



BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞE YABANCILAŞMA, İŞ YERİNDE MUTLULUK VE İŞİN
ANLAMLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Sultan Ümran KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Nurdan ORAL KARA**

BURDUR – 2024

**T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI**

**İŞE YABANCILAŞMA, İŞ YERİNDE MUTLULUK VE İŞİN
ANLAMLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Sultan Ümran KAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Nurdan ORAL KARA**

**Üye: Prof. Dr. Abdullah SOYSAL
Üye: Doç. Dr. Sümeyye ÖZMEN**

BURDUR – 2024

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum “İŞE YABANCILAŞMA, İŞ YERİNDE MUTLULUK VE İŞİN ANLAMLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik ve etik kuralları ihlal etmediğimi, tezimin özgün olduğunu, başvurduğum kaynakları metin içinde, dipnotlarda ve kaynakçada eksiksiz ve bilimsel kurallara uygun olarak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Sultan Ümran KAYA

20.08.2024

TEŞEKKÜR

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca benden desteklerini esirgemeyen, yol gösteren kıymetli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nurdan ORAL KARA'ya teşekkürü borç bilirim. Tez savunma jürisinde yer alan kıymetli hocam Prof. Dr. Abdullah SOYSAL'a, Doç. Dr. Sümeyye ÖZMEN hocama ve yedek jüride yer alan Sayın Prof. Dr. Ramazan ERDEM hocama katkıları ve destekleri için teşekkür ederim.

Bu uzun ve zorlu yüksek lisans yolculuğunda yanımda olan, beni destekleyen canım aileme, kıymetli arkadaşlarım Sadiye ARSOY ve Neriman AKSOY'a, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim üyeleri ve personellerine teşekkür ederim.

Son olarak bu tez çalışmasını; hayatımda çeşitli zorluklarla karşılaştığım da her zorluğun bir kolaylığı olduğunu, hayatım boyunca mücadele etmemim yaşamım için daha anlamlı olacağını ve bana hangi durum ve koşulda olursam olayım vazgeçmemem gerektiğini öğreten ömrü boyunca hem annem hem babam olan Babaannem Sultan GÜRLER'e ithaf ediyorum.

Sultan Ümran KAYA

Burdur, 2024

(KAYA, Sultan Ümran, “İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2024¹)

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Çalışmanın evrenini Antalya’da bir ilçe devlet hastanesinde görev yapan 302 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Anket formunda; katılımcılara yönelik kişisel ve mesleki sorular, işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı ölçekleri kullanılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda; işe yabancılaşma ile iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve alt boyutları arasında negatif yönlü; iş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda katılımcıların iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı düzeyinin artması işe yabancılaşmayı istatistiksel olarak azaltırken; katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin artması işin anlamlılığını istatistiksel olarak arttırmaktadır. Aracı etki analizi sonucuna göre işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluk kısmi aracı rolü üstlenmiş ve sonuç olarak katılımcıların işini anlamlı bulmaları iş yerinde mutluluğu arttırmakta, artan iş yerinde mutluluk ile bireyler daha az işe yabancılaşma yaşamaktadırlar. Düzenleyici etki analizi sonucuna göre işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlı çıkmış ve sonuç olarak iş yerinde mutluluk arttıkça işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi azalmaktadır. Sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı konularında sağlık bakanlığına, hastane yönetimine ve araştırmacılara önemli sorumluluklar düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: *İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı, Sağlık Çalışanları.*

¹ Bu Araştırma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje Numarası: 0864-YL-23

(KAYA, Sultan Ümran, “Examining the Relationships Between Work Alienation, Happiness at Work, and Meaningfulness of Work: A Study on Healthcare Workers, Master's Thesis, Burdur, 2024²)

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the relationship between work alienation, happiness at work and meaningfulness of work. The population of the study consists of 302 healthcare workers working in a district state hospital in Antalya. In the questionnaire form, personal and professional questions, work alienation, happiness at work and meaningfulness of work scales were used for the participants. Result of the correlation analysis, a negative relationship was found between work alienation and happiness at work, meaningfulness of work and its sub-dimensions; a positive and moderate relationship was found between happiness at work and meaningfulness of work and its sub-dimensions. Result of the regression analysis, an increase in the participants' level of happiness and meaningfulness of work at work statistically reduces work alienation; an increase in the participants' level of happiness at work statistically increases the meaningfulness of work. Result of the mediating effect analysis, happiness at work played a partial mediating role in the effect of meaningfulness of work on work alienation, and as a result, participants' finding their work meaningful increased happiness at work, and with increased happiness at work, individuals experienced less work alienation. Result of the moderation effect analysis, the moderation role of happiness at work in the effect of meaningfulness of work on work alienation was found to be statistically significant, and as a result, as happiness at work increases, the effect of meaningfulness of work on work alienation decreases. The ministry of health, hospital management and researchers have important responsibilities regarding work alienation, happiness at work and meaningfulness of work among healthcare professionals.

Keywords: *Work Alienation, Happiness at Work, Meaningfulness of Work, Healthcare Professionals.*

² This research was supported by Burdur Mehmet Akif Ersoy University Scientific Research Projects Unit. Project Number: 0864-YL-23

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	x
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

1.1. Yabancılaşma Kavramı	4
1.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi	4
1.3. İşe Yabancılaşma Kavramı	5
1.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları	6
1.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri.....	7
1.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	7
1.7. İşe Yabancılaşma Yönetimi ve İşe Yabancılaşmayı Önleme Yöntemleri	8

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE MUTLULUK

2.1. Mutluluk Kavramı	9
2.2. İş Yerinde Mutluluk Kavramı	10
2.3. İş Yerinde Mutluluğun Önemi	11
2.4. İş Yerinde Mutluluk İle İlgili Sınıflandırmalar	12
2.4.1. Fisher'ın İş Yerinde Mutluluk Sınıflandırması.....	12
2.4.2. Salzberg'in İş Yerinde Mutluluk Sınıflandırması.....	13
2.5. İş Yerinde Mutluluğun Boyutları	14
2.6. İş Yerinde Mutluluğun Öncülleri	14
2.7. İş Yerinde Mutluluğun Sonuçları	15

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞİN ANLAMLILIĞI

3.1. İşin Anlamlılığı Kavramı	17
3.2. İşin Anlamlılığının Kapsamı	18
3.3. İşin Anlamlılığının Boyutları	19
3.4. İşin Anlamlılığının Öncülleri	20
3.5. İşin Anlamlılığının Sonuçları	21

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞE YABANCILAŞMA, İŞ YERİNDE MUTLULUK, İŞİN ANLAMLILIĞI VE ÇALIŞMANIN ÖZGÜNLÜĞÜ

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Türü ve Amacı	26
5.2. Araştırmanın Hipotezleri	26
5.3. Araştırmanın Aracı ve Düzenleyici Etki Analizine Ait Hipotezleri ve Modelleri	29
5.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	30
5.5. Araştırmanın Etik İlkeleri	30
5.6. Araştırmanın Varsayımları	31
5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	31
5.8. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı	31
5.8.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Sorular	31
5.8.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği	32
5.8.3. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği	32
5.8.4. İşin Anlamlılığı Ölçeği	32
5.9. Ölçeklere ve Alt Boyutlara İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları	33
5.10. Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı Bulguları	34
5.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Geçerlilik Analizi Sonuçları	34
5.11.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	35
5.11.2. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	37

5.11.3. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ..	38
5.12. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Değerlendirilmesi	41

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

6.1. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular	43
6.2. Araştırmanın Ölçeklerine ve İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	50
6.3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Fark Analizi Sonuçları	55
6.3.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Fark Analizi Sonuçları	55
6.3.2. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Fark Analizi Sonuçları	60
6.3.3. İşin Anlamlılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Sonuçları	65
6.3.3.1. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Fark Analizi Sonuçları	65
6.3.3.2. İşin Anlamlılığı Ölçeği Pozitif Anlam Alt Boyutuna İlişkin Fark Analizi Bulguları	70
6.3.3.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği İşin Kattığı Anlam Alt Boyutuna İlişkin Fark Analizi Bulguları	74
6.3.3.4. İşin Anlamlılığı Ölçeği Yüksek Motivasyon Alt Boyutuna İlişkin Fark Analizi Bulguları	79
6.4. İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	84
6.5. İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	86
6.6. İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular	89
6.7. İş Yerinde Mutluluğun Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular	91
6.8. Hipotez Sonuçları	93

YEDİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

7.1. İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulguların Tartışılması	99
7.2. İş Yerinde Mutluluğa İlişkin Bulguların Tartışılması	106
7.3. İşin Anlamlılığına İlişkin Bulguların Tartışılması	109
7.4. İşin Anlamlılığı Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bulguların Tartışılması	113
7.5. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiye ve Etkiye Yönelik Bulguların	

Tartışılması	118
7.6. İş Yerinde Mutluluğun Aracı ve Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların	
Tartışılması	119

SEKİZİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	130
EKLER	150
Ek- 1 Anket Formu.....	150
ÖZGEÇMİŞ.....	154

KISALTMALAR

AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index
AMOS	: Analysis of Moment Structures
CFI	: Comparative Fit Index
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Goodness of Fit Index
IFI	: Incremental Fit Index
NFI	: Normed Fit Index
NNFI- TLI	: Non- Normed Fit Index
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
Sd	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual
TLI	: Tucker Lewis Index
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri
VIF	: Variance Inflation Factor
WHO	: World Health Organization
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. İşin Anlamlılığının Boyutlarının Çeşitli Adlandırmaları.....	19
Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Madde Sayısı ve Güvenirlik Katsayıları.....	33
Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Verilerin Normal Dağılım Bulguları	34
Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Araştırmalarında Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin İyi ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri.....	35
Tablo 5. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	37
Tablo 6. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ..	38
Tablo 7. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	40
Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	43
Tablo 9. Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	51
Tablo 10. İşe Yabancılaşma Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtlara İlişkin Değerlendirmeler	52
Tablo 11. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtlara İlişkin Değerlendirmeler	53
Tablo 12. İşin Anlamlılığı Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtlara İlişkin Değerlendirmeler	54
Tablo 13. Çeşitli Değişkenlere Göre İşe Yabancılaşma Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)	55
Tablo 14. Çeşitli Değişkenlere Göre İşe Yabancılaşma Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	57
Tablo 15. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)	60
Tablo 16. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	61
Tablo 17. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığı Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)	65
Tablo 18. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığı Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi).....	66
Tablo 19. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Pozitif Anlam Alt Boyutu	

Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)	70
Tablo 20. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Pozitif Anlam Alt Boyutu	
Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)	71
Tablo 21. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının İşin Kattığı Anlam Alt Boyutu	
Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)	75
Tablo 22. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının İşin Kattığı Anlam Alt Boyutu	
Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)	76
Tablo 23. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Yüksek Motivasyon Alt	
Boyutu Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)	80
Tablo 24. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Yüksek Motivasyon Alt	
Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)	81
Tablo 25. İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt	
Boyutlarına İlişkin Çoklu Korelasyon Analizi	85
Tablo 26. İş Yerinde Mutluluğun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi	86
Tablo 27. İşin Anlamlılığının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi	86
Tablo 28. İş Yerinde Mutluluğun İşin Anlamlılığı Üzerine Etkisi	87
Tablo 29. İşin Anlamlılığının Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi	87
Tablo 30. İşin Anlamlılığının Alt Boyutlarının İş Yerinde Mutluluk Üzerine Etkisi	88
Tablo 31. İşin Anlamlılığının İş Yerinde Mutluluk Aracılığı ile İşe Yabancılaşma	
Üzerindeki Etkisi	90
Tablo 32. İşin Anlamlılığının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde	
Mutluluğun Düzenleyici Rolü	92
Tablo 33. Hipotez Sonuçları	93
Tablo 34. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Fark Analizi	
Sonuçlarının Özeti (Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans	
Analizi).....	123

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. H19 Hipotezine Ait Araştırma Modeli.....	29
Şekil 2. H20 Hipotezine Ait Araştırma Modelinin Kuramsal Gösterimi	29
Şekil 3. H20 Hipotezine Ait Araştırma Modelinin İstatistiksel Gösterimi	30
Şekil 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	36
Şekil 5. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	37
Şekil 6. İşin Anlamlılığı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları..	39
Şekil 7. İşin Anlamlılığı Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ...	41
Şekil 8. İşin Anlamlılığı ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde İş Yerinde Mutluluğun Kısmı Aracı Rolüne İlişkin Modeli	91
Şekil 9. İşin Anlamlılığı ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde İş Yerinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü Modeli.....	93

GİRİŞ

Son dönemlerde sağlık çalışanlarının çeşitli olumsuzluklarla mücadele ettiği görülmektedir. Bu olumsuzlukların en başında 2020 yılında şiddetini gösteren ve devam eden Covid-19 salgın hastalığı ve Türkiye'nin farklı bölgelerinde gerçekleşen depremler gelmektedir. Bu sorunlara medya ve basın organlarında sıklıkla yer ver verilmiştir. Sağlık çalışanları, artan şiddet vakaları, şiddet görme korkusu, çalışma saatlerinin fazla olması, çalışanların işi karşılığı aldığı ücretten memnun olmaması, hasta yoğunluğuna karşın sağlık insan gücü sayısının eksikliği vb. çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır (Oral Kara ve Kaya, 2023: 263). Bu sorunlardan dolayı sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma yaşayabilecekleri düşünülmektedir. İşe yabancılaşma, bir örgütteki çalışanın işine karşı bıkkınlık ve isteksizlik hissetmesi ile yaptığı işi anlamlı bulmaması sonucunda ortaya çıkan çatışma ve verimsizlik halidir (Gürsoy, 2014: 30). Bu tanımdan hareketle işe yabancılaşma ile sağlık çalışanları yaptıkları işi anlamlı bulamayabilmekte ya da yapılan işe daha düşük seviyede anlam yüklemektedirler. Bu bağlamda işin anlamlılığının işe yabancılaşma ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının işini anlamsız bulması ya da işine daha düşük seviyede anlam yüklemelerinin de iş yerinde mutluluğu etkilediği düşünülmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık sektöründe işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı kavramlarının her birinin çeşitli konular ile birlikte çalışıldığı görülmektedir. Alanyazında sağlık sektöründe işin anlamlılığı ve iş yerinde mutluluğun (Negri vd., 2022; Sobacı, 2021); işin anlamlılığı ile işe yabancılaşmanın (Bekar, 2022) beraber incelendiği çalışmalara rastlanılmıştır. Ancak bu çalışmadaki her üç değişkenin (işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı) hem sağlık sektöründe hem de farklı bir sektörde bir arada çalışılmadığı ve incelenmediği görülmektedir. Bu bilgilere istinaden bu tez çalışmasının özgünlüğünü kanıtladığı söylenebilir.

Araştırmanın özgünlüğünü oluşturan diğer bir konu ise alanyazında araştırmacının ulaşabildiği çalışmalar incelendiğinde, katılımcıların bazı kişisel ve mesleki bilgilerinin araştırmanın değişkenlerine (işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon

alt boyutu) göre fark analizin yapılmadığı görülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın diğer amaçları ise katılımcıların işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyut düzeylerini tespit etmek ve bu düzeylerin katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Bu çalışma 8 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde yabancılaşma kavramına ve tarihsel gelişimine, işe yabancılaşma kavramına, işe yabancılaşmanın boyutlarına, nedenlerine, sonuçlarına, işe yabancılaşma yönetimine ve işe yabancılaşmanın önleme yöntemlerine yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde mutluluk ve iş yerinde mutluluk kavramına, iş yerinde mutluluğun önemine, iş yerinde mutluluk ile ilgili yapılan sınıflandırmalara, iş yerinde mutluluğun boyutlarına, öncüllerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde işin anlamlılığı kavramına, işin anlamlılığının kapsamına, boyutlarına, öncüllerine ve sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı konularına ve birbiriyle olan muhtemel ilişkilerine, araştırmanın amacına, sağlık sektöründe işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı konularının hangi kavramlar ile beraber çalışıldığına ve çalışmanın özgünlüğüne yer verilmiştir. Çalışmanın beşinci bölümünde araştırmanın türü ve amacına, hipotezlerine, modellerine, araştırmanın evren ve örnekleme, etik ilkelerine, varsayımlarına, sınırlılıklarına, yöntemine, veri toplama araçlarına, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına, ölçeklere ilişkin normallik dağılımı bulgularına, verilerin istatistiksel analizi ve değerlendirilmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın altıncı bölümünde, katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik tanımlayıcı bulgularına, araştırmanın ölçeklerine ve ifadelerine ilişkin tanımlayıcı bulgulara, işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeylerine ait fark analizi (Bağımsız örneklem t testi, Tek yönlü varyans analizi) bulgularına, korelasyon analizi bulgularına, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına, aracı ve düzenleyici etki analizi bulgularına hipotez sonuç tablosuna yer verilmiştir. Çalışmanın yedinci bölümünde, araştırmanın bulguları ulusal

ve uluslararası alanyazından elde edilen bulgulara ve katılımcıların araştırmacıya veri toplama aşamasında sözel olarak beyan ettikleri konulara dayalı olarak tartışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise araştırmanın genel ve çarpıcı sonuçlarına, katılımcıların araştırmacıya veri toplama sürecinde sözlü olarak beyan ettikleri durumlara ve anket formuna verdikleri yanıtların sonuçlarına ve bu sonuçlara istinaden önerilere yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

Çalışmanın bu bölümünde yabancılaşma kavramına ve tarihsel gelişimine, işe yabancılaşma kavramına, işe yabancılaşmanın boyutlarına, nedenlerine, sonuçlarına, işe yabancılaşma yönetimine ve işe yabancılaşmanın önleme yöntemlerine yer verilmiştir.

1.1. Yabancılaşma Kavramı

İngilizce “*alienation*” kelimesine karşılık gelen kökünü Latince “*alienare*” kavramından alan yabancılaşma; bireyin doğal, kültürel ve sosyal ve çevresiyle olan uyumunun ve çevresi üzerindeki kontrolünün azalmasıdır (Şenturan, 2007: 95- 96). Yabancılaşma yaşayan birey, kendinden uzaklaşır ve farklılaşır. Bireyin yaşadığı bu yabancılaşma; bireyin ürettiklerinden, kendi benliğinden, yaşadığı toplumdan ve dünyadan uzaklaşmasına ve soyutlanmasına sebep olur. Yabancılaşma ile bireyin varlığı ve psikososyal boyutları birbirinden kopar ve ayrışır (Tutar, 2011: 178). Genel olarak yabancılaşma, dünyadaki bireylerden, düşüncelerden ve nesnelerden kendini soyutlamadır (Atay ve Gerçek, 2017: 324). Yabancılaşma, bireyin kendini psikolojik ve sosyal anlamda çevresine ve topluma ait hissetmemesi ile çevresinden ve toplumdan uzaklaşmasıdır (Kohn, 1976: 114).

Şimşek ve arkadaşları (2006: 573) yaptıkları çalışmada yabancılaşmanın özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

- Yabancılaşma bir kavram ilişkisi olarak, bir kişinin ya da bir şeyin, başka birinden veya bir nesneden yabancılaşması ile ilgilidir.
- Yabancılaşma kavramı kişinin tabiatında bulunan bir olgudur.
- Yabancılaşma kavramı, ilk yaşamlardan üretilmiştir.
- Yabancılaşma kavramı, bireylerin dış çevreleriyle yakından ilişkilidir.

1.2. Yabancılaşmanın Tarihsel Gelişimi

Yabancılaşma kavramı birçok modern ve klasik kuramcı tarafından incelenmiş bir olgudur (Pekkan, 2017: 38). Hegel’e göre yabancılaşma insanlık tarihinden bu yana var olan bir olgudur (Tolan, 1981: 45). Yabancılaşma kavramı üzerinde deneysel sonuçlar elde ederek ilk araştırmaları yapan kişi Seeman’dır (Ünal, 2017: 21). Seeman

yabancılaşmayı “*güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma*” şeklinde 5 boyutta açıklamıştır. Marksist düşüncede ise yabancılaşma, kapitalist sistemde işçilerin sömürülmesinin sonuçlarını açıklamak için kullanılmıştır (Akpolat, 2014: 53). Marx’a göre yabancılaşma; insan arzu ve isteklerinin yabancılaşması, türsel yabancılaşma, meta fetişizmi ve emeğin yabancılaşması şeklinde kategorize edilip incelenmiştir (Marx, 1844: 122). Feuerbach ise yabancılaşmanın temelini din ile ilişkilendirmiş ve yabancılaşmanın sebebinin Tanrı olduğunu ileri sürmüştür (Tekin, 2012: 19- 20). Yabancılaşma olgusu, Durkheim tarafından, sosyolojik bir bakış açısıyla ele alınırken; Fromm tarafından ise iktisadi ve siyasi bir bakış açısıyla ele alınmıştır (Tokmak, 2014: 138). Simmel ise yabancılaşmanın temelinde kalabalık şehirlerdeki hayat tarzının olduğunu ileri sürmüştür (Özbudun vd., 2008: 28- 29). İslam dünyasında da yabancılaşma olgusu ele alınmış; İbni Haldun, yabancılaşmayı amacı olmadan yapılan ticaretle bireyin karakterinin bozulduğu, İslam çerçevesinde insanın kul olma bilincini kaybettiği şeklinde açıklamıştır. Gazali de yabancılaşma olgusunu İslam üzerinden açıklamış ve amaçsızlığın yabancılaşmaya sebep olabileceğini ileri sürmüştür (Aksu, 2019; aktaran Kırman ve Atak, 2020: 290).

1.3. İşe Yabancılaşma Kavramı

Psikolojik bir olgu olan işe yabancılaşmayı çalışan, kendi içerisinde yaşamaktadır. İşe yabancılaşma bireyin işine karşı ilgisiz olması ve kariyer amaçlarından uzaklaşması, işe karşı güçsüzlük duygusu yaşaması ve iş üzerindeki kontrolünü kaybetmesidir (Aksu ve Güneri, 2011; Kanter ve Ülker, 2013). İşe yabancılaşma, bir örgütteki çalışanın işine karşı bıkkınlık ve isteksizlik hissetmesi ile yaptığı işi anlamlı bulmaması sonucunda ortaya çıkan çatışma ve verimsizlik halidir. İşveren açısından ise işe yabancılaşma, çalışanın işine karşı gerekli fedakarlığı, ilgiyi ve özeni göstermemesi şeklinde ifade edilmektedir (Gürsoy, 2014: 30). İşe yabancılaşma, çalışanın duyuşsal, devinimsel ve bilişsel becerilerini istediği gibi kullanamaması ve potansiyelini gerçekleştirememesinden kaynaklı olarak örgütsel kültürün çalışan tarafınca dışsallaştırılması olarak tanımlanabilir (Polat ve Yavaş, 2012: 219).

İşe yabancılaşma, çalışanın iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde ve yaptığı işten yeterli doyum sağlayamaması, kendini yalnız ve güçsüz hissetmesi, yaptığı iş için kendini yetersiz görmesi ve örgütün basit bir parçası olduğunu düşünmesi şeklinde de tanımlanabilir (Elma, 2003: 16). Diğer bir tanıma göre işe yabancılaşma, üretim sürecinde

makinelerin çok fazla kullanılmasıyla ilgili olarak çalışanın yeteneklerini çok az ya da hiç kullanmaması sonucunda kendine, diğer çalışma arkadaşlarına ve iş ortamına olan hassaslığını yitirmesine sebep olan bir süreçtir (İşcan ve Moç, 2018: 382). İşe yabancılaşma ile bireyin işine karşı enerjisi ve motivasyonu düşmektedir ve birey işini yalnızca dış çevresinde sorun yaşamayacak düzeyde yapmaktadır (Dilixiati, 2017: 20).

1.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

İşe yabancılaşmanın boyutları konusunda, Seeman tarafından 1959 yılında yapılmış çalışmadaki boyutlandırma alanyazında yüksek oranda kabul görmüştür. Seeman yabancılaşmanın 5 ayrı boyuttan oluştuğunu ileri sürmüştür (Seeman, 1959: 783-784). Bu boyutlar güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma şeklinde sıralanabilir.

Güçsüzlük boyutunda; birey çevresinde gelişen olaylara müdahale edemeyeceğini düşünmekte ve kendinde bu gücü bulamayacağına inanmaktadır. Bireyin bu olaylara müdahale edemeyeceğini düşünmesinin nedeni, kendisinin üstünde daha büyük bir gücün varlığına ve olaylara bu gücün mücadele edebileceğine inanmasından kaynaklıdır (Gürsoy, 2014: 33- 34). Anlamsızlık boyutunda ise çalışan yaptığı iş ile amaçları arasında bir ilişki kuramamakta, neye inanması gerektiğini algılayamamakta ve/ veya neye bağlanması gerektiğini bilememektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2014: 34). Normsuzluk, kişisel davranışları düzenlemede belirleyici olan sosyal normların dejenere olması halinde ya da artık davranış normları olarak etkili olmamasını ifade eden “*anomi*” kavramından üretilmiştir (Seeman, 1959: 787). Normsuzluk duygusu, kişilerin hedeflerine ulaşmaları için örgütler ya da toplum tarafından belirlenmiş olan normları görmezden gelmesi olarak tanımlanabilir (Babadağ ve İşcan, 2017: 404). Sosyal izolasyon olarak da ifade edilen yalıtılmışlık boyutunda, birey psikolojik durumundan ve içerisinde bulunduğu toplumun şartlarından kaynaklı olarak toplumdan uzaklaşmak istemektedir. Bu boyut, bireyin toplum içerisindeki diğer bireyler ile etkileşim kurmaması ve bu etkileşim yeteneğini kaybetmesi olarak tanımlanabilir (Elma, 2003: 36). Son olarak kendine yabancılaşma boyutu ise kişinin kendi potansiyelinin ve varlığının farkında olamamasıdır (Yalçın ve Koyuncu, 2014: 88). Kendine yabancılaşma boyutu, bireyin tercih ettiği ideal ile algıladığı gerçek benlik arasındaki zıtlık, bireyin kendi iç dünyasında ödüllendirici olmayan etkinliklere katılım sağlaması ve bireylerde gizli bir benliğin

varlığı olmak üzere 3 farklı şekilde ele alınmaktadır (Seeman, 1983: 179).

1.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşmanın nedenlerini Akın Kösterelioğlu (2011) yaptığı doktora tez çalışmasında; Hoşgörür (1997) ve Pars (1982) tarafından yapılan çalışmalara dayanarak çağın özellikleri, günlük yaşam koşulları, çalışılan kurumun niteliği ve yapılan işin niteliği şeklinde kategorize etmiştir. Bu tez çalışmasında da işe yabancılaşmanın nedenleri bu çerçevede ele alınmıştır.

Örgütlerde yabancılaşmanın nedenleri çağın özellikleri açısından ele alındığında; çevre kirliliğinin sebep olduğu olumsuz sonuçlar, kentleşmenin kişinin üzerinde yarattığı baskı, ekonomik krizler, kültürel ve toplumsal yapı, teknolojiye hızlı değişimler; yaşam koşulları açısından ele alındığında; ev- iş yeri arasındaki mesafenin uzunluğu; yakın çevrenin kültürel yapısı; örgüt özellikleri açısından ele alındığında; örgütün esnek olmayan yönetim tarzı ve bürokratik yapısı; üstler ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş bölümü ve görev kapsamı, iş yerinin çalışma ortamı ve fiziksel yapısı, örgütün misyonu, vizyonu, değerleri, iş karşılığı alınan ücret; işin özellikleri açısından incelendiğinde çalışma saatlerinin yüksekliği, aşırı iş yükü, sürekli aynı işte çalışma ya da aynı işi yapma, kararlara katılamama ve öneriler sunamama, sevilmeyen bir işi yapma; bireysel özellikler açısından ele alındığında ise; bireyin psikolojik ve fiziksel yapısı, yaşama bakışı ve algısı, iletişim yetenekleri, iş yaşamından beklentileri ve gereksinimlerini karşılayamaması şeklinde sıralanabilir (Akın Kösterelioğlu, 2011: 51).

1.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşmanın sonuçları temel olarak; bürokrasi sempatisi, sürekli şikâyet hali, insanlarla iletişimi yük olarak algılama, iş tatminsizliği, sorumluluk ve karar almadan kaçış, yenilik korkusu, iletişim sorunları olarak sıralanabilir. İşe yabancılaşmış bireyler; zihinsel ve ruhsal bozukluk yaşayabilir, yaratıcılıkları yok olabilir, mutsuz hissedebilirler, toplumsal ilişkilerden kaçınabilirler, zihinsel ve fiziksel yönden kendilerini geliştirmeye çalışmazlar, işlerini yapmaları gereken bir zorunluluk olarak algılayabilirler, madde kullanımı ve intihar eğiliminde olabilirler (Çevik, 2009: 15). İşe yabancılaşma ile bireylerde depresyon, stres, anksiyete ve diğer psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkabilir. Bununla birlikte toplumda suç oranlarının artması, çalışanlarda moral ve motivasyon düşüklüğü, daha az üretme isteği, devamsızlıklar, işten ayrılma niyeti ve/

veya işten ayrılmalar, kurumda karmaşaların yaşanması, işe yabancılaşma ile bireyin sağlık statüsünün bozulması sonucu sağlık harcamalarında yükselmeler olabilir (Kanungo, 1992: 414). Bireyler işe yabancılaşma ile sanal kaytarma davranışlarında (Kartal, 2017: 44), üretkenlik karşıtı iş davranışlarında bulunabilirler, tükenmişlik, örgütsel sessizlik ve iş güvensizliği yaşayabilirler (Babadağ, 2018: 213). İşe yabancılaşmanın tüm bu sonuçları incelendiğinde olgunun bireysel, toplumsal ve örgütsel açıdan birçok olumsuz sonucu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda işe yabancılaşma üzerinde durulması ve önlenmesi için gerekli çalışmaların yapılması gereken bir konudur.

1.7. İşe Yabancılaşma Yönetimi ve İşe Yabancılaşmayı Önleme Yöntemleri

Yabancılaşma yönetiminin temel gayesi, bir örgütte olması muhtemel bir yabancılaşma durumuna karşı hazır hale gelmektir (Güneri, 2010: 69- 71). İşe yabancılaşmanın önlenmesinde bazı yöntemlerden yararlanılmaktadır. Bunlar; çatışma yönetimi, moral yönetimi, stres yönetimi, yönetime katılma, iş zenginleştirme, esnek çalışma, iş rotasyonu, iş yaşam kalitesi (Yeke, 2020: 56, 61); yabancılaşmanın tanımlanması, tükenmişlik, iş dizaynı (Aksan, 2020: 16); işin yeniden tasarımı (Kuzkaya, 2021: 48); takım çalışması, personel güçlendirme (Tekin, 2021: 38, 40); etkin insan kaynakları yönetimi (Mermer, 2022: 55) şeklinde sıralanabilir. İşe yabancılaşmanın bireysel önleme yöntemleri ise kendini tanıma, kendini geliştirme ve gerçekleştirme şeklinde sıralanabilir (Özüdoğru, 2022: 76).

Örgütlerde işe yabancılaşma birçok konuyu etkileyen ve birçok konudan etkilenen negatif bir örgütsel davranış konusudur. Bu bağlamda işe yabancılaşmaya bu önleme yöntemleri ile müdahale edilmesi elzemdir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNDE MUTLULUK

Çalışmanın bu bölümünde mutluluk ve iş yerinde mutluluk kavramına, iş yerinde mutluluğun önemine, iş yerinde mutluluk ile ilgili yapılan sınıflandırmalara, iş yerinde mutluluğun boyutlarına, öncüllerine ve sonuçlarına yer verilmiştir.

2.1. Mutluluk Kavramı

İnsanlık tarihi boyunca bireyler, mutluluğu açıklamak için çaba sarf etmişlerdir. Genel olarak mutluluk; memnuniyet, iyilik hali, uyum sağlama ve kendini geliştirme gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır (Topuz, 2018: 45). Mutluluğun tanımı konusunda ortak bir görüş birliği olmasa da mutluluk insanlık tarihinden bu yana insanlar için istek, ihtiyaç, arzu ve amaç olarak görülmüştür (Fisher, 2010). Aristoteles, mutluluğu kişinin tüm yaşamını kapsayan ve gerçekleştirilecek temel bir amaç olarak tanımlamış ve mutluluğun yalnızca anlık bir tecrübe ve zevk veren bir his olmadığını, bireyin hayatı için nihai bir değer olduğunu vurgulamıştır (Begum vd., 2014: 316). Mutluluk kavramı, bir duygudan ziyade oluş halidir. Bunun sebebi duyguların genellikle geçici olması, mutluluğun ise her zaman var olmasından kaynaklı oluşudur. Mutluluğun anlamının kişiden kişiye farklılık göstermesi, her kişide mutluluğun farklı şekillenmesine sebebiyet vermiş ve kişileri mutlu eden şeyler de farklılık göstermiştir (İme ve Öztosun, 2020: 169-170). Veenhoven (1994) mutluluğu bireyin öznel bir değerlendirmesi olarak ele almış ve bireyin kendi yaşamını bir bütün olarak ne denli olumlu değerlendirdiği durumu şeklinde tanımlamıştır. Kasatura (1998: 185- 191) ise bireylerin mutlu olabilmesi için bireyin kendini sevmesinin, kendini tanımasının ve olumlu düşünmesinin gerekli olduğundan bahsetmektedir. Sobacı (2021: 41) ise mutluluğu, bireyin yaşamına bakışı ile yaşamı arasındaki uyum seviyesi, bu uyum seviyesini değerlendirişi ve arzuladığı uyum seviyesine ulaşma gayretinin birleşimiyle oluşan bir duygu durumu olarak değerlendirmiştir. Farklı bir tanıma göre mutluluk üzüntü, acı ve ıstırap yerine neşe, sevinç, umut gibi pozitif duyguların ağır bastığı, hayattan genel olarak memnuniyet duyma durumudur (Erselcan ve Özer, 2018: 182). Mutluluk ile ilgili yapılan tanımlar genel olarak incelendiğinde, “pozitif bir duygulanım haline dönük vurgu” ve “öznel bir değerlendirme”nin söz konusu olduğu görülmektedir. Bunlara ilaveten bazı tanımlar,

memnun olma, zevk ve hoş olma duygularına odaklanırken; bazı tanımlar ise yaşama ve yapılan şeylere dönük incelemelere ağırlık vermiştir (Sobacı, 2021: 41).

2.2. İş Yerinde Mutluluk Kavramı

2000’li yılların başında pozitif psikolojinin etkisinde gelişim gösteren pozitif örgütsel davranış ile örgütler olumlu duyguları ön planda tutmaya ve geliştirmeye çalışmıştır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında öne çıkan konulardan birisi de “*iş yerinde mutluluk (happiness at work/ happiness in workplace)*” olgusudur (Sobacı, 2021: 48- 49).

Fisher (2010: 385) iş yerinde mutluluğu, bir bütün olarak örgüte, yapılan işin kendine ve özelliklerine karşı pozitif duygular hissedilmesi olarak tanımlamıştır. İş yerinde mutluluk, problemleri eleştirmenin aksine çözümlere odaklanmaya çalışan pozitif psikolojiden üretilmiş bir olgudur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). İş yerinde mutluluk, çalışanın işini severek ve isteyerek yapması ve işi yaparken de enerjik olmasıdır (Erdoğan ve Akduman, 2013: 5). Diğer bir tanıma göre iş yerinde mutluluk, çalışanların işiyle ilgili yaşadığı güçlüklerle mücadele edebilmek için kaynakları etkili kullanabilmedir (Coetzee vd., 2010: 3). Singh ve Aggarwal (2018: 1440) ise iş yerinde mutluluğun, çalışanın örgütsel ve bireysel tecrübelerinin etkileşimiyle oluştuğunu ve iş yaşamında “*özel iyi oluş*”u temsil ettiğini belirtmiştir. Pryce- Jones (2010: 4) ise iş yerinde mutluluğu, çalışanların potansiyellerini fark etmesi ve ortaya çıkarabilmesi için çalışanları harekete geçiren ve performansı en yüksek seviyeye çıkaran bir zihin yapısı olarak tanımlamıştır. İş yerinde mutluluk, çalışanların iş yerlerinde olumlu duyguları olumsuz duygulara kıyasla daha fazla yaşamalarıdır (Keser, 2018: 48). Stoia (2015: 4) ise iş yerinde mutluluğu bireylerin hem yaşamlarından hem de işlerinden tatmin olması şeklinde tanımlamıştır. Diğer bir tanımlamada ise iş yerinde mutluluk ilişkiler ve sonuçlar açısından ele alınmış; çalışanlar fark yaratma, taktir görme, işe değer katma gibi sonuçlara ulaşıyorsa çalışma arkadaşlarıyla ve amirleriyle iletişimlerini güçlendiriyorsa iş yerinde mutlu olacaklardır (Kjerulf, 2015: 44). İş yerindeki mutluluk, çalışanların işlerinden ve içinde bulundukları yaşamlarından ne ölçüde memnun olduklarını göstermektedir (Wesarat vd., 2014: 78).

2.3. İş Yerinde Mutluluğun Önemi

Günlük yaşamda çalışan bireyler, zamanlarının büyük bir kısmını iş yerinde geçirmektedirler. Bu bireyler iş yerinde birçok olumlu ve olumsuz duygu durumla karşılaşmaktadırlar. Bireylerin karşılaştıkları bu olumlu ve olumsuz duygu durumlar yaptıkları işi, kendilerini ve çalıştıkları örgütü de etkilemektedir. Bunun sebebi çalışanların, iş yeri arkadaşlarından, yöneticilerinden, çalışma şartlarına ve mevcut durumlarına etki edecek pek çok beklenti taşımasından kaynaklıdır (Erhan vd., 2021: 132).

