

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ZİNCİR HASTANE ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Merve YÜCE AKSU

**Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

Mart, 2021

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ZİNCİR HASTANE ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Merve YÜCE AKSU
(Y1816.030004)**

**Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Bilim Dalı**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Haluk ŞENGÜN

Mart, 2021

ONAY FORMU



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Zincir Hastane Örneği ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve etik geleneklere aykırı düşecek bir davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla beyan ederim. / / 2021

Merve YÜCE AKSU

ÖNSÖZ

Tüm öğrenim hayatım boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen biricik annem Nadire YÜCE' ye, engin tecrübeleriyle çalışmamın başarılı bir şekilde sonuçlanması için bana yol gösteren, katkılarını esirgemeyen akademik hayatımın her alanında her zaman içtenliğiyle ve sonsuz sabrıyla destek veren saygıdeğer hocam Sayın Doç. Dr. Haluk ŞENGÜN'e, istatistik analizlerinde katkılarını esirgemeyen Sayın Dr. Öğr. Üyesi Funda Hatice SEZGİN'e, tezimin son yılında bana sabırla destek olan biricik eşim Onur AKSU'ya, uslu bir bebek olup yedi ay boyunca tezimi bitirmeme izin tanıyan bitanecik kızım Alya AKSU'ya, manevi desteklerini esirgemeyen babam Turgay YÜCE'ye, abim Basri YÜCE'ye ve kayınvalidem Necla AKSU'ya, çalışmamın araştırma kısmında bana sonsuz sabrıyla katkılarını esirgemeyen arkadaşım Özgür ABLAY ÖMERİ' ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tezim boyunca faydalanmış bulunduğum kişi, kurum ve yararlanmış olduğum kaynakça sahiplerine, ayrıca Dentaydın yöneticilerine ve çok değerli personellerine, İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Lisansa başladığım zamandan yüksek lisansa kadar olan sürecimde Sağlık Bilimleri Enstitüsünde görevli saygıdeğer hocalarıma, üniversite sekreterliğine ve yöneticilerine, en derin teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Subat 2021

Merve YÜCE AKSU

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	4
2.1 Örgütsel bağlılığın alt boyutları	4
2.1.1 Duygusal bağlılık	4
2.1.2 Devam bağlılığı.....	6
2.1.3 Normatif bağlılık.....	7
2.2 Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık	8
2.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	9
2.3.1 Kişisel faktörler.....	9
2.3.2 İş beklentileri.....	10
2.3.2.1 İşin içeriği.....	10
2.3.3 Beceri çeşitliliği	10
2.3.3.1 Özerklik.....	10
2.3.3.2 Psikolojik sözleşme.....	10
2.4 Rolle İlgili Özellikler	11
2.4.1 Rol çatışması	11
2.4.1.1 Rol belirsizliği.....	11
2.4.1.2 Kişisel özellikler.....	11
2.4.1.3 Yaş	12
2.4.1.4 Cinsiyet	12
2.4.1.5 Eğitim.....	12
2.4.1.6 Medeni hal.....	13
2.4.1.7 Örgütte çalışma süresi	13
2.4.1.8 Algılanan yeterlilik	13
2.4.1.9 Ücret.....	14
2.4.1.10 İş düzeyi	14
2.5 Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler	14
2.5.1 Örgüt kültürü.....	14
2.5.2 Örgütsel adalet	15
2.5.3 Yönetim tarzı ve yönetime katılım.....	15
2.5.4 Ücret düzeyi ve ödüller	15
2.5.5 İşin özellikleri	16
2.5.6 Takım çalışması	16

2.6 Örgüt Dışı Faktörler	16
2.6.1 Alternatif iş imkânları	16
2.6.2 Profesyonellik	16
2.7 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar	17
2.7.1 Tutumsal yaklaşımlar	17
2.7.2 Davranışsal yaklaşımlar	17
3. SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ.....	18
3.1 İş Yaşam Kalitesi Kavramı	18
3.2 İş Yaşam Kalitesi Amaçları.....	19
3.3 İş Yaşam Kalitesi ve İlişkili Faktörler.....	19
3.4 İş Yaşam Kalitesi ve Ücretlendirme.....	20
3.5 İş Yaşam Kalitesi ve Çalışma Koşulları.....	20
3.6 İş Yaşam Kalitesi ve Performans	20
3.7 İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu.....	21
3.8 İş Yaşam Kalitesi ve İş Stresi.....	21
3.9 İş Yaşam Kalitesi ve İletişim	21
3.10 İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon.....	22
3.11 İş Yaşam Kalitesi ve Sosyal Sorumluluk	22
3.12 İş Yaşam Kalitesi ve Çalışma-Özel Yaşam Dengesi.....	22
3.13 İş Yaşam Kalitesi ve Çalışan Hakları.....	23
3.14 İş Yaşam Kalitesi ve Teknoloji	23
3.15 Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Kalitesi	23
3.16 Kişi ve Toplum Sağlığı Yönünden İş Yaşam Kalitesinin Önemi	24
3.17 Çağdaş Yönetim Anlayışında İş Yaşam Kalitesi	24
3.18 İş Yaşam Kalitesinin Faydaları	25
4. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	27
4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	27
4.2 Araştırmanın Deseni.....	28
4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	28
4.4 Örneklem Yönelik Güç Analizi (Power Analysis)	29
4.5 Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	30
4.6 Veri Toplama Aracı.....	31
4.7 Verilerin İstatistiksel Analizi	32
4.8 Anketin Güvenilirlik Analizi.....	32
4.9 Araştırmanın Hipotezleri.....	33
5. BULGULAR.....	34
5.1 Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri	34
5.2 Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri.....	40
5.2.1 İş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarına yönelik yüzde dağılım bilgileri ..	41
5.2.2 Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarına yönelik sıklık dağılım analizi.....	48
5.3 Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları	51
5.4 Korelasyon Analizi.....	52
5.5 Regresyon Analizi Sonuçları.....	56
5.6 Grup Farklılığı Analizleri.....	60
5.6.1 İş-yaşam kalitesi ölçeği için grup farklılığı analizleri.....	60
5.6.2 Örgütsel bağlılık ölçeği için grup farklılığı analizleri.....	72
6. TARTIŞMA	80
7. SONUÇ.....	83
8. ÖNERİLER	93

KAYNAKÇA	95
EKLER.....	99
ÖZGEÇMİŞ.....	107



KISALTMALAR

İYK	: İş Yaşam Kalitesi
ÖB	: Örgütsel Bağlılık
SA 8000	: Sosyal Sorumluluk Yönetim Standardı



ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 4.1: Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları	33
Çizelge 5.1: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	34
Çizelge 5.2: Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	35
Çizelge 5.3: Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	35
Çizelge 5.4: İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	36
Çizelge 5.5: Tablo Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu.....	37
Çizelge 5.6: Yaş Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	38
Çizelge 5.7: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	39
Çizelge 5.8: Aylık Gelir Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	40
Çizelge 5.9: İş-Kariyer Memnuniyeti Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu...	41
Çizelge 5.10: Genel İyi Olma Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	43
Çizelge 5.11: İş Kontrol Edebilme Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	44
Çizelge 5.12: İş Yaşamında Stres Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	45
Çizelge 5.13: Çalışma Koşulları Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	46
Çizelge 5.14: Aile-İş Yaşamı Dengesi Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu..	47
Çizelge 5.15: Duygusal Bağlılık Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu.....	48
Çizelge 5.16: Devamlılık Bağlılığı Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	49
Çizelge 5.17: Normatif Bağlılık Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu	50
Çizelge 5.18: Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları	51
Çizelge 5.19: İş-Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Korelasyon Analizi	53
Çizelge 5.20: İş-Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılığa Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	56
Çizelge 5.21: İş-Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	57
Çizelge 5.22: İş-Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Çizelge 5.23: İş-Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Normatif Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	59
Çizelge 5.24: Cinsiyet Açısından Mann-Whitney-U Sınaması Sonuçları.....	60
Çizelge 5.25: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	61
Çizelge 5.26: Kurumdaki Görev Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	62
Çizelge 5.27: İşyerinde Çalışma Süresi Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	64
Çizelge 5.28: Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	65

Çizelge 5.29: Yaş Durumu Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	67
Çizelge 5.30: Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	68
Çizelge 5.31: Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları ...	69
Çizelge 5.32: Hastane Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	71
Çizelge 5.33: Cinsiyet Açısından Mann-Whitney-U Sınaması Sonuçları.....	72
Çizelge 5.34: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	72
Çizelge 5.35: Kurumdaki Görev Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	73
Çizelge 5.36: İşyerinde Çalışma Süresi Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	74
Çizelge 5.37: Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	74
Çizelge 5.38: Yaş Durumu Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	75
Çizelge 5.39: Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	76
Çizelge 5.40: Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları ...	77
Çizelge 5.41: Hastane Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları	78

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 4.1: İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	30
Şekil 4.2: Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı.....	30
Şekil 5.1: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	34
Şekil 5.2: Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	35
Şekil 5.3: Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	36
Şekil 5.4: İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği ...	37
Şekil 5.5: Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği .	38
Şekil 5.6: Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	39
Şekil 5.7: Evde Bakıma Muhtaç Yaşlı/Engelli Sayısı Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	40
Şekil 5.8: Aylık Gelir Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	40

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: BİR ZİNCİR HASTANE ÖRNEĞİ

ÖZET

Bireyin çalışma hayatındaki öznel memnuniyetini ifade eden bir kavram olan iş yaşam kalitesi, sağlık kurumlarının çalışanlarıyla yüksek düzeyde örgütsel bağlılık kurabilmesi için vazgeçilmez ön koşullardan birisidir. Araştırmamız İstanbul'un üç farklı semtinde ki zincir dış hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesinin, örgütsel bağlılığa etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Alanda dış hastanelerinde bu konuda yapılmış çalışmaların oldukça az olması araştırmanın nedenini oluşturmuş ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutması amaçlanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu zincir dış hastanelerinde çalışan 165 personel oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan 50 sorudan oluşan anket formu, “Demografik Özellikler”, Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği”) ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, oluşturulan link adresinden sağlık çalışanlarına mail olarak gönderilmesiyle online olarak toplanmıştır. Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamında, IBM SPSS Statistics 25.0 sürümü kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $\alpha = 0.05$ olarak alınmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler normal dağılımlı olmadığı için ($p < 0.05$), analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, ikili grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi, ikiden fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için Kendall's tau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca, ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizine göre, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, aile iş yaşam dengesi, ana boyut olan iş yaşam kalitesi, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık artırıcı (pozitif) yönde etkilemektedir. İş yaşamında stress ise azaltıcı (negatif) yönde etkilemektedir. Regresyon analizine göre ise iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu (pozitif) yönde ilişkili çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: *İş Yaşam Kalitesi, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları*

IMPACT OF QUALITY OF WORK LIFE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTHCARE WORKERS: A CHAIN HOSPITAL EXAMPLE

ABSTRACT

Quality of work life, which is a concept that expresses the subjective satisfaction of the individual in working life, is one of the indispensable preconditions for health institutions to establish a high level of organizational commitment with their employees. Our research was carried out to examine the effect of the work life quality of healthcare professionals working in dental chain hospitals in three different districts of Istanbul on organizational commitment. The fact that there are very few studies on this subject in dental hospitals in the field constituted the reason for the research and it was aimed to shed light on future studies.

The working group of the research consisted of 165 personnel working in dental chain hospitals. The questionnaire form consisting of 50 questions prepared by the researcher in collecting the data, "Demographic Features", "Quality of Work Life Scale" developed by Van Laar, Edwards and Easton (2007) and "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allen and Smith (1993) used. The data were collected online by sending an e-mail to healthcare professionals from the created link address. The research is a cross-sectional study. The data obtained through the questionnaire were analyzed in computer environment using IBM SPSS Statistics 25.0 version. The significance level was used as $\alpha = 0.05$ in the study. Since the data obtained from the scales are not normally distributed ($p < 0.05$), non-parametric methods that do not require normal distribution were used in the analyzes. In the analysis of group difference, the Mann-Whitney-U test used which is suitable for the binary group, and the Kruskal-Wallis test used for more than two groups were used. Kendall's tau-b relationship analysis was used to determine the relationships. In addition, the regression model was analyzed to determine the relationships. In the regression model, solutions were performed under the Newey-West algorithm to provide least squares assumptions. According to the correlation analysis, job career satisfaction effects general well-being, ability to control work, working conditions, family work life balance, the main dimension of work life quality, attendance commitment, normative commitment and emotional commitment increase (positively). However, stress in business life effects negative way. According to the regression analysis, the quality of work life was found to be positively correlated with organizational commitment.

Keywords: *Quality Of Work Life, Organizational Commitment, Health Workers*

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Stresi en çok barındıran yerlerden biri hastanelerdir. Bu nedenle sağlık hizmetleri emeğin yoğun ve stresin fazla olduğu kurumlardır. Bu ortamlarda bulunan sağlık çalışanları bu durumdan fazlasıyla etkilenmektedirler. Günümüzde sağlık kurumlarındaki çalışma hayatında yaşanan zorluklar sonucunda psikolojik faktörlerin önemi artmıştır. Dünya üzerinde sağlık çalışanlarına olan şiddet Covid-19 pandemi süresince daha da artmış ve sağlık sistemlerinin yetersizliği ile virüsün bıraktığı psikolojik etkiler nedeniyle had safhaya varmış durumdadır. Bu durum sağlık hizmetlerinin sunumunda çok fazla olumsuzluklara sebep olmuştur. Sağlık çalışanlarının fazlasıyla fedakarlık gösterdiği bu süreçlerde empati yaparak onların ne kadar emek verdiğini anlamak gerekmektedir. Psikolojinin, örgütsel bağlılığın ve iş yaşam kalitesinin en üst seviyede olması gerekirken oluşan şiddet, personel tatminsizliği ve mutsuzluğu gibi nedenler sağlıkta yönetimin, çalışanların ve hizmetlerin önemini ön plana çıkartmaktadır. Sağlık çalışanlarından beklenilenin daha ötesinde performans sergileyen ve kurumu bulunduğu konumdan daha ileriye taşıyan yetenekli bireylere ihtiyacı vardır. Sağlık hizmetlerinde olumsuzluklardan arınıp olumlu hedeflere odaklanmak sağlık sistemlerinin daha verimli, güvenli ve mutlu hale getirilmesini sağlayacaktır. Sağlık çalışanları belirlenen amaçları gerçekleştirebilmek için birbirleriyle uyum içerisinde, örgütün hedeflerini benimseyerek örgütüne bağlı bir şekilde hareket etmelidir. Bir kurumda başarılı bir performans çalışanların örgüte bağlılığı sayesinde düzgün şekilde gerçekleşebilmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılığını geliştirmek, iş yaşam kalitesi ile birlikte bir bütün olarak ele alınabilir. Çalışanların güvenliği, işleri hakkında hissettikleri duygular, ödüller, çalışma durumu, örgütsel ve bireysel bir şekilde incelenmesi iş yaşam kalitesine bağlıdır.

Çalışanların kurumda bulunduğu ortam diğer çalışanlarla iş birliği içerisinde oldukları sosyal bir ortamdır. Bu ortam iş yaşam kalitesi için önemlidir çünkü

sağlıklı ve güvenli bir şekilde oluşan çalışma ortamları psikolojik yönden iyi hissetmelerini sağlarken aynı zamanda çalıştıkları kuruma bağlılığı artmasını ve sunulan hizmetlerin sürekliliğinin oluşmasını sağlar. Her açıdan pozitif olan bir çalışan kurumuna verimli, örgütüne güvenen değerli bir kişilik haline gelmektedir.

Araştırmamızın birinci bölümünde iş yaşam kalitesi ve ilişkili faktörlerden örgütsel bağlılığın kavramı, alt boyutları, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, rolle ilgili özellikler, örgüt yapısına ilişkin faktörler, örgüt dışı faktörler, örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar anlatılarak örgütsel bağlılığın kavramsal çerçevesi çizilmiştir.

2. bölümde iş yaşam kalitesi ve ilgili kavramlar, amaçlar, ilişkili faktörler, ücretlendirme, çalışma koşulları, performans, iş doyumu, iş stresi, iletişim ve motivasyon, sosyal sorumluluk, çalışma-özel yaşam dengesi, çalışan hakları, teknoloji, örgütsel bağlılık ile ilişkisi ve faydaları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Hastanelerin zor ve vardiyalı çalışma şartlarının başlı başına tatminsiz çalışanlar yarattığı genel kabul gören bir gerçektir. Fakat bu görüş kamu ve özel hatta genel ve branş hastaneleri olmak üzere farklılık göstermektedir.

Literatürde bu alanda yapılmış çalışmalar incelendiğinde üniversiteye bağlı dış hastanelerinde çalışanların örgütsel bağlılığı ve iş yaşam kalitesi ile ilgili çalışmalara oldukça az rastlanmıştır. Bu nedenle; araştırma İstanbul’da zincir dış hastaneleri bulanan kurum çalışanlarının, örgütsel bağlılıklarıyla iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek ve bundan sonraki çalışmalara ışık tutması amacıyla yapılmıştır.

Araştırmamıza göre korelasyon analizlerin sonucunda, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme ölçeklerinin alt boyutlarına göre incelendiğinde tüm etken alt boyutlar arttırıcı yönde (pozitif) etkilerken, iş yaşamında stres azaltıcı (negatif) yönde etkilemektedir. İş yaşamında stres ölçeği iş yaşam kalitesini ve örgütsel bağlılığı azaltıcı (negatif) yönde etkilemektedir. Çalışma koşulları, aile-iş yaşam dengesi, iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığı arttırıcı (pozitif) yönde etkilemektedir. İş yaşam kalitesi, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttırıcı (pozitif) yönde etkilediği görülmektedir.

Bu sonuçlara göre; iş doyumu kurum tarafından sağlanıyorsa, bireyler sosyal olarak iyiye, işlerini kontrol edebiliyorlarsa, uygun çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi sağlandığında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık artırıcı yönde etkilenmektedir. İş yaşamında stresi incelediğimizde stres arttığında diğer alt boyutlarında azaltıcı (negatif) yönde etkileyeceği görülmektedir. Bu nedenle, iş yaşamında stresi azaltacak etkenler uygulanması gerekmektedir.



2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Örgütler genellikle kar etmek, topluma hizmet sağlamak, işletmenin sürdürülebilirliğini sağlamak şeklinde ifade edebileceğimiz üç amaca ulaşmak üzere oluşturulmuş yapılardır. Kuruluşlara istihdam sağlamak, üretimde öncülük etme, yenilik oluşturma gibi bazı özel amaçları da bulunmaktadır.

Bireyler çalıştıkları örgütte yetersiz kaynakları en etkin biçimde kullanıp örgütsel amaçlarını başarabilmek için çeşitli gayretler göstermektedirler. Bu bireyler kendilerini vazgeçilemeyen bir unsur olarak algırlar ve örgütün amaçlarını gerçekleştirirken kendi bireysel hedeflerine de ulaşabileceklerine inanırlar. (Güney, 2015, s.275).

Son zamanlarda artan küreselleşme ve rekabet çevresel koşulların hızla değişmesine neden olarak kurumların hayatta kalabilmesini ve değişen dünyaya ayak uydurabilmesini zorlaştırmıştır. Bu değişimin oldukça hızlı ilerlemesi ve sistemle uyumlu hale getirilmesindeki en önemli değer insandır. Kuruluşlar hedeflerini kendi hedefleri olarak benimsemiş bireyleri her zaman sahip olmak ister. Bu sebeple örgütsel bağlılık araştırmaya ve tartışmaya açık bir konudur nitekim işgücü talebinin son zamanlarda artması sebebiyle 1950 yıllarından bu yana oldukça önem kazanmıştır (Yıldız, 2013, s.3).

