Sectional Study, *BMJ Open*, Polonya.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., and Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting The Link Between Job Satisfaction And Life Satisfaction: The Role Of Basic Psychological Needs. *Frontiers in psychology*, 8: 680.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, *Klinik Psikiyatri*, 4(2): 113-118.
- Üstgörül, S. ve Popescu, C. (2023). Sağlık Çalışanlarının İş ve Yaşam Doyumları Arasındaki İletişim Becerileri ve Cinsel Doyumun Aracılık Rolü Nedir?, *Davranış Bilimi Dergisi*, 13.

- Yalçınöz Baysal, H., Bilgin, S. ve Öner, M. (2019). Birinci Basamaktaki Sağlık Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Görüşleri İle İş Doyumlarının Belirlenmesi, *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 1: 201-209.
- Yavuz, M., ve Akca, M. (2018). Çatışma, Stres, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti: Medeni Durum Ve Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2): 827-846.
- Yetim, Ü. (1991). Kişisel Projelerin Organizasyonu Ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu, *Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi*, İzmir.
- Yıldırak, Y. (2023). Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddetin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma, *T.C. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- Yıldız, T. Ve Şimşek, Y. (2020). Sivil Havacılık İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Doyumlarının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Kars Harakani Havalimanı Örneği, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(2): 59-76.
- Yıldız, M.A. ve Duy, B. (2015). Sokakta Çalışmak ve Gelir Düzeyi Erinlerin Benlik Saygısı, Yaşam Doyumu ve Depresyon Düzeylerine Etki Eder mi? (Diyarbakır İli Örneği), *Elementary Education Online*, 14(2): 522-537
- Yılmaz, O. (2024). Algılanan Helikopter Ebeveyn Tutumlarının Yaşam Doyumuna Etkisinde Bilişsel Esneklik Ve Sosyal Karşılaştırmanın Aracı Rolü, *T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi*, Konya.
- Yılmaz Mete, G. Ve Kütmeç Yılmaz, C. (2023). COVID-19 Tanılı Hastalara Bakım Veren Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyi ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakülte Dergisi*, 39 (3):286-297.
- Yüksek, H. (2024). Duygusal Emeğin Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Örgütsel Güç Mesafesinin Düzenleyici Rolü: Havayolu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi*, Gaziantep.
- Yüksel, D. (2023). Çalışma Hayatı Sonrası Yaşlılık Döneminde Yaşam Kalitesi, Quality Of Life İn Old Age After Working Life, *T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya.

- Yüksel Kaçan, C., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği*, 18(2-3): 1-12.
- Zapata-Lamana, R., Poblete-Valderrama, F., Ledezma-Dames, A., Pavón-León, P., Leiva, A. M., Fuentes-Alvarez, M. T., and Parra-Rizo, M. A. (2022). Health, Functional Ability, And Environmental Quality As Predictors Of Life Satisfaction In Physically Active Older Adults, *Social Sciences*, 11(6): 265.
- Zhang, J., and Chen, Z. (2024). Exploring Human Resource Management Digital Transformation In The Digital Age, *Journal of the Knowledge Economy*, 15(1): 1482-1498.
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., and Gan, Y. (2021). Association Of Professional Identity, Job Satisfaction And Burnout With Turnover Intention Among General Practitioners In China: Evidence From A National Survey, *BMC Health Services Research*, 21: 1-11.
- Zhang, X., Zhang, W., Xue, L., Xu, Z., Tian, Z., Wei, C., and Gao, S. (2022). The Influence Of Professional Identity, Job Satisfaction, Burnout On Turnover Intention Among Village Public Health Service Providers In China In The Context Of COVID-19: A Cross-Sectional Study, *Frontiers In Public Health*, 10.
- Wahyuni, S., Safira, A., and Pramesti, M. (2023). Investigating The Impact Of Growth Mindset On Empowerment, Life Satisfaction And Turn Over Intention: Comparison Between Indonesia And Vietnam, *Heliyon*, 9(1).
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. and Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire, *University of Minnesota*, Minneapolis.
- Woods, S. A., Ahmed, S., Zhou, Y., and Agneessens, F. (2024). The Perils Of Leadership Development: Unintended Consequences For Employee Withdrawal Behaviour And Conflict, *Work & Stress*, 38(4): 399-419.
- Wubetie, A., Taye, B. Ve Girma, B. (2020). Etiyopya'nın Başkenti Addis Ababa'daki Devlet Hastanelerinin Acil Servislerinde Çalışan Hemşireler Arasında İşten Ayrılma Niyetinin Büyüklüğü Ve İlişkili Faktörler: Kesitsel, Kurumsal Tabanlı Bir Çalışma, *BMC Hemşirelik Dergisi*, 1: 19-97.