Yüksek düzeyde iş yerinde mutluluk, pozitif bir iş ortamını yansıtır ve bu ortam çalışana hem kendi açısından hem de çalıştığı kurum açısından karşılıklı kazanç elde etme fırsatı tanır ve bu durum iş yerlerinde örgütsel adalet algısı ve örgütsel güven ikliminin de artmasına sebebiyet verebilir (Salas- Vallina vd., 2021: 334). İş yerinde mutlu olan çalışanlar; işinden zevk alan, çevresine daha pozitif davranan, daha yardımsever olan, daha verimli ve performansı daha yüksek olan, tükenmişlik seviyeleri daha düşük bireyler olduğu için çalıştıkları örgütler tarafından bu bireyler daha kıymetli görülmektedir (Yeşiltaş vd., 2019: 666). Çalışanların iş yerinde mutlu olması olumlu iş sonuçlarının düzeyini arttırırken olumsuz iş sonuçlarının düzeyini de azaltmaktadır (Erhan, 2021: 5697). İş yerinde mutlu olan bir çalışan olumsuz şart ve durumlarda bile olumlu bir şeyler çıkarabilir ve daha iyimser olabilir. Çalışan iş yerinde mutluyorsa işini de keyifle yapabilir (Gupta, 2012: 11). İş yerinde mutlu olan bireyler ile örgütlerin beklenenden düşük kazanç sağlama, işten ayrılmaların olması halinde elde edilecek olan finansal zarar ve zaman kaybının önüne geçilmiş olunacaktır (Turan, 2018: 192). Diğer bir açıdan bakıldığında iş yerindeki mutluluk ile çalışan ve örgütün sonuçları birbirini paralel yönde etkileyecektir. Bu sebeple günümüzde örgütlerin iş yerinde çalışanların mutluluğuna yönelik endişeleri artmaktadır. İş yerinde mutluluğun sağlanması için örgütler çeşitli motivasyon programları düzenlemekte, birey odaklı uygulamalar benimsemeye başlamaktadırlar. Böylece örgütlerin iş yerinde mutluluğu takip etme durumları da artmakta ve burada insan kaynakları uzmanları da çeşitli anketler yapmakta, programlar düzenlemekte ve çalışanların iş yerinde mutluluğu için mesai harcamaktadırlar (Grant vd., 2007; Kıran ve Khurram, 2018: 1011; Pamuk, 2024: 39).

İş yerinde mutluluk birçok faktöre sebebiyet veren ve birçok faktörün sonucu olan bir olgudur ve tüm bu açıklamalara istinaden iş yerinde mutluluk örgütlerde üzerinde durulması gereken ve önem verilen bir konu olmalıdır.

2.4. İş Yerinde Mutluluk İle İlgili Sınıflandırmalar

Alanyazında iş yerinde mutluluk ile ilgili sınıflandırmalar incelendiğinde Fisher'in iş yerinde mutluluk sınıflandırması ve Salzberg'in iş yerinde mutluluk sınıflandırmasının alanyazında iş yerinde mutluluk ile ilgili genel kabul görmüş sınıflandırmalar arasında olduğu görülmektedir. Bu tez çalışmasında da iş yerinde mutluluk bu 2 sınıflandırma açısından ele alınmıştır.

2.4.1. Fisher'in İş Yerinde Mutluluk Sınıflandırması

Fisher (2010: 7) iş yerinde mutluluğu 3 temel düzeye ayırmış ve bu düzeyleri iş yerinde mutluluğun yapıları olarak ifade etmiştir. Bu yapılar bireysel düzeyde, birim düzeyinde ve geçici düzeyde iş yerinde mutluluktur.

Geçici Düzeyde İş Yerinde Mutluluk: Fisher'e (2010: 6) göre düzeyler arasında mutluluk tanımları niteliksel olarak değişmektedir. Özellikle geçici düzeyde iş yerinde mutluluk, ömrü kısa olan gün içerisinde vakitten vakte değişebilen mutluluk düzeyidir. Geçici düzeyde (birey bazında) iş yerinde mutluluğa "*Bireyler işte daha fazla pozitif duygular yaşadıklarında daha iyi mi uyurlar?*", "*Neden çalışanlar bazen daha iyi ruh halinde olurlar?*" soruları örnek verilebilir (Nazlı, 2015: 56).

Bireysel Düzeyde İş Yerinde Mutluluk: Bireysel düzeyde iş yerinde mutluluk, genellikle ölçülebilen ve tanımlanabilen bir durumdur ve iş tatmini, ruhsal duygulanım, işte tipik ruh hali ve duygusal bağlılık konularını kapsamaktadır. Örgütsel davranış araştırmalarında çoğunlukla bireysel düzeyde mutluluğa odaklanılmıştır (Nazlı, 2015: 55). Bireysel düzeyde iş yerinde mutluluğa "*Neden iş yerindeki bazı insanlar diğerlerinden daha mutludur ya da mutsuzdur?*" sorusu örnek verilebilir (Alacalar Çakır, 2019: 33).

Birim Düzeyinde İş Yerinde Mutluluk: Birim düzeyindeki iş yerinde mutluluk yapıları, ekiplerin, organizasyonların ya da çalışma birimleri gibi toplulukların iş yerindeki mutluluğuna işaret etmektedir. Birim düzeyinde iş yerinde mutluluğun

ölçümleri, üyelerin kendi tecrübelerine dayanan referansları ile topluluk raporları (toplumdaki bireylerin algıları) ile gerçekleşmektedir (Fisher, 2010: 7, 386).

2.4.2. Salzberg'in İş Yerinde Mutluluk Sınıflandırması

Salzberg (2013), farklı örneklemdeki insanlara (iş konusundaki araştırmacılar, arkadaşlar ve öğrenciler) ait hikayeleri dinlediği zaman bazı ortak mutsuzluk faktörlerinin ortaya çıkmaya başladığını gözlemlemiştir. Bu faktörlerin amaç duygusunu kaybetme, farkındalık arzusu, can sıkıntısı, karar vermede merhamet eksikliği, kişisel bütünlüğe yönelik güçlükler veya sorgulanabilir ahlaki uygulamalar, konsantrasyon eksikliği, esnekliği, çeşitliliği ve değişimi destekleyen daha açık bir çalışma ortamı, daha fazla esneklik ihtiyacı, tükenmişlik, üstlerin küçümsemesi, aşırı çalışma saatleri veya talepleri, zaman yönetimi sorunları, sürpriz ve yaratıcılık olduğunu tespit etmiştir (Alacalar Çakır, 2019: 33- 35). Salzberg (2013), bu gözlemlerine istinaden iş yerinde mutluluğu destekleyen sekiz faktörden bahsetmektedir. Bu faktörler; denge, konsantrasyon, merhamet, dirençlilik, iletişim ve bağlantı, dürüstlük, anlam ve farkındalık şeklinde sıralanabilir (Alacalar Çakır, 2019: 33- 35).

Salzberg'in (2013) iş yerinde mutluluğa ilişkin bu sınıflandırmasındaki faktörlerden olan denge; bireyin yaptığı işin farkında olması ve kendini tanıması iken; konsantrasyon, bireyin farkındalığını arttıran ve dikkatini dağıtan faktörlerden kurtulmasıdır. Diğer bir faktör olan merhamet ise kötü bir durumla karşılaşmış bireyin hissettiği şefkat ve üzüntü duygusudur. Birey merhamet duygusunu yaşadığında iş yerinde “*ben*” düşüncesinden ziyade “*biz*” düşüncesini benimsemektedir. Dirençlilik ise zorluklar karşısında güçlü kalma, mücadele etme ve nihayetinde normale dönebilmedir. İletişim ve bağlantı faktörü ise bireylerin söylemleri ve eylemlerinin diğer bireyler ile olan sınırlarını belirlemesidir. Dürüstlük faktörü, bireyin içselleştirdiği etik ilkeleri iş yerinde ortaya çıkarabilmesidir. Anlam faktörü, bireyin yaptığı işin kendi bireysel amaçlarına ulaşma noktasındaki rolüdür. Son olarak farkındalık faktörü ise sınırlılıklar olmaksızın bireyin her şeyi açık bir şekilde görebilmesidir (Alacalar Çakır, 2019: 33- 35). Tüm bu sayılan ve kısaca açıklanan faktörler Salzberg'in gözlemlerine yönelik oluşan sorunların çözümüne yönelik olarak değerlendirilmektedir (Alacalar Çakır, 2019: 33- 35).

2.5. İş Yerinde Mutluluğun Boyutları

İş yerinde mutluluğun boyutları 2 temel kategoride ele alınmaktadır. Bunlardan ilki duygusal boyutlar ikincisi bilişsel boyutlardır. Duygusal boyutlar; olumlu ve olumsuz duygular şeklinde değerlendirilirken, bilişsel boyutlar potansiyelin gerçekleştirilmesi olarak değerlendirilmektedir (Diener, 1984: 547). Olumlu duygular boyutu; iş yerinde mutluluğun duygusal boyutu kapsamında değerlendirilen (Bulut, 2015: 10- 11); gururlu, sevgi dolu, sevinçli, coşkulu, huzurlu, keyifli, enerjik, memnun, canlı vb. duyguları içermektedir (Çakıcı, 2015: 1). Olumsuz duygular boyutu; iş yerinde mutluluğun diğer bir duygusal boyutu kapsamında değerlendirilen ve kişilerin negatif duygu durumlarını yansıtan ve bireyin kendini değersiz ve yeteneksiz hissetme, kaygılı, tedirgin, üzgün, kızgın, mahcup, ümitsiz gibi duygu durumlarını kapsamaktadır (Frey ve Stutzer, 2002: 27- 28). Potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu ise iş yerinde mutluluğun bilişsel boyutunu kapsamakta ve kişinin kendi niteliklerinin farkında olması ile potansiyelini keşfederek kendini geliştirmesi ve niteliklerini yansıtmaması olarak tanımlanmaktadır (Warr, 2007; Aktaran Koç, 2020: 55- 56).

2.6. İş Yerinde Mutluluğun Öncülleri

Alanyazında iş yerinde mutluluğu etkileyen, iş yerinden mutluluktan etkilenen ve iş yerinde mutluluğa ya da mutsuzluğa sebep olan pek çok faktörden bahsedilmiş ve bu faktörler farklı konu başlıkları ile (iş yerinde mutluluğu etkileyen/ belirleyen/ oluşturan/ arttıran ve azaltan/ iş yerinde mutluluğa sebep olan faktörler/ değişkenler vb.) ele alınmıştır. Ancak tüm bunları kapsayabilecek konu başlığının ise “*iş yerinde mutluluğun öncülleri*” başlığı olduğu düşünülmektedir.

Alacalar Çakır (2019: 37- 60) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında iş yerinde mutluluğun öncülleri işe ve örgüte, bireye ilişkin öncüller olarak 2 temel kategoriye ayrılmıştır. Bu tez çalışmasında da iş yerinde mutluluğun öncülleri kategoriye göre ele alınmıştır. İş yerinde mutluluğun bireye, işe ve örgüte ilişkin bu öncülleri bireylerin iş yerinde mutlu olmasına katkı sağlayan ve iş yerinde mutluluğu etkileyen önemli değişkenlerdir.

İş yerinde mutluluğun bireye ilişkin öncülleri; bireyin ebeveynlerinden miras olarak aldığı genetik faktörlerden; yaş, gelir durumu, cinsiyet, eğitim seviyesi vb. değişkenlerden oluşan demografik özelliklerden; bireyin kişisel özelliklerinden ve kişinin

olumlu psikolojik gelişimi olarak nitelendirilen (Luthans vd., 2007: 3) psikolojik sermayeden oluşmaktadır (Alacalar Çakır, 2019: 37- 50).

İş yerinde mutluluğun işe ve örgüte ilişkin öncülleri ise; bir örgütte çalışan bireylerin örgütte ne denli adil davranıldığına ilişkin algıları ile bu algının örgütteki etkilerini kapsayan örgütsel adaletten (İşcan ve Sayın, 2010: 195); akran, ast, üst, amir ve mentorluk ilişkileri olarak nitelendirilen çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerden (Sias ve Cahill, 1998: 275; Sias vd., 2004: 322); örgütteki bilgi aktarımını sağlayan örgütsel iletişimden; kişilerin işle ilgili deneyimlerinin bir çıktısı olarak biriktirdiği kazanımlar ve olumlu psikolojik durumlar olarak tanımlanan kariyer başarısından (Judge vd., 1995: 486) oluşmaktadır (Alacalar Çakır, 2019: 50- 60).

2.7. İş Yerinde Mutluluğun Sonuçları

İş yerinde mutluluk kavramı örgütsel davranış bilimlerinde birçok konudan etkilenen ve birçok konuyu etkileyen örgütlerdeki pozitif duygulardan oluşan bir olgudur. Kavramsal çerçevenin bu başlığında çalışanların iş yerinde mutlu olma/ olamama durumlarında ne gibi sonuçların ortaya çıkabileceğine değinilmiştir.

Günümüzde örgütsel davranış araştırmaları, çalışanların iş yerinde mutlu olmaları ile başarı arasında güçlü bir ilişki olduğu göstermiş; iş yerinde mutlu olan bireyler daha başarılı, daha üretken, işlerinde farklı yenilikçi metotlar kullanan, daha yenilikçi fikirleri olan, zamandan ve işten verim sağlayan kişiler olduğu tespit edilmiştir (Gupta, 2012: 10; Pamuk, 2024: 38). İş yerinde mutluluk, bireyin işini daha iyi yapmasını sağlayan ve potansiyelini daha iyi gerçekleştirmesinde etkin rol oynayan bir olgudur. İş yerinde mutlu olan çalışanlar kendilerini daha mutlu ve kıymetli hissettiği bir ortamda zorluklarla ve stresle daha iyi baş edebilmektedir (Aygül, 2013: 34). Yapılan çalışmalar, iş yerinde mutlu olan bireylerin işe olan bağlılığının daha yüksek (Othman vd., 2018); kariyer başarısı edinmede daha iyi, çalışma teşvikinin ve iş doyumunun daha fazla ve daha az işten ayrılma niyetinde olduklarını ortaya koymuştur (Amabile ve Kramer, 2011; Oswald vd., 2009; Çayak, 2021: 30; Pamuk, 2024: 38). İş yerinde mutlu olan çalışanlara sahip örgütlerde; personel devir hızı daha düşük (Nissa, 2008: 19), çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek (Nobel, 2011: 28), çalışanların yaptıkları iş ile gurur duyması ve iş etiğini daha fazla önemsedikleri (Burdett, 2014: 101), kişisel performansın artış gösterdiği (Pilot, 2015: 252), bireylerin sağlık statülerinin ve odaklanmalarının daha

yüksek (Oliver, 2014: 40) olduğu görülmektedir (Yıldız, 2020: 18- 19). İş yerinde mutlu olan çalışanların tükenmişlik ve stres gibi olumsuz sonuçları yaşamaları daha düşüktür (Lyubomirsky vd., 2006). Buna ilaveten iş yerinde mutlu olmanın ruh sağlığına da katkı sağladığı düşünülmektedir (Kim, 2019: 510; Yalvaç, 2022: 78). İş yerinde mutlu olan çalışanlar, mutsuz olan çalışanlara göre iş arkadaşlarına ve hedef tüketicilerine yardım etme konusunda daha hevesli ve isteklidirler (Boehm ve Lyubomirsky, 2008: 105; Yalvaç, 2022: 77). İş yerinde mutlu olan çalışanların odaklanmaları daha yüksektir ve böylece daha odaklı çalışanlar işe daha konsantre olup iş kazalarının olma ihtimali de düşmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). İş yerinde mutlu olan bireylerin ortalama yaşam süresinin daha uzun; tansiyon, kalp, şeker vb. hastalıklara yakalanma riskleri daha düşük; bağışıklık sistemlerinin daha güçlü olduğu görülmektedir (Turan, 2018: 193- 194; Yalvaç, 2022: 77).

İş yerinde mutlu olan çalışanların, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiği yani işlerine beklenenden daha fazla emek verdikleri görülmektedir (Alparslan, 2016: 204). İş yerlerinde mutlu olan ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösteren çalışanlar hedeflerinin dışına daha az çıkmakta ve çalışma arkadaşlarıyla daha fazla vakit geçirmeye istekli olmaktadır (Alparslan vd., 2016: 67; Ünüvar, 2021: 28). Ayrıca iş yerinde mutlu çalışanların olması çatışmayı azaltarak iş birliğinin gelişimine katkı sağlayabilir (Fisher, 2010: 399).

Tüm bu durumlara istinaden iş yerinde mutluluk, örgütlerin/ kurumların üzerinde durması gereken hem çalışanları hem bireyi hem işin çıktısından faydalananları etkileyen önemli bir olgudur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞİN ANLAMLILIĞI

Çalışmanın bu bölümünde işin anlamlılığı kavramına, işin anlamlılığının kapsamına, boyutlarına, öncüllerine ve sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. İşin Anlamlılığı Kavramı

Son yıllarda sosyologlar, psikologlar ve özellikle örgütsel davranış araştırmacıları işin anlamlılığı konusunda temel olarak işin anlamının nereden geldiği (kaynakları) ve işin nasıl anlamlı olduğu (altta yatan sosyal ve psikolojik mekanizmalar) üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Buna istinaden işin anlamlılığının disiplinlerarası bir çalışma alanı olduğu da söylenebilir. Alanyazında işin anlamlılığıyla ilgili “*anlam (meaning)*” ve “*anlamlılık (meaningfulness)*” arasında fark olduğundan bahsedilmektedir (Rosso, vd. 2010: 92- 94). Anlam kişisel açıdan bireyin kendi algılarından; sosyal açıdan paylaşılan algılardan ve normlardan oluşmaktadır. Bir şeye anlam yükleme onun “*anlamlılık*” içerdiğinin göstergesi olarak düşünülmektedir. İşin anlamlı olması kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bir kişi için anlamlı olan bir iş başka birisi için anlamlı olmayabilir. Anlamlılık kişiler için bir şeyin önem derecesini temsil etmektedir (Pratt ve Ashforth, 2003). İşin anlamı hususunda öznel bir tecrübe ve/ veya değerlendirme söz konusudur. Alanyazında işin anlamlılığı konusunda yapılan tanımlamalar da incelendiğinde anlamlı işin nesnel niteliğinden ziyade özneliği konusunda fikir birliğinin olduğu görülmektedir. Alanyazında işin anlamlılığı tanımlanırken; geniş amaç, kendini gerçekleştirme ve önem olmak üzere üç boyuta odaklanılmıştır. Geniş amaç ve kendini gerçekleştirme anlama ait içsel duyguları ve değerleri oluştururken, önem işin ne anlama geldiğini anlamamanın yöntemini oluşturmaktadır (Martela ve Pessi, 2018: 2- 3; Sobacı, 2021: 8, 10).

İşin anlamlılığı Steger ve arkadaşları (2012) tarafından “*çalışanın işinde elde ettiği olumlu psikolojik deneyimler sonucu yaptığı işe karşı atfettiği değer*” olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar yaptıkları işin kendilerine ve diğer bireylere olan yararlarını gördükleri zaman yaptıkları işe daha fazla anlam yüklemektedirler (Oruç, 2019). İşin anlamlılığı, çalışanın yaptığı iş ve bu işle ulaşmak istenen hedeflerin kişi tarafından nasıl bir anlam taşıdığı ile ilişkilidir. Burada işin anlamlılığı sadece örgütsel düzeyde değil kişinin farklı bağlamsal şartlardaki ve/ veya iç dünyasındaki sonuçlarıyla da

değerlendirilmektedir. İşin anlamlılığı, bireyin ne amaçla işi yaptığını, işine olan bağlılığını, işin sonucundaki kazanımlarını ve işle ilgili zihinsel yapılarını belirlemeye yardımcı olmaktadır (Solunoğlu vd., 2021: 336- 337). Steger ve arkadaşları (2012) işin anlamlılığına daha derin bir bakış açısıyla ele aldıklarında “*Bu işi neden yapıyorum, neden buradayım?*” sorularına cevap aranmasının gerekli olduğunu öne sürmüşlerdir.

3.2. İşin Anlamlılığının Kapsamı

İşin çalışanlar için ne anlama geldiğini anlamaya yönelik olarak farklı araştırmalar yapılmış ve işin anlamlılığına ilişkin farklı alt boyutlar önerilmiştir (Kara, 2016: 24). Canbek (2022) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında işin anlamlılığının kapsamı; işi merkeze alma, sosyal normlar, iş rolünün tanımı, işten elde edilen kazançlar, iş amaçlarının önem derecesi şeklinde kategorize edilirken; Işık (2023) tarafından yapılan yüksek lisans tez çalışmasında ise işin anlamlılığının kapsamı; işi odak noktasına koyma (iş merkeze alma ile eş değer), sosyal normlar ve işe bağlı kazançlar (işten elde edilen kazançlar ile eş değer) şeklinde kategorize edilmiştir. Bu tez çalışmasında ise Canbek (2022) tarafından yapılan sınıflandırma temel alınarak konu açıklanmaya çalışılmıştır. İşin anlamlılığı kapsamına göre bu boyutlar, işin anlamlılığı konusunda çalışanların motivasyonunu ve farkındalığını artırma açısından oldukça önemlidir (Işık, 2023: 37).

Yaşamın farklı alanları ile kıyaslandığında, bireyin işinin ne kadar merkezde olduğunu konusundaki algısı olan işi merkeze alma, işin anlamlılığı konusunda belirleyici niteliktedir (Özkan, 2017: 35). Bireylerin işle ilgili kuracağı bağlarda günlük yaşamda bireyi kuşatan, bireyin beklentileri ve bu beklentileri nasıl karşılaması gerektiğini gösteren mühim bir referans noktası olan sosyal normlar da işin anlamlılığı konusunda etkili olmaktadır (Kara, 2016: 25- 26; Karadeniz, 2019: 7). İşin anlamlılığının kapsamı altında değerlendirilen diğer bir konu olan iş rolünün tanımında bireyler yaptıkların işin rolüne göre işini farklı şekillerde anlamlandırabilmektedir (Kara, 2016: 27). İşin anlamlılığının diğer bir kapsamı olan işten elde edilen kazançlara; finansal gelir edinme, itibar ve statü kazanma, üretmenin verdiği memnuniyet hissi, farklı yerler görme, farklı bireylerle tanışma, toplum için fayda sağlama hissi örnek verilebilir. Bireylerin iş sayesinde elde ettiklerini düşündükleri bu kazançlar işi anlamlı görmeye belirleyicidir (Kara, 2016: 26). İşin anlamlılığının kapsamı olarak değerlendirilen diğer bir konu olan iş amaçlarının önem derecesi ise işin hedefleri ile bireysel değerlerin uyumluluk göstermesidir (Kara, 2016: 27; Aktaran Canbek, 2022: 16- 18).

3.3. İşin Anlamlılığının Boyutları

Bu çalışmada işin anlamlılığının boyutlarıyla ilgili özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda öne çıkan Steger ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan boyutlandırma ele alınmıştır. Steger ve arkadaşları (2012: 324- 325) işin anlamlılığını çoğunluğun iyiliği, işin pozitif anlamı ve işten anlam yaratma şeklinde 3 alt boyuta kategorize ederek kavramsallaştırmıştır (Sobacı, 2021: 20- 21).

Bu araştırmada katılımcıların işin anlamlılığı düzeyini tespit etmek için Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş, Akın ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış işin anlamlılığı ölçeği kullanılmıştır. Akın ve arkadaşları (2013), Steger ve arkadaşlarının (2012) yaptıkları çalışmadaki ölçeği kullanmış olsalar da ölçeğin boyutlarını Türk kültürüne uyumlaştırma sürecinde farklı adlandırmıştır. Akın ve arkadaşları (2013) işin anlamlılığı ölçeğini pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon şeklinde alt boyutlara ayırmıştır. Boyutların isimleri farklı adlandırılrsa da içerik bakımından Steger ve arkadaşları tarafından yapılan çalışma ile boyutlar uyumludur.

Tablo 1’de işin anlamlılığı ölçeği boyutlarının orijinal adına, boyutların Steger ve arkadaşları (2012) ve Akın ve arkadaşları (2013) tarafından verilen adlandırmalarına yer verilmiştir.

Tablo 1. İşin Anlamlılığının Boyutlarının Çeşitli Adlandırmaları

Boyutlar	Orijinal adı (Steger ve Arkadaşlarının yaptığı boyutlandırmaya göre)	Steger ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan adlandırma (Türkçesi)	Akın ve arkadaşları (2013) tarafından yapılan adlandırma
1.	Pozitive meaning in work	İşin pozitif anlamı	Pozitif anlam
2.	Meaning making through work	İşten anlam yaratma	İşin kattığı anlam
3.	Greater good motivations	Çoğunluğun iyiliği	Yüksek motivasyon

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İşin pozitif anlamı; işin örgütsel bir hedefi, sebebi ve yapılan işin anlamı olduğunu çalışan algıladığı zaman iş pozitif anlam olarak algılanabilir. Pozitif anlam, çalışanın iş için yaptığı bireysel değerlendirme sonrası çalışanda oluşan işin önem düzeyidir. Bu boyutta çalışan kendisinden öte büyük yapı ve değerlere dönük bir değerlendirme

yapmamakta sadece işe dönük bir değerlendirme yapmaktadır (Steger, 2017: 62- 63).

İşten anlam yaratma; işin özellikleri ve bu özelliklerin kişide oluşturduğu duyguların kişinin hayatına anlam katması şeklinde tanımlanabilir. Kısaca işten anlam yaratma boyutu çalışanın yaptığı işin hayatına dokunan anlamıdır (Sobacı, 2021: 22).

Çoğunluğun iyiliği; çalışmanın en yüksek anlama ulaşması için başkaları üzerinde daha geniş bir etkiye sahip olmasının gerekli olduğunu savunmaktadır (Steger vd., 2012: 325).

3.4. İşin Anlamlılığının Öncülleri

Alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmalarda işin anlamlılığının öncülü olarak değerlendirilen birçok faktör olduğu görülmektedir. Buna istinaden araştırmacı işin anlamlılığının öncüllerini sadece sağlık sektörü açısından ele almıştır. Bu bağlamda alanyazında yapılan çalışmalarda sağlık sektöründe psikolojik sermaye (Gündoğar, 2021); otantik liderlik (Gökkaya vd., 2023); iş tatmini (Ghislieri vd., 2019; Akar ve Bekar, 2022; Scanlan ve Hazelton, 2019); narsistik liderlik (Ghislieri vd., 2019); performans (Akar ve Bekar, 2022; Tong, 2018; Polatçı ve Sobacı, 2021; Zhou vd., 2023); Covid-19 korkusu (Akar ve Bekar, 2022); dönüşümcü liderlik (Arnold vd., 2023); psikolojik iyi oluş (Arnold vd., 2023); örgütsel bağlılık (Von Bacho, 2023); mizah duygusu (Bartzik vd., 2021); stres (Bartzik vd., 2021; Moreno- Milan vd., 2019; Pervez, 2019); özerklik (Both- Nwabuwe vd., 2020); örgütsel adalet (Correia ve Almeida, 2020); empati (Correia ve Almeida, 2020; Tokgöz ve Taş, 2023); tükenmişlik (Correia ve Almeida, 2020; Pervez, 2019); mesleki kimlik (Correia ve Almeida, 2020; Scanlan ve Hazelton, 2019); çalışan bağlılığı (Deetz vd., 2020); dayanıklılık (Gebhard vd., 2022); yaşam yönelimi (Moreno- Milan vd., 2019); yaşam memnuniyeti (Moreno- Milan vd., 2019); öznel canlılık (Moreno- Milan vd., 2019); benlik saygısı (Moreno- Milan vd., 2019); kişisel gelişim (Moreno- Milan vd., 2019); özerklik desteği (Meng vd., 2023); kurumsal sosyal sorumluluk (Janssen vd., 2022); iş yerinde eğlence (Mousa vd., 2021); meslek aşkı (Uzunbacak vd., 2019); mutluluk (Uzunbacak vd., 2019); tükenmişlik (Scanlan ve Hazelton, 2019; Pervez, 2019); iş talebi (Patience, 2020); iş kaynakları (Scanlan ve Hazelton, 2019); işe bağlılık (Scanlan ve Hazelton, 2019); mesleki saygı (Zhou vd., 2023) kavramları işin anlamlılığının öncülü olarak değerlendirilebilir.

3.5. İşin Anlamlılığının Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde alanyazında yapılan çalışmalara istinaden işin anlamlılığının olumlu ve olumsuz sonuçlarına yer verilmiştir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde işin anlamlılığının örgütsel vatandaşlık davranışını (Vural vd., 2021; Steger vd., 2012); işe bağlanmayı (Seçkin, 2018; May vd., 2004; Steger vd., 2013); iş performansını (Allan vd., 2018; Van Wingerden ve Van der Stoep, 2018; Akar ve Bekar, 2022; Özkan, 2017); iş yerinde mutluluğu (Golparvar ve Abedini, 2014); iş tatminini (Maharaj ve Schlechter, 2007; Akar ve Bekar, 2022; Uzunbacak ve Akçakanat 2018; Seçkin, 2018); psikolojik iyi oluşu (Çetin vd., 2017; Arnold vd., 2007); hayatın anlamını (Allan vd., 2014); örgütsel bağlılığı (Milliman vd., 2003) ve motivasyonu (Hackman ve Oldham, 1980); olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde işin anlamlılığının örgütsel sapma davranışını (Özkan, 2017); depresyonu (Allan vd., 2016); tükenmişliği (Passmore vd., 2020); işten ayrılma niyetini (Arnoux- Nicolas vd., 2016; Dinç vd., 2019; Yıldırım vd., 2021) ve iş devamsızlıklarını (Soane vd., 2013) olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞE YABANCILAŞMA, İŞ YERİNDE MUTLULUK, İŞİN ANLAMLILIĞI VE ÇALIŞMANIN ÖZGÜNLÜĞÜ

Çalışmanın bu bölümünde sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı konularına ve birbiriyle olan muhtemel ilişkilerine, araştırmanın amacına, sağlık sektöründe işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı konularının hangi kavramlar ile beraber çalışıldığına ve çalışmanın özgünlüğüne yer verilmiştir.

Günümüzde sağlık çalışanları özellikle Covid-19 salgını sürecinde ve sonrasında çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmiştir. Bu sorunlara medya ve basın organlarında sıklıkla yer ver verilmiştir. Sağlık çalışanları, artan şiddet vakaları, şiddet görme korkusu, çalışma saatlerinin fazla olması, çalışanların işi karşılığı aldığı ücretten memnun olmaması, hasta yoğunluğuna karşın sağlık insan gücü sayısının eksikliği vb. çeşitli sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadır (Oral Kara ve Kaya, 2023: 263). Bu sorunlardan dolayı sağlık çalışanlarının işe yabancılaşma yaşayabilecekleri düşünülmektedir. İşe yabancılaşma, bir örgütteki çalışanın işine karşı bıkkınlık ve isteksizlik hissetmesi ile yaptığı işi anlamlı bulmaması sonucunda ortaya çıkan çatışma ve verimsizlik halidir (Gürsoy, 2014: 30). Bu tanımdan hareketle işe yabancılaşma ile sağlık çalışanları yaptıkları işi anlamlı bulamayabilmekte ya da yapılan işe daha düşük seviyede anlam yüklemektedirler. Bu bağlamda işin anlamlılığının işe yabancılaşma ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının işini anlamsız bulması ya da işine daha düşük seviyede anlam yüklemelerinin de iş yerinde mutluluğu etkilediği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın diğer amaçları ise katılımcıların işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyut düzeylerini tespit etmek ve bu düzeylerin katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık sektöründe işe

yabancılaşma kavramının; mesleki yaşam kalitesi (Gümüş vd., 2021; Eskin Bacaksız vd., 2020); iş yaşam kalitesi (Genç, 2015; Korkmaz ve Torlak, 2024); işten ayrılma niyeti (Genç, 2015; Kasap, 2019; Türe ve Akkoç, 2021); karşılanamayan hemşirelik bakımı (Eskin Bacaksız vd., 2020); kötüye kullanım denetimi (El- Gazar vd., 2023); hizmet sabotajı (El- Gazar vd., 2023); işe gömülmüslük (Chen vd., 2024; Bayliss, 2023); iş yeri yalnızlığı (Canbolat ve Özer, 2023; Amarat vd., 2019); damgalama (Canbolat ve Özer, 2023); algılanan aşırı niteliklilik (Bulburu, 2023); örgütsel destek (Bulburu, 2023; Taştan vd., 2014; Tüzün, 2014); psikolojik sermaye (Beğenirbaş, 2015; Özüdoğru, 2022); duygu gösterimi (Beğenirbaş, 2015); iş becerikliliği (Bayliss, 2023); iş performansı (Amarat vd., 2019); mesleki gelişime hazır olma ve öğrenme isteği (Alfuqaha vd., 2023); üretim karşıtı iş davranışları (Özüdoğru, 2022); iş erteleme (Özüdoğru, 2022); etik iklim (Naktiyok ve Yıldırım, 2018); iş tatmini (Naktiyok ve Yıldırım, 2018); işte gelişim (Lei vd., 2024); dayanıklılık (Lei vd., 2024); kalite algısı (Kurt vd., 2023); iş yükü (Kuh, 2017); iş kontrolü (Kuh, 2017); tükenmişlik (Kuh, 2017); yaşam kalitesi (Köse, 2019a); duygusal emek (Köse, 2019b); hizmet kalitesi (Köse, 2019b); kurumsallaşma (Kopuz, 2018); performans (Kopuz, 2018; Kartal, 2017; Tekingündüz vd., 2016); liderlik tarzı (Kasap, 2019); işe cezbolma (Kartal, 2017); örgütsel sosyalleşme (Kafalı, 2016); örgütsel sağlık (Hırlak vd., 2018); güç mesafesi (Güzel, 2022); sosyal sermaye (Pekkan, 2017); öz yeterlilik (Pekkan, 2017); sanal kaytarma (Sancak, 2023; Semiz, 2019); örgütsel sinizm (Soyalın, 2022); zaman hırsızlığı (Soyalın, 2022); örgütsel bağlılık (Taştan vd., 2014); sosyal destek (Tekingündüz vd., 2016); iş stresi (Tekingündüz vd., 2016); lider- üye etkileşimi (Türe ve Akkoç, 2021; Tüzün, 2014); örgütsel adalet algısı (Aksoy Uğurlu, 2024); rol belirsizliği (Aksoy Uğurlu, 2024; Zhang vd., 2023); rol çatışması (Aksoy Uğurlu, 2024); iş yeri nezaketsizliği (Xia vd., 2022); duygusal tükenmişlik (Zhang vd., 2023) konuları ile birlikte çalışıldığı görülmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık sektöründe iş yerinde/ işte mutluluk kavramının; işe bağlılık (Brobst, 2024); iş stresi (Demiray ve Polattimur, 2023); iş becerikliliği (Demiray ve Polattimur, 2023); etik liderlik (Deniz, 2024); çalışan sesliliği (Deniz, 2024); rekabetçi kültür (Gonçalves vd., 2024); bilgi davranışları (Gonçalves vd., 2024); mental iyi oluş (Pazarcıkcı ve Kaya, 2023); algılanan sosyal destek (Pazarcıkcı ve Kaya, 2023); psikolojik sözleşme ihlali (Qaiser ve Abid, 2022); sapkın iş yeri davranışı (Qaiser ve Abid, 2022); iş arkadaşı desteği (Qaiser ve Abid, 2022); örgütsel vatandaşlık

davranışı (Salas- Vallina vd., 2017); örgütsel öğrenme yeteneği (Salas- Vallina vd., 2017) konuları ile birlikte çalışıldığı görülmektedir.

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık sektöründe işin anlamlılığı kavramının; psikolojik sermaye (Gündoğar, 2021); otantik liderlik (Gökkaya vd., 2023); iş tatmini (Ghislieri vd., 2019; Akar ve Bekar, 2022; Scanlan ve Hazelton, 2019); narsistik liderlik (Ghislieri vd., 2019); performans (Akar ve Bekar, 2022; Tong, 2018; Polatçı ve Sobacı, 2021; Zhou vd., 2023); Covid-19 korkusu (Akar ve Bekar, 2022); dönüşümcü liderlik (Arnold vd., 2023); psikolojik iyi oluş (Arnold vd., 2023); örgütsel bağlılık (Von Bacho, 2023); mizah duygusu (Bartzik vd., 2021); stres (Bartzik vd., 2021; Moreno-Milan vd., 2019; Pervez, 2019); akış deneyimi (Bartzik vd., 2021); işten keyif alma (Bartzik vd., 2021); özerklik (Both- Nwabuwe vd., 2020); örgütsel adalet (Correia ve Almeida, 2020); empati (Correia ve Almeida, 2020; Tokgöz ve Taş, 2023); tükenmişlik (Correia ve Almeida, 2020; Pervez, 2019); mesleki kimlik (Correia ve Almeida, 2020; Scanlan ve Hazelton, 2019); çalışan bağlılığı (Deetz vd., 2020); dayanıklılık (Gebhard vd., 2022); yaşam yönelimi (Moreno- Milan vd., 2019); yaşam memnuniyeti (Moreno-Milan vd., 2019); öznel canlılık (Moreno- Milan vd., 2019); benlik saygısı (Moreno-Milan vd., 2019); kişisel gelişim (Moreno- Milan vd., 2019); özerklik desteği (Meng vd., 2023); kurumsal sosyal sorumluluk (Janssen vd., 2022); iş yerinde eğlence (Mousa vd., 2021); meslek aşkı (Uzunbacak vd., 2019); mutluluk (Uzunbacak vd., 2019); tükenmişlik (Scanlan ve Hazelton, 2019; Pervez, 2019); iş talebi (Patience, 2020); iş kaynakları (Scanlan ve Hazelton, 2019); işe bağlılık (Scanlan ve Hazelton, 2019); mesleki saygı (Zhou vd., 2023) konuları ile birlikte çalışıldığı görülmektedir.

Alanyazında sağlık sektöründe işin anlamlılığı ve iş yerinde mutluluğun (Negri vd., 2022; Sobacı, 2021); işin anlamlılığı ile işe yabancılaşmanın (Bekar, 2022) beraber incelendiği çalışmalara rastlanılmıştır. Ancak bu çalışmadaki her üç değişkenin (işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı) hem sağlık sektöründe hem de farklı bir sektörde bir arada çalışılmadığı ve incelenmediği görülmektedir. Bu bilgilere istinaden bu tez çalışmasının özgünlüğünü kanıtladığı söylenebilir.