2.1 Örgütsel bağlılığın alt boyutları

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç aşamada detaylandırmıştır. Bunlar duygusal, devam ve normatif bağımlılık olarak adlandırılmıştır (İnce ve Gül, 2005, s.38).

2.1.1 Duygusal bağlılık

Allen ve Meyer bu kavramı bireylerin kendi tercihini bireylerin sınırlarında duygusal liste olarak açıklamışlardır. Bu kavram personelin kendisini bağlı olduğu örgütte ailenin bir parçası olarak görmesini sağladığından dolayı kurumsal bağlılık için önemli bir aşama kaydetmiş olur. Duygusal bağlılık

bireyin örgütte kalması ve kalmış olduğu kurumlarda sürekliliği sağlaması ile ilgilidir. Bu aynı zamanda diğer bağlılık boyutları arasında en çok istenen bağlılık durumudur (Tetik, 2012, s.278).

Bireyler kurumun parçası olmak için o örgütün bulunduğu tüm olumlu ve olumsuz yönleri ile örgütten ayrı kalmak istemez. Bu bireyin kuruluşa olan bağlılığının en önemli ifadesi olarak kabul edilir. Duygusal anlamda bağlılık yaratan bir birey her iş yerinde olması istenen işçidir. Çalışmış oldukları kurumlarla duygusal bağları olan çalışanlar, çalıştıkları kuruma karşı davranış ve tutumları ile kurumun amaç ve hedefleri doğru orantılıdır (Tetik, 2012, s.278).

Personelin sürekli aktif olduğu, örgüt ile bir bütün olduğu, örgüte ait olan değerleri benimseyerek kendini bunun için adadığı bir örgütsel bağlılık düzeyidir. Personeller örgütün değerlerini yerine getirebilmek adına tüm enerjilerini kullanmaktadır. Örgütte bulunabilmek için çok çalışarak güçlü bir istekleri vardır. Bu düzeyin yüksek olması durumunda Allen ve Meyer'e göre personel çalıştığı kuruma duygusal bağlılık hissetmektedir. Personeller o örgüte bağlı olmaktan mutludur. Bu şekilde çalışan personeller kurumlarında başarılı olmakla kalmayıp, maaşlarında doyuma ulaşarak, sadakatlerini belli ederek daha üst pozisyona getirilmeleri onları daha çok tatmin etmektedir. Personeller yüksek düzey örgütsel bağlılık seviyesinde örgütünden fazlasıyla memnundur. Bu örgütten ayrılmak personel için pişmanlık, hayal kırıklığı, mutsuzluk gibi durumlara sebep olabilmektedir. Fakat bu durum bazen personelin daha iyi şartlarda yaşamasını sağlayacak iş fırsatlarını kaybetmesine neden olmaktadır. Bu bağlılıktaki personeller, aynı zamanda gelişmeye karşı engel teşkil etmektedir. Ve insan kaynakları bölümünün olumsuz yönde kullanıldığı fikrini ortaya çıkarmaktadır (Bayram, 2006, s.136)

Duygusal bağlılık örgütsel bağlılık boyutları arasında en önemli bağlılık unsurudur. Allen ve Meyer duygusal bağlılığın, bağlılık boyutlarının temelini oluşturduğunu belirtmiştir. Duygusal bağlılık bireylerin kuruluşa sağladığı fayda olarak düşünülmektedir ve kuruluşa katılımı yüksektir (A. Kurşunoğlu, E. Bakay ve A. Tanrıöğen, 2010, s.2)

2.1.2 Devam bağıllığı

Devam bağımlılığı bireylerin kuruluşlarına sunmuş olduğu hizmetin sonucu olarak meydana gelen bir sadakat durumudur. Bireyler harcadığı çabayı, harcadığı zamanı ve yaptığı yatırımlar sonucunda kurumun kuruluşta kalmasının bir zorunluk olduğunu düşünecek hale gelmektedir. Biri iş yerinden ayrılırsa kişi seçeneklerin azaldığını düşünmeye başlayacaktır. Bu tür kurumlardaki çalışanlar başka bir iş seçeneği bulamadıkları için genellikle çalışmış olduğu kurumda kalmayı tercih ederler ve kendi işini sevmesinin yanı sıra bazı çalışanlar da ailesel faktörler ve emeklilik gibi zorunlu durumlara sahip olmaktadır. Bu nedenle iş yerinden ayrılmak istemeyen bu tür çalışanlar işyerlerine sorunlu davranışlar göstermeye ve çevreyi zorlamaya bir süre sonra işveren için sorun yaratmaya başlamaktadır (A. Kurşunoğlu, E. Bakay ve A. Tanrıöğen, 2010, s.2)

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık, personellerin kurum ile bağlarının düşük olmakla birlikte kurumun amaç ve hedeflerine destek olmaması durumudur. Düşük düzeyde bağlılığın diğer bir adı, Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeğinde, devam bağıllığı olarak bilinmektedir. Bu kavram, personelin kurumuna verdiği emeklerden dolayı kurumda kalmayı istemesidir. Personelin verdiği emeğe bakacak olduğumuzda kendisinin uzun çalışmalar sonucu emeklilik hakkı, mesleki kariyeri, çalışma kıdemi, iş arkadaşları arasındaki ilişki olarak adlandırabiliriz (Balay, 2000, s.85-86).

Personellerin çalıştığı kuruma hissetmiş olduğu inancın az olması düşük bağlılık düzeyini oluşturmaktadır. Bu personellerin kurumları tarafından tercih edilmedikleri olarak düşünülebilir. Bunun nedeni bu bireyler başka bir iş bulduklarında çalıştıkları kurumdan diğer bir kuruma geçerek işlerini değiştirmeyi istemesidir.

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık nedeniyle kurum herhangi bir şikayet aldığı anda örgütte zarar meydana gelmektedir. Bu nedenle diğer örgütte bulunan kişilerin örgüte olan güvenleri kaybolurken, kurumun gelirinde kayıplar oluşmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.95).

2.1.3 Normatif bağıllık

Normatif bağıllık, bireylerin kuruluşlarda çalışmayı benimsediği ve aynı zamanda kuruluşa sadakatin gerekli olduğuna inanan bir bağıllıktır. Bu kuruluştan ayrılma durumunda herhangi olumsuz bir durum söz konusu değildir. Bireyler şükran duygusuyla organizasyonda kalmayı tercih ederler. Bunun sebebi ise kuruluşun en zor olduğu zamanlarda bile çalışanlarla birlikte olması ve değer yargılarının onları işte kalmayı teşvik etmesi aslı sebeptir. Kuruluşların çalışanlarına iyi davranması çalışanlarında çalışmış olduğu kuruma karşı sorumluluk hissetmelerine sebep olur ve bu bir kuruluş için oldukça önemlidir (Tetik, 2012, s.279).

Allen ve Meyer bir zorunluk olarak gördükleri için bu bağıllığı normatif bağıllık olarak adlandırmışlardır. Normatif bağıllık bireylerin organizasyonda kalma sorumluluğuna ve yükümlülük duygusuna bağlıdır. Devam bağıllığının aksine bu bağıllık örgütsel çıkarlara hiçbir şekilde dayanmaz. Ailesi ve ait olduğu toplum tarafından çalıştığı kuruma olan bağıllığı ile kişinin erdemli ve öncü olduğunu vurgulamak, çalışan bireylerin normatif bağıllığını sürdürmesine sebep olmuştur. Sadakatin çok önemli olduğu bir toplumda çalışanlar organizasyonda kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak görmektedir (A. Kurşunoğlu, E. Bakay ve A. Tanrıöğen, 2010, s.3)

Orta düzey bağıllık, personellerin örgütün temel görevlerini kabul etseler bile kendilerini örgütlerine ait olmadığını hissetmesi halidir. Bu düzeydeki kişiler örgüte yönelik davranışlar gösterebilir de, kişisel istekleriyle örgütün beklentileri çakıştığında çeşitli sorunlara sebep olurlar (Balay, 2000, s.88).

Orta düzey bağıllıkta personel örgütünde bulunmayı kendisine bir iş olarak görmektedir ve bunun doğru bir hareket olduğunu düşünmektedir. Bu bağıllık düzeyinde, personel o kurumda çalıştığı için bir minnet hissetmekte veya o örgütün kendisine ihtiyacı olduğunu düşünmektedir. Personel iş deneyimi olarak iyi bir durumdadır fakat örgütsel bağıllık tam olarak kendisinde bulunmamaktadır. Normatif bağıllığa sahip olan personeller, kurumun yeniden düzenlenmesini istemektedir. Bu sebeple personeller kendilerini değiştirmezler. Personeller örgütün tüm değerlerini değil fakat birkaç değerlerini kabul etmektedir. Bu kabul ettikleri değerlerle örgütün beklentilerine yardımcı

olurken aynı zamanda kişisel olarak gördükleri değerleri de korumayı hedeflemektedir (Bayram, 2006, s.136).

2.2 Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık

Sağlık sektöründe teknoloji ve işgücü yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Teknolojik gelişmelere rağmen sunulan sağlık hizmetinin kalitesi, teknolojiyi kullanan sağlık bireylerinin bilgi beceri deneyim ve dikkatine bağlıdır. Bu sebeple sağlık profesyonelleri sundukları hizmet sebebiyle bu alanda çok önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü sağlık profesyonelleri tarafından sunulmuş olan hizmetlerin amacı insan hayatını korumaktır.

Sağlık çalışanlarında bu durum birçok önemli alana sahiptir. Sağlık hizmetleri sunumunun temel üretim alanındaki girdisi çalışanlardır. Bireylerin sağlıklı ve uzun süreli yaşamaları için bedenlerinin güçleri ile dirençlerini etkileyen faaliyetlerin tümü sağlık hizmetlerinin kapsamı alanında ki bütün hizmetlerde sunulmaktadır. Sağlık hizmetinin sunulmasının temel amacı ise insan sağlığını koruma altına almak tedavilerini düzenlemek ve rehabilitasyonu sağlamaktır. Bu yoğun emek sağlık uzmanlarının aracılığıyla sürdürülmektedir. Sağlık hizmetlerinin merkezi insan yaşamıdır ve bu oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Sağlık profesyonelleri diğer gruplardaki insanlardan daha dikkatli olmaları ve çalışanlarına sıfır hata yapacak şekilde eğitim vermeleri gerekmektedir

Sağlık hizmetlerinde üretildiği tarih ve andan itibaren meydana gelen hataları telafi etmek oldukça zordur ve bazı durumlarda mümkün bile değildir. İstenmeyen bir durum olsa da maalesef telafi edilen hatalar bile bir şekilde insan sağlığına ister istemez zarar vermektedir.

Sağlık sektöründe çalışan bireylerin farklı meslek ve hizmet grupları olsa da ekip halinde hizmet vermektedirler. Meslek gruplarındaki farklılıkların yanı sıra sağlık hizmetlerinde aşamalı sağlanması hizmet sunumundaki çeşitliliğe sebep olmaktadır. Sağlık sektörü tüm dünyadaki toplumlar için sağlık hizmeti üreten ve yoğun emek üreten bir iştir. Ancak birçok meslek grubu çalışanı farklı düzeylerde ve sağlık hizmeti birimlerinde çalışmaktadır. (Şencan, 2013, s.107).

Örgütsel bağlılık derecesi yüksek personeller sayesinde sağlık hizmetleri veren kurumların başarılı olması olağan bir durumdur. Personellerin örgütsel bağlılığı

yüksek olduğunda, içinde bulundukları örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimserler, örgütleri için yüksek performansta çalışırlar, o örgütte kalabilmek için çaba gösterirler. Böylelikle örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar ve kurum özdeşleşmektedir. Sağlık çalışanları oldukça stresli ortamda çalışmaktadırlar. Herhangi bir hataları geri dönüşü olmayacak sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle sundukları hizmetin önemi hayati derecededir. Duygusal bağlılıkları yüksek olan çalışanların gönüllülük ve sadakat hislerinin daha ağır basması nedeniyle örgütsel bağlılıkları daha güçlü olmaktadır. Fakat son zamanlarda sağlıkta şiddet unsurunda yaşanan artışlar ve çalışma şartlarının ağırlaşması sağlık hizmeti sunumunda ciddi derecede olumsuz sonuçların oluşmasına neden olmaktadır. Yoğun ve nöbetli mesailer, çalışanların fazla yorulmasına ve bu nedenle iş kazası risklerinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu olumsuz sonuçlar sağlık çalışanlarının örgütlerine olan sadakatleri ve gönüllülük unsuruyla aşılabilecek sorunlardır. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan kişiler, rol ötesi davranışlar sergileyip, yaratıcı, yenilikçi, dinamik olarak dolaylı veya doğrudan örgüte katkı sağlar. Sağlık kurumlarında yeri geldiğinde iş tanımını ardında bırakan, yüksek performans sergileyen personellere gereksinim vardır. Bunlar kurumların gizli kahramanlarıdır. İş yükünü fazlasıyla üstlenerek kurum ve örgütüne destek verirler. Ve bazı kurumlar bu kahramanlar sayesinde ilerlemektedirler. Sadakatle hizmet veren bu personellerin duygusal bağlılıkları yüksektir. Bu nedenle örgüt içerisinde bulunan herkese ve hastalara ilgileri her zaman oldukça fazladır. Günümüzde uygulanan sağlık politikaları ile iş yükünde gözlenen artış personeller için ekstra yük oluşturmuş ve empati kurmaları gittikçe zorlaşmıştır. Sağlık personelinin mesleğini sevmesi ve çalıştığı kurumda kendisini ailenin bir parçası olarak görmesi, kurumu için yüksek performans göstermesi, güler yüzlülüğü ile motivasyonunu pozitif yönde tutması ancak pozitif bir örgütün kültürüyle oluşabilir (Şengün, 2016, s.239-243).

2.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.3.1 Kişisel faktörler

Kişisel faktörler, örgütsel etkenlerle iç içedir. Kişisel faktörler, örgütsel faktörlerin yapılandırılmasında etkili bir rol oynamaktadır (Şimşek, 2013, s.48).

2.3.2 İş beklentileri

Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak, örgütlerin varoluş sebebidir. Bireyler isteklerini ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütlere katılmışlardır. Bağlılık, çalışanların örgütlerine olan beklentileriyle alakalıdır. Eğer örgüt çalışanlarının beklentilerini karşılayabilir ise bağlılık seviyesinin artacağı düşünülebilir (Şimşek, 2013, s.48).

2.3.2.1 İşin içeriği

Çalışma ortamlarını her zaman bir bütün olarak ele almak örgütlerin temel prensiplerindendir. Bu bütünlük örgütler içerisinde bazen iş karmaşıklığı sebep olabilmektedir. İşlerin içerikleri ve karmaşıklığı fazlaştığında personellerin örgüte olan bağlılıklarının da artacağı söylenebilmektedir. İşler zorlaştıkça çalışanlar arası rekabet artar ve bu faktör örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. İşlerin içeriği, çalışanlar arası rekabetin artması gibi etkenler sebebo olarak örgütün bağlılıkla olan ilişkisinde öne çıkan konulardandır. Çalışanların gelişmesi için sahip olması gereken etkenlerdir (İnce ve Gül, 2005, s.71).

2.3.3 Beceri çeşitliliği

Örgüt ile beceri arasında orta seviyede bir bağ vardır. Daha önce yapılan bir araştırmada, tam zamanlı ve yarı zamanlı personeller arasındaki beceri çeşitliliği araştırılmış olup yarı zamanlı çalışan personellerin beceri çeşitliliğinde örgütsel bağlılık ile ilgili bir etkisi olmadığı ancak tam zamanlı personellerde olduğu görülmüştür (İnce ve Gül, 2005, s.58-59).

2.3.3.1 Özerklik

Her yönetici personellerinden yapılmasını istediği işleri, en iyi şekliyle ve sorunsuz bitirmesini beklemektedir. Bu durum personellerin çalışırken öğrenmelerini sağlamaktadır. Kendisini geliştiren ve öğrenmeye istekli olan kişilerin değerini bilen örgütlerde bireysel öğrenme etkileri fazlasıyla gözlemlenmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.59).

2.3.3.2 Psikolojik sözleşme

Çalışanlar ve örgüt arasında iki türlü sözleşme vardır. Bu sözleşmeler, psikolojik ve iş olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların ve örgüt yönetiminin

sahip olması gereken yükümlölükler ile hakların belirli olduğu sözleşme yazılı iş sözleşmeleridir. Psikolojik sözleşme ise, yazısızdır (İnce ve Gül, 2005, s.60-61).

2.4 Rolle İlgili Özellikler

2.4.1 Rol çatışması

Her çalışanın yapması gerekli olan görevler farklılık göstermektedir. Fakat rol çatışması, çalışanın yaptığı işin kurumda personel yetersizliği nedeniyle birbirinden farklı ve alakasız olmasına dikkat çekmektedir. Çünkü yapılacak olan işlerin bitirebilmesini sağlamak amacıyla bazen prosedürlere uymaması ve çeşitli çalışma takımlarıyla ilişkiler içinde olması, çalışanın işine uymayan talepler almasından kaynaklanan artan bir rol çatışması durumudur. Ve bu nedenle örgütsel bağlılık ile ilişkisi olumsuz yönde izlenmektedir (Güçlü, 2006, s.54-55).

2.4.1.1 Rol belirsizliği

Bireylerin üstlendiği roller, örgütlerde gerekli olduğunda aynı anda kullanılabilir ve bu gibi durumlarda zıt taleplerin istenmesi rol belirsizliğine neden olabilmektedir. Örnek verecek olduğumuzda, kurum yöneticisi, personelinden hizmeti veya üretimi hızlı bir şekilde yapmasını istediğinde, diğer personeller zıttını isterse bu kişi rol belirsizliğine maruz kalmaktadır. Özellikle hastanelerde yönetimin etkisinin çok fazla olması rol belirsizliğinin temel sebebi olarak söylenebilir. Örgütsel bağlılık ve rol belirsizliği arasında olumsuz bir ilişki vardır (Özdevecioğlu, 2003, s.115).

2.4.1.2 Kişisel özellikler

Kişilerin kişisel özellikleri, örgütlere olan bağlılıklarını ispatlamalarında ki en önemli etkilerden biridir. Bireyler kişisel özellikleri sayesinde, örgüte olan bağlılıklarını göstermek uğruna birçok sorumluluk alarak yapmaya çalıştıkları işi en iyi seviyeye getirip örgüte destek olduklarını düşünmektedirler. Kişilerin kendi becerileri örgüt olan bağlılıklarını güçlendirmektedir (Şimşek, 2013, s.48).

2.4.1.3 Yaş

Örgüte bağlılık ve yaş arasındaki bağlantı orta seviyededir. Yapılan araştırmalarda, yaş kavramı ile örgütsel bağlılık kavramı arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Yaş ilerledikçe bireylerin iş bulması kısıtlı olması nedeniyle zorunlu bir bağlılık mevcuttur. Allen ve Meyer durumu şu şekilde yorumlamıştır: bireyin çalışma süresi arttıkça, pozisyonunun iyi olma ihtimaliyle örgüte bağlı kalma isteği artar. Personel bu durum karşısında psikolojik olarak örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.65).

2.4.1.4 Cinsiyet

Örgüte bağlılık ile cinsiyet arasında tutarlı bir ilişki mevcuttur. Yapılan araştırmalarda, kadın personellerin erkek personellere göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çünkü kadın çalışanlar, erkek çalışanlara oranla iyi pozisyonlara gelebilmek için daha fazla yıpratıcı şartlara katlanabilmektedir (Aven ve diğerleri, 1993, s.63-73).

