



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ YAŞAMI KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA
VE İŞİ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM
ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK UYGULAMA VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Zuhal KURTOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
MAYIS - 2021**



**T.C.
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞ YAŞAMI KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA
VE İŞİ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ: KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM
ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK UYGULAMA VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**DANIŞMAN : Prof. Dr. Abdullah SOYSAL
JÜRİ : Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT
JÜRİ : Doç. Dr. Cuma ERCAN**

Zuhal KURTOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAHRAMANMARAŞ
MAYIS-2021**

KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ YAŞAMI KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA VE İŞİ ERTELEME
DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM
ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE
ÇALIŞAN HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Zuhal KURTOĞLU

Danışman : Prof. Dr. Abdullah SOYSAL

Yıl : 2021 , Sayfa: 83+ XII

**Jüri : Prof. Dr. Abdullah SOYSAL (Başkan)
: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT (Üye)
: Doç. Dr. Cuma ERCAN (Üye)**

Çalışma insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Hayatın büyük bir bölümünü kapsayan çalışma hayatı bireylerin hayatını fiziksel, psikolojik ve sosyal anlamda etkileyerek yaşam kalitesini de büyük ölçüde belirlemektedir. Bu nedenle iş yaşam kalitesi çalışanlar açısından önemli bir hale gelmektedir. Bu doğrultuda iş yaşam kalitesi kavramı son zamanlarda giderek önem kazanmaya başlayarak, bireylerin verimli bir çalışma hayatı sürmesine olanak sağlamaktadır.

Bu çalışmada sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Kahramanmaraş ilinde Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 224 hemşireye iş yaşamı kalitesi ölçeği, sosyal kaytarma ve iş erteleme ölçekleri uygulanmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 22 (Sttistical Package for the Social Sciennes) paket programı ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda analiz işlemine geçilmeden önce normal dağılım testi uygulanmış ve parametrik testlerin kullanımına karar verilmiştir. Sayı-yüzdelik hesaplama, frekans analizi, güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem t testi, anova analizi (tek yönlü varyans analizi), spearman korelasyon analizi, basit ve çoklu regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Sonuç olarak, hemşirelerde iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma algısını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde

etkilediği belirlenmiştir. İř yaşamı kalitesi alt boyutlarından iř algısı alt boyutunun sosyal kaytarma algısını ve iř erteleme davranışını istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Sosyal kaytarma algısının iř erteleme davranışı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu çalışmanın bir diğer sonucudur.

Anahtar Kelimeler: Yaşam Kalitesi, İř Yaşam Kalitesi, Hemşirelik İř Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma, İř Erteleme.



**DEPARTMENT OF HEALTH MANAGEMENT
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

**THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE ON SOCIAL
LOAFING AND PROCRASTINATION BEHAVIOR: A
RESEARCH ON NURSES WORKING AT THE HEALTH
PRACTICE AND RESEARCH HOSPITAL OF
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM UNIVERSITY**

Zuhal, KURTOĞLU

Supervisor : Prof. Dr. Abdullah SOYSAL

Year : 2021 , Pages: 83+ XII

**Jury : Prof. Dr. Abdullah Soysal (Chairperson)
: Assist. Prof. Dr. Mustafa MACİT (Member)
: Assoc. Prof. Dr. Cuma ERCAN (Member)**

Work is an integral part of human life. Working life, which covers a large part of life, affects the lives of individuals physically, psychologically and socially, and determines the quality of life to a large extent. Therefore, the quality of work life becomes important for employees. In this direction, the concept of work life quality has become increasingly important recently, allowing individuals to lead a productive working life.

In this study, it was aimed to determine the effect of work life quality of nurses working in health institutions on social loafing and procrastination behavior. For this purpose, work life quality scale, social loafing and job procrastination scales were applied to 224 nurses working in Kahramanmaraş Sütçü İmam University Health Practice and Research Hospital in Kahramanmaraş. The data obtained from the study were analyzed with the SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences) package program. In line with the obtained data, before starting the analysis process, normal distribution test was applied and it was decided to use parametric tests. Number-percentage calculation, frequency analysis, reliability analysis, independent sample t test, anova analysis (one-way analysis of variance), spearman correlation analysis, simple and multiple regression analysis methods were used. As a result, it has been determined that the quality of work life in nurses has a statistically significant and negative effect on

the perception of social loafing. It was determined that the job perception sub-dimension, which is one of the sub-dimensions of work life quality, significantly and negatively affected the perception of social loafing and job procrastination. Another result of the study is that the perception of social loafing has a positive and statistically significant effect on procrastination.

Keywords: Quality of Life, Quality of Work Life, Quality of Nursing Work Life, Social Loafing, Job Procrastination.



ÖN SÖZ

Tüm yüksek lisans eğitimim ve bu tezin hazırlanması sürecinde bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, tez konusu belirleme sürecindeki yönlendirme ve yardımlarını benden esirgemeyen her konuda beni destekleyen çok kıymetli danışman hocam, Prof. Dr. Abdullah SOYSAL'a,

Yüksek lisans eğitimim süreci içerisinde derslerini aldığım, bilgi ve tecrübelerinden faydalanmaktan mutluluk duyduğum Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Ali PARLAYAN'a, Dr. Öğr. Üyesi Mustafa MACİT'e, Dr. Öğr. Üyesi Adem DOĞANER hocalarıma,

Benimle yol arkadaşlığı eden, desteklerini esirgemeyen, muhabbetlerini eksik etmeyen fikir ve önerileriyle bana yardımcı olan tüm dostlarıma ve arkadaşlarıma,

Araştırma sürecindeki uygulamalar esnasında gönüllü olarak katılım gösteren ilgili çalışanlara, çalışmama izin verip destek sağlayan Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesine,

Tüm hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan sevgili anneme, babama ve kardeşlerime...

En içten sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Zuhal KURTOĞLU

Kahramanmaraş-2021

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	III
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
TABLolar LİSTESİ	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
1.GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. İş Yaşamı Kalitesi.....	3
2.1.1. İş Yaşamı Kalitesi Kavramsal Çerçevesi.....	3
2.1.2. İş Yaşamı Kalitesinin Gelişimi	6
2.1.3. İş Yaşamı Kalitesinin Boyutları.....	7
2.1.3.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme	8
2.1.3.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları	9
2.1.3.3. Bireysel Kapasitenin Kullanımı ve Geliştirilmesi	9
2.1.3.4. Sürekli Gelişim ve İyileştirme	9
2.1.3.5. Çalışma Hayatının Sosyal Boyutu	10
2.1.3.6. Demokratik Ortam	10
2.1.3.7. Sosyal Bütünleşme	10
2.1.3.8. İş ve Yaşam Dengesi	11
2.1.4. İş Yaşamı Kalitesinin Amacı ve Önemi	11
2.1.5. Hemşirelerde İş Yaşamı Kalitesi	13
2.2. Sosyal Kaytarma	17
2.2.1. Sosyal Kaytarmanın Tanımı ve Ortaya Çıkışı	17
2.2.2. Sosyal Kaytarmanın Sebepleri	19
2.2.3. Sosyal Kaytarmanın Öncülleri	19
2.2.3.1. Bireysel Düzeyde Öncüller	20
2.2.3.2. Grupsal Düzeyde Öncüller	21
2.3. İş Erteleme Davranışı	22
2.3.1. İş Erteleme Kavramının Tanımı ve Kapsamı.....	22
2.3.2. İş Erteleme Kavramının Bileşenleri	24
2.3.3. İş Erteleme Kavramının Sınıflandırılması	25
2.3.4. İş Erteleme Davranışının Sebepleri	26
2.3.5. İş Erteleme Davranışına Karşı Çözüm Önerileri	26
3. KONUYLA İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR	28
3.1. İş Yaşamı Kalitesi ile İlgili Yapılan Çalışmalar	28
3.2. Sosyal Kaytarma ile İlgili Yapılan Çalışmalar	30
3.3. İş Erteleme ile İlgili Yapılan Çalışmalar	33
4. İŞ YAŞAMI KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA VE İŞİ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA	36
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	36
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	37
4.4. Veri Toplama Araçları	37

4.4.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği	38
4.4.2. Sosyal Kaytarma Ölçeği	38
4.4.3. İş Erteleme Davranışı Ölçeği	39
4.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı	39
4.6. Verilerin Analiz Edilmesi ve Çözümlemesi	39
4.7. Araştırmanın Varsayımları	39
4.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	40
4.9. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi	40
4.10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri	41
5. BULGULAR	42
5.1. Demografik Bilgilerin Frekans Analizi	42
5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Verilen Yanıtların Dağılımı İstatistikleri.....	43
5.2.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların ... Dağılımı	43
5.2.1.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İş/Çalışma Ortamı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı	43
5.2.1.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Yöneticiler ile İlişkiler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı	44
5.2.1.3. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İş Koşulları Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı	44
5.2.1.4. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İş Algısı Alt Boyutuna Verilen .. Yanıtların Dağılımı	45
5.2.1.5. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Destek Hizmetler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı	46
5.2.2. Sosyal Kaytarma Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı	46
5.2.3. İş Erteleme Davranışı Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı	47
5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puan Ortalaması İstatistikleri	49
5.4. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Ölçekleri Açısından Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin İncelenmesi.....	49
5.4.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma Ve İş Erteleme Davranışına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Analizi Sonuçları.....	49
5.4.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma Ve İş Erteleme Davranışına Yönelik Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi Analizi Sonuçları	50
5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Analizi Sonuçları	56
5.5.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	56
5.5.2. Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearso Korelasyon Analizi Sonuçları	57
5.5.3. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	57
5.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi	58
5.6.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi ve Alt Boyutlarının Sosyal Kaytarmaya..... Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	58
5.6.1.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarma Algısına Etkisinin Analizi Sonuçları	58
5.6.1.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarının Sosyal Kaytarma Algısına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	59
5.6.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Ve Alt Boyutlarının İş Erteleme Davranışına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	61

5.6.2.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin İş Erteleme Davranışına Etkisi....	61
5.6.2.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarının İş Erteleme Davranışına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	62
5.6.3. Sosyal Kaytarma Algısının İş Erteleme Davranışına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	63
6. TARTIŞMA	66
6.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Bulgularının Tartışılması	67
6.2. Sosyal Kaytarma Ölçeği Bulgularının Tartışılması	69
6.3. İş Erteleme Ölçeği Bulgularının Tartışılması	69
6.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulgularının Tartışılması	70
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	72
KAYNAKLAR	76
ÖZ GEÇMİŞ	
EKLER	



KISALTMALAR LİSTESİ

HİYKÖ	: Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği
İYK	: İş Yaşamı Kalitesi
SPSS	: Sttistical Package for the Social Sciennes
VIF	: Variance Inflation Factor (Varyans Şişme Faktör)



TABLolar LİSTESİ

Tablolar	Sayfa
Tablo 2.1. Walton İş Yaşamı Kalitesi Boyutları.....	7
Tablo 4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Testi Analizleri.....	36
Tablo 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri.....	37
Tablo 5.1 Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	38
Tablo 5.2. HİYKÖ Ölçeği İş/Çalışma Ortamı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı.....	39
Tablo 5.3. HİYKÖ Ölçeği Yöneticiler ile İlişkiler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı.....	40
Tablo 5.4. HİYKÖ Ölçeği İş Koşulları Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı	41
Tablo 5.5. HİYKÖ Ölçeği İş algısı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı.....	41
Tablo 5.6. HİYKÖ Ölçeği Destek Hizmetler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı.....	42
Tablo 5.7. Sosyal Kaytarma Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	43
Tablo 5.8. İş Erteleme Davranışı Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı.....	44
Tablo 5.9. Ölçek Puan Ortalamaları.....	45
Tablo 5.10. Katılımcıların Cinsiyetleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan T Testi Analizi Sonuçları....	46
Tablo 5.11. Katılımcıların Medeni Durumları İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan T Testi Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 5.12. Katılımcıların Yaşları İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 5.13. Katılımcıların Eğitim Durumları İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları.....	48
Tablo 5.14. Katılımcıların Çalışma Birimleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 5.15. Katılımcıların Bulundukları Kurumda Çalışma Süreleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları	50
Tablo 5.16. Katılımcıların Toplam Mesleki Çalışma Süreleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 5.17. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 5.18. Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 5.19. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....	53
Tablo 5.20. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarma Algısına Etkisi	54
Tablo 5.21. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Alt Boyutlarının Sosyal Kaytarma Davranışlarına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları	55
Tablo 5.22. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarmaya Etkisi Hipotezleri Test	

Sonuçları.....	56
Tablo 5.23. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin İş Erteleme Davranışına Etkisinin Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 5.24. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Alt Boyutlarının İş Erteleme Davranışlarına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 5.25. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin İş Erteleme Davranışına Etkisi Hipotezleri Test Sonuçları	59
Tablo 5.26. Sosyal Kaytarma Algısının İş Erteleme Davranışına Etkisinin Analizi Sonuçları	59
Tablo 5.27. Hipotezlerin Kabul Ve Red Durumları	60



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekiller	Sayfa
Şekil 4.1. Araştırma Modeli.....	32



1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler nedeniyle dünyada hızlı bir değişim süreci yaşanmakta ve buna paralel olarak toplum daha kaliteli yaşama talebinde bulunmaktadır. Bireylerin yaşam doyumu ile sosyal ilişkilerin bütünleşmesi olarak tanımlanabilen yaşam kalitesinin sağlanması, büyük ölçüde iş yaşam kalitesine bağlıdır. İş yaşamı kalitesinin çalışanın genel yaşam doyumuna, fiziksel ve ruhsal sağlığına önemli etkileri olmaktadır.

İş ve iş ortamı insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Çoğu insan, çalıştığı işi sadece maddi kaynak olarak görmez. O işi yapıyor olmanın verdiği bir tatmini, başarı hissini, gururu, işi aracılığıyla milli ekonomiye ve yaşadığı topluma katkı sunma hissini de yaşamaktadır. İşinden memnun olmama durumunda ise tam aksine bir stres, memnuniyetsizlik ve mutsuzluğun hâkim olduğu ruhsal bir iklimi yaşamak durumunda kalmaktadır. Bu bakımdan, iş yaşamı çalışan bireyin hayatında çok mühim, köklü ve doldurulamaz bir yere sahiptir(Türkay, 2015:239). 1972 yılında New York’da düzenlenen uluslararası bir konferansta ele alınarak uluslararası literatüre giren bu kavram, mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturmayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlayan, örgütün verimliliğini arttırırken bir yandan da örgütte çalışan bireylerin niteliklerinin yükseltilmesi, onların tatmine ulaşmalarını sağlamaya çalışan bir teknik olarak kullanılmaya başlanmıştır (Demirbilek, 2014:1).

İş yaşamı kalitesi, insanların çalışma şartları ve mensup oldukları örgütle ilgili algılarını ifade eden bir kavramdır. İş yaşamında kalite anlayışı, özellikle son zamanlarda, çalışanların psikolojik, fiziksel ve sosyal anlamda refah düzeyini artıran, örgütsel kültürde değişimler ortaya çıkaran ve tüm çalışanların değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir. İş yaşamı kalitesi ile anlatılmak istenen çalışanlara önem verme, onları tatmin etme, örgütlerin uzun dönemli etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanması, daha iyi çalışma ortamının oluşturulmasıdır (Şirin, 2011:6).

İş yaşamının kalitesi örgütlerde verimliliği sağlamak amacıyla olan önemli bir etken olarak nitelendirilmekle beraber, çalışanlar açısından ise çalışma koşullarının iyileştirilmesinde temel bir araç olarak görülmektedir. İş yaşamının kalitesi çalışanların çalışma yaşamından tatmin olmasını nitelemekte ve çalışanların çalışma yaşamına ilişkin algılarından etkilenen öznel bir olgu olarak görülmektedir. Bu nedenle, iş yaşamının kalitesi örgütteki çalışanların tatmin, motivasyon, bağlılık ve katılım düzeyleriyle ilişkilidir. İş yaşamının kalitesi çalışanların iş ve sosyal çevrelerinde sergiledikleri genel tutum ve davranışlarında ön plana çıkar. Çalışanlar, çalışma koşullarını adil ve beklentilerini karşılayan bir biçimde algıladıkları zaman büyük bir olasılıkla, çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar sergileyecektir(Kanten, 2014: 252). İş yaşamı kalitesi çalışanların sadece iş görme kapasitelerini değil performanslarını da geliştirilebilir. Sonuçta iş yaşamı kalitesinin düzeyi sağlam temellere üzerine inşa edildiğinde örgütlerin ihtiyaçları ve hedeflerine de dolaylı olarak cevap verilmiş olur (Kaplan, 2015:3).İş yaşamı kalitesinin geliştirilmesi çalışanların yaşam kalitelerinin de artmasına böylelikle iş motivasyonlarının ve verimliliklerinin artmasına neden olacaktır. Tam aksi durumda yani; çalışanların iş yaşamı kalitelerinin bekledikleri düzeyde olmaması halinde ne tür sonuçları olacağı net değildir. Günümüz dünyasında kurumların sahip olduğu en önemli üretim faktörünün insan kaynağı olduğu kabul edilen bir gerçektir. İnsana değer vermek yatırım yapmak için önemli bir hal almıştır. Çalışanlara motive olabilecekleri, çalışmaktan zevk duyacakları bir ortam yaratmak örgütlere rekabet avantajı sağlayacaktır. Bu bakımdan

çalışanların performanslarını etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerin tespiti önemli bir hale gelmiştir. Sağlık kuruluşları gibi ekip çalışmasının önemli bir yer kapladığı organizasyonlarda kalabalıkta saklanmak olarak ifade edilen sosyal kaytarmanın ve işi erteleme emek yoğun hizmet veren sağlık kurumlarında hizmet üretim hacmini düşüreceği ve maliyetleri artıracacağı öngörüldüğünden örgüt çalışma şartlarını ne kadar iyileştirirse, çalışanın verimliliği o derecede artacak ve bu şartlardan kurumun kendisinin faydalanacaktır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı iş hayatında sıklıkla karşılaşılan sosyal kaytarma ve çalışanların işi erteleme davranışları düzeylerinin iş yaşamı kalitesinden ne kadar etkilendiği ve iş yaşamı kalitesinin bu sorunsalları ne kadar açıkladığı tespit etmeye çalışmaktır.

Literatür incelendiğinde hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ile ilgili çalışmalar bulunmakla birlikte üç parametrenin birlikte ilişkilendirildiği bir çalışmanın bulunmaması ve bu yönüyle hem sağlık sektörüne hem de literatüre katkı sağlamayı amaçlaması mevcut araştırmanın önemini göstermektedir.

Bu tez çalışmasında yoğun bir çalışma alanı olan sağlık sektörünün önemli çalışanlarından olan hemşirelerin iş yaşamı kalitelerinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışlarına yönelik gerekli literatür bilgisi kapsamlı bir şekilde verilip ardından araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Yöntem bölümünden sonra yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise alan yazındaki benzer çalışmalar dikkate alınarak bulguların tartışması yapılmış ve ardından sonuç ve önerilere yer verilmiştir. Araştırmanın kısıtlılıkları göz önünde bulundurularak, gerek araştırmacı gerekse uygulayıcılara yönelik önerilere yer verilerek çalışma son bulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konu başlıkları olan iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı kavramları detaylı bir şekilde incelenmiştir.

2.1. İş Yaşamı Kalitesi

Bu bölümde iş yaşamı kalitesi kavramının kavramsal çerçevesi ve gelişim süreci, iş yaşam kalitesinin boyutları, amacı ve önemi ve hemşirelik iş yaşamı kalitesi kavramı ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.1.1. İş Yaşamı Kalitesi Kavramsal Çerçevesi

Öncelikle yaşam kalitesi kavramını incelediğimiz zaman, bireylerin kendi amaçları, beklentileri, ilgilerini ve standartlarını göz önünde bulundurarak içinde yaşadıkları kültür ve değerler sisteminde kendi konumlarıyla ilgili algılarıdır. Yaşam kalitesi; fiziksel sağlık, psikolojik durum, sosyal ilişkiler, bağımsızlık düzeyi, ruhsal özellikler ve çevresel özellikler olmak üzere altı alanı içermektedir. Yaşam kalitesi, bireyin yaşamdan aldığı doyuma ilişkin hissettiği iyi olma halidir. Yaşam kalitesi yüksek olan bireyler; sürekli öğrenen ve gelişen, çevresine ve kendisine katkıda bulunan, kendisine de ailesine de vakit ayırabilen, işini olabilecek en yüksek kalitede yapan, kendisiyle barışık bireylerdir (Şirin,2011:5). Bireylerin hayatının büyük bir kısmının işte geçtiği düşünüldüğünde iş yaşamı kalitesinin, yaşam kalitesi standartlarında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir.

Bayless (1982)'e göre bireysel ve toplumsal olarak refah düzeyinin ekonomik olmayan sistemlerinin etkisi arttıkça, karmaşık ve çok yönlü bir yapıda bulunan yaşam kalitesi kavramı daha çok önem arz etmeye başlanmıştır. Bu kavramın tanımlanması ve ölçümü zor olmasıyla beraber bireyin hayatının tümünde ya da belli bir alanında hissettikleri belirtilmektedir.

Çalışma, insan hayatının ayrılmaz bir parçasıdır. Toplumun türlü ihtiyaçlarının sağlanması, toplum mensuplarının çalışması ile gerçekleşmektedir. İnsanların olduğu her alanda olduğu gibi, çalışma ortamındaki problemler de, psikolojik olay ve özelliklerle yakından ilişkilidir. İçinde yaşadığımız toplumda çoğu zaman iş ve birey birbirlerinin yansıması olarak kabul edilmekte ve insanlar yaptıkları işlerle ve yansıtıklarıyla değerlendirilebilmektedirler. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünün, hayattan aldığı doyumun ve zevkin, sosyal hayatının, ailesine ve kendisine sağladığı maddi manevi her türlü imkanın belirleyicisi durumundadırlar (Öztuna, 2007: 58).

Günümüzde insan için çalışma; sağladığı ekonomik imkanlar dışında, toplumla birleşip bütünleşmek, toplumda yer alabilmek, rol sahibi olmak ve saygınlık kazanmak için gerekli olan temel olguların en önemlilerindendir. İnsan, vaktinin büyük bir bölümünü çalıştıkları yerde geçirmekte ve işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır. Çünkü iş, insan için kaçınılmaz bir mecburiyet değil, aynı zamanda onu doğanın tutsaklığından kurtaran, toplumsal ve bağımsız kılan bir nitelik taşımaktadır (Erdem ve Kaya, 2013: 135). Çalışmak kişiye toplum içinde belirli bir statü, rol, sosyal destek, sosyal güvence ve ekonomik bir güç sağlamaktadır. Kişiye sağladığı bu imkanların yanında fizyolojik ve psiko-sosyal yönden bazı olumsuzluklar da getirmektedir. Yaşanan olumsuz durumlar çalışan bireyin stres yaşamasına neden olabilmekte ve bireyin hem fiziksel hem de psikolojik ve sosyal varlığını tehdit etmektedir (Kaya, 2011:10).

Toplumlarda birçok alanda yaşanan değişiklikler iş ve yaşam arasındaki bağlantıyı anlama ve bu etkileşimin kalitesine olan ilgiyi artırmıştır ve disiplinler arası yaklaşımlarla konu son yirmi yıldır incelenmektedir. İş ve yaşam arasındaki ilişki iş hayatıyla sınırlı kalmayıp bireylerin yaşamlarında diğer alanlarda da etkisinin bulunduğu belirtilmiştir (Bağdadioğlu, 2019:26).

Günümüz iş ortamında rekabetin kaçınılmaz olduğu gerçeği doğrultusunda işletmelerin rakiplerine karşı ayakta kalabilmeleri için bazı üstün kaynaklara sahip olması gerekmektedir. Örgütsel açıdan bir kaynağın temel yetenek olarak kabul edilmesi ve rekabet ortamında üstün bir fayda sağlayabilmesi için rakipleri tarafından taklit edilebilir olmaması gereklidir. Günümüz örgütlerinde fiziksel kaynakların taklit edilebilirliğinin kolaylaşmasından dolayı, örgütlerin rekabet üstünlüğü denklemlerinde finansal olmayan faktörler yer almaya başlamıştır (Karaman, 2018:3).

Örgütsel performansı belirleyici olan unsurun “iş görenler” olduğunun açıklıkla fark edilmesiyle son zamanlarda iş yaşam kalitesi kavramını öne çıkarmış ve bu konudaki uygulamaların önemini arttırmıştır. İş görenlerin yaratıcılık potansiyeli örgütlerin rekabet üstünlüğünün fayda sağlayan temel bir kaynağıdır. Örgütlerin bu kaynağı en doğru şekilde kullanabilmesinin yolu da çalışanlara yüksek kalitede bir iş ve yaşam ortamı sağlamaktır. İş görenlerin meziyetlerinin yükselmesi ve buna bağlı olarak beklentilerinin artması örgütleri iş yaşam kalitesini iyileştirecek kararlara ve uygulamalara yöneltmektedir (Yalçın vd., 2016:206-207).

İş yaşam kalitesi kavramı insanı makine olarak gören sosyal insanı yok sayan sistemden insana önem veren bir sisteme geçişin adıdır. İşgören ve yöneticiler iş yaşam kalitesi kavramını işin insancılaştırılması olarak değerlendirmiş ve çalışanın fiziksel gereksinimlerinin yanında zihinsel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da dikkate alan çalışma koşullarının iyileştirilmesi şeklinde ortaya koymuşlardır (Akar ve Üstüner, 2017:163).

Çalışanların hayatında önemli bir yere sahip olan iş yaşamı; belirli bir işi yapmak çalışanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma hayatı psikolojik açıdan da oldukça önemlidir. Çalışanların hayatında işin hem zamanı verimli kullanma, hem yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltme ve nihayetinde de edindiği doyumla ruh sağlığını koruması gibi önemli özellikleri vardır. Son dönemlerde iş yaşamı kalitesi kavramı ile ifade edilmek istenen çalışanlara bu tür doyum verecek iş koşullarının yaratılmasıdır. Bu kavram, mevcut çalışma ortamında çeşitli değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturarak çalışanın fiziksel ve ruhsal yapısının bütünlüğüne destek olan, çalışanın onuruna olumlu katkıda bulunan, kısaca çalışanlar üzerinde odaklanan bir yönetim felsefesidir (Öztuna,2007:60).

İş yaşamı kalitesi, belirli bir zamanda, hiyerarşik olarak organize edilmiş örgüt hedeflerinin dinamik arayışında olan bireyi bu hedeflerden ayıran boşluğun azaltılmasının, bireyin genel yaşam kalitesi, örgütsel performansı ve sonuç olarak toplumun genel işleyişi üzerinde olumlu bir etki ile yansıtılabildiği çalışma alanlarında yaşadığı bir koşula karşılık gelir (Martel ve Dupuis, 2006:355).

Çalışan bireylerin işlerinde etkililik ve verimliliğini doğrudan etkileyen ücret ve ödül sistemleri, iş güvenliği ve işçi sağlığı, çalışanların kendilerini geliştirme ve yetiştirme kabiliyetleri, örgütün güvenli ve dengeli bir şekilde büyümesi, örgüt yapısındaki yatay, dikey ve çapraz ilişkiler, iletişim ortamı, işin yapılması sırasında ve iş sonrasında çalışanlara sağlanan sosyal yardım ve hizmetler, yönetim ve çalışanlar arasındaki işbirliği olarak ifade edilebilecek unsurlar iş yaşamı kalitesi sürecinin kapsamını meydana getirmektedir (Bektaş,2013:18).

İş yaşamı kalitesinin tanımı hakkında net bir görüş birliği bulunmamaktadır.

Ancak birçok araştırmacı tarafından kavramla ilgili farklı ve önem arz eden tanımlar karşımıza çıkmaktadır.

İş yaşam kalitesi (İYK); klasik yönetim anlayışından çağdaş yönetim anlayışına geçiş aşaması olarak nitelenebilen, daha nitelikli iş koşullarının sağlanmasını amaçlayan, çalışanların fiziksel ve psikolojik refah seviyelerini artıran, örgüt kültüründe değişimler yaratan ve nihayetinde tüm işletmenin ve çalışanlarının kıymetini yükselten üstün bir fayda sağlayan bir yönetim anlayışı olarak ele alınmaktadır (Alan ve Yıldırım, 2016:87).

Layard (2006) bireylerin iş yaşamı kalitesinin iş yaşamında deneyimlemiş oldukları olumlu tatmin sonucunda ortaya çıktığını belirterek mutluluğun da doğrudan diğer insanlarla geliştirdikleri olumlu ilişkilerle ilgili olduğunu, bir topluluğun parçası olmanın kişiye verdiği başarı hissine bağlı olduğunu vurgulamıştır. Bunun sonucunda da, yaratıcılık, yenilik, etkinlik ve etkililik ortaya çıkmaktadır ve bunlar daha çok mutlu insanlara ait olan özelliklerdir çünkü yaşam şartlarından memnun olan insanlar tatmin duygusuna ulaşmışlardır ve kendilerine güvenleri daha fazladır bu yüzden de yaratıcı yenilikçi olurlar.

İşten iyi bir gelir elde etme, başarı, otonomi ve işten duyulan tatmin olarak ifade edilebilen iş yaşamı kalitesi; daha geniş anlamda; yeterli ve adil ücret, güvenli çalışma ortamı, insan hakları, insan kapasitesinin gelişmesine –insani gelişme- olanak sağlayabilme, terfi imkanları, iş ile yaşamın diğer alanlarını (aile, arkadaşlar vb.) dengeleyebilme, işveren ve çalışan ilişkileri, çalışanların kararlara katılımı gibi konularını içeren yönetsel bir kavramdır (Özmete, 2002:4-5).

İş yaşam kalitesi kavramıyla ilgili yapılan tanımlar araştırıldığında; bu tanımlardan bazılarının çalışanın iş performansını ve verimini arttırması yönünü, bazılarının çalışanların fiziksel ve psikolojik iyi olma halini koruma yönünü, bazılarının ise hem çalışma hayatı hem de çalışma dışındaki hayatıyla toplumdaki yabancılaşmayı azaltarak çalışanların gelişimini sağlaması yönünü ön plana çıkarmaktadır (Huzzard, 2003: 25-26).

İş yaşamı kalitesi kavramı ile ilgili literatürde kabul gören diğer bir tanımlama ise; bireylerin güvenli bir ortamda hayatlarını devam ettirebilmek için ihtiyaçlarını karşılamaları, çalışanların bağlı oldukları kuruma faydalı oldukları düşüncesini hissetmeleri, bireysel kabiliyetlerini algılamalarına ve geliştirmelerine imkân veren ortamın oluşturulmasıdır (Sağlam, 2017:14).

Martel ve Dupuis iş yaşamı kalitesini, çalışma ortamındaki koşullar değerlendirilmesi, çalışanda işinden dolayı oluşan memnuniyet ve memnuniyetsizlikler, örgütteki sosyal çevre, verimlilik, yönetim şekli, iş hayatının ve iş dışı hayatın birbiriyle ilişkisi; kısaca iş çevresinin bütünündeki güçlü ve zayıf tarafları içine alan bir kavram olarak belirtmiştir (Kılıç ve Keklik, 2012:148).

İş yaşamının kalitesi kısaca, çalışanlar ile bütünsel çalışma alanı arasındaki ilişkilerin niteliği olarak tanımlanmaktadır. Geniş açıdan ise iş yaşamının kalitesi, çalışanlara saygı duyan, değer veren ve önemli katkılarını dikkate alan; bununla birlikte çalışanları örgütün en önemli kaynağı olarak gören felsefe, prensip ve uygulamalar bütünüdür (Kanten vd., 2018:561).

İş yaşam kalitesi; “örgütte resmi kararlar alınmasında çalışanların artan katılımı, endüstriyel demokrasi, gelirin ve kârların daha eşit paylaşımı, daha insancıl ve sağlıklı iş koşullarının sağlanması”, olarak ifade edilmektedir. Ayrıca iş yaşamı kalitesi, “bütün çalışanların onurunu arttıran, onları fiziksel ve psikolojik olarak düzenleyen, gelişme ve büyüme için fırsatlar sağlayan ve örgüt kültüründe değişime yol açan bir yönetim felsefesi” olarak da tanımlanmaktadır (Abul, 2015:39).

Sirgy vd. (2001)'ne göre iş yaşamı kalitesi; işyerinde kaynakların etkin kullanımı, etkinlikler ve katılımın doğurduğu sonuçlar vasıtasıyla çalışanın bir dizi ihtiyacının karşılanması ve doyuma ulaştırılmasını ifade eden bir kavram olarak ifade edilmektedir. Çalışan açısından ise işle ilgili niteliklerin değerlendirmesini belirleyen birçok farklı unsur ortaya konulabilir. Bu unsurlar; işyerinin fiziksel özellikleri, kişiler arası etkileşim ve ilişkilerin yoğunluğu, ilişkilerin seviyesi, davranış şekilleri, çalışanın sözleşmeden doğan haklarının sağlanması, ödüllendirme, vb. birçok farklı konu kadar çalışanın işinin iş-dışı alanlardaki yansımaları (toplumsal etki gibi) da olabilir. Bu nedenle, iş yaşamı kalitesinin odak noktası iş tatmininin ötesindedir. İşyerinin; işten doyum, iş dışı yaşam alanlarında memnuniyet ve genel yaşamdan memnuniyet, kişisel mutluluk ve öznel refah üzerindeki etkisini içerir.(Türkay,2015:241; Sirgy vd., 2001:242).

İş yaşamı kalitesinin doğru yapılandırılmasının, örgütsel verimliliği pozitif yönde etkileyeceği, iş yaşamının kalitesinin düşük olmasının ise bir kurumda çalışanların tükenmişlik yaşamalarına sebep olacağı ve kuruma olan bağlılıklarının azalmasına yol açacağı söylenebilir. Yapılan araştırmalar, yüksek iş yaşam kalitesinin; verimliliği, örgütsel etkililiği, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artırdığını, iş yavaşlatma, iş devamsızlığı ve işgücü devrini azalttığını göstermektedir. İş yaşam kalitesinin sadece verimliliği değil performansta da olumlu bir artış sağladığı görülmüştür. Bununla birlikte iş yaşam kalitesi iyileştirildiğinde örgütün amaçları ve ihtiyaçları karşılanmakta ve örgüt hedeflerine ulaşmak kolaylaşmaktadır. Dahası çalışanların İYK'nin artmasıyla aile içi çatışmaların da azaldığı, çalışanların hem ailelerine hem de örgütlerine karşı sorumluluklarını yerine getirmede daha dikkatli oldukları belirlenmiştir (Ayaz,2014:17).

Nihayetinde iş yaşamı kalitesi; iş zenginleştirme, çalışanların karar süreçlerine katılımı, güvenli çalışma koşulları, demokratik denetim, güçlü etkileşim gibi inanç ve değerleri oluşturma süreci olarak kavramsallaştırılmıştır (Başol vd.,2018:76).

2.1.2. İş Yaşamı Kalitesinin Gelişimi

İş yaşamı kalitesinin tarihsel gelişimini incelediğimizde; Bharathi ve diğerleri (2011)'e göre iş yaşamı kalitesi ile ilgili ilk çalışmalar 20.yüzyılın başlarında ortaya çıktığını belirtirken, Martel ve Dupuis (2006) ise 19. Yüzyılın sonlarında bazı kurumların uygulamalarına bakılarak iş yaşam kalitesi uygulamalarının daha eski zamanlarda başladığını ifade etmektedir. Ancak iş yaşam kalitesi yaklaşımıyla ilgi göz ardı edilemeyecek gerçek ise iş yaşam kalitesi yaklaşımı ilk kez 1950'li yıllarda Londra Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde Eric Trist ve arkadaşları tarafından genel ve sistematik bir bakış açısıyla incelenmiş, yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla iş yaşam kalitesi yaklaşımı ile ilgili literatür oluşmaya başlamıştır. 1972 yılında işin demokratikleştirilmesi konulu Kolombiya Üniversitesinde gerçekleştirilen konferansta iş yaşam kalitesi anlamına gelen "Quality of Work Life" deyimini ilk defa kullanılmış ve iş yaşamı kalitesi hakkında daha fazla bilgi edinebilmek amacıyla Uluslararası İş Yaşamı Konseyi kurulmuştur (Akar ve Üstüner, 2017:164).