Araştırmanın özgünlüğünü oluşturan diğer bir konu ise alanyazında araştırmacının ulaşabildiği çalışmalar incelendiğinde katılımcıların bazı kişisel ve mesleki bilgilerinin araştırmanın değişkenlerine (işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk,

işin anlamlılığı, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutu) göre fark analizin yapılmadığı görülmektedir. Bu durum işe yabancılaşma için; işinden manevi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği ve hayatı anlamlı bulma düzeyi değişkenlerinde geçerlidir. İş yerinde mutluluk için; medeni durum, hizmet şekli, yaş, gelir durumu, görev/ statü, çalışma şekli, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, işinden maddi olarak tatmin olma durumu, işinden manevi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, işinden memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, hayatı anlamlı bulma düzeyi değişkenlerinde geçerlidir. İşin anlamlılığı için; hizmet şekli, işinden maddi olarak tatmin olma durumu, işinden manevi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, gelir durumu, görev/ statü, çalışma şekli, işinden memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, hayatı anlamlı bulma düzeyi değişkenlerinde geçerlidir. İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyut düzeyi için; cinsiyet, yaş, gelir durumu, görev/ statü, çalışma şekli, medeni durum, hizmet şekli, işinden maddi olarak tatmin olma durumu, işinden manevi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, işinden memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, hayatı anlamlı bulma düzeyi değişkenlerinde geçerlidir. İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyut düzeyi için; cinsiyet, medeni durum, hizmet şekli, yaş, gelir durumu, görev/ statü, çalışma şekli, işinden maddi olarak tatmin olma, işinden manevi olarak tatmin olma, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, işinden memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, hayatı anlamlı bulma düzeyi değişkenlerinde geçerlidir. İşin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyut düzeyi için; medeni durum, işinden maddi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, gelir durumu, çalışma şekli, cinsiyet, hizmet şekli, işinden manevi olarak tatmin olma durumu, yaş, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, görev/ statü, işinden memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, hayatı anlamlı bulma düzeyi değişkenlerinde geçerlidir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın türü ve amacına, hipotezlerine, modellerine, araştırmanın evren ve örnekleme, etik ilkelerine, varsayımlarına, sınırlılıklarına, yöntemine, veri toplama araçlarına, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi bulgularına, ölçeklere ilişkin normallik dağılımı bulgularına, verilerin istatistiksel analizi ve değerlendirilmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

5.1. Araştırmanın Türü ve Amacı

Kesitsel ve açıklayıcı nitelikteki bu araştırmanın temel amacı işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırmanın diğer amaçları ise katılımcıların işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyut düzeylerini tespit etmek ve bu düzeylerin katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

5.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H1. İşe yabancılaşma katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H1a. Cinsiyet, H1b. Yaş, H1c. Medeni durum, H1d. Gelir durumu, H1e. Görev/statü, H1f. Hizmet şekli, H1g. Çalışma şekli, H1h. Hastanedeki çalışma süresi, H1i. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, H1i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, H1j. İşten memnun olma düzeyi, H1k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, H1l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, H1m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, H1n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, H1o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi.

H2. İş yerinde mutluluk katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H2a. Cinsiyet, H2b. Yaş, H2c. Medeni durum, H2d. Gelir durumu, H2e. Görev/

statü, H2f. Hizmet şekli, H2g. Çalışma şekli, H2h. Hastanedeki çalışma süresi, H2i. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, H2j. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, H2k. İşten memnun olma düzeyi, H2l. İşten ayrılmayı düşünme durumu, H2m. Aynı iş yerinde çalışma isteği, H2n. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, H2o. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, H2p. Hayatı anlamlı bulma düzeyi.

H3. İşin anlamlılığı katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H3a. Cinsiyet, H3b. Yaş, H3c. Medeni durum, H3d. Gelir durumu, H3e. Görev/statü, H3f. Hizmet şekli, H3g. Çalışma şekli, H3h. Hastanedeki çalışma süresi, H3i. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, H3j. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, H3k. İşten memnun olma düzeyi, H3l. İşten ayrılmayı düşünme durumu, H3m. Aynı iş yerinde çalışma isteği, H3n. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, H3o. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, H3p. Hayatı anlamlı bulma düzeyi.

H4. İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H4a. Cinsiyet, H4b. Yaş, H4c. Medeni durum, H4d. Gelir durumu, H4e. Görev/statü, H4f. Hizmet şekli, H4g. Çalışma şekli, H4h. Hastanedeki çalışma süresi, H4i. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, H4j. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, H4k. İşten memnun olma düzeyi, H4l. İşten ayrılmayı düşünme durumu, H4m. Aynı iş yerinde çalışma isteği, H4n. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, H4o. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, H4p. Hayatı anlamlı bulma düzeyi.

H5. İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H5a. Cinsiyet, H5b. Yaş, H5c. Medeni durum, H5d. Gelir durumu, H5e. Görev/statü, H5f. Hizmet şekli, H5g. Çalışma şekli, H5h. Hastanedeki çalışma süresi, H5i. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, H5j. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, H5k. İşten memnun olma düzeyi, H5l. İşten ayrılmayı düşünme durumu, H5m. Aynı iş yerinde çalışma isteği, H5n. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, H5o. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, H5p. Hayatı anlamlı bulma düzeyi.

H6. İşin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H6a. Cinsiyet, H6b. Yaş, H6c. Medeni durum, H6d. Gelir durumu, H6e. Görev/

statü, H6f. Hizmet şekli, H6g. Çalışma şekli, H6h. Hastanedeki çalışma süresi, H6ı. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, H6i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, H6j. İşten memnun olma düzeyi, H6k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, H6l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, H6m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, H6n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, H6o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi.

H7. İşe yabancılaşma ile iş yerinde mutluluk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8. İşe yabancılaşma ile işin anlamlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H9. İş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H10. İşe yabancılaşma ile işin anlamlılığı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır;

H10a. Pozitif anlam, H10b. İşin kattığı anlam, H10c. Yüksek motivasyon

H11. İş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır;

H11a. Pozitif anlam, H11b. İşin kattığı anlam, H11c. Yüksek motivasyon

H12. İşin anlamlılığı ile alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır;

H12a. Pozitif anlam, H12b. İşin kattığı anlam, H12c. Yüksek motivasyon

H13. İşin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H14. İş yerinde mutluluğun işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H15. İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H16. İş yerinde mutluluğun işin anlamlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H17. İşin anlamlılığının alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

H17a. Pozitif anlam, H17b. İşin kattığı anlam, H17c. Yüksek motivasyon

H18. İşin anlamlılığının alt boyutlarının iş yerinde mutluluk üzerinde istatistiksel

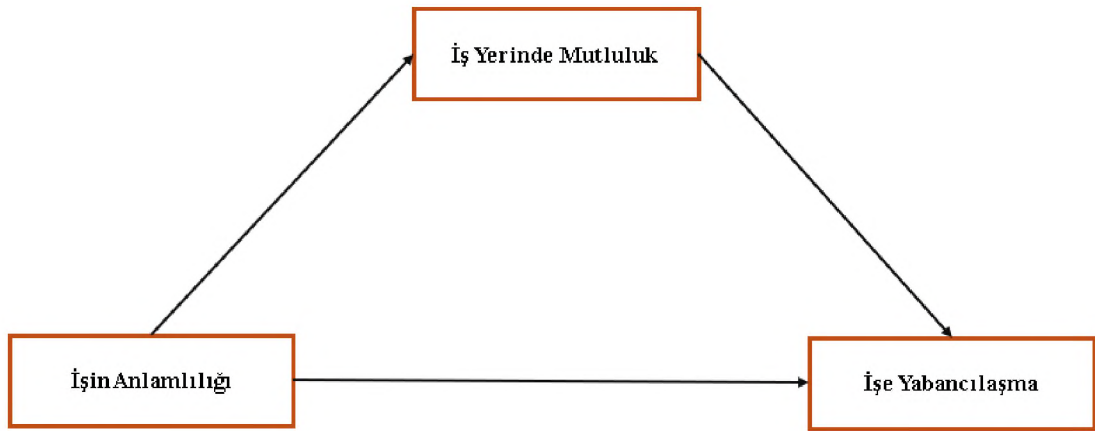
olarak anlamlı etkisi vardır.

H18a. Pozitif anlam, H18b. İşin kattığı anlam, H18c. Yüksek motivasyon

5.3. Araştırmanın Aracı ve Düzenleyici Etki Analizine Ait Hipotezleri ve Modelleri

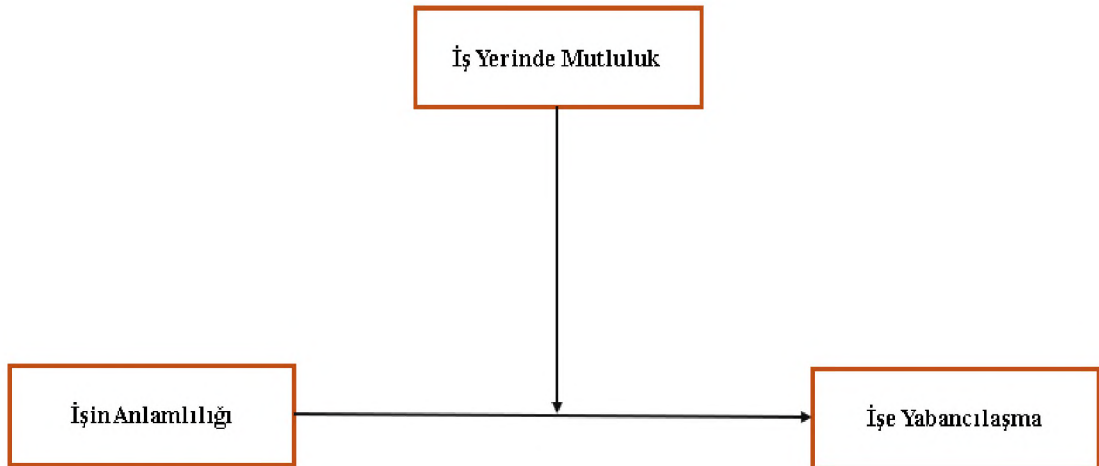
Araştırmanın aracı ve düzenleyici etki analizine ait hipotezlerine ve modellerine aşağıda yer verilmiştir.

H19. İşin anlamlılığının iş yerinde mutluluk aracılığı ile işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır.

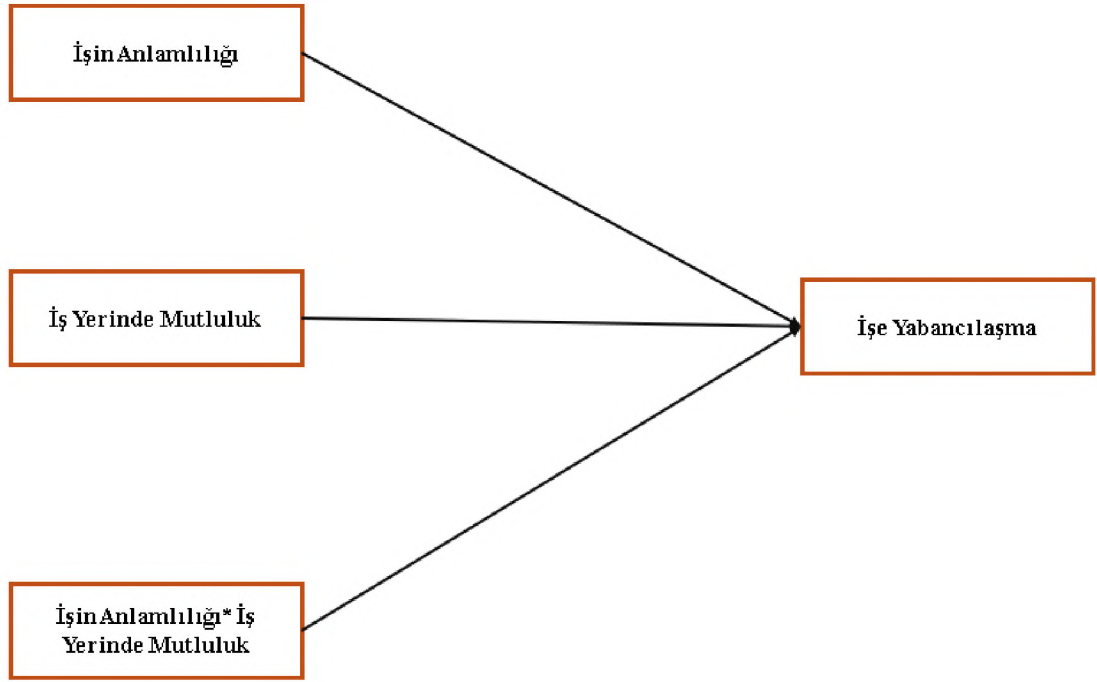


Şekil 1. H19 Hipotezine Ait Araştırma Modeli

H20. İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluk düzenleyici rol oynamaktadır.



Şekil 2. H20 Hipotezine Ait Araştırma Modelinin Kuramsal Gösterimi



Şekil 3. H20 Hipotezine Ait Araştırma Modelinin İstatistiksel Gösterimi

5.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Antalya’da bir ilçe devlet hastanesinde çalışan idari personel, doktor, hemşire/ ebe ve yardımcı personel oluşturmaktadır (N=362). Çalışmada evrenin tamamına ulaşabilmek maksadıyla kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Altunışık ve arkadaşları (2012) 351- 400 aralığındaki evren büyüklüğü için %95 güven aralığı %5 hata payı ile 196 kişiye ulaşmanın yeterli olacağını belirtmiştir. Bu çalışmada ise 362 evren büyüklüğü ile gönüllülük esasına dayalı olarak 302 hastane çalışanı ile evrenin %83’üne ulaşılmıştır. Araştırmanın verileri Mart- Nisan 2023 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır.

5.5. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Etik Kurulundan etik kurul izni (Etik Kurul Tarihi: 02.11.2022 Toplantı No:2022/11 Karar No: GO 2022/912) alınmıştır. Araştırmanın verileri Antalya’da bir ilçe devlet hastanesinden toplanmıştır. Antalya İl Sağlık Müdürlüğünden de gerekli kurum izni alınmıştır (Tarih: 11.01.2023 Sayı: E-97736758-770-206754245). Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketin başına, araştırmanın ne amaçla yapıldığını açıklayan bilgilendirilmiş onam formu eklenmiş ve katılımcıların araştırmaya

gönüllü olarak katıldıklarına ilişkin bir onam vermeden ankete başlayamayacakları bildirilmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin yazarlarından da ölçekleri kullanma konusunda gerekli izinler alınmıştır.

5.6. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin katılımcıların işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı düzeylerini ölçmek için yapılan analizler sayesinde geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır. Araştırmada seçilen örneklem grubunun evreni temsil ettiği araştırmanın diğer bir varsayımıdır. Katılımcıların anketlerin içeriğini doğru bir şekilde algılamış olduğu ve anketleri içtenlikle, kendi düşünceleri ile yanıtladıkları varsayılmıştır. Bu araştırmanın veri toplama aracı olan anket çalışması yöntemi ile elde edilen verilerin istatistiksel analizinde kullanılan yöntemlerin araştırmanın temel ve yan amaçlarına uygun olduğu varsayılmıştır.

5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın kapsamı, Antalya’da bir ilçe devlet hastanesinde çalışan idari personel, doktor, hemşire/ ebe ve yardımcı personelden oluşmaktadır. Bu bağlamda örneklem grubunun sadece bir ilçe devlet hastanesindeki çalışanlardan oluşması araştırmanın sınırlılıklarından birisidir. Araştırmanın evreninin sadece bir kamu hastanesiyle sınırlı olmasından dolayı bu araştırmanın sonucunun tüm kamu hastaneleri açısından genellenmesi söz konusu değildir.

5.8. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Araştırmada nicel araştırma desenlerinden tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır (Ek-1). Anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ilişkin tanımlayıcı sorular, ikinci bölümde işe yabancılaşma ölçeği, üçüncü bölümde iş yerinde mutluluk ölçeği ve son bölümde ise işin anlamlılığı ölçeği bulunmaktadır.

5.8.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Sorular

Araştırmada, katılımcılara kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Bu sorular oluşturulurken araştırmanın değişkenleri ile ilgili yapılmış çalışmalarda kullanılan anketlerdeki katılımcılara yönelik sorular incelenmiş ve ek olarak araştırmanın yapıldığı hastanenin yönetimi ile de istişarede bulunularak sorular

hazırlanmıştır.

Bu sorular katılımcıların; cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu, çalışılan servis/ bölüm, görev/ statü, hizmet şekli, çalışma şekli, hastanedeki çalışma süresi, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, iş ortamındaki en çok karşılaştığı güçlükler, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, işle ilgili yaşanan sağlık sorunları, işten memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma durumu, hayatı anlamlı bulma düzeyini tespit etmeye yöneliktir.

5.8.2. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Hirschfeld ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen, Türkiye’de geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları Kanten ve Ülker (2014) tarafından yapılan İşe Yabancılaşma Ölçeği 8 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlanan ifade bulunmamaktadır. Ölçekte 5’li likert derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin puanlaması “1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, 0,87 olarak bulunmuştur (Kanten ve Ülker, 2014). Ölçekten alınan yüksek puanlar; çalışanların işe yabancılaşma düzeyin yüksek olduğu, ölçekten alınan düşük puanlar ise çalışanların işe yabancılaşma düzeyinin düşük olduğu anlamına gelmektedir.

5.8.3. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği

İş yerinde mutluluk ölçeği, WHO Collaborating Center for Mental Health, Frederiksberg General Hospital Psikiyatrik Araştırmalar Birimi tarafından oluşturulmuş duygusal mutluluk indeksinin iş yerinde mutluluğuna uyumlaştırılmış halidir. Alparslan (2016), iş yerinde mutluluk ölçeğini Türk kültürüne uyumlaştırmış, Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Ölçek 5 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte 5. ifade ters kodlanmaktadır. Ölçekte 5’li likert derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin puanlaması “1: Hiç katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kısmen katılıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Tamamen katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, 0,83 olarak bulunmuştur (Alparslan, 2016).

5.8.4. İşin Anlamlılığı Ölçeği

Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, Akın ve arkadaşları (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan ve geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılan İşin Anlamlılığı

Ölçeği 10 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; pozitif anlam (1,4,5 ve 8. ifadeler), işin kattığı anlam (2,7 ve 9. ifadeler) ve yüksek motivasyon (3,6 ve 10. ifadeler) şeklinde kategorize edilmiştir. Ölçekte yer alan 3. ifade ters kodlanmaktadır. Ölçekte 5’li likert derecelendirme kullanılmıştır. Ölçeğin puanlaması “1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı, 0,86 olarak bulunmuştur (Akın vd., 2013).

5.9. Ölçeklere ve Alt Boyutlara İlişkin Güvenirlik Analizi Bulguları

Güvenirlik analizi, likert tipi derecelendirilen ölçeklerin güvenirliklerini ve özelliklerini değerlendirebilmek için geliştirilmiş bir metottur (Kalaycı, 2010: 403). Ölçeklerin içsel tutarlılığı Cronbach Alpha (α) katsayısı ile belirlenmektedir.

Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutlarının Madde Sayısı ve Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı (α)
İşe yabancılaşma ölçeği	8	0,854
İş yerinde mutluluk ölçeği	5	0,820
İşin anlamlılığı ölçeği	10	0,891
Pozitif anlam alt boyutu	4	0,743
İşin kattığı anlam alt boyutu	3	0,806
Yüksek motivasyon alt boyutu	3	0,704

Tablo 2’de işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarının madde sayılarına ve Cronbach’ın Alpha iç tutarlılık katsayısına (α) yer verilmiştir. Ölçeklerin ve alt boyutların iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde; işe yabancılaşma ölçeği 0,854; iş yerinde mutluluk ölçeği 0,820; işin anlamlılığı ölçeği 0,891; işin anlamlılığı ölçeği alt boyutlarından pozitif anlam 0,743; işin kattığı anlam 0,806; yüksek motivasyon 0,704 olduğu görülmektedir.

Cronbach’ın Alpha (α) değerinin 0,60- 0,80 arasında oldukça güvenilir, 0,80- 1,00 arası yüksek derecede güvenilir olduğu ifade edilmektedir (Kayış, 2014: 405). Bu bağlamda işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği ve işin kattığı anlam alt boyutunun yüksek derecede güvenilir; işin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam ve yüksek motivasyonun ise oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

5.10. Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı Bulguları

Araştırmalarda verilere hangi testlerin (parametrik ve parametrik olmayan) yapılması gerektiğini belirleyebilmek için verilerin normallik dağılımları incelenmektedir. Verilerin normal dağılım göstermesi durumunda parametrik testler; normal dağılım göstermemesi durumunda parametrik olmayan testler uygulanmaktadır. Verilerin normallik dağılım bulguları sosyal bilimler alanında genellikle Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılarak karar verilmektedir. George ve Mallery (2010)'e göre Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin +1 ile -1 aralığında olması durumunda veriler normal dağılım göstermektedir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Verilerin Normal Dağılım Bulguları

Ölçekler ve Alt Boyutları	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
İşe yabancılaşma ölçeği	0,286	-0,439
İş yerinde mutluluk ölçeği	-0,087	-0,160
İşin anlamlılığı ölçeği	-0,471	0,225
Pozitif anlam alt boyutu	-0,422	0,502
İşin kattığı anlam alt boyutu	-0,546	-0,029
Yüksek motivasyon alt boyutu	-0,694	0,310

Tablo 3'te işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarına ilişkin Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine yer verilmiştir (N=302). Tablo 3'e göre araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin +1 ile -1 aralığında olduğu dolayısı ile verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir. Bu bağlamda araştırmada parametrik testler kullanılmıştır.

5.11. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Geçerlilik Analizi Sonuçları

Sosyal bilimlerde ölçümün kalitesini ve geçerliliğini belirlemek için faktör analizleri kullanılmaktadır. Keşfedici/ açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi olarak ikiye ayrılan faktör analizinin amacı boyutları indirgemektir. Keşfedici faktör analizi bir dilden farklı bir dile çevrilmiş ya da yeni geliştirilmiş bir ölçeğin ifadelerinin altta yatan

faktör yapısını ortaya koymayı amaçlarken; doğrulayıcı faktör analizi ise daha önceki araştırmalarda kullanılmış olan bir ölçeğin, yeniden bir araştırmada kullanıldığında orijinal faktör yapısıyla uyumlu olup olmadığına, uyumlu olması durumunda, uyum derecesinin kontrolünü sağlamayı amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 75).

Bu araştırmada daha önceden kullanılmış olan ölçeklerin yapısal geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile sağlanmış; yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model uyum iyiliği değerleri, kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Araştırmalarında Kullanılan Uyum İndekslerine İlişkin İyi ve Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri
X^2	$p > 0,05$ (anlamsız) olmalı	
X^2 / df	$X^2 / df < 3$	$3 < X^2 / df < 5$
GFI	GFI > 0,95	GFI > 0,90
AGFI	GFI > 0,95	GFI > 0,90
SRMR	SRMR < 0,05	SRMR < 0,08
RMSEA	RMSEA < 0,05	RMSEA < 0,08
CFI	CFI > 0,95	CFI > 0,90
NNFI=TLI	NNFI > 0,95	NNFI > 0,90
NFI	NFI > 0,95	NFI > 0,90
IFI	IFI > 0,95	IFI > 0,90

(Sd: Serbestlik Derecesi; SRMR: Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation; GFI: Goodness of Fit Index; AGFI: Adjustment Goodness of Fit Index; CFI: Comparative Fit Index; IFI: Incremental Fit Index; NFI: Normed Fit Index; TLI: Tucker Lewis Index; NNFI-TLI: Non-Normed Fit Index)

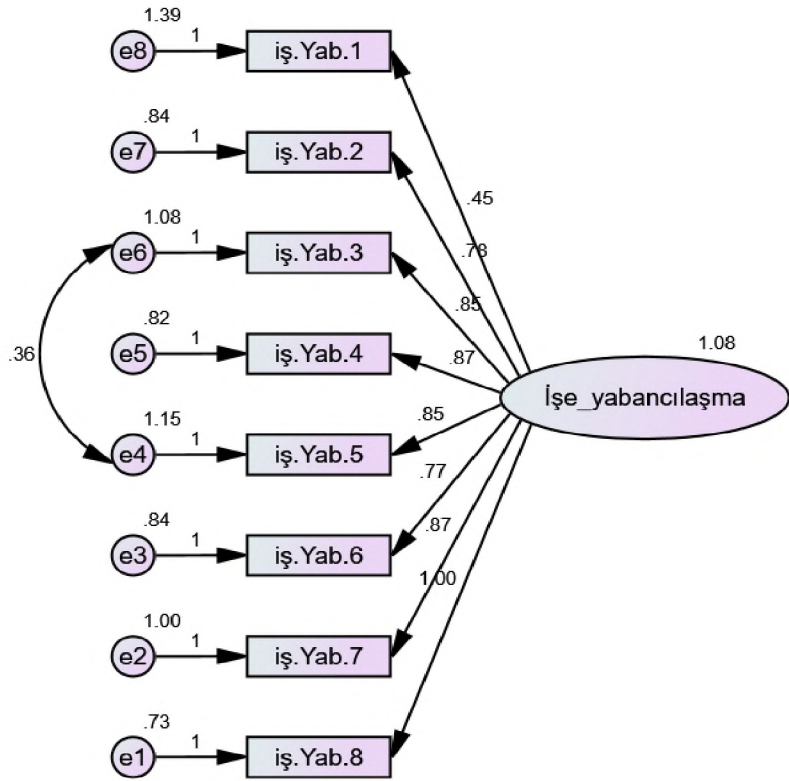
Kaynak: (Gürbüz ve Şahin, 2018: 345)

5.11.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe yabancılaşma ölçeği, 8 ifade tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada 302 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi ve ölçeğin 5’li likert yapıda derecelendirilmiş olmasından dolayı maksimum olabilirlik yöntemi uygulanmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamak için yapılan analiz doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model uyum iyiliği değerleri (CMIN/DF, SRMR, GFI, CFI, RMSEA vb.)

incelenmiştir.

İşe yabancılaşma ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucuna ilişkin model şekil 4'te sunulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model tarafından üretilen düzeltme indeksleri (Modification indices) incelenmiş, aynı boyut altındaki maddelerden modele en yüksek katkıyı sağlayan maddeler, kovaryans denilen iki yönlü oklar ($\leftrightarrow$) tarafından bağlanmış ve model tekrar hesaplanmıştır. Hesaplamanın akabinde düzeltme indeksleri (Modification indices) tekrar incelenmiştir. Sonuç olarak iş. yab3 $\leftrightarrow$ iş.yab5 maddeleri kovaryans okları ile birbirine bağlanmıştır.



Şekil 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşe yabancılaşma ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucuna Tablo 5'te yer verilmiştir.

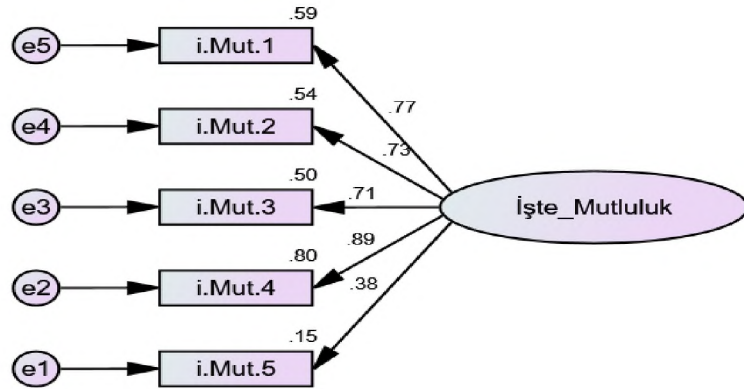
Tablo 5. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Kabul Edilebilir Değerler			$p \geq 0.05$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≤ 0.08
İşe Yabancılaşma	38.491	19	0.005	2.026	0.940	0.976	0.0335	0.058

Tablo 5'e göre yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin doğrulanabilir olduğu, model uyum iyiliği indeksleri ve değerlerinin alan yazınında belirtilen eşik değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle işe yabancılaşma ölçeğinin, ölçek yapısının geçerli olduğu tespit edilmiştir.

5.11.2. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş yerinde mutluluk ölçeği 5 ifade tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada 302 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi ve ölçeğin 5'li likert yapıda derecelendirilmiş olmasından dolayı maksimum olabilirlik yöntemi uygulanmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamak için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model uyum iyiliği değerleri (CMIN/DF, SRMR, GFI, CFI, RMSEA vb.) incelenmiştir. İş yerinde mutluluk ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonucuna ilişkin model Şekil 5'te sunulmuştur.



Şekil 5. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş yerinde mutluluk ölçeğine ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucuna Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

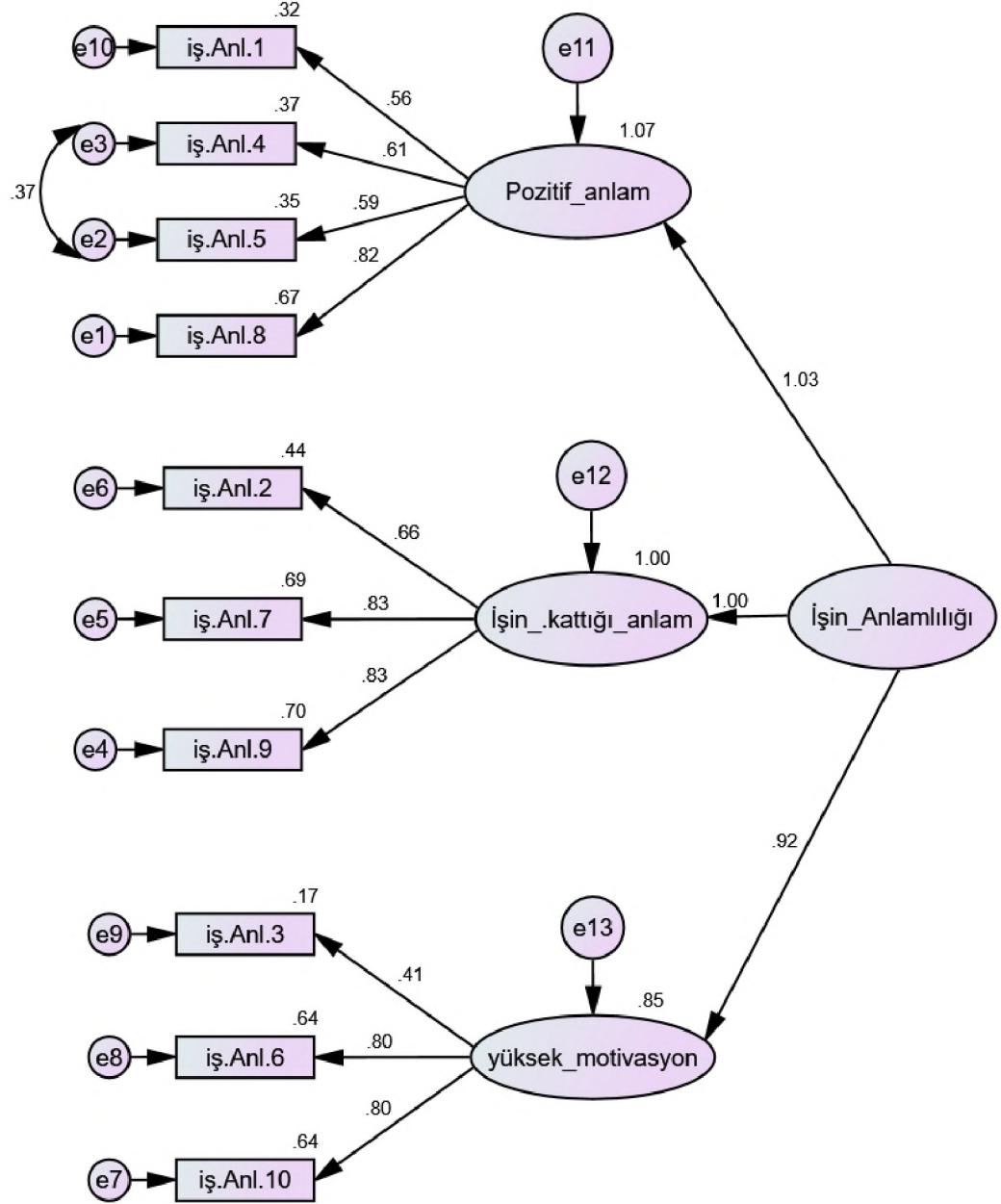
	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Kabul Edilebilir Değerler			$p \geq 0.05$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≤ 0.08
İşte Mutluluk	9.716	5	0.084	1.943	0.964	0.992	0.0227	0.056

Tablo 6'ya göre yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin doğrulanabilir olduğu, model uyum iyiliği indeksleri ve değerlerinin alan yazınında belirtilen eşik değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle iş yerinde mutluluk ölçeğinin, ölçek yapısının geçerli olduğu tespit edilmiştir.

5.11.3. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşin anlamlılığı ölçeği 10 ifade tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada 302 katılımcıdan elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi ve ölçeğin 5'li likert yapıda derecelendirilmiş olmasından dolayı maksimum olabilirlik yöntemi uygulanmıştır. Yapı geçerliliğini sağlamak için yapılan analiz doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan model uyum iyiliği değerleri (CMIN/DF, SRMR, GFI, CFI, RMSEA vb.) incelenmiştir.

İşin anlamlılığı ölçeği birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucuna ilişkin model Şekil 6'da sunulmuştur. Yapılan analiz sonucunda model tarafından üretilen düzeltme indeksleri (Modification indices) incelenmiş, aynı boyut altındaki maddelerden modele en yüksek katkıyı sağlayan maddeler, kovaryans denilen iki yönlü oklar ($\leftrightarrow$) tarafından bağlanmış ve model tekrar hesaplanmıştır. Hesaplamanın akabinde düzeltme indeksleri (Modification indices) tekrar incelenmiştir. Sonuç olarak iş. anl4 $\leftrightarrow$ iş. anl5 maddeleri kovaryanslar ile birbirine bağlanmıştır.



Şekil 6. İşin Anlamlılığı Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İşin anlamlılığı ölçeği birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

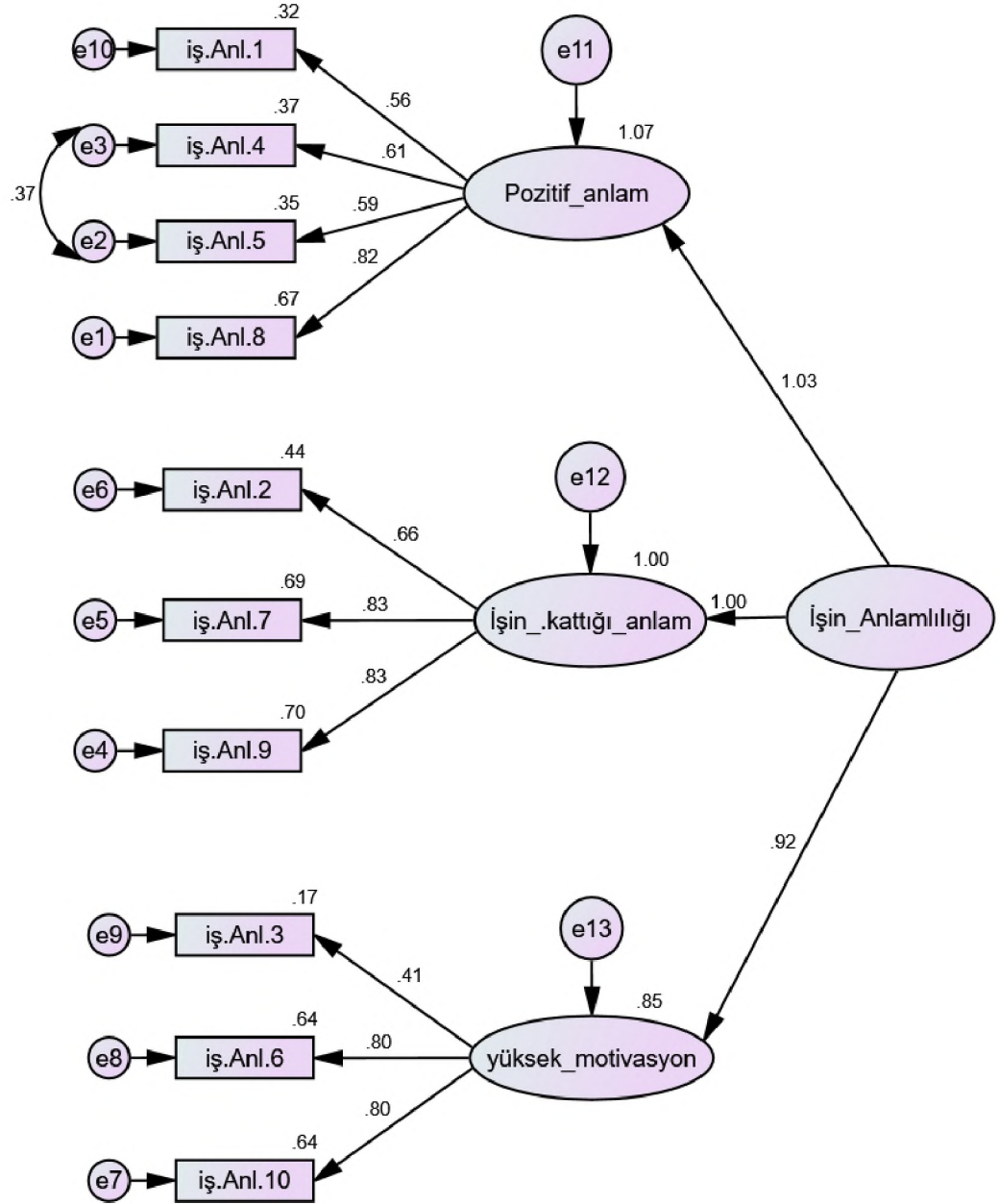
Tablo 7. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	χ^2	df	p	χ^2/df	GFI	CFI	SRMR	RMSEA
Kabul Edilebilir Değerler			$p \geq 0.05$	$3 \leq \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≤ 0.08
^a İşin anlamlılığı	92.528	31	0.000	2.985	0.945	0.955	0.0375	0.081
^b İşin anlamlılığı	97.394	32	0.000	3.044	0.941	0.952	0.0464	0.082

^a: Birinci Düzey DFA; ^b: İkinci Düzey DFA

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği indeks değerleri 3 boyutlu modelin elde edilen veri ile uyumlu olduğu ve uyum iyiliği değerlerinin alan yazınında ifade edilen eşik değerlerin üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde yapılan tüm işlemler, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde tekrarlanmıştır (Şekil 7). Analiz sonucunda modelde herhangi bir işlemin yapılmasına gerek kalmamıştır. Buradan hareketle işin anlamlılığı ölçeğinin, ölçek yapısının geçerli olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 7. İşin Anlamlılığı Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

5.12. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın verilerinin analizinde AMOS 23.0 (Analysis of Moment Structures), SPSS 22.0 (Statistical Package for The Social Sciences) ve Jamovi 2.3.28 paket programları kullanılmıştır. Araştırmanın verileri normal dağılım gösterdiği için

parametrik testler kullanılmıştır. IBM SPSS paket programı ile güvenilirlik analizi, tanımlayıcı istatistikler, fark analizleri (bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi), korelasyon ve regresyon (basit ve çoklu doğrusal regresyon) analizleri gerçekleştirilmiştir. AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi; Jamovi paket programı ile ise aracı ve düzenleyici etki analizi yapılmıştır.

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine yönelik tanımlayıcı bulgularına, araştırmanın ölçeklerine ve ifadelerine ilişkin tanımlayıcı bulgulara, işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeylerine ait fark analizi (Bağımsız örneklem t testi, Tek yönlü varyans analizi) bulgularına, korelasyon analizi bulgularına, basit ve çoklu doğrusal regresyon analizi bulgularına, aracı ve düzenleyici etki analizi bulgularına, araştırmanın sonuç modeline ve hipotez sonuç tablosuna yer verilmiştir.