Mathieu ve Zajac, erkek ile kadın personeller için yaptıkları meta analiz araştırmasında, personellerin örgütsel bağlılıkları arasında tutarlı ilişki bulunmamıştır. Bu sebeple farklı görüşler belirmiştir. Kadın çalışanlara oranla erkek çalışanların pozisyonlarının daha iyi olması, maaşlarının daha yüksek olması örgütsel bağlılıklarını arttıran etkenler olarak görülmektedir. Farklı bir açıdan baktığımızda, kadın çalışanların evdeki iş yüklerinin fazla olması nedeniyle iş yaşamlarını geri planda tuttıkları gözlemlenmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılıkları erkek çalışanlara göre daha az olduğu söylenebilmektedir. Diğer bir görüşe göre iki cinsiyet kavramına da aynı çalışma şartları verildiğinde örgütsel bağlılıklarının birbirinden farksız olabileceği söylenmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.62)

2.4.1.5 Eğitim

Yüksek eğitim seviyesine sahip olan çalışanın örgütünden beklentisi fazla olması nedeniyle örgütsel bağlılık durumuyla olumsuz yönde ilişkisi mevcuttur. Çünkü yüksek beklenti sahibi olan çalışanlar örgütlerinin beklentilerini karşılayamayacağını düşünerek olumsuz düşünceleri ortaya çıkarmaktadır. Mesleğine olan bağlılıkları örgütten daha baskın gelen kişiler yüksek eğitim seviyesine sahip kişiler olduğu söylenmektedir. Bu sebeple çalışanların eğitim

seviyelerinin yüksek olması nedeniyle iş arayışlarından aksaklık yaşamayacak oluşları örgüte olan bağlılıklarının zayıf olmasını göstermektedir (Başyigit, 2006, s.45).

2.4.1.6 Medeni hal

Örgütsel bağlılık ile aralarında az düzeyde ilişki vardır. Kurumsal olarak iki etkenin arasındaki ilişki incelenmemiştir. Medeni duruma bakıldığında zorunlu bağlılık etkisi olduğu düşünülebilir. Sebebi ise, evli çalışanların giderlerinin ve ihtiyaçlarının daha fazla olduğu söylenebilmektedir (Güçlü, 2006, s.43)

2.4.1.7 Örgütte çalışma süresi

Örgütsel bağlılıkla çalışma süresi arasındaki ilişki olumlu yönde seyir etmektedir. Çalışanların gözünden bakıldığında kurum bir yatırım olarak düşünülmektedir. Çünkü çalışanlar bu yatırımı kaybetmemek için örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadırlar. Çalışma süresi uzadıkça bireylerin işi adına çabasının ve uğraşının arttığı görülmektedir. Bu şekilde çalışanın örgütsel bağlılığı artmaktadır. Yapılan bir araştırmada, bireylerin bir pozisyonda ve bir örgütte kalma zamanları ayrı olarak incelenmiştir. Aşağıdaki sonuçlar bu araştırmanın bulgularına göre ortaya çıkmıştır: (Obeng ve Ugboro, 2003, s.96)

- Örgütte kaldığı süre boyunca yaşa ilişkin bulgular aynıdır.
- Personelin çalışma süresi uzadıkça kuruma bağlı kalarak başarıları artabilir.
- Kurumda personeller o kuruma özel yetenekler kazanabilir ve bunun sonucunda durum bağlılığını etkileyebilir.

2.4.1.8 Algılanan yeterlilik

Örgütsel bağlılık ile algılanan yeterlilik ile arasında güçlü bir ilişki vardır. Çalışmalar, çalışanların gelişim ve başarı motivasyonlarını tamamlarken kuruluşlara bağlı olduklarını göstermiştir. Öğrenme yeteneği ve algılama yeteneği arasında pozitif bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ile öğrenme arasında bir ilişki olduğunu ifade ederler (İnce ve Gül, 2005, s.55).

2.4.1.9 Ücret

Personel maaşı, örgütte olan gelişimle alakalıdır. Bu gelişim personelin zorunlu bağlılığının oluşmasına neden olmaktadır. Meta analiz araştırmalarının bazılarında duygusal bağlılık ölçeğinden faydalanılmış olup, sonuçlarında maaşın seviyesi personelin güvenini yükseltirken, duygusal bağlılığı da yükseltmiş olduğunu belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.73).

2.4.1.10 İş düzeyi

Örgütsel bağlılık ile iş düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek adına meta analiz yapılmıştır. Sonucunda aralarındaki ilişkinin olumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışanların pozisyonlarında yükselmeleri, örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadır. Pozisyonu yükselen çalışanların örgütlerine olan beklentilerinin yükselmesi örgütsel bağlılık seviyesini arttırmasına neden olmaktadır. Kurumda bulunan üst düzey örgüt gruplarının astlara oranla daha çok örgütü desteklediklerini belirtmişlerdir.

Bu üst düzey personeller örgüt politikalarını her şeyden önde tutmaktadırlar. Ast personellerin örgütü tarafından terfisi gerçekleştirildiğinde örgüte olan bağlılıkları artacak ve örgütün hedefleri her zaman ön planda tutacaktır (İnce ve Gül, 2005, s.73).

2.5 Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

2.5.1 Örgüt kültürü

Toplumun yaşam biçimini kültür oluşturmaktadır. KültürHer toplumun kendisine ait örf, adet ve geleneklerinden oluşur. Toplamları birbirinden ayırt etmemizi sağlayan en önemli faktör kültürdür. Toplamların kendilerine ait kültürleri olduğu gibi örgütlerinde kendilerine ait kültürleri vardır (Dinçer, 1998, s.347).

Örgütsel kültür, örgütte bulunan farklı kültüre sahip bireylerin örgütün oluşturduğu kültüre uyum sağlamasıdır. Örgüt kültürü ise, örgütsel yaşamda bulunan üyelerin inançlarına ve değerlerine olan uyum olarak ifade edilmektedir. Her örgütün kendine ait yapısı ayrıdır. Örgütleri, yeniliklere açık ya da kapalı, destek veren, otoriter, rahat yapılar olarak söylemek mümkündür.

Bu yapılar örgütlerin kültürü olarak söylenebilir. Çalışanların örgütlerine olan tutum ve davranışları içinde bulundukları toplumun kültürlerine göre etkilenmektedir (Dolu, 2011, 40-41)

2.5.2 Örgütsel adalet

Adalet, kişinin haklarıyla hukuk kanunlarının uygun olarak uygulanmasıdır. Kurumlardaki personellere karşı adaletli olabilmek örgütsel bağlılığın etkisini artırarak devamlılığın oluşmasını sağlamaktadır. Örgütsel adalet, personelin iş yaşamında pozitif veya negatif durumların ya da adaletli olan, olmayan durumlar ile ilgilidir. Personel çalıştığı kurumun örgüt yapısını diğer bir kurumun örgüt yapısıyla kıyaslayabilir ve gözlemlerine göre örgütsel bağlılığı değişebilmektedir. Personel örgütünden herkese adaletli davranılmasını beklemektedir. Personellerin izin günlerinin aynı oranda olması, eşit davranılması örgüte duyulan güveni ve örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Altıntaş, 2002, s.32).

2.5.3 Yönetim tarzı ve yönetime katılım

Yönetim tarzı, tutumu yönetimin prosedürlerini uygulama biçimi personellerin örgütsel bağlılıklarına etki etmektedir. İki seçenek ile yönetim personellerini yönetilebilir (Cengiz, 2001, s.57).

- Herhangi bir konuda personellerle fikir alışverişinde bulunmak: Bu durum personelinin saygısını kazanarak, örgütteki yerinin onu mutlu etmesine, kendisini değerli hissetmesini sağlar ve örgüte olan bağlılığının artmasını sağlar.
- Personel odaklı olmak: Bu seçenek ise, personelleri destekleyerek, onlara yol göstermek ve yardımcı olmaktan oluşmaktadır. Bu sayede personellerin örgütlerine bağlı olarak kalması amaçlanmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.72).

2.5.4 Ücret düzeyi ve ödüller

Personeller verdikleri emeğin değerini almayı isterler. Personelleri her zaman örgüt içerisinde ödüllendirmeli ya da ücret olarak karşılığı verilmelidir. Bu durum hem personelin motivasyonunu ve işine verdiği değeri hem de örgütsel bağlılığının artmasını sağlayacaktır (Keleş, 2006, s.63).

2.5.5 İşin özellikleri

Personellerin özellikleri değişiklik gösterdiği gibi işin özellikleri de değişiklik gösterebilmektedir. Bazı personeller kendilerine zor gelen işte çalışmayı diğerlerine göre daha tatmin edici bulabilirler. Çalışma alanının çeşitli olması bazı durumlarda stresli hissetmelerine sebep olabilir. Bu nedenle çalışma alanında istedikleri şartlar sağlandığında personellerin örgütsel bağlılıkları artabilmektedir. Gerekli şartlar sağlanmadığında psikolojik açıdan zayıf olan personellerin örgütsel bağlılıklarını bitirme noktasına getirebildikleri görülmektedir.

2.5.6 Takım çalışması

Birçok kişinin aynı amaç ve hedefler için ortak karar aldıkları gruba takım denilmektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda takım olarak yapılan çalışmaların, bireysel çalışmalardan daha verimli olduğu saptanmıştır. Takım çalışmaları kişi başına düşen emeğin daha az olduğu fakat takım olarak verimliliğin daha fazla olduğu çalışmalardır. Bu sayede personellerde hem güven duygusunu oluşturur hem de çalışanları motive ederek örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Barutçugil, 2004, s.278).

2.6 Örgüt Dışı Faktörler

2.6.1 Alternatif iş imkânları

Bireylerin yaşama tutunabilmeleri ve yaşam kaliteleri arttırmak için iş bulmaları önemli bir etkidir. İşe başladıkları andan itibaren örgütsel bağlılıkları iş hayatının sürdürülebilirliği için büyük bir önem arz etmektedir. Günümüzde yaşam şartlarının zorlaşması nedeniyle eski zamanlarda ailedeki bir kişinin çalışması yeterliyken şu an tüm aile bireyleri çalıştığında ancak geçim sağlanabildiğini söylemek mümkündür. Sektördeki personel yetersizliği ve ekonomik zorluklar bireylerde alternatif iş bulma gereği oluşturmuştur (Balay, 2000, s.67).

2.6.2 Profesyonellik

Profesyonellik, bireylerin kendine özgü kurallarının ve çalışma şeklinin olması nedeniyle iş arkadaşlarının da bu şartları bilerek davranmaları olarak

söylenilmektedir. Örgütsel bağlılık ile aralarındaki ilişki çelişkili olabilmektedir. Bazı ortamlarda iki faktöründe olması çelişkili ortamlar oluşturmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.84).

2.7 Örgütsel Bağlılığa İlişkin Yaklaşımlar

2.7.1 Tutumsal yaklaşımlar

Yapılan araştırmalarda tutumsal yaklaşımın örgütsel bağlılıkla daha yakın bir ilişki olduğu söylenmektedir. Bu yaklaşıma göre, personelin iş yaşam ortamı değerlendirildiğinde, personeli örgüte bağlayan duygusal bir etki vardır. Tutumsal yaklaşımda bağlılık, personelin örgütüne olan katkısının fazla olmasıyla ve aynı amaç ve hedefler doğrultusunda hareket etmesinin yüksek olduğu durumdur.

Personellerin ikili ilişkileri, örgütünde iyi olması bu kavrama bağlıdır. Tutumsal yaklaşım üç farklı aşamanın birleşimi olduğu söylenebilir. Bunlar; örgütün amacı, örgütün değerleri ve örgüt ile özdeşleşmeden geçmektedir. Kısaca bu kavram, personeller ile örgütleri arasındaki ilişkiyle ilgilidir. Personellerin kendi amaç ve hedefleri örgütü ile arasında paralel halde seyir etmelidir (Doğan, 2007, s.40).

2.7.2 Davranışsal yaklaşımlar

Personellerin davranışlarına göre davranışsal yaklaşım için bağlılık değişmektedir. Örnek verecek olduğumuzda, personelin bir davranış sergilemesinin ardından örgütte bulunan diğer kişilerce desteklenmesiyle, o davranışı devam ettirmesi, kendisinin haklı olduğunu düşünmesine sebep olmaktadır. Bu durumlar aynı tavırların tekrar sergilenmesine neden olmaktadır. Davranışsal yaklaşım, personelin eski tecrübelerine ve örgütüne olan bütünlük sağlama durumuna göre, birbirlerine olan örgütsel bağlılık süresini ortaya çıkarmaktadır. Bu yaklaşım, personelin örgütte geçirdiği uzun zamanları ve bununla nasıl idare edildiğiyle ilgilenmektedir. Personeller yaptıkları faaliyetleri ön planda tutarken, örgütü ikinci planda tutmaktadır (Gül, 2003, s.77).

3. SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ

Motivasyonun düşük olduğu örgütte iş yaşam kalitesi standartları dâhilinde çalışan personellerin iş yaşamından verim almaları mümkün değildir. Organizasyonda bulunan çalışanların iş yaşam kalitelerini moral ve motivasyonlarını yükseltmek için gerekli olan faktörler örgüt yöneticileri tarafından iyileştirilmelidir (Aba, 2009. s.1).

Sağlık sektörü, üretimin insan faktöründen geçtiği alanlardan biridir. İnsanların yaşamları boyunca sağlıklarına dikkat etmeleri, dirençli olmaları ve enerjilerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçlarını karşılamak sağlık hizmetlerinin temel amaçlarından biridir. Sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılayacak olanlar sağlık çalışanlarıdır. İnsan hayatı bu sektörün her zaman merkezindedir. Bu nedenle diğer sektörlerden oldukça fazla önemli olmasının yanı sıra diğer sektörlerden farklılık göstermektedir. Diğer sektörlerle oranla daha çok dikkat edilmesi ve çalışanların hataya yer vermemeleri gerekmektedir. Çünkü en ufak bir hata dönüşü mümkün olmayan sonuçlara sebep olabilir. Hassas bir noktada bulunan sağlık çalışanları, diğer sektörlerle göre daha önemli, güvenli ve rahat bir iş yaşam ortamında bulunmaları gerekmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanları için iş yaşam kalitelerinin artırılması gerekmektedir. Bu durum motivasyonlarının yüksek olmasıyla sağlanabilecektir (Aba, 2009, s.1).

3.1 İş Yaşam Kalitesi Kavramı

Bir bireyin tahmini olarak 12 saati veya tüm yaşantısının yaklaşık üçte biri iş hayatında geçmektedir. Günümüz dünyasında bilim ve teknolojiye ani gelişmeler ve bu gelişmelerle birlikte değişikliklerin getirdiği iş kültürü ile çalışan bireylerin ihtiyaçları da bu hızlı gelişmelerin sonucu değişmiştir. Bu durumda çalışan bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması adına önemli mekanizmalar geliştiren bir yaşam kalitesi kavramı ortaya çıkmıştır (Chib, 2012, s.36).

İYK tarihi 1960 yılında İsveç'te bulunan hükümetin sosyal politikaları, çalışan bireylerin refah düzeylerini artırmaya ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yöneliktir ve aynı zamanda bu politikalar sendikalar, işverenler ve siyasi partiler tarafından da desteklenmiştir. Bu süreçlerin ve işlerin tekrardan düzenlenmesinin bir ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır.

İYK'nin belli iş kollarının iyileştirilmesi için bazı Avrupa ülkelerinde (Hollanda, Danimarka, Fransa, İrlanda, Norveç, İngiltere gibi) henüz, örgütlenmemiş girişimlere bu konu dayanak olmuştur.

Bu kavram, dünyada ilk 1972 senesinde otomotiv sanayisinin olan General Motors'daki çalışan bireylerin görevleri nedeniyle, uluslararası alanda çalışma yaşamının kalitesi deneyi adı altında düzenlenen bir konferansta tartışma konusu olmuştur (Martel ve Dupuis, 2006,s.335).

3.2 İş Yaşam Kalitesi Amaçları

IYK çalışan bireylerin tam refahını sağlamak ve çalışanların kendi yaşamını ve aynı zamanda çalışma hayatlarını değerlendirmek açısından önemli bir konumdadır. Bu sebeple şirketlerin temel amaçlarından biri olan iş yaşam kalitesi kavramı da gelişmektedir. İş yaşam kalitesi çok kapsamlı bir kavram olduğu için bu sebeple birçok hedefi de mevcuttur (Birjandi ve Ataei, 2013, s.67).

İş yaşam kalitesi, çalışan bireylerin memnuniyetlerini artırmak için şirketlere karşı olumlu bir tutum geliştirerek sürekliliğini sağlamayı, şirketin üretkenliğini de aynı zamanda arttırarak işinde öğrenmeyi güçlendirmeyi ve ekip çalışmasının iletişimi artırarak örgütsel stresi arttırmayı hedeflemektedir.

İş tatmininin sağlık ve ekonomik durum gibi kavramlar üzerinde etkisi vardır. Böylece iş yaşam kalitesi bireylerin normal yaşam kalitesini de sağlamayı hedeflemektedir (Aydın ve ark, 2011, s.85).

3.3 İş Yaşam Kalitesi ve İlişkili Faktörler

İYK'nde insan kaynakları yönetimi önemli bir role sahiptir. Çalışan bireyler çalışma hayatında güvensizlik, maaşların yetersiz ve haksız olması, yetersiz

kariyer fırsatları gibi şartlarda hayatlarını sürdürmeye eğiliminde olurlar (Demir, 2011,s.200).

3.4 İş Yaşam Kalitesi ve Ücretlendirme

Çalışma yaşam kalitesi kavramı birden fazla bileşeni olan çok faktörlü bir kavramdır. Çimento şirketi çalışanının üzerinde yapılan bir araştırmada İYK bileşenleri bir araya getirildiğinde, bunun sonucunda yeterli ve adil bir ücret birinci sırada yer aldığı görülmüştür. Başka bir örnekte banka ve sağlık çalışanları üzerinde yapılan iki çalışmada da sağlık personeli üzerinde en etkili faktörün maaş olduğu görülmüştür (Tabassum ve ark 2011 s.90).

3.5 İş Yaşam Kalitesi ve Çalışma Koşulları

Bireylerin çalışma ortamı, çalışan kişilerin etkileşimli ve iş birliği halinde olmasını sağlayan sosyal ve profesyonel bir ortam olmalıdır. Çalışanları ilgilendiren bir başka konu ise iş güvenliğidir. Çalışan kişilerin çalıştığı ortamların fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı, güvenli, konforlu ve uygun ortamlar olması çalışanların verimli olması üzerinde ve yüksek performans göstermelerinde önemli bir etkisi vardır (İsmail ve ark 2014, s.101).

Kendini sağlıklı ve güvende hisseden bir çalışan, organizasyon için son derece verimli, neşeli, güvenilir ve değerli bir varlık haline gelecektir

Aşırı iş yükü, yorgunluk, stres ve acil durumlar gibi birçok faktör hemşireleri olumsuz etkilemiştir. Bu sebeple sağlık çalışanlarının çalışmış oldukları ortamın kalitesini artırmak oldukça önemlidir. İş yaşam kalitesi kavramı çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını içeren çalışma ortamını kapsamaktadır. Bu sebeple iş yaşam kalitesi, çalışanların ihtiyaçlarını incelendiği çalışma ortamını oluşturur. Çalışma alanlarının iyileştirmesi iş yaşam kalitesi için oldukça önemli bir konu arasındadır (Erat ve ark 2011,s.70).

3.6 İş Yaşam Kalitesi ve Performans

Son zamanlarda, teknolojik alanlardaki gelişimler ve otomasyonlardaki artışla birlikte işgücünün kalitesinde azalma gibi sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Tüm alanlardaki yöneticiler, çalışan bireylerin hedeflerine ulaşması için

performanslarını artırmanın yollarını bulma endişesi içine girmişlerdir. Çalışma yaşamı kalitesi ve organizasyonel performans günümüzde mevcut organizasyonlarda çalışan bireylerin yönetilmesinde önemli bir konu haline gelmiştir. İş kalitesi ve kurumsal performans arasında anlamlı ilişkiler bulunmasına rağmen, İYK çalışan bireylerin performansını ve üretkenliği için ana faktör olarak kabul edilmiştir (Asgari ve ark 2012,s.75).