Öncelikle ABD ve İngiltere'de ortaya çıkan bu kavram daha sonra Hindistan, Hollanda, Japonya ve Norveç'te de yayılmıştır. İş yaşamı kalitesi hakkında araştırma ve birtakım çalışmalar yapmak amacıyla "Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi Konseyi" nin kurulduğu konferansta iki mühim konuya dikkat çekilmiştir. Bu konulardan biri "endüstriyel demokrasi" ve diğeri de "işyerlerinin insancillaştırılması" dır (Açık, 2019:11)

İş yaşamında kaliteyi elde etmek amacıyla çeşitli ülkelerde farklı uygulamalara

rastlamak muhtemeldir. Her bir ülke, iş yaşamı kalitesi sürecine farklı zamanlarda başlamış ve bu süreçte farklı yasal düzenlemelerde bulunmuştur. Norveç bu açıdan, yasal çerçevede "endüstriyel demokrasi" programını oluşturarak, işin yeniden yapılandırılması konusunda ilk adımı atmıştır. Diğer yandan İsveç, işyerlerinin demokratikleşmesi sürecinde; işçi, işveren ve sendika çerçevesinde en gelişmiş programları gerçekleştiren Avrupa ülkesi konumundadır. İngiltere ise, konuyla ilgili teorik araştırma ve çalışmaların en fazla yoğunlukta olduğu ülke durumundadır (Öztuna,2007:60).

İş yaşamı kalitesinin ölçülebilir boyutları ilk kez Walton (1975) tarafından belirlenmiş olup ilk deneysel çalışma Taylor (1978) tarafından yapılmıştır. Walton (1975) iş yaşam kalitesi kavramını 8 davranışsal boyuta ayırarak incelemiştir. Bunlar; yeterli ve adil ücret, çalışma ortamıyla sosyal bütünleşme, insan kapasitesini kullanma ve geliştirme fırsatı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çalışma yaşamının sosyal uygunluğu, sürekli gelişme fırsatı ve güvenlik, çalışma ve toplam yaşam alanı, çalışma ortamının düzenleyen kanunlardır (Akar ve Üstüner, 2017:164).

Son yıllarda farklı nedenlerle iş yaşam kalitesine olan ilgi artmıştır. Bu nedenler; iş alternatiflerindeki artış, çalışanların eğitim seviyelerinin artması, sendika sayılarının artması, , endüstriyel kargaşanın olması, insan davranışlarıyla ilgili bilginin artması, insan kaynakları yönetiminin öneminin artmasıdır. Günümüzde örgütsel verimliliği belirleyen en önem arz eden faktörün, üretim faktörleri arasında dikkat çeken ve diğer üretim faktörlerini yönetip yönlendiren emek (çalışan) faktörü olduğu artık çok daha fazla kabul görmeye başlamış ve bu konuyla ilgili yapılan araştırmaların sayısı gün geçtikçe artmaktadır çoğalmaktadır (Turan, 2017:13-14).

2.1.3. İş Yaşamı Kalitesinin Boyutları

İş yaşamının kaliteli olarak nitelendirilmesinde birçok farklı faktör söz konusudur. Bu faktörler işin örgütlenmesi, çalışma ortamı, iş yerinde kullanılan teknoloji, işin yapısı, ücretler, katılım, iş doyumu, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve güvenlik olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda, çalışanların iş yaşamında bağlılığını sağlayacak olan bu etkenler çalışanın iş yaşamındaki motivasyon ve iş tatminine de pozitif anlamda katkıda bulunmaktadır (Altunkılıç, 2019:22). İnsana karşı daha duyarlı olan yönetim yaklaşımlarında bireyler de kurumun hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunmak amacı ile daha istekli çalışırlar. Böyle kurumlarda çalışanların işe olan konsantrasyonları artmakta ve iş performanslarına da olumlu bir şekilde katkıda bulunmakta daha kaliteli ve verimli işler ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların performansının artması ile beraber kurumlar da gayelerini daha kolay elde edebilmektedir. Çalışanların yaşam kalitesinin sağladığı adalet, yetkinlik, özgürlük ve mutluluk gibi kavramlar bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Tüm bunların olması ile beraber iş yaşam kalitesi de artmaktadır (Altunkılıç, 2019:23). Başka bir yaklaşım olarak Walton (1974), iş yaşamı kalitesini sekiz kategoride ele almıştır. Bu kategoriler aşağıda verilmiştir:

1. Yeterli ve adil ücretlendirme
2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları
3. Bireysel kapasitesinin geliştirilmesi ve kullanılması
4. Sürekli Gelişim ve İyileştirme
5. Sosyal bütünleşme
6. Sosyal sorumluluk
7. İş ve Yaşam Dengesi
8. Yasal Haklar

Tablo 2.1. Walton İş Yaşamı Kalitesi Boyutları (Abul, 2015:53).

İYK'nın Boyutları	İYK'nın Göstergeleri
Yeterli ve adil ücretlendirme	- Kardan pay verilmesi - İç ve dış adalet - Çalışanların maaşları arasındaki orantı - Adil ücretlendirme
Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları	- Uygun çalışma saatleri - Güvenli ve sağlıklı fiziksel ortam
Bireysel kapasitenin kullanılması ve geliştirilmesi	- Süreçler hakkında bilgi - Birden fazla niteliğe sahip olma - Özerklik - Özkontrol
Sürekli gelişim ve iyileştirme	- Kariyer imkanı - Kişisel gelişim - Maaş artışı imkanı - İş güvencesi
Sosyal bütünleşme	- Önyargısız bir ortamın varlığı - Eşitlik, hareketlilik ve sosyal ilişkiler - Topluluk olma bilinci ve duygusu
Demokratik ortam	- İşçi hakları - Düşünce ve fikir özgürlüğü - Kişisel bilgilerin korunması ve gizliliği - Tarafsızlık
İş ve yaşam dengesi	- İş dışındaki sosyal çevre ve aileye zaman ayırabilme - Programların dengeli olması
Çalışma yaşamının sosyal boyutu	- Şirket imajı - İş uygulamaları - Kurumun sosyal sorumluluğu

2.1.3.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme

Çalışmanın en temel güdüsü para kazanmaktır. Çalışma karşılığı verilen ücretin çalışanlara adil dağıtılması ve yeterli olması hem çalışanın tatmin olmasını hem de iş yaşamı kalitesini etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Verilen ücretin hem çalışanın, hem de toplumun yaşam standardını yükseltecek düzeyde ve yapılan işle dengede olması, terfi ile orantılı olarak, eşit değerde iş yapanlara eşit bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Demirbilek, 2014:38).

Çalışanların yaptıkları işe yönelik uygun bir karşılığının olması önemlidir. Çalışanların ortaya koydukları iş ile onlara ödenecek ücretler arasındaki dengenin kurulabilmesi başarılı bir uygulamanın şartı olarak azami önem taşımaktadır. Ücret ve maaş yönetiminin temel politikası, işler arasındaki ücret sistemi ile telafi edilmesi ve bu bağlamda adil bir sistemin kurulması olmalıdır. Çalışan aldığı ücret karşılığında kendisinin ve ailesinin hayatını uygun şekilde idame ettirebilmeli ve diğer meslek gruplarının aldığı ücretler ile kendi gelirini karşılaştırdığında tatmin duygusu yaşayabilmelidir bu çalışanların motivasyonu açısından önemlidir. Çalışanlara verilecek olan ücret objektif bir şekilde düzenlendiğinde çalışanların verimliliği artırılabilir ve örgütün amaçlarına ulaşması sağlanabilir. Çalışanın yeterli ücret almadığı fikri ise motivasyonu düşürmekte, işe gelmeme ya da geç gelme gibi bir takım sorunlara neden olabilmektedir (Bektaş, 2013:21-22).

2.1.3.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Günümüzdeki çalışma dünyasında işverenin çalışanların güvenlik ve sağlıklarını koruyucu çalışma koşullarını sağlamasını gerekli hale getirmiştir. Bu gereklilik hem işverenin çalışanlarına karşı yerine getirmesi beklenen sosyal sorumluluğundan, hem de örgütteki verimlilik ve etkinliği artırma amacından kaynaklanmaktadır. Çünkü işgörenlerin ileri derecede tehlikeli ya da sağlıklarına zarar verebilecek fiziksel şartlara ve çalışma saatlerine maruz bırakılmaması gerektiği içinde toplum tarafından da kabul gören genelgeçer bir yargı olmuştur (Turan, 2017:20).

İşin ilerleme süreci ve şartlarının neden olduğu işe bağlı hastalık, meslek hastalığı veya iş kazaları çalışma ortamından kaynaklanarak çalışan sağlığını doğrudan olumsuz etkilemekte, bu da güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının önemini daha çok ortaya koymaktadır (Açık, 2019:15).

Çalışma yaşamını etkileyen çoğunlukla kontrol edilemeyen toplumsal çevresel koşullar, ulusal ve küresel gelişme ve değişimler, işgücü piyasası gibi etkenler sonucunda oluşan dışsal faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden sendikal faaliyetler; çalışma yaşamında çalışanların sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışarak iş yaşamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Demir, 2011:455).

2.1.3.3. Bireysel Kapasitenin Kullanımı ve Geliştirilmesi

Bu boyut çalışanların bir işi yaparken kabiliyetlerinin büyük bir kısmını kullanabiliyor olması, yaptığı işin otonomiye ve bireysel kontrole olanak sağlaması gibi yönleri içermektedir (Özmete, 2002:6). Fakat örgütler tarafından sağlanan bu olanakların var olması gelişimin sağlanabilmesi açısından tek başına yeterli değildir, bu olanakların etkin bir şekilde kullanılması ve değerlendirilmesi de gerekmektedir (Açık, 2019:16). Bununla birlikte çalışanların yeteneklerini ve kapasitelerini geliştirmek için işletmenin de bazı sorumlulukları çalışana vermesi önem taşımaktadır. Çalışanların yapmış oldukları işe ve işin kontrolüne hakim olması, ortaya çıkan ürün veya hizmeti sahiplenmesine ve daha çok özveri göstermesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca çalışanların sahip oldukları kapasitelerinin tam anlamıyla kullanılması ve geliştirilmesine imkan sağlanması, çalışanların farklı beceri ve yetenekleri kazanması ve verimliliklerinin artmasına katkı sağlanmalıdır (Turan, 2017: 20-21). Bu durum çalışanın özgüvenini kazanmasına ve mesleki donanımlarının artırmalarına da katkı sağlayarak iş yaşamı kalitesi üzerinde oldukça etkilidir.

2.1.3.4. Sürekli Gelişim ve İyileştirme

Walton (1974), iş yaşamı kalitesinde sürekli gelişim ve iyileştirme kavramını, çalışanların yaptıkları işin onları monoton hale getirmektense becerilerini artırma ve devam ettirebilmelerini, ileriki zamanlarda üstlenecekleri vazifelerinde de kullanabilecekleri bilgi ve yetenek kazanmalarını ve örgütsel ve bireysel anlamda ilerlemenin gerçekleşmesi için fırsatlar sunulması olarak ifade etmiştir (Bektaş, 2013:24). İş yaşamı kalitesinin bu boyutu daha çok çalışanların kariyerleriyle ilişkilidir. Kariyerde ilerleme işgörenler için mühim bir husustur. Çalışanların kariyerlerini ilerletebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için anlamlı kariyer yolları ortaya konulmalı ve kariyer haritaları izlenmelidir. İş yaşam kalitesinin sağlanmasında terfi fırsat ve imkanlarının olması önemli bir yere sahiptir. Kariyer geliştirme, çalışanların iş yaşam kalitesini yükseltmesinin yanında, kendini yetiştirmiş olan personelin örgütte kalmasına, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş olanakları sağlanmasına, çalışanların yeteneklerine uygun

pozisyonlara getirilmesi konularında çalışanlara fayda sağlamaktadır. Ayrıca bireylerin yönetsel ve teknik yeteneklerinin arttırmasına da yardımcı olur (Turan, 2017:21).

Örgüt yönetiminin çalışanın terfi ve kişisel gelişim imkânına önem vermesi, kariyer geliştirme olanakları sunması, bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanmasına ve geliştirmesine olanak tanınması, almış olduğu ücreti kaybetme korkusu olmadan istihdam ve ücret güvenliği sağlaması çalışma yaşamı kalitesini etkileyen önemli unsurlar arasındadır (Demir, 2009: 87).

2.1.3.5.Çalışma Hayatının Sosyal Boyutu

Çalışma yaşamının sosyal boyutu çalışanların kurumun sosyal sorumluluk anlayışını algılayış düzeyidir. İşini sosyal olgu olarak gören işgörenler sosyal sorumluluk yaklaşımı daha düşük olan kurumlarda çalıştıklarında yaptıkları işi değersiz görmekte ve özsaygılarını yitirmektedirler. Çünkü bu çalışanlar, sosyal açıdan insanlara faydalı bir iş yapmak istegindedirler ve işin sağladığı maddiyat, prestij ve güçten ziyade iş kendiliğinden bir değer ve ödül olarak görürler. Kısacası yapılan işin topluma olan yararı açık ve net olduğunda çalışma, kişiler için anlamlı olarak nitelenebilecektir. Sonuç olarak sosyal sorumluluğu yüksek bir kurumda çalışmanın iş yaşam kalitesi üzerine olumlu etkileri olmaktadır(Şirin, 2011:10).

2.1.3.6.Demokratik Ortam

Bu boyut kişisel dokunulmazlık, eşitlik hakkı, insan hakları, mahremiyet, ifade ve konuşma özgürlüğü, demokratik ortam, karar alma süreçlerine katılım, hak ve sorumlulukların bilinmesi ve savunulması, iş mevzuatındaki çalışan haklarını içermektedir (Duyan vd., 2013: 107).

Bu ifade çalışanların özgürlüğünü etkileyen örgütsel normları kapsamaktadır. Organizasyon içinde doğru normlar oluşturmak için çaba sarf edilmelidir. Organizasyonlar, çalışanların gizliliğinin korunmasına önem vermeli, konuşma özgürlüğüne olanak tanımalı ve kurum içinde eşitlik ve özgürlüğü sağlayacak birtakım normlar oluşturmaktadır. En geniş haliyle demokratik ortam kavramını ifade edecek olursak; çalışma hakkına saygı gösterme, çalışanlara özgür konuşma hakkı sağlama, özel yaşamın gizliliği hakkına saygılı olma, , organizasyondaki ödüllerin dağıtımında ve tüm konularda çalışanlara karşı adaletli davranılması, çalışanların dernek (sendika) kurma hakkına engel olmamayı kapsamaktadır (Turan, 2017:22).

2.1.3.7.Sosyal Bütünleşme

Sosyal bütünleşme bir toplumda yaşayan insanların düşünce, amaç kalitesi hakkındaki algısında ve ideallerindeki ortaklığı ve benzerliği ifade eden bir kavramdır. Sosyal bütünleşmenin sağlanmasında birçok etken etkili olmakla birlikte sosyal adalet anlayışı, fırsat ve imkan eşitliği, gelir dağılımında dengenin sağlanması ve bu etkenler arasında öne çıkan ortak bir örgüt kültürünün sağlanması sosyal bütünleşmenin oluşması açısından önemli görülmektedir (Bektaş, 2013:24).

Çalışanın kişisel kimliğini ve kendisine olan saygısını kazanıp kazanamaması, sosyal ve siyasal eşitlik, örgüt içi paydaşlar arasında destekleyici ekip çalışması olması, yöneticilerin çalışanlarına eşitlik ilkeleri çerçevesinde davranması, kişiler arası açıklık, sosyalliğe yatkın olma gibi çalışana özgü bazı nitelikler yoluyla çalışma yaşamı kalitesinde sosyal bütünleşme kavramı belirlenir (Dikmetaş, 2006: 171).

Hangi sınıftan olursa olsun veya hangi dinden, ırktan ve kimlikten olursa olsun tüm çalışanlara sosyal bir ortamda eşit bir şekilde davranılması gerekmektedir. Çalışan

bireylerin, yaşamının büyük bir bölümünün iş ortamında geçtiği göz önüne alınırsa, bulunduğu ortamdaki insanlarla iletişim ve ilişkileri, kişiyi pek çok noktada etkileyebilmektedir. İş ortamında iyi bir çalışma grubu oluşmuş, ekip ruhu yerleşmiş ise kişi işini sevmese dahi arkadaşları ile bir arada olabilmek adına orada bulunmayı tercih edecek ve bu da zamanla iş hayatından aldığı zevki arttıracaktır (Turan, 2017:22).

2.1.3.8. İş ve Yaşam Dengesi

İş yaşamı insanlar için önemli yaşam alanlarından birisidir. Çalışan kişilerin hayatlarının büyük bir bölümü iş yerlerinde geçmektedir. Kişilerin iş yaşamında karşılaştığı olumsuz bir durum onun iş dışı hayatını da olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durumda çalışanların iş yaşamından kaynaklanan bir durumu özel hayatına yansıtabileceği gibi, özel hayatında karşılaşılan bir olay da çalışma yaşamını etkileyebilmektedir (Açık, 2019:18).

Hem çalışanlar hem de işverenler için önemli olan iş yaşam kalitesinin önemli unsurlarından biri iş ve ev hayatı arasındaki ilişki ve bu ögeler arasındaki dengedir. Günümüz dünyasında artan rekabet ortamında ev ve iş hayatını ayırmak gerçekten çok zorlaşmıştır. Günümüzde çalışanlar kariyer, aile hayatı ve boş zaman etkinlikleri arasında bir uyum ve denge sağlamayı daha çok istemekte ve buna daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Bunun sağlanabilmesi için birçok ülkede ulusal politikaların gerekliliği uluslararası düzeyde ortaya konulmuştur. İş yaşam kalitesinin sağlanmasında iş ve iş dışı yaşamın dengesinin sağlanması ve örgütlerin bu konuda çalışanlara yardımcı olması son derece önemlidir. Bu dengenin sağlanmasında yönetsel yaklaşımlar önemli rol oynamaktadır. Çağdaş ve dönüşümcü yöneticiler, iş yaşamı ile iş dışı yaşamın birbirlerine rakip değil birbirlerini tamamlayan unsurlar olduğu gerçeğinden hareket etmelidirler. Yönetimsel rol, çalışanları iş yaşamı ve özel yaşam olmak üzere bir bütün olarak görmeli ve yönetimsel kararlarda bu düşünce çerçevesi hakim olmalıdır (Abul, 2015: 60).

2.1.4. İş Yaşamı Kalitesinin Amacı ve Önemi

İş yaşam kalitesinin en genel amacı, çalışanlar için uygun çalışma şartlarını geliştirmek ve böylece örgütsel başarıyı sağlamaktır. Burada örgütün çalışma ortamlarını iyileştirirken, esasen örgütün verimliliğini arttırmak hedeflenmiştir (Şen, 2016:16).

İş yaşam kalitesinin amacı, örgüt içindeki çalışanlara faaliyetlerinde daha verimli olabilecekleri bir çalışma platformu yaratmaktır. Bununla birlikte iş yaşamlarının yardımıyla kişisel tatminleri de gerçekleştirme imkanı bulacaklardır. Çalışan tatmininin artırılması, öğrenme isteklerinin artmasına ve değişim karşısında daha fazla uyum sağlayabilmelerine olanak sağlamaktadır. İş yaşam kalitesi, bir çalışanın kariyeri için geliştirdiği memnuniyeti iş ve iş ortamlarından özel yaşamlarına yansıtabilmesi ve geliştirmesine imkan sağlanmasıdır. Bu durum örgütlerin sorunsuz ilerleyebilmesi, çalışanların başarısı gösterebilmesi ve performanslarının artırılabilmesi açısından büyük öneme sahiptir. İş yerlerinde geçirilen zamanda göz önüne alındığında örgütler ve çalışanlar için iş yaşam kalitesi daha önemli bir hale gelmektedir (Bağdadioğlu, 2019:33).

Başka bir ifadeyle, iş yaşamı kalitesi kavramı, işin insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmeleri için ihtiyaçlarını karşılamaları, çalışanların çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları duygusunu edinmeleri, iş tatmininin sağlanması, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak sağlayan bir

ortamın oluşturulmasını içermektedir (Mert, 2018:2). İş yaşam kalitesinin doğru yapılandırılmasının, örgütsel verimliliği pozitif yönde etkileyeceği, iş yaşamının kalitesinin düşük olmasının ise bir kurumda çalışanların tükenmişlik yaşamalarına neden olacağı ve örgüte olan bağlılıklarının azalmasına yol açarak örgütsel verimliliği azaltacağı savunulmaktadır (Ayaz, 2014:17).

Çalışma yaşamı, bireylere ekonomik faydalar sağlarken bunun yanında, bireyin hayatında hem zamanı daha etkin değerlendirme, hem yaşam enerjisini faydalı amaçlara yöneltme ve nihayetinde de edindiği doyumla bireyin psikolojik ve sosyal sağlığını koruma gibi önemli özellikleri de bulunmaktadır. (Demirbilek, 2014:37).

İş yaşam kalitesi ile çalışanları yüksek performansla ulaşılabilmeleri için motivasyonlarını ve iş memnuniyetini arttırmak ve çalışanların yıpranma olasılığını ortadan kaldırmak hedeflenmektedir. İş yaşam kalitesinin odak noktası işgörenlerin ihtiyacını karşılayarak, çalışan potansiyelini ve verimliliğini yükseltmeye yönelmektir. İş dışındaki hayatlarında olan bireysel ilgi alanlarına saygı duyan, zorlukların üstesinden gelebilecek yeterli ve uygun kaynakları sağlayan, beklentileri açık bir şekilde belirten, makul zaman çizelgeleri ve yönetilebilir iş yükleri belirleyen, çalışanların işin nasıl, nerede ve ne zaman yapıldığını kontrol etmesini sağlayan destekleyici çalışma ortamları oluşturmak ve iş ile yaşam uyumunu dengelemek ve kolaylaştırmaktır (Bağdadioğlu, 2019:31). İş yaşam kalitesinin artması ile çalışanlar; kendini sürekli geliştiren, öğrendiklerini çevresine aktaran, bunun yanında mutluluk düzeyi yükselen ve bunların yansıması olarak performansını artıran ve işinden tatmin olan kişilere dönüşürler. Çalışanların yaratıcılık potansiyeli örgütlerin rekabetçi üstünlüğünün temel kaynaklarından olduğundan bu kaynağı en doğru şekilde kullanabilmek, nitelikli işgücüne sahip olmak, mevcut çalışanları ellerinde tutmak için örgütler iş yaşamı kalitelerini artırmalı buna uygun bir ortam sağlamalıdır. Çünkü başarılı işletmelerin sahip olduğu en önemli güç çalışanlardır (Turan, 2017:15).

İş yaşamı kalitesi amaçları arasında çalışanların kendini güvende hissetmesi, kariyer yaşamını dengelemesi ve algıladığı nitelik ve özellikleri güdü ihtiyaçları, değer tutum ve davranışları ve çevresi ile olan ilişkileri gibi diğer etkenler ile bağdaştırması gerekir. Bireyler, işinden ve görevinden duyduğu memnuniyeti çevresine yansıtabilmeli, güvende olduğunu hissettirmelidir. Genelde orta yaş grubu iş görenler, orta yaş krizinden dolayı bu etkenleri yoğunlukla yaşayabilmektedirler. Kendini işinden dolayı güvensiz hissedebilmektedir. Bunun sebebi iş güvenlik kalitesinin ve eksikliğinin oluşturduğu psikolojik nedenlerdir. İş yaşam kalitesi bu gibi oluşmuş ya da oluşabilecek güven problemlerini ortadan kaldırmayı amaçlamalı ve hedeflemelidir (Erat vd., 2011:54).

Sonuç olarak iş yaşamı kalitesi örgütler için önemli konulardan biridir. Zira iş yaşamı kalitesi arttıkça örgütsel etkinlik artar ve çalışanlardaki olumsuz davranışlar azaltılabilir. Bu yüzden iş yaşamı kalitesi, çalışanın işteki etkinlik ve verimliliğini doğrudan etkileyen faktörleri içeren önemli bir yönetim süreci olarak görülmelidir. Unutulmamalıdır ki başarılı işletmelerin çoğunluğu, işini severek yapan, yaptığı işle, iş arkadaşlarıyla ve çalıştığı işletme ile temsil edilmekten onur duyan, örgüt kültürünü benimsemiş, yönetimin desteğini alan, işletmenin amaç ve hedeflerini sahiplenmiş çalışanlara sahip işletmelerdir (Demirbilek, 2014:38).

Srivistava ve Kanpur'a (2014) göre ise iş yaşamı kalitesinin amaçları şunlardır:

- Bireysel üretkenliği, hesap verebilirliği ve bağlılığı artırmak.
- Daha iyi ekip çalışması ve iletişim.
- Çalışanların moralini yükseltmek .

- Örgütsel stresi azaltmak .
- Hem iş içinde hem de iş dışında ilişkileri geliştirmek.
- Güvenli çalışma koşullarını geliştirmek.
- Yeterli İnsan Kaynakları Geliştirme Programları sağlamak.
- Çalışan memnuniyetini artırmak.
- İşyerinde öğrenmeyi güçlendirmek.
- Devam eden değişimi ve geçişi daha iyi yönetmek.
- Organizasyonun şekillenmesinde her kademede yönetime ve karar süreçlerine katılmak.

İş yaşamı kalitesi yaklaşımında istenen hedeflere ve belirlenen amaçlara ulaşıldığı zaman hem kuruma hem de işgörenlere katkı sağlayacaktır. Bu katkılara baktığımızda hem yönetim hem kurum çalışanlarına yarattığı faydalar ise aşağıdaki gibidir:

- İnsanların gelişimi yoluyla iyileştirilmiş organizasyon performansı.
- Yönetime veya sendika ortaklığına doğru hareket de dahil olmak üzere organizasyonun tüm seviyelerinde ve içinde artan işbirliği ve ekip çalışması.
- İyi bir iş ortamının artırılması.
- Geliştirilmiş kalite performansı.
- Kurumun değerlerine ve hedeflerine olan bağlılığın artması.
- Kaliteli bir organizasyonun gelişiminin sağlanması. (Srivistava ve Kanpur, 2014, s.56-57).

2.1.5. Hemşirelerde İş Yaşamı Kalitesi

Günümüzde hem ülkemizde hem dünyada sağlık hizmetleri kapsamının genişlemesi sebebiyle nitelikli işgücü gereksinimi artmıştır. Bununla beraber, hemşire sayısındaki yetersizlik nedeniyle mevcut çalışanları kurumda tutmak ve nitelikli hemşireleri kuruma çekmek öncelik kazanmıştır. Bu nedenle organizasyonlar, nitelikli hemşireleri kendilerine çeken ve organizasyonda tutan etkenin ne olduğunu anlamaya çalışmalı ve üstün performansı destekleyen, çalışanları iş ortamında daha mutlu ve verimli kılan iş ortamları oluşturmalıdır (Şirin, 2011:2). Hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin artması yalnızca onları değil fiziksel ve psikolojik yönden hassas olan hastalarla en çok vakit geçiren çalışanlar oldukları için hem onları hem kurumlarını hem de genel anlamda toplumu ilgilendirmektedir.

Hemşirelik hizmetlerinin kapsamının genişlemesi sebebiyle nitelikli işgücü ihtiyacında artış olduğu görülmektedir. Hemşirelik hizmetlerinin geliştiği ülkelerde kaliteli hemşire eksikliği nedeniyle organizasyonların mevcut çalışanlarını bünyesinde tutmaları önem arz etmektedir. Bu nedenle çalışanı iş yaşamında daha verimli, huzurlu ve mutlu olmalarını sağlamaya yönelik iş yaşamı kalitesi (İYK) ile ilgili araştırmalar yabancı literatürde sıkça ele alınan konular arasında yer almaktadır. Uluslararası Hemşireler Birliği, 2007’de yapılan hemşireler günü etkinlikleri kapsamında “Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi” kavramına dayalı olarak “Olumlu Çalışma Ortamları: Kaliteli İşyerleri = Kaliteli Hasta Bakımı” konusunu ana tema olarak ele almış ve bu konudaki duyarlılığı artırmayı amaçlamıştır (Açık, 2019:1). Dünya Sağlık Asamblesi’nde de “Herkesin Sağlık Stratejileri” doğrultusunda sağlık çalışanlarında önemli bir yere sahip olan hemşireliğin önemi vurgulanarak, hemşirelerin görevde tutulması, motive edilmesi ve hemşirelik hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi için

uygun çalışma ortamının sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Şen, 2016:19).

Sağlık çalışanları insan hayatı gibi çok hassas ve hata kabul etmeyen, hayati önem taşıyan bir alanda faaliyetlerde gösterdikleri için sağlık alanında hizmet veren kurumlarda iş yaşam kalitesi daha büyük bir öneme sahiptir. Bu durum daha istekli ve verimli olmalarını ve böylece daha az hata yapmalarını sağlayacaktır (Güçlü ve Kurşun, 2018:190).

Hemşirelerin diledikleri koşullardaki bir ortamda işlerini yapabilmeleri, iş verimi ve hizmet kalitesine olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. İş yaşamı kalitesi ise; insanın yalnızca bedensel değil, zihinsel, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da dikkate alarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir. İş yaşamının kalitesini etkileyen belirleyici gruplar ise yönetsel, işletimsel, çevresel ve çalışan kaynaklı olarak sınıflandırılmaktadır (Coşkun vd., 2015:86).

Hemşirelik iş yaşamının kalitesi, kayıtlı hemşirelerin, kurumun hedeflerine ulaşırken çalışma organizasyonlarındaki deneyimleriyle önemli kişisel ihtiyaçları karşılama derecesidir. Sağlık sektöründe örgütsel verimliliği artırma ihtiyacı, literatürde tekrar eden bir temadır ve en büyük çalışan grubu olarak hemşireler kilit oyuncularındır. Daha önceki araştırmalar, iyileştirilmiş hastane üretkenliğini daha iyi bir iş yaşam kalitesine bağlamaktadır. Çalışanların iş deneyimleri yoluyla önemli kişisel ihtiyaçları karşılama derecesi, aynı zamanda kuruluşun hedeflerine ulaşma derecesini oluşturarak hemşirelik iş yaşamının kalitesini ifade etmektedir (Brooks ve Anderson, 2005:323-324).

Alan yazında birçok yazarın, hemşirelerin İYK 'yı ve ilgili konuları incelediği görülmektedir. Bunlardan Kanada Hemşireler Birliği' nin yaptığı çalışmalar özellikle dikkati çekmektedir. Donald'a (1994) göre yılındaki hemşireler için kaliteli bir iş ortamı "Birey olarak hemşirelerin ihtiyaç ve beklentilerinin karşılandığı, aynı zamanda hastaların da kendi sağlıklarıyla ilgili hedeflerine ulaştığı ve her iki çıktının örgüt tarafından belirlenen maliyet ve kalite çerçevesinde paraya dönüştürüldüğü bir yer" olarak ifade edilmiştir (Uğur ve Abaan, 2008:299).

Hemşirelikte iş yaşam kalitesi, hemşirelerin çalıştıkları örgüte anlamlı ve pozitif bir katkıda bulunması için sağlanan olanaklar üzerine temellenmektedir. Hemşirelikte iş yaşam kalitesi, hemşirelerin ev ve iş yaşamı arasındaki etkileşimi ile birlikte hemşirelerin iş tasarımı ve bu doğrultuda iş yükü ve etkileşimi yönünden sağlık bakım üretimine olan etkisini örneğin kalite, fiyat ve hasta çıktısı içeren çok boyutlu bir kavramdır (Güçlü ve Kurşun, 2018:190). Başka bir ifadeyle hemşirelikte iş yaşamı kalitesi; hemşirelerin işle alakalı refah seviyesini artıran, çalışan hemşirelere sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sunan, hemşireleri tatmin eden, motivasyonlarını yükselten, kaliteli hasta bakımının sağlandığı kapsamlı bir yapıdır. Hemşirelikte iş yaşamı kalitesi; mevcut çalışma ortamı koşullarında değişikliklerde bulunarak daha iyi çalışma ortamı oluşturmayı ve hemşirelerin yaşam kalitelerinin iyileştirilmesini öngörmektedir (Şen, 2016:19).

Hemşirelerin çalışma yaşam koşulları karmaşık ve matriks yapıda organizasyonlardan oluşmaktadır. Bu karmaşıklıkta çalışan hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ve yaşam kaliteleri yadsınamaz bir önem arz etmektedir. Hemşirelik; aşırı iş yükü, zaman baskısı, uzun süreli çalışma, zor ya da karmaşık görevler, tekdüzelik, yetersiz dinlenme, meslek hastalıkları (enfeksiyon, bel ağrısı, varis gibi) ve fiziksel olarak kötü iş koşulları gibi risk faktörleri içine alan bir meslek grubudur. Bununla beraber; uzun süre ayakta kalma, nöbetlerde uykusuzluk, beslenme ve uyku düzensizlikleri ve özellikle son yıllarda giderek artan sağlık çalışanlarına şiddet ile karşılaşmaktadırlar. Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin hasta bakım kalitesine de etki

ettiği düşünüldüğünde bu durum daha önemli bir hale gelmektedir. (Demirler vd., 2014: 28).

İş yaşamı kalitesinin sağlanmasında esas amaç, hem örgütsel hem de bireysel çıktıları oluşturmaktır. Hemşireler bir yandan tüm bilgi, beceri, yetenek ve güçleri ile örgütsel amaçlar çerçevesinde işlerine yöneltirken, diğer yandan motive edilmeleri gerekmektedir. İş yaşamı kalitesi; iş yaşamı çevresinde çalışanlar tarafından tercih edilen veya tercih edilmeyen faktörlerin değerlendirilmesi ile belirlenen, çalışanların verimliliklerini ve etkinliklerini, moral ve motivasyonunu, beklentilerini ve isteklerini nihayetinde umutlarını destekleyen çalışma ortamıdır. Sağlık kurumlarında hemşirelerin kaliteli hasta bakımı vermelerini sağlayacak olumlu bir atmosfer yaratılmalıdır. Bu atmosfer, hemşirelerin hem iş sorumluluklarını yerine getirmeleri hem de bireysel amaçlarına ulaşmaları için onların çabalarını artıracak unsurların ne olduğunu belirlemek açısından önemlidir. Bu sebeple, hemşireleri etkinleştirmelerini sağlayacak ekonomik, örgütsel, yönetsel ve psikososyal, motivasyon unsurlarıyla donatılmış kaliteli çalışma ortamlarının oluşturulması için gerekli politika ve prosedürler geliştirilmeli ve hayata geçirilmelidir (Şirin, 2011:12).

Hastaneler 7 gün 24 saat hizmet sağlayan matriks yapıda organizasyonlardır. Sağlık hizmeti ve hasta bakımındaki yetersizlikler ve olumsuz durumlar doğrudan insan hayatını etkilemektedir. Bu sebeple sağlık çalışanlarının ve özellikle hastayla en fazla etkileşim içinde olan hemşirelerin iş yaşamlarının kalitesini bilmek ve kaliteyi artırıcı koşulları sağlamak ve geliştirmek bir tercihten öte zorunluluktur (Çatak ve Bahçecik, 2015:86).

Sağlık kurumlarında hastalarla en çok bir arada olan sağlık çalışanları hemşirelerdir. Bu sebeptendir ki sağlık kurumlarında önemli bir yere sahip olan hemşireler, hemşirelik bakımının kalitesi ile ilgili stresler, çalışma koşullarındaki farklılıklar, yer değişikliği, destekleyici iş ilişkilerinin azlığı, hemşire ve diğer sağlık personelleri ile olan iş ilişkileri, çalışma koşulları gibi nedenler ile çalışma ortamında büyük oranda stres yaşamakta ve daha yoğun baskılar altında kalmaktadırlar. Hemşirelik mesleğinin iş hayatının getirdiği zorluklarının yanı sıra ev hayatında kadın ve anne rolünün getirmiş olduğu sorumluluklar ve güçlükler de hemşireler üzerindeki stres ve kaygıyı arttırmaktadır (Şen, 2016:3).