6.1. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Değişkenler	N	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	224	74,2
Erkek	76	25,2
Toplam	300	99,4
Eksik veri	2	0,6
Medeni Durum		
Evli	216	71,5
Bekar	85	28,1
Toplam	301	99,6
Eksik veri	1	0,4
Yaş		
31 yaş ve altı	97	32,1
32- 41 yaş	101	33,4
42 yaş ve üzeri	98	32,5
Toplam	296	98
Eksik veri	6	2

Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (Devamı)

Değişkenler	N	Yüzde (%)
Çalışma Şekli		
Gündüz	120	39,7
Nöbet	16	5,3
Gündüz+ Nöbet	166	55
Toplam	302	100
Çalışılan Servis/ Bölüm		
Acil Servis	36	11,9
Yoğun bakım ünitesi	29	9,6
İdari birim	27	8,9
Ameliyathane	24	7,9
Palyatif ünitesi	19	6,3
Laboratuvar	18	6
Çocuk sağlığı ve hastalıkları	17	5,6
Kadın hastalıkları ve doğum	17	5,6
Dahiliye	15	5
Ağız ve diş sağlığı birimi	12	4
Cerrahi birim	12	4
Evde sağlık hizmetleri	9	3
Göğüs hastalıkları	9	3
Ortopedi	8	2,6
Tıbbi görüntüleme	8	2,6
Fizyoterapi ve rehabilitasyon	5	1,7
Ruh sağlığı	5	1,7
Göz hastalıkları	4	1,3
Kalp hastalıkları	4	1,3
Üroloji	4	1,3
Diyaliz	3	1
Beslenme ve diyet birimi	3	1
Enfeksiyon hastalıkları	2	0,7
Kulak burun boğaz	1	0,3
Toplam	291	96,3
Eksik veri	11	3,7

Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (Devamı)

Değişkenler	N	Yüzde (%)
Gelir Durumu		
Gelir giderden fazla	32	10,6
Gelir gidere eşit	110	36,4
Gelir giderden az	154	51
Toplam	296	98
Eksik veri	6	2
Görev/ Statü		
İdari personel	30	9,9
Doktor	48	15,9
Hemşire/ Ebe	149	49,3
Yardımcı personel	73	24,2
Toplam	300	99,3
Eksik veri	2	0,7
Hizmet Şekli		
Kadrolu	233	77,2
Sözleşmeli	67	22,2
Toplam	300	99,4
Eksik veri	2	0,6
Hastanedeki Çalışma Süresi		
2 yıl ve altı	108	35,8
2 yıl üzeri- 10 yıl	116	38,4
11 yıl ve üzeri	75	24,8
Toplam	299	99
Eksik veri	3	1
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi		
9 yıl ve altı	100	33,1
10- 19 yıl	101	33,4
20 yıl ve üzeri	93	30,8
Toplam	294	97,3
Eksik veri	8	2,7

Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (Devamı)

Değişkenler	N	Yüzde (%)
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu		
Evet, sıklıkla	50	16,6
Ara sıra	124	41,1
Hayır, hiç	123	40,7
Toplam	297	98,4
Eksik veri	5	1,6
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği		
Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.	66	21,9
Burası ya da başka yer benim için fark etmez.	150	49,7
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.	81	26,8
Toplam	297	98,4
Eksik veri	5	1,6
İşinden Memnun Olma Düzeyi		
Hiç memnun değilim	32	10,6
Memnun değilim	47	15,6
Kararsızım	53	17,5
Memnunum	156	51,7
Çok memnunum	13	4,3
Toplam	301	99,7
Eksik veri	1	0,3
İşle İlgili Sağlık Sorunu Olma Durumu		
Evet	187	61,9
Hayır	115	38,1
Toplam	302	100

Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (Devamı)

Değişkenler	N	Yüzde (%)
İşle İlgili Yaşanılan Sağlık Sorunları		
Stres	135	16,3
Uykusuzluk	92	11,1
Duygusal yorgunluk	106	12,8
Fiziksel yorgunluk	114	13,8
Sırt ve bel ağrıları	132	15,9
Bacaklarda ve kollarda uyuşma	51	6,2
Baş ağrısı	86	10,4
Mide rahatsızlıkları	53	6,4
Cilt rahatsızlıkları	38	4,6
Diğer ³	21	2,5
Toplam	828	100
İş Ortamında En Çok Karşılaşılan Güçlükler		
İş ortamında karşılaştığım güçlük yok	16	2,2
Yardımcı personel sayısının az olması	202	27,4
Hemşire/ ebe sayısının az olması	143	19,4
Malzeme araç- gereç yetersizliği	124	16,7
Üstler ile gerekli iletişimi kuramama	101	13,7
Çalışma arkadaşları ile uyumsuzluk	43	5,7
Kurumda çalışan diğer sağlık ekibi ile iletişim kuramama	39	5,5
Doktor sayısının az olması	35	4,7
Diğer ⁴	35	4,7
Toplam	738	100

³ Varis (7), boyun düzleşmesi, saç dökülmesi, fıtık, görme bozukluğu, hipertansiyon, kulak çınlaması, vertigo, anksiyete, menüsküs, aslım, romatizma, boğaz ağrısı, tansiyon, boyun fıtığı.

⁴ Genel sistemsizlik, çalışan haklarının korunmaması, mobbing (5), hastalar arası iletişim eksikliği, personel başına düşen nöbet sayısının fazla olması, birkaç kişinin yapacağı bir işi bir kişiye yaptırmak, liyakatsiz personelle çalışmak, idari forumlar, işgücünün karşılığının alınamaması, çalışma arkadaşının yetersizliği, hastaların iletişim eksikliği (2), gerekli saygıyı ve değeri görememek, mesai saatleri, kurumun kendini geliştirmemesi, gece çalışmak, mesleki saygınlığın olmaması, çalışan hasta iletişim sorunları, sistemsiz yönetimler, hasta yakınları ile sorunlar, hastane yoğunluğu, iş yükü, yoğun stres, yoğunluk, aşırı hasta yoğunluğu, dinlenme ortamındaki fiziksel şartların yetersizliği, eleman yetersizliği (2), hekim başına düşen hasta sayısının çokluğu, merkezi hekim randevu sisteminin çok sık olması, hasta muayene ve tedavi süresinin yetersiz olması.

Tablo 8. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular (Devamı)

Değişkenler	N	Yüzde (%)
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu		
Evet	64	21,2
Hayır	237	78,5
Toplam	301	99,7
Eksik veri	1	0,3
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu		
Evet	147	48,7
Hayır	150	49,7
Toplam	297	98,4
Eksik veri	5	1,6
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi		
Düşük düzey	51	16,9
Orta düzey	153	50,7
İyi düzey	78	25,8
Yüksek düzey	19	6,3
Toplam	301	99,7
Eksik veri	1	0,3

Katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulguları Tablo 8’de sunulmuştur. Örneklemeye dahil olan sağlık çalışanlarının 224’ü (%74,2) kadın, 76’sı (%25,2) erkektir. Katılımcıların 216’sı (%71,5) evli, 85’i (%28,1) bekaardır.

Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; katılımcıların 97’si (%32,1) 31 yaş ve altı, 101’i (%33,4) 32- 41 yaş aralığında ve 98’i (%32,5) ise 42 yaş ve üzerinde olan sağlık çalışanlarından oluştuğu görülmektedir.

Katılımcıların hastanedeki çalışma şekli incelendiğinde; katılımcıların 120’si (%39,7) gündüz, 16’sı (%5,3) nöbet, 166’sı (%55) hem gündüz hem nöbet usulü çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Katılımcıların çalıştıkları servis/ bölüm dağılımı incelendiğinde; katılımcıların 36’sı (%11,9) acil servis, 29’u (%9,6) yoğun bakım ünitesi, 27’si (%8,9) idari birim, 24’ü (%7,9) ameliyathane, 19’u (%6,3) palyatif ünitesi, 18’i (%6) laboratuvar, 17’si (%5,6) çocuk sağlığı ve hastalıkları, 17’si (%5,6) kadın hastalıkları ve doğum, 15’i (%5) dahiliye,

12'si (%4) ağız ve diş sağlığı birimi, 12'si (%4) cerrahi birim, 9'u (%3) evde sağlık hizmetleri, 9'u (%3) göğüs hastalıkları, 8'i (%2,6) ortopedi, 8'i (%2,6) tıbbi görüntüleme, 5'i (%1,7) fizyoterapi ve rehabilitasyon, 5'i (%1,7) ruh sağlığı, 4'ü (%1,3) göz hastalıkları, 4'ü (%1,3) kalp hastalıkları, 4'ü (%1,3) üroloji, 3'ü (%1) diyaliz, 3'ü (%1) beslenme ve diyet birimi, 2'si (%0,7) enfeksiyon hastalıkları, 1'i (%0,3) kulak burun boğaz biriminde çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların gelir durumu incelendiğinde; katılımcıların 32'si (%10,6) gelirinin giderden fazla, 110'u (%36,4) gelirinin gidere eşit, 154'ü (%51) gelirinin giderden az olduğunu bildirmiştir.

Katılımcıların hastanedeki görev/ statü dağılımları incelendiğinde; katılımcıların 30'u (%9,9) idari personel, 48'i (%15,9) doktor, 149'u (%49,3) hemşire/ ebe, 73'ü (%24,2) ise yardımcı personel olduğu görülmektedir.

Katılımcıların hastanedeki hizmet şekilleri incelendiğinde; katılımcıların 233'ü (%77,2) kadrolu, 67'si (%22,2) sözleşmeli olarak hastanede çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların hastanedeki çalışma süreleri incelendiğinde; katılımcıların 108'i (%35,8) 2 yıl ve altı, 116'sı (%38,4) 2 yıl üzeri- 10 yıl arası, 75'i (%24,8) 11 yılı aşkın süredir hastanede çalıştıklarını bildirmişlerdir.

Katılımcıların sağlık sektöründeki toplam çalışma süreleri incelendiğinde; katılımcıların 100'ü (%33,1) 9 yıl ve altı, 101'i (%33,4) 10- 19 yıl arası, 93'ü (%30,8) ise 20 yılı aşkın süredir sağlık sektöründe çalıştıklarını bildirmiştir.

Katılımcıların işten ayrılmayı düşünme durumu incelendiğinde; katılımcıların 50'si (%16,6) *“evet, sıklıkla düşünüyorum”*; 124'ü (%41,1) *“ara sıra düşünüyorum”*; 123'ü (%40,7) *“hayır, hiç düşünmüyorum”* cevabını verdikleri görülmektedir.

Katılımcıların aynı iş yerinde çalışma isteği durumu incelendiğinde; katılımcıların 66'sı (%21,9) *“Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.”*; 150'si (%49,7) *“Burası ya da başka yer benim için fark etmez.”*; 81'i (%26,8) ise *“Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.”* seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir.

Katılımcıların işinden memnun olma düzeyleri incelendiğinde; katılımcıların 32'si (%10,6) hiç memnun değilim, 47'si (%15,6) memnun değilim, 53'ü (%17,5) kararsızım, 156'sı (%51,7) memnunum, 13'ü (%4,3) çok memnunum yanıtlarını verdikleri görülmektedir.

Katılımcıların işle ilgili sağlık sorunu olma durumu incelendiğinde; katılımcıların 187'si (%61,9) işle ilgili sağlık sorunu yaşadıklarını; 115'i (%38,1) işle ilgili sağlık sorunu yaşamadıklarını beyan etmişlerdir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşayan katılımcılarından hangi sağlık sorunlarını yaşadıklarını bildirmeleri istenmiştir. Bu bağlamda verilen yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların 135'i (%16,3) stres, 92'si (%11,1) uykusuzluk, 106'sı (%12,8) duygusal yorgunluk, 114'ü (%13,8) fiziksel yorgunluk, 132'si (%15,9) sırt ve bel ağrıları, 51'i (%6,2) bacaklarda ve kollarda uyuşma, 86'sı (%10,4) baş ağrısı, 53'ü (%6,4) mide rahatsızlıkları, 38'i (%4,6) cilt rahatsızlıkları, 21'i (%2,5) ise diğer³ seçeneğinde yaşadıkları sağlık sorunlarını belirtmişlerdir.

Katılımcılardan iş ortamında en çok karşılaştıkları güçlüklerin dağılımları incelendiğinde; katılımcıların 16'sı (%2,2) iş ortamında karşılaştığı güçlük yok, 202'si (%27,4) yardımcı personel sayısının az olması; 143'ü (%19,4) hemşire/ ebe sayısının az olması; 124'ü (%16,7) malzeme araç- gereç yetersizliği; 101'i (%13,7) üstler ile gerekli iletişimi kuramama; 43'ü (%5,7) çalışma arkadaşları ile uyumsuzluk; 39'u (%5,5) kurumda çalışan diğer sağlık ekibi ile iletişim kuramama; 35'i (%4,7) doktor sayısının az olması; 35'i (%4,7) diğer⁴ seçeneğinde karşılaştıkları güçlükleri bildirmişlerdir.

Katılımcıların işinden maddi olarak tatmin olma durumu incelendiğinde; katılımcıların 64'ü (%21,2) işinden maddi olarak tatmin olduğunu, 237'si (%78,5) işinden maddi olarak tatmin olmadığını bildirmişlerdir.

Katılımcıların işinden manevi olarak tatmin olma durumu incelendiğinde; katılımcıların 147'si (%48,7) işinden manevi olarak tatmin olduğunu; 150'si (%49,7) işinden manevi olarak tatmin olmadığını bildirmişlerdir.

Katılımcıların hayatı anlamlı bulma düzeyi incelendiğinde; katılımcıların 51'i (%16,9) düşük düzey; 153'ü (%50,7) orta düzey, 78'i (%25,8) iyi düzey, 19'u (%6,3) ise yüksek düzeyde hayatlarına anlamlı bulduklarını bildirmişlerdir.

6.2. Araştırmanın Ölçeklerine ve İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmada kullanılan işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarına ve ölçeklerin ifadelerine ilişkin tanımlayıcı bulgular aşağıda yer almaktadır.

Ölçeklerin, ölçek alt boyutlarının ve ölçek ifadelerinin yorumlanmasında aşağıdaki ortalama değerler sınır olarak kabul edilmiştir:

1- 1,80 çok düşük; 1,81- 2,60 düşük; 2,61- 3,40 orta; 3,41- 4,20 yüksek; 4,21- 5,00 çok yüksek.

Tablo 9. Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler ve Alt boyutları	N	Min.	Maks.	Ortalama	Standart Sapma
İşe yabancılaşıma ölçeği	302	1	5	2,4746	0,91937
İş yerinde mutluluk ölçeği	302	1	5	3,1444	0,85987
İşin anlamlılığı ölçeği	302	1,10	5	3,4807	0,79542
Pozitif anlam alt boyutu	302	1	5	3,3650	0,81788
İşin kattığı anlam alt boyutu	302	1	5	3,3937	0,94885
Yüksek motivasyon alt boyutu	302	1	5	3,7219	0,91808

Katılımcıların işe yabancılaşıma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçekleri ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarından aldıkları puanların dağılımına Tablo 9’da yer verilmiştir (N=302).

Tablo 9’a göre “İşe Yabancılaşıma Ölçeği” genel puanları; minimum 1; maksimum 5 ve ortalaması 2,4746 oranıyla düşüktür. Araştırmanın diğer bir değişkeni olan “İş Yerinde Mutluluk Ölçeği” genel puanları; minimum 1; maksimum 5 ve ortalaması 3,1444 oranıyla ortadır. Araştırmanın son değişkeni olan “İşin anlamlılığı ölçeği” genel puanları; minimum 1,10; maksimum 5 ve ortalaması 3,4807 oranıyla yüksektir. İşin anlamlılığı ölçeğinin alt boyut düzeyleri incelendiğinde; “Pozitif Anlam” minimum 1; maksimum 5 ve ortalaması 3,3650 oranıyla ortadır. “İşin Kattığı Anlam” minimum 1; maksimum 5 ve ortalaması 3,3937 oranıyla ortadır. “Yüksek Motivasyon” minimum 1; maksimum 5 ve ortalaması 3,7219 oranıyla yüksektir.

Katılımcıların anketlere verdikleri yanıtlara istinaden en düşük ortalamanın işe yabancılaşıma ölçeğine ($\bar{X}=2,4746/5$) en yüksek ortalamanın ise işin anlamlılığı ölçeğinin yüksek motivasyon alt boyutuna ($\bar{X}=3,7219/5$) verildiği görülmektedir.

Tablo 10. İşe Yabancılaşma Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtlara İlişkin Değerlendirmeler

No	İfadeler	N	Min.	Maks.	Ortalama	Standart Sapma
1	Neden çalıştığımı bilmiyorum.	302	1	5	1,963	1,2688
2	Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.	302	1	5	2,151	1,2338
3	Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.	302	1	5	2,575	1,3659
4	İşimle ilgili heyecan duymuyorum.	302	1	5	2,679	1,2852
5	Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.	302	1	5	3,087	1,3902
6	Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	302	1	5	2,485	1,2127
7	Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.	302	1	5	2,420	1,3506
8	İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.	302	1	5	2,437	1,3423

Katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği ifadelerine verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 10’da yer almaktadır. Buna göre katılımcıların işe yabancılaşma ölçeği ifadelerine minimum 1; maksimum 5 puan verdikleri görülmektedir (N=302). Ölçek ifadelerinin ortalama değerleri incelendiğinde en düşük ifadenin “*Neden çalıştığımı bilmiyorum.*” ifadesine ($\bar{X}=1,963$) verildiği; en yüksek ifadenin “*Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.*” ifadesine ($\bar{X}=3,087$) verildiği görülmektedir. Ölçeğin diğer ifadeleri incelendiğinde “*Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 2,151; “*Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 2,575; “*İşimle ilgili heyecan*

duymuyorum.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 2,679; “*Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğumu düşünüyorum.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 2,485; “*Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 2,420; “*İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 2,437 olduğu görülmektedir.

Tablo 11. İş Yerinde Mutluluk Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtlara İlişkin Değerlendirmeler

No	İfadeler	N	Min.	Maks.	Ortalama	Standart Sapma
1	İş yerinde kendimi neşeli ve keyifli hissedirim.	302	1	5	3,0660	1,06700
2	Sabahları işe gelirken, kendimi dinç hissediyorum.	302	1	5	2,6150	1,22920
3	İş yerinde sevdiğim ve istediğim görevler yapmaktayım.	302	1	5	3,2280	1,13020
4	İş yerinde kendimi hareketli ve enerjik hissedirim.	302	1	5	3,1070	1,10960
5	İş yerinde sürekli gergin/ sinirli bir ruh halim vardır.	302	1	5	3,7047	1,09364

Katılımcıların iş yerinde mutluluk ölçeği ifadelerine verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 11’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların iş yerinde mutluluk ölçeği ifadelerine minimum 1; maksimum 5 puan verdikleri görülmektedir (N=302). Ölçek ifadelerinin ortalama değerleri incelendiğinde en düşük ifadenin “*Sabahları işe gelirken, kendimi dinç hissediyorum.*” ifadesine ($\bar{X}$ =2,6150) verildiği; en yüksek ifadenin “*İş yerinde sürekli gergin/ sinirli bir ruh halim vardır.*” ifadesine ($\bar{X}$ =3,7047) verildiği görülmektedir. Ölçeğin diğer ifadeleri incelendiğinde; “*İş yerinde kendimi neşeli ve keyifli hissedirim.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,0660; “*İş yerinde sevdiğim ve istediğim görevler yapmaktayım.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,2280; “*İş yerinde kendimi hareketli ve enerjik hissedirim.*” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,1070 olduğu görülmektedir.

Tablo 12. İşin Anlamlılığı Ölçeği İfadelerine Verilen Yanıtlara İlişkin Değerlendirmeler

No	İfadeler	N	Min.	Maks.	Ortalama	Standart Sapma
1	İyi bir kariyere sahibim.	302	1	5	2,9270	1,13300
2	İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.	302	1	5	3,3760	1,13810
3	İşim aslında dünyaya bir fark katmaz.	302	1	5	3,8423	1,16936
4	İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.	302	1	5	3,4720	1,10720
5	İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.	302	1	5	3,6230	1,03180
6	İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.	302	1	5	3,6360	1,15840
7	İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.	302	1	5	3,3890	1,09290
8	İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.	302	1	5	3,4380	1,07770
9	İşim, etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.	302	1	5	3,4170	1,12200
10	Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.	302	1	5	3,6880	1,14790

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeği ifadelerine verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 12’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların işin anlamlılığı ölçeği ifadelerine minimum 1; maksimum 5 puan verdikleri görülmektedir (N=302). Ölçek ifadelerinin ortalama değerleri incelendiğinde en düşük ifadenin “İyi bir kariyere sahibim.” ifadesine ($\bar{X}$ =2,9270) verildiği; en yüksek ifadenin “İşim aslında dünyaya bir fark katmaz.” ifadesine ($\bar{X}$ =3,8423) verildiği görülmektedir. Ölçeğin diğer ifadeleri incelendiğinde; “İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,3760; “İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,4720; “İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.”

ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,6230; “İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,6360; “İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,3890; “İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,4380; “İşim, etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,4170; “Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.” ifadesine verilen yanıtların ortalaması 3,6880 olduğu görülmektedir.

6.3. Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Fark Analizi Sonuçları

Araştırmanın değişkenlerinin bağımsız iki gruba göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t testinin kullanıldığı değişkenler; cinsiyet, medeni durum, hizmet şekli, işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu şeklindedir. Araştırmanın değişkenlerinin ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tercih edilmiştir. Tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) uygulandığı değişkenler; yaş, gelir durumu, görev/ statü, çalışma şekli, hastanedeki çalışma süresi, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, işinden memnun olma düzeyi, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği, hayatı anlamlı bulma düzeyi şeklindedir. Tek yönlü varyans analizinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması durumunda ($p < 0,05$) varyansların homojen dağılım gösterip göstermesi durumuna bakılmış ve varyansların homojen dağılım gösterdiği durumlarda ($p > 0,05$) post hoc testlerinden Gabriel testi uygulanmış; varyansların homojen dağılım göstermemesi durumunda ($p < 0,05$) post hoc testlerinden Games- Howell testi uygulanmıştır.

6.3.1. İşe Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Fark Analizi Sonuçları

İşe yabancılaşma ölçeğine ilişkin fark analizi (Bağımsız örneklem t testi ve Tek yönlü varyans analizi) bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 13. Çeşitli Değişkenlere Göre İşe Yabancılaşma Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Cinsiyet							
Kadın (1)	224	2,4336	0,91408	0,06107	-1,542	0,124	-
Erkek (2)	76	2,6211	0,92145	0,10570			

Tablo 13. Çeşitli Değişkenlere Göre İşe Yabancılaşma Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Medeni Durum							
Evli (1)	216	2,4352	0,90904	0,06185	-1,232	0,219	-
Bekar (2)	85	2,5803	0,94643	0,10265			
Hizmet Şekli							
Kadrolu (1)	233	2,5158	0,90965	0,05959	1,380	0,169	-
Sözleşmeli (2)	67	2,3400	0,94828	0,11585			
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	64	2,0273	0,89434	0,11179	-4,517	0,000	2>1
Hayır (2)	237	2,5953	0,89199	0,05794			
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	147	2,0777	0,77068	0,06356	-8,059	0,000	2>1
Hayır (2)	150	2,8627	0,90152	0,07361			
İşle İlgili Sağlık Sorunu Yaşadığını Beyan Etme Durumu							
Evet (1)	187	2,6863	0,91149	0,06665	5,329	0,000	1>2
Hayır (2)	115	2,1305	0,82657	0,07708			

Tablo 13'te yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri, cinsiyete, medeni duruma, hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma ve işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

İşinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcıların ($\bar{X}=2,5953$) işinden maddi olarak tatmin olan katılımcılara ($\bar{X}= 2,0273$) göre; işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcıların ($\bar{X}=2,8627$) işinden manevi olarak tatmin olan katılımcılara ($\bar{X}= 2,0777$) göre; işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcıların ($\bar{X}= 2,6863$) işle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcılara ($\bar{X}= 2,1305$) göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H1a, H1c ve H1f hipotezleri reddedilirken; H1i, H1m ve H1n hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 14. Çeşitli Değişkenlere Göre İşe Yabancılaşma Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Yaş							
31 yaş ve altı (1)	97	2,4318	0,89981	0,09136	0,186	0,830	-
32- 41 yaş (2)	101	2,4922	0,90029	0,08958			
42 yaş ve üzeri (3)	98	2,5074	0,94515	0,09547			
Gelir Durumu							
Gelir giderden fazla (1)	32	2,3008	0,97853	0,17298	4,461	0,012	3>2
Gelir gidere eşit (2)	110	2,3283	0,79255	0,07557			Games-
Gelir giderden az (3)	154	2,6378	0,97111	0,07825			Howell
Görev/ Statü							
İdari personel (1)	30	2,2298	1,21382	0,22161	1,605	0,188	-
Doktor (2)	48	2,4505	0,80587	0,11632			
Hemşire/ Ebe (3)	149	2,5796	0,88629	0,07261			
Yardımcı personel (4)	73	2,3847	0,91091	0,10661			
Çalışma Şekli							
Gündüz (1)	120	2,4132	0,95542	0,08722	0,596	0,552	-
Nöbet (2)	16	2,3939	0,94175	0,23544			
Gündüz + Nöbet (3)	166	2,5268	0,89265	0,06928			
Hastanedeki Çalışma Süresi							
2 yıl ve altı (1)	108	2,3684	0,96345	0,09271	2,709	0,068	-
2 yıl üzeri- 10 yıl (2)	116	2,6265	0,88709	0,08236			
11 yıl ve üzeri (3)	75	2,3799	0,89738	0,10362			
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi							
9 yıl ve altı (1)	100	2,3764	0,87919	0,08792	1,522	0,220	-
10- 19 yıl (2)	101	2,6033	0,93526	0,09306			
20 yıl ve üzeri (3)	93	2,4800	0,95476	0,09900			

Tablo 14. Çeşitli Değişkenlere Göre İşe Yabancılaşma Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark	
İşinden Memnun Olma Düzeyi								
Hiç memnun değilim (1)	32	2,9966	1,06397	0,18809	16,982	0,000	4<1,2,3	
Memnun değilim (2)	47	2,9347	0,67401	0,09831			5<1,2,3,4	
Kararsızım (3)	53	2,7621	0,85055	0,11683			Gabriel	
Memnunum (4)	156	2,2283	0,83295	0,06669				
Çok memnunum (5)	13	1,4135	0,59814	0,16589				
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu								
Evet, sıklıkla (1)	50	3,0522	1,04285	0,14748	17,282	0,000	1>2,3	
Ara sıra (2)	124	2,5385	0,79851	0,07171			Gabriel	
Hayır, hiç (3)	123	2,1978	0,87993	0,07934				
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği								
Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum. (1)	66	2,0395	0,76146	0,09373	17,058	0,000	3>1,2	
Burası ya da başka yer benim için fark etmez. (2)	150	2,4352	0,86963	0,07101			Gabriel	
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım. (3)	81	2,8729	0,93462	0,10385				
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi								
Düşük düzey (1)	51	3,0381	1,00663	0,14096	11,351	0,000	1>2,3,4	
Orta düzey (2)	153	2,4887	0,81653	0,06601			Gabriel	
İyi düzey (3)	78	2,1835	0,91023	0,10306				
Yüksek düzey (4)	19	2,0558	0,82987	0,19038				

Tablo 14'te yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işe yabancılaşma düzeyleri, yaşa, görev/ statüye, çalışma şekline, hastanedeki çalışma süresine, sağlık

sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H1b, H1e, H1g, H1h ve H1ı hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre geliri gidere eşit ve geliri giderden az olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). Geliri giderden az olan katılımcıların ($\bar{X}=2,6378$) geliri gidere eşit olan katılımcılara ($\bar{X}=2,3283$) göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H1d hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işimden memnunum diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsızım diyen katılımcılar arasında; çok memnunum diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). İşinden memnunum diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,2283$), hiç memnun değilim ($\bar{X}=2,9966$), memnunum ($\bar{X}=2,9347$) ve kararsızım ($\bar{X}=2,7621$) diyen katılımcılara göre; işimden çok memnunum ($\bar{X}=1,4135$) diyen katılımcıların ise diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H1j hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İşten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,0522$) diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H1k hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine

göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre “*Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). “*Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,8729$) diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H11 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}=3,0381$) diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H1o hipotezi kabul edilmiştir.

6.3.2. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğine İlişkin Fark Analizi Sonuçları

İş yerinde mutluluk ölçeğine ilişkin fark analizi (Bağımsız örneklem t testi ve Tek yönlü varyans analizi) bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 15. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Cinsiyet							
Kadın (1)	224	3,1233	0,86363	0,05770	-0,557	0,578	-
Erkek (2)	76	3,1869	0,85374	0,09793			
Medeni Durum							
Evli (1)	216	3,1930	0,86769	0,05904	1,562	0,119	-
Bekar (2)	85	3,0212	0,83724	0,09081			
Hizmet Şekli							
Kadrolu (1)	233	3,1840	0,85889	0,05627	1,526	0,128	-
Sözleşmeli (2)	67	3,0020	0,86705	0,10593			

Tablo 15. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	64	3,5288	0,82774	0,10347	4,100	0,000	1>2
Hayır (2)	237	3,0454	0,83944	0,05453			
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	147	3,5299	0,80764	0,06661	8,327	0,000	1>2
Hayır (2)	150	2,7778	0,74813	0,06108			
İşle İlgili Sağlık Sorunu Yaşadığını Beyan Etme Durumu							
Evet (1)	187	2,9061	0,84410	0,06173	-6,555	0,000	2>1
Hayır (2)	115	3,5319	0,73834	0,06885			

Tablo 15’te yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyleri, cinsiyete, medeni duruma, hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma ve işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

İşinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,5288$) işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}= 3,0454$) göre; işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,5299$) işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}= 2,7778$) göre; işle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların ($\bar{X}= 3,5319$) işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara ($\bar{X}= 2,9061$) göre iş yerinde mutluluk düzeyi daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H2a, H2c ve H2f hipotezleri reddedilirken; H2i, H2m ve H2n hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 16. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Yaş							
31 yaş ve altı (1)	97	3,0693	0,75497	0,07666	1,168	0,312	-
32- 41 yaş (2)	101	3,0933	0,89476	0,08903			
42 yaş ve üzeri (3)	98	3,2423	0,91481	0,09241			

Tablo 16. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Gelir Durumu							
Gelir giderden fazla (1)	32	3,2389	0,86355	0,15265	0,971	0,380	-
Gelir gidere eşit (2)	110	3,1958	0,78534	0,07488			
Gelir giderden az (3)	154	3,0678	0,91523	0,07375			
Görev/ Statü							
İdari personel (1)	30	3,1648	0,86531	0,15798	0,087	0,967	-
Doktor (2)	48	3,1135	0,89116	0,12863			
Hemşire/ Ebe (3)	149	3,1241	0,86837	0,07114			
Yardımcı personel (4)	73	3,1781	0,83703	0,09797			
Çalışma Şekli							
Gündüz (1)	120	3,1549	0,82723	0,07552	0,281	0,756	-
Nöbet (2)	16	3,2875	0,94083	0,23521			
Gündüz + Nöbet (3)	166	3,1230	0,87879	0,06821			
Hastanedeki Çalışma Süresi							
2 yıl ve altı (1)	108	3,2103	0,87365	0,08407	2,072	0,128	-
2 yıl üzeri- 10 yıl (2)	116	3,0199	0,87239	0,08100			
11 yıl ve üzeri (3)	75	3,2454	0,80037	0,09242			
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi							
9 yıl ve altı (1)	100	3,1312	0,79355	0,07935	2,122	0,122	-
10- 19 yıl (2)	101	3,0260	0,88989	0,08855			
20 yıl ve üzeri (3)	93	3,2804	0,90084	0,09341			
İşinden Memnun Olma Düzeyi							
Hiç memnun değilim (1)	32	1,9250	0,62990	0,11135	48,670	0,000	2>1
Memnun değilim (2)	47	2,8285	0,73425	0,10710			3>1
Kararsızım (3)	53	2,9623	0,55441	0,07615			4>1,2,3
Memnunum (4)	156	3,4466	0,67840	0,05432			5>1,2,3,4
Çok memnunum (5)	13	4,3846	0,90355	0,25060			Gabriel

Tablo 16. Çeşitli Değişkenlere Göre İş Yerinde Mutluluk Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu							
Evet, sıklıkla (1)	50	2,2389	0,71282	0,10081	50,608	0,000	3>1,2
Ara sıra (2)	124	3,1453	0,71203	0,06394			Gabriel
Hayır, hiç (3)	123	3,5030	0,79840	0,07199			
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği							
Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum. (1)	66	3,7644	0,72729	0,08952	52,854	0,000	1>2,3 Gabriel
Burası ya da başka yer benim için fark etmez. (2)	150	3,2140	0,71651	0,05850			
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım. (3)	81	2,5201	0,78649	0,08739			
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi							
Düşük düzey (1)	51	2,3997	0,80370	0,11254	22,545	0,000	1<2,3,4
Orta düzey (2)	153	3,1700	0,72011	0,05822			Games- Howell
İyi düzey (3)	78	3,4516	0,80802	0,09149			
Yüksek düzey (4)	19	3,6842	1,05054	0,24101			

Tablo 16’da yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyleri, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, hastanedeki çalışma süresine, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H2b, H2d, H2e, H2g, H2h ve H2i hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyleri işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işimden memnun değilim diyen

katılımcılar ile hiç memnun değilim diyen katılımcılar arasında; kararsızım diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim diyen katılımcılar arasında; memnunum diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsızım diyen katılımcılar arasında; çok memnunum diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). İşimden memnun değilim diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,8285$) hiç memnun değilim diyen katılımcılara ($\bar{X}=1,9250$) göre; kararsızım diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,9623$) hiç memnun değilim diyen katılımcılara ($\bar{X}=1,9250$) göre; işimden memnunum ($\bar{X}=3,4466$) diyen katılımcıların hiç memnun değilim ($\bar{X}=1,9250$), memnun değilim ($\bar{X}=2,8285$) ve kararsızım ($\bar{X}=2,9623$) diyen katılımcılara göre; işimden çok memnunum diyen katılımcıların ($\bar{X}=4,3846$) diğer katılımcılara göre iş yerinde mutluluk düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H2j hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyleri işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işten ayrılmayı “*hayır, hiç düşünmüyorum*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İşten ayrılmayı “*hayır, hiç düşünmüyorum*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,5030$) diğer katılımcılara göre iş yerinde mutluluk düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H2k hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyleri aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre “*Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). “*Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.*” diyen katılımcılar ($\bar{X}=3,7644$) diğer katılımcılara göre iş yerinde mutluluk düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H2l hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre hayatının anlamını

düşük düzeyde bulan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}=2,3997$) diğer katılımcılara göre iş yerinde mutluluk düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H2o hipotezi kabul edilmiştir.

6.3.3. İşin Anlamlılığı Ölçeğine ve Alt Boyutlarına İlişkin Fark Analizi Sonuçları

İşin anlamlılığı ölçeğine ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarına ilişkin fark analizi bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

6.3.3.1. İşin Anlamlılığı Ölçeğine İlişkin Fark Analizi Sonuçları

Tablo 17. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığı Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Cinsiyet							
Kadın (1)	224	3,5330	0,77679	0,05190	2,067	0,040	1>2
Erkek (2)	76	3,3169	0,81904	0,09395			
Medeni Durum							
Evli (1)	216	3,5329	0,80589	0,05483	1,634	0,103	-
Bekar (2)	85	3,3679	0,74252	0,08054			
Hizmet Şekli							
Kadrolu (1)	233	3,5331	0,78029	0,05112	2,018	0,044	1>2
Sözleşmeli (2)	67	3,3113	0,83601	0,10213			
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	64	3,7435	0,83726	0,10466	3,014	0,003	1>2
Hayır (2)	237	3,4096	0,77202	0,05015			
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	147	3,8009	0,69524	0,05734	7,349	0,000	1>2
Hayır (2)	150	3,1717	0,77708	0,06345			
İşle İlgili Sağlık Sorunu Yaşadığını Beyan Etme Durumu							
Evet (1)	187	3,3781	0,81431	0,05955	-2,891	0,004	2>1
Hayır (2)	115	3,6474	0,73711	0,06874			

Tablo 17’de yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri, medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); cinsiyete, hizmet şekline, işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma ve işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Kadın katılımcıların ($\bar{X}=3,5330$) erkek katılımcılara ($\bar{X}=3,3169$) göre; hizmet şekli kadrolu olan katılımcıların ($\bar{X}=3,5331$) sözleşmeli olan katılımcılara ($\bar{X}=3,3113$) göre; işinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,7435$) işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}=3,4096$) göre; işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,8009$) işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}=3,1717$) göre; işle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların ($\bar{X}=3,6474$) işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara ($\bar{X}=3,3781$) göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H3c hipotezi reddedilirken; H3a, H3f, H3i, H3m ve H3n hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 18. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığı Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Yaş							
31 yaş ve altı (1)	97	3,3864	0,75618	0,07678	1,896	0,152	-
32- 41 yaş (2)	101	3,4211	0,81588	0,08118			
42 yaş ve üzeri (3)	98	3,5914	0,79168	0,07997			
Gelir Durumu							
Gelir giderden fazla (1)	32	3,4959	0,79731	0,14095	1,530	0,218	-
Gelir gidere eşit (2)	110	3,5698	0,65035	0,06201			
Gelir giderden az (3)	154	3,3969	0,88517	0,07133			
Görev/ Statü							
İdari personel (1)	30	3,3277	0,90904	0,16597	2,262	0,081	-
Doktor (2)	48	3,7188	0,72278	0,10432			
Hemşire/ Ebe (3)	149	3,4099	0,76137	0,06237			
Yardımcı personel (4)	73	3,5132	0,83948	0,09825			

Tablo 18. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığı Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Çalışma Şekli							
Gündüz (1)	120	3,4685	0,79214	0,07231	1,316	0,270	-
Nöbet (2)	16	3,7937	0,50129	0,12532			
Gündüz + Nöbet (3)	166	3,4593	0,81775	0,06347			
Hastanedeki Çalışma Süresi							
2 yıl ve altı (1)	108	3,5016	0,85093	0,08188	0,190	0,827	-
2 yıl üzeri- 10 yıl (2)	116	3,4413	0,76573	0,07110			
11 yıl ve üzeri (3)	75	3,4960	0,75710	0,08742			
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi							
9 yıl ve altı (1)	100	3,4294	0,76350	0,07635	3,192	0,043	3>2
10- 19 yıl (2)	101	3,3501	0,80918	0,08052			Gabriel
20 yıl ve üzeri (3)	93	3,6276	0,77637	0,08051			
İşinden Memnun Olma Düzeyi							
Hiç memnun değilim (1)	32	2,7944	0,92427	0,16339	14,901	0,000	2>1
Memnun değilim (2)	47	3,3468	0,61427	0,08960			4>1,2,3
Kararsızım (3)	53	3,2541	0,79164	0,10874			5>1,2,3
Memnunum (4)	156	3,6672	0,67076	0,05370			Games-
Çok memnunum (5)	13	4,2462	0,96230	0,26689			Howell
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu							
Evet, sıklıkla (1)	50	3,0509	0,91936	0,13002	13,597	0,000	1<2,3
Ara sıra (2)	124	3,4437	0,71626	0,06432			Games-
Hayır, hiç (3)	123	3,7065	0,72900	0,06573			Howell
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi							
Düşük düzey (1)	51	2,9041	0,83352	0,11672	17,050	0,000	1<2,3,4
Orta düzey (2)	153	3,4749	0,72612	0,05870			2<4
İyi düzey (3)	78	3,7347	0,70529	0,07986			Gabriel
Yüksek düzey (4)	19	4,0417	0,71686	0,16446			

Tablo 18. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığı Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği							
Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum. (1)	66	3,8593	0,64434	0,07931	14,767	0,000	1>2,3 Games- Howell
Burası ya da başka yer benim için fark etmez. (2)	150	3,4706	0,70442	0,05752			
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım. (3)	81	3,1810	0,90685	0,10076			

Tablo 18’de yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H3b, H3d, H3e, H3g ve H3h hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre sağlık sektöründe 10- 19 yıl arası çalışmış katılımcılar ile 20 yıl ve üzeri süredir çalışan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 20 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların ($\bar{X}=3,6276$) 10- 19 yıl arası çalışmış katılımcılara ($\bar{X}=3,3501$) işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca göre H31 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre işimden memnun değilim diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim diyen katılımcılar arasında; memnunum diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsızım

diyen katılımcılar arasında; çok memnunum diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsızım diyen katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). İşimden memnun değilim ($\bar{X}= 3,3468$) diyen katılımcıların hiç memnun değilim diyen katılımcılara ($\bar{X}=2,7944$) göre; işimden memnunum diyen katılımcıların ($\bar{X}= 3,6672$), hiç memnun değilim ($\bar{X}= 2,7944$), memnun değilim ($\bar{X}= 3,3468$) ve kararsızım ($\bar{X}= 3,2541$) diyen katılımcılara göre; işimden çok memnunum ($\bar{X}= 4,2462$) diyen katılımcıların, hiç memnun değilim ($\bar{X}= 2,7944$), memnun değilim ($\bar{X}= 3,3468$) ve kararsızım ($\bar{X}= 3,2541$) diyen katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca göre H3j hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games-Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre işten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İşten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,0509$) diğer katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H3k hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında; orta düzeyde bulan katılımcılar ile yüksek düzeyde bulan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}= 2,9041$) diğer katılımcılara göre; orta düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}=3,4749$) yüksek düzeyde bulan katılımcılara ($\bar{X}=4,0417$) göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H3o hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre “*Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.*” diyen katılımcılar ile diğer

katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). “Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.” diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,8593$) diğer katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca göre H31 hipotezi kabul edilmiştir.