3.7 İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu

İş tatmini çalışmalarının en önemli girişimcilerinden biri Hawthorne'dur. 1924-1933 yılları arasında yapmış olduğu çalışmalarda, farklı koşulların çalışan bireyin üretkenliği üzerindeki etkilerini bulmayı hedeflemiştir. İş hayatında bulunan çalışanların, memnuniyetinin artırılmasının en önemli yollarından biri İYK'dır.

İYK kazanç, yetenek ve iş güvenliği kavramlarına yönelirken günümüzde iş doyum ve sadakat kavramları ile olan ilişkisine de aynı zamanda odaklanmıştır. (Gomathi ve Swapna 2012,s.17).

3.8 İş Yaşam Kalitesi ve İş Stresi

Çalışan bireyler, iş yerlerinde rol belirsizlikleri ve rol çatışması gibi gün içinde birçok stresli durumla karşı karşıya kalmaktadırlar. İş yerinde olumsuz bir psikolojik durum olan bu iş stresine çalışan ile çalışma ortamı arasındaki etkileşimi sebep olmaktadır. Stres ile İYK arasında negatif bir ilişki saptanmıştır (Battu ve Chakravarthy 2014, s.8).

3.9 İş Yaşam Kalitesi ve İletişim

Şirketler, personeller ile ucu açık ve doğru bir iletişim kurmayı her zaman hedeflemişlerdir. İletişim kavramı, yönetim uygulamalarının bir parçası olarak da geliştirilebilir. Örgütsel yaşam, sürekli bilginin akışını gerektiren küçük veya büyük müzakerelerle doludur.

Örgüt üyeleri, genellikle rollerinin durumuna göre hareket etmeyi tercih eder. Böylece örgütsel iletişimi de desteklemiş olurlar. Personel ilişkileri İYK'nın önemli bir sorunu olduğundan dolayı çalışan bireylerin kuruma kabulü ırk,

cinsiyet ve fiziksel görünümünden bağımsız olarak tamamen iş becerilerine, yeteneklerine, potansiyele ve iletişime dayanmaktadır.

İletişim İYK'ni artırma yöneliminde olduğu için organizasyon içinde de çok önem verilen bir kavram haline gelmiştir (Battu ve Chakravarthy 2014, s.9).

3.10 İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon

Motivasyon çalışanların iş hayatında önemli bir role sahiptir. İş hayatında motivasyon, iş veriminin artmasında önemli bir yer edinmiştir. Motivasyonun yüksek olması çalışan bireyin verimini artırır ve organizasyona katkıda bulunmasını sağlar. Bu avantajlar elde etmek içinde kurum çalışan motivasyonu oldukça önem verilmelidir (Zeynel, 2012, s.98).

Çalışan kişinin iş motivasyonu, aslında İYK'yı tamamlayan unsurlardan biri haline gelmiştir. Yani iş motivasyonu ve İYK arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Tüm bu olumlu gelişmelerden sonra organizasyon kısa bir süre içinde iyi performans gösterecek ve organizasyonu başarıya götürecektir (Zeynel, 2012, s.98).

3.11 İş Yaşam Kalitesi ve Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk çevreye ve topluma fayda sağlamak amacıyla kurumların ve şirketlerin faaliyetleri ve davranışlarını kapsar. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı günümüzde sonradan önem kazanmış ve büyümeye başlamıştır. Kuruluşlar müşterinin gözünde marka değerini korumak ve bunu artırmak için sosyal sorumluluk planları yapmaktadır.

SA 8000 Sosyal sorumluluk standardıyla İYK arasındaki bağı değerlendirmek için yapılan çalışmalarda maaş hakları güvenlik, sağlık değişkenleri gibi önem arz eden sosyal sorumluluk değişkenlerinin ortaya çıktığı belirtilmiştir (Tütüncü, 2008, s.100).

3.12 İş Yaşam Kalitesi ve Çalışma-Özel Yaşam Dengesi

İYK'nın faktörlerini açıklamak için yapılan araştırmada, iş ile özel yaşam dengesi İYK'nın faktörleri arasındadır.

İş, fazla seyahatler, fazla ve olumsuz çalışma saatleri, transferler, aile ve sosyal hayatta huzursuzluk ve gerginliğe neden olabilecek stres faktörlerini içermemelidir. İYK, iş dışı ve ailevi yönler ile iş arasında dengeli bir ilişki sunmaktadır (Mohla, 2011, s.39).

3.13 İş Yaşam Kalitesi ve Çalışan Hakları

Kurumlarda olan norm ve değerler, personellerin hakları, özel hakları, çalışma yaşantısı gibi uygulamalara sahip olunması personellerin sürekliliğini sağlamaktadır. Bu çalışma hakları aynı zamanda yönetim ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin gelişmesini olumlu yönde bulunmasını sağlayabilir. Çalışan hakları personellere anayasaya uygun haklar ile koruma sağlayacaktır (Mohla, 2011,s.40).

3.14 İş Yaşam Kalitesi ve Teknoloji

1980’li yılların başında bilgi teknolojileri alanında çeşitli organizasyonlar ve personellerin üzerinde oluşan etki sebebiyle çalışmalar yapılmıştır. Üretkenlik üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi ile birlikte iş yükünün minimuma indirgenmesi bilgi teknolojileri sayesinde incelenmektedir. Ve bu teknoloji sayesinde birçok kurum iş yaşam kalitesini belirlemek amacıyla çalışmalar yapmıştır (Yücel ve Erkut, 2010,s.50-51).

3.15 Örgütsel Bağlılık ve İş Yaşam Kalitesi

Son yıllarda insan kaynaklarının önemi gittikçe artmaktadır. Çünkü İYK’ni geliştirmek örgütün amaçlarına ulaşmasında temel faktörlerden biri haline gelmiştir. İYK her zaman örgütsel bağlılığı geliştirmede temeli oluşturmaktadır. Bu konuda birçok araştırma bulunmaktadır.

İYK’nin örgütsel bağlılığı önemli bir şekilde etkilediği farklı örneklemeler üzerinde ortaya çıkmıştır. Örneklerle bakacak olduğumuzda akademisyenlerin Malezya’da ve Türkiye’de örgütsel bağlılıkları ile İYK arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

Ve daha birçok ülkede (İran, Malezya, Hindistan) İYK ile ÖB arasında önemli seviyelerde pozitif ilişki bulunmuştur (Nayak ve ark, 2015, s.75).

3.16 Kişi ve Toplum Sağlığı Y6n6nden İş Yaşam Kalitesinin 6nemi

Geçmişten g6n6m6ze kadar gelmiş olan yaşam kalitesi g6n geçtikçe daha etkili ve 6nemli duruma gelmiş olup, D6nya Sağlık 6rg6t6 tarafından yapılan sağlık tanımında 6nemli bir yer edinmiş bir kavramdır. Bu kavram, en iyi kapasiteyle yapılmak istenen çalışmalar, bireylerin duygusal tepkisi ya da kişisel tepkisi olarak adlandırılabilir. Yaşam kalitesi sağlık alanındaki tanımı tam olarak netleşmiş olmasa da yaşamın iyi bir şekilde korunması ve b6t6n olarak memnuniyetin ele alınması bu kavram için açıklayıcı olacaktır (Toprak, 2019, 16).

Yaşam kalitesi, hastada oluşan duyguları inceleyerek, sağlık durumlarını elde tutmayı hedeflemektedir. İş yaşam kalitesi kavramı sağlık hizmeti verenler için; bu hizmeti vermiş kişilerde yaşam kalitesini arttırırken diğer yandan sağlık hizmetini almış kişilerce iyi bir sağlık seviyesine ulaşılması hedeflenmektedir (Toprak, 2019, 16).

Yaşam kalitesini iyileştirmek için yapılan tedavi ve bakım çalışmaları sağlık hizmetlerinin ne seviyede etki ettiğini g6rmemizi sağlamaktadır. Her bir sağlık çalışanı verdiği hizmet ve sonucunu değerlendirerek bu kavramı dikkate almalıdır (Toprak, 2019, 16).

3.17 Çağdaş Y6netim Anlayışında İş Yaşam Kalitesi

İYK, çalışma hayatının yapısını değiştirmiş ve son kırk yılda y6netimde oluşan stresin minimum seviyeye indirilmesini sağlayan 6zellikleriyle varlığını s6rd6rmektedir. Bu kavram 1972 yılında motivasyon tanımından ayrılarak uluslararası bir kongrede ilk defa tanımlanmıştır. İYK, iş yaşamında sadece motivasyon ve memnuniyet değil, çalışanlar için 6nemli olan ihtiyaçlarının en iyi şekilde karşılanmasıdır. Y6netim şekli, 6cretler, iş yapısı, teknoloji, çalışan ilişkileri, çalışma koşulları, iş tatmini, eğitim imkanları, iş g6venliği, organizasyon şekli gibi fakt6rler iş yaşamının kalitesini etkilemektedir. Bu fakt6rler sayesinde İYK, 6rg6t6n verimliliğinin ve çalışma koşullarının iyi d6zeye getirilmesi için etkili bir araç olacaktır (Arslan, 2018, s.17).

Bir kurumda çalışma şartları k6t6 ise personellerinde motivasyon eksik olacaktır ve b6yle bir kurumda hem çalışanda hem de çalışma ortamında verimlilikten

bahsedilmesi mümkün değildir. Yöneticiler her daim çalışanlarının isteklerini dinleyerek motivasyonu, iş tatminini ve kaliteyi arttıracak faktörler bulmalıdır (Arslan, 2018, s.17).

Modernleşen yönetim sisteminde İYK, personellerin iş tatminini arttırarak motivasyonun yükseltilmesini ve çalışma ortamının iyileştirmesini sağlar. Personellerin memnuniyeti sadece İYK'ni arttırmaz, personel yaşamının tüm sosyal kalitesini de arttırmaktadır. İYK'nin vazgeçilmezi olan örgütsel başarıdan önce personellerin düzgün çalışma ortamında çalışmaları sağlanmalıdır. Personeller için kaliteli bir çalışma hayatı düzenlendiğinde hem kurumun verimliliği hem de personelin verimliliği artacaktır. Organizasyon ve personeller için İYK'si, personellerin kişisel verimliliği ile çalışma ortamında kurumlarına bağlılıklarını ve sorumluluklarını arttırır. Aynı zamanda örgütsel çalışmalar hem etkililiği sağlar hem de aralarındaki iletişimin kalitesini yükseltmektedir. Personellerin moralleri ve motivasyonları her zaman yüksek tutulmasını sağlamak iş yaşam kalitesini arttıracaktır. Kurumlarda oluşan iş stresini minimum seviyeye indirmek için kurum dışı aktiviteler yapılarak personeller arası iletişiminin yükseltilmesi sağlanabilmesi, iş ortamının güvenilir olmasını sağlanması, eğitimler ile öğrenmeyi aktif olunmasını sağlayarak organizasyon ile iş yaşam kalitesini arttırmaktadır (Arslan, 2018, s.17).

3.18 İş Yaşam Kalitesinin Faydaları

İş yaşam kalitesi kavramının faydaları sayacak olduğumuzda; verimlilik, iş tatmini, azalan şikâyet oranları ve devamsızlıkların olmaması sayılabilir. İş yaşam kalitesinin, kurumun ve yönetimin sağlamış olduğu, tamamen kurumun gelişmesini hedefleyen, hiçbir şekilde basit bir yöntem olmadığı unutulmamalıdır. Kurumlardaki iş yaşam kalitesinin gelişmesi için örgütün etkisi büyüktür. İş hayatının kalitesini farklı faktörlerle arttırırken, aynı zamanda kurumun sosyal yönden etkinliğini de arttırır. İş yaşam kalitesini arttırıcı farklı etken maddeleri vardır. Bu maddelere bakacak olduğumuzda; aylık emekli ödemeleri, sigorta, fırsatlar, prim, sağlık hizmetleri ve ücretlerdir. Fakat hiçbir zaman iş yaşam kalitesinin en ayırt edici özelliği maddi faktörler değildir. Her zaman kurumun ve örgütün kültürü, ruhu pozitif yönde seyir

ettiğinde, iş yerinde mutlu bir şekilde çalışan personeller verdikleri hizmeti maksimum seviyeye çıkartacak bir verimlilik gösterirler.

Uygulanan iş yaşam kalitesi faktörleri personellerin bağlılığını önemli bir şekilde etkilemektedir. Bu uygulamalar; personellerin devamsızlıklarını, şikayetlerini, oluşan disiplin suçlarını azaltarak personellerin kurumlarına olan tutumlarını artmasını sağlamaktadır (Arslan, 2018, s.18).



4. GEREÇ VE YÖNTEMLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın evreni ve örneklem seçimi, veri toplama araçları, hipotezler ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilecektir.

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sağlık kurumlarının çalışma koşullarında karşılaşılan birçok zorluk bulunmaktadır. Bu zorlukların başında, insan ilişkilerinden kaynaklı oluşabilen yanlış anlaşılmalara ve beraberinde duyulması gereken saygının azaldığı görülmektedir. Devamında ise, iş yükünün ve sorumluluğunun fazla olmasından süregelen psikolojik baskı bulunmaktadır. Çalışma saatleri ve dışında yapılan muayene ve müdahalelerin sorumluluğunun çalışanlar üzerinde hala sürüyor olması kaygı halini de oluşturmaktadır.

İstanbul'un üç farklı semtinde zincir dış hastaneleri olan sağlık kuruluşunda yapılan anketssel çalışmaya istinaden, üç farklı semt, üç farklı kültür ve sosyal toplum anlamına gelmektedir. Fakat bu farklı sosyo-kültürel toplumların sağlık kuruluşlarında çalışan personellere karşı oluşturduğu koşullar neredeyse aynıdır. Sağlık personellerinin merhamet ve vicdan duyguları oldukça gelişmiş insani yönleri bulunmaktadır. Araştırma saptamalarında bazı durum ve olaylara duygusal yaklaşımın da, önde olduğu görülmektedir. Mantıksal ve duygusal yaklaşımın ise, iş hayatındaki kalitenin beklenen seviyenin çok altında olduğu görülmektedir. Bu kalite oranı, ne kadar düşerse örgütsel bağlılıkta doğru oranda azalmaktadır. Sağlık çalışanının örgütsel bağlılığı kurum açısından her zaman önde tutulmalıdır. Çünkü bu bağlılık beraberinde hasta memnuniyeti ve devamlılığını getirecektir.

4.2 Araştırmanın Deseni

Araştırma deneysel olmayan nicel tarama yöntemidir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni ile hazırlanmıştır. Tarama deseni, bir evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel olarak betimlenebilmesini sağlar. Tarama deseni, bir grubun belirli bir konu ya da sorun hakkındaki görüşlerinin bir dizi soru aracılığıyla belirlenmesidir. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi elde etmeyi sağlar (Creswell, 2013, s. 56). Örneklem yöntemi olarak seçkili örneklem yöntemlerinden basit tesadüfi (rastsal) örneklem yöntemi kullanılmıştır. İstanbul'da hizmet veren ve zincir hastaneleri olan özel diş hastanesindeki sağlık çalışanlarından tesadüfen seçilen ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan kişilerle çalışma gerçekleştirilmiştir.

4.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul Aydın Üniversitesi Dentaydın Diş Hastanesi Florya, Bahçelievler, Büyükçekmece şubelerindeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Üç şubede toplam sağlık çalışanı sayısı 210 kişidir. Anketler tüm çalışanlara mail yoluyla gönderilmiştir. Toplam 175 kişiden dönüş sağlanmıştır, eksik cevap veren kişiler çıkarılarak analiz 165 kişiden oluşan örneklem ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada seçkili örneklem yöntemlerinden tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların %24,8'i doktor, %40,0'ı idari personel, %33,9'u sağlık personeli ve %1,2'si ise teknik personeldir. Anket çalışması [03.01.2021-10-01.2021] tarihleri arasında uygulanmıştır.

Araştırmanın Dâhil Olma Kriterleri:

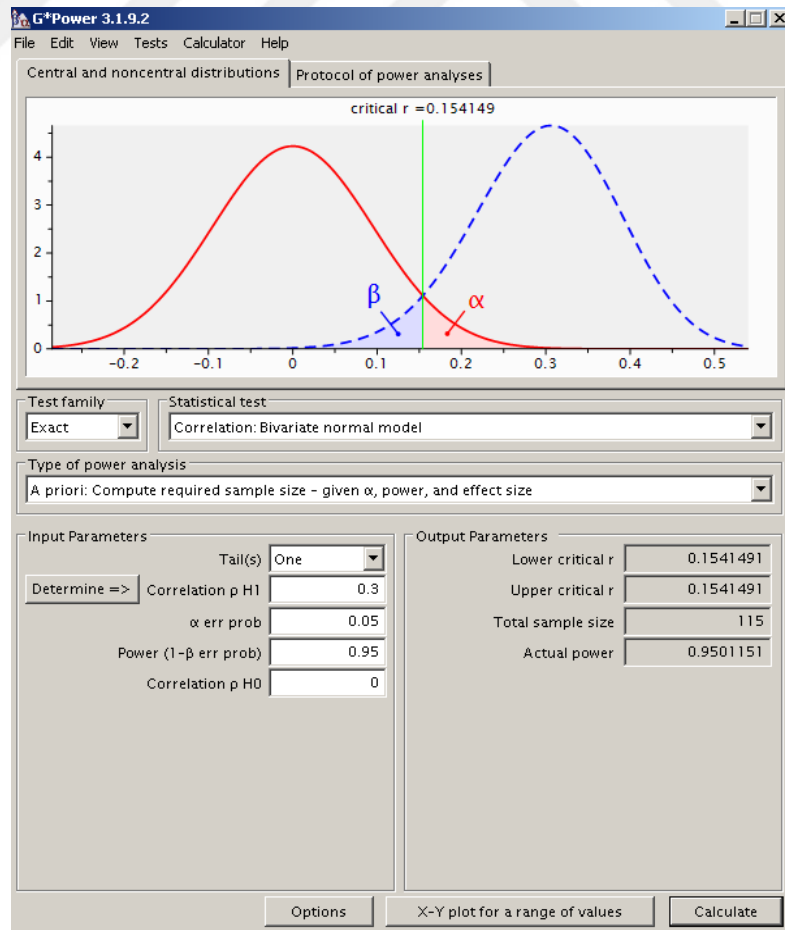
1. İstanbul Aydın Üniversitesi Dentaydın Diş Hastanesinde sağlık personeli olarak çalışmak.
2. Gönüllü olmak.
3. 18-60 yaş aralığında olmak.