EKLER

Ek A. Anket

Bu anket formu “İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Kamu Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” konusunun ölçülmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın bilimsel özelliği açısından, soruları içtenlikle yanıtlamanız son derece önemlidir. Soruların büyük çoğunluğu iş hayatınızla ilgilidir. Ankete katılanların verdikleri bilgiler kesinlikle gizli tutulacak ve herhangi bir ticari amaçla kullanılmayacaktır.

Katılımınız için şimdiden Teşekkür Ederim.

Tarsus Üniversitesi Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

Doğancan ŞENOL

Danışman

Doç.Dr. Gülpembe OĞUZHAN

1.Cinsiyetiniz

Kadın

Erkek

2. Yaşınız	18-24 25-30 31-40 41 ve üzeri
------------	--

3. Medeni Durumunuz	Evli Bekar
---------------------	---------------

4. Eğitim Durumunuz	İlkokul-Ortaokul Lise Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora
---------------------	--

5. Gelir Durumunuz	30000 TL Altı 31000-45000 TL 46000-60000 TL 60000 TL ve üstü
--------------------	---

6. Mesleğiniz	Hekim Hemşire
---------------	------------------

7. Meslekte Çalışma Süresi	0-1
	1-5
	5-10
	10-15
	15 ve üzeri

MINNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	
Aşağıda yöneticileriniz, çalışma arkadaşlarınız ve kurumunuzla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatle okuyarak, ifadelere ne ölçüde memnuniyet duyup duymadığınızı ile ilgili ifadelerin yanında yer alan kutucuklara (X) ile işaretleyiniz. 1- Hiç Memnun Değilim, 2- Memnun Değilim, 3-Kararsızım, 4- Memnunum, 5- Çok Memnunum	
SORULAR	Hiç Memnun Değilim Memnun Değilim Kararsızım Memnunum Çok Memnunum
1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1 2 3 4 5
2 Tek başına çalışma olanağının olmasından	1 2 3 4 5
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	1 2 3 4 5

4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5	Amirin kişileri idare tarzı açısından	1	2	3	4	5
6	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7	Vicdanıma aykırı olan şeyleri yapma durumunda kalmama açısından	1	2	3	4	5
8	Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olma açısından	1	2	3	4	5
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
12	Akademik kararların uygulanmaya konması bakımından	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	1	2	3	4	5
14	İş içinde terfi olanağının olması bakımından	1	2	3	4	5
15	Kendi kararlarını uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	1	2	3	4	5
17	Çalışma şartları bakımından	1	2	3	4	5

18	Çalışma arkadaşlarının birbirleri ile anlaşmaları açısından	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	1	2	3	4	5
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5

YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda genel olarak yaşamınızla ilgili çeşitli ifadeler vardır. Burada yer alan hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Bizim için önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi dürüst ve içtenlikle dile getirmenizdir. Size uygun olan cevabı (X) ile işaretleyiniz.

	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın	1	2	3	4	5	6	7
2	Hayat şartlarım mükemmel	1	2	3	4	5	6	7
3	Hayatımdan memnunum	1	2	3	4	5	6	7
4	Hayattan şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim	1	2	3	4	5	6	7
5	Eğer hayata yeniden başlasaydım hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5	6	7

İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ Aşağıda iş hayatınızla ilgili çeşitli ifadeler vardır. Burada yer alan hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Bizim için önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi dürüst ve içtenlikle dile getirmenizdir. Size uygun olan cevabı (X) ile işaretleyiniz.						
	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
2	Aktif bir şekilde başka hastanelerde iş arıyorum	1	2	3	4	5
3	İşimden muhtemelen çok yakın bir zamanda ayrılacağım.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Doğancan ŞENOL

Doğum Tarihi :

Doğum Yeri : Safranbolu/KARABÜK

E-mail :

Öğrenim Durumu : Lisans

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
2,42	Sağlık İdaresi	Hacettepe Üniversitesi	2013

ESERLER (Makaleler ve Bildiriler)

1.