6.3.3.2. İşin Anlamlılığı Ölçeği Pozitif Anlam Alt Boyutuna İlişkin Fark Analizi Bulguları

İşin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam alt boyutuna ilişkin fark analizi (Bağımsız örneklem t testi ve Tek yönlü varyans analizi) bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 19. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Pozitif Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Cinsiyet							
Kadın (1)	224	3,3922	0,81927	0,05474	1,088	0,277	-
Erkek (2)	76	3,2747	0,79551	0,09125			
Medeni Durum							
Evli (1)	216	3,4328	0,82299	0,05600	2,109	0,036	1>2
Bekar (2)	85	3,2147	0,76637	0,08312			
Hizmet Şekli							
Kadrolu (1)	233	3,4204	0,78749	0,05159	2,134	0,034	1>2
Sözleşmeli (2)	67	3,1793	0,90498	0,11056			
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	64	3,6714	0,81986	0,10248	3,428	0,001	1>2
Hayır (2)	237	3,2827	0,80089	0,05202			
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	147	3,6986	0,70519	0,05816	7,415	0,000	1>2
Hayır (2)	150	3,0468	0,80536	0,06576			
İşle İlgili Sağlık Sorunu Yaşadığını Beyan Etme Durumu							
Evet (1)	187	3,2699	0,83754	0,06125	-2,600	0,010	2>1
Hayır (2)	115	3,5195	0,76340	0,07119			

Tablo 19’da yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyut düzeyi, cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); medeni duruma, hizmet şekline, işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma ve işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Evli katılımcıların ($\bar{X}=3,4328$) bekar katılımcılara ($\bar{X}=3,2147$) göre; hizmet şekli kadrolu olan katılımcıların ($\bar{X}=3,4204$) sözleşmeli olan katılımcılara ($\bar{X}=3,1793$) göre; işinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,6714$) işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}=3,2827$) göre; işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,6986$) işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}=3,0468$) göre; işle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların ($\bar{X}=3,5195$) işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara ($\bar{X}=3,2699$) göre pozitif anlam düzeyi daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H4a hipotezi reddedilirken; H4c, H4f, H4i, H4m ve H4n hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 20. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Pozitif Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Yaş							
31 yaş ve altı (1)	97	3,2380	0,75925	0,07709	1,837	0,161	-
32- 41 yaş (2)	101	3,3445	0,85164	0,08474			
42 yaş ve üzeri (3)	98	3,4601	0,81255	0,08208			
Gelir Durumu							
Gelir giderden fazla (1)	32	3,4256	0,87009	0,15381	1,730	0,179	-
Gelir gidere eşit (2)	110	3,4513	0,67710	0,06456			
Gelir giderden az (3)	154	3,2693	0,89351	0,07200			
Görev/ Statü							
İdari personel (1)	30	3,3879	0,99104	0,18094	2,615	0,051	-
Doktor (2)	48	3,6354	0,75258	0,10863			
Hemşire/ Ebe (3)	149	3,2599	0,77684	0,06364			
Yardımcı personel (4)	73	3,3714	0,83807	0,09809			

Tablo 20. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Pozitif Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Çalışma Şekli							
Gündüz (1)	120	3,3888	0,83045	0,07581	0,381	0,684	-
Nöbet (2)	16	3,5000	0,69522	0,17381			
Gündüz + Nöbet (3)	166	3,3348	0,82212	0,06381			
Hastanedeki Çalışma Süresi							
2 yıl ve altı (1)	108	3,4047	0,85340	0,08212	0,332	0,717	-
2 yıl üzeri- 10 yıl (2)	116	3,3157	0,78829	0,07319			
11 yıl ve üzeri (3)	75	3,3618	0,80583	0,09305			
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi							
9 yıl ve altı (1)	100	3,3122	0,75050	0,07505	2,530	0,081	-
10- 19 yıl (2)	101	3,2491	0,84527	0,08411			
20 yıl ve üzeri (3)	93	3,5010	0,82141	0,08518			
İşinden Memnun Olma Düzeyi							
Hiç memnun değilim (1)	32	2,7018	0,96144	0,16996	13,266	0,000	4>1,2,3
Memnun değilim (2)	47	3,2287	0,60305	0,08796			5>1,2,3
Kararsızım (3)	53	3,1568	0,79637	0,10939			Games-
Memnunum (4)	156	3,5365	0,70858	0,05673			Howell
Çok memnunum (5)	13	4,1731	1,03775	0,28782			
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu							
Evet, sıklıkla (1)	50	2,9542	0,91844	0,12989	10,217	0,000	1<2,3
Ara sıra (2)	124	3,3601	0,74322	0,06674			Gabriel
Hayır, hiç (3)	123	3,5496	0,77031	0,06946			
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi							
Düşük düzey (1)	51	2,7575	0,82968	0,11618	17,234	0,000	1<2,3,4
Orta düzey (2)	153	3,3645	0,74529	0,06025			2<4
İyi düzey (3)	78	3,6358	0,74035	1,08383			Gabriel
Yüksek düzey (4)	19	3,8938	0,76119	0,17463			

Tablo 20. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Pozitif Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği							
Çalışacağım en iyi iş yeri 66 burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum. (1)	66	3,7858	0,67579	0,08318	17,244	0,000	3<1,2 Gabriel
Burası ya da başka yer benim için fark etmez. (2)	150	3,3411	0,72182	0,05894			
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım. (3)	81	3,0364	0,91782	0,10198			

Tablo 20’de yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu düzeyi yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, hastanedeki çalışma süresine, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H4b, H4d, H4e, H4g, H4h ve H4ı hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu düzeyi işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre işinden memnunum diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım diyen katılımcılar arasında; çok memnunum diyen katılımcılar ile hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım diyen katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). İşimden memnunum ($\bar{X}=3,5365$) diyen katılımcıların hiç memnun değilim ($\bar{X}=2,7018$), memnun değilim ($\bar{X}=3,2287$), kararsızım diyen katılımcılara ($\bar{X}=3,1568$) göre; işimden çok memnunum ($\bar{X}=4,1731$) diyen katılımcıların hiç memnun değilim ($\bar{X}=2,7018$), memnun değilim ($\bar{X}=3,2287$), kararsızım diyen katılımcılara ($\bar{X}=3,1568$) göre pozitif anlam düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H4j

hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu düzeyi işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcılar diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İşten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,9542$) diğer katılımcılara göre pozitif anlam düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H4k hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında; orta düzeyde bulan katılımcılar ile yüksek düzeyde bulan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}= 2,7575$) diğer katılımcılara göre; orta düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}=3,3645$) yüksek düzeyde bulan katılımcılara ($\bar{X}=3,8938$) göre pozitif anlam düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H4o hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyut düzeyi aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre “*Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). “*Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,0364$) diğer katılımcılara göre pozitif anlam düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H4l hipotezi kabul edilmiştir.

6.3.3.3. İşin Anlamlılığı Ölçeği İşin Kattığı Anlam Alt Boyutuna İlişkin Fark Analizi Bulguları

İşin anlamlılığı ölçeğinin işin kattığı anlam alt boyutuna ilişkin fark analizi (Bağımsız örneklem t testi ve Tek yönlü varyans analizi) bulgularına aşağıda yer

verilmiştir.

Tablo 21. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının İşin Kattığı Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Cinsiyet							
Kadın (1)	224	3,4389	0,93405	0,06241	1,514	0,131	-
Erkek (2)	76	3,2491	0,97490	0,11183			
Medeni Durum							
Evli (1)	216	3,4515	0,96360	0,06556	1,467	0,143	-
Bekar (2)	85	3,2752	0,87094	0,09447			
Hizmet Şekli							
Kadrolu (1)	233	3,4305	0,95690	0,06269	1,123	0,262	-
Sözleşmeli (2)	67	3,2825	0,92714	0,11327			
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	64	3,7157	0,93132	0,11641	3,069	0,002	1>2
Hayır (2)	237	3,3113	0,93650	0,06083			
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	147	3,7320	0,81495	0,06722	6,349	0,000	1>2
Hayır (2)	150	3,0732	0,96802	0,07904			
İşle İlgili Sağlık Sorunu Yaşadığını Beyan Etme Durumu							
Evet (1)	187	3,2488	0,95931	0,07015	-3,466	0,001	2>1
Hayır (2)	115	3,6295	0,88606	0,08263			

Tablo 21’de yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işin kattığı anlam düzeyleri, cinsiyete, medeni duruma, hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma ve işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

İşinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,7157$) işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}= 3,3113$) göre; işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=3,7320$) işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}=$

3,0732) göre; işle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların ($\bar{X}= 3,6295$) işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara ($\bar{X}= 3,2488$) göre işin kattığı anlam düzeyi daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H5a, H5c ve H5f hipotezleri reddedilirken; H5i, H5m ve H5n hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 22. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının İşin Kattığı Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Yaş							
31 yaş ve altı (1)	97	3,2742	0,86392	0,08772	2,879	0,058	-
32- 41 yaş (2)	101	3,2975	0,99149	0,09866			
42 yaş ve üzeri (3)	98	3,5640	0,95795	0,09677			
Gelir Durumu							
Gelir giderden fazla (1)	32	3,3581	0,86800	0,15344	2,027	0,134	-
Gelir gidere eşit (2)	110	3,5254	0,76000	0,07246			
Gelir giderden az (3)	154	3,2878	1,07607	0,08671			
Görev/ Statü							
İdari personel (1)	30	3,3306	1,03582	0,18911	2,180	0,090	-
Doktor (2)	48	3,6042	0,82415	0,11896			
Hemşire/ Ebe (3)	149	3,2653	0,95228	0,07801			
Yardımcı personel (4)	73	3,5178	0,95691	0,11200			
Çalışma Şekli							
Gündüz (1)	120	3,3771	0,97229	0,08876	3,058	0,048	-
Nöbet (2)	16	3,9583	0,52880	0,13220			
Gündüz + Nöbet (3)	166	3,3514	0,94987	0,07372			
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi							
Düşük düzey (1)	51	2,8206	1,08941	0,15255	11,412	0,000	1<2,3,4
Orta düzey (2)	153	3,3773	0,85432	0,06907			2<3
İyi düzey (3)	78	3,6880	0,84317	0,09547			Games-
Yüksek düzey (4)	19	3,8772	0,99511	0,22829			Howell

Tablo 22. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının İşin Kattığı Anlam Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Hastanedeki Çalışma Süresi							
2 yıl ve altı (1)	108	3,3648	0,97597	0,09391	0,919	0,400	-
2 yıl üzeri- 10 yıl (2)	116	3,3297	0,92196	0,08560			
11 yıl ve üzeri (3)	75	3,5145	0,94574	0,10921			
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi							
9 yıl ve altı (1)	100	3,2993	0,87992	0,08799	3,949	0,020	3>2
10- 19 yıl (2)	101	3,2447	1,00005	0,09951			Gabriel
20 yıl ve üzeri (3)	93	3,5978	0,91957	0,09536			
İşinden Memnun Olma Düzeyi							
Hiç memnun değilim (1)	32	2,3997	1,03586	0,18312	18,161	0,000	1<2,3,4,5
Memnun değilim (2)	47	3,2199	0,74948	0,10932			2<4,5
Kararsızım (3)	53	3,1997	0,90701	0,12459			3<4,5
Memnunum (4)	156	3,6423	0,80763	0,06466			Gabriel
Çok memnunum (5)	13	4,2051	1,07616	0,29847			
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu							
Evet, sıklıkla (1)	50	2,7986	1,07123	0,15149	18,973	0,000	1<2,3
Ara sıra (2)	124	3,3461	0,86049	0,07727			Gabriel
Hayır, hiç (3)	123	3,7051	0,83105	0,07493			
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği							
Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum. (1)	66	3,8241	0,71673	0,08822	16,686	0,000	3<1,2 Games- Howell
Burası ya da başka yer benim için fark etmez. (2)	150	3,4257	0,84511	0,06900			
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım. (3)	81	2,9753	1,08497	0,12055			

Tablo 22’de yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu düzeyi yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H5b, H5d, H5e, H5g ve H5h hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu düzeyi sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre sağlık sektöründe 10- 19 yıl arası çalışmış katılımcılar ile 20 yıl ve üzeri süredir çalışan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). 20 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların ($\bar{X}=3,5978$) 10- 19 yıl arası çalışmış katılımcılara ($\bar{X}=3,2447$) göre işin kattığı anlam düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca göre H5i hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu düzeyi işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işinden hiç memnun değilim diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında; memnun değilim diyen katılımcılar ile memnunum ve çok memnunum diyen katılımcılar arasında; kararsızım diyen katılımcılar ile memnunum ve çok memnunum diyen katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). İşinden hiç memnun değilim diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,3997$) diğer katılımcılara göre; memnun değilim diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,2199$) memnunum ($\bar{X}= 3,6423$) ve çok memnunum ($\bar{X}= 4,2051$) diyen katılımcılara; kararsızım diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,1997$); memnunum ($\bar{X}= 3,6423$) ve çok memnunum ($\bar{X}= 4,2051$) diyen katılımcılara göre işin kattığı anlam düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H5j hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu düzeyi işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre işten ayrılmayı “*evet, sıklıkla düşünüyorum*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İşten ayrılmayı

“evet, sıklıkla düşünüyorum” diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,7986$) diğer katılımcılara göre işin kattığı anlam düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H5k hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyut düzeyi aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre “Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). “Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.” diyen katılımcıların ($\bar{X}=2,9753$) diğer katılımcılara göre işin kattığı anlam düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H5l hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- howell testi sonucuna göre hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında; orta düzeyde bulan katılımcılar ile iyi düzeyde bulan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}= 2,8206$) diğer katılımcılara göre; orta düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}=3,3773$) iyi düzeyde bulan katılımcılara ($\bar{X}=3,6880$) göre işin kattığı anlam düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H5o hipotezi kabul edilmiştir.

6.3.3.4. İşin Anlamlılığı Ölçeği Yüksek Motivasyon Alt Boyutuna İlişkin Fark Analizi Bulguları

İşin anlamlılığı ölçeğinin yüksek motivasyon alt boyutuna ilişkin fark analizi (Bağımsız örneklem t testi ve Tek yönlü varyans analizi) bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 23. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Yüksek Motivasyon Alt Boyutu Düzeyi (Bağımsız Örneklem t Testi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	T	p	Fark
Cinsiyet							
Kadın (1)	224	3,8148	0,88696	0,05926	3,115	0,002	1>2
Erkek (2)	76	3,4409	0,95347	0,10937			
Medeni Durum							
Evli (1)	216	3,7477	0,90458	0,06155	0,704	0,482	-
Bekar (2)	85	3,6648	0,95639	0,10373			
Hizmet Şekli							
Kadrolu (1)	233	3,7859	0,89146	0,05840	2,130	0,034	1>2
Sözleşmeli (2)	67	3,5159	0,99134	0,12111			
İşinden Maddi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	64	3,8673	0,94746	0,11843	1,475	0,141	-
Hayır (2)	237	3,6773	0,90593	0,05885			
İşinden Manevi Olarak Tatmin Olma Durumu							
Evet (1)	147	4,0061	0,79240	0,06536	5,558	0,000	1>2
Hayır (2)	150	3,4367	0,95423	0,07791			
İşle İlgili Sağlık Sorunu Yaşadığını Beyan Etme Durumu							
Evet (1)	Evet	187	3,6518	0,95707	-1,679	0,091	-
Hayır (2)	Hayır	115	3,8359	0,84250			

Tablo 23'te yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların yüksek motivasyon düzeyleri, medeni duruma, işinden maddi olarak tatmin olma durumuna, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermezken ($p>0,05$); cinsiyete, hizmet şekline, işinden manevi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$).

Kadın katılımcıların ($\bar{X}=3,8148$) erkek katılımcılara ($\bar{X}=3,4409$) göre; hizmet şekli kadrolu olan katılımcıların ($\bar{X}=3,7859$) sözleşmeli olan katılımcılara ($\bar{X}=3,5159$) göre; işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların ($\bar{X}=4,0061$) işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara ($\bar{X}=3,4367$) göre yüksek motivasyon düzeyi daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H6c, H6i ve H6m hipotezleri reddedilirken; H6a, H6f ve H6n

hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 24. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Yüksek Motivasyon Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Yaş							
31 yaş ve altı (1)	97	3,6965	0,91774	0,09318	0,653	0,521	-
32- 41 yaş (2)	101	3,6469	0,92835	0,09237			
42 yaş ve üzeri (3)	98	3,7938	0,91500	0,09243			
Gelir Durumu							
Gelir giderden fazla (1)	32	3,7275	0,82662	0,14613	0,348	0,706	-
Gelir gidere eşit (2)	110	3,7722	0,83988	0,08008			
Gelir giderden az (3)	154	3,6761	1,00028	0,08060			
Görev/ Statü							
İdari personel (1)	30	3,2444	1,06110	0,19373	3,819	0,010	1<2,3
Doktor (2)	48	3,9444	0,75742	0,10932			Gabriel
Hemşire/ Ebe (3)	149	3,7544	0,88628	0,07261			
Yardımcı personel (4)	73	3,6979	0,96736	0,11322			
Çalışma Şekli							
Gündüz (1)	120	3,6662	0,86428	0,07890	1,082	0,340	-
Nöbet (2)	16	4,0208	0,68279	0,17070			
Gündüz + Nöbet (3)	166	3,7334	0,97233	0,07547			
Hastanedeki Çalışma Süresi							
2 yıl ve altı (1)	108	3,7676	0,94092	0,09054	0,323	0,724	-
2 yıl üzeri- 10 yıl (2)	116	3,7204	0,91229	0,08470			
11 yıl ve üzeri (3)	75	3,6564	0,90350	0,10433			

Tablo 24. Çeşitli Değişkenlere Göre İşin Anlamlılığının Yüksek Motivasyon Alt Boyutu Düzeyi (Tek Yönlü Varyans Analizi) (Devamı)

Değişkenler	N	Ortalama	SD	SE	F	p	Fark
Sağlık Sektöründeki Toplam Çalışma Süresi							
9 yıl ve altı (1)	100	3,7156	0,93343	0,09334	1,611	0,202	-
10- 19 yıl (2)	101	3,5902	0,91270	0,09082			
20 yıl ve üzeri (3)	93	3,8263	0,90277	0,09361			
İşinden Memnun Olma Düzeyi							
Hiç memnun değilim (1)	32	3,3125	1,25848	0,22247	6,021	0,000	1<5
Memnun değilim (2)	47	3,6312	0,87154	0,12713			3<4,5
Kararsızım (3)	53	3,4383	0,92585	0,12717			Games-
Memnunum (4)	156	3,8662	0,78639	0,06296			Howell
Çok memnunum (5)	13	4,3846	0,84816	0,23524			
İşten Ayrılmayı Düşünme Durumu							
Evet, sıklıkla (1)	50	3,4323	1,16283	0,16445	5,751	0,004	3>1,2
Ara sıra (2)	124	3,6528	0,82355	0,07396			Games-
Hayır, hiç (3)	123	3,9170	0,86954	0,07840			Howell
Aynı İş Yerinde Çalışma İsteği							
Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum. (1)	66	3,9926	0,71263	0,08772	4,110	0,017	3<1,2
Burası ya da başka yer benim için fark etmez. (2)	150	3,6882	0,86130	0,07032			Games-
Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım. (3)	81	3,5796	1,08365	0,12041			Howell
Hayatı Anlamlı Bulma Düzeyi							
Düşük düzey (1)	51	3,1830	1,17059	0,16392	11,543	0,000	1<2,3,4
Orta düzey (2)	153	3,7198	0,83361	0,06739			4>2,3
İyi düzey (3)	78	3,9132	0,76959	0,08714			Games-
Yüksek düzey (4)	19	4,4035	0,64386	0,14771			Howell

Tablo 24’te yer alan analiz sonuçlarına göre katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyut düzeyi yaşa, gelir durumuna, çalışma şekline, hastanedeki çalışma süresine, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre H6b, H6d, H6g, H6h ve H6ı hipotezleri reddedilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu düzeyi görev/ statüye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım gösterdiği için post hoc testlerinden Gabriel testi kullanılmıştır ($p>0,05$). Gabriel testi sonucuna göre görev/ statüsü idari personel olan katılımcılar ile doktor ve hemşire/ ebe olan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İdari personel olan katılımcıların ($\bar{X}=3,2444$) doktor ($\bar{X}=3,9444$) ve hemşire/ ebe ($\bar{X}=3,7544$) olan katılımcılara göre yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H6e hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu düzeyi işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre işinden hiç memnun değilim diyen katılımcılar ile çok memnunum diyen katılımcılar arasında; kararsızım diyen katılımcılar ile memnunum ve çok memnunum diyen katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ($p<0,05$). İşinden hiç memnun değilim diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,3125$) çok memnunum ($\bar{X}= 4,3846$) diyen katılımcılara göre; kararsızım ($\bar{X}= 3,4383$) diyen katılımcıların memnunum ($\bar{X}= 3,8662$) ve çok memnunum ($\bar{X}= 4,3846$) diyen katılımcılara göre yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha düşüktür. Bu sonuca göre H6j hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu düzeyi işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre işten ayrılmayı “*hayır, hiç düşünmüyorum*” diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). İşten ayrılmayı “*hayır, hiç düşünmüyorum*” diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,9170$) yüksek

motivasyon alt boyut düzeyleri diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Bu sonuca göre H6k hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyut düzeyi aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- Howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre *“Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.”* diyen katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). *“Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.”* diyen katılımcıların ($\bar{X}=3,5796$) diğer katılımcılara göre yüksek motivasyon düzeyleri daha düşüktür. Bu sonuca göre H6l hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Yapılan homojenlik testine göre varyanslar homojen dağılım göstermediği için post hoc testlerinden Games- howell testi kullanılmıştır ($p<0,05$). Games- Howell testi sonucuna göre hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcılar ile diğer katılımcılar arasında; yüksek düzeyde bulan katılımcılar ile orta ve iyi düzeyde bulan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}= 3,1830$) diğer katılımcılara göre yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha düşük; hayatının anlamını yüksek düzeyde bulan katılımcıların ($\bar{X}= 4,4035$) orta düzeyde ($\bar{X}= 3,7198$) ve iyi düzeyde bulan katılımcılara ($\bar{X}= 3,9132$) göre yüksek motivasyon düzeyi daha yüksektir. Bu sonuca göre H6o hipotezi kabul edilmiştir.

6.4. İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

İşe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ölçeği ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutları arasındaki ilişkinin katsayıları yorumlanmasında aşağıdaki değerler sınır olarak kabul edilmiştir:

0,00: ilişki yok; 0,01- 0,29: zayıf düzeyde ilişki; 0,30- 0,70: orta düzeyde ilişki; 0,71-0,99: güçlü ilişki; 1,00: mükemmel ilişki (Baykul ve Güzeller, 2014: 577).

Tablo 25. İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Çoklu Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
İşe yabancılaşma ölçeği (1)	1					
İş yerinde mutluluk ölçeği (2)	-0,440**	1				
İşin anlamlılığı ölçeği (3)	-0,409**	0,466**	1			
Pozitif anlam alt boyutu (4)	-0,389**	0,460**	0,915**	1		
İşin kattığı anlam alt boyutu (5)	-0,347**	0,457**	0,913**	0,777**	1	
Yüksek motivasyon alt boyutu (6)	-0,361**	0,326**	0,858**	0,651**	0,681**	1

** p<0,01 anlamlı korelasyon

İşe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla çoklu korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo, 25).

Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre işe yabancılaşma ile iş yerinde mutluluk ($r=-0,440$); işin anlamlılığı ($r=-0,409$); işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu ($r=-0,389$); işin kattığı anlam alt boyutu ($r=-0,347$); yüksek motivasyon alt boyutu ($r=-0,361$) arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

İş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı ($r=0,466$); işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu ($r=0,460$); işin kattığı anlam alt boyutu ($r=0,457$); yüksek motivasyon alt boyutu ($r=0,326$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

İşin anlamlılığı ile pozitif anlam alt boyutu ($r=0,915$); işin kattığı anlam alt boyutu ($r=0,913$); yüksek motivasyon alt boyutu ($r=0,858$) arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu ile işin kattığı anlam alt boyutu ($r=0,777$) arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde bir ilişki; yüksek motivasyon alt boyutu ($r=0,651$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu ile yüksek motivasyon alt boyutu ($r=0,681$) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,01$).

Bu sonuçlara göre H7, H8, H9, H10a, H10b, H10c, H11a, H11b, H11c, H12a,

H12b, H12c ve H13 hipotezleri kabul edilmiştir.

6.5. İşe Yabancılaşma, İş Yerinde Mutluluk, İşin Anlamlılığı Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

İş yerinde mutluluğun işe yabancılaşma üzerindeki etkisi (basit doğrusal regresyon), işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi (basit doğrusal regresyon), iş yerinde mutluluğun işin anlamlılığı üzerindeki etkisi (basit doğrusal regresyon), işin anlamlılığının alt boyutlarının (pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon) işe yabancılaşma üzerindeki etkisi (çoklu doğrusal regresyon), işin anlamlılığının alt boyutlarının (pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon) iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisine (çoklu doğrusal regresyon) yönelik regresyon analizi bulgularına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 26. İş Yerinde Mutluluğun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	β	t	p
Sabit	3,955	0,181		21,890	0,000
İş yerinde mutluluk	-0,471	0,055	-0,440	-8,492	0,000

R= 0,440; R²=0,194; F=72,122; p<0,01

İş yerinde mutluluğun işe yabancılaşmayı etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 26). Elde edilen bulgulara göre regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=72,122; p<0,01). İş yerinde mutluluk, işe yabancılaşmadaki değişimin %19,4'ünü (R²=0,194) açıklamaktadır.

Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin artması (t=-8,492; p<0,01) işe yabancılaşmayı istatistiksel olarak azaltmaktadır. Bu sonuca göre H14 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 27. İşin Anlamlılığının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Değişken	B	S.H.	β	t	p
Sabit	4,121	0,217		18,959	0,000
İşin Anlamlılığı	-0,473	0,061	-0,409	-7,770	0,000

R= 0,409; R²=0,168; F=60,371; p<0,01

İşin anlamlılığının işe yabancılaşmayı etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 27). Elde edilen bulgulara göre regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=60,371$; $p<0,01$). İşin anlamlılığı işe yabancılaşmadaki değişimin %16,8'ini ($R^2=0,168$) açıklamaktadır.

Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların işin anlamlılığı düzeylerinin artması ($t=-7,770$; $p<0,01$) işe yabancılaşmayı istatistiksel olarak azaltmaktadır. Bu sonuca göre H15 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 28. İş Yerinde Mutluluğun İşin Anlamlılığı Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	β	t	p
Sabit	2,126	0,154		13,802	0,000
İş yerinde mutluluk	0,431	0,047	0,466	9,113	0,000

R= 0,466; $R^2=0,217$; $F=83,053$; $p<0,01$

İş yerinde mutluluğun işin anlamlılığını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 28). Elde edilen bulgulara göre regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=83,053$; $p<0,01$). İş yerinde mutluluk, işin anlamlılığındaki değişimin %21,7'sini ($R^2=0,217$) açıklamaktadır.

Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin artması ($t=9,113$; $p<0,01$) işin anlamlılığını istatistiksel olarak arttırmaktadır. Bu sonuca göre H16 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 29. İşin Anlamlılığının Alt Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	β	F	p	VIF
Sabit	4,181	0,223		18,735	0,000	
Pozitif anlam	-0,278	0,098	-0,247	-2,844	0,005	2,713
İşin kattığı anlam	-0,035	0,087	-0,036	-0,396	0,692	2,912
Yüksek motivasyon	-0,176	0,075	-0,176	-2,357	0,019	2,004

R=0,415, $R^2=0,164$, Durbin Watson=1,963, $F=20,628$, $p<0,01$

Tablo 29'da işin anlamlılığının alt boyutları olan pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyonun işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Çoklu doğrusal regresyon analizinde oto-korelasyonun ve değişkenler arasında

çoklu doğrusallığın olmaması gereklidir. Oto-korelasyon Durbin Watson değerine bakılarak incelenir ve bu değer 2'ye yakın olması istenmektedir. Değişkenler arası çoklu doğrusallık ise VIF (Variance Inflation Factor) değeri ile incelenir ve VIF değerinin 3'e yakın ya da 3'ten düşük olması istenir. Yapılan analizler doğrultusunda çoklu doğrusal regresyonun varsayımlarının karşılandığı görülmektedir.

Elde edilen bulgulara göre regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=20,628$, $p<0,01$). İşin anlamlılığının alt boyutları olan pozitif anlam ve yüksek motivasyonun işe yabancılaşmadaki değişimin %16,4'ünü ($R^2=0,164$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin f-testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların pozitif anlam ($t=-2,844$; $p<0,05$) ve yüksek motivasyon ($t=-2,357$; $p<0,05$) alt boyutu düzeylerinin artması işe yabancılaşmayı istatistiksel olarak azaltmaktadır. Bu sonuca göre H17a ve H17c hipotezleri kabul edilirken; H17b hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 30. İşin Anlamlılığının Alt Boyutlarının İş Yerinde Mutluluk Üzerine Etkisi

Değişken	B	S.H.	β	F	p	VIF
Sabit	1,471	0,200		7,342	0,000	
Pozitif anlam	0,291	0,088	0,277	3,325	0,001	2,713
İşin kattığı anlam	0,241	0,078	0,266	3,080	0,002	2,912
Yüksek motivasyon	-0,033	0,067	-0,036	-0,498	0,619	2,004

$R=0,487$, $R^2=0,230$, Durbin Watson=1,963, $F=30,924$, $p<0,01$

Tablo 30'da işin anlamlılığının alt boyutları olan pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyonun iş yerinde mutluluk üzerindeki etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Modelde çoklu doğrusallık ve oto-korelasyon varsayımının sağlandığı görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=30,924$, $p<0,01$).

İşin anlamlılığının alt boyutları olan pozitif anlam ve işin kattığı anlam iş yerinde mutluluktaki değişimin %23'ünü ($R^2=0,230$) açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin f-testi sonuçları incelendiğinde katılımcıların pozitif anlam ($t=3,325$; $p<0,05$) ve işin kattığı anlam ($t=3,080$; $p<0,05$) alt boyutu düzeylerinin artması iş yerinde mutluluğu istatistiksel olarak arttırmaktadır. Bu sonuca göre H18a ve H18b hipotezi kabul edilirken H18c hipotezi reddedilmiştir.

6.6. İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Aracı etki analizinin ne olduğuna ve işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun aracılık rolüne ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Aracı etki analizi, bağımsız bir değişkenin, bağımlı bir değişkene etkisinin üçüncü bir değişkenin (aracı) aracılığı ile gerçekleşmesi durumudur (Alparslan, 2021: 261). Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde doğrudan (direct) veya dolaylı (indirect) bir etkiye sahip olabilmektedir. Bu modele aracı değişken girmemesi durumunda bu etki toplam (total) etki olarak ifade edilmektedir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasına aracı değişken girip analiz edilirse aracı etki analizi yapılmış olunur. Aracı etki analizi sonucunda bağımsız değişkenin bağımlı değişkene toplam etkisinin ne kadarının doğrudan (direct) ne kadarının dolaylı (indirect) olduğu ortaya konmuş olunur. Aracı etki analizi yapıldığında sonuç açısından 3 alternatif bulunmaktadır. Bunlardan ilki dolaylı etkinin anlamlı düzeyde olmadığı ($p>0,05$) “*aracılık etkisi yok*”; ikincisi hem dolaylı etkinin hem de direkt etkinin anlamlı düzeyde olduğu ($p<0,05$) “*kısmi aracılık etkisi*”; son alternatif ise dolaylı etkinin anlamlı düzeyde ($p<0,05$) direkt etkinin anlamlı düzeyde olmadığı ($p>0,05$) “*tam aracılık etkisi*”dir (Tabachnick ve Fidell, 2007: 160; Alparslan, 2021: 261).

Aracı etki analizinde; anlamlılık değeri analiz sonuçlarının yer aldığı “*Mediation Estimates*” tablosundan bakılarak değerlendirilir. Etki katsayıları ise “*Path Estimates*” tablosunda bulunmaktadır. Dolaylı ve doğrudan etkinin katsayıları (estimate), etkilerin gücünü anlamak için kullanılmaktadır. Estimates katsayısı 0,25’e yakınsa yüksek; 0,09’a yakınsa orta; 0,01’e yakınsa düşük etki şeklinde yorumlanmaktadır (Preacher ve Kelley, 2011; Alparslan, 2021: 264). Dolaylı ve doğrudan etkinin birbirlerine göre yüzdesel değerleri de “*Mediation Estimates*” tablosunda yer almaktadır. Bu tabloda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki toplam etkisinin % kaçlık kısmının dolaylı etkinin aracılığı ile açıklandığını ifade etmektedir.

Araştırmada “*İşin anlamlılığının iş yerinde mutluluk aracılığı ile işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır.*” H19 hipotezi kurulmuştur. Hipoteze ait aracı etki analizi bulguları ve modeli aşağıda verilmiştir.

Tablo 31. İşin Anlamlılığının İş Yerinde Mutluluk Aracılığı ile İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi

Mediation Estimates

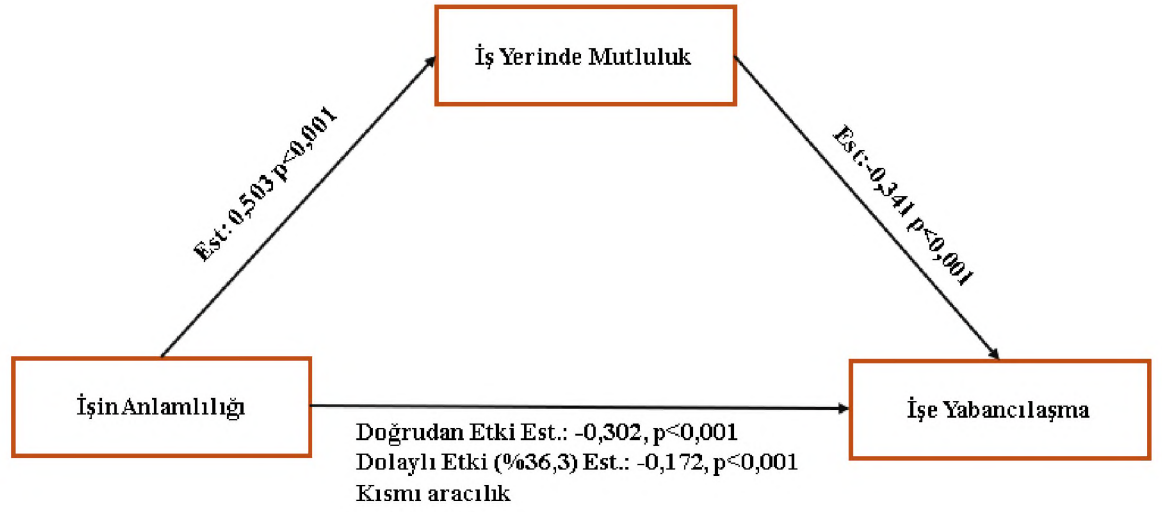
Effect	Estimate	SE	Z	p	% Mediation
Dolaylı	-0.172	0.0357	-4.81	< 0.001	36.3
Doğrudan	-0.302	0.0652	-4.62	<0.001	63.7
Toplam	-0.473	0.0607	-7.80	<0.001	100.0

Path Estimates

			Estimate	SE	Z	p
İşin anlamlılığı	→	İş yerinde mutluluk	0.503	0.0551	9.14	<0.001
İş yerinde mutluluk	→	İşe yabancılaşma	-0.341	0.0603	-5.65	<0.001
İşin anlamlılığı	→	İşe yabancılaşma	-0.302	0.0652	-4.62	< 0.001

Tablo 31'e göre işin anlamlılığı değişkeninin iş yerinde mutluluk değişkenine etkisi Est: 0,503 $p < 0,001$ düzeyindedir. İş yerinde mutluluk değişkeni de işe yabancılaşmayı Est:-0,341 $p < 0,001$ düzeyinde açıklamaktadır. Bu modelde işin anlamlılığı değişkeninin işe yabancılaşma değişkenine etkisi anlamlı görülmüştür (Est:-0,302, $p < 0,001$).