Araştırmanın Dışlama Kriterleri:

1. Son bir sene içinde psikolojik rahatsızlık için tedavi görmek ve ilaç kullanmak.
2. Hamile olmak

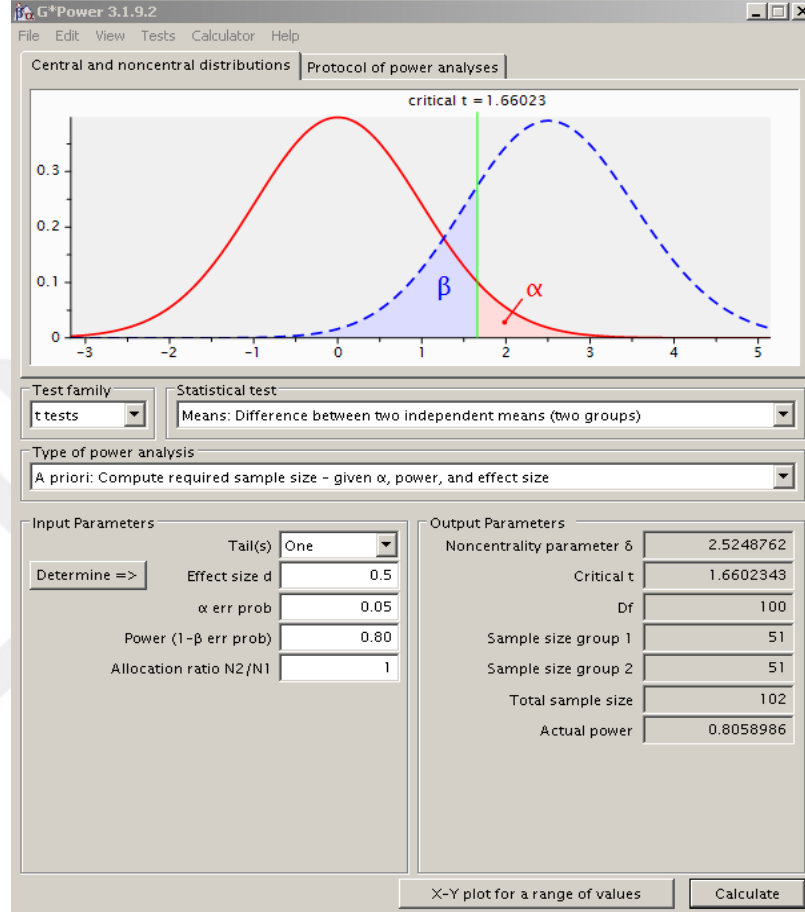
4.4 Örneklem Yönelik Güç Analizi (Power Analysis)

Anket araştırmalarında yeni yaklaşımlarda, “uygulanacak analiz için en az kaç örneklem gereklidir?” sorusuna cevap için Güç Analizi (Power Analysis) yapılmasını önermektedir. Bu çalışmada, grup farklılığı analizleri yapılacağı için güç analizi farklılık analizlerine yönelik uygulanmıştır. Ankete katılan çalışanlar sayısının, sağlam (robust) sonuçlar üretebilme yeteneğinin varlığı için *Güç Analizi G*POWER 3.1 sürümü* ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda, istatistiksel gücün $1-\beta = 0.80$ olmasının yeterli olduğunu Cohen (1988) ve Parajapati vd. (2010) çalışmalarında belirtmiştir. İstatistik anlamlılık $\alpha=0.05$ alınmıştır.



Şekil 4.1: İlişki Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda en az 115 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 165 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.



Şekil 4.2: Grup Farklılığı Analizi İçin Güç Analizi Sonuçları Ekran Çıktısı

Güç analizi sonucunda grup farklılığı analizlerinde en az 102 örneklem ile çalışılması durumunda çalışmanın geçerliliği belirlenmiştir. Bu çalışmada 165 örneklem kullanılmış, yapılacak analizlerin güvenilir olacağı ortaya konulmuştur.

4.5 Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmaya cevap veren sağlık personelinin, ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları varsayılmıştır. Katılımcıların soruları

cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. Anketin örneklem sayısının arttırılmasında zorluklar yaşanmış, çalışanlar katılım konusunda isteksiz davranarak önemli bir kısıtı oluşturmuşlardır.

4.6 Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan 50 sorudan oluşan anket formu, “Demografik Özellikler”, “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, oluşturulan link adresinden Dentaydın çalışanlarına mail olarak gönderilmesiyle online olarak toplanmıştır. Araştırmada verilerin elde edilebilmesi için hazırlanan anketin ilk bölümü olan demografik ve genel bilgiler formu (yaş, cinsiyet, medeni durum, ünvan, meslek kıdem yılı, uzmanlık alanı ve çalışılan birim) çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. Anketin ikinci bölümünde, “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” (1:Kesinlikle katılmıyorum-5:Kesinlikle katılıyorum) ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (1:Kesinlikle katılmıyorum-5:Kesinlikle katılıyorum) 5’li likert biçiminde yer almıştır.

İş-Yaşam Kalitesi Ölçeği: Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması Akar ve Üstüner (2017) tarafından yapılmıştır.

Bu çalışma sonucunda, toplamda 23 madde ve 6 faktörden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı ise 0.95 olarak hesaplanmıştır. İş-yaşam kalitesi alt boyutları; iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir. Ölçek 5’li likert biçiminde düzenlenmiştir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Türkiye geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yeniden Dağlı vd. (2018) çalışmasında yapmıştır. Örgütsel Bağlılık ölçeği; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 sorudan oluşmakta olup 5’li likert biçiminde düzenlenmiştir.

4.7 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma kesitsel tipte bir araştırmadır. Anket aracılığıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamında, IBM SPSS Statistics 25.0 sürümü kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $\alpha = 0.05$ olarak alınmıştır. İlk olarak, anketteki demografik ve genel bilgiler soruları için daha sonra, anketin ikinci bölümündeki ölçeklere yönelik olarak sıklık (frekans) ve yüzde dağılım bilgileri verilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi ve bunun için hangi testin uygun olduğunun belirlenmesi için verilerin dağılımının normal olup olmadığı sınanmıştır. SPSS programı içinde yer alan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normal dağılım testi yapılmıştır. Bu testler sonucunda, ölçeklerden elde edilen maddelerin oluşturduğu boyutlar normal dağılımlı olmadığı için ($p < 0.05$), analizlerde normal dağılım gerektirmeyen non-parametrik yöntemler kullanılmıştır. Grup farklılığı analizlerinde, iki grup için t testi yerine non-parametrik karşılığı olan ve 2’li grup için uygunluk gösteren Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır. İki'den fazla grup için Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Anlamlı farklılıkların kaynağının belirlenmesinde ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. İlişkilerin belirlenmesi için normal dağılım sağlanmadığı için Pearson ilişki analizi yerine Kendall’s tau-b ilişki analizi kullanılmıştır. Ayrıca, ilişkilerin belirlenmesi amaçlı regresyon modeli analiz edilmiştir. Regresyon modelinde en küçük kareler varsayımlarının sağlanması için Newey-West algoritması altında çözümler gerçekleştirilmiştir.

4.8 Anketin Güvenilirlik Analizi

Anketin güvenilirlik sınaması için kullanılan testler; “Cronbach Alpha (CA), İkiye Bölme (split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Kullanılan tüm kriterlerden bulunan sonuç %70’i geçtiğinde iç tutarlık ve güvenilirlik sağlanmış olur. Tablo 3.1’den görüleceği gibi 4 kriter sonuçlarında %70 değeri geçilmiş, güvenilirlik sağlanmıştır. Böylece analiz çıktılarının da güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 4.1: Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Kriterler	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.902
Split	0.901-0.903
Parelel	0.902
Strict	0.902

4.9 Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana hipotezi, iş-yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki olduğu yönüyledir. Ayrıca, iş-yaşam kalitesi alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesinin, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile anlamlı ilişkili olduğu sınanacaktır. Alt hipotez olarak; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim vb. özellikler açısından iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık alt boyutları için istatistik anlamlı farklılık olduğu savı sınanacaktır. Geliştirilen hipotezler Çizelge 4.2’de verilmiştir.

Çizelge 4.2: Araştırmanın Hipotezleri

H	Tür	Hipotezler
H ₀₁	Ana hipotez	İş-yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arasında istatistik anlamlı ilişki vardır.
H ₀₂	Ana hipotez	İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesi ile duygusal bağlılık istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₃	Ana hipotez	İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesi ile devamlılık bağlılığı istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₄	Ana hipotez	İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesi ile normatif bağlılık istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₀₅	Alt hipotez	Cinsiyet, eğitim, yaş, medeni durum, gelir, işdeki pozisyon, işyeri çalışma süresi, mesleki kıdem açısından iş-yaşam kalitesi alt boyutları ve örgütsel bağlılık alt boyutları için istatistik anlamlı farklılık vardır.

5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırma hipotezlerini sınamak amaçlı uygulanan analiz sonuçlarına yer verilmiştir. İlk aşamada, 165 kişi olan örneklem için sosyo-demografik tanımlayıcı bilgilerin yüzde dağılım bilgileri, ele alınan iki ölçeğe yönelik katılımcıların verdikleri cevapların sıklık ve yüzde bilgileri sunulmuştur. İkinci aşamada hipotezlerin test edilmesi amaçlı ilişki analizlerine ve son aşamada grup farklılığı analizlerine yer verilmiştir.

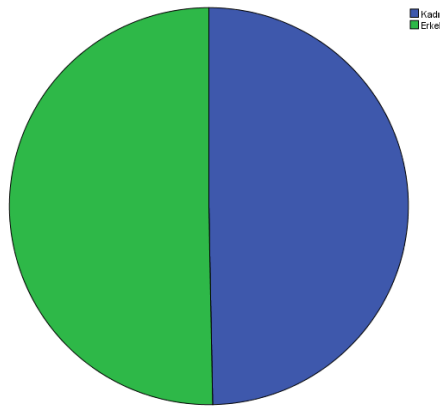
5.1 Katılımcıların Tanıtıcı Özelliklerine Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Sağlık çalışanlarına yönelik sosyo-demografik soruların sıklık ve yüzde bilgileri sunulacaktır.

Çizelge 5.1: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	82	49,7	49,7	49,7
Erkek	83	50,3	50,3	100
Toplam	165	100	100	

Katılımcıların %49,7'si kadın iken, %50,3'ü erkektir.



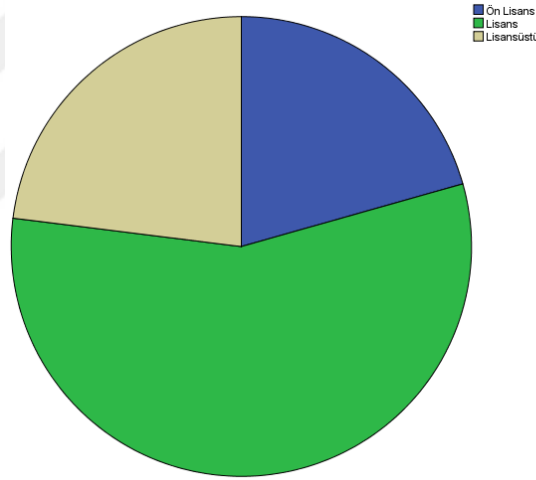
Şekil 5.1: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.2: Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Ön Lisans	34	20,6	20,6	20,6
Lisans	93	56,4	56,4	77,0
Lisansüstü	38	23,0	23,0	100,0
Toplam	165	100	100	

Katılımcıların %20,6'sı ön lisans, %56,4'ü lisans ve %23,0'ü ise yüksek lisans mezunudur.

Katılımcıların %20,6'sı ön lisans, %56,4'ü lisans ve %23,0'ü ise yüksek lisans mezunudur.

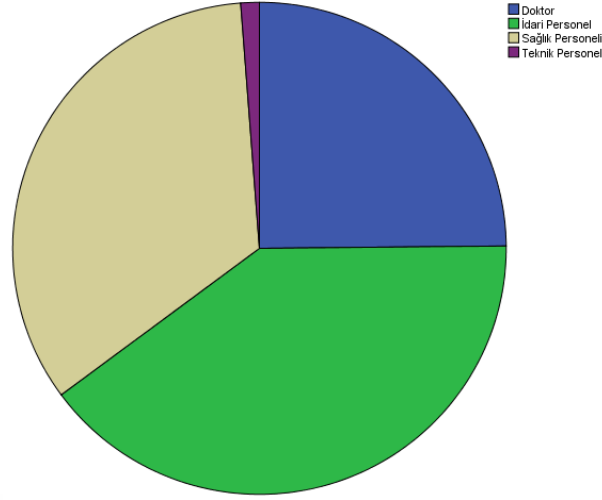


Şekil 5.2: Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.3: Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Doktor	41	24,8	24,8	24,8
İdari Personel	66	40,0	40,0	64,8
Sağlık Personeli	56	33,9	33,9	98,8
Teknik Personel	2	1,2	1,2	100,0
Toplam	165	100	100	

Katılımcıların %24,8'i doktor, %40,0'ı idari personel, %33,9'u sağlık personeli ve %1,2'si ise teknik personeldir.

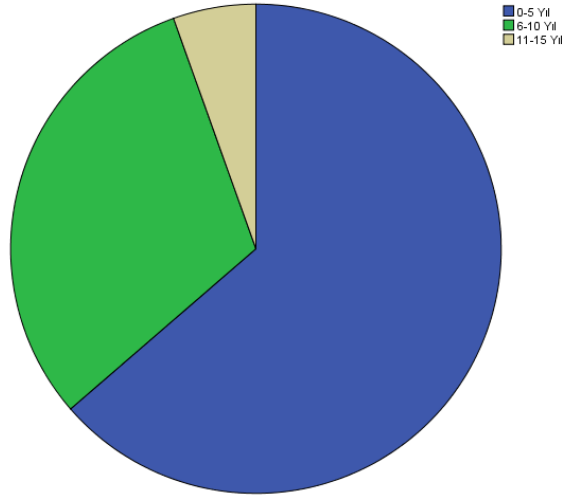


Şekil 5.3: Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.4: İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5 Yıl Arası	105	63,6	63,6	63,6
6-10 Yıl Arası	51	30,9	30,9	94,5
11-15 Yıl Arası	9	5,5	5,5	100,0
Toplam	165	100	100	

Katılımcıların %63,6'sı 0-5 yıl arası, %30,9'u 6-10 yıl arası ve %5,5'i ise 11-15 yıl arası mevcut işyerlerinde çalışmaktadırlar.

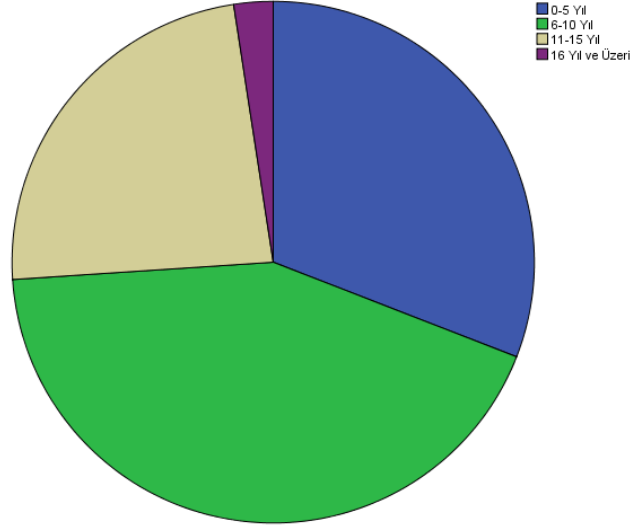


Şekil 5.4: İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.5: Tablo Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-5 Yıl Arası	51	30,9	30,9	30,9
6-10 Yıl Arası	71	43,0	43,0	73,9
11-15 Yıl Arası	39	23,6	23,6	97,6
16 Yıl ve Üzeri	4	2,4	2,4	100,0
Toplam	165	100	100	

Katılımcıların %30,9'u 0-5 yıl arası, %43,0'ü 6-10 yıl arası, %23,6'sı 11-15 yıl arası ve %2,4'ü ise 16 yıl ve üzeri toplam mesleki deneyime sahiptir.

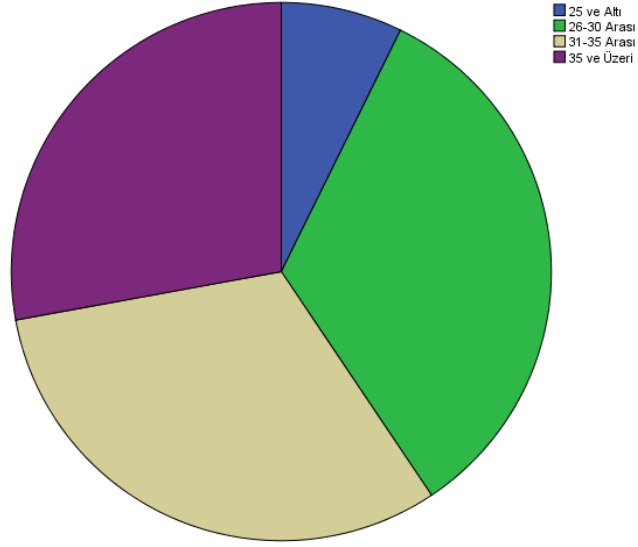


Şekil 5.5: Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.6: Yaş Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 ve Altı	12	7,3	7,3	7,3
26-30 Arası	55	33,3	33,3	40,6
31-35 Arası	52	31,5	31,5	72,1
35 ve Üzeri	46	27,9	27,9	100,0
Toplam	165	100	100	

Katılımcıların %7,3'ü 25 yaş ve altında, %33,3'ü 26-30 yaş arasında, %31,5'i 31-35 yaş arasında ve %27,9'u ise 35 yaş ve üzerindedir.

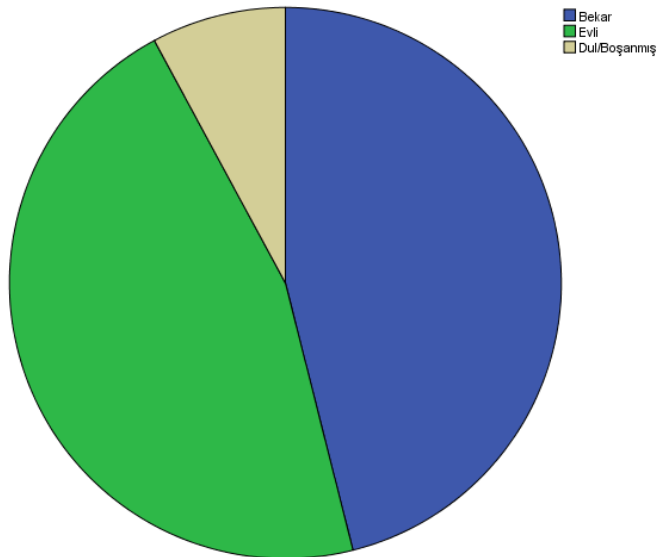


Şekil 5.6: Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.7: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Bekar	76	46,1	46,1	46,1
Evli	76	46,1	46,1	92,1
Dul/Boşanmış	13	7,9	7,9	100,0
Toplam	166	100	100	

Katılımcıların %46,1'i bekar, %46,1'i evli ve %7,9'su ise dul veya boşanmıştır.

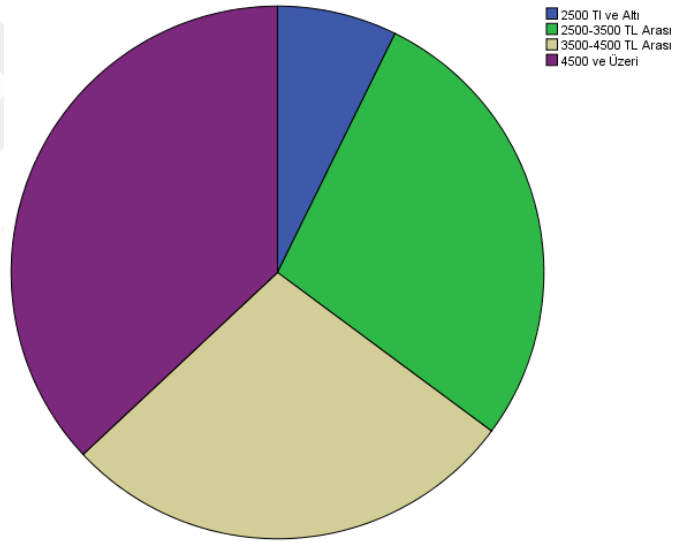


Şekil 5.7: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 5.8: Aylık Gelir Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
2500 TL ve Altı	12	7,3	7,3	7,3
2500-3500 TL Arası	46	27,9	27,9	35,2
3500-4500 TL Arası	46	27,9	27,9	63,0
4500 ve Üzeri	61	37,0	37,0	100,0
Toplam	166	100	100	

Katılımcıların %7,3'ü 2500 TL ve altı, %27,9'u 2500-3500 TL arası, %27,9'u 3500-4500 TL arası ve %37,0'si ise 4500 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir.