Dünya genelinde sağlık hizmetlerinde yaşanan en önemli sorun sayı ve nitelik açısından insan kaynağının yetersiz olmasıdır. Hemşirelerin işten ayrılma niyetinin iş yükü, yönetim stili, yönetimden memnuniyetsizlik, yetkilendirme ve otonomi, çalışma saatlerinin uzunluğu, ücret düşüklüğü, ilerleme fırsatları, çalışma çizelgeleri ve çalışma koşullarının kötülüğü gibi kurumsal özelliklerden etkilendiği ifade edilmektedir. Yetersiz hemşire işgücü probleminin çözülmesinde anahtar rol oynayan güvenli hemşire istihdamı, ancak sağlıklı ve kaliteli çalışma koşullarının oluşturulmasıyla sağlanabilir. Bununla beraber güvenli hemşire istihdamı; kurumsal çıktılarda, nitelikli hasta bakımında ve hemşirenin iş yaşamında kalitenin sağlanmasını, geliştirilmesini ve sürdürülmesini de sağlar(Şirin, 2011:14). İş yaşamı kalitesi düzeyinin hemşirelerce düşük algılanması onların yaptıkları işten memnuniyet durumlarını, verimliliklerini ve sunulan hemşirelik hizmetlerinin kalitesini de olumsuz etkilemektedir(Açık, 2019:22). Bu unsurlar dikkat edilmediğinde hemşirelerin iş doyumunu ve iş yaşamı kalitesini de olumsuz etkileyebilmekte, tükenme ve motivasyon eksikliği gibi problemlere neden olmaktadır (Coşkun vd., 2015:86).

Sağlık çalışanları normal çalışma saatleri ve günleri dışında çalışmak durumunda kalan, hayati risk taşıyan görev ve sorumlulukları bulunan, zamanla yarışan, farklı teknolojilerle iç içe olan, yoğun baskı ve stres altında çalışmak zorunda olan bir grubu

meydana getirmektedir. Sağlık hizmeti sunumunda yaşanan yetersizlikler, hizmetin ve personelin dengesiz dağılımı da çalışanlarda beklentilerinin karşılanamamasına ve düş kırıklığı ve gerginliğe neden olmaktadır. İşle ilgili gerginlik, çalışanın işteki verimi ve üretimini düşürmekte, iş tatminini azaltmakta, işe geç gitme, deneyimli personelin elde tutulamaması, mazeret belirterek işe hiç gelmeme ya da işi tamamen bırakma gibi kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Alan ve Yıldırım, 2016:87).

Hemşireler için iş yaşamı kalitesini olumlu etkileyen unsurlar; yeterli sayıda hemşire bulunması, hemşirelik uygulamaları üzerindeki kontrol, olumlu iş ilişkileri, kaynaklara ulaşma, meslektaşları tarafından tanınma durumu, mesleki otonomilerinin sağlanması ve kariyer gelişimi fırsatları olarak ifade edilmektedir. Bunun yanında düşük iş stresi, üstlerle olumlu iletişim içerisinde olma, örgüte olan bağlılık, düşük rol çatışmaları, adalet duygusu, iş aktivitelerinin bilinirliği, örgütsel kararlardaki kontrol odağının belirliliği, performansla dair geri bildirim alma, iyi ve adil ücretlendirmenin olması da hemşirelerin iş yaşamlarının kalitesinin artması üzerinde olumlu katkılar yaptığı söylenebilir(Kaya, 2011:19).

Hemşirelik iş yaşamı kalitesi, içinde bulundukları kurumda yaşananlarla kişisel ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayabilme olarak ifade edilmiştir. Hemşirelikte iş yaşam kalitesi ile ilgili yapılan çalışmada iş yaşam kalitesinin ilerleme düzeyini gösteren 6 önemli faktör bulunduğu belirtilmiştir. Bunlar; yönetimin stili, çalışanların kurum içinde ne kadar söz sahibi olduğu, çalışma arkadaşları ile ilgili etkili iletişimi vardiyalı çalışma koşulları, iş yükü ve gerginliğinin düzeyi, demografik özellikler, olarak ifade edilmiştir (Vagharseyyeddin vd., 2011:796-799).

Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi seviyesini artırmada, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının oluşturulmasının önemi inkar edilemez bir gerçektir. Yüksek kaliteli iş yaşamı çevresi, insan faktörüne önem verir ve kişisel büyüme ve gelişmeyi destekleyerek hemşireleri başarıyla sonuca ulaştırır. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, hemşirelerin sağlığının ve morallerinin iyi olmasını sağlayan, kaliteli hasta sonuçları için örgüt performansını maksimuma çıkaran ve hemşireleri örgütte tutan bir ortamdır. Kaliteli hasta bakımı, ancak güvenli çalışma ortamı ve sağlıklı çalışan ile sağlanır(Şirin, 2011:16). İş yaşam kalitesinin nitelikli hasta bakımı üzerine anlamlı etkisi olduğu belirtilmektedir. Sağlık çalışanlarının yaşam kalitesinin düşük olmasının işe yönelik olumsuz tutumlar veya işle ilgili gerekliliklerin yerine getirilmesinde yetersizlikler, hastalarla olan ilişkilerde zayıflamaya sebep olduğu ifade edilmektedir. İş yaşam kalitesi yüksek olan sağlık çalışanlarının ise hasta bakım hizmetlerinden hastaların daha fazla memnun olduğu belirtilmiştir (Başkale vd., 2016:126).

Hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin geliştirilip ve çalışma koşullarının ve ortamlarının ise iyileştirilmesi, doğrudan insan hayatına etkisi bulunması sebebiyle oldukça önemli bir hal almıştır. Bu nedenlerden dolayı örgüt yöneticileri hemşirelerin kurum içindeki iş çevresini inceleyerek ve gerekli bilgileri elde ederek, hemşirelerin hasta bakım kalitelerini arttırmaya yönelik uygulamalar yapmalıdır(Bağdadioğlu, 2019:46). İş yaşamında konu sağlık olduğunda bu durum diğer iş alanlarına göre daha fazla önem taşımaktadır. Çünkü sağlık çalışanları insan hayatı gibi çok hassas ve telafisi mümkün olmayan, hata kabul etmeyen bir alanda faaliyet göstermektedirler. Bundan dolayı sağlık kurumlarının, çalışanlarının yaşam kalitesi ve motivasyon seviyelerinin yüksek tutulması ve daha etkili sağlık bakım hizmeti için diğer sektörlere nazaran daha fazla çaba göstermeleri kaçınılmaz olacaktır (Ayaz, 2014:20).

Mutlak olan bir gerçek vardır ki başarılı işletmelerin çoğunluğu yaptığı işten hoşlanan, işini iyi yapan, işinin önemiyle ve iş arkadaşlarıyla gurur duyan, işletmenin amaç ve hedeflerini sahiplenmiş, yönetimin desteğini alan, işletmenin amaçlarıyla

kendi amaçlarını bütünleştirebilen çalışanlara sahip işletmelerdir. Hastalarına hizmet vermekten gurur duyan bir çalışan kitlesi, kuruma daha fazla bağlı olacak ve hasta memnuniyetini artıracaktır. Unutulmaması gerekir ki “Müşteri tatmini, çalışan tatmini ile başlamaktadır”(Öztuna, 2007:63).

2.2. Sosyal Kaytarma

Bu bölümde sosyal kaytarma kavramının tanımı, kapsamı ve ortaya çıkması, sosyal kaytarmanın sebepleri ve sosyal kaytarmanın öncülleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.2.1. Sosyal Kaytarmanın Tanımı ve Ortaya Çıkışı

Dünyada en önemli görevlerin büyük bir çoğunluğu ancak grup çalışmalarıyla yerine getirilebilmektedir. Bu görevlerin büyük bir bölümü de grup mensuplarının her birinin bireysel girdilerinin birikimini gerektiren ortaklaşa görevlerdir. Örgüt komiteleri, spor takımları, idari çalışma kolları, senfoni orkestraları, bandolar, jüriler ve kalite kontrol ekipleri tek bir ürün meydana getirmek için bireysel çabaları birleştiren gruplara verilebilecek örneklerdendir. Ortak yürütülen işler bu denli yaygın ve vazgeçilmez olduğundan, bireylerin motivasyonunu olumlu veya olumsuz etkileyen faktörleri belirlemek de önem arz etmektedir(Ilgın, 2010:104).

Sezgisel olarak, başkalarıyla çalışmanın bireylere çalışma potansiyelini maksimize etmek ve özellikle daha sıkı çalışmak için teşvik edebileceği kanısına varılabilmektedir. Ancak, gerçekte başkaları ile birlikte çalışmanın her zaman bireyler açısından teşvik edici bir faktör olup olmadığı halen tartışılmaktadır (Bozkurt, 2012:32). Bazı araştırma sonuçları şaşırtıcı bir şekilde, bireylerin kolektif olarak çalıştıkları zaman bireysel çalıştıklarına kıyasla çoğunlukla daha az çaba gösterdikleri ortaya koymuştur. Grup oluşumlarında meydana gelen sosyal farkındalık düzeylerindeki bilinçli veya bilinçsiz azalma, bireylerin yalnız olduklarına göre daha az çaba harcamasına yol açmaktadır. Bu verimlilik kayıplarının “Sosyal Kaytarma” (Social Loafing) kavramıyla açıklanması geniş bir çevrede kabul görmüştür (Ilgın, 2010:105).

Performans artışı ve sinerji yaratma vb. amaçlarla tercih edilen takım çalışmalarında ortaya çıkan sosyal kaytarma, takım üyelerinin bilerek veya bilmeyerek işlerden kaçınma eğilimini ifade etmektedir. Bu sebeple sosyal kaytarma bir süreç kaybı olarak da değerlendirilmektedir (Yıldız vd., 2016: 106-107). Sosyal kaytarmayı bireyler, toplum ve sosyal kurumlar için olumsuz sonuçlara neden olan herkes için oluşacak olan faydaların azalmasına yol açan bir toplumsal hastalık türü olarak ifade edilmektedir (Latane vd., 1979:831).

Sosyal kaytarma kavramı ilk kez 1883 yılında Fransız Maximillian Ringelmann (1883) te yapmış olduğu deney ile bu alanda yapılan ilk sosyo- psikolojik deney olarak kabul edilmektedir.. Ziraat mühendisi olan Ringelmann, Grandjouan Tarım Kolejinde uyguladığı 20 kişiyle gerçekleştirilen ip çekme deneyinde, ipin ucuna bağlanan dinamometre ile kişilerin bireysel ve grup halindeyken ip çekme kuvvetlerini ölçmüş ve gruptaki kişi sayısı arttıkça dinamometreye binen kişi başı çekme kuvvetinin düştüğünü gözlemlenmiştir (Kravitz ve Martin, 1986:937). Ringelmann’ın bu deneyinde kullanılan ekipman ve prosedürlerin kendi deneylerine göre daha eksik ve verimsiz olduğunu ve bunun da dezavantaj oluşturduğunu düşünen Latané ve arkadaşları (1979) el çırpma ve yüksek sesle bağırma temalı alternatif bir deney gerçekleştirmiştir. Kişilerin fiziksel kuvvet sergileyerek gerçekleştirdikleri davranışlarda (alkışlama, bağırma, ip çekme gibi), ortaklaşa yapılan görevlerde bireysele göre daha az çaba gösterdiğini ortaya

çıkararak araştırmalar yapan Latane vd. bu deneyler sonucunda daha az çaba gösterilmesini “Sosyal kaytarma” (social loafing) olarak adlandırmış ve sosyal kaytarmayı “çalışma grubu içerisinde bireyin, aynı görevi yapan diğer bireylerle karşılaştırıldığında çabasını azaltma eğilimi” olarak ifade etmiştir. (Uysal, 2016:733).

Sosyal kaytarma grup üyelerini hayal kırıklığına uğratma, bireylerin üretkenliğinin azalması, verimliliğin azalması, bireysel bilgi ve becerilerin ortaya çıkmasının engellenmesi, tükenmişlik, düşük katılım gibi negatif etkiler meydana getirebilmektedir (Açar, 2018:17).

Sosyal kaytarma; farklı kişilerin sosyal varlığından dolayı bireyler kolektif çalışma yapmaları halinde genellikle tek başına oldukları zamandan daha az çaba harcadıklarını ifade etmektedir (Latane vd. ,1979:822-823).

Sosyal kaytarmanın sonuçları arasında ortaya çıkan en önemli olgu, genel olarak grup performansının düşmesi şeklindedir. Bununla ilgili olarak grup üyelerinin kurdukları iletişim süreçlerinin sağlıksızlığı ve böylelikle ortaya çıkan güvensizlik olgusu da söz konusu sonuçlar arasında gösterilebilir. Motivasyonun azalması ve grupta çok çaba sarf eden bireylerin çaba göstermeyen bireylerle eşit şartlarda değerlendirilmesi başarılı bireylerin çalışma azimlerine gölge düşürmektedir. Bu durumda da örgütte yer alan gruplarda koordinasyon kaybı gözlemlenmektedir (Demir, Uslu ve Çavuş, 2014:52). Günümüz örgütlerinde grup çalışmalarının yaygınlaşması göz önünde bulundurulduğunda sosyal kaytarma davranışının önemi daha da artmaktadır. Bu doğrultuda bireylerin gösterecekleri performans hem örgütün rekabette yer edinebilmesi açısından hem de bireyin kendi amaçları doğrultusunda hedeflerine ulaşabilmesi anlamında önem taşımaktadır. (Kafes ve Kaya, 2017:228).

Özetlemek gerekirse sosyal kaytarma davranışı, kişinin bireysel olarak sarf ettiği çabadan grup içinde daha azını göstermesi olarak tanımlanabilir. Sosyal kaytarma, çoğu zaman yapılan işin sonuçları bireysel olarak değerlendirilemediğinde ortaya çıkabilen bir davranış çeşididir. Bu davranışın ortaya çıkmasında gruptaki kişi sayısının önemi, sayı fazlaştıkça kişilerin görev görünürlüğünün azalmasından dolayı meydana gelmekte ve kimlik belirsizliğine dayalı sorunlar meydana gelmektedir. Kişi kalabalık gruplarda iş sonuçlarının diğerlerinden ayırt edilemeyeceğini düşündüğünde, yaptığı işi önem vermemekte, çaba harcamayı gereksiz görmekte ve nihayetinde sosyal kaytarma yapmaktadır. Bireyin çaba göstermesi için, göstereceği çabanın belirli iş sonuçlarını doğuracağına inanması ve bu iş sonuçlarına değer vermesi gereklidir (Özek, 2014:14).

Sosyal kaytarma davranışı gösteren gruplarda, bireyler iki farklı role bürünebilirler. Bunlar; bedavacı rolü (free rider) ve safdil rolü (sucker) olarak ifade edilir. Bedavacı rolündekiler, grup üyelerinin grup görevini gerçekleştirmek için pek çaba sarf etmeyen, çaba harcamanın gereksiz olduğuna inancı arttıkça daha az çaba sarf eden fakat çaba sarf eden diğer grup üyeleriyle aynı ödülü alan grup üyesidir (Pabico vd. , 2008:4). Bedavacılık bir ekonomi sorunu olarak da sıklıkla incelenmiştir. Sosyal kaytarma ile bedavacılık davranışları, grup çıktısına katılım derecesi bakımından birbirinden ayrılmıştır. Bu doğrultuda, sosyal kaytarma yapanlar grup çalışmasında düşük seviyelerde çaba göstermekte; bedavacılar ise grup çıktısına hiç katkı sağlamamakta, fakat yine de grubun başarısından faydalanmaktadırlar (Ülke, 2006:7).

Asalaklık, uyanıklık veya safdil etkisi ise, bedavacı rolüne karşılık olarak oluşan, normalde en üst düzeyde çaba göstererek çalışan bireylerin kendilerini bedavacı grup üyelerinden korumak amacıyla meydana gelmektedir. Sosyal kaytarma davranışı gösterenlerin veya bedavacıların eksik bıraktığı görevi üstlenen ve dolayısıyla fazladan çaba sarf eden grup üyeleri safdil rolünü üstlenmiştir. Ayrıca, olumsuz toplumsal örnekler “safdillik etkisi” (sucker effect) denen farklı bir durumu ortaya çıkarabilir.

Bazı grup mensupları kullanılma ve safdil durumuna düşme kaygısıyla, gerekenden daha az çaba sarf etmeye çalışabilirler. Safdillik etkisi, sosyal kaytarmanın özel bir türü olarak kabul görmektedir. Yapılan pek çok araştırmada bu etkinin özellikle katkılı ve alternatifli görevlerde ortaya çıktığı belirlenmiştir (Özek, 2014:17; Ilgın, 2010:105-106).

2.2.2. Sosyal Kaytarmanın Sebepleri

Bireylerin, sosyal kaytarma davranışı sergileme nedenleri olarak şunlar sıralanabilir (Doğan vd., 2012:58):

- İnsanlar grup içinde çalıştıkları zaman gösterdikleri çabanın çabanın gözden kaybolup gideceğini düşündüklerinde sosyal kaytarma davranışı gösterebilirler.
- Grup üyeleri, kendi bireysel çıktılarının tespit edilemeyeceğini düşünebilirler.
- Kişiler, gruptaki diğer kişilerin kaytarma davranışı göstereceklerini düşünürler ise bu yüzden de kendi çabalarını azaltarak eşitlik sağlamak isteyebilirler.
- Grup üyeleri, üzerlerine düşen görevleri yapmadıklarında oluşacak eksikliği grubun diğer üyelerinin kapatacağını varsayabilirler.
- Yapılan bir görev üzerinde birçok kişinin çalışması halinde, bazı kişiler kendilerinin ve yapacakları katkıların gerekli ve önemli olmadığını düşünebilirler.
- Grup sadece tek bir çıktı üretmesi halinde bireyler daha az çaba gösterebilirler.

Latane, Williams ve Harkins (1979:829-832) araştırmalarında yaptıkları gözlemler sonucunda sosyal kaytarmaya neden olan 3 varsayım üzerinde durmuştur:

- Atfetme ve eşitlik: Bireyler belki de takım arkadaşlarının kaytarma davranışı gerçekleştireceğini düşünerek kendi çabalarını azaltma eğilimi gösterebilirler. Ayrıca bireyler çalışma arkadaşlarına karşı güven eksikliği, beceriksizlik veya tembellik atfetmesi sebebiyle de sosyal kaytarma davranışı içerisine girmektedir.
- En üst kapasite altında amaç belirlemek: Kişiler görevlerini yerine getirirken çabalarını en üst seviyede tutmak yerine optimum düzeyde kullanmak isteyebilirler. Bireyler çalışırken diğer bireylerin kendilerine yardım edeceği düşüncesiyle hedeflere daha çabuk ulaşabileceğini farz etmeleri sebebiyle daha az çaba göstermektedirler.
- Değerlendirme yanılgısı: İnsanlar grup büyüklüğüne bağlı olarak grup çalışmalarındaki girdi ve çıktıyı karşılaştırdıklarında elde edilen olumlu sonuçlardan hak ettikleri adil payı alamayacaklarını varsayabilmektedir. İnsanlar sadece yalnız çalışırken doğru bir değerlendirilip ödüllendirilebileceklerini düşünmektedir.

2.2.3. Sosyal Kaytarmanın Öncülleri

Liden ve arkadaşlarına (2004:286) göre sosyal kaytarmayı kavramındaki koordinasyon zorluğunu ortadan kaldırmak için çok farklı teorik bakış açılarına güvenmek yarar sağlayacaktır. Araştırmacılar sosyal kaytarma kavramı üzerine yapılan çok yönlü araştırmalara dayanarak sosyal kaytarmanın öncülleri hem bireysel düzeyde hem de grupsal düzeyde olmak üzere iki gruba ayırmışlardır. Sosyal kaytarmanın bireysel düzeyde öncülleri; görevde birbirine bağımlılık, görev görünürlüğü, teşhis

edilebilirlik, değerlendirme ve eşitlik derecelerini kapsamaktadır. Grup düzeyinde öncüller ise; grup büyüklüğü, iş arkadaşının kaydardığı algısı, grup kaynaşmasını içermektedir.

2.2.3.1. Bireysel Düzeyde Öncüller

Bu bölümde sosyal kaytarmanın öncüllerinden bireysel düzeyde öncüller incelenmiştir. Bireysel düzeyde öncülleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

Görevde birbirine bağımlılık: "Grup üyeleri arasındaki görev odaklı etkileşimin derecesi" olarak ifade edilmektedir. Görevde birbirine bağımlılık arttığında, bir kişinin aksattığı görev diğerlerini de etkileyeceğinden kaytarma daha kolay fark edilebilmektedir. Dolayısıyla bağımlılık düzeyi yüksek olduğunda bireylerin sosyal kaytarma eğiliminin azalması da mümkündür. Bu olasılıklar dikkate alınarak yapılan araştırma sonucunda ise görevde bağımlılık azaldıkça sosyal kaytarmanın da arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Liden vd., 2004: 287). Görevde birbirine bağımlılık grup üyelerinin verilen bir görevi yaparken işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmek için birinin diğerine güvenme düzeyi olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle görevde birbirine bağımlılık grup üyesinin grubun diğer üyelerinin performansını etkileme derecesi olarak kabul görmektedir.(Balcı, 2016:93).

Görev görünürlüğü: Bireyin kendisinin yürüttüğü görevdeki bireysel çabasından yöneticisinin ne kadar haberdar olduğuna yönelik inancıdır (Doğan vd., 2012: 56). İnsanlar genellikle bireysel çalıştıklarında görev görünürlüğü yüksek, fakat grup halinde çalıştıklarında ise görev görünürlüğü düşük olma eğilimindedir (Özek, 2014:50). Yani kişiler bireysel olarak çalıştıklarında, sarf etmiş oldukları çabanın düzeyi ve işin çıktısı fark edilir ve kolayca izlenebilir durumda ise görev görünürlüğü yüksek olmaktadır. Aksine bireysel olarak ortaya çıkardıkları katkılar kolektif olarak ortaya koydukları çıktılardan ayırt edilemez olduğunda, kişiler göstermiş oldukları çabalarını kanıtlayamadıklarını ve fark edilmediklerini düşündüklerinde görev görünürlüğü düşük olmaktadır (Çakır,2017:18). Görev görünürlüğünün düşük olmasını “kalabalıkta saklanmak” olarak tanımlayan Latane ve arkadaşlarına göre görev görünürlüğü düşük düzeyde ise birey kalabalıkta kaybolacağını düşünebilmekte ve kalabalıkta saklanmayı tercih edebilmektedir (Özek,2014:51). Bu durumda, kişiler performansının ve gösterdiği çabanın fark edilmeyeceğini düşünerek sosyal kaytarma davranışı eğilimi göstermektedir. Buna karşın, bireyler göstermiş olduğu çabaların, üstleri tarafından fark edileceğini düşünüyorsa sosyal kaytarma davranışı göstermeyeceklerdir (George, 1992, 192).

Teşhis edilebilirlik: Sosyal kaytarma davranışının grup çalışmalarında ortaya çıkmasının sebebi olası kimlik belirsizlikleridir. Grup üyelerinin meydana getirdikleri çıktı için gösterdikleri bireysel çabalar birbirlerinden ayırt edilemediğinde, bireylerin görevlerinin görünürlüğü düşük olmakta ve dolayısıyla yöneticiler tek tek bireysel katkıları değerlendirememektedir. Bu durumda, bireysel çaba ile ödüller veya yaptırımlar arasındaki algılanan ilişki zayıf olduğu için çalışanların motivasyonları düşmektedir ve yaptığı işin görülmediğini, tek başına değerlendirilmediğini hisseden bireyler, çabalarının ödüllendirilmeyeceğini ve kaytarmalarının da cezalandırılmayacağını düşünebilirler(İlgin, 2013:252). Tersini durumda ise bireylerin grup performansına katkıları teşhis edilebilir olduğunda, bireyler görevlerini tam bir sorumlulukla gerçekleştirir. Böyle bir çalışma ortamında iş arkadaşı da bireyin kendisi kadar çaba göstereceğinden sosyal kaytarma davranışı görülmeyecektir (Özek, 2014: 68).

Değerlendirme: Değerlendirme potansiyeli, özellikle grup çalışmalarında performansın değerlendirilmesine imkan sağladığı için önem arz etmektedir. Bireyler işleri başkaları tarafından ayırt ediliyorsa bir işi yapma olasılıkları daha da artmakta ve daha fazla motive olmaktadır (Williams vd., 1981: 303). Değerlendirme potansiyeli de kişilerin ortaya çıkardıkları ürünün ayırt edilebilirliği ile değerlendirilebilmesi düzeyidir. Latane ve diğerleri de (1979) kolektif çalışmaların çalışan bireylere grubun iyi performansından adil payı almalarını engelleyerek, bu düşünce ile kalabalık içinde kaybolmalarına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sebeple bireyin hem kendini değerlendirmesi hem de başka biri tarafından değerlendirilmesi özellikle grup çalışmalarında sosyal kaytarmayı engellemek için oldukça mühimdir (Karau ve Williams, 1993: 683). Harkins ve Syzmanski (1988) bireylere objektif bir standarda göre kendi bireysel performansını değerlendirme fırsatı verilirse sosyal kaytarma eğiliminin azalabileceğini ortaya koymuşlardır. Başka bir çalışmada ise, kişisel çaba ayırt edilemez olsa da, grup performansını değerlendirmek için objektif performans standartlarının olması halinde sosyal kaytarmanın azalabileceğini belirlemişlerdir (Bozkurt, 2012:36).

Eşitlik: Yabancı literatürdeki tüm görüşlerde ödül dağıtımında, eşitlik ve adalet konusunda aynı psikolojik varsayım benimsenmiştir. Bireyler, adaletli bir dağıtım olduğu zaman ödüllerin yaptıkları katkıyla eşit oranda dağıtılacağına inanmaktadır. Eğer birey kendi katkılarıyla kendi kazanımları arasındaki oranı, diğerlerinin katkısı ve kazanımları arasındaki oranla eşit olarak algılıyorsa bu ilişkinin adaletli olacağını belirtmektedir. Eşitsizlik olduğuna dair bir algı var ise bireyin eşitsizliği azaltmak için, kendisinin veya diğerlerinin katkı veya kazanımlarını değiştirmeye çalışacağını; bu eşitsizliğe son vermek için çalışmayı bırakabileceğini; kendisinin veya diğerlerinin katkı ya da kazanımlarına zarar verebileceğini veya kendisini eşit görebileceği bir başka çalışanla karşılaştırabileceğini belirtmiştir (Özek, 2014:61). Bireyler çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma yaptığını algıladığında sosyal kaytarma eğilimlerinde artış görülmektedir. Başka bir taraftan iş arkadaşlarının kaytarma yaptığını algılayan çalışanlar kendi çabasının sosyal kaytarma davranışı gösterenler tarafından paylaşıldığını düşünüp algılanan eşitsizliği gidermek için çabalarını azaltma yoluna gidebilirler (Açar,2018:23). Jackson ve Harkins ortaklaşa çalışmalarda bireyin kendi çabasını iş arkadaşlarının gösterdikleri çabalarla eşitlemeye eğilimli olduklarını ileri sürmüştür. Bireyler iş arkadaşlarının kaytarma yaptıklarını algıladıklarında adil bir iş dağılımı olabilmesi kendi çabalarını azaltma yoluna gitmektedirler (Jackson ve Harkins, 1985: 1199)

2.2.3.2. Grupsal Düzeyde Öncüller

Bu bölümde sosyal kaytarmanın öncüllerinden diğer bir grup olan groupsal düzeyde öncüller incelenmiştir. Grupsal düzeyde öncülleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

Grup büyüklüğü: Sosyal kaytarma olgusuna yönelik araştırmalarda grup büyüdükçe verimlilik kayıplarının yaşandığı gözlemlenmiştir (Sin, 2010:21). Gruba dahil olan kişi sayısı arttıkça bireylerin performanslarına etki edecek koordinasyona ilişkin problemler artabilmektedir. Bu problemler genel olarak; üye fazlalığından kaynaklı iletişim kuramama, grup içindeki bireylere uygun görevlerin atanmaması ve zamanlamaya ilişkin problemler olarak sıralanabilmektedir (Özkan, 2018:74). Diğer grup grup üyelerin varlığı, bireylerde anlaşılamama hissine de yol açabilmekte ve ayırt edilebilirliği azaltmaktadır. Çıktılarını etkilemeyeceğini düşündüklerinde, kişiler bilinçli veya bilinçsiz olarak çabalarını esirgemeye meyli göstermektedirler. Bundan dolayı,

bireyler çabalarını kısıtladıkları halde, hem aynı ödülleri elde edebilmekte hem de daha düşük maliyetle daha fazla fayda edinebilmektedirler (İlgın, 2013:257). Sosyal kaytarma, bedavacı (free rider) ve çabasından istifade edilmesi (sucker effect) gibi durumlardan kaynaklı olarak motivasyon kayıpları gibi sorunsallara etkisi sebebiyle büyük gruplarda performansı düşürücü olabildiği gözlemlenebilmektedir. Hatta özellikle birbirleri arasında işbirliği yapma konusunda uzlaşamayan büyük gruplarda çatışmalar daha fazla yaşanabilmektedir (Özkan, 2018:74).

İş arkadaşının kaydardığı algısı: İş arkadaşlarının sosyal kaytarma yaptığını algılama derecesini ifade etmektedir. Gerçekte olan değil önemli olan çalışanların sosyal kaytarma yapılıp yapılmadığına dair hissettikleridir (İlgın, 2010: 133). Çalışma arkadaşlarının kaydardığını düşünen bireyler, gösterdiği çabayla almış olduğu karşılığın orantılı olmayacağını düşünerek isteksiz davranabilir, grup içerisindeki performansı eşitlemek amacıyla, kendisi de daha az performans göstererek sosyal kaytarma davranışına yönelebilmektedir. Görevlerin ayırt edilebilir olmasıyla gruptaki bireylerin performanslarından daha fazla verimlilik sağlanabilir ve bu şekilde çalışma arkadaşlarının kaydardığına dair algısı da ortadan kalkabilmektedir (Metiner, 2019:11).

Grup kaynaşması: Grup kaynaşması bir grubun bir bütün olarak zincir olma kabiliyetini ifade etmektedir. Oysa araştırmalar genellikle bireylerin grupla birlikte çalıştığında daha az çaba gösterdiklerini ortaya koymuştur (Balcı, 2016:105). Grup kaynaşma düzeyinin yüksek olması grubun üyeleri üzerindeki etkisini arttırdığından üyelerin daha uyumlu olmaları için üyeler üzerinde grup düzeyinde baskı oluşturur. Bireylerin birbirine bağımlılık derecesi, grup üyelerinin iletişim halinde olabilme dereceleri, başarı, tehdit ve rekabet, üyelerin benzerlik derecesi ve grup büyüklüğü grup kaynaşmasını etkileyen faktörlerdir. Gruptaki kişi sayısı arttırıldığında grup arasındaki iletişim ve etkileşim azalacağından grubun kaynaşması da azalacaktır. Üyelerin farklı geçmiş yaşantılarının bulunması, farklı yaşam standartlarına sahip olmaları ve farklı çıkarılara sahip olmaları ve farklı beklentilerinin olması da grup kaynaşmasını azaltan başkaca faktörlerdir (Açar, 2018:25). Karau ve Williams (1993) çalışmasında gruplardaki bireylerin kaynaşmasının sosyal kaytarma davranışını azalttığını gözlemlemişlerdir. Üstelik grup içinde artan iletişim ile birlikte gösterilen ortaklaşa çabanın da artacağını öngörmüşlerdir (Karau ve Williams, 1993, s.896).

Sonuç olarak örgütler amaçlarını gerçekleştirme amacıyla nasıl ki çalışanlarından bağlılık içinde verimli çalışma gibi olumlu davranışlar bekliorsa, çalışanlarda örgütlerinden kendilerine destek sağlanmasını beklemektedir. Çünkü örgüt içerisinde herhangi bir çalışanın işten kaytarma veya ayrılma eğiliminde olması, örgütün verimli ve etkin olması noktasında kayıplar yaşamasına, hedefe ulaşma konusunda problemler yaşamasına sebep olmaktadır (Çakır, 2017:1-2). Özellikle hastaneler gibi grup ve ekip çalışmasının giderek fazlaştığı ve önemli bir hale geldiği örgütlerde çalışanların memnuniyetleri, kuruma bağlılıkları elzemdir. Bu doğrultuda kurumların çalışanların beklentilerini karşılamaları hem çalışanlar açısından hem de örgütsel hedeflere ulaşmak açısından oldukça önemlidir.

2.3. İş Erteleme Davranışı

Bu bölümde iş erteleme kavramının tanımı ve kapsamı, iş erteleme davranışının bileşenleri, sınıflandırılması ve sebepleri ve iş erteleme davranışına karşı çözüm önerileri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

2.3.1. İş Erteleme Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Modern çağın sorunlarından biri olarak nitelenen erteleme davranışı son dönemlerde literatürde sıklıkla çalışılmaya başlanmıştır. Bunun esas sebebi olarak toplumdaki bireylerin çeşitli sebepler öne sürerek yapmaları gereken bir işi daha sonraki bir zamana bırakmaları veya bu yapılması gereken işi veya görevi yapmayarak acelesi, önceliği daha az olan bir işi yapmaları olarak belirtilebilir. İnsan hayatının her alanında çok yaygın olarak görülen ertelemenin altında yatan ‘daha sonra daha iyi’ düşüncesi olsa da, ertesi gün geldiğinde örüntü tekrarlanır ve kişi kendisine ‘bunu yarın yapacağım’ sözü verir (Aksu vd., 2017: 2446). İş erteleme; işleri yarına kadar erteleme, geciktirme, ağırdan alma ve daha sonraya bırakma anlamına gelmektedir. Literatürde erteleme davranışının öncülleri arasında; başarısızlık korkusu, görevden kaçınma, düşük öz saygı, belirsizlik gibi birçok değişkenin yanı sıra düşük öz yeterlilik de sayılmaktadır (Kaplan ve Uçak, 2017:545).

Solomon ve Rothblum (1984:503), erteleme davranışı kavramını “bireye sıkıntı yaratacak noktaya kadar kişinin görevlerini gereksiz bir şekilde geciktirme davranışı” olarak tanımlamaktadırlar.

Knaus (1998) ertelemeyi, önceliği olan bir işi, görevi daha sonraki bir zamana bırakmak olarak tanımlamaktadır (Uzun ve Demir, 2015:108). Tuckman’ın (1991) erteleme tanımında, öz-düzenleme performansının yoksunluğu belirgin iken, Lay (1986) ertelemeyi gerekli olan amaçlara ve hedeflere ulaşmayı erteleme olarak ifade etmektedir. Tanımlar farklılaşsa da ortak özelliğinin önceliği daha az olan bir işi, önceliği fazla olan diğer bir işin önüne koymak olduğu belirtilebilir.

İş erteleme, bir kişinin verilen görevi veya işi yerine getirmeyi ya da konuyla ilgili karar vermeyi ertelemesine veya geciktirmesine yönelik özellik veya davranışsal eğilim olarak ele alınır (Eerde, 2003: 1402). Lonergan ve Maher (2000) ise ertelemeyi, yapılması gereken bir işi bilinçli olarak geciktirmek veya erteleme olarak tanımlamaktadır. İş erteleme, planlanan eylem biçiminin başlatılmasını veya tamamlanmasını geciktirmek için nispeten istikrarlı bir davranış eğilimi olarak kabul edilebilir.

Kişisel bir tercih ve karar olarak işi erteleme olgusu konusunda; belirli bir zamansal sınırlaması olan, faydalı ve önceliği olan faaliyetleri, gereksiz yere başka bir zamana ertelediklerinde ya da geciktirdiklerinde bireyler işi erteleme davranışı sergilemiş olurlar. İş erteleme, gecikmeye ilişkin bir seçimi ve kararı temsil eder. Bu karar, erteleme durumunu değiştirmek için farklı seçenekler ortaya çıkmasına rağmen zaman içinde de sürüp gitmektedir. İş erteleme davranışı gerçek anlamda, bireyin tamamen kendi özgür iradesi ile bilinçli olarak sergilediği bir davranış biçimidir (Gül, 2015:35).