İşin anlamlılığının işe yabancılaşmaya etkisinde iş yerinde mutluluğun dolaylı etkisi negatif ve anlamlıdır ($p < 0,001$). Dolaylı etki (Est:-0,172) düşük derecede kuvvetlidir. Bu durumda H19 hipotezi kabul edilmiştir. Toplam etkinin (Est:-0,473, $p < 0,001$) %36,3'lük kısmı iş yerinde mutluluğun kısmi aracı dolaylı etkisini kapsamaktadır. Katılımcıların işini anlamlı bulmaları iş yerinde mutluluğu arttırmakta, artan iş yerinde mutluluk ile birlikte bireyler daha az işe yabancılaşma yaşamaktadırlar.



Şekil 8. İşin Anlamlılığı ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde İş Yerinde Mutluluğun Kısmı Aracı Rolüne İlişkin Modeli

6.7. İş Yerinde Mutluluğun Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulgular

Düzenleyici etki analizinin ne olduğuna ve işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun düzenleyici rolüne ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin şiddetini ve yönünü etkileyen değişkene düzenleyici değişken denilmektedir (Baron ve Kenny, 1986: 1173; Hayes, 2018; Polatçı, 2021: 268). Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yönü veya şiddeti düzenleyici değişken farklı değerler aldıkça değişir. Düzenleyici değişkende nitel (cinsiyet, eğitim durumu vb.) veya nicel (örgütsel bağlılık, işin anlamlılığı vb.) değişkenler kullanılabilir. Düzenleyici etki analizinde düzenleyici değişken ile bağımsız değişkenin çarpılmasıyla elde edilen değişkene etkileşim terimi denilir. Etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerinde etkisi anlamlıysa düzenleyici etkiden bahsedilebilir (Polatçı, 2021:269).

Düzenleyici etki analizinin sonuçları “*Moderation Estimates*” tablosunda yer alır. Tabloda “*Estimate*” sütununda bağımsız değişken ve düzenleyici değişkenin tek başlarına bağımlı değişken üzerindeki etkileri standardize olmayan beta katsayıları (b) ile gösterilir. Bu etkilerin anlamlı olup olmadığı p değerine bakılarak anlaşılır. Fakat düzenleyici etki analizi için bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki etkisinin anlamlı olmasında zorunluluk bulunmamaktadır. Düzenleyici etki analizinde önemli olan

etkileşim teriminin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olmasıdır. Düzenleyici etki analizi sonucunda etki katsayıları orta düşük ve yüksek değerler alabilir. Bu değerlerin yer aldığı “*Simple Slope Estimates*” Tablosunda p değerine bakılarak düzenleyici değişkenin düşük, orta ve yüksek değerler aldığındaki etkilerini ve etkilerinin anlamlı olup olmadığı görülebilir (Polatçı, 2021: 272 – 273).

Araştırmada “*İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluk düzenleyici rol oynamaktadır.*” H20 hipotezi kurulmuştur. Hipoteze ait bulgular ve model aşağıda verilmiştir.

Tablo 32. İşin Anlamlılığının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
İşin anlamlılığı	-0.337	0.0569	-5.93	<0.001
İş yerinde mutluluk	-0.318	0.0523	-6.08	<0.001
İşin anlamlılığı * iş yerinde mutluluk	-0.202	0.0551	-3.66	<0.001

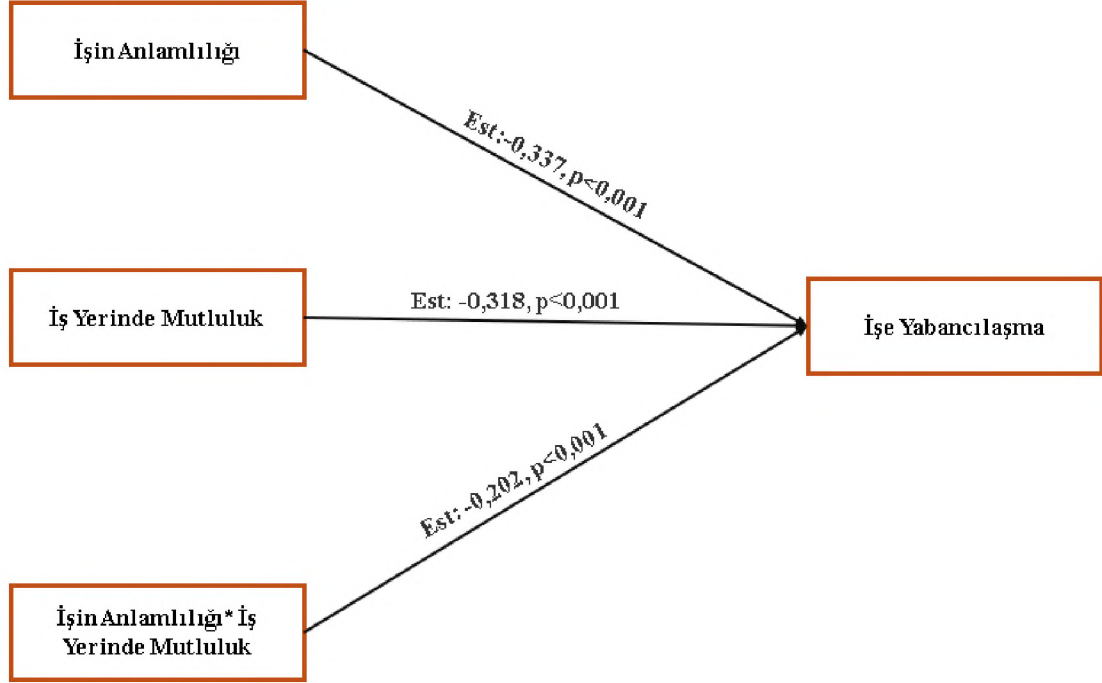
Simple Slope Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Orta	-0.337	0.0577	-5.84	<0.001
Düşük (-1SD)	-0.164	0.0707	-2.32	0.020
Yüksek (+1SD)	-0.511	0.0790	-6.46	<0.001

Tablo 32 incelendiğinde, modelde bağımlı değişken olarak belirlenen işe yabancılaşma bağımsız değişken olarak belirlenen işin anlamlılığını (Est:-0,337, p<0,001) ve düzenleyici değişken olarak belirlenen iş yerinde mutluluğu (Est: -0,318, p<0,001) negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. İş yerinde mutluluğun işin anlamlılığı ve işe etkisinin yabancılaşma arasındaki etkileşimdeki düzenleyici (Est: -0,202, p<0,001) anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre H20 hipotezi kabul edilmiştir.

Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde iş yerinde mutluluğun orta (Est:-0,337, p<0,001) düşük (Est: -0,164, p<0,05) ve yüksek (Est: -0,511, p<0,001) değerler

aldığında düzenleyiciliğin anlamlı olduğu görülmektedir. Buna göre iş yerinde mutluluk arttıkça işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi azalmaktadır.



Şekil 9. İşin Anlamlılığı ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde İş Yerinde Mutluluğun Düzenleyici Rolü Modeli

6.8. Hipotez Sonuçları

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin red ve kabul sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 33. Hipotez Sonuçları

Hipotez No	Hipotezler	Sonuç
H1a, H1c, H1f, H1b, H1e, H1g, H1h, H1ı	İşe yabancılaşma katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (a. Cinsiyet, c. Medeni durum, f. Hizmet şekli, b. Yaş, e. Görev/ statü, g. Çalışma şekli, h. Hastanedeki çalışma süresi, ı. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H3c, H3b, H3d, H3e, H3g, H3h	İşin anlamlılığı katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (b. Yaş, c. Medeni durum, d. Gelir durumu, e. Görev/ statü, g. Çalışma şekli, h. Hastanedeki çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red

Tablo 33. Hipotez Sonuçları (Devamı)

Hipotez No	Hipotezler	Sonuç
H1i, H1m, H1n, H1d, H1j, H1k, H1l, H1o	İşe yabancılaşma katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, d. Gelir durumu, j. İşten memnun olma düzeyi, k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H2a, H2c, H2f, H2b, H2d, H2e, H2g, H2h, H2ı	İş yerinde mutluluk katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (a. Cinsiyet, c. Medeni durum, f. Hizmet şekli, b. Yaş, d. Gelir durumu, e. Görev/ statü, g. Çalışma şekli, h. Hastanedeki çalışma süresi, ı. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H2i, H2m, H2n, H2k, H2l, H2o, H2j	İş yerinde mutluluk katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, j. İşten memnun olma düzeyi, k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H3a, H3f, H3i, H3m, H3n, H3j, H3ı, H3k, H3o, H3l	İşin anlamlılığı katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (a. Cinsiyet, f. Hizmet şekli, ı. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, j. İşten memnun olma düzeyi, k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H4a, H4b, H4d, H4e, H4g, H4h, H4ı	İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (a. Cinsiyet, b. Yaş, d. Gelir durumu, e. Görev/ statü, g. Çalışma şekli, h. Hastanedeki çalışma süresi, ı. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red

Tablo 33. Hipotez Sonuçları (Devamı)

Hipotez No	Hipotezler	Sonuç
H4c, H4f, H4i, H4m, H4n, H4j, H4k, H4o, H4l	İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (c. Medeni durum, f. Hizmet şekli, i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, j. İşten memnun olma düzeyi, k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H5a, H5c, H5f, H5b, H5d, H5e, H5g, H5h	İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (a. Cinsiyet, b. Yaş, c. Medeni durum, d. Gelir durumu, e. Görev/ statü, f. Hizmet şekli, g. Çalışma şekli, h. Hastanedeki çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H5i, H5m, H5n, H5ı, H5j, H5k, H5l, H5o	İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (1. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi, i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, j. İşten memnun olma düzeyi, k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul
H6c, H6i, H6m, H6b, H6d, H6g, H6h, H6ı	İşin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (b. Yaş, c. Medeni durum, i. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, m. İşinden maddi olarak tatmin olma durumu, d. Gelir durumu, g. Çalışma şekli, h. Hastanedeki çalışma süresi, 1. Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Red
H6a, H6f, H6n, H6e, H6j, H6k, H6l, H6o	İşin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre (a. Cinsiyet, e. Görev/ statü, f. Hizmet şekli, j. İşten memnun olma düzeyi, k. İşten ayrılmayı düşünme durumu, l. Aynı iş yerinde çalışma isteği, n. İşinden manevi olarak tatmin olma durumu, o. Hayatı anlamlı bulma düzeyi) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.	Kabul

Tablo 33. Hipotez Sonuçları (Devamı)

Hipotez No	Hipotezler	Sonuç
H7, H8, H9, H10a, H10b, H10c, H11a, H11b, H11c, H12a, H12b, H12c, H13	H7. İşe yabancılaşma ile iş yerinde mutluluk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H8. İşe yabancılaşma ile işin anlamlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H9. İş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. H10. İşe yabancılaşma ile işin anlamlılığı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır; H10a. Pozitif anlam, H10b. İşin kattığı anlam, H10c. Yüksek motivasyon H11. İş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır; H11a. Pozitif anlam, H11b. İşin kattığı anlam, H11c. Yüksek motivasyon H12. İşin anlamlılığı ile alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır; H12a. Pozitif anlam, H12b. İşin kattığı anlam, H12c. Yüksek motivasyon H13. İşin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H14, H15, H16, H17a, H17c, H18a, H18b	H14. İş yerinde mutluluğun işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H15. İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H16. İş yerinde mutluluğun işin anlamlılığı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H17. İşin anlamlılığının alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H17a. Pozitif anlam, H17c. Yüksek motivasyon H18. İşin anlamlılığının alt boyutlarının iş yerinde mutluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H18a. Pozitif anlam, H18b. İşin kattığı anlam	Kabul

Tablo 33. Hipotez Sonuçları (Devamı)

Hipotez No	Hipotezler	Sonuç
H17b, H18c	H17. İşin anlamlılığının alt boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H17b. İşin kattığı anlam H18. İşin anlamlılığının alt boyutlarının iş yerinde mutluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H18c. Yüksek motivasyon	Red
H19, H20	H19. İşin anlamlılığının iş yerinde mutluluk aracılığı ile işe yabancılaşma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmaktadır. H20. İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluk düzenleyici rol oynamaktadır.	Kabul

YEDİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

Araştırmacı çalışmanın verilerini yüz yüze toplarken katılımcılar ile işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, ankette yer alan katılımcılara yönelik mesleki sorulara ilişkin konular ve bunların yanında katılımcıların hastanede yaşadığı çeşitli sorunlar hakkında sözlü olarak görüşmüş ve katılımcılar anketleri doldurmalarının yanında bu konularla ilgili görüşlerini de sözel olarak beyan etmişler, araştırmacı bu sözlü beyanları not tutarak kaydetmiştir. Bu görüşmeleri araştırmacı bazen bireysel olarak bir sağlık çalışanı ile bazen de servis/ bölümlerin dinlenme odalarında toplu olarak çalışanlar ile görüşerek gerçekleştirmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın bulguları ulusal ve uluslararası alanyazından elde edilen bulgulara ve katılımcıların araştırmacıya veri toplama aşamasında sözel olarak beyan ettikleri konulara dayalı olarak tartışılmıştır.

Bu çalışmada işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki ilişki ortaya konulmuş, aynı zamanda katılımcıların işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri tespit edilmiş ve bu düzeylerin katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediği ortaya konulmuştur.

Çalışmanın verileri Antalya’da bir ilçe devlet hastanesindeki 302 çalışan üzerinden elde edilmiştir. Katılımcıların %74,2’si kadın, 71,5’i evli, %33,4’ü 32- 41 yaş aralığında, %51’inin gelirinin giderden az, %11,9’u acil servis çalışanı, %49,3’ü hemşire/ ebe, %55’i hem gündüz hem nöbet usulü çalışan, %77,2’si kadrolu, %38,4’ü hastanede 2 yıl üzeri- 10 yıl arası çalışmış, %33,4’ü sağlık sektöründe 10- 19 yıl arası çalışmış, %61,9’u işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etmiş, %51,7’si işinden memnun olan, %41,1’i ara sıra işten ayrılmayı düşünen, %49,7’si aynı iş yerinde çalışma isteği konusunda “*Burası ya da başka bir yer benim için fark etmez.*” diyen, %78,5’i işinden maddi olarak tatmin olmayan, %49,7’si işinden manevi olarak tatmin olmayan, %50,7’si hayatından orta düzeyde memnun olan kişilerden oluşmaktadır. Katılımcılar iş ortamında en çok karşılaştıkları güçlüklerin; yardımcı personel ve hemşire/ ebe sayısının az olması;

iş kaynaklı yaşadıkları sağlık sorunlarının ise en fazla stres, sırt ve bel ağrıları olduğunu beyan etmişlerdir.

7.1. İşe Yabancılaşmaya İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğine verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamanın “*Neden çalıştığımı bilmiyorum*” ifadesine ($\bar{X}=1,963/5$); en yüksek ortalamanın ise “*Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.*” ifadesine ($\bar{X}=3,087/5$) verildiği tespit edilmiştir. Araştırmacı verileri toplarken katılımcılar “*Neden çalıştığımı bilmiyorum*” ifadesine ilişkin görüşlerini sözlü olarak da bildirmiş ve çoğunlukla araştırmacılar bu ifadede “*Maddi sebeplerden dolayı çalıştıklarını*” bildirmişlerdir. Bu ifadenin düşük düzeyde çıkmasının sebebinin katılımcıların bu görüşlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. “*Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.*” ifadesini de katılımcıların çoğunluğu sözlü olarak onaylamış ek olarak “*Fiziken işi yapan biziz, yıpranan biziz, gece gündüz çalışan biziz, sağlık çalışanı başına baktığımız hasta sayısı da çok yüksek ama baktığımızda üst mevkilere göre aldığımız ücretler daha düşük*” şeklinde de katılımcılar bu konuya ilişkin görüşlerini bildirmişlerdir. Bu ifadenin yüksek düzeyde çıkmasının sebebinin katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak beyan ettikleri bu görüşlerinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi düşük bulunmuştur ($\bar{X}=2,4746/5$). Alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmaların bazılarının sonuçları bu sonuçla paralellik gösterse de (Türe ve Akkoç, 2021; Tekingündüz vd., 2016; Amarat vd., 2019; Canbolat ve Özer, 2023; Bulburu, 2023; Hırlak vd., 2018) bazı çalışmalarda katılımcıların düşük- orta düzeyde işe yabancılaşmaya sahip olduğu (Ertekin ve Özmen, 2017; Dönmez, 2015; Lei vd., 2024; Korkmaz ve Torlak, 2023; Ciu vd., 2022) fakat sağlık alanında yapılan araştırmaların çoğunda katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin orta olduğu görülmektedir (Semiz, 2019; Tüzün, 2014; Soyalın, 2022; You vd., 2022; Xia vd., 2022; Kurt vd., 2023; Genç, 2015; Gürsoy, 2014; Gümüş vd., 2021; Sancak, 2023; Güzel, 2022; Yetiş, 2013; Alömeroğlu, 2017; Alfuqaha vd., 2023; Beğenirbaş, 2015; Fayganoğlu vd., 2022; Kartal, 2017; Naktiyok ve Yıldırım, 2018; Pekkan, 2017; Zhang vd., 2023; Kopuz, 2018; Taştan vd., 2014). Araştırmanın verilerinin toplandığı dönem 6 Şubat

Kahramanmaraş merkezli depremlerden sonraki süreçte gerçekleşmiştir (Mart- Nisan, 2023), hastane çalışanları bu süreçte depremzedelerin hem tıbbi bakımıyla ilgilenmiş hem de depremzedelerin yaşadıklarını birincil ağızdan dinledikleri için kendi hayatlarına ve işlerine karşı oldukları durumdan Allah’a karşı şükür ve minnet halinde olduklarını araştırmacı ile sözlü olarak paylaşmıştır. Katılımcıların işe yabancılaşma seviyelerinin düşük çıkmasının sebebinin de katılımcıların hem depremzedelerin yaşadıkları olaylardan etkilenip kendi durumlarına şükretmeleri hem de depremzedelere hastanede bakım sağlayıp yardımcı olabildikleri için işlerinin manevi değerinin yüksek olduğunun farkında olmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmaların çoğu bu sonuçla paralellik göstermektedir (Köse, 2019b; Pekkan, 2017; Kartal, 2017; Alfuqaha vd., 2023; Yetiş, 2013; Kafalı, 2016; Sancak, 2023; Hırlak vd., 2018; Güzel, 2022; Semiz, 2019; Tüzün, 2014; Kurt vd., 2023; Gümüş vd., 2021; Kasap, 2019; Köse, 2019a; Ciu vd., 2022; Genç, 2015; Gürsoy, 2014). Ancak Aksoy Uğurlu (2024) tarafından İstanbul'daki 10 özel hastanedeki 542 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada işe yabancılaşmanın cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı ve kadınların erkeklere göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun aksine Soyaloğlu (2022) tarafından Kahramanmaraş'ta 160 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada ve El- Gazar ve arkadaşları (2023) tarafından Mısır'da bir eğitim hastanesinde 204 hemşire üzerinde yapılan çalışmalarda ise erkeklerin kadınlara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmaların çoğu bu sonuçla paralellik göstermektedir (Kasap, 2019; Köse, 2019a; Ciu vd., 2022; Genç, 2015; Gürsoy, 2014; Sancak, 2023; Hırlak vd., 2018; Güzel, 2022; Dönmez, 2015; Yetiş, 2013; Kafalı, 2016; Alfuqaha vd., 2023; Kartal, 2017; Aksoy Uğurlu, 2024; Pekkan, 2017; El- Gazar vd., 2023; Kurt vd., 2023; Semiz, 2019). Ancak alanyazında yapılan bazı çalışmalarda işe yabancılaşmaya göre medeni durum değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuş ve bekar katılımcıların evli katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Gümüş vd., 2021; Ertekin ve Özmen, 2017; Lei vd., 2024; Köse, 2019b; Tüzün, 2014).

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Çalışmanın bu sonucu alanyazında sağlık alanında yapılmış bazı çalışmaların sonuçları ile paralellik gösterse de (Hırlak vd., 2018; Tüzün, 2014; Ciu vd., 2022); Semiz (2019) tarafından bir kamu bir üniversite bir de özel hastanede 602 sağlık çalışanı üzerinde yapılmış çalışmada hizmet şekli sürekli işçi olan katılımcıların kadrolu ve sözleşmeli olan katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcılar anketleri doldururken araştırmacıya sözlü olarak *“Hastanedeki hizmet şekli sözleşmeli olan katılımcıların çoğunun kısa bir süre sonra kadrolu statüsüne geçecek oldukları”* durumunu paylaşmışlar ve bu araştırmada işe yabancılaşmanın hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmamasının sebebinin de bu durumdan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işinden maddi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiş ve işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcıların işinden maddi olarak tatmin olan katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonucun aksine Sancak (2023) ve Yetiş (2013) tarafından yapılan çalışmalarda iş karşılığında alınan ücretten memnun olma durumuna göre işe yabancılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek çıkmasının nedeninin hem anket çalışmasında katılımcıların %51’inin gelirinin giderden az olduğu hem de veri toplama esnasında katılımcıların sözlü olarak *“İşleri karşılığı aldığı ücretlerin yetersiz olduğu, ekonomik sıkıntılar yaşadıklarını”* bildirdiklerinden dolayı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işinden manevi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. İşinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha düşüktür. Katılımcılar araştırmacıya *“Ürün üreten bir işletmede çalışmadıklarını, işlerinin bundan daha zor olduğunu, insan sağlığıyla ilgilendikleri dolayısıyla işlerinin hata kabul etmeyen bir yanı olduğu için manevi yanının da çok baskın olduğunu”* beyan etmişler ve bu araştırmada işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin daha düşük olmasının nedeninin

katılımcıların sadece işlerinden elde ettikleri kazanca değil aynı zamanda insan sağlığının ön planda olduğu, yaptıkları işlerin ve verdikleri hizmetin de manevi olarak önemli olduğu bilincinde olmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcıların işle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek çıkmasının sebebinin katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak bildirdikleri *“Yoğun iş temposu, çalışma saatlerinin yüksek olması, sağlık çalışanı başına düşen hasta sayısının çok fazla olması, hastanenin bulunduğu ilçedeki tek kamu hastanesi olmasından dolayı kaynaklanan yoğunluk vb. sebeplerden dolayı sağlık çalışanlarının bedenen ve ruhen yıpranarak sağlık sorunu yaşamaları”* durumlardan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışmanın bu sonucu ile bazı araştırmaların sonuçlarının uyumlu olduğu görülmektedir (Yetiş, 2013; Kafalı, 2016; Güzel, 2022; Kartal, 2017; Alfuqaha vd., 2023; El- Gazar vd., 2023; Kasap, 2019; Ciu vd., 2022; Genç, 2015; Lei vd., 2024; Pekkan, 2017). Ancak alanyazında yapılan bazı araştırmalarda sağlık sektöründe işe yabancılaşmanın yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Farklılıklar incelendiğinde; Hırlak ve arkadaşları (2018) tarafından Akdeniz bölgesinde faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde 262 hemşire üzerinde yapılan çalışmada 45 yaş ve üzeri katılımcıların 20- 24 ve 30- 34 yaş arası katılımcılara göre; Semiz (2019) tarafından yapılan araştırmada 31- 37 yaş aralığındaki katılımcıların 38- 45 ve 45 yaş ve üzeri yaşta olan katılımcılara göre; Tüzün (2014) tarafından İstanbul’daki 10 eğitim araştırma hastanesinde çalışan 637 hemşire ile yapılan araştırmada 36 yaş ve üzeri katılımcıların diğer katılımcılara göre; Gümüş ve arkadaşları (2021) tarafından Türkiye’de 1523 hastane çalışanı üzerinde yapılan çalışmada 25 yaş ve altı katılımcıların diğer katılımcılara göre; Gürsoy (2014) tarafından Van ilinde bulunan kamu, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan 328 sağlık personeli üzerinde uygulanan çalışmada 25- 34 yaş aralığındaki katılımcıların 18- 24 ve 35- 44 yaş aralığındaki katılımcılara göre;

Aksoy Uğurlu (2024) tarafından yapılan çalışmada 30- 39 yaş aralığındaki katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Soyalın (2022) tarafından yapılan araştırmada 25 yaş ve altı katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin diğer katılımcılara göre daha düşük olduğu; Köse (2019b) tarafından İstanbul’da özel hastanede görev yapan 207 sağlık çalışanı üzerinde uygulanan çalışmada katılımcıların yaşları arttıkça işe yabancılaşma düzeyinin düştüğü sonucuna varılmıştır. Bu çalışmanın sonucunun alanyazındaki bazı çalışmaların sonucu ile uyumlu olmamasının sebebinin birçok çalışmada yaş değişkeni farklı kategorize edilmiş olması dolayısı ile standardize bir veri olmamasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi görev/ statüye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu sonuç ile bazı araştırmaların sonuçlarının benzerlik gösterdiği görülmektedir (Aksoy Uğurlu, 2024; Gürsoy, 2014; Semiz, 2019; Kartal, 2017; Güzel, 2022). Ancak sağlık alanında yapılan bazı araştırmalarda görev/ statüye göre işe yabancılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Farklılıkları incelendiğinde; Köse (2019b) tarafından yapılan araştırmada doktorların hemşirelere göre; Kasap (2019) tarafından özel bir hastanede 224 hastanede çalışana uygulanmış olan çalışmada doktor, yardımcı sağlık personeli, idari personel olan katılımcıların diğer sağlık personeline göre; Soyalın (2022) tarafından yapılan araştırmada doktorların, hemşirelerin ve tıbbi sekreterlerin teknikerlere göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında sağlık alanından yapılan araştırmaların bazıları bu sonuç ile benzerlik göstermektedir (Yetiş, 2013; Hırlak vd., 2018; Kurt vd., 2023; Semiz, 2019). Ancak alanyazında bazı çalışmalarda işe yabancılaşmanın çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmalar incelendiğinde; Tüzün (2014) tarafından yapılan araştırmada vardiyalı çalışan katılımcıların gündüz çalışan katılımcılara göre; Aksoy Uğurlu (2024) tarafından yapılan çalışmada çalışma şekli sürekli değişkenlik gösteren katılımcıların, sürekli gündüz, sürekli nöbet, hem gündüz hem nöbet usulü çalışan katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların sözlü olarak araştırmacıya beyan ettiği *“Yoğun iş temposu, sağlık çalışanı başına düşen hasta*

sayısının çok fazla olması, hastanenin bulunduğu ilçedeki tek kamu hastanesi olmasından dolayı kaynaklanan yoğunluk vb.” sorunlardan dolayı katılımcıların çalışma şekilleri farklılık gösterse de katılımcıların çoğunluğunun beyan ettiği bu sıkıntılardan mustarip olmaları bu araştırmada işe yabancılaşmanın çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesinin sebebi olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu sonuç ile benzerlik gösteren çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Semiz, 2019; Tüzün, 2014; El- Gazar vd., 2023; Hırlak vd., 2018; Genç, 2015; Kasap, 2019; Kartal, 2017; Köse, 2019b; Ciu vd., 2022). Ancak Aksoy Uğurlu (2024) tarafından yapılan çalışmada işe yabancılaşmanın hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği; hastanede 11- 15 yıl arasında çalışmış olan katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu sonuç ile benzerlik gösteren çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Semiz, 2019; El- Gazar vd., 2023; Yetiş, 2013; Kafalı, 2016; Hırlak vd., 2018; Dönmez, 2015; Ertekin ve Özmen, 2017; Kartal, 2017; Pekkan, 2017). Ancak alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmaların bazılarında işe yabancılaşmanın sağlık sektöründe toplam çalışma süresine (mesleki deneyime) göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Çalışmalar incelendiğinde; Tüzün (2014) tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe 11 yıl ve üzeri süredir çalışan katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Gürsoy (2014) tarafından yapılan çalışmada sektördeki toplam çalışma süresi 1- 6 yıl olan katılımcıların 7- 12 yıl ve 13-18 yıl olan katılımcılara göre; 25 yıl üzeri olan katılımcıların 13- 18 yıl olan katılımcılara göre; Gümüş ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada sektördeki toplam çalışma süreleri 5 yıl ve altı olan katılımcıların 6 yıl ve üzeri olan katılımcılara göre; Aksoy Uğurlu (2024) tarafından yapılmış çalışmada sağlık sektöründe toplam 11- 15 yıl arası çalışmış katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu

sonucuna varılırken; Köse (2019b) tarafından yapılan çalışmada sektördeki toplam çalışma süresi arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Geliri giderden az olan katılımcıların geliri gidere eşit olan katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Köse (2019b) tarafından yapılan çalışmada ise aylık gelir arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı sonucuna varılmıştır. Ancak alanyazında sağlık alanında yapılmış çalışmaların çoğunluğunda işe yabancılaşmanın gelir durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır (Tüzün, 2014; Sancak, 2023; Ciu vd., 2022; Kartal, 2017; Lei vd., 2024). Bu araştırmada geliri giderden az olan katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerinin daha yüksek çıkmasının sebebinin katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak *“İş karşılığı alınan ücretin yetersiz görülmesi, ekonomik sıkıntılar çekilmesi”* hususunda beyanda bulunmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşinden memnunum diyen katılımcıların, hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsızım diyen katılımcılara göre; işimden çok memnunum diyen katılımcıların ise diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha düşüktür.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi işten ayrılmayı düşünme durumuna ve aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşten ayrılmayı *“Evet, sıklıkla düşünüyorum”* diyen katılımcıların ve *“Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.”* diyen katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir. Katılımcılar araştırmacıya çalıştıkları hastanede *“Ast üst ilişkisinin çok baskın olması, sağlık çalışanına kendini kurumda değersiz ve sanki bir robotmuş gibi hissettirilmesi algısı, hemşire ve diğer sağlık personelinin bazı hekim ve idari personelin kendilerine karşı olan tavırlarından rahatsız olması, sağlık çalışanının hasta ve hasta yakınları tarafından çoğunlukla sözlü şiddete bazen de fiziksel şiddete maruz kalması, kurumda hasta hakları kadar çalışan haklarının da ön planda tutulmadığı algısı, üstün asta mobbing uyguladığı algısı”* vb. durumların varlığından bahsetmişlerdir. Bu durumların aynı iş yerinde çalışma isteğini ve işten ayrılmayı düşünme durumunda etkili olduğu

düşünülmektedir. Aynı iş yerinde tekrar çalışmak istemeyenlerin ve işten ayrılmayı sıklıkla düşünenlerin aynı zamanda da işe yabancılaştıkları söylenebilir.

Katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hayatının anlamını düşük düzeyde bulan katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha yüksektir.

7.2. İş Yerinde Mutluluğa İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcıların iş yerinde mutluluk ölçeğine verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamanın “*Sabahları işe gelirken, kendimi dinç hissediyorum.*” ifadesine ($\bar{X}=2,6150/5$); en yüksek ortalamanın ise “*İş yerinde sürekli gergin/ sinirli bir ruh halim vardır.*” ifadesine ($\bar{X}=3,7047/5$) verildiği tespit edilmiştir. Araştırmacı verileri toplarken katılımcılar “*Sabahları işe gelirken, kendimi dinç hissediyorum.*” ifadesine ilişkin görüşlerini sözlü olarak da bildirmiş ve çoğunlukla araştırmacılar bu ifadede “*Bu durumun aksine, yorgun, bitkin, tükenmiş bir halde vücut ağrıları ile işe geliyoruz, hastane çok yoğun, hasta sayısı çok fazla olduğundan işe dinç hissederek gelişimiz çok nadirdir, ancak hasta yoğunluğumuz az olursa ya da servisteki çalışma arkadaşımız yeterli ise daha az yorulmuş oluyoruz ki bu da genelde pek mümkün olmuyor.*” şeklinde durumlarını bildirmişlerdir. Katılımcıların sözlü olarak beyan ettikleri bu durumların yanı sıra katılımcılar anket formunda %61,9 oranla (187 kişi) işle ilgili sağlık sorunu yaşadıklarını beyan etmiş, işle ilgili olduğunu düşündükleri bu sağlık sorunlarının sebebini ise katılımcılar sözlü olarak ifade ettikleri “*Genel olarak hastanenin çok yoğun olması, personel sayısının yetersiz olması buna karşın hasta sayısının çok fazla olması, hastane doluluk oranının çok yüksek olması*” durumlardan kaynaklı olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu ifadenin düşük düzeyde çıkmasının sebebini katılımcıların sözlü olarak ve anket formunda beyan ettikleri bu durumlardan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. “*İş yerinde sürekli gergin/ sinirli bir ruh halim vardır.*” ifadesini de katılımcıların çoğunluğu sözlü olarak da onaylamış ek olarak “*Hastalarla, hasta yakınlarıyla bazen çok fazla iletişim sorunu yaşıyabiliyoruz, bazı hasta ve hasta yakınları agresif, sinirli, saldırgan ve olumsuz bir tutum içerisinde olabiliyorlar; bazen sağlık çalışanlarına karşı kaba bir tavır da olabiliyor dolayısı ile bu durum bize de yansıyor.*” Buna ek olarak bazı katılımcılar ise “*Ast üst ilişkisinde üstlerin bazı olumsuz ve sert tavırlarından kaynaklı olarak bu ruh hali içerisinde olabiliyoruz*” şeklinde de

katılımcılar bu konuya ilişkin görüşlerini bildirmişlerdir. Bu ifadenin de yüksek düzeyde çıkmasının sebebinin katılımcıların sözlü olarak beyan ettikleri bu durumlardan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin orta olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}=3,1444/5$). Alanyazında sağlık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı çalışmaların sonucu ile bu sonucun benzerlik gösterdiği (Sobacı, 2021; Feitor vd., 2022; Erselcan ve Süral Özer, 2018) ve bazı çalışmalarda ise sağlık alanında katılımcıların iş yerinde mutluluklarının yüksek düzeyde olduğu (Deniz, 2024; Küçük ve Yağıcı, 2021; Negri vd., 2022; Qaiser ve Abid, 2022) tespit edilmiştir. Bu çalışmada iş yerinde mutluluğun yüksek düzeyde çıkmamasının nedeninin katılımcıların ankette *“İş ortamında en çok karşılaştığımız güçlükler nedir?”* sorusuna verdikleri yanıtlardan hareketle; üstler ile gerekli iletişimi kuramama, çalışma arkadaşları ile uyumsuzluk, kurumda çalışan diğer sağlık ekibi ile iletişim kuramama vb. iletişim sorunları ile birlikte katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak ifade ettikleri *“Hasta ve hasta yakınlarının sağlık çalışanlarına yönelik olumsuz tutumları, şiddete maruz kalma korkusu, üstlerin baskın ve olumsuz bir tutum sergilediği ve yapıcı olmadıkları algısı, sağlık çalışanlarına kendilerinin değersiz ve robotmuş gibi hissettirilme algısı, hasta hakları kadar çalışan haklarının da ön planda tutulmadığı düşüncesi, yapılan işin karşılığında alınan ücretten maddi ve manevi olarak doyum sağlayamama vb.”* düşüncelerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak Sobacı (2021) tarafından Tokat’taki kamu sektöründe çalışan 885 tıp doktoru üzerinde yapılan çalışmada erkeklerin kadınlara göre iş yerinde mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi medeni duruma, hizmet şekline, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonuca istinaden iş yerinde mutluluğun bu değişkenlerle ilgili olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi işinden maddi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. İşinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcılara göre iş

yerindeki mutluluk düzeyi daha yüksektir. Yapılan iş karşılığı alınan ücreti tatmin edici düzeyde bulan katılımcıların, günlük yaşamın sürdürülebilmesi için büyük öneme sahip olan maddi kazanç sıkıntısını çekmedikleri, maddi kaygı ve ekonomik yetersizlik hissi taşımadıkları için bu katılımcıların iş yerindeki mutluluklarının da yüksek olması doğal bir sonuç olarak düşünülmektedir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi işinden manevi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara göre iş yerindeki mutluluk düzeyi daha yüksektir. İşinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeylerinin daha yüksek olmasının sebebinin katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak ifade ettikleri *“Sağlık sektörü yapısı gereği çok fazla hatayı kabul etmese de ve bu biz sağlık çalışanları üzerinde bir baskı oluştursa da ve daha dikkatli çalışmamızı gerektirirse de biz sağlık çalışanları olarak bir kişinin sağlığını koruduğumuzda veya iyileştirdiğimizde çok mutlu oluyoruz, belki bir ürün üreten işletmede çalışıyor olsaydık bir ürün ürettiğimizde işimizden bu kadar zevk alamayabilirdik, tatminde olamayabilirdik.”* bu durumlardan ve genel olarak katılımcıların yaptıkları işin manevi yönünün de öneminin farkında olmalarında kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara göre iş yerindeki mutluluk düzeyi daha yüksektir. Anket formunda verilen yanıtlara göre katılımcıların işle ilgili yaşadıkları sağlık sorunları incelendiğinde en fazla stres, uykusuzluk, duygusal yorgunluk, fiziksel yorgunluk, sırt ve bel ağrıları, bacaklarda ve kollarda uyuşma, baş ağrısı, mide rahatsızlıkları gibi sorunlarla karşılaştıkları görülmektedir. İnsanlar bedenlen ve/ veya ruhen bir sağlık sorunu yaşadığında canı acır ve rahatsızlık duyar. Bu bağlamda çalışmanın sonucunda işle ilgili sağlık sorunu yaşayan katılımcıların iş yerinde mutlu olma düzeylerinin daha düşük olması doğal bir sonuç olarak görülmektedir.

Katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyi, hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu sonucun aksine Sobacı (2021)

tarafından doktorlar üzerinde yapılan çalışmada iş yerinde mutluluk hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiş ve kurumda 6- 10 yıl arası çalışmış katılımcıların bir yıldan az ve 1- 5 yıl arası çalışmış katılımcılara göre iş yerinde mutluluk düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş yeri mutluluk düzeyleri işinden memnun olma düzeyine, işten ayrılmayı düşünme durumuna, aynı iş yerinde çalışma isteğine ve hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşten memnun olma ve hayatı anlamlı bulma düzeyi arttıkça iş yerinde mutluluğun arttığı görülmektedir. İşten ayrılmayı hiç düşünmeyen ve çalışacağı en iyi iş yerinin çalıştığı kurum olduğunu düşünen katılımcıların iş yeri mutluluk düzeyi diğer katılımcılara göre daha yüksektir. Bu sonuçlara istinaden bu değişkenlerin çalışanların iş yerinde mutlu olmaları için önemli değişkenler olduğu söylenebilir.