Şekil 5.8: Aylık Gelir Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

5.2 Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmada ele alınan 2 ölçek için katılımcıların her bir önermeye ilişkin verdikleri cevapların yüzde ve sıklık dağılım bilgileri genel cevap ortalaması da verilerek sunulmuştur.

5.2.1 İş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarına yönelik yüzde dağılım bilgileri

Çizelge 5.9: İş-Kariyer Memnuniyeti Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Maddeler	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
1-Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.	9,1	5,5	9,7	40,0	35,8	3,88 + 1,219
3-Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var	5,5	12,7	13,3	43,0	25,5	3,70 + 1,144

Çizelge 5.9: (devamı) İş-Kariyer Memnuniyeti Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Maddeler	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
8-Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda kurum yöneticim tarafından takdir edilirim.....	10,9	15,8	18,8	37,6	17,0	3,34 + 1,242
11-Kurum yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.....	4,2	12,1	17,0	43,6	23,0	3,69 + 1,085
18-Çalıştığım kurumdaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.....	6,1	10,9	26,7	35,8	20,6	3,54 + 1,118
20-Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.	6,7	6,1	18,2	48,5	20,6	3,70 1,072
Genel Ortalama	3,64					

En yüksek ortalama ile “Katılıyorum” cevabı “Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.” şeklindeki birinci önermeye, en düşük ortalama ise 3,34 ile “Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda kurum yöneticim tarafından takdir edilirim.” şeklindeki altıncı önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,64 ortalama ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.10: Genel İyi Olma Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
4-Kendimi iyi ve (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	4,2	3,6	17,0	46,1	29,1	3,92 + 0,994
9-Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	26,1	28,5	17,0	22,4	6,1	2,54 + 1,262
10-Hayatımdan memnunum.	3,0	11,5	15,8	42,4	27,3	3,79 + 1,062
15-Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.	10,9	19,4	23,0	29,7	17,0	3,22 + 1,251
17-İşlerim genellikle yolunda gider.	5,5	13,3	18,8	43,6	18,8	3,57 + 1,106
21-Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.	6,7	10,9	20,6	40,0	21,8	3,59 + 1,142
Genel Ortalama	3,44					

En yüksek ortalama ile “Katılıyorum” cevabı “Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.” şeklindeki dördüncü önermeye, en düşük ortalama ise 2,54 ile “Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.” şeklindeki dokuzuncu önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,44 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.11: İşi Kontrol Edebilme Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
2-Görev yaptığım kurumda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	8,5	8,5	20,0	40,6	22,4	3,60 + 1,173
12-Çalıştığım kurumda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.	6,1	14,5	17,0	44,2	18,2	3,54 + 1,129
23-Çalıştığım kurumdaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.	10,9	14,5	18,2	40,6	15,8	3,36 + 1,225
Genel Ortalama	3,50					

En yüksek ortalama ile “Katılıyorum” cevabı “Görev yaptığım kurumda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.” şeklindeki ikinci önermeye, en düşük ortalama ise 3,36 ile “Görev yaptığım kurumda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.” şeklindeki 23. önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,50 ortalama ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.12: İş Yaşamında Stres Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
7-Çalıştığım kurumda kendimi çoğunlukla baskı altında hissedirim.	20,0	26,1	21,8	24,8	7,3	2,73 + 1,240
9-Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.	26,1	28,5	17,0	22,4	6,1	2,54 + 1,262
Genel Ortalama	2,64					

En yüksek ortalama ile “Kararsızım” cevabı “Çalıştığım kurumda kendimi çoğunlukla baskı altında hissedirim.” şeklindeki yedinci önermeye, en düşük ortalama ise 2,54 ile “Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.” şeklindeki dokuzuncu önermeye aittir. Katılımcıların geneli 2,64 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.13: Çalışma Koşulları Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
13-Kurum yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.	6,1	13,3	16,4	42,4	21,8	3,61 + 1,146
16-Çalışmakta olduğum kurum bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	6,7	7,9	18,2	44,8	22,4	3,68 + 1,109
22-Görev yaptığım kurumdaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.	7,3	13,3	23,0	35,8	20,6	3,49 + 1,172
Genel Ortalama	3,59					

En yüksek ortalama ile “Katılıyorum” cevabı “Çalışmakta olduğum kurum bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.” şeklindeki 16. önermeye, en düşük ortalama ise 3,49 ile “Görev yaptığım kurumdaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.” şeklindeki 22. önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,59 ortalama ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.14: Aile-İş Yaşamı Dengesi Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
5- Çalıştığım kurum, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	3,0	9,7	24,2	43,6	19,4	3,67 + 0,996
6- Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	4,8	14,5	26,7	37,0	17,0	3,47 + 1,085
14- Çalıştığım kurum bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.	7,3	20,6	24,8	33,3	13,9	3,26 + 1,152
Genel Ortalama	3,47					

En yüksek ortalama ile “Katılıyorum” cevabı “Çalıştığım kurum, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.” şeklindeki beşinci önermeye, en düşük ortalama ise 3,26 ile “Çalıştığım kurum bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.” şeklindeki 14. önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,47 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir.

5.2.2 Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarına yönelik sıklık dağılım analizi

Çizelge 5.15: Duygusal Bağlılık Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
1-Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	14,5	13,9	24,2	28,5	18,8	3,23 + 1,310
2-Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	8,5	9,1	19,4	35,2	27,9	3,65 + 1,219
*3-Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	22,4	17,6	24,8	22,4	12,7	2,85 + 1,340
*4-Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	23,6	21,8	22,4	22,4	9,7	2,73 + 1,308
*5-Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	27,9	21,8	20,0	20,6	9,7	2,62 + 1,341
6-Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.	9,7	10,9	14,5	39,4	25,5	3,60 + 1,248
Genel Ortalama	3,11					

En yüksek ortalama ile “Katılıyorum” cevabı “Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.” şeklindeki ikinci önermeye, en düşük ortalama ise 2,62 ile “Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.” şeklindeki beşinci önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,11 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.16: Devamlılık Bağlılığı Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.	
7-Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.	6,7	14,5	20,6	40,0	18,2	2,92	+ 1,288
8-Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	6,1	15,8	23,0	37,0	18,2	3,01	+ 1,288
9-Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	13,9	26,1	18,8	27,3	13,9	2,92	+ 1,288
10-Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	8,5	17,6	20,6	37,0	16,4	3,35	+ 1,194
11-Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	11,5	15,2	23,6	31,5	18,2	3,30	+ 1,255
12-Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	15,2	27,3	21,8	21,8	13,9	2,92	+ 1,288
Genel Ortalama	3,07						

En yüksek ortalama ile “Kararsızım” cevabı “Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.” şeklindeki 10. önermeye, en düşük ortalama ise 2,92 ile “Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.”, “Şu anda kurumdan

ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.” ve “Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.” önermelerine aittir. Katılımcıların geneli 3,07 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir.

Çizelge 5.17: Normatif Bağlılık Boyutuna Yönelik Sıklık Dağılım Tablosu

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.		
*13-Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	20,6	20,6	21,8	23,6	13,3	2,88	+	1,341
14-Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	15,8	23,0	23,6	23,0	14,5	2,98	+	1,297
15-Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.	14,5	24,2	23,0	26,7	11,5	2,96	+	1,249
16-Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	9,7	12,7	23,0	38,8	15,8	3,38	+	1,182
17-Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şuanda bu kurumdan ayrılmam.	11,5	23,6	20,0	32,1	12,7	3,11	+	1,235
18-Bu kuruma çok şey borçluyum.	10,3	15,8	25,5	33,3	15,2	3,27	+	1,201
Genel Ortalama	3,10							

En yüksek ortalama ile “Kararsızım” cevabı “Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.” şeklindeki 16. önermeye, en düşük ortalama ise 2,96

ile “Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.” şeklindeki 15. önermeye aittir. Katılımcıların geneli 3,10 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir.

5.3 Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Yapılacak analizlerin belirlemesinde normallik testi sonuçlarına göre karar verileceği için Tablo 4.28’de her bir alt boyut ve ana boyutlar için tanımsal bilgilerin yanına normallik test sonuçları da verilmiştir.

Çizelge 5.18: Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St.Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
İş-Kariyer Memnuniyeti	3.64	0.065	-0.347	-0.554	0.114	.000	0.945	.000
Genel İyi Olma	3.44	0.052	-0.292	-0.053	0.088	.000	0.949	.000
İşi Kontrol Edebilme	3.50	0.078	-0.564	-0.064	0.136	.000	0.957	.000
İş Yaşamında Stres	2.64	0.081	0.017	-0.796	0.139	.000	0.958	.000
Çalışma Koşulları	3.59	0.075	-0.489	-0.224	0.142	.000	0.978	.000
Aile-İş Yaşamı Dengesi	3.46	0.070	-0.341	0.144	0.115	.000	0.972	.000
Duygusal Bağlılık	3.33	0.071	0.166	-0.314	0.134	.000	0.962	.000
Devamlılık Bağlılığı	3.25	0.064	0.072	0.134	0.101	.000	0.982	.000
Normatif Bağlılık	3.14	0.058	-0.253	-0.536	0.095	.000	0.944	.000

Görüleceği üzere, her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır. Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup

için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi için normal dağılım gerektiren pearson ilişki analizi yerine Kendall's tau-b ilişki analizi uygulanmıştır.

5.4 Korelasyon Analizi

Çalışmada lek ana boyut ve alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Kendall's tau-b ilişki analizi uygulanmıştır.



Çizelge 5.19: İş-Yaşam Kalitesi ve Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Korelasyon Analizi

		İş Kariyer Memnuniyeti	Genel İyi Olma	İş Kontrol Edebilme	İş Yaşamında Stres	Çalışma Koşulları	Aile-İş Yaşamı Dengesi	İşyaşam Kalitesi	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
İş Kariyer Memnuniyeti	r	1.000	.633**	.639**	-.244**	.693**	.491**	.701**	.354**	.359**	.391**	.563**
	p		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Genel İyi Olma	r		1.000	.568**	-.169**	.641**	.505**	.716**	.325**	.397**	.455**	.568**
	p			.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
İş Kontrol Edebilme	r			1.000	-.228**	.660**	.556**	.733**	.339**	.369**	.374**	.534**
	p				.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
İş Yaşamında Stres	r				1.000	-.264**	-.138*	-.191*	-.453**	.234*	-.102	-.241**
	p					.000	.019	.006	.000	.005	.079	.000
Çalışma Koşulları	r					1.000	.509**	.729**	.383**	.385**	.485**	.630**
	p						.000	.000	.000	.000	.000	.000
Aile-İş Yaşamı Dengesi	r						1.000	.638**	.175**	.348**	.331**	.446**
	p							.000	.002	.000	.000	.000
İşyaşam Kalitesi	r							1.000	.265**	.431**	.430**	.559**
	p								.000	.000	.000	.000
Duygusal Bağlılık	r								1.000	.264*	.375**	.442**
	p									.003	.002	.000
Devamlılık Bağlılığı	r									1.000	.513**	.601**
	p										.000	.000
Normatif Bağlılık	r										1.000	.676**
	p											.000
Örgütsel Bağlılık	r											1.000
	p											

*0.05 için anlamlı ilişki

İş kariyer memnuniyeti; genel iyi olma alt boyutunu %63.3 oranında ($r=0,633$, $p=0,000$), işi kontrol edebilme alt boyutunu %63.9 oranında ($r=0,639$, $p=0,000$), çalışma koşulları alt boyutunu %69.3 oranında ($r=0,693$, $p=0,000$), aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %49.1 oranında ($r=0,491$, $p=0,000$) ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %70.1 oranında ($r=0,701$, $p=0,000$) arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Buna karşılık, iş yaşamında stres koşulları alt boyutunu %24.4 oranında ($r=-0,244$, $p=0,000$) azaltıcı yönde (negatif yönlü ilişki) etkilemektedir. Diğer yandan, duygusal bağlılık alt boyutunu %35.4 oranında ($r=0,354$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %35.9 oranında ($r=0,359$, $p=0,000$), normatif bağlılığı %39.1 oranında ($r=0,391$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %56.3 oranında ($r=0,563$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Genel iyi olma; işi kontrol edebilme alt boyutunu %56.8 oranında ($r=0,568$, $p=0,000$), çalışma koşulları alt boyutunu %64.1 oranında ($r=0,641$, $p=0,000$), aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %50.5 oranında ($r=0,505$, $p=0,000$) ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %71.6 oranında ($r=0,716$, $p=0,000$) arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Buna karşılık iş yaşamında stres koşulları alt boyutunu %16.9 oranında ($r=-0,169$, $p=0,000$) azaltıcı yönde (negatif yönlü ilişki) etkilemektedir. Diğer yandan, duygusal bağlılık alt boyutunu %32.5 oranında ($r=0,325$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %39.7 oranında ($r=0,397$, $p=0,000$), normatif bağlılığı %45.5 oranında ($r=0,455$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %56.8 oranında ($r=0,568$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

İş kontrol edebilme; çalışma koşulları alt boyutunu %66.0 oranında ($r=0,660$, $p=0,000$), aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %55.6 oranında ($r=0,556$, $p=0,000$) ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %73.3 oranında ($r=0,733$, $p=0,000$) arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Buna karşılık iş yaşamında stres koşulları alt boyutunu %22.8 oranında ($r=-0,228$, $p=0,000$) azaltıcı yönde (negatif yönlü ilişki) etkilemektedir. Diğer yandan, duygusal bağlılık alt boyutunu %33.9 oranında ($r=0,339$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %36.9 oranında ($r=0,369$, $p=0,000$), normatif bağlılığı %34.7 oranında ($r=0,374$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %53.4 oranında ($r=0,534$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

İş yaşamında stres; çalışma koşulları alt boyutunu %26.4 oranında ($r=-0,264$, $p=0,000$), aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %13.8 oranında ($r=-0,138$, $p=0,019$) ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %19.1 oranında ($r=-0,191$, $p=0,006$) azaltıcı yönde (negatif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Diğer yandan, duygusal bağlılık alt boyutunu %45.3 oranında ($r=-0,453$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %23.4 oranında ($r=-0,234$, $p=0,005$) ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %24.1 oranında ($r=-0,241$, $p=0,000$), azaltıcı yönde (negatif ilişki) etkilemektedir. Normatif bağlılık ile anlamlı ilişki belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Çalışma koşulları; aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %50.9 oranında ($r=0,509$, $p=0,000$) ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %72.9 oranında ($r=0,729$, $p=0,000$) arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Diğer yandan, duygusal bağlılık alt boyutunu %38.3 oranında ($r=0,383$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %38.5 oranında ($r=0,385$, $p=0,000$), normatif bağlılığı %48.5 oranında ($r=0,485$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %63.0 oranında ($r=0,630$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Aile-iş yaşamı dengesi; ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %63.8 oranında ($r=0,638$, $p=0,000$) arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Diğer yandan, duygusal bağlılık alt boyutunu %17.5 oranında ($r=0,175$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %34.8 oranında ($r=0,348$, $p=0,000$), normatif bağlılığı %33.1 oranında ($r=0,331$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %44.6 oranında ($r=0,446$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Ana boyut olan iş-yaşam kalitesi; duygusal bağlılık alt boyutunu %26.5 oranında ($r=0,265$, $p=0,000$), devamlılık bağlılığını %43.1 oranında ($r=0,431$, $p=0,000$), normatif bağlılığı %43.0 oranında ($r=0,430$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %55.9 oranında ($r=0,559$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Duygusal bağlılık alt boyutu; devamlılık bağlılığını %26.4 oranında ($r=0,264$, $p=0,003$), normatif bağlılığı %37.5 oranında ($r=0,375$, $p=0,002$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %44.2 oranında ($r=0,442$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Devamlılık bağıllığı; normatif bağıllığı %51.3 oranında ($r=0,513$, $p=0,000$), ve son olarak ana boyut örgütsel bağıllığı %60.1 oranında ($r=0,601$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Normatif bağıllık; ana boyut örgütsel bağıllığı %67.6 oranında ($r=0,676$, $p=0,000$), arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

5.5 Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmada iş-yaşam kalitesi boyutunun (bağımsız değişken) örgütsel bağıllık boyutuna (bağımlı değişken) etkisinin belirlenmesi amaçlı, regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca iş-yaşam kalitesi alt boyutları olan iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesinin, örgütsel bağıllığın alt boyutları olan duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık üzerine etkilerini belirlemek amaçlı regresyon analizi tahmin edilmiştir. Regresyon tahmin katsayılarının yorumlanabilir özellikte olması için t testi H_1 , F testi H_1 ve R^2 belirginlik katsayısı değerinin yüksek olması yanısıra; hata payı normal dağılımlı olmalı, otokorelasyon bulunmamalı, heteroskedasite olmamalı gibi varsayımların da sağlanması gerekmektedir. Ancak bu koşullar altında katsayılar güvenilir ve yorumlanabilir özellikte olacaktır.

Çizelge 5.20: İş-Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağıllığa Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış β	Standartlaştırılmış β	t istatistiği	p
Sabit	.805	.203	3.968	.000*
İş-Yaşam Kalitesi	.734	.059	.698	12.441
$R^2 = 0.593$ $F_{hesap} = 21.55$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.127, LM test (p) = 0.113				
Jarque-Bera (p)=0.239				

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 4.30'daki regresyon denkleminde, iş yaşam kalitesi örgütsel bağıllık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). İş-yaşam kalitesi örgütsel bağıllık üzerinde $R^2 = \%59.3$ açıklama gücüne sahiptir.

İş-yaşam kalitesi algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.734 br. artış gösterecektir. Böylece ana hipotez H_{01} sağlanmıştır.

Modelin varsayımları sınamaları için ilk olarak normallik varsayımı Jarque-Bera testi ile sınanmıştır ve $p>0.05$ olduğundan normal dağılımı belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Otokorelasyon sınaması için LM testi uygulanmıştır ve $p>0.05$ olduğundan otokorelasyon bulunmadığını belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Heteroskedasite probleminin sınanmasında Harvey testi uygulanmıştır ve $p>0.05$ olduğundan homoskedasiteyi belirten H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

Çizelge 5.21: İş-Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Duygusal Bağlılık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış β	Standartlaştırılmamış Std. Hata	Standartlaştırılmış β	t istatistiği	p
Sabit	2.587	.325		7.963	.000*
İş Kariyer Memnuniyeti	.290	.040	.290	7.291	.014*
Genel İyi Olma	.150	.038	.150	3.910	.000*
İş Kontrol Edebilme	.115	.033	.132	3.501	.005*
İş Yaşamında Stres	-.389	.052	-.443	-7.432	.000*
Çalışma Koşulları	.239	.104	.250	2.299	.023*
Aile-İş Yaşamı Dengesi	.108	.038	.105	2.851	.004*
$R^2 = 0.715$, $F_{hesap} = 34.37$ $F_{anlamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.134, LM test (p) = 0.122, Jarque-Bera (p) = 0.256					

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 4.31'deki regresyon denkleminde, iş-yaşam kalitesi alt boyutları duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). İş-yaşam kalitesi alt boyutları duygusal bağlılık alt boyutunu $R^2 = \%71.5$ açıklama gücüne sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılığı algısı 0.290 br. artış gösterecektir. Genel iyi olma algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.150 br. artış gösterecektir. İş kontrol edebilme algısı 1 br.

arttığında duygusal bağıllık algısı 0.132 br. artış gösterecektir. İş yaşamında stres 1 br. arttığında duygusal bağıllık algısı 0.443 br. azalış gösterecektir. Çalışma koşulları algısı 1 br. arttığında duygusal bağıllık algısı 0.250 br. artış gösterecektir. Aile-iş yaşamı dengesi algısı 1 br. arttığında duygusal bağıllık algısı 0.150 br. artış gösterecektir. Duygusal bağıllık üzerinde en yüksek etki iş yaşamında stres (olumsuz etki), en düşük etki ise, aile-iş yaşamı dengesi olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{02} sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.256), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.122), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.134) belirlenmiştir.