Ertelme alışkanlığına sahip kişiler, başarısız olma korkuları ve öz-yönlendirme konusunda yaşadıkları sıkıntılar sebebiyle iş/görevlerini yerine getirme sürecinde dışarıdan başka bir motivasyona ihtiyaç duymaktadırlar (Tice ve Baumeister, 1997:454; Brownlow ve Reasinger, 2000:18). İş erteleme sorunu yaşayan bireylerin karşılaştıkları problemleri tembel, disiplinsiz olma, zamanlarını iyi yönetememe gibi kişilik kusurlarına yöneltme eğiliminde olduklarını belirtilmektedir (Senecal vd., 1995, 608). İş erteleyen birey, işten geçici bir süre kaçınmasından dolayı rahatlamasına rağmen, örgütsel açıdan bakıldığında; bu eğilimin kişinin sürekli bir davranış haline dönüşmesi kurumda bozukluk, stres ve iş hayatında başarısızlık ile sonuçlanır (Aksu vd., 2017:2446). Baltacı’nın yaptığı geniş literatür taramasında iş erteleme davranışının bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığının bozulmasına, performansını olumsuz olarak

etkilemesine ve strese girmesine, örgüte uyumu ve iş başarısını olumsuz yönde etkilemesine sebep olduğunu gösteren birçok çalışma olduğu belirtilmektedir (Baltacı, 2017: 60).

2.3.2. İş Erteleme Kavramının Bileşenleri

Bireylerin tutumlarının davranışlar ile ilişkisini açıklayabilmek amacıyla tutumlar duyuşsal, davranışsal bilişsel boyutları ile ele alınmaktadır. Erteleme kavramı da, kişilerin görev performansında yaşanan zaman gecikmesinden daha fazlası olarak değerlendirilebilir ve duygusal, davranışsal ve bilişsel bileşenlerle ifade edilebilir (Ferrari, 1991: 455).

Bilişsel Bileşen: Erteleme davranışının bilişsel bileşeni rasyonel ve irrasyonel gecikme arasındaki farkı inceler. Yani hedeflenen davranışlar ile gerçekleştirilen davranış arasında uyum olmaması olarak ifade edilir. Bireyin belirlediği niyet ile gösterdiği performans arasındaki uyumsuzluk, bilişsel bileşenin temelini ifade etmektedir (Göker, 2019:34). İş erteleme bilişsel bileşeni, bu davranışı gösteren bireyin başarısızlık beklentisi, karar vermede yetersizlik, düşük özsaygı gibi düşüncelerinde kendini açığa çıkaran düşünme ve muhakeme süreçlerini ifade eder. Bilişsel bileşenler arasında, işin yerine getirilmesi ile ilgili gerçekçi olmayan niyetler, hedefler, gereklilikler ya da öncelikler gibi unsurlar yer almaktadır (Gül, 2015:39)

Belirlenen niyet ile performans arasındaki uyumsuzluk sadece işin ne zaman yapılması gerektiğine dair zamanın ayarlanması ile ilgili değil, aynı zamanda zihinsel açıdan yapılacak işe hazırlıklı ve programlı olma, işi programlama ve bu programa bağlı kalma ile de alakalıdır (Göker, 2019: 34).

Duyuşsal Bileşen: Duyuşsal bileşen, bir tutumun duygusal ya da hissedilen yönüdür (Robbins ve Judge, 2013:107). İş erteleme kavramının duyuşsal bileşeni, bireyin bir işe başlamamak, onun üzerinde çalışmamak ya da bitirilmesi gereken tarihe kadar bitirmemeye başlanmış olsa bile sürdürmemeye ilişkin alışkanlık haline gelmiş eğilimi konusunda duyduğu öznel rahatsızlık olarak belirtilebilir (Vestervelt, 2000:5-7). Görevleri ne zaman yapacağına karar verme ve bu kararlara bağlı kalmanın zorluğunun altında yatan neden, bireylerin rutin görevlere karşı sahip olduğu caydırıcı duygusal tepkilerdir. Bu doğrultuda erteleme davranışının duyuşsal bileşeni çalışanın belirlenen süre içerisinde tamamlaması gereken işe başlayamaması veya tamamlayamaması ile ilgili bir takım bireysel sıkıntılar hissetmesi olarak açıklanabilmektedir (Öztürk, 2019:67). Erteleme eğiliminde bulunan bireyler genellikle moral bozukluğu, yoğun ve uzun süreli kaygı, mutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığı, kızgınlık, stres, depresyon ve baskı gibi olaylar yaşadıklarını ve bu yüzden erteleme davranışında bulunduklarını ifade etmiştir. Bazı yazarlar bireyin bir işe başlayamama, bir işi sürdürmemeye veya başlanılan işi tamamlayamama deneyimlerinde kaygı, baskı, stres ya da rahatsızlık duyması gerektiğini belirtmektedir. Çünkü birey bir işi zamanında yapmadığında olumsuz duygular hissetmiyorsa, bu durumun "erteleme" olmadığını ifade etmektedirler. (Akdoğan, 2013: 13).

Davranışsal Bileşen: İş erteleme en belirgin bölümü/bileşeni davranışlardır. İş erteleme davranışsal bileşenleri konusunda üzerinde en çok dikkat çeken hususlar, bir işe başlama, iş konusunda performans gösterme ya da işi tamamlama konularında erteleme ya da gecikmedir. Bunun gibi, işi yapmak konusunda herhangi bir faaliyet göstermemek ya da performans sergilememek de davranışsal bileşenler arasında yer alan başka önemli hususlardır. Diğer yandan, bir işin tamamlanmasının çok uzun zaman alması ya da bir işi tamamlamak için makul olandan daha fazla süre istenmesi de yine iş erteleme davranışsal bileşenleri çerçevesinde incelenir (Gül, 2015: 41). Lay

(1986)'ya göre bazı araştırmacılar işi ertelemenin, bireylerin işleri sadece başka zamana ertelemek ya da zamanında bitirememeye yönelik davranışlarıyla ilgili olmayıp aynı zamanda televizyon seyretmek ya da zamanın çok fazla çaba gerektirmeyen daha keyifli işlerle meşgul olarak geçirilmesi, yapılması gereken işi yapmaktan kaçınmasını sağlayacak davranışlarla da ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda işi zaman zaman ertelemenin dışında, işe başlamayı ve işi tamamlamayı geciktirmeyi alışkanlık haline getirmek ve sık sık tekrarlamakta işi ertelemenin davranışsal bileşeni içerisinde gösterilmektedir.

Özetlemek gerekirse bilişsel bileşen söz konusu olduğunda ortada bir niyet vardır. Bu niyet yapılması gereken zamanda yapılmıyorsa ve duygusal olarak bir sıkıntı bir problem hissediliyorsa duygusal bileşen ve bu niyetin yapılması gereken zaman diliminde yapılmıyorsa da davranışsal bileşeni kapsamaktadır (Keriman,2019:32).

2.3.3. İş Erteleme Kavramının Sınıflandırılması

Günümüz toplumunun hastalıklarından biri olan erteleme davranışı hemen her işgörende hayatının bir noktasında görülmektedir. İş erteleme işgörenlerin eylemleri ve kararları ötelemesi, geciktirmesi ve daha sonraya bırakması eğilimini göstermektedir ve yetişkin nüfustaki çalışanlar arasında yaygın bir olay olduğu bilinmektedir (Specter ve Ferrari, 2000:197). Literatürde, erteleme türlerinin genel olarak iki temel sınıflandırma içinde değerlendirildiği görülmektedir. Bunlar;

- Kişilik özelliği olarak erteleme: Kişilik özellikleri altında incelenen kaçınma reaksiyonları, bireyin durumu tehdit edici veya duygusal olarak çekici algılamasıyla ortaya çıkmaktadır. Durumların kazanım sağlamak yerine, tehdit veya kayıp olarak kodlanması doğrultusunda bireysel farklılıklar olabilir (Eerde, 2000:378). Çalışanların iş yaşamları çerçevesinde hayatlarını devam ettirdiği süre zarfında alması gereken, kararları, sorumlulukları ve görevleri vardır. Bazı nedenlerden dolayı kişilik özelliğinden ötürü iş erteleme yaşayan işgören alması gereken, kararları, sorumlulukları ve görevlerini ertesi güne ya da son ana bırakır. Bu davranışlar kişilik özellikleri olarak erteleme şeklinde tanımlanmaktadır(Keriman, 2019:32). Aynı şekilde kişilik özellikleri ile örgüt içinde var olan çalışanlar da söz konusu işin ya da görevin içeriği ile alakalı olumsuz kodlamalar yapması halinde, kaçınma reaksiyonu ve uyumsuz davranışlar gösterebileceklerdir. Buna karşın benzer işlerden sorumlu olan diğer çalışanların işin içeriği ile ilgili anlamlandırmaları farklı olabileceği için kaçınma ve dolayısıyla erteleme eğilimini göstermemeleri de mümkün olmaktadır. Bu noktada, işle ilgili kişilik özelliklerine bağlı farklı algılar, farklı tutumlar ve farklı davranışlar söz konusu olabilir (Öztürk, 2019:72).

- Durumsal erteleme: Durumsal erteleme yaşamın belli zamanlarında ortaya çıkan ve tipik olmayan bir iş erteleme türüdür (Keriman, 2019: 32) Durumsal erteleme kişilik özelliği olarak ertelemekten farklı olarak, bireyin yaşamının yalnızca belli bir alanında sergilediği erteleme davranışı olarak tanımlanmaktadır. Erteleme sürecinin meydana gelmesiyle ilgili sorulardan biri, erteleme eğiliminin genelleştirilebilir olup olmadığı ya da duruma özgü olma eğiliminde olup olmadığıdır (Öztürk, 2019:73). Durumsal erteleme, hayatın belli bir alanında ya da bazı durumlarda iş erteleme davranışı sergilendiğini ifade etmektedir. Durumsal koşullardan kaynaklı en belirgin erteleme örneği olarak genellikle öğrencilerin eğitimle ilgili sorumluluklarını erteledikleri akademik erteleme kabul edilmektedir (Göker, 2019: 37).

Kişilik olarak erteleme; bireyin çevresiyle baş edebilmede çaresizlik ve yetersizlik duyguları yaşamasına sebep olan bir davranıştır. Buna karşın durumsal

ertelemeye ise hem bir işe başlamak hem de başladıktan sonra bitirmek oldukça zordur. Bundan dolayı kişilik olarak erteleme ile durumsal erteleme arasında köprü diyebileceğimiz bir bağlantı vardır ve birçok insan bu köprüde ortalarında bir yerlerde yer almaktadır. Kişilik olarak ertelemeye göre daha az görülen bir erteleme türüdür (Kağan, 2009: 116-117).

2.3.4. İş Erteleme Davranışının Sebepleri

Gül (2015) işi erteleme davranışının nedenlerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- 1) Asabiyet, kaygı ve negatif etki karakteri,
- 2) Anlamsız inanışlar: Mükemmeliyetçilik, Başarısızlık korkusu, değerlendirilme endişesi,
- 3) Düşük öz saygı, düşük öz yeterlilik ve kendini engelleme ,
- 4) Depresyon, kötümserlik ve öğrenilmiş çaresizlik ,
- 5) Dışadönüklük: Pozitif etki, duyarlılık çabası ve atılganlık ve
- 6) İç disiplin, dürüstlük, ve başarı motivasyonudur (Gül, 2015:66).

Erteleme davranışının ortaya çıkmasında en önemli neden olarak kişinin zaman yönetimi konusundaki yetersizliği olarak görülmektedir. Günlük yaşantısında zamanı verimli bir şekilde yönetmeme, iş ile özel hayata ayırdığı zaman konusunda yaşanan sorunlar ve toplantı ve diğer görüşmelerini planlayamama gibi problemler kişinin erteleme davranışına yönelmesine sebep olmaktadır. (Baltacı, 2017:59).

Emmett (2004) işleri ertelemeye yönelik 6 temel neden belirtmektedir. Bunlar; yapılacak işin sevilmemesi, güdülenme eksikliği, mükemmeliyetçilik, başarı korkusu, değişim korkusu, bireylerin iş yüklerinin yoğunluğu yada işin niteliğinin bireye ağır gelmesi olarak değerlendirilmektedir (Akbay, 2009:13-14).

Solomon ve Rothblum (1984: 503)'e göre ertelemenin nedenleri ise kişilerdeki kaygı, karar vermedeki zorluk, kontrol edilmekten rahatsızlık, iddiasızlık, başarının sonuçlarından korkma, dışarıdan yardım arama göreve karşı algılanan isteksizlik ve yetkinlik konusunda aşırı mükemmeliyetçi standartlara sahip olma, kötü zaman yönetimi, aşırı özgüven/özgüven eksikliği, tembellik duygusudur.

Erteleme davranışının nedeni işi daha sonra yapmanın daha iyi bir durum olacağı düşüncesi olsa da ileriki bir zamanda kişi aynı işle yine karşılaşacak ve erteleme işini tekrarlayacak ve örüntü yineleneyecektir. Araştırma bulguları erteleme davranışının olumsuz sonuçlara yol açtığını ve bu sonuçların kişinin psikolojik yapısını doğrudan veya dolaylı olarak olumsuz etkilediği için iş erteleme davranışının önüne geçilmesinin gerekli bir durum olduğuna dikkat çekmektedir (Uzun ve Demir, 2015: 106).

2.3.5. İş Erteleme Davranışına Karşı Çözüm Önerileri

İş ertelemenin sebeplerine yönelik olan araştırmaların sonuçları, birçok sorunu beraberinde getiren ertelemenin üstesinden gelinmesinin kaçınılmaz olduğunu göstermiş ve bu doğrultuda ertelemenin azaltılmasına yönelik bazı uygulama önerilerinde bulunmuştur (Uzun ve Demir, 2015:113). Gül'e (2015) göre iş ertelemeyi engellemenin yolu; dürüstlük, iç disiplin ve başarıya motivasyonu, zaman yönetimi, stres yönetimi, monotonluğu engelleme, davranış değişimi süreci başlatma, motivasyon, harekete geçme gibi kavramlardan oluşmaktadır (Gül, 2015:109).

Steel'in (2007) meta analiz çalışmasından yola çıkarak, "ertelemenin genellikle zararlı, bazen zararsız, ama asla yararlı olmadığı" gerçeğinden hareketle; Bailey (2017)

tarafından erteleme davranışının engelleyebilmek için bazı öneriler sunulmuştur. Bunlar (Aydemir, 2018: 1032):

- Ertelemeye yönlendiren tetikleyicileri tersine döndürmek,
- Görevi gerçekleştirmeye karşı olan direnci kırmak amacıyla deneme yanılma yoluyla doğru çalışma süresini bulmak,
- Görevin bilinçaltında tekrar gözden geçirilmesini sağlamak ve ertelemeyi oluşturan tetikleyicilerin önyargılarından kurtulmak doğrultusunda “Başlamak, bitirmenin yarısıdır” düşüncesi ile harekete geçmeye zorlamak,
- Görevi ertelediğimiz zaman ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkında olmak,
- Dikkat dağınıklığı ve zaman kaybettirmesi nedeniyle sosyal medya ile elektronik veri iletişimini kesmek ertelemenin önüne geçilmesini sağlayabilecek yollardır.

Steel (2007)’e göre iş ertelemeyi azaltmanın yolları; bireyin başarı beklentisini arttırmak, çalışanların işlerine değer vermeleri ve isteyerek işlerini yapmalarını sağlamaktır (Steel, 2007: 81). Van Eerde (2000) iradenin güçlendirilerek ertelemenin önleyebilmek için, erteleme davranışını değiştirmede artan farkındalığın bir başlangıç noktası olacağını, ertelemeye yönelik tetikleyicilerin azalacağını, bir görevi daha az tehdit edici veya daha keyifli hale getirmeye yardımcı olabilecek her şeyin ve planlamanın somut bir şekilde ileriye dönük sonuca ulaşmak yönünde pozitif anlamda katkısı olacağını ifade etmektedir (Aydemir, 2018:1032).

3. KONUyla İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde çalışmaya konu olan “İş Yaşamı Kalitesi”, “Sosyal Kaytarma” ve “İşi Erteleme” başlıklarını birlikte ele alan tek bir çalışma olduğundan (Kanten vd., 2018) birlikte kullanılan başka çalışmalara rastlanılmadığından literatürde konu başlıklarını ayrı ayrı ele alan çalışmalara yer verilmiştir.

3.1. İş Yaşam Kalitesi İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Çatak ve Bahçecik (2015) “Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi” başlıklı çalışmada İstanbul ilinde çalışan 310 hemşire üzerinde yaptıkları kliniklerde çalışan hemşirelerin İYK’ları ve bunu etkileyen etmenlerin belirlenmesi amacıyla yürütülen bir araştırmada katılımcıların HİYKÖ (Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği) puan ortalaması 110.35 ± 19.35 olarak belirlenmiştir. Özel hastanede görevli olan hemşirelerin HİYKÖ puan ortalaması 115.12 ± 19.12 bulunurken eğitim ve araştırma hastanesindekilerin 105.12 ± 18.12 bulunmuştur. Hemşirelerin yaş grubu, eğitim durumu, meslekteki ve kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki kariyer hedeflerinin varlığı, alınan kararlara katılımın sağlanması ve yönetici hemşirelerin çalışanlarına karşı adaletli davranma durumlarının HİYKÖ alt boyutlarını etkilediği ve puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu saptanmıştır.

Şen (2016) “Dicle Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Etkileyen Etmenlerin Değerlendirilmesi” adlı çalışmada 334 hemşirenin katılımıyla yaptıkları çalışmada “Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği” (HİYKÖ) toplam puan ortalaması 88.76 ± 21.23 olarak bulunmuştur. Katılımcıların, görev yerleri, çalıştığı birimi isteyerek seçme, aylık gelirlerini yeterli bulma, mesleğine bağlı hastalık geçirme, değerlendirdikleri çalışma koşulları, mesleklerini sevmeye, aldıkları eğitim, aldığı özel eğitim/ sertifikaya uygun görevde çalışma ve algıladıkları genel iş yaşamı kalite durumları ile HİYKÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Hemşirelerin, yaş grupları, cinsiyetleri, medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, çalışma statüsü, meslekte çalışma süresi, çalışma şekli ve aylık nöbet sayısı, ile HİYKO toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır.

Abul (2015) “Sosyal Zekâ Düzeyi Ve Algılanan İş Yaşam Kalitesi Etkileşimine Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmada bir üniversite hastanesinde çalışan 210 sağlık çalışanı üzerine yaptığı araştırma sonucunda sosyal zekâ ve alt boyutları olan sosyal bilgi süreci, sosyal beceri ve sosyal farkındalık ile algılanan iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Erat, Korkmaz, Çimen ve Yahyaoğlu (2011) “Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi” isimli çalışmada iş motivasyonuna etki eden değişkenleri belirlemeye yönelik yapılan araştırma sonucunda ise; en etkili değişken çalışan memnuniyeti, daha sonra sırasıyla sosyal haklar, iletişim, terfi ve eğitim olanakları, ulaşım ve son olarak çevrenin takdiri değişkenlerinin etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Başkale, Günüşen ve Serçekuş (2016) “Bir devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin çalışan yaşam kalitesi düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin incelenmesi” isimli çalışmada bir devlet hastanesinde çalışan 218 hemşire üzerine yaptıkları araştırmada meslekte çalışma yılı ile tükenmişlik, sağlıklı beslenme ile mesleki tatmin, haftalık egzersiz süresi ile mesleki tatmin ve ikincil travma stresi arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgulanmıştır.

Uğur ve Abaan (2008) “Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri” başlıklı çalışmasında Ankara ilinde çalışan 271 hemşireyle yaptıkları araştırmada kliniklerde çalışan hemşirelerin İYK’ları üzerinde etkili olan etmenlere dair görüşlerinin incelendiği bir araştırmada katılımcıların (n=271) %62,3’ü kendi İYK’larını “iyi” olarak değerlendirmiş olup; İYK’larını öz-değerlendirmeleri “iyi” şeklinde olan hemşirelerin %39,6’sı görev yerlerinde altı yıl ve üzeri süre çalışmak istediklerini bildirmişlerdir. İYK’larını öz-değerlendirmeleri “kötü” olan %37,7’lik gruptakilerin %31,4’ünün bir yıl veya daha kısa bir zaman zarfında çalıştıkları hastanedeki işinden ayrılmayı planladığı bulunmuştur .

Öztürk, Güleç, Er Güneri, Sevil ve Gürmen (2013) “Hemşirelerin İş Yaşamı Kaliteleri İle Hasta Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli çalışmasında kliniklerde çalışan hemşirelerin İYK’larıyla hasta memnuniyeti ilişkisinin incelendiği bir araştırmada HİYKÖ puan ortalamaları 107.48 ± 19.13 bulunmuştur. Katılımcıların çalışma şekli ile HİYKÖ toplam puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde sadece gündüz çalışan hemşirelerin hem gece hem gündüz çalışan hemşirelere göre İYK düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile hasta memnuniyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ayaz ve Beydağ (2014) “ Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği” başlıklı çalışmasında, kliniklerde çalışan 338 hemşirenin İYK’sını etkileyen faktörleri araştırdığı HİYKÖ toplam puan ortalaması 101.95 ± 22.15 olarak saptanmış olup yönetici konumunda olan hemşirelerin, sadece gündüz mesaisinde çalışanların ve sertifika ve herhangi bir eğitim programlarına katılım sağlayan hemşirelerin iş yaşamı kalitesinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin cinsiyetleri, çalıştıkları kurum, görevleri, görev yerleri, çalışma şekli, aylık nöbet sayısı, sertifika/eğitim programına katılma durumu, özel eğitim/sertifika/uzmanlık alanına uygun görevde çalışma durumu ve atanma/terfi teklifi alma durumu ile HİYKÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır.

Demirler, Koca Kutlu ve Baydur (2014) “Yönetici Hemşirelerin Yaşam Kaliteleri İle Çalışma Yaşamı Kalitelerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmasında Manisa ilinde çalışan 107 yönetici hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada yönetici hemşirelerin genel sağlık algısı “çok iyi” olanların yaşam kalitesi olarak alt alan puanları daha yüksek ve aralarında ileri düzeyde anlamlı farklar saptanmıştır. Hemşirelik iş yaşamı kalitesi puanı yüksek olanların, yaşam kalitesi alt alanları puanları ruhsal alan dışında daha yüksek ve anlamlı bulunmuştur. İş yaşam kalitesi özel hastanelerde en yüksek ve elde edilen fark anlamlı bulunmuştur.

Başol, Sağlam ve Çakır (2018) “Engelli Ve Yaşlı Bakım Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri İle Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısı İlişkisi” başlıklı çalışmasında uygulamayı Kırklareli, Edirne ve Tekirdağ illerinde 11 huzurevi, aile danışma ve yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezinde çalışan sağlık personeli üzerinde yapmıştır. Araştırma neticesinde engelli ve yaşlı bakım personelinin tükenmişlik seviyesinde ve çalışma yaşamı kalitesi algısında fark yaratan tek değişkenin, hizmet içi eğitim alma durumu olduğunu ve tükenmişlik ile çalışma yaşamı kalitesi arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Güçlü (2014), “Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki” başlıklı cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin İYK’ları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürüttüğü çalışmasında hemşirelerin HİYKÖ toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak önemli bir ilişki olduğu, toplam ölçek puanı düşük olan

hemşirelerin işten ayrılma niyetinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların HİYKÖ toplam puan ortalamasının 97.74 ± 21.91 olduğu ve buna göre hemşirelerin İYK puanlarının ölçeğin orta noktasından düşük olduğu saptanmıştır.

Kılıç ve Keklik (2012), “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada Balıkesir ve İstanbul ilinde yaptıkları uygulama sonucunda elde edilen verilerin analiz sonuçlarına göre çalışanların iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeyleri konusunda en etkili faktörün ücret ve diğer ekonomik kazançlar olduğu tespit edilmiştir.

Bearfield (2003) “Quality Of Working Life: Comparing The Perceptions Of Professionals And Clerical Sales And Service Workers” başlıklı Avustralya’da sağlık alanında yaptığı çalışmada, % 20’si doktor ve hemşireden oluşan 1032 profesyonele iş yaşam kalitesi düzeylerinin nasıl geliştirilebileceği araştırılmış olup profesyoneller sırasıyla, daha iyi ücret, daha uygun çalışma saatleri, daha iyi yönetim, daha iyi tanınma olduğunu belirtmişlerdir.

Normala (2010) “Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms” başlıklı çalışmada Malezya’da rastgele yöntemle belirlediği 50 farklı örgütte görev yapan çalışanların iş yaşamı kalitesi algıları ile örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada elde edilen ilişkiden hareketle, çalışanların örgüte olan bağlılıklarının nasıl artırılacağına ilişkin çalışanların iş yaşamı kalitesi algılarını artırmanın önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Brooks ve Anderson (2004) “Nursing Work Life in Acute Care” isimli yoğun bakım birimlerinde İYK ile ilgili yürütülen bir araştırmada HİYKÖ puanının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada katılımcıların %95’i kendilerine ait dinlenme alanlarının bulunması gerektiğini, %80’i sertifika programlarını önemli bulduğunu, %78’i görev yaptığı hastane bünyesinde kendilerine yönelik çocuk bakım hizmetlerinin olmasını önemsendiğini bildirmiştir. Katılımcıların %67’si işten çıkınca sosyal hayatı için yeterli enerjilerinin kalmadığını, %66’sı nöbetli çalışma sisteminin gündelik hayatını olumsuz etkilediğini, %65’i yaptığı işin çok yorucu olduğunu ve sadece %37’si üst yönetimce saygı gördüklerini belirtmiştir.

Saraji ve Dargahi (2006) “Study of Quality of Work Life (QWL)” isimli İran’da sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların büyük çoğunluğunun iş sağlığı ve güvenliği, orta ve üst düzey yöneticilerin gelirleri, çalışırken geçirdikleri zaman ile aileyle arasındaki dengeden memnun olmadığını ve işlerinin tatmin edici olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışanlar düşük bir iş yaşamı kalitesi düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Hsu ve Kernohan (2006) “Dimensions of hospital nurses' quality of working life” başlıklı çalışmada Tayvan’da kliniklerde çalışan hemşirelerin İYK’larının incelendiği bir araştırmada nöbetli çalışma sistemi, insan ilişkileri, liderlik stilleri, iş ve meslek değerleri, ailesel istekleri karşılayabilme ve çalıştığı kurumda kendini gerçekleştirme imkanları sunulması İYK için önemli olduğu belirlenmiştir.

3.2. Sosyal Kaytarma İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Karau ve Williams’ın (1993) yaptığı “Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration” isimli 78 sosyal kaytarma araştırmasını kapsayan meta analiz çalışmada, Değerlendirme potansiyeli, iş arkadaşı performansının beklentileri, görev anlamlılığı, grup düzeyinde karşılaştırma standardı bulamama gibi durumlarda sosyal kaytarma yapma eğilimleri daha fazladır. Buna ek olarak sosyal kaytarmada

cinsiyet ve kültür de önemli bir etkiye sahiptir. Sosyal kaytarma davranışı eğiliminin kadınlarda erkeklerden daha az görüldüğünü ve bireysel kültüre daha uyumlu olan Batı toplumlarına göre kolektif kültürün daha çok hakim olduğu Doğu kültürlerinde daha az görüldüğünü belirtmişlerdir.

Murphy, Wayne, Liden ve Erdoğan (2003) “Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships” başlıklı 124 imalat çalışanı üzerine yapılan araştırmada lider-üye etkileşimi arttıkça, sosyal kaytarmanın azaldığı sonucunu elde etmişlerdir. Murhpy vd. (2003) özellikle lider-üye etkileşimi ilişkisinin düşük olduğu durumlarda sosyal kaytarmanın lidere karşı gösterilen bir tepki türü olduğunu ekip üyesi değişimlerinin ise olumlu bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedirler.

Tan ve Tan (2008) “Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors” isimli Singapur'da bir üniversitede 341 öğrencinin katılımıyla gerçekleştirilen çalışmalarında, örgütsel vatandaşlık davranışları ve sosyal kaytarmanın oluşumunda kişilik ve güdülerin rollerini incelemişlerdir. Sonuç olarak bir kişilik özelliği olan vicdanlılığın sosyal kaytarma ile olumsuz, örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumlu yönde ilişki olduğunu görmüşlerdir. Yine sorumluluk duygusunun sosyal kaytarma ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Grup kaynaşması ve görevde bağımlılığın örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve sosyal kaytarmayı öngördüğünü, görev görünürlüğü ve sorumluluk hissinin de bağlantılı olarak hem örgütsel vatandaşlık davranışlarını hem de sosyal kaytarmayı belirlediğini ifade etmektedirler.

George (1992), “Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations” başlıklı çalışması satış temsilcileri ve satış yöneticileri üzerinde uygulanmıştır. Görev görünürlüğü ve göreve içsel katılımın sosyal kaytarma davranışı ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulgulanmıştır. Buna göre, göreve içsel katılım ne kadar düşük ise görev görünürlüğü ve sosyal kaytarma arasındaki ilişki de negatif yönde ve yüksek düzeyde olmaktadır.

Latane, Williams ve Harkins (1979), “Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing” konulu deneyde erkek öğrencilerden ellerini birbirine vurarak olabildiğince ses çıkarmaları istenmiştir. Katılımcılar hem bireysel hem de iki, dört ve altı kişilik gruplara ayrılarak bu deneyi uygulamışlardır. Deneyin sonucunda, katılımcıların bireysel olarak çıkardıkları sesin iki, dört ve altı kişilik gruplarda çıkardıkları sestten daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum gruplarda ki birey sayısı arttıkça, katılımcıların her birinin bireysel çıkardığı gürültünün azaldığını kişilerin bireysel çabasının azalma eğilimi gösterdiğini ortaya çıkarmıştır.

Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett (2004), tarafından “Social Loafing: A Field Investigation” konulu yapılan alan araştırması, bireysel ve grupsal olmak üzere iki örgütü temsil eden ve 168 çalışandan oluşan 23 çalışma grubu arasında test edilerek araştırılmıştır. Bireysel düzeyde daha çok görev bağlılığında, görev görünürlüğünde azalma ve örgütsel adaletin düşmesinin daha fazla sosyal kaytarma ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Grup düzeyinde ise artan grup büyüklüğü ve grupta kaynaşmasının azalması, sosyal kaytarma seviyeleri ile ilişkili bulunmuştur.

Ülke (2006), “Kişilik Ve Adalet Algılarının Sosyal Kaytarma Üzerindeki Rolü” başlıklı çalışmada, beş faktör kişilik boyutlarının ve adalet algılarının sosyal kaytarma üzerindeki rolünü, ayrıca kişilik ve adalet boyutlarının sosyal kaytarmadaki yardımcı etkilerini araştırmıştır. Bu bağlamda araştırma, Anakara ilinde üç yazılım şirketindeki çalışanlar ve onların amirlerinden oluşan 156 katılımcının verileri ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, dışadönüklük ve sosyal kaytarma ile duygusal

denge ve sosyal kaytarma arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Dağılım adaletinin, dışadönüklük ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkide arabulucu olduğu görülmüştür. Ayrıca vicdanlılık boyutunun bilgi adaleti ve sosyal kaytarma ilişkisinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

İlgin (2010), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zekâ Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü” konulu araştırmasında Ankara ilinde gıda perakende sektöründe faaliyet gösteren bir firmada 213 katılımcı ile çalışılmıştır. Bu araştırma sonucunda, çalışanların duygusal zekâ seviyesinin ve lider üye etkileşiminin niteliğinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile anlamlı ve olumlu ilişkiler içinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışlarının sosyal kaytarmayı olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Ancak, örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide lider üye etkileşiminin niteliğinin ve çalışanların duygusal zekâ seviyesinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı belirlenmiştir.

Bozkurt (2012), “Yetki devrinin psikolojik güçlendirme ve amirin algılanan sosyal kaytarması ile ilişkisinde amire duyulan güvenin düzenleyici etkisine yönelik bir araştırma” başlıklı çalışmada yetki devrinin psikolojik güçlendirme ve amirin algılanan sosyal kaytarma algısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ankara ilinde faaliyet gösteren ve proje grupları halinde çalışan bir kamu kurumunda 243 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, yetki devrinin psikolojik güçlendirme algısı ile olumlu ilişki içerisinde olduğu, amirin algılanan sosyal kaytarması ile bir ilişkisi olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca amire duyulan güvenin yetki devri ile psikolojik güçlendirme algısı ve yetki devri ile algılanan sosyal kaytarma ilişkisinde düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı ancak psikolojik güçlendirme algısı üzerinde olumlu bir etkiye, algılanan sosyal kaytarma üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Doğan, Bozkurt ve Demir (2012), “Sosyal kaytarma davranışı ile algılanan görev görünürlüğü arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma” başlıklı araştırmaya İstanbul ilinde satış ve pazarlama alanında çalışan (yönetici ve satış temsilcisi) 180 kişi katılmıştır. Araştırma neticesinde, sosyal kaytarma davranışı ve algılanan görev görünürlüğü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yöneticilerin sosyal kaytarma davranışları, cinsiyet ve yaş değişkenine göre farklılık gösterirken, çalışanların görev görünürlüğü algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermekte ancak cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir.

Şeşen ve Kahraman (2014), “İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi” başlıklı çalışmadaki veriler teknik bir lisede görev yapan 175 öğretmenden anket yoluyla elde edilmiştir. Araştırma bulguları, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin iş tatminine ve örgütsel bağlılığına negatif yönde anlamlı bir etki yaptığını; kendi sosyal kaytarma davranışına da pozitif yönde etki yaptığını göstermektedir. Ayrıca, iş tatmini ve örgütsel bağlılık bireyin sosyal kaytarma davranışına negatif yönlü anlamlı bir etki yaparken iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışlarının bireyin kendi sosyal kaytarma davranışına etkisinde kısmi aracı rol oynadığı ifade edilmektedir.

Kanten (2014), “İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü” konulu çalışma Ankara Organize Sanayi Bölgesinde savunma sanayi, bilişim ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren 4 işletmenin 207 çalışanıyla gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda işyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma

davranışı üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolüne sahip olmadığı görülmüştür.

Kafes ve Kaya (2017), “Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerine Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi” başlıklı çalışmada 17 çalışmayı dahil ederek incelemelerini gerçekleştirmişlerdir. Bu doğrultuda; sosyal kaytarma davranışını sergileyen bireyler, grup içerisinde bu davranışı sergileyen diğer bireylerin de var olduğundan veya olduğunu düşündüğünden dolayı bu davranışı sergiledikleri yönünde bir savunma mekanizmaları geliştirmişlerdir. Grup içerisinde bireylerde meydana gelecek performans düşüşü, örgütün amaçlarına ulaşmasında olumsuz etkiler doğuracağından işgörenlerin motivasyonunun yüksek tutulması ve grup içinde etkili iletişim şartlarının sağlanabilmesi bu davranışın daha az sergilenmesine neden olabilecek faktörler arasındadır.

Yıldız, İşçi ve Taşçı (2016), “İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma” isimli İstanbul ilinde A sınıfı olarak nitelendirilen hastanelerde çalışan 218 kişi üzerine yapılan araştırmada tüm izlenim yönetim taktiklerinin sosyal kaytarma davranışı üzerinde istatistikî olarak anlamlı pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

3.3. İş Erteleme İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Kanten, Esirgemez, Hasekioğlu ve Keçeli (2018) “İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü” başlıklı çalışmada Onsekiz Mart Üniversitesi’nin idari personeli üzerine yaptıkları araştırmada, idari personeli “yeterli ve adil ücret” kapsamında sahip oldukları algı düzeyleri, işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını sergileme eğilimleri artırıcı yönde bir etkiye sahip olduğunu ve bununla beraber idari personelin “işin yaşamda kapsadığı alan” konusundaki mevcut algı düzeylerinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. İlaveten iş yaşamının kalitesinin işi erteleme ve sosyal kaytarma davranışları üzerinde etkisinde etik iklim algısının aracılık rolü Baron ve Kenny tarafından önerilen şartların sağlanmaması nedeniyle incelenememiştir.