7.3. İşin Anlamlılığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğine verdikleri yanıtların ortalamaları incelendiğinde en düşük ortalamanın “İyi bir kariyere sahibim.” ifadesine ($\bar{X}=2,9270/5$); en yüksek ortalamanın ise “İşim aslında dünyaya bir fark katmaz.” ifadesine ($\bar{X}=3,8423/5$) verildiği tespit edilmiştir. Araştırmacı verileri toplarken katılımcılar “İyi bir kariyere sahibim.” ifadesine ilişkin görüşlerini sözlü olarak da bildirmiş bu görüşü pek fazla onaylamamışlar ve bazı katılımcılar bu ifadede “İyi bir kariyerimizin olması için öncelikle bizim yaptığımız işin ne kadar kutsal bir iş olduğunun farkına varılması, daha değerli hissetmemizin sağlanması gerekli, topluma baktığımızda sağlık çalışanına karşı bir olumsuz ön yargı var (hekimler genellikle aldıkları ücretin toplum tarafından çok yüksek bulunmasından şikâyetçi), bu olumsuz ön yargılar, sağlık çalışanlarına uygulanan şiddet vakalarının sıklığı, sağlık çalışanlarının da şiddet görme korkusu bunun yanında yapılan iş karşılığı alınan ücretin yetersizliği söz konusu” şeklinde sorunlarını beyan etmişlerdir. Bu ifadenin düşük düzeyde çıkmasının sebebinin katılımcıların sözlü olarak beyan ettikleri bu görüşlerden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. “İşim aslında dünyaya bir fark katmaz.” ifadesini katılımcıların çoğunluğu sözlü olarak da onaylamış “İşimiz belki dünyaya fark katmaz ama kişilerin ve toplumun sağlığı açısından daha değerlidir.” şeklinde yorumda bulunmuşlardır. Bu ifadenin de yüksek düzeyde

çıkmasının sebebinin katılımcıların sözlü olarak beyan ettikleri görüşlerinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda katılımcıların işi anlamlı bulma düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}=3,4807/5$). Alanyazında sağlık alanında yapılan araştırmaların çoğunluğunun bu sonuca paralellik gösterdiği görülmektedir (Ghislieri vd., 2019; Bekar, 2022; Akar ve Bekar, 2022; Tokgöz ve Taş, 2023; Gebhard vd., 2022; Patience, 2020; Peng, 2022; Correia ve Almeida, 2020; Deetz vd., 2020; Polatçı ve Sobacı, 2024). Alanyazında Uzunbacak ve arkadaşları (2019) tarafından Isparta'daki bir kamu hastanesinde 295 hemşire üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların iş anlamlı bulma düzeyleri çok yüksekken; Tong (2018) tarafından Çin'de çalışan 389 hemşire üzerinde yapılan araştırmada ve Pervez (2019) tarafından Amerika Birleşik Devletleri'nde aktif çalışan 877 acil tıp çalışanı üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların iş anlamlı bulma düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır. Gökkaya ve arkadaşları (2023) tarafından Kocaeli'ndeki sağlık kuruluşlarında çalışan 458 kişi üzerinde yapılan çalışmada Covid-19 salgını öncesinde işin anlamlılığı orta düzeyde iken; salgın sonrası yüksek düzeyde çıkmıştır. Katılımcılar anketleri yanıtlarken araştırmacıya sözlü olarak *“Her ne kadar işimiz zorlu olsa da iş yerinde zorlu ve kısıtlı koşullarda çalışsak da bir insanın hayatını kurtarmak bazen tüm olumsuz durumları bize unutturabiliyor ve yaptığımız işin sonucunun olumlu olması bizi gerçek anlamda mutlu ve tatmin etmiş oluyor; zaten biz sağlık çalışanları olarak bir insan yaşamının kıymetli olduğunun ve bir yaşamı kurtarmanın ne denli önemli olduğunun farkında olmasak çoğu sağlıkçı bu olumsuz şartlarda çalışmak istemez, biz işimizin öneminin bilincindeyiz.”* şeklindeki ifadeleri ve araştırmanın yapıldığı dönemde hastanede olan 6 Şubat Kahramanmaraş merkezli depremlerden etkilenmiş çok fazla depremzede olması ve sağlık çalışanlarının depremzedelere verdiği hizmet gereği mesleklerinin kutsal olduğuna inanmaları bu bulguyu destekler niteliktedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında Tong (2018) tarafından yapılan çalışmayla bu sonucun uyumlu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Alanyazında Gebhard ve arkadaşları (2022) tarafından Güney

Almanya'daki 155 evde sağlık hizmeti çalışanlarının üzerinde yapılan çalışmanın sonucuyla bu sonucun benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hizmet şekli kadrolu olan katılımcıların sözleşmeli olan katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Araştırmacı, katılımcılardan hastanede sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların çoğunluğunun kısa bir süre sonra kadrolu statüsüne geçecekleri bilgisini öğrenmiştir. Ancak yine de bu durum sözleşmeli olarak çalışan katılımcılarda kendilerini kadrolu olarak gördükleri anlamına gelmemekte; sözleşmeli olarak çalışan katılımcıların sözleşme kapsamındaki süre içerisinde kurumda kalabilecekleri düşüncesine ve belki de bu durumdan dolayı kuruma ve işe karşı aidiyet hissinin tam olarak oluşamamış olabilir. Kurumda sözleşme kapsamındaki süre içerisinde kalacağı düşüncesi ve düşük aidiyet hissi sözleşmeli olan katılımcılarda işi daha düşük seviyede anlamlı bulmaya neden olmuş olabilir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi işinden maddi ve manevi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Işinden maddi ve manevi olarak tatmin olan katılımcıların diğer katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Işinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların işlerini anlamlı bulma düzeylerinin daha yüksek olması katılımcıların araştırmacıya szli olarak ifade ettikleri *“Bir kişinin sağlığını olumlu yönde değiştirdiğimizde yaptığımız işten manevi olarak daha fazla doyum sağlıyoruz”* durumundan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcıların ise maddi kazançlarının düşük ve/veya yetersiz olduğu yönündeki düşünceleri işlerini özümsemeleri ve daha anlamlı bulmalarını da olumsuz olarak etkilemiş olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi işe ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Işe ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların işe ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Katılımcılar her ne kadar toplumdaki bireylerin sağlıklarının yükseltilmesinde önemli rol oynasalar da katılımcıların yaptıkları işten dolayı kendi sağlık durumlarının bozulmasının ve/veya işi nedeniyle sağlıklarının bozulduğunu düşünmeleri algısının işi daha düşük seviyede anlamlı bulmaya yol açabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Alanyazında Tong (2018) ve Gebhard ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmalarda bu sonucun benzerlik gösterdiği görülmektedir. Ancak Sobacı (2021) tarafından Tokat'ta kamu sektöründe görev yapan tıp doktorları üzerinde yapılan çalışmada işin anlamlılığı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. 31- 40 yaş arası katılımcıların 41 yaş üzeri katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buradan hareketle işin anlamlılığının sıralanan bu değişkenlerle ilgili olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak alanyazında Sobacı (2021) tarafından hekimler üzerinde yapılan çalışmada işin anlamlılığı kurumda çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiş ve kurumda bir yıldan az çalışmış katılımcıların 1- 5 yıl arası çalışmış katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık sektöründe 20 yıl ve üzeri çalışan katılımcıların 10- 19 yıl arası çalışmış katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca istinaden sağlık sektöründe daha uzun süre çalışmış katılımcıların iş anlamlı bulma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Alanyazında Sobacı (2021) tarafından yapılan çalışmada da sağlık sektöründe toplam çalışma süresine göre, işin anlamlılığı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiş ancak çalışma sonucunda 16 yıl ve daha fazla süredir sektörde çalışmış doktorların 11-15 yıl ve 6-10 yıl arası çalışan doktorlara göre işi anlamlı bulma düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşimden çok memnunum diyen katılımcıların hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım diyen katılımcılara göre; işimden memnunum diyen katılımcıların hiç memnun değilim, memnun değilim,

kararsızım diyen katılımcılara göre; işimden memnun değilim diyen katılımcıların hiç memnun değilim diyen katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşten ayrılmayı “*hayır hiç düşünmüyorum*” diyen katılımcıların diğer katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha yüksektir. İşten ayrılmaya hiç düşünmeyen katılımcıların kuruma, yaptıkları işe karşı bağlılıklarının ve doyumlarının yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu sonucun da bu durumdan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyleri aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. “*Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.*” diyen katılımcıların diğer katılımcılara göre işi anlamlı bulma düzeyleri daha düşüktür. Bu sonucun sebebinin katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak beyan ettikleri “*Hasta ve hasta yakınlarının sağlık çalışanlarına yönelik olumsuz tutumları, şiddete maruz kalma korkusu, üstlerin baskın ve olumsuz bir tutum sergilediği ve yapıcı olmadıkları algısı, sağlık çalışanlarına kendilerinin değersiz ve robotmuş gibi hissettirilme algısı, hasta hakları kadar çalışan haklarının da ön planda tutulmadığı düşüncesi, yapılan işin karşılığında alınan ücretten maddi ve manevi olarak doyum sağlayamama vb.*” birçok sebepten kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işi anlamlı bulma düzeyi hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hayatı anlamlı bulma seviyesi arttıkça katılımcıların iş anlamlı bulma düzeyi de artmaktadır.

7.4. İşin Anlamlılığı Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırma sonucunda katılımcıların işin anlamlılığı ölçeği pozitif anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları orta düzeyde tespit edilmiştir ($\bar{X}=3,3650/5$). İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu “*İyi bir kariyere sahibim; İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım; İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim; İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.*” ifadelerinden oluşmakta ve genel olarak çalışanın işi için yaptığı bireysel değerlendirme sonrası çalışanda oluşan önem düzeyi şeklinde ele alınmaktadır. Alan yazında pozitif anlam alt boyut düzeyi Van Bacho

(2023) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada çok yüksek; Tong (2018) tarafından Çin’de çalışan hemşireler üzerinde yapılan çalışmada ise yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu araştırmanın sonucunda işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutunun yüksek düzeyde olmamasının sebebinin katılımcıların sözlü olarak da ifade ettikleri gibi *“İşlerini iyi bir kariyer olarak değil de yorucu, yıpratıcı, yoğun bir iş olarak görmeleri, işlerinden maddi olarak bir doyum sağlayamamaları, iş yerinde gerek hasta gerek hasta yakınları ile gerekse üstler ve çalışma arkadaşları ile iletişim sorunu yaşamaları, işlerinden manevi olarak doyum sağlasa da şiddet görmeleri ya da şiddet görme korkusu içinde olmaları, ya da üstlerin mobbing uygulaması vb.”* durumlardan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda katılımcıların işin anlamlılığı ölçeği işin kattığı anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları orta düzeyde tespit edilmiştir ($\bar{X}=3,3937/5$). İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu *“İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm; İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar; İşim etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.”* ifadelerinden oluşmakta ve bu alt boyut çalışanın yaptığı işin hayatına dokunan anlamı şeklinde değerlendirilmektedir. Alan yazında Van Bacho (2023) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada ve Tong (2018) tarafından Çinli hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda işin kattığı anlam yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu çalışmada işin kattığı anlamın yüksek düzeyde çıkmamasının sebebinin katılımcıların işe ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etmelerinden, iş koşullarının zor ve yoğun olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda katılımcıların işin anlamlılığı ölçeği yüksek motivasyon alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($\bar{X}=3,7219/5$). İşin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu *“İşim aslında dünyaya bir fark katmaz; İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığımı biliyorum; Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.”* ifadelerinden oluşmakta ve bu alt boyut işin en yüksek anlama ulaşması için başkaları üzerinde daha geniş bir etkiye sahip olmasının gerekli olduğunu savunmaktadır. Alan yazında Van Bacho (2023) tarafından yapılan çalışmanın sonucuyla araştırmanın bu sonucu paralellik gösterse de Tong (2018) tarafından yapılan çalışmada yüksek motivasyon alt boyutu orta düzeyde bulunmuştur.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları cinsiyete, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre; işin kattığı anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları cinsiyete, medeni duruma, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline göre; yüksek motivasyon alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları medeni duruma, yaşa, gelir durumuna, çalışma şekline, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buradan hareketle işin anlamlılığının alt boyutlarının (pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon) sıralanan değişkenlerle ilgisi olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Evli katılımcıların bekar katılımcılara göre pozitif anlam düzeyi daha yüksektir.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutlarına verdikleri yanıtların ortalamaları hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Von Bacho (2023) tarafından yapılan çalışmada ise kurumda daha uzun süre çalışanların pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri diğer katılımcılara göre daha yüksektir.

Katılımcıların işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyut düzeyi sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Sağlık sektöründe 20 yıl ve üzeri çalışmış katılımcıların 10- 19 yıl arası çalışmış katılımcılara göre işin kattığı anlam düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca istinaden katılımcılarda sağlık sektöründe toplam deneyim süresinin yüksek olması işin kattığı anlamı da arttırdığı sonucuna varılabilir.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin yüksek motivasyon alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha yüksektir.

Katılımcıların işin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyutu düzeyi görev/statüye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Doktor ve hemşire/ ebe olan katılımcıların idari personel olan katılımcılara göre yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha yüksektir. Bunun sebebinin doktor ve hemşire/ ebe olan katılımcıların idari personele göre tıbbi bakımda daha fazla görev almasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam ve yüksek motivasyon alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Hizmet şekli kadrolu olan katılımcıların sözleşmeli olan katılımcılara göre pozitif anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha yüksektir. Hizmet şekli sözleşmeli olan katılımcıların işin pozitif anlamını ve yüksek motivasyonu daha düşük görmelerinin sebebinin hastanede sözleşme kapsamındaki süre içerisinde çalışacaklarını düşünmelerinden kaynaklı olarak işi tam özümseyememe, aidiyet hissinin daha düşük olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin işin kattığı anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları hizmet şekline göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Burada işin kattığı anlamın hizmet şekline göre değişmediği sonucuna varılabilir.

Katılımcıların işinden manevi olarak tatmin olma durumlarına göre işin anlamlılığı alt boyutlarının tümünde (pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların işinden manevi olarak tatmin olmayan katılımcılara göre pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuçtan hareketle, işinden manevi olarak doyum sağlayan katılımcılar işlerine daha fazla pozitif anlam yüklemekte, işleri onlara daha fazla anlam katmakta ve daha yüksek motivasyon ile çalışmaktadırlar.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam ve işin kattığı anlam alt boyutları işinden maddi olarak tatmin olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken yüksek motivasyon alt boyutuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. İşinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların pozitif ve işin kattığı anlam düzeyleri işinden maddi olarak tatmin olmayan katılımcılara göre daha yüksektir. Katılımcıların işinden maddi olarak tatmin olma durumunun pozitif anlam ve

işin kattığı anlam alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık çıkmasının sebebinin bu boyutlarda anlamlılığın çalışanın yaptığı bireysel değerlendirmeden (pozitif anlam) ve çalışanın yaptığı işin hayatına dokunan anlamını düşünmesinden (işin kattığı anlam) dolayı yüksek motivasyon alt boyutunun aksine anlamlılığın daha bireysel bazda değerlendirilmesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işin anlamlılığı ölçeğinin pozitif anlam ve işin kattığı anlam alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamaları işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcılara göre pozitif anlam ve işin kattığı anlam düzeyi daha yüksektir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan eden katılımcıların bedenlen ya da ruhen sağlık durumlarında bozulmaların olduğu dolayısı ile bu durumun da işin pozitif anlamını ve işin kattığı anlamı da etkilediği düşünülmektedir. Ancak işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme yüksek motivasyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutu düzeyi işinden memnun olma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşimden memnunum ve çok memnunum diyen katılımcıların hiç memnun değilim, memnun değilim ve kararsızım diyen katılımcılara göre pozitif anlam alt boyut düzeyi daha yüksek; işimden hiç memnun değilim diyen katılımcıların diğer katılımcılara göre; memnun değilim ve kararsızım diyen katılımcıların ise memnunum ve çok memnunum diyen katılımcılara göre işin kattığı anlam alt boyut düzeyi daha düşük; işimden hiç memnun değilim diyen katılımcıların çok memnunum diyen katılımcılara göre; kararsızım diyen katılımcıların memnunum ve çok memnunum diyen katılımcılara göre yüksek motivasyon alt boyut düzeyi daha düşüktür. Genel olarak yorumlanacak olunursa işinden memnun olma seviyesinin düşmesi işin anlamlılığının alt boyut düzeylerinin tümünde (pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon) düşüşe sebep olmaktadır. Katılımcıların işinden memnun olma seviyesi birçok faktörden etkilenebilir. Bu faktörler katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak da beyan ettikleri *“Hastane çok yoğun, hasta sayısı çok fazla, bazen üstlerden mobbingler olabiliyor, hastalarla, hasta yakınları ile iletişim sorunları olabiliyor, sözlü ya da fiziksel*

şiddet de yaşayabiliyoruz veya şiddet korkumuz olabiliyor ancak yine de bir insanın sağlığına fayda sağlamak bizi manevi olarak tatmin ediyor, tüm bu zor koşulları ve olumsuz şartları bu sayede untabiliyoruz.” durumlarla ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutları işten ayrılmayı düşünme durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. İşten ayrılmayı hiç düşünmeyen katılımcıların diğer katılımcılara göre pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri daha yüksektir. Bu sonucun sebebinin işten ayrılmayı hiç düşünmeyen katılımcıların işlerinin anlamlılığı ve özümsemelerinin, işine ve kuruma karşı bağlılıklarının daha yüksek olabileceğinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutları aynı iş yerinde çalışma isteğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. *“Çalışacağım en iyi iş yeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.”* diyen katılımcıların diğer katılımcılara göre pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca istinaden katılımcıların en iyi iş yerinde çalıştıklarını düşünmeleri ve iş yerlerinde çalışmaktan mutluluk duymaları işin anlamlılığının tüm alt boyutları için önemli bir konu olduğu söylenebilir.

Katılımcıların işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyutu düzeyleri hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Katılımcıların hayatı anlamlı bulma seviyesi yükseldikçe işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon alt boyut düzeyleri de yükselmektedir.

7.5. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiye ve Etkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada işe yabancılaşma ile iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bekar (2022) tarafından yapılan çalışmada ise işe yabancılaşma ile işin anlamlılığı arasında

negatif yönlü ve güçlü düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu çalışmada iş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında Sobacı (2021) tarafından yapılan çalışmada iş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı ve alt boyutları arasındaki sonuçlar; Negri ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmada iş yerinde mutluluk ve işin anlamlılığı arasındaki sonuçlar çalışmanın bu sonucuyla paralellik göstermektedir.

Bu çalışmada işin anlamlılığı ile pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyutu arasında; işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu ile işin kattığı anlam alt boyutu arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde; yüksek motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde; işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu ile yüksek motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Bu çalışmada katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin; işin anlamlılığı düzeyinin, işin anlamlılığının pozitif anlam ve yüksek motivasyon alt boyutu düzeylerinin artması işe yabancılaşmayı istatistiksel olarak azaltırken; katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin artması işin anlamlılığını istatistiksel olarak arttırmaktadır.

Bu çalışmada katılımcıların pozitif anlam ve işin kattığı anlam alt boyutu düzeylerinin artması iş yeri mutluluğunu istatistiksel olarak arttırmaktadır. Alanyazında Sobacı (2021) tarafından yapılan çalışmada da işin anlamlılığı ve alt boyut düzeyleri arttığında iş yeri mutluluğunun da istatistiksel olarak arttığı sonucuna varılmıştır.

Bu sonuçlara istinaden işi anlamlı bulan ve iş yerinde mutlu olan bir çalışanın işe yabancılaşması daha az beklenen bir durumdur. İşe yabancılaşma negatif örgütsel ve bireysel bir sonuç olarak iş yerindeki mutlulukla ilgilidir. Aynı zamanda işi anlamlı bulan bir çalışanın işine daha fazla değer vereceği, olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlarla ilgili olacağı alan yazındaki çalışmalarda belirtilmiştir. İşini anlamlı bulan bir çalışanın işine yabancılaşmayacağı da beklenen bir durumdur.

7.6. İş Yerinde Mutluluğun Aracı ve Düzenleyici Rolüne İlişkin Bulguların Tartışılması

İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun aracı rolünü incelemek amacıyla yapılan aracı etki analizi sonucunda iş yerinde mutluluğun kısmi aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak katılımcıların işini anlamlı bulmaları iş yerinde mutluluğu arttırmakta, artan iş yerinde mutluluk ile birlikte bireyler daha az işe yabancılaşma yaşamaktadırlar.

İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun düzenleyici rolünü incelemek amacıyla yapılan düzenleyici etki analizi sonucunda iş yerinde mutluluğun düzenleyici rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak iş yerinde mutluluk arttıkça işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi azalmaktadır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın genel ve çarpıcı sonuçlarına, katılımcıların araştırmacıya veri toplama sürecinde sözlü olarak beyan ettikleri durumlara ve anket formuna verdikleri yanıtların sonuçlarına ve bu sonuçlara istinaden önerilere yer verilmiştir.

Son dönemlerde sağlık çalışanlarının çeşitli olumsuzluklarla mücadele ettiği görülmektedir. Bu olumsuzlukların en başında 2020 yılında şiddetini gösteren ve devam eden Covid-19 salgın hastalığı ve Türkiye'nin farklı bölgelerinde gerçekleşen depremler gelmektedir. Bu süreçte sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma düzeyinin bu olumsuzluklardan etkilenmiş olabileceği düşünülmektedir. Toplumsal faydası yüksek olan bir sektörde görev yapan sağlık çalışanlarının işini anlamlı bulma düzeylerinin işe yabancılaşma ile ilişkili olduğu ayrıca iş yerindeki mutlulukla da ilişkili olduğu düşünülmektedir. Aşağıda verilen araştırma sonuçlarının bu düşünceyi desteklediği görülmektedir:

- Bu çalışmada işe yabancılaşma ile iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde; iş yerinde mutluluk ile işin anlamlılığı, işin anlamlılığının pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde; işin anlamlılığı ile pozitif anlam, işin kattığı anlam, yüksek motivasyon alt boyutu arasında; işin anlamlılığının pozitif anlam alt boyutu ile işin kattığı anlam alt boyutu arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde; yüksek motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde; işin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyutu ile yüksek motivasyon alt boyutu arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Bu çalışmada katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin; işin anlamlılığı düzeyinin, işin anlamlılığının pozitif anlam ve yüksek motivasyon alt boyutu düzeylerinin artması işe yabancılaşmayı istatistiksel olarak azaltırken; katılımcıların iş yerinde mutluluk düzeyinin artması işin anlamlılığını istatistiksel olarak arttırmaktadır. Bu

çalışmada katılımcıların pozitif anlam ve işin kattığı anlam alt boyutu düzeylerinin artması iş yerinde mutluluğu istatistiksel olarak arttırmaktadır.

- İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluk kısmi aracı rol oynamakta ve katılımcıların işini anlamlı bulmaları iş yerinde mutluluğu arttırmakta, artan iş yerinde mutluluk ile birlikte bireyler daha az işe yabancılaşma yaşamaktadırlar.
- İşin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluk düzenleyici rol oynamakta ve iş yerinde mutluluk arttıkça işin anlamlılığının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi azalmaktadır.

Bu sonuçlara istinaden işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığının alt boyutları arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin birbirlerine olan etkileri açıkça görülmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi düşük düzeyde; iş yerinde mutluluk düzeyi orta düzeyde; işi anlamlı bulma düzeyleri yüksek düzeyde; işin anlamlılığı ölçeğinin alt boyutu olan pozitif anlam ve işin kattığı anlam alt boyutu orta düzeyde; yüksek motivasyon alt boyutu ise yüksek düzeyde çıkmıştır. Bu sonuca istinaden katılımcıların her ne kadar işe yabancılaşma düzeyleri düşük; işin anlamlılığı düzeyleri yüksek düzeyde olsa da sağlık çalışanlarının iş yerinde mutluluk düzeylerinin orta olduğu görülmektedir. İş yerinde mutluluk sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma ve işin anlamlılığı konularının yanında motivasyon, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, iş devamsızlıkları, kaytarma davranışları, iş doyumu, işe ve kuruma bağlılık gibi birçok konuyu etkileyen önemli bir kavramdır. Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarındaki orta düzeydeki mutluluk seviyelerinin sebeplerinin nitel araştırmalar ile incelenmesi ve çalışanlarında iş yerinde mutsuzluğuna yol açan durumların ortadan kaldırılması ve iş yerinde mutluluk seviyelerini arttırmaya yönelik hem hastane yönetimi hem de sağlık bakanlığı tarafından girişimlerde bulunulması önerilebilir.

Tablo 34’de katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerine göre araştırmanın değişkenlerinin fark analizi sonuçlarının özet tablosuna yer verilmiştir.

Tablo 34. Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Fark Analizi Sonuçlarının Özeti (Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi)

	İşe yabancılaşma	İş yerinde mutluluk	İşin anlamlılığı	Pozitif anlam	İşin kattığı anlam	Yüksek motivasyon
Cinsiyet	y	y	v	y	y	v
Medeni durum	y	y	y	v	y	y
Hizmet şekli	y	y	v	v	y	v
İşinden maddi olarak tatmin olma	v	v	v	v	v	y
İşinden manevi olarak tatmin olma	v	v	v	v	v	v
İşle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu	v	v	v	v	v	y
Yaş	y	y	y	y	y	y
Gelir durumu	v	y	y	y	y	y
Görev/ statü	y	y	y	y	y	v
Çalışma şekli	y	y	y	y	y	y
Hastanedeki çalışma süresi	y	y	y	y	y	y
Sağlık sektöründeki toplam çalışma süresi	y	y	v	y	v	y
İşinden memnun olma düzeyi	v	v	v	v	v	v
İşten ayrılmayı düşünme durumu	v	v	v	v	v	v
Aynı iş yerinde çalışma isteği	v	v	v	v	v	v
Hayatı anlamlı bulma düzeyi	v	v	v	v	v	v

y: istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur; v: istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Tablo 34'e göre katılımcıların işinden maddi olarak tatmin olma işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan pozitif anlam ve işin kattığı anlama göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. İşinden maddi olarak tatmin olan katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha düşükken; iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, işin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam ve işin kattığı anlam düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca istinaden katılımcıların işinden maddi olarak tatmin olmamaları maddi sıkıntılar çektiği anlamına gelmektedir. Bu sonuca istinaden hem hastane yönetimince hem de sağlık bakanlığınca katılımcıların gelir durumlarında iyileştirmeler yapacak tutum ve politikaların geliştirilmesi önerilebilir.

Tablo 34'e göre katılımcıların işinden manevi olarak tatmin olma işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. İşinden manevi olarak tatmin olan katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha düşükken; iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, işin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca istinaden hastane yönetiminin çalışanların ve yaptıkları işin ne denli kıymetli olduğunu yönelik tutumlarda bulunması; çalışanların çeşitli organizasyon ve etkinliklerle bir araya getirilmesi; yükselme ve terfi alan çalışanlara plaket ve çeşitli tebrik belgelerinin verilmesi manevi tatmini arttırmaya yönelik faaliyetler arasındadır. Hastane yönetimine manevi tatmini arttırmak amacıyla bu faaliyetleri gerçekleştirmeleri önerilebilir.

Tablo 34'e göre katılımcıların işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna göre işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan pozitif anlam ve işin kattığı anlama göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. İşle ilgili sağlık sorunu yaşamadığını beyan eden katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi daha düşükken; iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı, işin anlamlılığının alt boyutlarından olan pozitif anlam ve işin kattığı anlam düzeyi daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada 187 katılımcı işle ilgili sağlık sorunu yaşadıklarını beyan etmiş ve bu katılımcılardan işle ilgili yaşadıklarını düşündükleri sağlık sorunlarını ankette belirtmeleri istenmiş ve bu 187 katılımcı toplam frekans olarak 828 sağlık sorunundan bahsetmişlerdir. Bu sonuca istinaden hastane

yönetiminin katılımcıların sağlık durumlarının neden işle ilgili bozulduklarını ya da katılımcıların neden işle ilgili sağlık sorunu yaşadıklarını düşündüklerine yönelik araştırmalar yapması, katılımcıların yaşadıkları sağlık sorunlarının işten kaynaklı olduğunun tespit edilmesi durumunda bunun sebeplerinin araştırılması ve hastane yönetiminin bu sebepleri olabildiğince en düşük seviyeye indirmesi yönünde çalışmalar yapılması önerilebilir.

Tablo 34'e göre katılımcıların gelir durumu sadece işe yabancılaşma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiş ve geliri giderden az olan katılımcıların işe yabancılaşma düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geliri giderden az olan katılımcılar araştırmanın örnekleminin %51'ini oluşturmaktadır. Bu sonuca istinaden sağlık bakanlığının ve hastane yönetiminin katılımcıların gelir durumlarında iyileştirmeler yapacak tutumlarda bulunulması önerilebilir.

Tablo 34'e göre katılımcıların işinden memnun olma düzeyi işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Katılımcıların işinden memnun olma seviyesi düştükçe işe yabancılaşma düzeyinin arttığı; iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu sonucuna istinaden katılımcıların işinden memnun olma düzeyleri araştırmanın değişkenleri açısından önemli olduğu görülmektedir. Araştırmacılara sağlık çalışanlarının işinden memnuniyetini/memnuniyetsizliğini etkileyen faktörlerin nitel çalışmalar ile tespit edilmesi ve hastane yönetiminin katılımcıların işinden memnun olma seviyesini yükseltmeye yönelik çalışmalar yapılması önerilebilir.

Tablo 34'e göre katılımcıların işten ayrılmayı düşünme durumu ve aynı iş yerinde çalışma isteği işe yabancılaşma, iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyona göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. İşten ayrılmayı *“Evet, sıklıkla düşünüyorum”* ve *“Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.”* diyen katılımcıların diğer katılımcılara göre işe yabancılaşma düzeyi yüksekken; iş yerinde mutluluk, işin anlamlılığı ve işin anlamlılığı alt boyutlarından olan

pozitif anlam, işin kattığı anlam ve yüksek motivasyon düzeyleri düşüktür. Katılımcıların işten ayrılmayı düşünme nedenleri ve aynı iş yerinde çalışmayı istememe nedenlerinin altında yatan sebepleri nitel araştırmalar ile tespit edilerek bu durumlara müdahale edilmesi önerilebilir.

Alanyazında sağlık alanında yapılmış çalışmalar incelendiğinde,

- ✓ İşe yabancılaşmanın işinden manevi olarak tatmin olma durumu, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumu, işten ayrılmayı düşünme durumu, aynı iş yerinde çalışma isteği ve hayatı anlamlı bulma düzeyine;
- ✓ İş yerinde mutluluğun medeni duruma, hizmet şekline, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine, işinden maddi olarak tatmin olma durumuna, işinden manevi olarak tatmin olma durumuna, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna, işinden memnun olma düzeyine, işten ayrılmayı düşünme durumuna, aynı iş yerinde çalışma isteğine, hayatı anlamlı bulma düzeyine;
- ✓ İşin anlamlılığının hizmet şekline, işinden maddi olarak tatmin olma durumuna, işinden manevi olarak tatmin olma durumuna, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, işinden memnun olma düzeyine, işten ayrılmayı düşünme durumuna, aynı iş yerinde çalışma isteğine, hayatı anlamlı bulma düzeyine;
- ✓ İşin anlamlılığının pozitif anlam alt boyut düzeyi cinsiyete, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, medeni duruma, hizmet şekline, işinden maddi olarak tatmin olma durumuna, işinden manevi olarak tatmin olma durumuna, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine, işinden memnun olma düzeyine, işten ayrılmayı düşünme durumuna, aynı iş yerinde çalışma isteğine, hayatı anlamlı bulma düzeyine;
- ✓ İşin anlamlılığının işin kattığı anlam alt boyut düzeyi cinsiyete, medeni duruma, hizmet şekline, yaşa, gelir durumuna, görev/ statüye, çalışma şekline, işinden maddi olarak tatmin olma, işinden manevi olarak tatmin olma, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine, işinden memnun olma düzeyine, işten ayrılmayı düşünme durumuna, aynı iş yerinde çalışma isteğine, hayatı anlamlı bulma düzeyine;

- ✓ İşin anlamlılığının yüksek motivasyon alt boyut düzeyi medeni duruma, işinden maddi olarak tatmin olma durumuna, işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etme durumuna, gelir durumuna, çalışma şekline, cinsiyete, hizmet şekline, işinden manevi olarak tatmin olma durumuna, yaşa, sağlık sektöründeki toplam çalışma süresine, görev/ statüye, işinden memnun olma düzeyine, işten ayrılmayı düşünme durumuna, aynı iş yerinde çalışma isteğine, hayatı anlamlı bulma düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı araştırmacının ulaşabildiği araştırmalarda daha öncesinde incelenmediği görülmektedir.

Bu bağlamda gelecekte yapılacak olan çalışmalarda araştırmacıların, katılımcılara yönelik kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye ilişkin bu faktörleri de araştırmanın değişkenleri açısından göz önünde bulundurmaları önerilebilir. Bunun yanında araştırmacılara bu çalışmada da yer almayan mesleğini isteyerek seçme, işini sevme durumu, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, mesleki bir derneğe üye olma durumu, ortalama haftalık çalışma süresi gibi değişkenlerinde kullanılması önerilebilir.

Bu araştırmanın evrenini Antalya’da bulunan bir ilçe devlet hastanesindeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmacılara çalışmalarında evreni çeşitli sağlık kurumlarının birleştirilmesi ile (kamu, üniversite, özel hastane vb.) geniş tutulması ve böylece hastane türleri açısından da araştırmanın değişkenlerinin kıyaslanabilmesi ve çıkarımlarda bulunulması önerilmektedir.

Bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri açısından araştırmacılara nicel araştırma desenleri ile elde edilen bulguların nitel veriler ile de desteklenmesi için karma yöntemlerin de araştırmalarda kullanmaları önerilebilir.

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda araştırmacılara tabakalı örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmanın yapılması ve böylece her tabaka arasında kıyas yapılması önerilebilir.

Bu araştırmanın verileri Antalya’da bulunan bir ilçe devlet hastanesindeki 302 sağlık çalışanı üzerinden toplanmıştır. Katılımcıların araştırmacıya sözlü olarak beyan ettikleri üzere hastanedeki sağlık çalışanları gerek hastaneden gerek üstlerinden gerek hastalardan- hasta yakınlarından gerekse de işlerinin doğal yapısından kaynaklı olarak çeşitli sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunlar katılımcıların; *“Yaptıkları iş karşılığı aldıkları ücretin yetersiz olduğu algısı, çalışma saatlerinin fazla olması, sağlık*

çalışanı başına düşen hasta sayısının çok fazla olması, hastanenin bulunduğu ilçedeki tek kamu hastanesi olmasından dolayı kaynaklanan yoğun iş temposu, buna bağlı sağlık çalışanlarının beden ve ruhen yıpranarak işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etmeleri (anket formunda 187 katılımcı %61,9 oranla işle ilgili sağlık sorunu yaşadığını beyan etmiş), ast üst ilişkisinin çok baskın olması, sağlık çalışanına kendini kurumda değersiz ve sanki bir robotmuş gibi hissettirilmesi algısı, hemşire ve diğer sağlık personelinin bazı hekim ve idari personelin kendilerine karşı olan tavırlarından rahatsız olması, sağlık çalışanının hasta ve hasta yakınları tarafından çoğunlukla sözlü şiddete bazen de fiziksel şiddete maruz kalması, sağlık çalışanının şiddete maruz kalma korkusu, kurumda hasta hakları kadar çalışan haklarının da ön planda tutulmadığı algısı, üstün asta mobbing uyguladığı algısı, sağlık çalışanının işten dolayı yorgun, bitkin, tükenmiş bir halde olmaları, hasta ve hasta yakınları ile yaşanan iletişim sorunları, hasta ve hasta yakınlarının sağlık çalışanlarına yönelik olumsuz tutumları ve algısı” şeklinde sıralanabilir. Katılımcıların anket formunda “İş ortamında en çok karşılaştığınız güçlük nedir?” sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde en fazla yardımcı personel, hemşire/ ebe sayısının az olması, malzeme- araç gereç yetersizliği, üstler ile gerekli iletişimi kuramama sorunlarıyla karşılaştıklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcıların hastanede yaşadığını beyan ettikleri ve anket formunda da belirttikleri bu sorunlara istinaden hastane yönetimine; “Çalışma saatlerinin fazla olması, sağlık çalışanı başına düşen hasta sayısının çok fazla olması, yardımcı personel, hemşire/ ebe sayısının az olması” sorunlarına yönelik olarak kuruma yeni personel alımı ve çalışma saatlerinde de mümkün olabildiğince iyileştirmeler yapılması önerilebilir.

Hastanede “Ast üst ilişkisinin çok baskın olması, sağlık çalışanına kendini kurumda değersiz ve sanki bir robotmuş gibi hissettirilmesi algısı, hemşire ve diğer sağlık personelinin bazı hekim ve idari personelin kendilerine karşı olan tavırlarından rahatsız olması, üstün asta mobbing uyguladığı algısı” ve anket formunda belirtildiği gibi üstler ile gerekli iletişimi kuramama sorunlarına yönelik olarak hastane çalışanlarının birbirine ve/ veya ast üst ilişkisindeki bu olumsuz algıyı azaltabilmek ve çalışanlar ve yönetim arasındaki iletişim seviyesini daha iyi bir seviyeye çıkarmak için kurum içi yemek, kokteyl vb. organizasyonlar düzenlenmesi, hastane yönetiminin sağlık hizmetlerini ekip çalışması içerisinde yürütülmesinin gerekli olduğu ve ekibin her üyesinin önemli olduğunu vurgulamaya yönelik tutumlarda bulunmaları önerilebilir.