Çizelge 5.22: İş-Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		t istatistiği	p
	β	Std. Hata	β			
Sabit	.572	.180			3.171	.002*
İş Kariyer Memnuniyeti	.392	.036	.392		10.927	.000*
Genel İyi Olma	.251	.034	.276		7.374	.000*
İş Kontrol Edebilme	.128	.039	.125		3.313	.001*
İş Yaşamında Stres	-.161	.054	-.205		-2.973	.003*
Çalışma Koşulları	.174	.036	.187		4.843	.000*
Aile-İş Yaşamı Dengesi	.183	.035	.198		5.315	.000*
$R^2 = 0.735$ $F_{hesap} = 38.22$ $F_{anamlılık} = 0.000$, Harvey test (p) = 0.251, LM test (p)= 0.138, Jarque-Bera (p)=0.278						

Bağımlı Değişken: Devamlılık Bağlılığı

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 4.32'deki regresyon denkleminde, iş-yaşam kalitesi alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). İş-yaşam kalitesi alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutunu $R^2 = \%73.5$ açıklama gücüne sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.392 br. artış gösterecektir. Genel iyi olma algısı 1

br. arttığında devamlılık bağıllığı algısı 0.276 br. artış gösterecektir. İşi kontrol edebilme algısı 1 br. arttığında devamlılık bağıllığı algısı 0.125 br. artış gösterecektir. İş yaşamında stres 1 br. arttığında devamlılık bağıllığı algısı 0.205 br. azalış gösterecektir. Çalışma koşulları algısı 1 br. arttığında devamlılık bağıllığı algısı 0.187 br. artış gösterecektir. Aile-iş yaşamı dengesi algısı 1 br. arttığında devamlılık bağıllığı algısı 0.198 br. artış gösterecektir. Devamlılık bağıllığı üzerinde en yüksek etki iş kariyer memnuniyeti, en düşük etki ise, işi kontrol edebilme olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H₀₃ sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.278), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.138), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.251) belirlenmiştir.

Çizelge 5.23: İş-Yaşam Kalitesi Alt Boyutlarının Normatif Bağıllık Alt Boyutuna Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Standartlaştırılmamış β	Standartlaştırılmamış Std. Hata	Standartlaştırılmış β	t istatistiği	p
Sabit	.928	.289		3.208	.002*
İş Kariyer Memnuniyeti	.266	.063	.248	4.199	.000*
Genel İyi Olma	.408	.126	.365	3.231	.002*
İşi Kontrol Edebilme	.218	.053	.210	4.088	.000*
İş Yaşamında Stres	-.266	.063	-.248	-4.199	.000*
Çalışma Koşulları	.397	.093	.512	4.287	.000*
Aile-İş Yaşamı Dengesi	.150	.034	.152	4.451	.000*
R ² = 0.726 F _{hesap} =37.49 F _{anlamlılık} =0.000, Harvey test (p) = 0.219, LM test (p)= 0.183, Jarque-Bera (p)=0.274					

Bağımlı Değişken: Normatif Bağıllık

*0.05 için anlamlı değişken

Tablo 4.33'deki regresyon denkleminde, iş-yaşam kalitesi alt boyutları normatif bağıllık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır (p<0.05). İş-yaşam kalitesi alt boyutları normatif bağıllık alt boyutunu R² =%72.6 açıklama gücüne

sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.248 br. artış gösterecektir. Genel iyi olma algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.365 br. artış gösterecektir. İş kontrol edebilme algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.210 br. artış gösterecektir. İş yaşamında stres 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.248 br. azalış gösterecektir. Çalışma koşulları algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.512 br. artış gösterecektir. Aile-iş yaşamı dengesi algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.152 br. artış gösterecektir. Normatif bağlılık üzerinde en yüksek etki çalışma koşulları, en düşük etki ise, aile-iş yaşamı dengesi olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{04} sağlanmıştır.

Bu tahmin sonuçları için hata paylarının normal dağılımlı olduğu (Jarque-Bera (p)=0.274), otokorelasyon bulunmadığı (LM test (p)= 0.183), homoskedasitenin sağlandığı (Harvey test (p) = 0.219) belirlenmiştir.

5.6 Grup Farklılığı Analizleri

5.6.1 İş-yaşam kalitesi ölçeği için grup farklılığı analizleri

Çizelge 5.24: Cinsiyet Açısından Mann-Whitney-U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Kadın	82	78,27	3,57	0,834	3015,500	0,205
	Erkek	83	87,67	3,71	0,838		
	Toplam	165					
Genel İyi Olma	Kadın	82	76,55	3,56	0,662	2874,000	0,084
	Erkek	83	89,37	3,52	0,664		
	Toplam	165					
İş Kontrol Edebilme	Kadın	82	79,30	3,42	0,996	3099,500	0,318
	Erkek	83	86,66	3,57	0,995		
	Toplam	165					
İş Yaşamında Stres	Kadın	82	85,50	2,70	1,042	3198,000	0,498
	Erkek	83	80,53	2,58	1,039		
	Toplam	165					

Çizelge 5.24: (devamı) Cinsiyet Açısından Mann-Whitney-U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	p
Çalışma Koşulları	Kadın	82	74,79	3,46	0,958	2729,500	0,027*
	Erkek	83	91,11	3,73	0,963		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Kadın	82	81,88	3,45	0,896	3311,500	0,763
	Erkek	83	84,10	3,48	0,898		
	Toplam	165					

*0.05 için anlamlı farklılık

Cinsiyet açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, çalışma koşulları boyutu dışında kalan boyutlarda anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Kadınlar ve erkekler bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Çalışma Koşulları boyutu ele alındığında ise, erkeklerin, kadın katılımcılara göre daha olumlu bakış açısı ile cevap verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında katılıyorum yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.25: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Ön Lisans	34	74,47	3,64	0,836	1,545	0,462
	Lisans	93	84,12	3,65	0,836		
	Lisansüstü	38	87,88	3,63	0,848		
	Toplam	165					
Genel İyi Olma	Ön Lisans	34	81,99	3,44	0,662	0,037	0,982
	Lisans	93	82,91	3,45	0,654		
	Lisansüstü	38	84,13	3,44	0,659		
	Toplam	165					
İş Kontrol Edebilme	Ön Lisans	34	73,69	3,49	0,992	1,748	0,417
	Lisans	93	54,62	3,51	0,987		
	Lisansüstü	38	87,36	3,49	1,006		
	Toplam	165					
İş Yaşamında Stres	Ön Lisans	34	92,32	2,65	1,037	1,748	0,417
	Lisans	93	79,87	2,63	1,045		
	Lisansüstü	38	82,33	2,62	1,045		
	Toplam	165					

Çizelge 5.25: (devamı) Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Çalışma Koşulları	Ön Lisans	34	73,57	3,59	0,961	1,804	0,406
	Lisans	93	86,31	3,60	0,961		
	Lisansüstü	38	83,34	3,60	0,960		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Ön Lisans	34	76,60	3,46	0,897	1,061	0,588
	Lisans	93	83,27	3,47	0,894		
	Lisansüstü	38	88,07	3,47	0,897		
	Toplam	165					

Eğitim durumu açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Her eğitim seviyesindeki katılımcılar bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.26: Kurumdaki Görev Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Doktor	41	79,32	3,61	0,938	2,306	0,511
	İdari	66	79,03	3,58	0,781		
	Personel						
	Sağlık Personeli	56	89,47	3,72	0,840		
	Teknik Personel	2	108,25	4,08	0,589		
	Toplam	165					
Genel Olma	İyi					2,168	0,538
	Doktor	41	82,68	3,44	0,688		
	İdari	66	77,23	3,38	0,626		
	Personel						
	Sağlık Personeli	56	89,65	3,51	0,704		
	Teknik Personel	2	93,75	3,58	0,354		
	Toplam	165					

Çizelge 5.26: (devamı) Kurumdaki Görev Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kontrol Edebilme	Doktor	41	83,12	3,50	1,167	5,449	0,142
	İdari	66	73,98	3,32	0,944		
	Personel						
	Sağlık	56	92,47	3,69	0,912		
	Personeli						
	Teknik	2	113,00	4,17	0,707		
İş Yaşamında Stres	Personel					3,250	0,355
	Toplam	165					
	Doktor	41	78,35	2,54	0,984		
	İdari	66	90,60	2,80	1,045		
	Personel						
	Sağlık	56	78,37	2,54	1,078		
Çalışma Koşulları	Personeli					4,546	0,208
	Teknik	2	57,25	2,00	1,414		
	Personel						
	Toplam	165					
	Doktor	41	80,39	3,55	1,034		
	İdari	66	76,02	3,48	0,864		
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Personel					7,089	0,069
	Sağlık	56	91,95	3,73	1,012		
	Personeli						
	Teknik	2	116,25	4,33	0,943		
	Personel						
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Doktor	41	88,60	3,62	0,993	7,089	0,069
	İdari	66	74,73	3,31	0,820		
	Personel						
	Sağlık	56	90,71	3,57	0,882		
	Personeli						
	Teknik	2	25,00	2,33	0,943		
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Personel					7,089	0,069
	Toplam	165					
	Doktor	41	88,60	3,62	0,993		
	İdari	66	74,73	3,31	0,820		
	Personel						
	Sağlık	56	90,71	3,57	0,882		
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Personeli					7,089	0,069
	Teknik	2	25,00	2,33	0,943		
	Personel						
	Toplam	165					
	Doktor	41	88,60	3,62	0,993		
	İdari	66	74,73	3,31	0,820		

Kurumdaki görev açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün görevlerdeki çalışanlar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.27: İşyerinde Çalışma Süresi Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p		
İş Memnuniyeti	Kariyeri	0-5 Arası	Yıl	105	85,24	3,69	0,809	9,708	0,008*
		6-10 Arası	Yıl	51	86,84	3,70	0,858		
		11-15 Arası	Yıl	9	35,06	2,78	0,607		
		Toplam		165					
Genel Olma	İyi	0-5 Arası	Yıl	105	85,79	3,48	0,657	4,030	0,133
		6-10 Arası	Yıl	51	82,63	3,42	0,677		
		11-15 Arası	Yıl	9	52,61	3,04	0,605		
		Toplam		165					
İş Edebilme	Kontrol	0-5 Arası	Yıl	105	86,31	3,57	0,981	4,326	0,115
		6-10 Arası	Yıl	51	81,59	3,46	1,037		
		11-15 Arası	Yıl	9	52,39	2,89	0,850		
		Toplam		165					
İş Yaşamında Stres		0-5 Arası	Yıl	105	82,50	2,63	1,099	0,840	0,657
		6-10 Arası	Yıl	51	81,59	2,59	0,983		
		11-15 Arası	Yıl	9	52,39	2,94	0,726		
		Toplam		165					
Çalışma Koşulları		0-5 Arası	Yıl	105	84,43	3,63	0,958	1,153	0,562
		6-10 Arası	Yıl	51	82,92	3,58	0,987		
		11-15 Arası	Yıl	9	66,78				
		Toplam		165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi		0-5 Arası	Yıl	105	84,45	3,48	0,894	0,284	0,868
		6-10 Arası	Yıl	51	80,19	3,43	0,958		
		11-15 Arası	Yıl	9	82,00	3,52	0,669		
		Toplam		165					

*0.05 için anlamlı farklılık

İşyerinde çalışma süresi açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, iş-kariyer memnuniyeti boyutu dışındaki boyutlar için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. İş-kariyer memnuniyeti boyutundaki farklılık ele alındığında ise 11-15 yıl arasında aynı kurumda çalışan kişilerin sorulara verdikleri yanıtların olumsuz olduğu görülmektedir ve bu olumsuzluk farkın kaynağını oluşturmaktadır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.28: Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	0-5 Yıl	51	85,97	3,69	0,855	0,344	0,951
	6-10 Yıl	71	81,15	3,59	0,839		
	11-15 Yıl	39	82,96	3,68	0,820		
	16 Yıl ve üzeri	4	78,38	3,63	1,040		
	Toplam	165					
Genel Olma İyi	0-5 Yıl	51	84,36	3,45	0,741	0,227	0,973
	6-10 Yıl	71	81,00	3,41	0,644		
	11-15 Yıl	39	84,50	3,47	0,626		
	16 Yıl ve üzeri	4	86,50	3,54	0,551		
	Toplam	165					
İşi Kontrol Edebilme	0-5 Yıl	51	90,01	3,65	1,070	2,113	0,549
	6-10 Yıl	71	79,08	3,40	0,951		
	11-15 Yıl	39	79,63	3,44	1,013		
	16 Yıl ve üzeri	4	96,13	3,92	0,739		
	Toplam	165					

Çizelge 5.28: (devamı) Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Yaşamında Stres	0-5 Arası	Yıl 51	87,78	2,76	1,111	0,900	0,825
	6-10 Arası	Yıl 71	79,60	2,55	1,011		
	11-15 Arası	Yıl 39	83,12	2,63	1,074		
	16 Yıl ve Üzeri	4	81,25	2,63	0,479		
	Toplam	165					
Çalışma Koşulları	0-5 Arası	Yıl 51	81,44	3,58	1,033	0,189	0,979
	6-10 Arası	Yıl 71	83,63	3,58	0,920		
	11-15 Arası	Yıl 39	84,58	3,64	0,968		
	16 Yıl ve Üzeri	4	76,38	3,58	1,032		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	0-5 Arası	Yıl 51	90,41	3,58	0,955	2,601	0,457
	6-10 Arası	Yıl 71	77,06	3,33	0,884		
	11-15 Arası	Yıl 39	82,97	3,53	0,844		
	16 Yıl ve Üzeri	4	94,25	3,75	0,995		
	Toplam	165					

Toplam mesleki deneyim açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.29: Yaş Durumu Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	25 Yaş ve Altı	12	80,71	3,54	0,951	7,056	0,70
	26-30 Yaş Arası	55	76,09	3,52	0,792		
	31-35 Yaş Arası	52	97,38	3,87	0,800		
	35 Yaş ve Üzeri	46	75,60	3,56	0,877		
	Toplam	165					
Genel Olma	25 Yaş ve Altı	12	77,38	3,28	0,799	8,182	0,042*
	26-30 Yaş Arası	55	72,45	3,32	0,673		
	31-35 Yaş Arası	52	97,98	3,63	0,629		
	35 Yaş ve Üzeri	46	80,14	3,42	0,627		
	Toplam	165					
İşi Kontrol Edebilme	25 Yaş ve Altı	12	81,54	3,47	1,068	3,794	0,285
	26-30 Yaş Arası	55	77,79	3,40	1,053		
	31-35 Yaş Arası	52	93,48	3,70	0,851		
	35 Yaş ve Üzeri	46	77,76	3,40	1,067		
	Toplam	165					
İş Yaşamında Stres	25 Yaş ve Altı	12	85,83	2,79	1,177	1,774	0,621
	26-30 Yaş Arası	55	86,79	2,73	1,018		
	31-35 Yaş Arası	52	75,82	2,45	1,068		
	35 Yaş ve Üzeri	46	85,85	2,70	1,025		
	Toplam	165					
Çalışma Koşulları	25 Yaş ve Altı	12	72,67	3,36	1,039	9,751	0,21
	26-30 Yaş Arası	55	74,95	3,45	0,908		
	31-35 Yaş Arası	52	99,91	3,88	0,940		
	35 Yaş ve Üzeri	46	76,20	3,49	0,983		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	25 Yaş ve Altı	12	90,46	3,53	0,969	0,756	0,860
	26-30 Yaş Arası	55	80,24	3,42	0,842		
	31-35 Yaş Arası	52	81,38	3,41	0,897		
	35 Yaş ve Üzeri	46	86,18	3,57	0,968		
	Toplam	165					

*0.05 için anlamlı farklılık

Yaş açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, genel iyi olma boyutu dışındaki boyutlar için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Genel iyi olma boyutundaki farklılık ele alındığında ise 26-30 yaş arasındaki kişilerin sorulara verdikleri yanıtların olumsuz olduğu görülmektedir ve bu olumsuzluk farkın kaynağını oluşturmaktadır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.30: Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Bekar	76	83,36	3,64	0,835	2,953	0,228
	Evli	76	86,27	3,70	0,850		
	Dul/Boşanmış	13	61,77	3,35	0,774		
	Toplam	165					
Genel İyi Olma	Bekar	76	82,27	3,43	0,686	1,531	0,465
	Evli	76	86,18	3,48	0,663		
	Dul/Boşanmış	13	68,69	3,27	0,551		
	Toplam	165					
İşi Kontrol Edebilme	Bekar	76	86,73	3,59	1,004	1,516	0,469
	Evli	76	81,47	3,46	0,992		
	Dul/Boşanmış	13	70,12	3,23	1,031		
	Toplam	165					
İş Yaşamında Stres	Bekar	76	87,66	2,75	1,034	1,576	0,455
	Evli	76	78,10	2,51	1,107		
	Dul/Boşanmış	13	84,38	2,69	0,630		
	Toplam	165					

Çizelge 5.30: (devamı) Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mea n	Std. Deviation	Chi-Square	p
Çalışma Koşulları	Bekar	76	84,53	3,64	0,902	0,147	0,92
	Evli	76	81,74	3,54	1,048		9
	Dul/Boşanmış	13	81,42	3,59	0,807		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Bekar	76	87,61	3,55	0,844	1,347	0,51
	Evli	76	79,28	3,39	0,972		0
	Dul/Boşanmış	13	77,81	3,41	0,772		
	Toplam	165					

Medeni durum açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.31: Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mea n	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	2500 TL ve Altı	12	91,54	3,75	0,863	2,37	0,4
	2500-3500 TL Arası	46	78,57	3,57	0,793	8	98
	3500-4500 TL Arası	46	77,36	3,50	0,833		
	4500 TL ve Üzeri	61	88,92	3,79	0,862		
	Toplam	165					
Genel İyi Olma	2500 TL ve Altı	12	86,04	3,40	0,764	4,19	0,2
	2500-3500 TL Arası	46	80,58	3,42	0,717	4	41
	3500-4500 TL Arası	46	73,10	3,30	0,606		
	4500 TL ve Üzeri	61	91,70	3,57	0,638		
	Toplam	165					

Çizelge 5.31: (devamı) Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kontrol Edebilme	2500 TL ve Altı	12	79,00	3,39	1,324	1,067	0,785
	2500-3500 TL Arası	46	85,05	3,54	0,873		
	3500-4500 TL Arası	46	77,61	3,36	0,978		
	4500 TL ve Üzeri	61	86,30	3,60	1,044		
	Toplam	165					
İş Yaşamında Stres	2500 TL ve Altı	12	96,21	2,96	1,233	6,906	0,095
	2500-3500 TL Arası	46	95,86	2,93	1,031		
	3500-4500 TL Arası	46	78,21	2,52	1,005		
	4500 TL ve Üzeri	61	74,32	2,43	1,006		
	Toplam	165					
Çalışma Koşulları	2500 TL ve Altı	12	71,00	3,36	1,000	1,322	0,654
	2500-3500 TL Arası	46	80,05	3,51	0,958		
	3500-4500 TL Arası	46	82,51	3,58	0,887		
	4500 TL ve Üzeri	61	87,95	3,71	1,017		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	2500 TL ve Altı	12	87,96	3,44	1,192	2,711	0,438
	2500-3500 TL Arası	46	82,13	3,41	0,789		
	3500-4500 TL Arası	46	74,39	3,31	0,833		
	4500 TL ve Üzeri	61	89,17	3,62	0,957		
	Toplam	165					