Kaplan ve Uçak (2017) “Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisi; Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma” isimli çalışmada Nevşehir ilinde faaliyet gösteren iki özel hastanedeki hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmada, psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını saptamışlardır.

Gül (2015) “İş Yaşamında İş Erteleme Davranışı Ve Nedenleri” başlıklı çalışmada 143 banka çalışanı ile yapılan araştırmada işin özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı ile kişilik özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bankacılık sektöründe işin özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı ile kişilik özelliklerinden kaynaklanan erteleme davranışı arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş ve iş yaşamında iş erteleme davranışının, kişilik özelliklerinden daha çok işin özelliklerinden kaynaklandığı görülmüştür. Ortalaması “2,40” olan erkeklerin, ortalaması “2,20” olan kadınlara göre daha fazla işin özelliklerinden kaynaklanan işi erteleme davranışı gösterdikleri görülmüştür.

Kalfaoğlu ve Erbaşı (2018) “Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İş Erteleme Davranışı Ve İş Stresi İlişkileri” başlıklı çalışmada Konya

ilinde çalışmakta olan büro çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, yüksek performanslı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile iş erteleme ve iş stresi arasında anlamlı ilişki olmadığını, iş erteleme iş stresi üzerinde pozitif ve istatistiksel açıdan anlamlı etkisi olduğunu saptamışlardır.

Sadykova (2016), “İş Rolü Belirsizliğinin İşyerindeki Erteleme Alışkanlığı (Prokrastinasyon) Üzerine Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada anket yöntemi kullanılmış olup, anketler hizmet sektörü çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmanın analiz sonuçlarına göre, iş rolü belirsizliği boyutları ile işyeri prokrastinasyonu boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki ve iş rolü belirsizliğinin işyeri prokrastinasyonu üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Aksu, İra, Yalçınkaya ve Yurttaş (2017) “Öğretim Elemanlarının İş Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” isimli çalışmada iki devlet ve bir vakıf üniversitesinde eğitim fakültesinde görev yapmakta olan öğretim elemanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada, iş erteleme ile hıza verilen önem ve zamanlamaya verilen önem arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Aydemir (2018), “Çalışanlarda Erteleme Davranışı (İşyeri Prokrastinasyonu) Gelişiminde Zaman Tuzaklarının Etkisi” başlıklı çalışmada Zonguldak ilinde faaliyet gösteren özel bir işletmede çalışan 170 kişiden anket yöntemiyle veri elde etmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda; zaman tuzaklarının erteleme davranışına etki eden önemli bir faktör olduğu, özellikle de kişi kaynaklı zaman tuzaklarının erteleme davranışı üzerinde baskın bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Baltacı, (2017), “Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışmada 379 okul yöneticisinden anket yoluyla elde ettiği verilerin analizi sonucunda Araştırma sonucunda, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Ayrıca, kişilik özellikleri (duygusal denge, sorumluluk ve uyumluluk) ile erteleme davranışı arasında anlamlı bir etkileşim söz konusudur. Bunun yanında kişilik özellikleri, erteleme davranışı eğiliminin %42’lik bir bölümünü açıklamaktadır.

Solomon ve Rothblum (1984) “Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates” adlı çalışmada 291 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmada öğrencilerin erteleme sıklığı ve erteleme davranışının nedenleri araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre başarısızlık korkusu, depresyon, irrasyonel inanışlar, düşük benlik saygısı, gecikmiş çalışma davranışları, kaygı, anksiyete ve iddiasızlık arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sonuçlara göre görevin isteksizlik sonucu ertelendiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda erteleme eğilimi sadece zaman yönetimi ve çalışma alışkanlıklarındaki eksikliklerden kaynaklanmamakta olup davranışsal, bilişsel ve duyuşsal bileşenlerin de karmaşık etkileşimini içerdiği tespit edilmiştir.

Senecal, Koestner ve Vallerand (1995) “Self-Regulation and Academic Procrastination” isimli çalışmada 498 üniversite öğrencisi ile yapılan araştırmada, öz-denetimin akademik erteleme belirleyicisi olarak rolü değerlendirilmiştir. Korelasyon sonuçlarına göre akademik görevleri sürdürmek için içsel nedenleri olan öğrencilerin, dış düzenleme ve motivasyonel sebepleri olan öğrencilere göre daha az erteledikleri tespit edilmiştir. Regresyon sonuçlarına göre depresyon, kaygı ve benlik saygısı ölçütlerinin akademik erteleme ve öz denetim değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar doğrultusunda erteleme sürecinin zayıf

zaman yönetimi ya da kişinin tembelliğinden daha fazlasını içeren motivasyonel bir sorun olduğu fikri desteklenmiştir.

Senecal ve Guay (2000) “Procrastination in Job-Seeking: An Analysis of Motivational Processes and Feelings of Hopelessness” isimli çalışmasında 345 üniversite mezunu ile yapılan araştırma sonucuna göre bireylerin kontrol ve baskı altında iş arama motivasyonunun, iş arama faaliyetlerinde erteleme ile arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak karar ertelemesinin iş arama faaliyetlerindeki ertelemeyle pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. İş arama sürecinde bireylerin umutsuzluğu arttıkça erteleme davranışı da artmaktadır.

Hammer ve Ferrari (2002) “Differential Incidence of Procrastination Between Blue and White-Collar Workers” başlıklı çalışmasında 141 beyaz yakalı ve 211 mavi yakalı çalışan ile yapılan araştırma sonuçlarına göre profesyonel çalışanlar vasıfsız işçilere göre daha fazla erteleme eğilimi göstermişlerdir. Beyaz yakalı çalışanlar mavi yakalı çalışanlara göre daha yüksek eğitim düzeyine sahip olsalar da yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sayısı açısından erteleme davranışları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

4. İŞ YAŞAMI KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA VE İŞİ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, modeli ve hipotezleri, evren ve örnekleme, verilerin toplanması, veri toplama araçları ve verilerin çözümlemesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

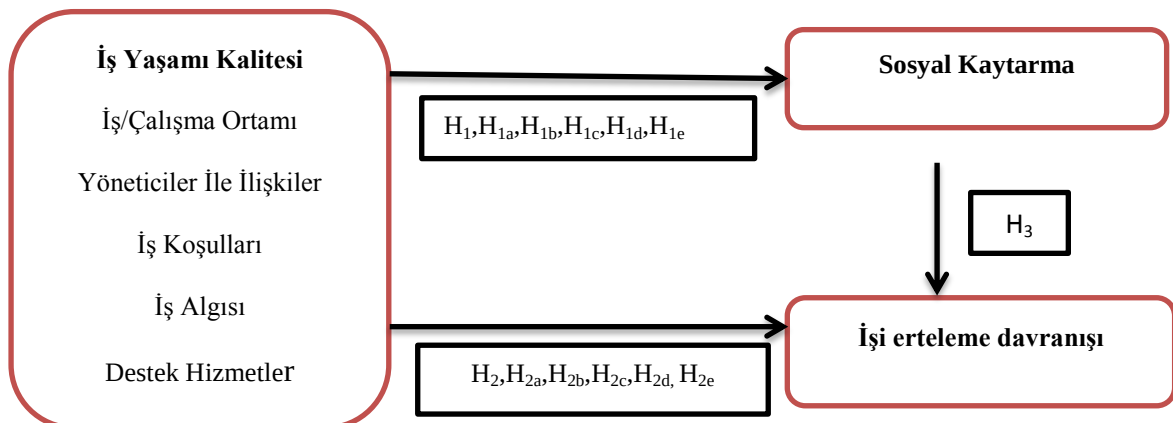
Dünyada ve son yirmi yılda Türkiye’de sosyal kaytarma ve iş erteleme üzerine yapılan araştırmalar dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki bireylerin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışı göstermelerinde birçok faktörün etkisi bulunmaktadır. Bu çalışmada iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışına etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Sağlık sektörünün önemli bir paydaşı olan hemşirelerde iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışı üzerindeki etkisi ile ilgili literatür bilgilerini inceleyerek çalışanların konuya yönelik algıları, farkındalıkları, konuya ilişkin görüşleri, tutumları ve yaklaşımları dahilinde iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışı ilişkisi saptanmaya çalışılmıştır. Bunlara ek olarak iş yaşamı kalitesi alt boyutları ile sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışı arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcıların iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve erteleme davranışları algılarının demografik değişkenler açısından gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek araştırmamızın ikincil amacıdır.

Sosyal kaytarmanın bugüne kadar daha çok sosyal psikoloji alanında çalışılmış olması bakımından yönetsel bilimlerde incelenmesi ve iş erteleme davranışının Türkiye’de yakın tarihten itibaren çalışılması yönüyle hem literatüre hem de yönetsel uygulamalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu çalışmada hemşirelerin iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışı üzerine etkisini belirlemek için betimsel yöntem araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ve literatür taraması bölümünde değinilen çalışmaların sonuçları doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

H₁: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1a}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1b}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1c}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutunun katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1d}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1e}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₂: Hemşirelik iş yaşamı kalitesinin algısının katılımcıların işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{2a}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{2b}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{2c}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{2d}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{2e}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H₃: Katılımcıların sosyal kaytarma düzeylerinin işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Yetkili kişilerden öğrenilerek araştırma evreni sayısının 500 olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Örneklem hesaplama yöntemi ile % 95 güven aralığında toplam 500 hemşire sayısından 217 kişinin araştırmaya dahil edilmesinin evreni temsil yeteneği açısından yeterli olacağı öngörülmüş ve kolayda örneklem yöntemiyle gönüllük esas alınarak 224 kişiye ulaşılmış ve hepsinden geri dönüş alınmıştır. Anket uygulamamız örneklem grubuna 10.06.2019-29.07.2019 tarihleri arasında uygulanmıştır.

4.4. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları dört formdan oluşmaktadır. Birinci formda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin yer aldığı bilgi formu yer almaktadır.

İkinci formda hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü form olarak sosyal kaytarma ölçeğine dördüncü formda ise, işi erteleme davranışı ölçeğine yer verilmiştir. Aşağıda araştırmada kullanılan bu üç ölçek açıklamalarıyla yer almaktadır.

4.4.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği

Beth A. Brooks tarafından geliştirilmiş (Brooks, 2001), Şirin (2011) tarafından Türkçe'ye çevirilerek geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek maddeleri 5'li likert tipi şeklinde yanıtlanmıştır. Buna göre her bir madde için hemşirelerden 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden kendisi için en uygun ifadeyi işaretlemeleri istenmektedir. Ölçeğin 4, 11, 15 ve 19 numaralı soruları ters puanlanmaktadır. Ölçek 5 faktörden oluşmaktadır;

1. **İş/çalışma ortamı:** Hemşireler için olumlu çalışma ortamını tanımlayan bu grup 5., 13., 20., 27., 30., 31., 32., 33., 34. maddeler olmak üzere 9 maddeden oluşmaktadır.
2. **Yöneticiler ile ilişkiler :** Hemşireliğin temeli olan iletişim sürecinde hemşirelerin yöneticileri ile ilişkilerini tanımlayan bu grup 8., 10., 21., 25., 29. maddeler olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır.
3. **İş koşulları :** hemşirelerin iş dışı zamanlarını da etkileyen hemşirelik mesleği ile ilgili olan faktörleri tanımlayan bu grup 4., 6., 11., 12., 15., 16., 17., 19., 23., 24. Maddeler olmak üzere 10 maddeden oluşmaktadır.
4. **İş algısı :** Hemşirelerin meslekleri ve iş ortamlarıyla ilgili görüşlerini tanımlayan bu grup 3., 7., 14., 18., 26., 28., 35.maddeler olmak üzere 7 maddeden oluşmaktadır.
5. **Destek hizmetler :** Hemşirelik hizmetlerinin ev idaresi hizmetleri, tıbbi-idari-mali destek hizmetler tarafından desteklenip desteklenmediğini ifade eden bu grup 1., 2., 9., 22. maddeler olmak üzere 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek toplamda 35 maddeden oluşmaktadır (Şirin,2011).

4.4.2. Sosyal Kaytarma Ölçeği

Literatür incelendiğinde sosyal kaytarmaya ilişkin değerlendirmenin genellikle gözlem odaklı deney koşullarında yapıldığı görülmektedir. Gerçek koşullardaki değerlendirmeler için ise araştırmacıların çoğu George'un (1992:201) çalışmasında geliştirdiği satış elemanlarının yöneticilerini değerlendirdiği 10 maddelik ölçeği kullanmaktadır. Buna ek olarak Liden ve diğerleri (2004:293) iki küresel örgüt çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada George'un (1992) iş görenlerin yöneticileri değerlendirdiği 10 maddelik ölçeğine 3 madde daha ekleyerek iş görenlerin iş arkadaşlarını değerlendirdiği bir başka ölçeğe dönüştürmüşlerdir. Ölçeğe ait güvenirlik katsayısı (Cronbach's alpha değeri) 0.96 bulunmuştur.

Ülke (2006:42) yüksek lisans tez çalışmasında ilk defa bu ölçeği kullanmış ve Türkçe'ye çevirmiştir. Katılımcılara bu ölçekle grup üyelerinin sosyal kaytarma eğilim seviyeleri sorulmuştur. Ölçeğe ait Cronbach's alpha değeri 0.93 bulunmuştur.

Yüksek güvenirlik değerinden dolayı bu araştırmada Liden ve diğerlerinin (2004) geliştirdikleri bu 13 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların maddelerdeki ifadelerle cevap verebilmeleri amacıyla maddeler 5'li likert tipi şeklinde derecelendirilmiştir. Her bir madde için katılımcılardan 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden kendisi için en uygun ifadeyi işaretlemeleri istenmektedir. Bu ölçekten elde edilen değerler yüksekliği gruptaki sosyal kaytarmanın yüksekliğini vermektedir.

Ölçeğin 2 ve 13 numaralı maddeleri analizler öncesi ters çevrilerek analize devam edilmiştir. Seçeneklere ilişkin değerlendirmede kullanılan puan aralığı aşağıdaki gibidir:

Seçenek Puan Aralığı

Tamamen katılmıyorum 1,00 - 1,80

Katılmıyorum 1,81 - 2,60

Kararsızım 2,61 - 3,40

Katılıyorum 3,41 - 4,20

Tamamen katılıyorum 4,21 - 5,00

4.4.3. İşi Erteleme Davranışı Ölçeği

İşi erteleme davranışı, Steven L. Dutschmann(1996)' dan alınan “İşi Erteleme Ölçeği” kullanılarak ölçülmüştür. Toplam 22 maddeden oluşan bu ölçek, beş dereceli likert tipi cevaplandırılır. Ölçekte yer alan ifadeler, derecelerine göre; “1=Hiç Katılmıyorum, 2=Az Katılıyorum, 3=Orta Düzeyde Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum” seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirir.

4.5. Veri Toplama Araçlarının Uygulanışı

Verilerin toplanması için gerekli izinler alındıktan sonra 10.06.2019-29.07.2019 tarihleri arasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde aktif çalışan hemşirelere araştırma kapsamı içeriği hakkında bilgiler verilerek ve katılımcıların gönüllük esasına dayanarak anketler uygulanmış ve veriler elde edilmiştir.

4.6. Verilerin Analiz Edilmesi ve Çözümlemesi

Araştırma uygulaması sonucunda elde edilen veriler, öncelikle analize uygunluğu yönüyle değerlendirilmiş ve incelenmiştir. Araştırma verileri SPSS 22 paket programına giriş yapıldıktan sonra parametrik ya da non parametrik analiz yöntemlerinden hangisinin uygulanacağına karar verilmesi için normal dağılım analizine bakılmıştır. Normal dağılım için araştırma verilerinin değerlerinin Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değişkenlerine bakılarak (-1,5) ile (+1,5) arasında değer aldıkları analiz sonucunda elde edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırma grubundan elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için parametrik analiz yöntemlerinden bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (anova), üç veya daha fazla değişkenlere yönelik yapılan anova testi sonucunda gruplar arası farklılığı belirlemek için pos hoc tukey testi, araştırma dâhilinde kullanılan ölçekler ve hemşire iş yaşamı kalitesi ölçeği boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson korelasyon analizi, iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışına etkisini test etmek amacıyla ise basit ve çoklu regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

4.7. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmanın amacını gerçekleştirecek verileri toplamada uygun araç olarak ölçekler kullanıldığı varsayılmaktadır.
2. Araştırmaya dahil olanların anket sorulara objektif ve samimi görüşlerini yansıtarak cevap verdikleri varsayılmıştır.

3. Araştırmaya dahil olanların kişiler gönüllü olarak katılanlar üzerinde uygulanmıştır.
4. Seçilen örneklem grubunun, evreni temsil edebilecek nitelikte ve nicelikte olduğu varsayılmaktadır.

4.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma Kahramanmaraş ilinde 10.06.2019-29.07.2019 tarihinde bulunan Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşirelerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
2. Elde edilen veriler uygulanan anket formundaki sorularla sınırlıdır.
3. Verilerin analizinde kullanılan istatistik yöntemleri ile sınırlıdır.
4. Araştırma örnekleminde olan sağlık personelinin dürüst samimi görüşleri ile sınırlıdır.
5. Araştırma sonuçları uygulandığı dönemde elde edilen veriler göz önünde bulundurularak yorumlanmaktadır.

4.9. Verilerin Normallik Testinin İncelenmesi

Tabachnick ve Fidell(2013)'e göre verilerin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri $-1,5$ ile $+1,5$ arasında dağılması verilerin normal dağılımdan sapmadığını göstermektedir. Hemşirelik iş yaşam kalitesi, sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı ölçekleri normallik testi incelemesi sonuçları aşağıdaki Tablo 4.1' de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Testi Analizleri

	Median	Variance	Std. Deviation	Min-Max	Skewness	Kurtosis
İş/çalışma ortamı	2,88	0,58	0,76	1,00-5,00	0,020	-0,546
Yöneticiler ile ilişkiler	3,40	0,70	0,84	1,00-5,00	-0,322	-0,217
İş koşulları	2,40	0,40	0,63	1,00-4,00	0,146	-0,448
İş algısı	3,57	0,47	0,68	1,43-5,00	-0,475	0,077
Destek hizmetler	3,37	0,60	0,77	1,25-5,00	-0,259	-0,512
HİYKÖ(genel)	2,97	0,32	0,56	1,37-4,54	-0,046	-0,017
Sosyal Kaytarma	2,92	0,49	0,70	1,00-4,69	-0,247	-0,133
İş Ertelleme Davranışı	2,65	0,38	0,62	1,00-4,41	0,242	-0,169

Tablo 4.1 incelendiğinde hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeğinin (Skewness= -0,046; Kurtosis= -0,017) arasında değer aldığı görülmüştür. Katılımcıların iş yaşam kalitelerini ölçmek için kullanılan HİYKÖ ölçeğinin alt boyutları incelendiğinde; iş ve çalışma ortamı (Skewness= 0,020; Kurtosis= -0,546), yöneticiler ile ilişkiler (Skewness= -0,322; Kurtosis= -0,217), iş koşulları (Skewness= 0,146; Kurtosis= -0,448), iş algısı (Skewness= -0,475; Kurtosis= 0,077), ve destek hizmetler alt boyutlarında (Skewness= -0,259; Kurtosis= -0,512) değerler aldığı görülmektedir. Katılımcıların sosyal kaytarma algılarını ölçmek için kullanılan sosyal kaytarma ölçeğinin normallik testi sonuçları incelendiğinde (Skewness= -0,247; Kurtosis= -0,133) arasında değer aldığı görülmüştür. Katılımcıların işi erteleme davranışı algılarını ölçmek için kullanılan işi erteleme davranışı ölçeğinin normallik testi sonuçları incelendiğinde; (Skewness= 0,242; Kurtosis= -0,169) arasında değer aldığı görülmüştür. Bu değerler göz önüne alındığında araştırma dahilinde kullanılan ölçeklerin çarpıklık ve

basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) sebebiyle verilerin normal dağılımdan sapmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak amacıyla kullanılır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği şeklinde yorumlanır.

Cronbach alfa likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$0.00 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise yüksek güvenilirliktedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19).

Tablo 4.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alfa Değerleri

Ölçekler Değerleri	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İş/çalışma ortamı	9	0,85
Yöneticiler ile ilişkiler	5	0,80
İş koşulları	10	0,72
İş algısı	7	0,75
Destek hizmetler	4	0,67
HİYKÖ (genel)	35	0,91
Sosyal Kaytarma	13	0,88
İşi Erteleme Davranışı	22	0,87

Tablo 4.2 incelendiğinde araştırma dâhilinde kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayılarının sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı ölçekleri ile hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ve iş/çalışma ortamı alt boyutunun yüksek derecede güvenilir olduğunu gösterirken; yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutlarının güvenirlik katsayısı oldukça güvenilir düzeyde çıkmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde katılımcıların kişisel bilgilerine yönelik frekans dağılımlarına, araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalaması değerlerine, sosyo-demografik değişkenlerle yapılan bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi sonuçlarına, ölçeklerin birbirleriyle olan ilişkisini belirlemek için yapılan korelasyon analizine ve iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışına etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

5.1. Demografik Bilgilerin Frekans Analizi

Araştırmaya dahil olanlara ait demografik özellikler ilişkin bulguların dağılımı aşağıda Tablo 5.1.'de verilmiştir.

Tablo 5.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

		N	%
Cinsiyet	Kadın	153	68,3
	Erkek	71	31,7
Medeni Durum	Evli	114	50,9
	Bekar	110	49,1
Yaş	18-24 yaş arası	79	35,3
	25-31 yaş arası	96	42,9
	32-38 yaş arası	32	14,3
	39 yaş ve üzeri	17	7,6
Eğitim Durumları	Lise	55	24,6
	Yüksekokul	47	21,0
	Lisans	107	47,8
	Lisansüstü	15	6,7
Çalışma Birimi	Dahiliye Servisi	24	10,7
	Cerrahi Servis	29	12,9
	Poliklinik Servisi	29	12,9
	Ameliyathane	24	10,7
	Acil Servis	23	10,3
	Yoğun Bakım	95	42,4
Bulundukları Kurumda Çalışma Süresi	1 yıl ve altı	46	20,5
	2-5 yıl	108	48,2
	6-10 yıl	58	25,9
	11 yıl ve üzeri	12	5,4
Toplam Mesleki Yıl	1 yıl ve altı	33	14,7
	2-5 yıl	71	31,7
	6-10 yıl	86	38,4
	11 yıl ve üzeri	34	15,2

Araştırma dâhilinde katılımcıların %68,3'ü kadın (n=153) %31,7'si (n=71) erkektir. Katılımcıların % 50,9'u evli (n=114) buna karşılık %49,1'i (n=110) bekaardır. Katılımcıların yaş dağılımları Tablo 5.1'de incelendiğinde %35,3'ü 18-24 yaş arası (n=79), % 42,9'u 25-31 yaş arası (n=96), % 14,3'ü 32-38 yaş arası (n=32) ve % 7,6'sı ise 39 yaş ve üzerinde (n=17) olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında

katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde % 24,6'sı lise (n=55), % 21,0'ı yüksekokul (n=47), % 47,8'i lisans (n=107) ve %6,7'si lisansüstü(n=15) mezunudur.

Katılımcıların çalışma birimlerine göre dağılımları incelendiğinde %10,7'si dahiliye servisi(n=24), %12,9'u cerrahi servis (n=29), %12,9'u poliklinik servisi (n=29), %10,7'si ameliyathane (n=24), %10,3'ü acil servis (n=23) ve %42,4'ü yoğun bakım (n=95) servislerinde çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların bulundukları kurumda %20,5'inin 1 yıl ve altı (n=46), %48,2'sinin 2-5 yıldan arası (n=108), % 25,9'unun 6-10 yıl (n=58) ve %5,4'ünün 11 yıl ve üzeri çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların toplam mesleki yıl süresi olarak % 14,7'sinin 1 yıl ve altı (n=33), % 31,7'sinin 2-5 yıl (n=71), % 38,4'ünün 6-10 yıl (n=86) ve %15,2'sinin 11 yıl ve üzeri (n=34) arası çalıştıkları belirlenmiştir.

5.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Verilen Yanıtların Dağılım İstatistikleri

Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği, sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı ölçeklerinde maddelere verilen puanların dağılım istatistiklerine bu bölümde yer verilmektedir.

5.2.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarına Verilen Yanıtların Dağılımı

Araştırma kapsamında yararlanılan hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeğine verilen cevapların dağılımı ve sorulara verilen yanıtların puan ortalamalarına bu bölümde yer verilmiştir.

5.2.1.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İş/Çalışma Ortamı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş/çalışma ortamı alt boyutunda verilen yanıtların puan ortalamaları, kişi sayısı ve yüzdelik olarak Tablo 5.2'de gösterilmiştir.

Tablo 5.2. HİYKÖ Ölçeği İş/Çalışma Ortamı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort.	ss.
5.Toplumda hemşirelerle ilgili olumlu bakış açısı var.	N %	29 12,9	58 25,9	72 32,1	52 23,2	13 5,8	2,83	1,10
13. Çalıştığım kurum, mesleğimde ilerleme fırsatları sağlıyor.	N %	36 16,1	67 29,9	56 25,0	46 20,5	19 8,5	2,75	1,19
20. Fizyoterapist ve solunum terapisti gibi diğer ekip üyeleri ile iletişim kurabiliyorum.	N %	34 15,2	60 26,8	59 26,3	57 25,4	14 6,3	2,80	1,16
27. Hizmet içi eğitim ve sürekli eğitim programlarına katılmak için destek alıyorum.	N %	17 7,6	43 19,2	66 29,5	77 34,4	21 9,4	3,18	1,08
30. Hemşirelik politika, prosedür ve talimatları işimi kolaylaştırıyor.	N %	21 9,4	45 20,1	75 33,5	66 29,5	17 7,6	3,05	1,08
31. Güvenlik birimi güvenli bir çevre sağlıyor.	N %	25 11,2	52 23,2	71 31,7	61 27,2	15 6,7	2,95	1,10
32. İş yerinde, kişisel zararlara karşı (fiziksel, duygusal, sözlü)kendimi güvende hissediyorum.	N %	32 14,3	48 21,4	74 33,0	56 25,0	14 6,3	2,87	1,12

33. İşimin güvenli olduğuna inanıyorum.	N	40	54	75	42	13	2,70	1,13
	%	17,9	24,1	33,5	18,8	5,8		
34. Üst yönetim, hemşireliğe saygı duyuyor.	N	45	48	61	56	14	2,75	1,21
	%	20,1	21,4	27,2	25,0	6,3		

İş/çalışma ortamı alt boyutundaki ifadelerden elde edilen puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 3,18$) olarak “Hizmet içi eğitim ve sürekli eğitim programlarına katılmak için destek alıyorum.” ifadesi alırken en düşük puan ortalaması ise ($\bar{X} = 2,70$) değerinde “İşimin güvenli olduğuna inanıyorum ” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

5.2.1.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Yöneticiler ile İlişkiler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin yöneticiler ile ilişkiler alt boyutunda verilen yanıtların puan ortalamaları, kişi sayısı ve yüzdelik olarak Tablo 5.3’de gösterilmiştir.

Yöneticiler ile ilişkiler alt boyutundaki ifadelerden elde edilen puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 3,91$) olarak “Yönetici/gözetmen hemşire ile iyi iletişim kurabiliyorum.” ifadesi alırken en düşük puan ortalaması ise ($\bar{X} = 3,03$) değerinde “Yönetici/gözetmen hemşire bir karar verirken fikrimizi soruyor” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.3. HİYKÖ Ölçeği Yöneticiler İle İlişkiler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort.	ss.
8. Yönetici/gözetmen hemşire ile iyi iletişim kurabiliyorum.	N	7	12	33	113	59	3,91	0,95
	%	3,1	5,4	14,7	50,4	26,3		
10. Yönetici/gözetmen hemşire yeterli gözetim/denetim sağlıyor.	N	8	24	55	96	41	3,61	1,01
	%	3,6	10,7	24,6	42,9	18,3		
21. Yönetici/gözetmen hemşireden, performansıyla ilgili geri bildirim alıyorum.	N	27	50	55	66	26	3,06	1,21
	%	12,1	22,3	24,6	29,5	11,6		
25. Yönetici/gözetmen hemşire bir karar verirken fikrimizi soruyor.	N	30	43	62	67	22	3,03	1,19
	%	13,4	19,2	27,7	29,9	9,8		
29. Başarılarımdan dolayı yönetici/gözetmen hemşirem tarafından takdir ediliyorum.	N	26	39	56	76	27	3,17	1,19
	%	11,6	17,4	25,0	33,9	12,1		

5.2.1.3. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İş Koşulları Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş koşulları alt boyutunda verilen yanıtların puan ortalamaları, kişi sayısı ve yüzdelik olarak Tablo 5.4’de gösterilmiştir.

İş koşulları alt boyutundaki ifadelerden elde edilen puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 2,93$) olarak “İşimi ailemin gereksinimleri ile birlikte dengeli şekilde yürütebiliyorum.” ifadesi alırken en düşük puan ortalaması ise ($\bar{X} = 2,08$) değerinde “İş yüküm çok ağır” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.4. HİYKÖ Ölçeği İş Koşulları Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort.	ss.
4. İş yüküm çok ağır.	N	81	74	41	24	4	2,08	1,06
	%	36,2	33,0	18,3	10,7	1,8		
6. İşimi ailemin gereksinimleri ile birlikte dengeli şekilde yürütebiliyorum.	N	29	51	68	57	19	2,93	1,15
	%	12,9	22,8	30,4	25,4	8,5		
11. Hemşirelik ile ilgili olmayan birçok iş yapıyorum.	N	37	72	50	52	13	2,69	1,16
	%	16,5	32,1	22,3	23,2	5,8		
12. İş çıkışında da enerjim kalıyor.	N	70	68	50	15	21	2,32	1,24
	%	31,3	30,4	22,3	6,7	9,4		
15. Günlük işlerim, sık sık kesintiye uğruyor.	N	37	69	63	47	8	2,64	1,09
	%	16,5	30,8	28,1	21,0	3,6		
16. İşimi iyi yapabilmek için yeterli zamanım var.	N	34	56	60	61	13	2,83	1,15
	%	15,2	25,0	26,8	27,2	5,8		
17. Çalıştığım birimde hemşire sayısı yeterlidir.	N	95	54	35	24	16	2,16	1,27
	%	42,4	24,1	15,6	10,7	7,1		
19. Vardiyalı/nöbetli çalışma programları yaşamımı olumsuz etkiliyor.	N	81	57	43	28	15	2,28	1,25
	%	36,2	25,4	19,2	12,5	6,7		
23. Bugünkü şartlarda yaptığım iş için, aldığım maaş yeterlidir.	N	78	56	53	20	17	2,29	1,24
	%	34,8	25,0	23,7	8,9	7,6		
24. Kurumumun, aileme zaman ayırma konusundaki politikası uygundur.	N	59	67	57	31	10	2,40	1,14
	%	26,3	29,9	25,4	13,8	4,5		

5.2.1.4. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği İş Algısı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş algısı alt boyutunda verilen yanıtların puan ortalamaları, kişi sayısı ve yüzdelik olarak Tablo 5.5’de gösterilmiştir.

Tablo 5.5. HİYKÖ Ölçeği İş algısı Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort.	ss.
3. İşimden memnunum.	N	11	25	55	99	34	3,53	1,03
	%	4,9	11,2	24,6	44,2	15,2		
7. Hasta bakımı ile ilgili konularda karar verirken otonomiye (yetkinliğe) sahibim.	N	4	15	41	108	56	3,87	0,92
	%	1,8	6,7	18,3	48,2	25,0		
14. Çalıştığım birimde ekip çalışması var.	N	15	21	61	88	39	3,51	1,09
	%	6,7	9,4	27,2	39,3	17,4		
18. İş yerime ait olduğumu hissediyorum.	N	28	33	57	68	38	3,24	1,25
	%	12,5	14,7	25,4	30,4	17,0		
26. İş ortamında, hekimler tarafından kabul gördüğümü hissediyorum.	N	14	28	59	82	41	3,48	1,11
	%	6,3	12,5	26,3	36,6	18,3		
28. İş ortamımda, hekimlerle iyi iletişim kuruyorum.	N	8	15	46	110	45	3,75	0,96
	%	3,6	6,7	20,5	49,1	20,1		
35. İşim, hastaların ve ailelerinin yaşamları üzerinde etkiye sahiptir.	N	13	23	56	81	51	3,59	1,12
	%	5,8	10,3	25,0	36,2	22,8		

İş algısı alt boyutundaki ifadelerden elde edilen puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 3,87$) olarak “Hasta bakımı ile ilgili konularda karar verirken otonomiye (yetkinliğe) sahibim” ifadesi alırken en düşük puan ortalaması ise ($\bar{X} = 3,24$) değerinde “İş yerime ait olduğumu hissediyorum.” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

5.2.1.5. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Destek Hizmetler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

Araştırmaya katılan hemşirelerin destek hizmetler alt boyutunda verilen yanıtların puan ortalamaları, kişi sayısı ve yüzdelik olarak Tablo 5.6’de gösterilmiştir.

Destek hizmetler alt boyutundaki ifadelerden elde edilen puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 3,65$) olarak “Kaliteli hasta bakımı verebiliyorum.” ifadesi alırken en düşük puan ortalaması ise ($\bar{X} = 3,11$) değerinde “Destek hizmetler personelinin (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) **nitelikli** yardım alıyorum.” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.6. HIYKÖ Ölçeği Destek Hizmetler Alt Boyutuna Verilen Yanıtların Dağılımı

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort.	ss.
1. Destek hizmetler personellerinden (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) yeterli miktarda yardım alıyorum.	N %	17 7,6	50 22,3	40 17,9	92 41,1	25 11,2	3,25	1,15
2. Destek hizmetler personelinden (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) nitelikli yardım alıyorum.	N %	17 7,6	46 20,5	71 31,7	75 33,5	15 6,7	3,11	1,05
9. Hasta bakımı için yeterli malzeme ve ekipmana sahibim.	N %	19 8,5	43 19,2	65 29,0	72 32,1	25 11,2	3,18	1,12
22. Kaliteli hasta bakımı verebiliyorum.	N %	9 4,0	23 10,3	49 21,9	98 43,8	45 20,1	3,65	1,03

5.2.2. Sosyal Kaytarma Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı

Katılımcıların çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışlarını belirlemeye yönelik maddelere verdikleri yanıtlar sonucunda tespit edilen puan ortalamaları, maddelere verilen puanların kişi sayıları ve yüzdelik gösterimleri Tablo 5.7’de gösterilmiştir. En yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 3,13$) olarak “Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.” ifadesi en düşük puan ortalaması ise ($\bar{X} = 2,54$) değerinde “Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar.” ifadesi olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.7. Sosyal Kaytarma Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort.	ss.
1. Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.	N %	27 12,1	76 33,9	57 25,4	41 18,3	23 10,3	2,80	1,17
2. Çalışma arkadaşlarımdan, kendilerine verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.	N %	20 8,9	84 37,5	67 29,9	36 16,1	17 7,6	2,75	1,06
3.İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.	N %	18 8,0	68 30,4	71 31,7	53 23,7	14 6,3	2,89	1,05
4.Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.	N %	20 8,9	66 29,5	72 32,1	48 21,4	18 8,0	2,90	1,08
5.Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar.	N %	36 16,1	72 32,1	69 30,8	40 17,9	7 3,1	2,59	1,05
6.Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.	N %	27 12,1	66 29,5	76 33,9	45 20,1	10 4,5	2,75	1,04
7.Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösterirler.	N %	21 9,4	74 33,0	66 29,5	50 22,3	13 5,8	2,82	1,06
8.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.	N %	19 8,5	52 23,2	58 25,9	69 30,8	26 11,6	3,13	1,15
9.Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar.	N %	31 13,8	91 40,6	62 27,7	30 13,4	10 4,5	2,54	1,03
10.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.	N %	18 8,0	53 23,7	65 29,0	66 29,5	22 9,8	3,09	1,11
11.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer departmanlara yardım etmek için daha az zaman harcarlar.	N %	14 6,3	60 26,8	84 37,5	50 22,3	16 7,1	2,97	1,01
12.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar.	N %	26 11,6	76 33,9	64 28,6	41 18,3	17 7,6	2,76	1,11
13.Çalışma arkadaşlarım, ekip içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar.	N %	36 16,1	64 28,6	73 32,6	40 17,9	11 4,9	2,66	1,09

5.2.3. İş Erteleme Davranışı Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı

Katılımcı hemşirelerin araştırma kapsamında kullanılan işi erteleme davranışı ölçeğinde yer alan maddelerin puan ortalamaları, maddelere verilen yanıtların kişi sayıları ve yüzdesel olarak gösterimleri Tablo 5.8’de gösterilmektedir. Ölçekte yer alan maddelerden en yüksek puan ortalaması ($\bar{X} = 3,90$) ile “Kaliteli iş üretmek hızlı

çalışmaktan daha önemlidir.” maddesidir. En düşük puan ortalaması ise, ($\bar{X} = 1,95$) ile “Hiçbir şey yapmasam bile, birçok problem kendiliğinden giderilir.” maddesi olduğu görülmüştür.