Hastanede “Sağlık çalışanının hasta ve hasta yakınları tarafından çoğunlukla sözlü şiddete bazen de fiziksel şiddete maruz kalması, şiddete maruz kalma korkusu” sorunlarına yönelik olarak sağlık çalışanlarına yönelik her türlü şiddeti önlemek için hastane yönetiminin güvenlik önlemlerini arttırması, politika yapıcıların ve sağlık bakanlığının şiddet konusuna yönelik olarak yaptırımlarının açık ve net bir şekilde belirtmesi ve bu yaptırımların topluma duyurulması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akar, V. ve Bekar, F. (2022). İşin Anlamlılığının İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracı Covid-19 Korkusunun Düzenleyici Rolü. *Journal Of Economic & Social Research*, 9(17), 2148- 1407.
- Akın Kösterelioğlu, M. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Akın, A., Hamedoğlu, M., Kaya, Ç. & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, 3(2), 11- 16.
- Akpolat, T. (2014). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Aksan, B. (2020). *İş Yaşamında Tükenmişliğin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü: Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy Uğurlu, H. Ü. (2024). *Örgütsel Adalet Algısının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması Değişkenlerinin Aracı Rolü*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, D. (2019). *Kurumsal Politikanın İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Isparta İli PTT Çalışanları Üzerinden Nitel Bir Analiz*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi. *E-International Journal Of Educational Research*, 2(4), 1253- 1284.
- Alacalar Çakır, A. (2019). *Öncüleri ve Sonuçları Bağlamında Akademisyenlerde İş Yeri Muthuluğu: Bir Model Uygulaması*. (Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Alfuqaha, O. A., Shunnar, O. F., Khalil, R. A., Alhalaiqa, F. N., Thaher, Y. A., Al-Masarwah, U. M. & Al Amad, T. Z. (2023). Work Alienation Influences Nurses' Readiness For Professional Development And Willingness To Learn: A Cross-Sectional Correlation Study. *Plos One*, 18(5), E0284963.

- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R. & Parker, S. (2016). Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R. & Parker, S. (2018). Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Allan, B. A., Duffy, R. D. & Douglass, R. (2014). Meaning in Life and Work: A Developmental Perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 10(4), 323-331.
- Alömeroğlu, E. (2017). *Hemşirelerde İşe Yabancılaşma: İstanbul İlinde Özel ve Kamu Hastanelerinde Bir Uygulama*. (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alparslan, A. M. (2016). Emek İşçilerinde Fazladan Rol Davranışının Öncülü: İş Tatmini Mi İş yerinde Mutluluk Mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203- 215.
- Alparslan, A. M. (2021). *Aracı Etki Analizi*. A. M. Alparslan, ve Ö. L. Antalyalı (Ed.). Jamovi: Uygulamalı İstatistik Analizleri içinde. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Alparslan, A.M., Kahraman, M., ve Cantürk, N. (26- 28 Mayıs 2016). *Araştırma Görevlilerinin İş yerinde Mutluluk ve Mutsuzluk Nedenleri: Bir Alan Araştırması*. 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, İstanbul.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Amabile, T. ve Kramer, S. (2011). Do Happier People Work Harder?. *New York Times*, 4(7), 32- 45.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö. & Güneş Karakaya, B. (2019). The Mediating Role Of Work Alienation in The Effect of Workplace Loneliness on Nurses' Performance. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 553- 559.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. & McKee, M. C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well- Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203.

- Arnoux- Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., Di Fabio, A. & Bernaud, J.-L. (2016). Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work. *Frontiers in Psychology*, 7. doi:10.3389/fpsyg.2016.00704.
- Atay, S. E. ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321- 332.
- Aygül, İ. S. (2013). *Kurumlarda Mutluluk Başkanı Yönetim Modeli*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Babadağ, M. (2018). İşe Yabancılaşmanın Sanal Kaytarma Üzerindeki Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 207- 239.
- Babadağ, M. ve İşcan, Ö. F. (2017). Dönüştürücü Liderlik ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399- 428.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173- 1182.
- Bartzik, M., Bentrup, A., Hill, S., Bley, M., Von Hirschhausen, E., Krause, G., ... & Peifer, C. (2021). Care For Joy: Evaluation of a Humor Intervention and its Effects on Stress, Flow Experience, Work Enjoyment, and Meaningfulness of Work. *Frontiers In Public Health*, 9, 667821.
- Baykul, Y. ve Güzeller C. O. (2014). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik SPSS Uygulamalı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bayliss, A. (2023). Commentary: Work Alienation and its Relationship With Job Crafting and Job Embeddedness Among a Group of Iranian Nurses During The Coronavirus Disease 2019 Pandemic. *Journal of Research In Nursing*, 28(6- 7), 445- 447.
- Begenirbaş, M. (2015). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249- 263.

- Begum, S., Jabeen, S. & Awan, A. B. (2014). Happiness: A Psycho- Philosophical Appraisal, *The Dialogue*, 9 (3), 314.
- Bekar, F. (2022). *İşin Anlamlılığı ve İşe Yabancılaşmanın Proaktif Davranış ile İlişkisi: İşte Kendini Geliştirmenin Aracılık Etkisi*. (Doktora Tezi). Gümüşhane Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Gümüşhane.
- Boehm, J. K. & Lyubomirsky, S. (2008), Does Happiness Career Success?. *Journal of Career Assessment*, 16/1: 101-116. doi:10.1177/1069072707308140.
- Both- Nwabuwe, J. M., Lips- Wiersma, M., Dijkstra, M. T. & Beersma, B. (2020). Understanding The Autonomy- Meaningful Work Relationship In Nursing: A Theoretical Framework. *Nursing Outlook*, 68(1), 104- 113.
- Brobst, A. A. (2024). *How Happiness and Well- being at Work Influences Work Engagement of Healthcare*. Grand Canyon University, Phoenix, Arizona.
- Bulburu, B. N. (2023). *Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracı Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*. (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Burdett, F. E. (2014). *Laughing At Yourself: About Almost Anything And Everything*. USA: Xlibris Corporation.
- Canbek, N. E. (2022). *Etik İklimin ve İşin Anlamlılığının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Artvin Çoruh Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Artvin.
- Canbolat, M. A. ve Özer, K. (2023). İş Yeri Yalnızlığı ile İşe Yabancılaşma Arasında Damgalamanın Aracılık Rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(3), 745- 760.
- Chen, C., Zheng, X., Cui, Y., Mu, H., Yang, Q., Zhang, M., ... & Lang, H. (2024). Heterogeneity of Work Alienation and its Relationship With Job Embeddedness Among Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study Using Latent Profile Analysis. *Bmc Nursing*, 23(1), 1- 13.
- Coetzee, M., Bergh, Z. & Schreuder, D. (2010). The Influence of Career Orientations on Subjective Work Experiences. *South African Journal of Human Resource Management*, 8(1), 1- 13.

- Correia, I. ve Almeida, A. E. (2020). Organizational Justice, Professional Identification, Empathy and Meaningful Work During Covid-19 Pandemic: Are They Burnout Protectors in Physicians and Nurses?. *Frontiers in Psychology*, 11, 566139.
- Cui, Y., Yang, T., Gao, H., Ren, L., Liu, N., Liu, X. & Zhang, Y. (2022). The Relationship Between Ego Depletion and Work Alienation in Chinese Nurses: A Network Analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 915959.
- Çakıcı, S. (2015). *Kutadgu Bilig'de Mutluluk ile Ahlak İlişkisi (Psikososyal Bir Analiz)*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çayak, S. (2021). The Mediating Role of Organizational Happiness in the Relationship between Work Engagement and Life Satisfaction: A Study on Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4), 27- 46.
- Çetin, C., Toylan Vatansever, N., Çakırel Aydınır, Ö. & Çakırel, Y. (2017). Paternalistic Leadership and Psychological Well- Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* (10), 81-113.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çiçek Korkmaz, A. & Torlak, K. (2024). Work Alienation and Quality of Work Life Among Nurses: A Descriptive Cross- Sectional Study. *International Nursing Review*, 1- 9.
- Deetz, J. M., Davidson, J. E., Daugherty, J., Graham, P. & Carroll, D. M. (2020). Exploring Correlation of Nurse Manager Meaning and Joy in Work With Employee Engagement. *Applied Nursing Research*, 55, 151297.
- Demiray, S. ve Polattimur, E. (2023). Covid-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İş Becerikliliği ve İşte Mutluluk Düzeylerine Etkisi. *Journal Of Academic Research in Nursing (Jaren)*, 9(2), 138- 146.
- Deniz, S. (2024). Effect of Ethical Leadership and Employee Voice on Happiness at the Workplace. *Current Research in Social Sciences*, 10(1), 50- 61.
- Diener, E. (1984). Subjective Well- Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542- 575.
- Dilixiati, N. (2017). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk

- Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Dinç, M., Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2019). Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (36), 349- 369.
- Dönmez, P. (2015). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
- El- Gazar, H. E., Zoromba, M. A., Zakaria, A. M., Ibrahim, S. F. & Elzohairy, M. H. S. (2024). Linking Abusive Supervision to Service Sabotage Through Work Alienation in Nurses: A Cross- Sectional Study. *Journal of Advanced Nursing*, 80(2), 745- 755.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması- Ankara İli Örneği*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdoğan, O. ve Akduman, G. (2013). *İnsan Kaynaklarında Yeni Bir Pozisyon Mutluluk Müdürlüğü*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Erhan, T. (2021). İşyeri Mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686- 5712.
- Erhan, T., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2- 4 Eylül 2021). *İş Yeri Mutluluğunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Duygusal Bağlılığın Düzenleyici Rolü*. 29. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kars.
- Erselcan, R. C. ve Süral Özer, P. (10- 12 Mayıs 2018). *İş Doyumunun Performansa Etkisinde Mutluluğun Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*. Karadeniz Teknik Üniversitesi 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Trabzon.
- Ertekin, P. ve Özmen, D. (2017). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşmayı Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. *Journal of Education And Research in Nursing*, 14(1), 25- 31.
- Eskin Bacaksız, F., Alan, H., Taskiran Eskici, G. & Gumus, E. (2020). A Cross- Sectional Study of the Determinants of Missed Nursing Care in the Private Sector: Hospital/ Unit/ Staff Characteristics, Professional Quality of Life and Work Alienation. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 1975- 1985.
- Fayganoğlu, P., Yalçın, R. C. & Beğenirbaş, M. (2022). Rol Belirsizliğinin İşe

- Yabancılaşmaya Etkisinde İş Yükü Fazlalığının Düzenleyici Rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 21(4), 2239- 2257.
- Feitor, S., Martins, T. & Borges, E. (2022). Shorted Happiness at Work Scale: Psychometric Proprieties of the Portuguese Version in a Sample of Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 658.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384- 412.
- Frey, B. S. & Stutzer, A. (2002). *Happiness and Economics: How the Economy and Institutions Affect Human Well- Being*. Princeton University Press.
- Gebhard, D., Neumann, J., Wimmer, M. & Mess, F. (2022). The Second Side of The Coin- Resilience, Meaningfulness and Joyful Moments in Home Health Care Workers During The Covid-19 Pandemic. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(7), 3836.
- Genç, E. (2015). *İş Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10^a ed.) Boston: Pearson.
- Ghislieri, C., Cortese, C. G., Molino, M., & Gatti, P. (2019). The Relationships Of Meaningful Work And Narcissistic Leadership With Nurses' Job Satisfaction. *Journal Of Nursing Management*, 27(8), 1691- 1699.
- Golparvar, M. & Abedini, H. (2014a). A Comprehensive Study on the Relationship Between Meaning and Spirituality at Work With Job Happiness, Positive Affect and Job Satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255-268.
- GOLPARVAR, M. & ABEDINI, H. (2014b). The Relationship Between Spirituality and Meaning at Work and the Job Happiness and Psychological Well- Being: A Spiritualaffective Approach to the Psychological Well- Being. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160-175.
- Gonçalves, T., Muñoz-Pascual, L. & Curado, C. (2024). Is Knowledge Liberating? The Role Of Knowledge Behaviors And Competition On The Workplace Happiness Of Healthcare Professionals. *Journal Of Health Organization And Management*, 38(4), 469-493.

- Gökkaya, Ö., Gökkaya, H., Cantürk, N. Z., & Özkan, A. (2023). Changing Perception Of Nurses During Covid-19: A Comparative Study On Leadership Behaviors, Meaning Of Job And Meaningful Work. *Sustainability*, 15(7), 5974.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee WellBeing Tradeoffs. *The Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51-63.
- Gupta, V. (2012). Importance of Being Happy at Work. *International Journal of Research and Development*, 1(1), 9-14.
- Gümüş, E., Alan, H., Eskici, G. T., & Bacaksız, F. E. (2021). Relationship Between Professional Quality Of Life And Work Alienation Among Healthcare Professionals. *Florence Nightingale Journal Of Nursing*, 29(3), 342.
- Gündoğar A.Ö. (2021). Psikolojik Sermaye ve İşin Anlamlılığı Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Sinop Üniversitesi Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergisi*, 1(2), 92-106.
- Güneri, B. M. (2010). *Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Felsefe-Yöntem -Analiz (5 b.)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gürsoy, F. (2014). *Sağlık İşletmeleri Personelinin İşe Yabancılaşma Düzeyi: Van İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güzel, K. N. (2022). *Güç Mesafesinin İşe Yabancılaşmaya Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: AddisonWesley.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis. A regression – based approach (2nd ed.)*. NY & London: Guilford Press.
- Hırlak, B., Çiçeklioğlu, H., ve Taşlıyan, M. (2018). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sağlık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 245-267.

- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S., & Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları (Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği)*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Işık, İ. (2023). İş Stresi ve İş Becerikliliğinin İşin Anlamlılığı Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması (Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- İme, Y. ve Öztosun, A. (2020). *Pozitif Psikoloji Ekseninde İyi Oluş*. D. Ümmet (Ed.). Tüm Kavram ve Yaklaşımlarıyla Pozitif Psikoloji. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. 24 (4), 195- 216.
- İşcan, Ö. F. ve T. Moç. (2018). Çalışanların Presenteizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379- 402.
- Janssen, J. L., Lysova, E. I., Wickert, C., & Khapova, S. N. (2022). Employee Reactions To Csr In The Pursuit Of Meaningful Work: A Case Study Of The Healthcare Industry. *Frontiers In Psychology*, 13, 969839.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48, 485- 519.
- Kafalı, A. (2016). *Sağlık Hizmetleri Yönetimi ve Kamu Hastaneleri Birliğinde Hemşirelerin Örgütsel Sosyalleşmeleri ile İşe Yabancılaşma Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Tekirdağ İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi) Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ.
- Kahveci, G. ve Demirtaş, Z. (2014). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Turkish Journal of Educational Studies*, 1(3), 27- 62.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (32), 16-40.
- Kanter P. ve Ülker F. (2013) *Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Nobel Yayıncılık.1(1):625-629.
- Kanungo, R. N. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business. *Journal of Business Ethics*, 11, 413- 422.
- Kara, T. (2016). *Stadyumlarda Çalışan Özel Güvenlik Personelinin Örgütsel Bağlılık ve İş Anlamı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karadeniz, G. (2019). *Algılanan Örgütsel Destek ve İşin Anlamlılığının Performans Üzerine Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kasap, N. (2019). *Liderlik Tarzı ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kasatura, İ. (1998). *Kişilik ve Özgüven*. İstanbul: Evrim Yayın Evi.
- Kayış, A. (2014). *Güvenilirlik analizi*. Ş. Kalaycı. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Öz Baran Ofset.
- Keser, A. (2018). *İş'te Mutluluk Araştırması*. İstanbul: Paradoks Yayınları.
- Kıran, M., & Khurram, S. (2018). Flexitime and Employee Happiness at Workplace: A Quantitative Study of Software Houses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 12(3), 1008- 1024.
- Kırman, T. ve Atak, H. (2020). Yabancılaşma: Kavramsal ve Kuramsal Bir Değerlendirme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 279-295.
- Kim, K. S. (2019), The Influence of Hotels High-Commitment HRM on Job Engagement of Employees: Mediating Effects of Workplace Happiness and Mental Health. *Applied Research Quality Life*, 14/2: 507-525.

- Kjerulf, A. (2015). *Sabah 9' Dan Akşam 6' Ya Happy Hour, İş yerinde Nasıl Mutlu Olunur?*. İstanbul: Doğan Egmont Yayıncılık.
- Koç, M. (2020). *Spor Yapan ve Yapmayan İşitme Engelli Bireylerin Yaşam Kalitesi ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, 82 (1), 111-130
- Kopuz, K. (2018). *Hastanelerde Kurumsallaşmanın Performans Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, E. (2019a). *Hemşirelerde Yaşam Kalitesi ve İşe Yabancılaşma Düzeyi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, G. (2019b). *Duygusal Emek Faktörünün Hizmet Kalitesi ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kuh, M. (2017). *Denizli İli Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında İş Yükü- Kontrolü, İşe Yabancılaşma ve Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Uzmanlık Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Denizli.
- Kurt, Ş., Genç Köse, B. ve Öztürk, H. (2023). Hemşirelerde İşe Yabancılaşma ile Kalite Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 10(2), 238- 248.
- Kuzkaya, E. (2021). *Mesleki Tükenmişliğin, İşe Yabancılaşma ve Sanal Kaytarma ile İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Grupları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Küçük, B. ve Yağıcı, G. (2021). Örgütsel Sessizliğin İş Yerinde Mutluluk Üzerindeki Etkisi: Bir Psiko- Sosyal Bireysel Kaynak Yokluğu Olarak Umutsuzluğun Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3681- 3700.
- Lei, J., Lai, H., Zhong, S., Zhu, X., & Lu, D. (2024). The Association Between İntimate Partner Violence And Work Thriving/ Work Alienation Among Chinese Female Nurses: The Mediating İmpact Of Resilience. *Journal Of Multidisciplinary Healthcare*, 2741- 2754.

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & Dimatteo, M. R. (2006). What are the Differences Between Happiness and Self- Esteem. *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404.
- Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in Life and Meaning of Work: Relationships with Organisational Citizenship Behaviour, Commitment and Job Satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 16(3), 24- 41.
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant Work is About Self- Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9 (363), 1-15.
- Marx, K. (1844). *The Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. New York: International Publication.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions Of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11- 37.
- Meng, L., Lin, X., Du, J., Zhang, X. & Lu, X. (2023). Autonomy Support And Prosocial Impact Facilitate Meaningful Work: A Daily Diary Study. *Motivation And Emotion*, 47(4), 538-553.
- Mermer, Ö. (2022). *Tekno- Stres ve İşe Yabancılaşma Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426- 447.
- Moreno- Milan, B., Cano-Vindel, A., Lopez-Dóriga, P., Medrano, L. A. & Breitbart, W. (2019). Meaning Of Work And Personal Protective Factors Among Palliative Care Professionals. *Palliative & Supportive Care*, 17(4), 381-387.
- Mousa, M., Ayoubi, R. M., Massoud, H. K. ve Chaouali, W. (2021). Workplace Fun, Organizational Inclusion and Meaningful Work: An Empirical Study. *Public*

- Organization Review*, 21(3), 393-408.
- Naktiyok, S. ve Yıldırım, F. (2018). Etik İklimin İş Tatmini ve İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Erzurum Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 57-71.
- Nazlı, M. (2015). *Hizmet Sektöründe Kurumsal Yönetimin İşte Mutluluk Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Negri, L., Cilia, S., Falautano, M., Grobberio, M., Niccolai, C., Pattini, M., ... & Bassi, M. (2022). Job Satisfaction Among Physicians And Nurses Involved In The Management Of Multiple Sclerosis: The Role Of Happiness And Meaning At Work. *Neurological Sciences*, 43(3), 1903-1910.
- Nissa, S. Z. (2008). *Zany, Zeal, Zest and Zing: The Z Way to Happiness*. Singapore: World Scientific Publishing Co.
- Nobel, A. (2011). *The Empowerment Paradigm: A Transformative People- Oriented Management Strategy with a Proven Track Record*. USA: Xlibris Corporation.
- Oliver, D.A. (2014). *Mantra Leadership: Don't Become the Emperor with no Clothes!* USA: Xlibris Corporation.
- Oral Kara, N. ve Kaya S. Ü. (2023). Türkiye’de Sağlık Alanında İşe Yabancılaşma Kavramını Konu Alan Çalışmaların Analizi: Bir Sistemik Derleme Çalışması. *International Journal of Health Sociology (IJHESO)*, 3(2), 250- 265.
- Oruç, E. (2019). İş Şekillendirmenin Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde İşin Anlamının Aracılık Etkisi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 24- 28.
- Oswald, A. J., Proto, E. & Sgroi, D. (2009). Happiness and Productivity: IZA Discussion Papers, No. 4645. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor*, Bonn, Germany.
- Othman, A. K., Mahmud, Z., Noranee, S. & Noordin, F. (2018). *Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement*. International Conference Book on Kansei Engineering & Emotion Research, Springer, Singapor.
- Özbudun, S., Marcus, G. ve Demirer T. (2008). *Yabancılaşma ve....* Ankara: Ütopya Yayınları.
- Özkan C. (2017). *İş Anlamlılığının İş Performansı ve Sapma Davranışına Etkisi: Mersin İlinde Yapılan Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Özüdoğru, A. G. (2022). *Psikolojik Sermayenin Üretim Karşısı İş Davranışları Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma ve İş Ertelemenin Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pamuk M. M. (2024). *Mesleki İlgi, İşte Mutluluk, İş Becerikliliği ve Duygusal Emek: Sivil Havacılık Alanında Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Pars, E. (1982). *İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika Kuramsal Bir Yaklaşım*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C. & Hellman, C. M. (2020). The Relationship Between Hope, Meaning in Work, Secondary Traumatic Stress, and Burnout Among Child Abuse Pediatric Clinicians. *The Permanente Journal*, 24.
- Patience, M. G. (2020). *The Relationship Between Job Demands, Job Resources, Meaningful Work And Work Engagement Of Nurses*. University Of Johannesburg (South Africa).
- Pazarcıkcı, F. & Kaya, A. (2023). The Effect Of Mental Well-Being And Perceived Social Support On Happiness At Work In Nurses Working In The Pandemic Clinic: Structural Equation Model Analysis Of A Multicenter Cross-Sectional Study. *Türkiye Klinikleri Journal Of Nursing Sciences*, 15(3).
- Pekkan, N. Ü. (2017). *Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterliliğin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Peng, Y. (2022). A Two- Study Examination Of Age Discrimination, Work Meaningfulness, and Bridge Employment Intentions. *Career Development International*, 27(3), 391- 407.
- Pervez, A. (2019). *Work Meaningfulness And Its Impact On Stress Appraisal*. The University Of Alabama.
- Pilot, M. J. (2015). *Driving Sustainability to Business Success*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Polat, M. ve Yavaş, T. (2012). Yabancılaşma, Kurumsal Değerler ve Duygu Yönetimi Denklemi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 218-224.
- Polatcı, S. (2021). *Düzenleyici Etki Analizi*. A. M. Alparslan ve Ö. L. Antalyalı (Ed.)

- Aiçinde, Jamovi: Uygulamalı İstatistik Analizleri. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Polatcı, S. ve Sobacı, F. (2021). Covid-19 Küresel Salgınında İş Performansı İçin Aranılan Kaynak Olarak İşin Anlamı: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 26(2).
- Pratt, M. G. & Ashforth, (2003). *Fostering Meaningfulness in Working and at Work*. Cameron, K. S., Dutton, J. E. ve Quinn, R. E. (Eds.). Positive organizational scholarship. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect Size Measures for Mediation Models: Quantitative Strategies for Communicating Indirect Effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness At Work: Maximizing Your Psychological Capital For Success*. Wiley-Blackwell.
- Qaiser, S. & Abid, G. (2022). Psychological Contract Breach And Happiness At Work In Healthcare Sector: Double Mediation Of Colleague Support And Deviant Workplace Behaviour. *Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences (Pjcss)*, 16(1), 50-69.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91- 127.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. & Fernández, R. (2017). Organizational Learning Capability And Organizational Citizenship Behaviour In The Health Sector: Examining The Role Of Happiness At Work From A Gender Perspective. *The International Journal Of Health Planning And Management*, 32(2), E137-E159.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J. & López-Cabrales, A. (2021). The challenge of increasing employees' well-being and performance: How human resource management practices and engaging leadership work together toward reaching this goal. *Human Resource Management*, 60(3), s. 333-347.
- Salzberg, S. (2013). *Real Happiness at Work: Meditations for Accomplishment, Achievement, and Peace*. Workman Publishing.
- Sancak, H. (2023). *Hemşirelerde İşe Yabancılaşmanın Sanal Kayıtarma ile İlişkisinin*

- Araştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Scanlan, J. N. & Hazelton, T. (2019). Relationships Between Job Satisfaction, Burnout, Professional Identity And Meaningfulness Of Work Activities For Occupational Therapists Working In Mental Health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 66(5), 581-590.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Yapılan İşin Anlamlılığı ve İşe Tutkunluk İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 143-160
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783- 791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Seligman, M. E. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: *An introduction American Psychological Association*, 55(1).
- Semiz, E. (2019). *İşe Yabancılaşma ile Sanal Kaytarma Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel & İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55- 64.
- Sias, P. M., Heath, R. G., Perry, T., Silva, D. & Fix, B. (2004). Narratives of Workplace Friendship Deterioration, *Journal Of Social And Personal Relationships*, 21 (3), 321- 340.
- Sias, P.M. & Cahill, D.J. (1998). From Coworkers to Friends: The Development of Peer Friendships in the Workplace. *Western Journal of Communication*, 62 (3), 273- 299.
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1439- 1463.
- Soane, E., Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., Rees, C. & Gatenby, M. (2013). The Association of Meaningfulness, Well- Being, and Engagement With Absenteeism: A Moderated Mediation Model. *Human Resource*

Management, 52(3), 441- 456.

- Sobacı, F. (2021). *İşin Anlamının Performans Üzerindeki Etkisinde İşte Mutluluk ve Psikolojik Dayanıklılığın Rolü: Doktorlar Üzerine Bir Araştırma* (Doktora Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Solunoğlu, A., Örgün, E. ve Erol, G. (2021). Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333- 345.
- Soyalın, M., (2022). Örgütsel Sinizmin Zaman Hırsızlığı Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolü: Bir Hastane Örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 6(1), 1783- 1797.
- Steger M., Dik B. & Duffy R. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322- 337.
- Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strength Based Approaches at Work*, 60- 81.
- Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L. & Rothmann, S. (2013). Engaging in Work Even When it is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348- 361.
- Stoia, E., (2015). *Happiness and Well-being at Work*, Universitat Jaume, Spain.
- Şenturan, Ş. (2007). Mesleki Yabancılaşma: Kamu Bankalarında Yeniden Yapılandırma Sonucu Çeşitli Kurumlara Aktarılan Çalışanların Durumu. *Kamu- İş Dergisi*, 9 (1), 91-104.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 569-587.
- Tabachnick, B. G. & Fidell L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/ Pearson Education.
- Taştan, S., İşçi, E. ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121- 138.

- Tekin, D. (2021). *İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisi*. (Doktora Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki ilişkiler, Antalya Kemerdeki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Eğilmez, Ç. (2016). Sosyal Destek, İşe Yabancılaşma ve İş Stresinin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Journal Of Human Sciences*, 13(1), 683-694.
- Tokgöz, M. ve Taş, M. A. (2023). *Empatinin İşin Anlamlılığına Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. XIII. International Conference on Social Research and Behavioral Sciences (SADAB).
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134- 156.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: Gazetecilik ve Halkla İlişkiler Yüksek Okulu Basımevi.
- Tong, L. (2018). Relationship Between Meaningful Work And Job Performance İn Nurses. *International Journal Of Nursing Practice*, 24(2), E12620.
- Topuz, C. (2018). *Ülkelerarası Mutluluk ve Öznel İyi Oluş*. T. Doğan (Ed.). Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar. Ankara: Nobel Akademik.
- Turan, N. (2018). Çalışma Mutluluğu: Kavram ve Kapsam. *B.U.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37/1: 169- 212.
- Tutar H. (2011). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (1).
- Türe, A. ve Akkoç, İ. (2021). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Lider Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 93- 108.
- Tüzün, A. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Lider- Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). İşin Anlamının, Zindelik, Mutluluk ve İş

- Tatmini İlişkileri Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1691-1702
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T. (2019). Meslek Aşkı ve Mutluluk İlişkisi: İşin Anlamının Rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(19), 294-317.
- Ünal, U. (2017). *Turist Rehberlerinin Duygusal Emek Düzeyi ve İşe Yabancılaşmalarının Tükenmişlik Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Ünüvar, H. (2021). *İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- Van Wingerden, J. ve Van Der Stoep, J. (2018). The Motivational Potential of Meaningful Work: Relationships With Strengths Use, Work Engagement, and Performance. *Plos One*, 13(6), e0197599.
- Veenhoven, R. (1994). Is Happiness A Trait?. Tests Of The Theory That A Better Society Does Not Make People Any Happier. *Social Indicators Research*, 32, 477-536.
- Von Bacho, S. E. (2023). *Exploring Meaningful Work And Calling Orientation As Antecedents To Organizational Commitment In Registered Nurses*. University Of Pennsylvania.
- Vural, G., Güney, S. ve Metin-orta, İ. (2021). İşin Anlamli Bulunmasının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Sosyal Hizmet Kuruluşlarına İlişkin Bir Çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(2), 459- 481.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y. & Majid, A. H. (2014). A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Xia, B., Wang, X., Li, Q., He, Y. & Wang, W. (2022). How Workplace Incivility Leads To Work Alienation: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13, 921161.
- Yalçın, İ. ve Koyuncu, S. (2014). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi*

Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16(26), 86-94.

- Yalvaç, H. A. (2022). Lider Üye Etkileşiminin İş Yeri Mutluluğu ile İlişkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Düzenleyici Rolünün İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74- 85.
- Yeke, S. (2020). *İşe Yabancılaşmada Algılanan Sosyal Destek ve Duygusal Zekâ: Duygusal Emek Kuramı Boyutlarının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşiltaş, A., Şahin, S. ve Serezli, G. (2019). Çalışan Mutluluğunun ve İşe Bağlılığın Örgüt Performansına Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11/30: 664-673. doi:10.20875/makusobed.555411.
- Yetiş, Z. (2013). *Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde İşe Yabancılaşma*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldırım, Ü. B., Taş, M. A. ve Çiçek, H. (2021). İşin Anlamlılığının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Havaalanı Yer Hizmeti Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 277-306.
- Yıldız, Y. (2020). Yağlı Güreş Sporcularının Serbest Zaman Doyumları ile Mutluluk Düzeyleri İlişkisinin İncelenmesi. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 3(2), 346-355.
- You, Q., Bai, D., Wu, C., Gao, J. & Hou, C. (2022). Status Of Work Alienation Among Nurses In China: A Systematic Review. *Frontiers In Psychiatry*, 13, 986139.
- Zhang, H. L., Wu, C., Yan, J. R., Liu, J. H., Wang, P., Hu, M. Y., ... & Lang, H. J. (2023). The Relationship Between Role Ambiguity, Emotional Exhaustion And Work Alienation Among Chinese Nurses Two Years After Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. *Bmc Psychiatry*, 23(1), 516.
- Zhou, Q., Sacramento, C. & Martinaityte, I. (2023). Work Meaningfulness And Performance Among Healthcare Professionals: The Role Of Professional Respect And Participative Management. *Journal Of Business Research*, 163, 113908.

EKLER

Ek- 1 Anket Formu

İŞE YABANCILAŞMA, İŞTE MUTLULUK VE İŞİN ANLAMLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Onam Formu

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden Yüksek Lisans öğrencisi Sultan Ümran KAYA tarafından, Dr. Öğretim Üyesi Nurdan ORAL KARA danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tez çalışmasıdır. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında işe yabancılaşma, işte mutluluk ve işin anlamlılığı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışma kapsamındaki sorularda kesinlikle kimlik belirleyici bilgiler istenmemektedir ve rahatsız edecek sorular bulunmamaktadır. Çalışmayı dilediğiniz zaman bırakmakta serbestsiniz. Yalnızca sizin talebiniz doğrultusunda, formları doldururken rahatsızlık duymanız halinde veya araştırmanın kesintiye uğraması gibi durumlarda araştırmaya katılımınız otomatik olarak düşmüş olacaktır. Araştırma formlarını doldurmanız sonrasında, bu çalışmaya devamlılık sağlamanız veya yapmanız gereken herhangi bir ek işlem gerekli olmayacaktır. Çalışma sonlanıncaya kadar çalışmaya katılım konusundaki kararınızı etkileyebilecek bir husus olması halinde size bilgi verilecektir. Bununla birlikte, sorulara samimi cevaplar vermeniz araştırmada elde edilen sonuçların geçerli ve güvenilir olmasını sağlayacaktır. Verdiğiniz tüm cevaplar gizli tutulacak ve elde edilen bilgiler sadece araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacaktır. Veriler bilimsel amaçlarla kullanılacak ve kişisel bilgiler gizli tutularak yayımlanabilecektir.

Çalışmayla ilgili her türlü sorularınız eksiksiz cevaplandırılacaktır.

Çalışma hakkında bilgi almak için Sultan Ümran KAYA ile e-posta üzerinden iletişim kurabilirsiniz.

Katılımınız için teşekkürler.

1. Yukarıdaki tüm açıklamaları okudum. Yukarıda konusu ve amacı geçen araştırmayla ilgili gerekli tüm açıklamalar tarafıma formda adı geçen araştırmacı tarafından yapıldı. Bu çalışmaya hiçbir baskı altında olmadan, tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda kesip çıkabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin;

- ☐ *Sadece yukarıda bahsi geçen araştırmada kullanılmasına izin veriyorum.*
- ☐ *İleride yapılması planlanan tüm araştırmalarda kullanılmasına izin veriyorum.*
- ☐ *Hiçbir koşulda kullanılmasına izin vermiyorum.*

ANKET FORMU

1. BÖLÜM: Katılımcıların Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Yönelik Sorular

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız:

Medeni durumunuz: () Evli () Bekar

Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz? () Gelir giderden fazla () Gelir gidere eşit () Gelir giderden az

Çalıştığınız Servis/ Bölüm:

Bu hastanede ne kadar süredir çalışmaktasınız?

Sağlık sektöründeki toplam çalışma süreniz:

Hastanede ki hizmet şekliniz nedir? () Kadrolu () Sözleşmeli

Hastanede ki görev statünüz nedir?

() İdari Personel (Başhekim / Başhekim yardımcısı / Başhemşire / Başhemşire yardımcısı / Diğer idari birime ait çalışanlar)

() Doktor

() Hemşire / Ebe

() Yardımcı Personel (Sekreter / Vezne Görevlisi / Danışma / Memur / Diğer hastane personeli)

Hiç işten ayrılmayı düşündünüz mü? () Evet, sıklıkla () Ara sıra () Hayır, hiç

Çalışma şekliniz aşağıdaki seçeneklerden hangisine girer?

() Gündüz () Nöbet () Gündüz + nöbet

İş ortamında en çok karşılaştığınız güçlük nedir? (Birden çok cevap verebilirsiniz.)

() Yardımcı personel sayısının az olması

() Hemşire / ebe sayısının az olması

() Doktor sayısının az olması

() Malzeme araç ve gereç yetersizliği

() Çalışma arkadaşları ile uyumsuzluk

() Üstler ile gerekli iletişimi kuramama

() Kurumda çalışan diğer sağlık ekibi ile iletişim kuramama

() Diğer (Açıklayınız).....

Eğer seçme şansınız olsaydı yine aynı işyerinde çalışmayı ister miydiniz?

☐ Çalışacağım en iyi işyeri burası ve burada çalışmaktan mutluluk duyuyorum.

☐ Burası ya da başka yer benim için fark etmez.

☐ Tekrar burada çalışmam imkânsız. Eğer seçme şansım olsa bir saniye bile durmazdım.

İşiniz sizi maddi olarak tatmin ediyor mu? ☐ Evet ☐ Hayır

İşiniz sizi manevi olarak tatmin ediyor mu? ☐ Evet ☐ Hayır

Hayatınızın ne düzeyde bir anlamı olduğunu düşünüyorsunuz?

☐ Düşük düzey ☐ Orta düzey ☐ İyi düzey ☐ Yüksek düzey

İşinizden memnun musunuz?

☐ Hiç memnun değilim ☐ Memnun değilim ☐ Kararsızım ☐ Memnunum

☐ Çok Memnunum

İşinizle ilişkili olarak herhangi bir sağlık sorunu yaşıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır

Cevabınız evet ise aşağıdaki sağlık sorunlarından birini veya birkaçını yaşadınız mı?

☐ Stres ☐ Uykusuzluk ☐ Duygusal yorgunluk ☐ Fiziksel yorgunluk ☐ Sırt ve

bel ağrıları ☐ Bacaklarda ve kollarda uyuşma ☐ Baş ağrısı ☐ Mide rahatsızlıkları

☐ Cilt rahatsızlıkları ☐ Diğer (.....) (Lütfen belirtiniz)

2. BÖLÜM: İş Yerinde Mutluluk Ölçeği

<i>1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kısmen Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum</i>					
İşyerinde kendimi neşeli ve keyifli hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sabahları işe gelirken, kendimi dinç hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşyerinde sevdiğim ve istediğim görevler yapmaktayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşyerinde kendimi hareketli ve enerjik hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşyerinde sürekli gergin/ sinirli bir ruh halim vardır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3. BÖLÜM: İşe Yabancılaşma Ölçeği

<i>1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum</i>					
Neden çalıştığımı bilmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çalışma hayatımın çoğunu anlamsız işlerle geçiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ne kadar çok çalışırsam çalışayım, hiçbir zaman amaçlarıma ulaşacağımı düşünmüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimle ilgili heyecan duymuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Çok fazla çalışmamın bir anlamı yok, çünkü sadece üst mevkilerde bulunanlar daha fazla kazanç elde edebiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sıradan işlerin, yapmaya değmeyecek kadar sıkıcı olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Bir fayda sağlamayacağı için işimde en iyi olmaya çalışmıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimi sevdiğim için değil sadece para kazanmak için yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

4. BÖLÜM: İşin Anlamlılığı Ölçeği

<i>1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum</i>					
İyi bir kariyere sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimin kendi kişisel gelişimime katkısını görürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşim aslında dünyaya bir fark katmaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimin yaşamıma nasıl bir anlam kattığını anladım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşime neyin anlam katacağının bilincindeyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşimin dünyaya pozitif bir katkı sağladığını biliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşim kendimi daha iyi anlamamı sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İş yapmanın tatmin edici bir amacı olduğunu keşfettim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşim, etrafımdaki dünyanın anlamını görmeme yardım eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Yaptığım iş büyük amaçlara hizmet eder.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek- 2 Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı: Sultan Ümran KAYA

Eğitim Durumu :

Lisans Öğrenimi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü (2017- 2021).

Yüksek Lisans Öğrenimi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı (2021- 2024).

Yabancı Dil ve Düzeyi :

İngilizce: C1

İş Deneyimi : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Araştırma Görevlisi (2024 Mart – Devam Ediyor).

Bilimsel Yayınlar ve Çalışmalar:

Kitap bölümleri:

Oral Kara N., Kaya S. Ü., Alp S., Tıbbi ve Sosyal Yönleriyle Obezite, Nobel Bilimsel Eserler, Ankara, 2022.

Makaleler:

Oral Kara, N. ve Kaya S. Ü. (2023). Türkiye’de Sağlık Alanında İşe Yabancılaşma Kavramını Konu Alan Çalışmaların Analizi: Bir Sistemik Derleme Çalışması. *International Journal of Health Sociology (IJHESO)*, 3(2): 250-265.

Desteklenen Projeler:

Kaya S. Ü., Alp S. Tübitak Projesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin İnternet Bağımlılığı Düzeylerinin Sosyalleşme Üzerine Etkisi, 2020-2021.