Tablo 5.8. İşi Erteleme Davranışı Ölçeğine Verilen Yanıtların Dağılımı

		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum	Ort.	ss.
1. Bir işi gereğinden önce tamamlamanın bir anlamı yoktur.	N 82 % 36,6	44 19,6	47 21,0	37 16,5	14 6,3	2,36	1,29	
2. İşler çoğunlukla beklenenden daha fazla zaman alır.	N 21 % 9,4	35 15,6	78 34,8	67 29,9	23 10,3	3,16	1,10	
3. Programın önünde gitmek, sadece yöneticiye değişiklik yapmak için daha çok zaman verir.	N 18 % 8,0	39 17,4	102 45,5	56 25,0	9 4,0	2,99	0,95	
4. Planlamalar bir yönetim amacıdır, hepsi bu.	N 27 % 12,1	38 17,0	78 34,8	57 25,4	24 10,7	3,05	1,15	
5. Nahoş olarak değerlendirdiğim işleri ertelemeye yönelirim.	N 55 % 24,6	49 21,9	64 28,6	41 18,3	15 6,7	2,60	1,22	
6. Eğer işi ben yapmazsam birileri yapar.	N 90 % 40,2	47 21,0	45 20,1	29 12,9	13 5,8	2,23	1,26	
7. Hiçbir şey yapmasam bile, birçok problem kendiliğinden giderilir.	N 109 % 48,7	48 21,4	41 18,3	19 8,5	7 3,1	1,95	1,13	
8. Herkes bazen işe geç kalır.	N 30 % 13,4	48 21,4	67 29,9	52 23,2	27 12,1	2,99	1,21	
9. Tüm bilgilere sahip olana kadar işe başlamamayı tercih ederim.	N 32 % 14,3	55 24,6	70 31,3	38 17,0	29 12,9	2,89	1,22	
10. Çoğunlukla işin bitirilmesi için verilen süre keyfidir.	N 69 % 30,8	47 21,0	61 27,2	30 13,4	17 7,6	2,45	1,26	
11. Görevlendirildiğim birçok iş gereksizdir.	N 62 % 27,7	58 25,9	58 25,9	33 14,7	13 5,8	2,45	1,20	
12. İşim söz konusu olduğunda temel felsefem, “Yarına erteleyebileceğin bir şeyi asla bugün yapma” dır.	N 119 % 53,1	32 14,3	39 17,4	21 9,4	13 5,8	2,00	1,26	
13. İnsanlar her zaman işi bitirmem için başımın etini yer.	N 87 % 38,8	45 20,1	56 25,0	25 11,2	11 4,9	2,23	1,21	
14. Bazen verilen işi bitirmem için gereken beceriye sahip olmadığımı düşünürüm.	N 100 % 44,6	39 17,4	51 22,8	20 8,9	14 6,3	2,14	1,25	
15. Hasta olursam, birçok problem kendi başlarına kalır.	N 31 % 13,8	57 25,4	73 32,6	42 18,8	21 9,4	2,84	1,16	
16. Ne kadar hızlı çalışırsam, o kadar çok iş verirler.	N 32 % 14,3	47 21,0	67 29,9	56 25,0	22 9,8	2,95	1,19	
17. Çoğunlukla işlerin ilk göründüklerinden daha zor olduğu görülür.	N 25 % 11,2	49 21,9	79 35,3	55 24,6	16 7,1	2,94	1,09	
18. Kaliteli iş üretmek hızlı çalışmaktan daha önemlidir.	N 6 % 2,7	19 8,5	48 21,4	68 30,4	83 37,1	3,90	1,07	
19. İşler için verilen süre çoğunlukla gerçeği yansıtmaz.	N 19 % 8,5	30 13,4	92 41,1	52 23,2	31 13,8	3,20	1,10	
20. Bir iş gecikirse aslında kimse umursamaz.	N 75 % 33,5	54 24,1	57 25,4	28 12,5	10 4,5	2,30	1,18	
21. Kendim için ayırdığım zamanı kontrol etmem.	N 58 % 25,9	46 20,5	76 33,9	34 15,2	10 4,5	2,51	1,15	

22. Diğer kişiler bazen beni işleri zamanında yapmaktan alıkoyar.	N	36	48	80	41	19	2,81	1,16
	%	16,1	21,4	35,7	18,3	8,5		

5.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Puan Ortalaması İstatistikleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin puan ortalamalarına dair betimleyici istatistikler aşağıdaki Tablo 5.9.'de verilmiştir.

Araştırma ölçeklerine ilişkin elde edilen puan ortalamalarında HİYKÖ puan ortalaması ($\bar{X} = 3,01 \pm 0,56$) olarak bulunurken ölçek alt boyutlarında ise iş/çalışma ortamı ($\bar{X} = 2,88 \pm 0,76$) yöneticiler ile ilişkiler ($\bar{X} = 3,36 \pm 0,84$) iş koşulları ($\bar{X} = 2,46 \pm 0,63$) iş algısı ($\bar{X} = 3,57 \pm 0,68$) destek hizmetler alt boyutunda ($\bar{X} = 3,30 \pm 0,77$) olarak elde edilmiştir. Sosyal kaytarma ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 2,82 \pm 0,70$); işi erteleme davranışı ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 2,68 \pm 0,62$) olarak bulunmuştur.

Tablo 5.9. Ölçek Puan Ortalamaları

	N	Mean	Std. Deviation
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	224	3,01	0,56
İş/çalışma ortamı alt boyut	224	2,88	0,76
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	224	3,36	0,84
İş koşulları alt boyut	224	2,46	0,63
İş algısı alt boyut	224	3,57	0,68
Destek hizmetler alt boyut	224	3,30	0,77
Sosyal kaytarma ölçeği	224	2,82	0,70
İşi erteleme davranışı ölçeği	224	2,68	0,62

5.4. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Ölçekleri Açısından Katılımcıların Demografik Değişkenlerinin İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan ölçekler ile demografik değişkenler arasında farklılık olup olmadığını belirtmek için parametrik analizlere değinilecektir. İlk olarak bağımsız örneklem t testi daha sonra tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

5.4.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışına Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Analizi Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde sosyo-demografik özellikler ile çalışma kapsamında kullanılan ölçekler arasında yapılan bağımsız örneklem t testi analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Araştırmada kullanılan ölçekler ile katılımcıların cinsiyetleri ile arasında yapılan t testi analiz sonuçları Tablo 5.10'da sunulmuştur.

Araştırmaya dahil olan hemşirelerin cinsiyet değişkenleri ile HİYKÖ'nin alt boyutlarından destek hizmetler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır [(t:2,763); (p:0,007)]. Katılımcıların hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği, iş /çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları ve iş algısı alt boyutları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların sosyal kaytarma ölçeği [(t:-3,469); (p:0,00)] ve işi erteleme davranışı ölçeği [(t:-2,694); (p:0,008)] ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur(Tablo 5.10).

Tablo 5.10. Katılımcıların Cinsiyetleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan T Testi Analizi Sonuçları

	Kadın (n:153)		Erkek (n:71)		T değeri	P değeri
	Mean	Ss	Mean	Ss		
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	3,04	0,55	2,96	0,58	0,990	0,323
İş/çalışma ortamı alt boyut	2,88	0,75	2,87	0,78	0,019	0,985
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	3,41	0,83	3,25	0,84	1,302	0,194
İş koşulları alt boyut	2,45	0,63	2,49	0,65	-0,377	0,707
İş algısı alt boyut	3,62	0,66	3,46	0,72	1,542	0,124
Destek hizmetler alt boyut	3,40	0,71	3,08	0,86	2,763	0,007*
Sosyal kaytarma ölçeği	2,72	0,72	3,04	0,58	-3,469	0,001*
İşi erteleme davranışı ölçeği	2,60	0,61	2,84	0,59	-2,694	0,008*

P<0,05

Katılımcıların hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği, sosyal kaytarma ölçeği ve işi erteleme davranışı ölçeği ile medeni durumları arasında yapılan t testi analiz sonuçları Tablo 5.11’de sunulmuştur.

Tablo 5.11. Katılımcıların Medeni Durumları İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan T Testi Analizi Sonuçları

	Evli (n:114)		Bekar (n:110)		T değeri	P değeri
	Mean	Ss	Mean	Ss		
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	2,95	0,49	3,08	0,62	-1,776	0,077
İş/çalışma ortamı alt boyut	2,78	0,69	2,98	0,82	-1,948	0,053
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	3,30	0,81	3,42	0,86	-1,037	0,301
İş koşulları alt boyut	2,36	0,59	2,57	0,66	-2,517	0,013*
İş algısı alt boyut	3,59	0,65	3,55	0,72	0,387	0,699
Destek hizmetler alt boyut	3,24	0,73	3,36	0,81	-1,115	0,266
Sosyal kaytarma ölçeği	2,76	0,67	2,88	0,72	-1,291	0,198
İşi erteleme davranışı ölçeği	2,62	0,57	2,74	0,65	-1,439	0,152

P<0,05

Katılımcıların medeni durumları ile hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ile iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır ($p>0,05$). İş koşulları alt boyutunda ise katılımcıların medeni durumları ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [(t:-2,517); ($p:0,013$)]. İş koşulları alt boyutunun ölçek puan ortalaması bekar olan ($\bar{X}= 2,57\pm0,66$) katılımcılarda evli katılımcılara göre daha anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Katılımcıların medeni durumları ile sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 5.11).

5.4.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışına Yönelik Tek Yönlü Varyans (Anova) Testi Analizi Sonuçları

Bulgular kısmının bu bölümünde yaş, eğitim durumları, toplam meslekteki çalışma yıl süresi, bulundukları kurumda çalışma süresi ve çalışma birimleri sosyo-demografik değişkenleri ile araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilecektir. Tek yönlü varyans analizinde grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunursa hangi gruplar (hangi grup

ortalamaları) arasında fark olduğunun belirlenmesi için de Pos Hoc Tukey testi analizinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların çalışma kapsamında kullanılan ölçekler ile yaş demografik değişkeni arasında yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5.12’de sunulmuştur:

Tablo 5.12. Katılımcıların Yaşları İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Ertelme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Mean+ss	F Değeri	P Değeri	Gruplar Arası Fark
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	18-24 yaş1	79	3,10±0,64	1,520	0,210	
	25-31 yaş2	96	2,96±0,50			
	32-38 yaş3	32	2,89±0,49			
	39 ve üzeri4	17	3,09±0,60			
İş/çalışma ortamı alt boyut	18-24 yaş1	79	2,94±0,85	0,666	0,574	
	25-31 yaş2	96	2,86±0,71			
	32-38 yaş3	32	2,72±0,65			
	39 ve üzeri4	17	2,93±0,76			
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	18-24 yaş1	79	3,50±0,90	1,708	0,166	
	25-31 yaş2	96	3,34±0,77			
	32-38 yaş3	32	3,12±0,90			
	39 ve üzeri4	17	3,24±0,66			
İş koşulları alt boyut	18-24 yaş1	79	2,60±0,70	2,121	0,098	
	25-31 yaş2	96	2,40±0,59			
	32-38 yaş3	32	2,32±0,51			
	39 ve üzeri4	17	2,45±0,72			
İş algısı alt boyut	18-24 yaş1	79	3,59±0,71	1,368	0,253	
	25-31 yaş2	96	3,50±0,70			
	32-38 yaş3	32	3,57±0,59			
	39 ve üzeri4	17	3,86±0,59			
Destek hizmetler alt boyut	18-24 yaş1	79	3,38±0,77	1,232	0,299	
	25-31 yaş2	96	3,21±0,77			
	32-38 yaş3	32	3,23±0,77			
	39 ve üzeri4	17	3,51±0,80			
Sosyal kaytarma ölçeği	18-24 yaş1	79	2,83±0,74	1,428	0,236	
	25-31 yaş2	96	2,89±0,65			
	32-38 yaş3	32	2,60±0,66			
	39 ve üzeri4	17	2,80±0,79			
İşi erteleme davranışı ölçeği	18-24 yaş1	79	2,70±0,66	2,437	0,066	
	25-31 yaş2	96	2,77±0,63			
	32-38 yaş3	32	2,47±0,52			
	39 ve üzeri4	17	2,50±0,34			

*p<0,05

Katılımcıların yaşları ile hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ile iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır(p>0,05). Katılımcı hemşirelerde sosyal kaytarma ölçeği ve işi erteleme davranışı ölçeği ile yaş demografik

değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır(Tablo 5.12).

Katılımcıların çalışma kapsamında kullanılan ölçekler ile eğitim durumları demografik değişkeni arasında yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5.13’de sunulmuştur:

Tablo 5.13. Katılımcıların Eğitim Durumları İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları

	Eğitim Durumları	N	Mean+ss	F Değeri	P Değeri	Gruplar Arası Fark
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	Lise1	55	3,07±0,53	0,434	0,729	
	Yüksekokul2	47	2,97±0,66			
	Lisans3	107	3,02±0,54			
	Lisans Üstü4	15	2,91±0,52			
İş/çalışma ortamı alt boyut	Lise1	55	2,88±0,76	0,384	0,765	
	Yüksekokul2	47	2,81±0,79			
	Lisans3	107	2,92±0,77			
	Lisans Üstü4	15	2,74±0,68			
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	Lise1	55	3,50±0,77	0,881	0,452	
	Yüksekokul2	47	3,26±0,93			
	Lisans3	107	3,35±0,84			
	Lisans Üstü4	15	3,21±0,73			
İş koşulları alt boyut	Lise1	55	2,50±0,60	0,592	0,621	
	Yüksekokul2	47	2,54±0,73			
	Lisans3	107	2,43±0,62			
	Lisans Üstü4	15	2,33±0,54			
İş algısı alt boyut	Lise1	55	3,57±0,71	0,451	0,717	
	Yüksekokul2	47	3,48±0,71			
	Lisans3	107	3,61±0,62			
	Lisans Üstü4	15	3,53±0,97			
Destek hizmetler alt boyut	Lise1	55	3,50±0,71	1,813	0,146	
	Yüksekokul2	47	3,15±0,89			
	Lisans3	107	3,26±0,77			
	Lisans Üstü4	15	3,26±0,45			
Sosyal kaytarma ölçeği	Lise1	55	2,78±0,67	0,520	0,669	
	Yüksekokul2	47	2,91±0,80			
	Lisans3	107	2,78±0,68			
	Lisans Üstü4	15	2,92±0,58			
İşi erteleme davranışı ölçeği	Lise1	55	2,60±0,54	1,992	0,116	
	Yüksekokul2	47	2,86±0,69			
	Lisans3	107	2,66±0,63			
	Lisans Üstü4	15	2,50±0,43			

*p<0,05

Katılımcıların eğitim durumları ile hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ile iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır(p>0,05). Katılımcı hemşirelerde sosyal kaytarma ölçeği ve işi erteleme davranışı ölçeği ile eğitim durumu demografik değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır(Tablo 5.13).

Katılımcıların çalışma kapsamında kullanılan ölçekler ile çalışma birimleri demografik değişkeni arasında yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5.14’de sunulmuştur:

Tablo 5.14. Katılımcıların Çalışma Birimleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları

	Çalışma Birimi	N	Mean±ss	F Değeri	P Değeri	Gruplar Arası Fark
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	Dahiliye Servisi1	24	3,15±0,59	0,823	0,534	
	Cerrahi Servis2	29	3,14±0,62			
	Poliklinik Servisi3	29	3,00±0,57			
	Ameliyathane4	24	3,00±0,47			
	Acil Servis5	23	2,92±0,49			
	Yoğun Bakım6	95	2,97±0,57			
İş/çalışma ortamı alt boyut	Dahiliye Servisi1	24	2,96±0,74	0,549	0,739	
	Cerrahi Servis2	29	2,93±0,78			
	Poliklinik Servisi3	29	2,83±0,78			
	Ameliyathane4	24	2,88±0,69			
	Acil Servis5	23	2,65±0,79			
	Yoğun Bakım6	95	2,91±0,77			
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	Dahiliye Servisi1	24	3,45±0,81	1,553	0,175	
	Cerrahi Servis2	29	3,56±0,87			
	Poliklinik Servisi3	29	3,42±0,87			
	Ameliyathane4	24	3,03±0,78			
	Acil Servis5	23	3,54±0,76			
	Yoğun Bakım6	95	3,29±0,84			
İş koşulları alt boyut	Dahiliye Servisi1	24	2,65±0,70	1,036	0,398	
	Cerrahi Servis2	29	2,57±0,78			
	Poliklinik Servisi3	29	2,30±0,62			
	Ameliyathane4	24	2,50±0,60			
	Acil Servis5	23	2,39±0,64			
	Yoğun Bakım6	95	2,44±0,57			
İş algısı alt boyut	Dahiliye Servisi1	24	3,67±0,71	0,738	0,596	
	Cerrahi Servis2	29	3,69±0,73			
	Poliklinik Servisi3	29	3,61±0,66			
	Ameliyathane4	24	3,62±0,56			
	Acil Servis5	23	3,61±0,56			
	Yoğun Bakım6	95	3,47±0,73			
Destek hizmetler alt boyut	Dahiliye Servisi1	24	3,54±0,72	4,407	0,001*	1-5 2-5 3-5
	Cerrahi Servis2	29	3,56±0,78			
	Poliklinik Servisi3	29	3,57±0,72			
	Ameliyathane4	24	3,40±0,70			
	Acil Servis5	23	2,84±0,73			
	Yoğun Bakım6	95	3,16±0,76			
Sosyal kaytarma ölçeği	Dahiliye Servisi1	24	3,01±0,53	0,744	0,591	
	Cerrahi Servis2	29	2,75±0,85			
	Poliklinik Servisi3	29	2,71±0,69			
	Ameliyathane4	24	2,87±0,80			
	Acil Servis5	23	2,69±0,75			
	Yoğun Bakım6	95	2,84±0,65			
İşi erteleme davranışı ölçeği	Dahiliye Servisi1	24	2,78±0,67	1,937	0,089	
	Cerrahi Servis2	29	2,50±0,62			
	Poliklinik Servisi3	29	2,62±0,56			
	Ameliyathane4	24	2,87±0,53			
	Acil Servis5	23	2,90±0,53			
	Yoğun Bakım6	95	2,62±0,64			

*p<0,05

Katılımcıların hemşirelik iş yaşamı kalitesi destek hizmetler alt boyutu [(F:4,407); (P:0,001)], ile çalışma birimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir

farklılık bulunmuştur. Tukey testi sonucuna göre çalışma birimlerine ait alt gruplarda ; destek hizmetler alt boyutunda acil serviste çalışanlar ile dahiliye cerrahi ve poliklinik servislerinde çalışanlar arasında bu grup lehine anlamlı olarak bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5.14).

Katılımcıların çalışma kapsamında kullanılan ölçekler ile bulundukları kurumda çalışma süreleri demografik değişkeni arasında yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5.15’de sunulmuştur:

Tablo 5.15. Katılımcıların Bulundukları Kurumda Çalışma Süreleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları

	Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süreleri	N	Mean+ss	F Değeri	P Değeri	Gruplar Arası Fark
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	1 yıl ve altı 1	46	3,12±0,59	1,214	0,305	
	2-5 yıl 2	108	3,02±0,58			
	6-10 yıl 3	58	2,96±0,50			
	11 yıl ve üzeri 4	12	2,81±0,49			
İş/çalışma ortamı alt boyut	1 yıl ve altı 1	46	3,07±0,76	1,644	0,180	
	2-5 yıl 2	108	2,86±0,77			
	6-10 yıl 3	58	2,80±0,73			
	11 yıl ve üzeri 4	12	2,63±0,71			
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	1 yıl ve altı 1	46	3,38±0,85	0,576	0,631	
	2-5 yıl 2	108	3,41±0,86			
	6-10 yıl 3	58	3,26±0,83			
	11 yıl ve üzeri 4	12	3,20±0,63			
İş koşulları alt boyut	1 yıl ve altı 1	46	2,61±0,75	2,634	0,051	
	2-5 yıl 2	108	2,49±0,63			
	6-10 yıl 3	58	2,35±0,53			
	11 yıl ve üzeri 4	12	2,15±0,46			
İş algısı alt boyut	1 yıl ve altı 1	46	3,57±0,77	0,118	0,950	
	2-5 yıl 2	108	3,54±0,68			
	6-10 yıl 3	58	3,61±0,63			
	11 yıl ve üzeri 4	12	3,58±0,68			
Destek hizmetler alt boyut	1 yıl ve altı 1	46	3,36±0,66	0,436	0,728	
	2-5 yıl 2	108	3,28±0,81			
	6-10 yıl 3	58	3,32±0,82			
	11 yıl ve üzeri 4	12	3,08±0,61			
Sosyal kaytarma ölçeği	1 yıl ve altı 1	46	2,73±0,66	2,085	0,103	
	2-5 yıl 2	108	2,94±0,71			
	6-10 yıl 3	58	2,71±0,69			
	11 yıl ve üzeri 4	12	2,62±0,64			
İşi erteleme davranışı ölçeği	1 yıl ve altı 1	46	2,76±0,72	0,842	0,472	
	2-5 yıl 2	108	2,71±0,59			
	6-10 yıl 3	58	2,58±0,60			
	11 yıl ve üzeri 4	12	2,61±0,50			

*p<0,05

Katılımcıların bulundukları kurumda çalışma süreleri ile hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ile iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır(p>0,05). Katılımcı hemşirelerde sosyal kaytarma ölçeği ve işi erteleme davranışı ölçeği ile bulundukları kurumdaki çalışma süresi demografik değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır(Tablo 5.15).

Katılımcıların çalışma kapsamında kullanılan ölçekler ile toplam mesleki çalışma süreleri demografik değişkeni arasında yapılan ANOVA sonuçları Tablo 5.16'de sunulmuştur:

Tablo 5.16. Katılımcıların Toplam Mesleki Çalışma Süreleri İle Hemşirelik İş Yaşam Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İş Erteleme Davranışı Arasında Yapılan Anova Testi Analizi Sonuçları

	Toplam Mesleki Çalışma Süreleri	N	Mean+ss	F Değeri	P Değeri	Gruplar Arası Fark
Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	1 yıl ve altı	46	3,18±0,61	1,392	0,246	
	2-5 yıl	108	3,03±0,55			
	6-10 yıl	58	2,97±0,60			
	11 yıl ve üzeri	12	2,93±0,43			
İş/çalışma ortamı alt boyut	1 yıl ve altı	46	3,14±0,78	1,706	0,167	
	2-5 yıl	108	2,87±0,75			
	6-10 yıl	58	2,82±0,80			
	11 yıl ve üzeri	12	2,78±0,63			
Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	1 yıl ve altı	46	3,53±0,81	0,985	0,401	
	2-5 yıl	108	3,38±0,85			
	6-10 yıl	58	3,33±0,87			
	11 yıl ve üzeri	12	3,18±0,75			
İş koşulları alt boyut	1 yıl ve altı	46	2,68±0,78	3,323	0,021*	1-3
	2-5 yıl	108	2,56±0,62			1-4
	6-10 yıl	58	2,35±0,58			2-3
	11 yıl ve üzeri	12	2,32±0,56			2-4
İş algısı alt boyut	1 yıl ve altı	46	3,58±0,82	0,395	0,757	
	2-5 yıl	108	3,52±0,62			
	6-10 yıl	58	3,56±0,73			
	11 yıl ve üzeri	12	3,68±0,57			
Destek hizmetler alt boyut	1 yıl ve altı	46	3,35±0,64	0,296	0,828	
	2-5 yıl	108	3,29±0,79			
	6-10 yıl	58	3,33±0,83			
	11 yıl ve üzeri	12	3,19±0,70			
Sosyal kaytarma ölçeği	1 yıl ve altı	46	2,61±0,64	3,656	0,013*	3-4
	2-5 yıl	108	2,89±0,69			
	6-10 yıl	58	2,94±0,68			
	11 yıl ve üzeri	12	2,57±0,73			
İşi erteleme davranışı ölçeği	1 yıl ve altı	46	2,88±0,69	2,770	0,043*	1-4
	2-5 yıl	108	2,72±0,61			
	6-10 yıl	58	2,65±0,62			
	11 yıl ve üzeri	12	2,46±0,48			

*p<0,05

Katılımcıların sırasıyla iş koşulları alt boyutu [(F:3,323); (P:0,021)], sosyal kaytarma [(F:3,656); (P:0,013)] ve işi erteleme davranışı ölçekleri [(F:2,770); (P:0,043)] ile toplam mesleki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir.

Tukey testi sonucuna göre toplam mesleki çalışma sürelerine ait alt gruplarda; iş koşulları alt boyutunda 1 yıl ve altında çalışanlar ile 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında yine aynı ölçekte 2-5 yıl arası çalışanlar ile 6-10 yıl arası ve 11 yıl ve üzeri çalışanların lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Sosyal kaytarma ölçeğinde ise Tukey testi sonucuna göre; 6-10 yıl arası çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında ikinci grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

saptanmıştır. Katılımcıların toplam mesleki yıl sürelerine ait alt gruplarda; işi erteleme davranışı düzeylerinde ise 1 yıl ve altı çalışanlar ile 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında ilk grup lehine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olduğu belirlenmiştir (Tablo 5.16).

5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi (karşılıklı ilişki), değişkenler arasındaki ilişki düzeyini veya derecesini ölçmeye yarayan bir istatistiksel yöntemdir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler almaktadır (Yılmaz,2006:3). Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkisi aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir.

$0,00 < r < 0,25$ çok zayıf

$0,26 < r < 0,49$ zayıf

$0,50 < r < 0,69$ orta

$0,70 < r < 0,89$ yüksek

$0,90 < r < 1,00$ çok yüksek şeklinde korelasyon analizleri değerlendirme işlemi yapılmıştır. Analiz verileri normal dağılım gösterdiği için pearson korelasyon yöntemi tercih edilmiştir.

5.5.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarının Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeğinin alt boyutları ile arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 5.17’de sunulmuştur.

Tablo 5.17. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6
1. İş/çalışma ortamı alt boyut	r	1	0,591**	0,587**	0,595**	0,551**	0,893**
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
2.Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	r	0,591**	1	0,307**	0,632**	0,484**	0,746**
	p	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
3.İş koşulları alt boyut	r	0,587**	0,307**	1	0,331**	0,398**	0,734**
	p	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
4.İş algısı alt boyut	r	0,595**	0,632**	0,331**	1	0,479**	0,766**
	p	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
5.Destek hizmetler alt boyut	r	0,551**	0,484**	0,398**	0,479**	1	0,695**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
6.Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	r	0,893**	0,746**	0,734**	0,766**	0,695**	1
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ile iş/çalışma ortamı ($r:0,893$; $p:0,000$), yöneticiler ile ilişkiler ($r:0,746$; $p:0,000$), iş koşulları ($r:0,734$; $p<0,000$), iş algısı ($r:0,766$; $p:0,000$) ve destek hizmetler ($r:0,695$; $p:0,000$) alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır (Tablo 5.17). Katılımcı hemşirelerde; iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler düzeylerinin artmasıyla birlikte iş yaşamı kalitesi düzeylerinin de artacağı ifade edilebilir.

5.5.2. Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 5.18. Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sosyal Kaytarma	İşi Erteleme Davranışı
Sosyal Kaytarma	r	1	0,359**
	p		0,000
İşi Erteleme Davranışı	r	0,359**	1
	p	0,000	

** p<0,01

Sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı ölçekleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan pearson korelasyon analizi sonuçları yukarıdaki Tablo 5.18'te gösterilmiştir. Katılımcıların sosyal kaytarma düzeyleri ile işi erteleme davranışı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde (r: 0,359; p<0,000) pozitif bir ilişki vardır (Tablo5.15.).

5.5.3. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların hemşirelik iş yaşamı kalitesi ve alt boyutları ile sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı ölçekleri arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi yöntemi ile değerlendirilmiştir(Tablo 5.19).

Tablo 5.19. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi, Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Ölçekleri Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		1	2	3	4	5	6	7	8
1. İş/çalışma ortamı alt boyut	r	1	,591**	,587**	,595**	,551**	,893**	-,128	,075
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,056	,264
2.Yöneticiler ile ilişkiler alt boyut	r	0,591**	1	,307**	,632**	,484**	,746**	-,221**	,009
	p	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,899
3.İş koşulları alt boyut	r	,587**	,307**	1	,331**	,398**	,734**	-,100	,103
	p	,000	,000		,000	,000	,000	,135	,125
4.İş algısı alt boyut	r	,595**	,632**	,331**	1	,479**	,766**	-,263**	-,123
	p	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,066
5.Destek hizmetler alt boyut	r	,551**	,484**	,398**	,479**	1	,695**	-,091	,031
	p	,000	,000	,000	,000		,000	,174	,642
6.Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği	r	,893**	,746**	,734**	,766**	,695**	1	-,202**	,036
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,002	,593
7. Sosyal Kaytarma	r	-,128	-,221**	-,100	-,263**	-,091	-,202**	1	,359**
	p	,056	,001	,135	,000	,174	,002		,000
8. İşi Erteleme Davranışı	r	,075	,009	,103	-,123	,031	,036	,359**	1
	p	,264	,899	,125	,066	,642	,593	,000	

**p<0,01

Katılımcıların sosyal kaytarma algıları ile iş/çalışma ortamı (r:-0,128; p:0,056), iş koşulları (r:-0,100; p:0,135), destek hizmetler (r:-0,091; p:0,174) alt boyutları

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Yöneticiler ile ilişkiler ($r:-0,221$; $p:0,001$), iş algısı ($r:-0,263$; $p:0,000$), HİYKÖ ($r:-0,202$; $p:0,002$) ile sosyal kaytarma algıları arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların iş yaşamı kalitesi düzeyleri, yöneticiler ile ilişkiler ve iş algısı alt boyutlarındaki artışla sosyal kaytarma algılarında bir azalış sağlanabileceği söylenebilir.

Katılımcıların işi erteleme davranışı düzeyleri ile iş/çalışma ortamı ($r:0,075$; $p:0,264$), yöneticiler ile ilişkiler ($r:0,009$; $p:0,899$), iş koşulları ($r:0,103$; $p:0,125$), iş algısı ($r:-0,123$; $p:0,066$), destek hizmetler ($r:0,031$; $p:0,642$), HİYKÖ ($r:0,036$; $p:0,593$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir (Tablo 5.19).

5.6. Araştırmanın Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmada ön görülen hipotezlerin testi için regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model olarak açıklanmasını ifade eden bir analiz metodudur (Bağdadıoğlu, 2019:75)

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezlerinin test edilmesi için basit ve çoklu regresyon analizi yöntemleri tercih edilmiştir.

5.6.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi ve Alt Boyutlarının Sosyal Kaytarmaya Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde HİYKÖ ve alt boyutlarının sosyal kaytarma algısı üzerine etkilerine dair hipotezler test edilecektir. Bu amaçla basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

5.6.1.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarma Algısına Etkisinin Analizi Sonuçları

Araştırmanın H1 hipotezi, "İş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır." şeklindedir. Bu hipotezin ölçülmesi ile hemşirelik iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi ortaya konulmak istenmiştir. Bu amaçla Tablo 5.20'da basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.20. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarma Algısına Etkisi

Değişken	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	P	F	Model (p)
	B	Std. Error	β			
Sabit	3,578	0,250		14,327	0,000	9,429
Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi	-0,250	0,081	-0,202	-3,071	0,002**	
R ² : 0,041	R: 0,202	**p<0,05	Adjusted R ² : 0,036			

Araştırmaya katılan hemşirelerin iş yaşamı kalitelerinin sosyal kaytarma algıları üzerine etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi sonucunda oluşturulan model ($F:9,429$; $p<0,05$) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden T istatistik değerlerine bakıldığında ($t: -3,071$; $p<0,05$) elde edilen sonuçların anlamlı

olduğu görülmüştür. Değişkenler arası ise ($R:0,202$; $p<0,000$) anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır (Tablo 5.20).

Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama ise $R^2:0,041$ olarak elde edilmiştir. Bundan dolayı iş yaşamı kalitesinin katılımcı hemşirelerin sosyal kaytarma algısındaki değişimlerin %4,1'ini açıkladığı bulgulanmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre hemşirelerin iş yaşamı kalite düzeylerinin sosyal kaytarma algıları üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($p:0,002$) bir etkisinin olduğu görülmüş ve katılımcıların iş yaşamı kalitesi düzeylerinin sosyal kaytarma üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğunu belirten birinci hipotez kabul edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda basit regresyon modeli; $Y=a+bX$ ise $Y=3,578+(-0,250)X$ olarak kurulabilir ($X=\text{İş Yaşamı Kalitesi}$).

5.6.1.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarının Sosyal Kaytarma Algısına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Bu hipotezlerle HİYKÖ (iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler) alt boyutlarının sosyal kaytarma algıları üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

H_{1a}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1b}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1c}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1d}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H_{1e}: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

Bu amaçla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5.21'de sunulmuştur.

Çoklu regresyon analizi işlemi yapılmadan önce bakılması gereken bazı analiz kriterleri mevcuttur. Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması beklenmektedir ve bu aralıktaki değerlerin çoklu bağlantı problemlerinin olmadığını göstermektedir. Otokorelasyonun olup olmadığına karar vermek için bakılan Durbin- Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması beklenmektedir. (Korkmazer vd., 2016:277). Bu çalışmadaki Durbin- Watson katsayısı 1,998'dir ve VIF değerleri 1,577 ile 2,468 arasında değişmektedir. Buna göre otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 5.21. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Alt Boyutlarının Sosyal Kaytarma Davranışlarına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	VIF
	B	Std. Error	β			
Sabit	3,816	0,273		13,976	0,000	
İş/çalışma ortamı	0,091	0,093	0,100	0,980	0,328	2,468
Yöneticiler ile ilişkiler	-0,113	0,076	-0,136	-1,498	0,136	1,951
İş koşulları	-0,066	0,089	-0,060	-0,741	0,459	1,557
İş algısı	-0,250	0,092	-0,246	-2,719	0,007**	1,944
Destek hizmetler	0,055	0,074	0,061	0,751	0,454	1,577
F:3,910	R ² :0,082	R:0,287	*p<0,000	Model (p):0,002	Adjusted R ² :0,061	
**p<0,05	Durbin-Watson:1,998					

HİYKÖ alt boyutlarının sosyal kaytarma algısına etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli (F:3,910; p<0,000) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığını belirten t istatistik değerleri; iş/çalışma ortamı (t: 0,980; p: 0,328), yöneticiler ile ilişkiler (t: -1,498; p: 0,136), iş koşulları (t: -0,741; p: 0,459) ve destek hizmetler (t: 0,751; p: 0,454) için anlamsız iş algısı (t: -2,719; p: 0,007) için anlamlıdır. Değişkenler arası istatistiksel olarak anlamlı (R:0,287; P<0,000) ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Bağımsız değişkenlerden iş algısı alt boyutunun bağımlı değişken olan sosyal kaytarma algısını açıklama oranı R² değeri 0,082 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuca göre katılımcıların sosyal kaytarma algılarındaki değişimlerin % 8,2'sinin HİYKÖ alt boyutlarından iş algısı alt boyutu ile açıklandığını göstermektedir.

Bağımsız değişkenler incelendiğinde; iş algısındaki bir birimlik artış bağımlı değişkende (sosyal kaytarma algılarında) -0,250'lik bir azalışı sağlamaktadır. Bununla birlikte iş algısı (β :-0,246; p:0,007)düzeylerinin katılımcıların sosyal kaytarma algıları üzerinde istatistiksel olarak etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir (Tablo 5.21). Bu sonuçlara göre; hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutunun sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ileri süren H_{1d} hipotezi kabul edilirken, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları ve destek hizmetler alt boyutlarının sosyal kaytarma davranışlarını negatif yönde etkilediğini ileri süren H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1e} hipotezleri istatistiksel olarak anlamlı olmadığından reddedilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda çoklu regresyon analizi modeli; $Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+...$ (Alpar, 2018:467) ise; a=3,816; b= 0,091; c=-0,113; d= -0,066; e=-0,250 ve f=0,055 olmak üzere,

$Y=3,816+0,091X_1+(-0,113)X_2+(-0,066)X_3+(-0,250)X_4+0,055X_5$ olarak kurulabilir (X₁=iş/çalışma ortamı; X₂=yöneticiler ile ilişkiler; X₃=iş koşulları; X₄=iş algısı; X₅=destek hizmetler).

Tablo 5.22'de hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının sosyal kaytarma davranışları üzerine etkilerine dair geliştirilen hipotezlerin kabul ve red durumlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.22. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin Sosyal Kaytarmaya Etkisi Hipotezleri Test Sonuçları

H1	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H _{1a}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H _{1b}	: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H _{1c}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H _{1d}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H _{1e}	: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED

5.6.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği ve Alt Boyutlarının İş Ertelleme Davranışına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının iş ertelleme davranışı üzerine etkilerine dair hipotezler test edilecektir.

5.6.2.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin İş Ertelleme Davranışına Etkisi

Araştırmanın ikinci hipotezi hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların iş ertelleme davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır şeklindedir. Bu hipotezin ölçülmesi ile iş yaşamı kalitesinin iş ertelleme davranışı üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 5.23'te yer verilmiştir.

Tablo 5.23. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin İş Ertelleme Davranışına Etkisinin Analizi Sonuçları

Değişken	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	p	F	Model (p)
	B	Std. Error	β			
Sabit	2,565	0,225	11,377	0,000	0,287	0,593
Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi	0,039	0,073	0,036	0,536	0,593	
R ² : 0,001	R: 0,036	*P<0,00 **p<0,05	Adjusted R ² : -0,003			

Yukarıdaki Tablo 23'te araştırmaya dahil olan hemşirelerin iş yaşamı kalitelerinin iş ertelleme davranışı üzerine etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi sonucunda oluşturulan model (F: 0,287; p:0,593) ve regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistik değerlerine bakıldığında (t:0,536; p:0,593) elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür. H2: hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların iş ertelleme davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır, hipotezi reddedilmiştir.

5.6.2.2. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Alt Boyutlarının İş Ertelme Davranışına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Bu hipotezlerle HİYKÖ (iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler) alt boyutlarının iş ertelme davranışı üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

H2a: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların iş ertelme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H2b: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların iş ertelme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H2c: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların iş ertelme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H2d: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların iş ertelme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

H2e: Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların iş ertelme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

Bu amaçla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5.24’de sunulmuştur.

Tablo 5.24. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Alt Boyutlarının İş Ertelme Davranışlarına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p	VIF
	B	Std. Error	β			
Sabit	2,850	0,245		11,637	0,000	
İş/çalışma ortamı	0,118	0,084	0,145	1,407	0,161	2,468
Yöneticiler ile ilişkiler	0,052	0,068	0,071	0,772	0,441	1,951
İş koşulları	0,081	0,080	0,083	1,014	0,312	1,557
İş algısı	-0,264	0,083	-0,294	-3,202	0,002*	1,944
Destek hizmetler	0,019	0,066	0,024	0,293	0,770	1,577
F:2,634	R ² :0,057	R:0,239	*p<0,000	Model (p):0,025	Adjusted R²:0,035	
**p<0,05	Durbin-Watson:1,557					

Çoklu regresyon analizine geçilmeden önce Durbin- Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10’dan az olması göz önünde bulundurularak otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır (Korkmazer vd., 2016). Analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre ; Durbin- Watson katsayısı 1,557’dir ve VIF değerleri 1,557 ile 2,468 arasında değişmektedir. Buna göre değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı söylenebilir.

HİYKÖ alt boyutlarının işi erteleme davranışına etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan regresyon analizi modeli ($F:2,634$; $p<0,000$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur. Regresyon katsayılarının anlamlılığını belirten t istatistik değerleri; iş/çalışma ortamı ($t: 1,407$; $p: 0,161$), yöneticiler ile ilişkiler ($t: 0,772$; $p: 0,441$), iş koşulları ($t: 1,014$; $p: 0,312$) ve destek hizmetler ($t: 0,293$; $p: 0,770$) için anlamsız iş algısı ($t: -3,202$; $p: 0,002$) için anlamlıdır. Değişkenler arası istatistiksel olarak anlamlı ($R:0,239$; $P<0,000$) ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Bağımsız değişkenlerden iş algısı alt boyutunun bağımlı değişken olan işi erteleme davranışını açıklama oranı R^2 değeri 0,057 olarak hesaplanmıştır. Bulunan bu sonuca göre katılımcıların işi erteleme davranışındaki değişimlerin % 5,7'sinin HİYKÖ alt boyutlarından iş algısı alt boyutu ile açıklandığını göstermektedir.

Bağımsız değişkenler incelendiğinde; iş algısındaki bir birimlik artış bağımlı değişkende (iş erteleme davranışında) -0,264'lik bir azalışı sağlamaktadır. Bununla birlikte iş algısı ($\beta: -0,294$; $p: 0,002$) düzeylerinin katılımcıların işi erteleme davranışları üzerinde istatistiksel olarak etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu görülmektedir (Tablo 5.24). Bu sonuçlara göre; hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutunun işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğunu ileri süren H_{2d} hipotezi kabul edilirken, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları ve destek hizmetler alt boyutlarının işi erteleme davranışlarını negatif yönde etkilediğini ileri süren H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{2e} hipotezleri istatistiksel olarak anlamlı olmadığından reddedilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda çoklu regresyon analizi modeli; $Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$ (Alpar, 2018:467) ise; $a=2,850$; $b= 0,118$; $c=0,052$; $d= 0,081$; $e=-0,264$ ve $f=0,019$ olmak üzere,

$Y=2,850+0,118X_1+0,052X_2+0,081X_3+(-0,264)X_4+0,019X_5$ olarak kurulabilir (X_1 =iş/çalışma ortamı; X_2 =yöneticiler ile ilişkiler; X_3 =iş koşulları; X_4 =iş algısı; X_5 =destek hizmetler).

Tablo 5.25'de hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği ve alt boyutlarının sosyal işi erteleme davranışları üzerine etkilerine dair geliştirilen hipotezlerin kabul ve red durumlarına yer verilmiştir.

Tablo 5.25. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesinin İş erteleme Davranışına Etkisi
Hipotezleri Test Sonuçları

H_2	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H_{2a}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H_{2b}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H_{2c}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H_{2d}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H_{2e}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED

5.6.3. Sosyal Kaytarma Algısının İşi Erteleme Davranışına Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Bu bölümde katılımcı hemşirelerin sosyal kaytarma algısının işi erteleme davranışlarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bölümle ilgili hipotez “katılımcıların sosyal kaytarma düzeylerinin işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.” şeklindedir. Bu hipotezin ölçülmesi ile sosyal kaytarma algısının işi erteleme davranışları üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 5.26’da yer verilmiştir.

Tablo 5.26. Sosyal Kaytarma Algısının İşi Erteleme Davranışına Etkisinin Analizi Sonuçları

Değişken	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	p	F	Model (p)
	B	Std. Error	β			
Sabit	1,787	0,161		11,077	0,000	32,870
Sosyal Kaytarma	0,318	0,055	0,359	5,733	0,000	
R ² : 0,129	R: 0,359	*P<0,00 **p<0,05	Adjusted R ² : 0,125			

Elde edilmiş olan analiz verileri doğrultusunda Tablo 5.26 incelendiğinde; oluşturulan modelin (F:32,870; p<0,000) istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Regresyon katsayılarının anlamlılığını işaret eden t istatistik değerleri incelendiğinde (t:5,733; p<0,000) anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır. Bağımlı bağımsız değişkenler arası ise pozitif yönlü ve anlamlı (R:0,359; p<0,000) bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı ise R²:0,129 olarak elde edilmiştir. Bu doğrultuda sosyal kaytarmanın katılımcıların işi erteleme davranışlarındaki değişimlerin %12,9’unu açıklamaktadır. Sonuç olarak; basit doğrusal regresyon analizinde sosyal kaytarmanın (B:0,318; p:0,000) işi erteleme davranışı üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu bulgu doğrultusunda katılımcıların sosyal kaytarma düzeylerinin işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu belirten araştırmanın üçüncü hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen verilere göre basit regresyon modeli; $Y=a+bX$ ise, a:1,787 b:0,318 olmak üzere $Y=1,787+0,318X$ olarak kurulabilir (X=Sosyal Kaytarma).

Çalışma kapsamında ve literatür doğrultusunda geliştirilen hipotezlerin kabul veya red durumları görsel olarak Tablo 5.27’te gösterilmiştir.

Tablo 5.27. Hipotezlerin Kabul ve Red Durumları

H ₁	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H _{1a}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H _{1b}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H _{1c}	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların	RED

	sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	
H1d:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H1e:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H2:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi algısının katılımcıların işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H2a:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş/çalışma ortamı alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H2b:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H2c:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş koşulları alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H2d:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği iş algısı alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	KABUL
H2e:	Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği destek hizmetler alt boyutu algısının katılımcıların işi erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.	RED
H3:	Katılımcıların sosyal kaytarma düzeylerinin işi erteleme davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.	KABUL

6. TARTIŞMA

Bu araştırma, iş yaşamı kalitesi ile sosyal kaytarma ve iş erteleme arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu, iş yaşamı kalitesi düzeyinin sosyal kaytarma ve iş ertelemeyi etkileyip etkilemediği ve herhangi bir etki var ise bu etkinin hangi düzeyde olduğunu, katılımcıların iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışları ile demografik faktörlerin bu değişkenler üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların iş yaşam kalitesi, sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışı eğilimlerinden elde edilen bulgular doğrultusunda her bir değişken ve ölçekten hareket edilerek tartışmalar yapılmıştır. Son bölümde ise konu başlıkları ile ilgili regresyon ve korelasyon analizi bulguları alan yazında yer alan çalışmalar nezdinde kıyaslanarak çalışmanın katkıları ve farklılıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

153 kadın, 71 erkek katılımcı olmak üzere 224 hemşire ile yürütülen çalışmanın demografik bilgileri incelendiğinde; araştırmaya dahil olan hemşirelerin büyük çoğunluğunun kadın, evli, 25-31 yaş grubu düzeyinde, eğitim düzeyi lisans seviyesinde olduğu ve büyük bir kısmının yoğun bakım birimlerinde çalıştığı görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun meslekteki çalışma süreleri 6-10 yıl iken bulundukları kurumda çalışma sürelerinin 2-5 yıl olduğu gözlemlenmiştir.

Güvenilirlik kavramı yapılan her ölçüm için yapılması gereken bir analizdir, çünkü güvenilirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını tanımlar. Bundan dolayı güvenilirlik, elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkacak analizler için bir temel teşkil eder. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alfa katsayısı güvenilirlik analizinde kullanılan yöntemlerden birisidir (Demirbilek, 2014:62).

Çalışma çerçevesinde kullanılan ölçekler kapsamında Brooks (2001) tarafından geliştirilen hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeğine ait literatür incelendiğinde araştırmalarda yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarında HİYKÖ Cronbach's alpha değeri Brooks (2001) çalışmasında (0,83), Şirin (2011) çalışmasında (0,89), Eren (2013) çalışmasında (0,87), Güçlü ve Kurşun (2018) çalışmalarında (0,92), Öztürk ve arkadaşları (2013) çalışmasında ise (0,91) olarak elde ettikleri görülmüştür. Bu çalışmada ise Cronbach's alpha değeri ölçek geneli için 0,91 olarak bulunmuştur. Çalışmanın Cronbach's alpha değerinin literatür ile uyumlu olduğu söylemek mümkündür.

George'un geliştirdiği 10 maddelik ölçeğe ek olarak Liden vd. (2004) tarafından 3 madde daha ekleyerek başka bir ölçeğe dönüştürülen sosyal kaytarma ölçeğinin Cronbach's alpha değeri (0,96) olarak bulunmuştur. Ülke'nin (2006) ölçeği Türkçe'ye çevirdiği çalışmasında sosyal kaytarma ölçeğinin Cronbach's alpha değeri (0,93)tür. Bozkurt (2012) çalışmasında (0,90), Özek (2014) çalışmasında (0,92), Ilgın (2010) çalışmasında (0,86), Özkan (2018) ise çalışmasında 0,85 olarak elde ettikleri görülmüştür. Bu çalışmada ise sosyal kaytarma ölçeği Cronbach's alpha değeri (0,88) olarak bulunmuştur. Çalışmanın Cronbach's alpha değerinin literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Dutschmann (1996) alınan işi erteleme davranışı ölçeğinin Cronbach's alpha değeri (0,80) olarak raporlanmıştır. Gül (2015) çalışmasında (0,76) olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise işi erteleme ölçeği Cronbach's alpha değeri (0,87) olarak bulunmuştur. Çalışmanın Cronbach's alpha değerinin literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

İlgili çalışmada bulunan Cronbach's alpha değerlerinin literatür ile uyumlu olduğunu söylemek mümkündür.

6.1. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Bulgularının Tartışılması

İş yaşamı kalitesi çalışanlar için örgütsel davranışı oluşturan en önemli faktörlerden biridir ve birçok alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı, destek hizmetler alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu bölümde hemşirelerin iş yaşamı kalitesini etkileyen faktörler alt boyutlarla birlikte tartışılacaktır. Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği alt boyut sınıflandırmasına bakıldığında iş/çalışma ortamı alt boyutu hemşireler için olumlu çalışma ortamlarını tanımlarken, yöneticiler ile ilişkiler alt boyutu hemşirelerin iletişim sürecinde idarecileri ile ilişkilerini açıklar. İş koşulları alt boyutu hemşirelerin iş haricindeki zamanlarını da büyük ölçüde etkileyen meslekleri ile ilgili faktörleri açıklar. İş algısı alt boyutu hemşirelik mesleği ve iş ortamı ile ilgili tutum, davranış ve düşüncelerin tanımlanması iken destek hizmetler alt boyutu hemşirelik hizmetlerinin idari, insan kaynakları ve mali işlerin destek hizmet birimleri tarafından desteklenip desteklenmediğini açıklar (Açık, 2019:29-30).

Katılımcı hemşirelerde hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 3,01 \pm 0,56$) olarak bulunmuştur. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; Açık (2019) çalışmasında ($\bar{X} = 3,27 \pm 1,24$) olduğu görülürken Çatak ve Bahçecik (2015) çalışmasında ($\bar{X} = 3,26 \pm 0,84$) olarak raporlamıştır. Literatür kapsamında yapılmış çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde bu çalışmaya dahilinde elde edilen puan ortalamasının literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

HİYKÖ alt boyutlarının puan ortalamalarına bakıldığında en yüksek puan ortalamasının iş algısı alt boyutuna ($\bar{X} = 3,57 \pm 0,68$), en düşük puan ortalamasının iş/çalışma ortamı alt boyutuna ($\bar{X} = 2,88 \pm 0,76$) ait olduğu görülmüştür. Çatak ve Bahçecik (2015)'in çalışmasında bu çalışmadaki bulgular ile benzer sonuçlara ulaşıldığını söylemek mümkündür. Perim (2007)'in çalışmasında hemşirelerin çoğunluğunun fiziksel çevresini sağlıklı bulmadığı ve yaşam kalitesini kötü olarak değerlendirdiği saptanmıştır. Bu doğrultuda iş algısı alt boyutunun yüksek düzeyde olması katılımcı hemşirelerin meslekleri ve iş ortamları ile ilgili tutum davranış ve düşüncelerinin olumlu ve yüksek düzeyde algılarının olduğunu ve meslekleriyle ilgili düşüncelerinin pozitif olduğu söylenebilir. İş/çalışma ortamının diğer alt boyutlardan düşük düzeyde olması hemşirelerin çalışma ortamlarını olumlu tanımlamakta zorlandıklarını göstermektedir. Ortalama ile yakın bir değerde bulunan iş/çalışma ortamı alt boyutunda katılımcıların iş ortamları konusundaki düşüncelerinin kararsız ve yakın olduğu söylenebilir.

Literatür incelendiğinde benzer çalışmalar az olmakla beraber yapılan çalışmalarla benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. İş koşulları ve iş/çalışma ortamı alt boyutunun düşük düzeyde olması örgütteki iş yaşamı kalitesine verilen önemin hassasiyetini düşündürmektedir. İş yaşamı kalitesinin temelinde olumlu iş ortamı yatmaktadır. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesine anlamlı bir katkı yapabilecek ortamı sağlamakla, üstlerle olumlu iletişim kurma, rol çatışması, takım çalışması, kararlara katılım, kuruma bağlılık gibi birçok konuda sorunlar giderilmiş olunur. Böyle bir ortamda sunulan hizmetin kalitesinin varlığı kaçınılmazdır (Uğur ve Abaan, 2008:306-308). Alanyazın çalışmaları incelendiğinde birbirinden farklı çıkan sonuçların nedeni olarak katılımcıların kültürel yapısı iş yaşamı kalitesine yönelik algı farklılıkları, boyutlara verilen önem düzeyleri katılımcıların tutum ve davranışları, kişisel ve ortak normlar, sosyal ağ bağlantılarının düzeyleri, çalışmaların yapıldığı örneklemelerin farklı olması gibi nedenler düşünülebilir.

Bu çalışmada katılımcıların cinsiyetleri ile iş yaşamı kalitesi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Eren (2013); Kaya (2011); Başkale ve arkadaşları (2016); Şen (2016); Açık (2019) 'ın çalışmasında da katılımcıların iş yaşamı kalitesi algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir düzeyde farklılık olmadığı saptanmıştır. Elde edilen bu bulgulara göre araştırmanın literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir. Bu çalışmada HİYKÖ alt boyutlarından destek hizmetler alt boyutuyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Şen (2016) ve Açık (2018) çalışmalarında iş algısı alt boyutuyla cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın ve erkeklerin iş yaşamı kalitesi fikirlerinin ve yaklaşım biçiminin birbirlerine yakın olduğu ifade edilebilir.

Literatürde iş yaşamı kalitesi ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğunu belirten çalışmalarla karşılaşmak mümkündür (Ayaz (2014); Güçlü ve Kurşun (2018)).

Araştırma kapsamında katılımcıların medeni durumları ile iş yaşamı kalitesi yaklaşımları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. İş yaşamı kalitesi medeni hal değişkeninde; Ayaz (2014); Şen (2016); Uğur (2005); Kaya (2011); Erat vd. (2011) çalışmalarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıklar gözlemlenmemişlerdir. Açık (2019) çalışmasında iş yaşamı kalitesi genel puanında ve yöneticiler ile ilişkiler ve iş algısı alt boyutlarında medeni durum değişkeniyle istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulmuştur. Eren (2013); Demirler vd. (2014) de çalışmalarında HİYKÖ ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark bulmuşlardır. Bu çalışmada iş koşulları alt boyutunun bekar olan katılımcılarda evli katılımcılara göre daha anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. Çalışma dahilindeki bu bulgunun literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Katılımcı hemşirelerin yaş, eğitim durumları ve bulundukları kurumda çalışma süresi ile iş yaşamı kalitesi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Başkale vd. (2016) çalışmasında yaş ve eğitim düzeyleri arasında fark bulunamamıştır. Ayaz ve Beydağ (2014), Eren (2013)'in çalışmalarında iş yaşamı kalitesi ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır. Şen (2016)'in çalışmasında HİYKÖ ve iş/çalışma ortamı, iş koşulları ve destek hizmetler alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür. Literatür ile benzer sonuçlara rastlanıldığı söylenebilir.

Katılımcıların çalışma birimleri ile iş yaşamı kalitesi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülürken destek hizmetler alt boyutunda çalışma birimleri ile iş yaşamı kalitesi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık vardır. Destek hizmetler alt boyutunda en düşük puan ortalaması acil servis biriminde çalışanlar olduğu görülmüştür. Ayaz ve Beydağ (2014)'ın çalışmasında da görev yerleri ile iş yaşamı kalitesi düzeyleri arasında farklılık gözlemlenirken Uğur ve Abaan (2008) ve Alan ve Yıldırım (2016) çalışmalarında hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre iş yaşam kalitesine ilişkin görüşleri arasında fark bulunmamıştır.

Toplam mesleki çalışma süreleri ile HİYKÖ ve alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde HİYKÖ genel puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık gözlemlenmezken iş koşulları alt boyutu puanının iş yaşamı kalitesi düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık saptanmıştır. En düşük puan ortalamasının 11 yıl ve üzeri çalışma hayatına sahip olan çalışanlarda gözükmesi yıllar geçtikçe tükenmişliğin arttığı düşüncesini ortaya çıkarabilir. Demirler vd. (2014); Başkale vd. (2016); Ayaz ve Beydağ (2014) da çalışmalarında meslekte çalışma süreleri ile iş yaşamı kalitesine yönelik fikirleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık saptamamıştır. Çalışma dahilindeki bulgunun literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

6.2. Sosyal Kaytarma Ölçeği Bulgularının Tartışılması

Araştırma kapsamında kullanılan sosyal kaytarma ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 2,82 \pm 0,70$)'dir. Alan yazın incelendiğinde Ilgın (2010) çalışmasında ($\bar{X} = 2,65 \pm 0,75$); Bozkurt (2012)'nin çalışmasında ($\bar{X} = 2,36 \pm 0,05$); Özek (2014) çalışmasında ($\bar{X} = 2,19 \pm 0,24$); Açar (2018) çalışmasında ($\bar{X} = 2,56 \pm 0,03$) ve Doğan vd. (2012)'nin çalışmasında ($\bar{X} = 2,06 \pm 0,72$) olarak bulunmuştur. Bu doğrultuda ilgili çalışmadaki katılımcıların sosyal kaytarma ölçeği puan ortalamasının literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Katılımcı hemşirelerin cinsiyetleri ile sosyal kaytarma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların puan ortalaması kadın katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Buna göre erkek katılımcıların çalışma arkadaşlarının sosyal kaytarma yaptığı düşüncesine daha çok sahip olduğu söylenebilir. Doğan vd. (2012) çalışmasında cinsiyet değişkeni ile sosyal kaytarma algısı arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Literatürde araştırma bulgularından farklı çıkan çalışmalara da rastlamak mümkündür (Özek, 2014; Balcı, 2016; Açar, 2018; Bayram Candan, 2017; Uysal, 2016).

Katılımcıların medeni halleri, yaş, eğitim düzeyi, çalışma birimleri ve bulundukları kurumda çalışma süresi ile sosyal kaytarma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde farklı örneklemelerde yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara rastlanılmıştır (Uysal, 2016; Biroğlu, 2018; Açar, 2018; Bayram Candan, 2017).

Katılımcı hemşirelerin toplam mesleki çalışma süreleri ile sosyal kaytarma algıları puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. 11 yıl ve üzeri çalışanlar en düşük puan ortalamasına sahiptir. Bu gruptaki çalışanların iş arkadaşlarının sosyal kaytarma yaptığına dair algısının düşük olduğu söylenebilir. Balcı (2016), Bayram Candan (2017), Açar (2018)'in çalışmalarında benzer sonuçlara rastlanılmıştır.

6.3. İş Erteleme Ölçeği Bulgularının Tartışılması

Bu çalışmada iş erteleme ölçeği puan ortalaması ($\bar{X} = 2,68 \pm 0,62$) olarak bulunmuştur. Literatür incelendiğinde Aksu vd. (2017) çalışmasında ($\bar{X} = 2,29 \pm 0,62$); Keriman (2019) çalışmasında ($\bar{X} = 2,62 \pm 0,66$); Göker (2019) çalışmasında ($\bar{X} = 1,92 \pm 0,59$) olarak tespit edilmiştir. Alan yazında elde edilen sonuçlar neticesinde ilgili çalışmanın literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin iş erteleme davranışı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Erkeklerin iş erteleme davranışı düzeyleri kadınlardan anlamlı düzeyde yüksektir. Alan yazındaki farklı çalışmalar incelendiğinde Baltacı, 2017; Aydoğan ve Özbay, 2012; Akdoğan, 2013 çalışmalarında erteleme davranışı eğilimi ile cinsiyet değişkeni arasında fark bulmuştur. Alan yazın incelendiğinde araştırma bulgularından farklı çıkan çalışmalara da rastlamak mümkündür (Gül, 2015; Aksoy, 2017; Aydemir, 2018).

Katılımcıların medeni halleri, yaş, eğitim düzeyi, çalışma birimleri ve bulundukları kurumda çalışma süresi ile iş erteleme davranışı eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Alan yazın incelendiğinde farklı örneklemelerde yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara rastlanılmıştır. Gül (2015) çalışmasında katılımcıların medeni durumları, yaşları eğitim düzeyleri değişkenleri ile iş erteleme davranışları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulamamıştır. Aydemir

(2018) eğitim düzeyleri, Baltacı (2017) eğitim durumları ve yaş değişkeninde, Aksoy (2017) medeni durum değişkeni ile iş erteleme davranışları arasında anlamlı düzeyde bir fark saptanmamıştır.

Katılımcı hemşirelerin toplam mesleki çalışma süreleri ile iş erteleme puan ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir. 11 yıl ve üzeri çalışanlar en düşük puan ortalamasına sahipken 1 yıl ve daha az süre çalışanların en yüksek iş erteleme puanına sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların kıdemleri arttıkça iş erteleme eğilimlerinin azaldığı düşünülebilir. Baltacı (2017)'nin çalışmasında da benzer sonuçlara rastlamak mümkündür.

6.4. Korelasyon ve Regresyon Analizi Bulgularının Tartışılması

Analiz verilerin normal dağılım gösterdiği için ölçek alt boyutları ve ölçekler arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlı pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Katılımcıların iş yaşamı kalitesi ölçeği ile alt boyutlarının pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre; iş/çalışma ortamı alt boyutunun yöneticiler ile ilişkiler ($r: 0,591$; $p:0,000$), iş koşulları ($r: 0,587$; $p:0,000$), iş algısı ($r: 0,595$; $p:0,000$) ve destek hizmetler ($r: 0,551$; $p:0,000$) alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler düzeyleri arttıkça iş/çalışma ortamı düzeylerinin de aynı yönde artacağı şeklinde ifade edilebilir. Benzer şekilde yöneticiler ile ilişkiler alt boyutunun iş koşulları ($r: 0,307$; $p:0,000$), iş algısı ($r: 0,632$; $p:0,000$), destek hizmetler ($r: 0,484$; $p:0,000$) düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş koşulları alt boyutunun iş algısı ($r: 0,331$; $p:0,000$) ve destek hizmetler ($r: 0,398$; $p:0,000$) iş algısı alt boyutunun da destek hizmetler ($r: 0,479$; $p:0,000$) düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ve literatür ile uyumlu olduğu ifade edilebilir (Kılıç ve Keklik, 2012; Kanten ve arkadaşları, 2018).

Yöneticiler ile ilişkiler ($r:-0,221$; $p:0,001$), iş algısı ($r:-0,263$; $p:0,000$), HİYKÖ ($r:-0,202$; $p:0,002$) ile sosyal kaytarma algıları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Katılımcıların iş yaşamı kalitesi düzeyleri, yöneticiler ile ilişkiler ve iş algısı alt boyutlarındaki artışla sosyal kaytarma algılarında bir azalış sağlanabileceği söylenebilir. İş erteleme düzeyleri ile HİYKÖ ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kanten vd. (2018) de çalışmalarında sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlemiştir.

İş yaşamında kalite anlayışı, özellikle son dönemlerde, çalışanların fiziksel ve psikolojik refah seviyesini artıran, örgüt kültüründe değişimler yaratan ve tüm çalışanların değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak ortaya çıkmıştır. İş yaşamı kalitesi, mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları yaratmayı ve ayrıca bireylerin yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlayan, işletmenin verimliliğini artırırken bir yandan da işletmede çalışan bireylerin niteliklerinin yükseltilmesi, onların tatmine ulaşmalarını sağlamaya çalışan bir anlayış ve bir tekniktir (Demirbilek, 2014:72).

İş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarmaya etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; bağımsız değişken olan iş yaşamı kalitesinin bağımlı değişken olan sosyal kaytarma algısındaki değişimleri açıklama oranı % 4,1 ve bu bulguların literatür ile uyumlu olduğu görülmüştür. Kanten vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada bu oran % 5 olarak bulunmuştur. Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği alt boyutları ile sosyal kaytarma arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; ölçek alt boyutlarından iş algısı alt boyutunun sosyal kaytarma

algısındaki değişimlerin %8,2'sini açıkladığı belirlenmiştir. Katılımcıların sosyal kaytarma algılarında iş algısı (β :-0,246; p :0,007) düzeylerinin istatistiksel olarak etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu belirlenmiştir. Araştırma kapsamında iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı (β :-0,202; P :0,002) bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Alan yazın incelendiğinde araştırma kapsamındaki değişkenlerin birlikte incelendiği çalışmalara rastlanmadığı için değişkenleri açıklayabileceği düşünülen benzer çalışmalar incelenmiştir. Bu doğrultuda; Acar (2016) konaklama işletmelerindeki çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada iş yaşam kalitesi arttıkça tükenmişlik sendromunda bir azalışa neden olduğu tespit edilmiştir. Güçlü (2014) cerrahi kliniklerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş yaşamı kalitesinin az olduğunu düşünen hemşirelerin işten ayrılma niyeti oranlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Sağlam (2017) engelli ve yaşlı bakım personelleri üzerine yapmış olduğu çalışmada işten ayrılma niyeti olan çalışanların tükenmişlik seviyelerinin yüksek, çalışma yaşamı kalitesi ve yaşam doyumu seviyelerinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Bir diğer sonuç ise katılımcıların tükenmişlik düzeyi ile çalışma yaşamı kalitesi algısı arasında negatif bir ilişki olduğudur.

Eren (2013) bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerine yaptığı çalışmasında örgüte bağlılık ile iş yaşamı kalitesi arasında olumlu bir ilişki gözlemlemiş hemşirelerin iş yaşamı kaliteleri arttıkça örgüte bağlılıklarının da dolaylı olarak arttığını tespit etmiştir. Dedeoğlu vd. (2016) çeşitli sektörlerde çalışan katılımcılarla yaptığı çalışmasında çalışanların işe gömülmüş olmalarının onların iş yaşamı kalitesi algılarını ve yaşam kalitesi algılarını pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Gillet ve arkadaşları (2013) çalışmalarında, iş yaşam kalitesi ile liderlik tarzı ve iş sorumluluğu arasında anlamlı ilişki bulmuşlardır. Açık (2019) iş sağlığı hizmetlerinde çalışan sağlık personelleri üzerine yaptığı çalışmada çalışanların iş yaşamı kalitesi düzeyleri arttıkça işten memnuniyet durumları da aynı oranda artmaktadır.

Yapılan inceleme sonucunda iş yaşamı kalitesinin bütün sektörlerde iş yaşamı kalitesi olgusunun gerçekleştirilmesinin örgütte olması beklenen olumlu davranış düzeylerini artırdığı olumsuz davranış düzeylerini ise azalttığı gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamında katılımcıların iş yaşamı kalitesi düzeyleri ile iş erteleme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. İş yaşamı kalitesi alt boyutlarının iş ertelemeye etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre; HİYKÖ iş algısı alt boyutunun iş erteleme davranışı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Ölçek alt boyutlarından iş algısı alt boyutunun iş erteleme algısındaki değişimlerin %8,2'sini açıkladığı belirlenmiştir. Katılımcıların iş erteleme davranışlarında iş algısı (β :-0,294; p :0,002) düzeylerinin istatistiksel olarak etkisinin anlamlı ve negatif yönlü olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların sosyal kaytarma algıları ile iş erteleme davranışları arasında (R :0,359; P :0,000) pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Sosyal kaytarmanın iş erteleme davranışındaki değişimleri açıklama oranı %12,9'dur. Bu doğrultuda; basit doğrusal regresyon analizinde katılımcıların sosyal kaytarma algılarının iş erteleme davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi (β :0,359; p :0,000) olduğu görülmüştür.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde gelişen teknoloji, iletişim ve bilgi teknolojisi, küreselleşen dünya beraberinde getirdiği yenilikler ve değişimler farklı bakış açıları da meydana getirmiştir. İnsan faktörünün en önemli öge olduğu anlaşılmıştır. Örgütlerin hizmet kalitesinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanması, rakiplerine karşı rekabet gücünün sağlanması, üstün fayda görmesinin en önemli etkeni çalışanlardır ve çalışan memnuniyeti beraberinde müşteri memnuniyetini de getirmektedir. Bu doğrultuda çalışanların refah düzeyinin yüksek olması, iş yerinde fiziksel ve psikolojik iyi oluş hali ve niteliklerinin artmasını kapsayan iş yaşamı kalitesi olgusu giderek önem kazanmıştır.

Literatürde ele alınan iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve iş erteleme kavramlarını bütünleştiren nitelikte olan bu çalışma sağlık sektörünün en önemli paydaşlarından biri olan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'ndeki hemşirelerin iş yaşamı kalitesi düzeylerinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışına etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Çalışma için katılımcıların görüşleri anketler aracılığı ile toplanmış ve toplanan verilerin analizleri neticesinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcı hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ölçeği puan ortalaması literatürdeki çalışmalarla kıyaslanarak detaylı bir şekilde tartışılmıştır. Katılımcıların İYK puan ortalaması yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında orta düzeyde olduğu ve literatür ile uyum gösterdiği söylenebilir. HİYKÖ alt boyutlarından en yüksek puan ortalaması iş algısı alt boyutunda, en düşük puan ortalaması ise iş koşulları alt boyutunda bulunmuş ve literatür ile karşılaştırıldığında benzer sonuçlara rastlanmıştır.

Hemşirelik iş yaşamı kalitesi, sosyal kaytarma ve iş erteleme ölçekleri ile demografik değişkenler arasında farklılık olup olmadığı araştırılmış ve sonuçları detaylı bir şekilde incelenmiştir. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi düzeyleri, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutlarının puan ortalaması kadın katılımcılarda erkek katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Destek hizmetler alt boyutu kadın katılımcılarda erkek olan katılımcılara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durumu bekar olan katılımcılar evli olan katılımcılara göre HİYKÖ, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları ve destek hizmetler puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur. İş koşulları alt boyutunda bekar katılımcılar evli olanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi ve alt boyutları düzeyleri ile yaş, eğitim durumu, bulundukları kurumda çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamasına karşın, iş yaşamı kalitesi düzeyleri ile alt boyutlarının puan ortalamasının HİYKÖ, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler ve iş koşulları alt boyutlarında en yüksek ortalama 18-24 yaş arası iken iş algısı ve destek hizmetler alt boyutlarında en yüksek puan ortalaması 39 yaş ve üzerindeki katılımcılarınadır. HİYKÖ puan ortalaması ile yöneticiler ile ilişkiler, destek hizmetler alt boyutlarında en yüksek puan ortalaması lise mezunlarındayken iş/çalışma ortamı ve iş algısı alt boyutlarında en yüksek puan ortalamasının lisans mezunlarında olduğu görülmüştür. Bulundukları kurumda çalışma süreleri değişkeni incelendiğinde HİYKÖ puan ortalaması ile iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları ve destek hizmetler alt boyutlarında en yüksek puan ortalaması 1 yıl ve daha az süre çalışan katılımcılarda olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak kurumda yeni çalışmaya başlayanların daha istekli ve tükenmişlik duygusunun daha az olması düşünülebilir.

Katılımcı hemşirelerin çalıştıkları birim değişkeni puan ortalamaları incelendiğinde HİYKÖ destek hizmetler alt boyutunda acil servis biriminde

çalışanların diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe toplam mesleki süre olarak yapılan inceleme sonucunda 1 yıldan az çalışanların HİYKÖ, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları ve destek hizmetler alt boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. İş koşulları alt boyutunda 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 2-5 yıl çalışanların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu ve diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir. Mesleki çalışma süreleri daha az olanların fazla olanlara kıyasla iş koşullarını düzeyini daha yüksek bulduğu söylenebilir.

Hemşirelerin sosyal kaytarma algısına yönelik yapılan demografik incelemelere bakıldığında katılımcıların sosyal kaytarma algılarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre erkek katılımcıların kadın katılımcılardan anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Çalışanların medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma birimi, bulundukları kurumda çalışma süresi demografik değişkenleri ile sosyal kaytarma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Toplam mesleki çalışma süresi demografik değişkeni ile sosyal kaytarma algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmiştir. 6-10 yıl süresinde çalışanlar ile 11 yıldan fazla süredir çalışanlar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmüştür.

Katılımcıların iş ertelemesine yönelik yapılan demografik incelemelerde işi erteleme davranışlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre iş erteleme davranışı gösterme düzeyleri anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışma birimi, bulundukları kurumda çalışma süresi demografik değişkenleri ile sosyal kaytarma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Puan ortalaması bekar, 25-31 yaş arası, yüksekokul mezunu, acil servis biriminde çalışan, bulundukları kurumda 1 yıl ve daha az çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Toplam mesleki çalışma süresi demografik değişkeni ile iş erteleme davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık bulunmuştur. 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 11 yıl ve daha fazla süredir sağlık sektöründe çalışanlar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında kullanılan ölçekler arasındaki karşılıklı ilişkiyi ortaya koymak için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları dikkate alındığında, çalışanların iş yaşamı kalitesi düzeyleri, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler alt boyut seviyelerindeki artışla sosyal kaytarma düzeylerinde de önemli bir azalış sağlanacağı belirtilebilir. Katılımcıların sosyal kaytarma algıları ile iş yaşamı kalitesi ve alt boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişkinin HİYKÖ ve yöneticiler ile ilişkiler, iş algısı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, iş yaşamı kalitesi ile sosyal kaytarma arasında bir ilişkinin varlığını göstermekte olup çalışma sonuçlarına göre iş yaşamı kalitesinin iki boyutu sosyal kaytarma üzerinde negatif katkı sağlamaktadır. Bu durum sağlık kurumlarında iş yaşamı kalitesinin önemini göstermektedir.

Katılımcıların sosyal kaytarma algıları ile iş erteleme davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki mevcuttur. Bu doğrultuda katılımcıların sosyal kaytarma algıları arttıkça işi erteleme davranışlarında da aynı yönde bir artış olacağı ifade edilebilir. Bireylerin sosyal kaytarma düzeylerini azaltıcı yönde çalışmalar yaparak çalışanların işi erteleme davranışlarının önlenmesine katkı sağlanabilir.

Hemşirelerin iş yaşamı kalitesi, iş/çalışma ortamı, yöneticiler ile ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetler alt boyutları ile iş erteleme davranışları arasında

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır.

İş yaşamı kalitesi düzeyinin sosyal kaytarma algısına olan etkisinin ne düzeyde olduğunu tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişken olan iş yaşamı kalitesinin bağımlı değişken olan sosyal kaytarma algısındaki değişimleri açıklama oranı %4,1 olarak bulunmuştur. Yapılan analiz modelin anlamlı olduğunu göstermekle birlikte açıklama oranının düşük olduğu görülmektedir. İş yaşamı kalitesi alt boyutları ile sosyal kaytarma arasındaki çoklu regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında ise; iş yaşamı kalitesi alt boyutlarından iş algısı alt boyutunun sosyal kaytarma algısındaki değişimlerin %8,2'sini açıkladığı görülmüştür. Bundan dolayı iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarmayı negatif yönde etkilediği ifade edilebilir. Yapısal özellikleri gereği ekip çalışmasının yoğun olarak kullanıldığı sağlık sektöründe grup çalışmasının olumsuz etkilerinden biri olan sosyal kaytarma davranışını azaltmak için iş yaşamı kalitesinin önem taşıdığı görülmekte ve sosyal kaytarmayı azaltıcı yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Katılımcıların iş yaşamı kalitesi düzeyleri ile iş erteleme davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı görülmüştür. İş yaşamı kalitesi alt boyutlarının iş erteleme davranışına etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonucuna göre, iş yaşamı kalitesi iş algısı alt boyutunun iş erteleme üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İş yaşamı kalitesi alt boyutlarından iş algısı alt boyutunun iş erteleme davranışlarındaki değişimlerin %5,7'sini açıkladığı görülmüştür.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgulara göre sosyal kaytarmanın iş ertelemeye etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarında; katılımcıların sosyal kaytarma algısı düzeyi çalışanların iş erteleme davranışlarındaki değişimlerin %12,9'unu açıklamaktadır. Dolayısıyla sosyal kaytarma düzeyinin iş erteleme davranışları üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın literatüre katkısı iş yaşamı kalitesinin sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışlarını anlamlı olarak etkilediğinin tespit edilmişidir. Bu sonuçlar doğrultusunda sağlık çalışanlarının önde gelen paydaşlarından biri olan hemşirelerin iş yaşamı kalitesi düzeylerinde meydana gelecek olumlu artışların ve değişikliklerin onların sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışlarını azaltıcı katkılar sağlayacağı ifade edilebilir. İş yaşamı kalitesi etkili iletişimin sağlanmasına, çalışanların yönetimle etkileşim sağlamasına, kararların daha hızlı işleyişine, etkin ve verimli çalışmaya, çalışan memnuniyetine ve neticesinde örgütün doğru çıktılar elde etmesine katkı sağlar.

Araştırma sonuçları göz önüne alınarak aşağıdaki önerilere yer verilmiştir:

Katılımcıların iş yaşamı kalitesi seviyeleri orta düzeyde bulunmuştur. Yaşanan hızlı değişimler ve rekabet ortamı düşünüldüğünde çalışanların iş yaşamı kalitesi düzeylerinin yükseltilmesi konusunda iyileştirme çalışmalarının devamlılığının sağlanması gerektiği ifade edilebilir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı temel kısıtlılıklar mevcuttur. En önemli kısıtlılardan biri belli bir ilde ve bir hastanede yapılmış olmasıdır. Bu noktada çalışma sonuçlarının genellenebilirliği açısından yetersiz kalmaktadır. Farklı illerde farklı hastanelerde benzer araştırmaların yapılması ile farkların araştırılması, daha geniş ve evreni temsil eden örneklem grubu üzerinde yürütülmesi yararlı olacaktır.

Katılımcıların iş yaşamı kalitesi düzeylerini iyileştirici ve artırıcı çalışmaların sosyal kaytarma ve iş ertelemeyi de aynı şekilde azaltacağı unutulmamalıdır. Bu doğrultuda aynı çabalar katılımcıların sosyal kaytarma ve iş erteleme davranışlarındaki azaltma çalışmaları için de gösterilebilir. Bu şekilde daha etkin ve verimli bir çalışma

ortamı ve doğru çıktılar elde edilebilir. Bu bağlamda ilgili konulara yönelik eğitim faaliyetleri, destekleyici etkinlikler ve programlar yapılabilir.

Sıfır hata ile çalışmasını beklediğimiz, emek yoğun hizmet veren, özveri ile çalışan, hizmet ettiği kişilerin yaşam kalitelerini kendi iş yaşam kalitelerinden daha üstün tutma gayreti içerisinde olan hemşirelerin beklentilerinin dikkate alınması gerektiği belirtilebilir.

Hemşirelerin iş yaşam kalitesini geliştirmek için iş/çalışma ortamı, yöneticilerle iletişim, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetleri gibi iş yaşamını belirleyen faktörlerin iyileştirilmesine yönelik kurumsal düzenlemelerin yapılması fayda sağlayacaktır.

Çalışanların yaptıkları işe anlam yüklemelerine ve işleri üzerinde kontrol düzeylerini artırmaya imkan sağlayan; güçlendirici yaklaşıma ağırlık verilmesi önerilebilir.



KAYNAKLAR

- ABUL, A., 2015. “Sosyal Zekâ Düzeyi Ve Algılanan İş Yaşam Kalitesi Etkileşimine Yönelik Bir Araştırma”; Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ACAR, A., 2016. “Çalışma Yaşam Kalitesinin Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AÇAR, V., 2018. “Sağlık Çalışanlarında Sigara Ve İnternet Kullanımı İle Sosyal Kaytarma Algısının Değerlendirilmesi”; Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- AÇIK, E., 2019. “İş Sağlığı Hizmetlerinde Çalışan Diğer Sağlık Personelinin İş Yaşamı Kalitesi Ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi”; Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- AKAR, H. ve ÜSTÜNER, M., 2017. “İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(2), ss. 159-176.
- AKBAY, S. E., 2009. “Cinsiyete Göre Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışı: Akademik Güdülenme, Akademik Özyeterlik Ve Akademik Yükleme Stillerinin Rolü”; Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- AKDOĞAN, A., 2013. “Farklı Depresyon Anksiyete Stres Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Akademik Erteleme Davranışlarının İncelenmesi”; Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- AKSOY, H., 2017. “Kamu Kurumlarında Erteleme Davranışı: Bir Kamu Kurumunda Örnek Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- AKSU, A., İRA, N., YALÇINKAYA, M. ve YURTTAŞ, A., 2017. “Öğretim Elemanlarının İş Erteleme Davranış Düzeyleri ile A-Tipi Kişilik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(5), ss. 2445-2458.
- ALAN, H. ve YILDIRIM, A., 2016. “Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(2), ss. 86-98.
- ALTUNKILIÇ, S., 2019. “Sosyo-Kültürel Farklılıkların İş Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisinin Beyaz Yakalı Kadın Çalışan Perspektifinden Değerlendirilmesi: Perakende Sektöründen Bir Araştırma”; Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AYAZ, S., 2014. “Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği”; Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- AYAZ, S. ve BEYDAĞ, K. D., 2014. “Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği”, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(1), ss. 60-69.
- AYDEMİR, S., 2018. “Çalışanlarda Erteleme Davranışı (İşyeri Prokrastinasyonu) Gelişiminde Zaman Tuzaklarının Etkisi”, Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(6), ss. 1031-1040.

- AYDOĞAN, D. ve ÖZBAY, Y., 2012. “Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı, Öz-Yeterlilik Açısından Açıklanabilirliğinin İncelenmesi”, Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi, 2(3), ss. 1-9.
- BAĞDADIÖĞLU, Ş.A., 2019. “ Etik Davranışlarının İş Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi”; Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- BALCI, O., 2016. “ İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) Ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)”, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BALTACI, A., 2017. “Erteleme Davranışı Eğilimi ve Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Okul Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi , 3(1), ss. 56-80.
- BAŞKALE, H., PARTLAK GÜNÜŞEN, N. VE SERÇEKUŞ, P., 2016. “Bir Devlet Hastanesinde Görev Yapan Hemşirelerin Çalışan Yaşam Kalitesi Düzeylerinin ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, Pamukkale Tıp Dergisi, 9(2), ss. 125-133.
- BAŞOL, O., SAĞLAM, Y. VE ÇAKIR, N.N., 2018. “Engelli Ve Yaşlı Bakım Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri İle Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısı İlişkisi”, Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi, 29(2), ss. 71-97.
- BAYRAM CANDAN, D., 2017. “Ankara İli Kamu Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Sosyal Kaytarma Davranışları”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- BAYLESS, M. and BAYLESS S., 1982. “Current Quality of Life Indicators: Some Theoretic and Methodological Concerns”, American Journal of Economics and Sociology, 41(4), pp.421-437.
- BEARFIELD, S., 2003. “Quality of Working Life: Comparing the Perceptions of Professionals and Clerical Sales and Service Workers”, Acirrt-Working Paper-86, pp. 1-22, University of Sydney.
- BEKTAŞ, F., 2013. “ Okul Yöneticilerinin Davranışları, İş Yaşamı Kalitesi Ve Öğretmen Performansının Öğrenci Açısından Değerlendirilmesi”; Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- BHARATHI, P. S., UMASELVI, M., AND KUMAR, N. S., 2011. “Quality Of Work Life: Perception Of College Teachers”, Indian Journal of Commerce & Management Studies, 2(1), ss. 47-65.
- BİROĞLU, E., 2018. “Örgütsel Sinizm Ve Sosyal Kaytarma İlişkisi: Otellşletmelerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- BOZKURT, F. G., 2012. “Yetki Devrinin Psikolojik Güçlendirme ve Amirin Algılanan Sosyal Kaytarması İle İlişkisinde Amire Duyulan Güvenin Düzenleyici Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BROOKS, B. A., 2001. “Development Of An Instrument To Measure Quality Of Nurses' Worklife”; Doktora Tezi, The University of Illinois at Chicago.
- BROOKS, B. A. ve ANDERSON, M. A., 2004. “Nursing Work Life In Acute Care”, JNurs Care Qual, 19(3), ss. 269-275.
- BROOKS, B.A VE ANDERSON, M.A., 2005. “Defining Quality of Nursing Work Life”, Nursing Economics, 23(6), ss. 319-326.

- BROWNLOW, S. ve REASİNGER, R.D., 2000. "Putting Off Until Tomorrow What is Better Done Today: Academic Procrastination as A Function of Motivation Toward College Work", *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), ss. 15-34.
- COŞKUN, S., ŞARLAK, K. ve TAŞTAN, H., 2015. "Psikiyatri Hemşirelerinde Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi ve İş Yaşamı Kalitesi: Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), ss. 84-101.
- ÇAKIR, S., 2017. "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek İle Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri", *Yüksek Lisans Tezi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu,
- ÇATAK, T. VE BAHÇECİK, N., 2015. "Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesinin Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi", *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2), ss. 85-95.
- DEDEOĞLU, T., ÖZDEVECİOĞLU, M. ve OFLAZER, S., 2016. "Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisai Ve İdari Bilimler Dergisi*, 47(1), ss. 135-146.
- DEMİR, M., 2009. "Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi"; *Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- DEMİR, M., 2011. "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), ss. 453-464.
- DEMİR USLU, Y. Ve ÇAVUŞ, M. F., 2014. "Örgütsel Adalet ve Kaytarma Davranışları", *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(9), ss. 51-54.
- DEMİRBİLEK, R., 2014. "İş Yaşamı Kalitesi Ve Değerler: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi*, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- DEMİRLER, S., KOCA KUTLU, A. VE BAYDUR, H., 2014. "Yönetici Hemşirelerin Yaşam Kaliteleri İle Çalışma Yaşamı Kalitelerinin İncelenmesi", *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 30(2), ss. 26-39.
- DİKMETAŞ, E., 2006. "Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), ss. 169-182.
- DOĞAN, A., BOZKURT, S. VE DEMİR, R., 2012. "Sosyal Kaytarma Davranışı İle Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(24), ss. 53-80.
- DUTSCHMANN, S. L., 1996. "Procrastination As a Predictor Of Job Performance"; *Unpublished Master's Thesis*, The Air Force Air University Department of Air Force Institute of Technology, USA.
- DUYAN, E.C., AYTAÇ, S., AKYILDIZ, N. Ve LAAR, D.V., 2013. "Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1), ss. 105-116.
- EERDE, W. V., 2000. "Procrastination: Self-regulation in Initiating Aversive Goals", *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), ss. 372-389.

- EERDE, W. v., 2003. "A Meta-Analytically Derived Nomological Network Of Procrastination", *Personality and Individual Differences*, 35, ss. 1401-1418.
- ERAT, Ş., KORKMAZ, M., ÇİMEN, V. ve YAHYAOĞLU, G., 2011. "Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi", *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi*, 1(1), ss. 48-76.
- ERDEM, B., ve KAYA, İ., 2013. "Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s(35), ss. 135-150.
- EREN, H., 2013. "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşamı Kalitesi Ve Örgüte Bağlılık Durumları", *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- FERRARİ, J. R., 1991. "Compulsive Procrastination: Some Self-Reported Characteristics", *Psychological Reports*, 68, ss. 455-458.
- GEORGE, J. M., 1992. "Extrinsic and Intrinsic Origins of Perceived Social Loafing in Organizations", *Academy of Management Journal*, 35(1), ss. 191-202.
- GİLLET, N., FOUQUEREAU, E., BONNAUD-ANTIGNAC, A., MOKOUNKOLO, R. ve COLOMBAT, P., 2013. "The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey", *International Journal of Nursing Studies*, 50(10), ss. 1359-1367.
- GÖKER, H., 2019. "Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü", *Yüksek Lisans Tezi*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- GÜÇLÜ, A., 2014. "Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi İle İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- GÜÇLÜ, A. ve KURŞUN, Ş., 2018. "Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve İlişkili Faktörler", *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 26(3), ss. 187-197.
- GÜL, A. Y., 2015. "İş Yaşamında İş Erteleme Davranışı Ve Nedenleri", *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- HAMMER, C. A. ve FERRARİ J. R., 2002. "Differential Incidence Of Procrastination Between Blue-And White-Collar Worker", *Current Psychology*, 21(4), ss. 333-338.
- HSU, M. Y. ve KERNOHAN, G., 2006. "Dimensions of hospital nurses' quality of working life", *Journal of Advanced Nursing*, 54(1), ss. 120-131.
- HUZZARD, T., 2003. "The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness". Stockholm: The National Institute for Working Life.
- ILGIN, B., 2010. "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda Ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zeka Ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü", *Doktora Tezi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ILGIN, B., 2013. "Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), ss. 238-270.
- JACKSON, J. M. ve HARKINS, S. G., 1985. "Equity in Effort: An Explanation of the Social Loafing Effect", *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(5), ss.1199-1206.
- KAFES, M. ve KAYA, Ş. D., 2017. "Sosyal Kaytarma Davranışı Üzerine Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi", *Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(11), ss. 227-245.

- KAĞAN, M., 2009. “Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Davranışını Açıklayan Değişkenlerin Belirlenmesi”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 42(2), ss. 113-128.
- KALFAOĞLU, S. ve ERBAŞI, A., 2018. “Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, İş Erteleme Davranışı Ve İş Stresi İlişkileri”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(84), ss. 375-388.
- KANTEN, P., 2014. “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(1), ss. 11-26.
- KANTEN, P., 2014. “Effect Of Quality Of Work Life (Qwl) On Proactive And Prosocial Organizational Behaviors: A Research On Health Sector Employees”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), ss. 251-274.
- KANTEN, S., ESİRGEMEZ, M., HASEKİOĞLU, Y.A. ve KEÇELİ, M., 2018. “İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma Ve İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(31), ss.559-576.
- KAPLAN, M. ve UÇAK, H., 2017. “Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisi; Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 52(Özel Sayı), ss. 542-554.
- KAPLAN, V., 2015. “Öğretmenlerin Ve Okul Yöneticilerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- KARAU, S. J. ve WILLIAMS, K. D., 1993. “Social Loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration”, Journal of Personality and Social Psychology, 65(4), ss. 681-706.
- KARAMAN, M., 2018. “Psikolojik Sermaye Ve Maneviyat Algısının Algılanan Performansa Etkisi: Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- KAYA, N., 2011. “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Etmenlerin Değerlendirilmesi” ; Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak.
- KERİMAN, G., 2019. “İş Güvencesizliği İle İş Erteleme Arasındaki İlişkide Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- KILIÇ, R. ve KEKLİK, B., 2012. “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(2), ss. 147-160.
- KORKMAZER, F., EKİNGEN, E. Ve YILDIZ, A., 2016. “Psikolojik Sermayenin Çalışan Performansına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(3), ss. 271-281.
- KRAVİTZ, D. A. VE MARTİN, B., 1986. “Ringelmann Rediscovered: The Original Article”, Journal of Personality and Social Psychology, 50(5), ss. 936-941.
- LAY, C. H., 1986. “At least my research article on procrastination”, Journal of Research in Personality, 20(4), ss. 474-495.
- LAYARD, R., 2006. “Happiness and Public Policy: A Challenge to The Profession”, The Economic Journal, 116(510), ss. C24-C33.

- LATANE, B., WILLIAMS, K. VE HARKINS, S., 1979. "Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing", *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), ss. 822-832.
- LIDEN, R. C., WAYNE, S. J., JAWORSKI, R. A. VE BENNETT, N., 2004. "Social Loafing: A Field Investigation", *Journal of Management*, 30(2), ss. 285-304.
- LONERGAN, J. M. and Maher, K. J., 2000. "The Relationship Between Job Characteristics and Workplace Procrastination as Moderated by Locus of Control", *Journal of Social Behavior and Personality*, 15 (5), ss. 213-224.
- MARTEL, J. ve DUPUIS, G., 2006. "Quality Of Work Life: Theoretical And Methodological Problems, And Presentation Of A New Model And Measuring Instrument", *Social Indicators Research*, 77, ss. 333-368.
- MERT, T.Y., 2018. "Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi, İş Stresi Ve İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi"; Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- METİNER, E., 2019. "Algılanan Sosyal Kaytarma Ve Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- MURPHY, S. M., WAYNE, S. J., LIDEN, R. C. ve ERDOĞAN, B., 2003. "Understanding Social Loafing: The Role Of Justice Perceptions And Exchange Relationships", *Human Relations*, 56(1), ss. 61-84.
- NORMALA, D., 2010. "Investigating The Relationship Between Quality Of Work Life And Organizational Commitment Amongst Employees In Malaysian Firms", *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75-82.
- ÖZEK, H., 2014. "Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı İle Psikolojik İklim İlişkisi Ve Konuyla İlgili Bir Araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZKAN, Ç., 2018. "Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Hizmet Verme Yatkınlıkları Ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- ÖZMETE, E., 2002. "Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi"; Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÖZTUNA, B., 2007. "ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sisteminin İş Yaşamı Kalitesine Katkısı: Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- ÖZTÜRK, O., 2019. "Örgütsel Sinizmin İş Erteleme ve Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- ÖZTÜRK, R., GÜLEÇ, D., ER GÜNERİ, S., SEVİL, Ü., ve GÜRMEN, N., 2013. "Hemşirelerin İş Yaşamı Kaliteleri İle Hasta Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(3), ss. 167-174.
- PABICO, J. P., HERMOCILLA, J. A. C., GALANG, J. P. C. ve DE SAGUN, C. C., 2008. "Perceived Social Loafing in Undergraduate Software Engineering Teams", *Philippine Information Technology Journal*, 1(2), ss. 22-28.
- PERİM, A., 2007. "Trakya Üniversitesi Eğitim, Araştırma Ve Uygulama Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Kaliteli Yaşam Algısının Belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- ROBBİNS, S.P., ve JUDGE, T.A., 2013. *Örgütsel Davranış*, Çev.: İnci Erdem, Nobel Yayınları, Ankara, 666s.

- SADYKOVA, G., 2016. “İş Rolü Belirsizliğinin İşyerindeki Erteleme Alışkanlığı (Prokrastinasyon) Üzerine Etkisi: Hizmet Sektörüne Yönelik Bir Araştırma”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 87-112.
- SAĞLAM, Y., 2017. “Engelli Ve Yaşlı Bakım Personellerinin Tükenmişliği, İş Yaşamı Kalitesi Ve Yaşam Doyumu İlişkileri Üzerine Bir Araştırma” , Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- SARAJİ, G. N. ve DARGAHI, H., 2006. “Study of Quality of Work Life (QWL)”, Iranian J Publ Health, 35(4), ss. 8-14.
- SENECAL, C., KOESTNER, R. ve VALLERAND, R.J., 1995. “ Self-Regulation and Academic Procrastination”, The Journal of Social Psychology, 135(5), ss. 607-619.
- SENECAL, C. ve GUAY, F., 2000. “Procrastination In Job-Seeking: An Analysis Of Motivational Processes And Feelings Of Hopelessness”, Journal of Social Behavior and Personality, 15(5), ss. 267-282.
- SİN, K.-H. P. 2010. “Social Loafing In Virtual Collaborative Decision Making: Relationship Among Media Richness, Media Synchronicity, Group Performance And Individual Effort”; The Degree of Doctor of Philosophy, Psychology, Walden University, Washington.
- SIRGY, M.J., EFRATY, D., SIEGEL, P. ve LEE, D. 2001. “A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction And Spillover Theories”, Social Indicators Research, 55, 241–302.
- SOLOMON, L. J., ve ROTHBLUM, E. D., 1984. “ Academic Procrastination: Frequency And Cognitive-Behavioral Correlates”, Journal of Counseling Psychology, 31(4),ss. 503-509.
- SPECTER, H. M. ve FERRARİ, R. J., 2000. “Time Orientations Of Procrastinators: Focusing On The Past, Present, Or Future?”, Journal Of Social Behavior and Personality 15(5): 197-202.
- SRİVASTAVA, S. ve KANPUR, R., 2014. “A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It’s Implications”, Journal of Business and Management, 16(3), ss.54-59.
- STEEL, P., 2007. “The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure”, Psychological Bulletin, 133(1), ss. 65-94.
- ŞEN, M.A., 2016. “Dicle Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Etkileyen Etmenlerin Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- ŞEŞEN, H. ve KAHRAMAN, Ç. A., 2014. “İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi”, İş ve İnsan Dergisi, 1(1), ss. 43-51.
- ŞİRİN, M., 2011. “Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği’nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Erzurum.
- TABACHNICK, L.S., FIDELL, B.G., 2013. Using Multivariate Statistics (Sixth Ed.) Pearson, Boston.
- TAN, H. H. ve TAN, M. L., 2008. “Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors”, The Journal of Psychology, 142(1), ss. 89-108.

- TİCE, D.M. ve BAUMEİSTER, R.F., 1997. “ Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress and Health: The Costs and Benefits of Dawdling”, *Psychological Science*, 8(6), 454-458.
- TUCKMAN, B. W., 1991. “The Development and Concurrent Validity of the Procrastination Scale”, *Educational & Psychological Measurement*, 51, ss. 473-481.
- TURAN, A., 2017. “Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Gaziantep.
- TÜRKAY, O., 2015. “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), ss. 239-256.
- UĞUR, E. ve ABAAN, S., 2008. “Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri”, *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 28, ss. 297-310.
- UYSA, H. T., 2016. “Örgütlerde Sosyal Kaytarma Algısının Çalışanların Tükenmişlik Duygusuna Etkisi”, 3. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi, ss. 732-743.
- UZUN, B. ve DEMİR, A., 2015. “Erteleme: Türleri, Bileşenleri, Demografik Etkenler ve Kültürel Farklılıklar”, *Ege Eğitim Dergisi*, 16(1), ss. 106-121.
- ÜLKE, H. E., 2006. “Investigating The Role Of Personality And Justice Perceptions On Social Loafing”, Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- VAGHARSEYYEDİN, S.A., VANAKİ, Z. VE MOHAMMADİ, E., 2011, “The Nature Nursing Quality of Work Life: An Integrative Review of Literature”. *Western Journal of Nursing Research* , 33(6), ss. 786-804.
- VESTERVELT, C. M., 2000. “An Examination Of The Content And Construct Validity Of Four Measures Of Procrastination, (Unpublished Master’s Thesis), Carleton University Ottawa, Faculty of Graduate Studies and Research, Ontario Canada.
- WILLIAMS, K., HARKINS, S. Ve LATANE, B., 1981. “Identifiability as a Deterrent to Social Loafing: Two Cheering Experiments”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), ss. 303-311.
- YALÇIN, S., YILDIRIM, İ. ve AKAN, D., 2016. “ Öğretmenlerin İş Yaşam Kaliteleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), ss. 205-224.
- YILDIZ, D. ve UZUNSAKAL, E., 2018. “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, ss. 14-28.
- YILDIZ, M. L., İŞÇİ, E. VE TAŞÇI, S., 2016. “İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), ss. 103-120.
- YILMAZ, İ., 2006. “Verilerin Çözümlemesi-İlişki-Korelasyon”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

EKLER

İŞ YAŞAMI KALİTESİNİN SOSYAL KAYTARMA VE İŞ ERTELEME DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında yapılmakta olan yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Her soruyu eksiksiz yanıtlamanız ve her soru için tek bir cevabı işaretlemeniz çalışmanın geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın gizliliği konusunda endişe duymamanızı diler, bilimsel bir çalışmaya yaptığınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Danışman

Prof. Dr. Abdullah SOYSAL
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü

Zuhal KURTOĞLU

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Kişisel Bilgi Formu

1.Cinsiyetiniz?

Kadın()

Erkek()

2.Medeni haliniz ?

Evli ()

Bekar ()

3.Yaşınız ?

.....

4.Eğitim Düzeyiniz?

Lise () Yüksek Okul () Lisans() Yüksek Lisans() Doktora()

5. Çalışma biriminiz ?

Dahiliye Servisi () Cerrahi Servis () Poliklinik Servisi () Ameliyathane ()

Acil Servis () Yoğun Bakım () Diğer (Lütfen belirtiniz).....

5.Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz?

.....

6. Toplam mesleki yıl süreniz ?

.....

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanı işaretleyiniz. “5=Kesinlikle katılıyorum” “4=Katılıyorum” “3=Kararsızım” “2=Katılmıyorum” “1=Kesinlikle katılmıyorum”	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Destek hizmetler personellerinden (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) yeterli miktarda yardım alıyorum.					
2. Destek hizmetler personeliinden (yemek, temizlik ve bakım destek personeli) nitelikli yardım alıyorum.					
3. İşimden memnunum.					
4. İş yüküm çok ağır.					
5.Toplumda hemşirelerle ilgili olumlu bakış açısı var.					
6. İşimi ailemin gereksinimleri ile birlikte dengeli şekilde yürütebiliyorum.					
7. Hasta bakımı ile ilgili konularda karar verirken otonomiye (yetkinliğe) sahibim.					
8. Yönetici/gözetmen hemşire ile iyi iletişim kurabiliyorum.					
9. Hasta bakımı için yeterli malzeme ve ekipmana sahibim.					
10. Yönetici/gözetmen hemşire yeterli gözetim/denetim sağlıyor.					
11. Hemşirelik ile ilgili olmayan birçok iş yapıyorum.					
12. İş çıkışında da enerjim kalıyor.					
13. Çalıştığım kurum, mesleğimde ilerleme fırsatları sağlıyor.					
14. Çalıştığım birimde ekip çalışması var.					
15. Günlük işlerim, sık sık kesintiye uğruyor.					
16. İşimi iyi yapabilmek için yeterli zamanım var.					
17. Çalıştığım birimde hemşire sayısı yeterlidir.					
18. İş yerime ait olduğumu hissediyorum.					
19. Vardiyalı/nöbetli çalışma programları yaşamımı olumsuz etkiliyor.					
20. Fizyoterapist ve solunum terapisti gibi diğer ekip üyeleri ile iletişim kurabiliyorum.					
21. Yönetici/gözetmen hemşireden, performansıyla ilgili geri bildirim alıyorum.					
22. Kaliteli hasta bakımı verebiliyorum.					
23. Bugünkü şartlarda yaptığım iş için, aldığım maaş yeterlidir.					
24. Kurumumun, aileme zaman ayırma konusundaki politikası uygundur.					
25. Yönetici/gözetmen hemşire bir karar verirken fikrimizi soruyor.					

26. İş ortamında, hekimler tarafından kabul gördüğümü hissediyorum.					
27. Hizmet içi eğitim ve sürekli eğitim programlarına katılmak için destek alıyorum.					
28. İş ortamında, hekimlerle iyi iletişim kuruyorum.					
29. Başarılarımdan dolayı yönetici/gözetmen hemşirem tarafından takdir ediliyorum.					
30. Hemşirelik politika, prosedür ve talimatları işimi kolaylaştırıyor.					
31. Güvenlik birimi güvenli bir çevre sağlıyor.					
32. İş yerinde, kişisel zararlara karşı (fiziksel, duygusal, sözlü)kendimi güvende hissediyorum.					
33. İşimin güvenli olduğuna inanıyorum.					
34. Üst yönetim, hemşireliğe saygı duyuyor.					
35. İşim, hastaların ve ailelerinin yaşamları üzerinde etkiye sahiptir.					
Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanı işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1. Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.					
2. Çalışma arkadaşlarımdan, kendilerine verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalite ve zamanda yapmak birinci hedefleridir.					
3.İşi yapacak başkaları varsa, çalışma arkadaşlarım kendilerine verilen görevi değil, kendi istedikleri işi yaparlar veya işin kendi istedikleri kısmına yoğunlaşırlar.					
4.Çalışma arkadaşlarım, bireysel hedeflerini grup amaçlarının önünde tutarlar.					
5.Çalışma arkadaşlarım, mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırlar.					
6.Çalışma arkadaşlarım, kendi üstlenmeleri gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerler.					
7.Çalışma arkadaşlarım, işi yapabilecek kendilerinden başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösterirler.					
8.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, ekibimizdeki diğer çalışanlardan daha az çaba gösterirler.					
9.Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar.					
10.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer işi yapacak başka çalışanlar varsa daha gevşek davranırlar.					
11.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, eğer diğer grup üyeleri yardım edebilecek durumdaysa, diğer departmanlara yardım etmek için daha az zaman harcarlar.					
12.Çalışma arkadaşlarımdan bazıları, işleri başkası yapıyorsa, çalışıyor görünür ama kendi paylarına düşen işi yapmazlar.					
13.Çalışma arkadaşlarım, ekip içinde bir işi yapmak için ellerinden geleni en iyi şekilde yaparlar.					

Aşağıdaki ifadelerden size en uygun olanı işaretleyiniz. “5=Tamamen Katılıyorum” “4=Katılıyorum” “3=Orta Düzeyde Katılıyorum” “2=Az Katılmıyorum” “1=Hiç Katılmıyorum”	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Az Katılıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Bir işi gereğinden önce tamamlamanın bir anlamı yoktur.					
2. İşler çoğunlukla beklenenden daha fazla zaman alır.					
3. Programın önünde gitmek, sadece yöneticiye değişiklik yapmak için daha çok zaman verir.					
4. Planlamalar bir yönetim amacıdır, hepsi bu.					
5. Nahoş olarak değerlendirdiğim işleri ertelemeye yönelirim.					
6. Eğer işi ben yapmazsam birileri yapar.					
7. Hiçbir şey yapmasam bile, birçok problem kendiliğinden giderilir.					
8. Herkes bazen işe geç kalır.					
9. Tüm bilgilere sahip olana kadar işe başlamamayı tercih ederim.					
10. Çoğunlukla işin bitirilmesi için verilen süre keyfidir.					
11. Görevlendirdiğim birçok iş gereksizdir.					
12. İşim söz konusu olduğunda temel felsefem, “Yarına erteleyebileceğin bir şeyi asla bugün yapma” dır.					
13. İnsanlar her zaman işi bitirmem için başımın etini yer.					
14. Bazen verilen işi bitirmem için gereken beceriye sahip olmadığımı düşünürüm.					
15. Hasta olursam, birçok problem kendi başlarına kalır.					
16. Ne kadar hızlı çalışırsam, o kadar çok iş verirler.					
17. Çoğunlukla işlerin ilk göründüklerinden daha zor olduğu görülür.					
18. Kaliteli iş üretmek hızlı çalışmaktan daha önemlidir.					
19. İşler için verilen süre çoğunlukla gerçeği yansıtmaz.					
20. Bir iş gecikirse aslında kimse umursamaz.					
21. Kendim için ayırdığım zamanı kontrol etmem.					
22. Diğer kişiler bazen beni işleri zamanında yapmaktan alıkoyar.					