Aylık gelir açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.32: Hastane Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
İş Kariyer Memnuniyeti	Bahçelievler	47	80,11	3,57	0,973	0,411	0,814
	Florya	102	83,44	3,66	0,790		
	Büyükçekmece	16	88,69	3,77	0,722		
	Toplam	165					
Genel Olma	Bahçelievler	47	87,24	3,49	0,713	1,245	0,537
	Florya	102	82,78	3,44	0,648		
	Büyükçekmece	16	71,91	3,31	0,644		
	Toplam	165					
İş Kontrol Edebilme	Bahçelievler	47	80,66	3,45	1,055	0,378	0,828
	Florya	102	84,74	3,53	0,979		
	Büyükçekmece	16	78,81	3,44	1,016		
	Toplam	165					
İş Yaşamında Stres	Bahçelievler	47	80,55	2,57	1,207	1,313	0,519
	Florya	102	82,14	2,62	0,976		
	Büyükçekmece	16	95,66	2,91	0,987		
	Toplam	165					
Çalışma Koşulları	Bahçelievler	47	84,89	3,62	1,032	0,333	0,847
	Florya	102	83,07	3,59	0,933		
	Büyükçekmece	16	77,00	3,52	0,981		
	Toplam	165					
Aile-İş Yaşamı Dengesi	Bahçelievler	47	82,10	3,43	1,033	0,121	0,941
	Florya	102	82,82	3,47	0,864		
	Büyükçekmece	16	86,78	3,54	0,729		
	Toplam	165					

Çalışılan hastane açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı

bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

5.6.2 Örgütsel bağlılık ölçeği için grup farklılığı analizleri

Çizelge 5.33: Cinsiyet Açısından Mann-Whitney-U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Mann-Whitney U	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	82	79,50	3,33	0,915	3116,000	0,348
	Erkek	83	86,46	3,32	0,910		
	Toplam	165					
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	82	74,66	3,25	0,815	2719,500	0,025*
	Erkek	83	91,23	3,26	0,820		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	Kadın	82	74,50	3,14	0,742	2706,000	0,023*
	Erkek	83	91,40	3,14	0,746		
	Toplam	165					

*0.05 için anlamlı farklılık

Cinsiyet açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ise anlamlı farklılık söz konusudur. Her iki boyut için de kadın katılımcılar, erkek katılımcılara nispeten daha olumsuz yanıtlar vererek farkın kaynağını oluşturmuşlardır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.34: Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	Ön Lisans	34	82,82	3,32	0,908	0,001	0,999
	Lisans	93	83,11	3,34	0,908		
	Lisansüstü	38	82,89	3,33	0,910		
	Toplam	165					
Devamlılık Bağlılığı	Ön Lisans	34	82,88	3,25	0,817	1,041	0,594
	Lisans	93	85,74	3,26	0,817		
	Lisansüstü	38	76,39	3,25	0,833		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	Ön Lisans	34	90,97	3,13	0,743	4,186	0,123
	Lisans	93	85,53	3,14	0,744		
	Lisansüstü	38	69,68	3,12	0,734		
	Toplam	165					

Eğitim durumu açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Her eğitim düzeyinden katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.35: Kurumdaki Görev Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	Doktor	41	85,38	3,37	0,946	2,349	0,503
	İdari	66	78,93	3,25	0,908		
	Personel						
	Sağlık	56	54,48	3,38	0,908		
	Personeli						
	Teknik	2	127,00	4,10	0,424		
Devamlılık Bağlılığı	Personel					11,157	0,011*
	Toplam	165					
	Doktor	41	67,18	2,96	0,859		
	İdari	66	79,20	3,19	0,818		
	Personel						
	Sağlık	56	98,23	3,53	0,818		
Normatif Bağlılık	Personeli					13,316	0,004*
	Teknik	2	106,00	3,50	0,236		
	Personel						
	Toplam	165					
	Doktor	41	67,66	2,89	0,711		
	İdari	66	78,75	3,08	0,745		
	Personel						
	Sağlık	56	96,91	3,35	0,744		
	Personeli						
	Teknik	2	148,25	4,08	0,354		
	Personel						
	Toplam	165					

*0.05 için anlamlı farklılık

Kurumdaki görev açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ise anlamlı farklılık söz konusudur. Her iki boyut için de doktor olan katılımcılar, diğer katılımcılara nispeten daha olumsuz yanıtlar vererek farkın kaynağını oluşturmuşlardır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.36: İşyerinde Çalışma Süresi Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	0-5 Arası	Yıl 105	85,61	3,37	0,932	3,933	0,140
	6-10 Arası	Yıl 51	82,95	3,34	0,935		
	11-15 Arası	Yıl 9	52,83	2,84	0,477		
	Toplam	165					
Devamlılık Bağlılığı	0-5 Arası	Yıl 105	81,33	3,24	0,815	1,135	0,567
	6-10 Arası	Yıl 51	88,20	3,32	0,861		
	11-15 Arası	Yıl 9	73,00	3,07	0,607		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	0-5 Arası	Yıl 105	86,61	3,19	0,762	1,760	0,415
	6-10 Arası	Yıl 51	75,86	3,02	0,732		
	11-15 Arası	Yıl 9	81,33	3,19	0,586		
	Toplam	165					

İşyerinde çalışma süresi açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.37: Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	0-5 Arası	Yıl 51	84,35	3,34	1,028	2,772	0,428
	6-10 Arası	Yıl 71	77,30	3,21	0,825		
	11-15 Arası	Yıl 39	89,09	3,50	0,909		
	16 Yıl Üzeri	ve 4	107,63	3,85	1,012		
	Toplam	165					

Çizelge 5.37: (devamı) Toplam Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Devamlılık Bağlılığı	0-5 Yıl	51	84,48	3,31	0,867	0,475	0,924
	6-10 Yıl	71	83,09	3,24	0,794		
	11-15 Yıl	39	79,71	3,19	0,829		
	16 Yıl ve Üzeri	4	94,63	3,46	0,685		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	0-5 Yıl	51	87,25	3,22	0,787	2,592	0,459
	6-10 Yıl	71	84,39	3,14	0,710		
	11-15 Yıl	39	73,22	2,98	0,734		
	16 Yıl ve Üzeri	4	99,50	3,42	0,918		
	Toplam	165					

Toplam mesleki deneyim açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.38: Yaş Durumu Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	25 Yaş ve Altı	12	93,58	3,47	1,123	2,343	0,504
	26-30 Yaş Arası	55	76,85	3,18	0,868		
	31-35 Yaş Arası	52	88,74	3,49	0,943		
	35 Yaş ve Üzeri	46	81,11	3,31	0,885		
	Toplam	165					

Çizelge 5.38: (devamı) Yaş Durumu Açısından Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Devamlılık Bağlılığı	25 Yaş ve Altı	12	80,13	3,26	0,857	13,145	0,004*
	26-30 Yaş Arası	55	78,32	3,17	0,788		
	31-35 Yaş Arası	52	101,76	3,56	0,678		
	35 Yaş ve Üzeri	46	68,14	3,00	0,898		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	25 Yaş ve Altı	12	87,42	3,25	0,818	11,575	0,009*
	26-30 Yaş Arası	55	79,17	3,10	0,700		
	31-35 Yaş Arası	52	99,62	3,38	0,663		
	35 Yaş ve Üzeri	46	67,64	2,88	0,791		
	Toplam	165					

*0.05 için anlamlı farklılık

Yaş açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından Duygusal Bağlılık boyutu için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Devamlılık Bağlılığı ve Normatif Bağlılık boyutlarında ise anlamlı farklılık söz konusudur. Her iki boyut için de 35 yaş ve üzeri katılımcılar, diğer katılımcılara nispeten daha olumsuz yanıtlar vererek farkın kaynağını oluşturmuşlardır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.39: Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	Bekar	76	79,17	3,27	0,957	0,914	0,633
	Evli	76	86,20	3,41	0,919		
	Dul/Boşanmış	13	86,69	3,31	0,656		
	Toplam	165					
Devamlılık Bağlılığı ¹	Bekar	76	88,42	3,35	0,839	1,946	0,378
	Evli	76	79,09	3,19	0,749		
	Dul/Boşanmış	13	74,19	3,08	1,055		
	Toplam	165					

Çizelge 5.39: (devamı) Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Normatif Bağlılık	Bekar	76	88,87	3,27	0,674	2,166	0,339
	Evli	76	77,65	3,02	0,788		
	Dul/Boşanmış	13	79,96	3,06	0,804		
	Toplam	165					

Medeni durum açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.40: Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	2500 TL ve Altı	12	87,08	3,33	1,286	1,734	0,629
	2500-3500 TL Arası	46	77,74	3,20	0,871		
	3500-4500 TL Arası	46	79,70	3,33	0,869		
	4500 TL ve Üzeri	61	88,66	3,44	0,916		
	Toplam	165					
Devamlılık Bağlılığı	2500 TL ve Altı	12	66,63	3,01	0,645	5,347	0,148
	2500-3500 TL Arası	46	95,63	3,47	0,804		
	3500-4500 TL Arası	46	80,85	3,21	0,724		
	4500 TL ve Üzeri	61	78,32	3,17	0,903		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	2500 TL ve Altı	12	82,71	3,22	0,743	2,756	0,431
	2500-3500 TL Arası	46	87,22	3,16	0,831		
	3500-4500 TL Arası	46	89,16	3,24	0,605		
	4500 TL ve Üzeri	61	75,23	3,02	0,772		
	Toplam	165					

Aylık gelir açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Çizelge 5.41: Hastane Değişkenine Göre Kruskal Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	N	Mean Rank	Mean	Std. Deviation	Chi-Square	p
Duygusal Bağlılık	Bahçelievler	47	88,09	3,44	0,926	0,772	0,680
	Florya	102	80,72	3,30	0,927		
	Büyükcçekmeci	16	82,59	3,24	0,855		
	Toplam	165					
Devamlılık Bağlılığı	Bahçelievler	47	86,32	3,32	0,861	0,632	0,729
	Florya	102	82,65	3,24	0,816		
	Büyükcçekmeci	16	75,50	3,18	0,731		
	Toplam	165					
Normatif Bağlılık	Bahçelievler	47	95,80	3,34	0,715	5,198	0,074
	Florya	102	79,07	3,07	0,752		
	Büyükcçekmeci	16	70,47	2,97	0,705		
	Toplam	165					

Çalışılan hastane açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

İş yaşam kalitesi uygulamalarında, hakkaniyetli olunması, personellerin mahremiyetini gizli tutulması, personellerin kendisini rahat ifade edebilmesi, personellerin ihtiyaçlarının karşılanarak herkese adil ve eşit davranılması gerekmektedir. Aşağıdaki maddeler herkes için geçerli olacaktır:

- Adil ücretlendirme
- Kurumun sürdürülebilirliği ve kurumun güvenliği,
- Uyum içerisinde çalışma,
- Örgütsel bağlılık,

- Bir bütün olarak hareket etme,
- Personel becerilerini geliştirilmesi,
- Güvenli iş yaşamının olması.

İnsan kaynaklarının en etkin rolü iş yaşam kalitesi ile birlikte örgütsel bağlılığı, memnuniyeti, verimliliği, çalışan morali ve performansını arttırmaktadır.



6. TARTIŞMA

Bu çalışma İstanbul'da hizmet veren ve zincir hastaneleri olan özel dış hastanesindeki çalışan 165 sağlık personeline iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı üzerinde etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, iş yaşam kalitesi alt boyutları olan, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesi ve örgütsel bağlılık ölçeği olan duygusal, devamlılık, normatif bağlılık alt boyutları araştırılmıştır.

Araştırmamız da iş-yaşam kalitesinin, ana boyut olarak örgütsel bağlılığı %55.9 oranında ($r=0,559$, $p=0,000$), artırıcı yönde etkilediğini saptanmıştır. Alt boyutlardan devamlılık bağlılığını %43.1 oranında ($r=0,431$, $p=0,000$), duygusal bağlılığı %26.5 oranında ve normatif bağlılığı %43.0 oranında), artırıcı yönde etkilemektedir.

Regresyon analizi sonucunda, iş-yaşam kalitesi alt boyutlarından; iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre incelendiğinde; tüm alt boyutları artırıcı yönde etkilerken, iş yaşamında stres, iş yaşam kalitesini ve örgütsel bağlılığı azaltıcı yönde etkilemektedir

Literatürde iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık ile ilgili öğretmenler, hemşireler, akademisyenler gibi birbirinden farklı birçok çalışma bulunmuştur. Çalışmamızda alandaki diğer çalışmaları destekler nitelikte tutarlı sonuçlara ulaşılmıştır.

Karaaslan (2016)'nın ebe ve hemşireler üzerine yaptığı bir çalışmada, mesleğini sevme, yoğun iş yükü ve çalışılan yerin iş memnuniyetini ciddi boyutta etkilediği görülmüştür. Örgütsel bağlılığın tüm boyutları ile iş yaşam kalitesinin tüm boyutları arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Karaaslan vd., 2016, s.195).

Weng ve ark (2010)'nın yaptığı Tayvan ülkesinde yapılan bir çalışmada, yeni işe başlamış olan hemşirelerde örgütsel bağlılıkları ile kariyer geliştirme fırsatları arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Weng, 2010, s.240).

Sevgin (2019)'in beş yıldızlı otel çalışanlarında, dönüşümcü ve etkileşimci liderliği çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarından yine bir örnek olarak hemşirelere uygulanmış bir araştırma sonucuna göre Eren ve Hisar (2016)'ın yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık ile iş yaşam kalitesinin incelendiği çalışmada ikili ilişki arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Eren ve Hisar, 2016, s.1123-1132).

Cihangiroğlu ve ark (2015)'nin 1200 yataklı Ankara ilinde bulunan bir hastanede hemşireler için otonomi ve kararlara katılım örgütsel bağlılık üzerindeki etki analizinin yapıldığı çalışmada duygusal bağlılık, normatif bağlılık ile kararlara katılma aralarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir (Cihangiroğlu, 2015, s.39-52).

Korkmaz ve Erdoğan (2014)'ın iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığa etkisinin araştırıldığı çalışmada iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı yükselttiği tespit edilmiştir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s. 541-557).

Aşan ve Özyer (2008)'in araştırmasına göre. İşgörenlerin kurumuyla kurduğu duygusal bağlılık ile genel olarak iş tatminleri arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Jamal ve Baba (2000)'nin yaptığı Kanada'da bulunan hemşireleri baz alarak hazırladığı çalışmada örgütsel bağlılık ile iş stresinin negatif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Jamal ve Baba, 2000, s.454-459).

Örgütsel stres İş yaşam kalitesi ölçeğinin negatif alt grubudur.İş görenler stresten çabuk etkilenererek negatif duruma çabuk tepki vermektedirler.Bu tepki sağlık çalışanlarında sık görülen post travmatik sendrom ,merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik sendromu şeklinde görülebildiği gibi örgütsel sinizm,örgütsel yabancılaşma,örgütsel sessizlik olarakta tezahür edebilir.Çalışmamızın analiz sonuçlarında sağlık çalışanları bu ilişkiyi açıkça ortaya koymuştur ve literatürü destekleyici niteliktedir.

İş yaşam kalite oranı, ne kadar düşerse örgütsel bağlılıkta doğru oranda azalmaktadır. Bu nedenle sağlık çalışanının örgütsel bağlılığı kurum açısından her zaman önde tutulmalıdır. Çalışanı kurumuna bağlayıcı uygulamalara önem verilmeli ve bu uygulamaları mümkün kılacak örgüt kültürü kurumda yapılandırılmalıdır. Çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerini bireysel amaç ve hedefleriyle özdeşleştirebildiği oranda örgütsel bağlılık sağlanabilir. Hesapçı bağlılık olarakta adlandırılan devam bağlılığı zayıf düzeyde bir örgütsel bağlılıktır. Esas olan duygusal bağlılık düzeyini sağlamak ve bu düzeydeki çalışanların sayısını artırabilmektir. İş görenin çalışma hayatındaki öznel memnuniyetini ifade eden bir kavram olan iş yaşam kalitesi, sağlık kurumlarının çalışanlarıyla yüksek düzeyde örgütsel bağlılık kurabilmesi için vazgeçilmez ön koşullardan birisidir. Çalışanın sadece bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeterek çalışma koşullarının iyiliğinin de içeren iş yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık için önemli bir alt yapı niteliğindedir.

Personel memnuniyeti sağlandığı takdirde kurum başarısı artacak, hasta memnuniyeti yüksek düzeyde sağlanacak ve kurum artan rekabet piyasasında sürdürülebilirliğini arttıracaktır.

7. SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Araştırmada ele alınan katılımcıların %49,7'si kadın iken, %50,3'ü erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %20,6'sı ön lisans, %56,4'ü lisans ve %23,0'ü ise yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılanların %24,8'i doktor, %40,0'ı idari personel, %33,9'u sağlık personeli ve %1,2'si ise teknik personeldir. Katılımcıların %63,6'sı 0-5 yıl arası, %30,9'u 6-10 yıl arası ve %5,5'i ise 11-15 yıl arası mevcut işyerlerinde çalışmaktadırlar. Katılımcıların %30,9'u 0-5 yıl arası, %43,0'ü 6-10 yıl arası, %23,6'sı 11-15 yıl arası ve %2,4'ü ise 16 yıl ve üzeri toplam mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların %7,3'ü 25 yaş ve altında, %33,3'ü 26-30 yaş arasında, %31,5'i 31-35 yaş arasında ve %27,9'u ise 35 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %46,1'i bekar, %46,1'i evli ve %7,9'su ise dul veya boşanmıştır. Katılımcıların %7,3'ü 2500 TL ve altı, %27,9'u 2500-3500 TL arası, %27,9'u 3500-4500 TL arası ve %37,0'si ise 4500 TL ve üzeri aylık gelire sahiptir.

İş-Kariyer Memnuniyeti Boyutuna katılımcıların geneli 3,64 ortalama ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre; genel ağırlığın katılıyorum yönünde cevap vermesi, çalışanların işlerine yönelik tutumu ve iş doyumunu göstermektedir. Araştırmalar çalışma ortamındaki mutluluk düzeyinin çalışanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla artış gösterdiğini göstermektedir. Çalışanları iş yaşamlarına bakıldığında hayatlarının büyük bir bölümü iş yerlerinde geçmektedir. Bu nedenle çalışanların iş yerinde bireysel teşviklerinin sağlanması adına takdir görmeleri olumlu yönde etkileyip motivasyonu yüksek bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır.

Genel İyi Olma Boyutuna yönelik Katılımcıların geneli 3,44 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, çalışanların kendilerini genel olarak mutlu ve huzurlu hissettiği fakat son zamanlarda kendilerini mutsuz hissettiklerine kararsızım yönünde cevap vermişlerdir. Pandemi

nedeniyle sosyal aktivitelerin azalması hatta birçok yerin kapatılması bireylerin son zamanlarda sosyal iyi olma durumlarını etkilemiştir. Bu nedenle birçok çalışan kararsız oluşlarını belirtmiştir.

İş Kontrol Edebilme Boyutuna katılımcıların geneli 3,50 ortalama ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, çalışanlar kurumda etkili olduklarını, işi kontrol edebilme de etkili olmaları onların iş yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir. Eğer bireylerde düşük kontrol sahibi olduğunda yüksek düzeyde kaygı ve stres yaşamaları kaçınılmazdır. Çünkü çalışanlar kendi işlerini kontrol edebildiklerini hissettiklerinde işlerinden dolayı işten daha fazla doyum alacaktır. Bu durum pozitif bir şekilde çalışmalarını sağlamaktadır.

İş Yaşamında Stres Boyutuna katılımcıların geneli 2,64 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, stres baskı duyulan ortamda verilen bir tepki niteliğindedir. Düşük kazanç, kötü yönetim, sıkı denetim, aşırı iş yükü, kaynak yetersizliği, fazla eleştiri, yetersiz ödül çalışma ortamında stresi tetiklemektedir. Bu duruma göre çalışanları çoğu kararsızım yönünde cevap vermiştir.

Çalışma Koşulları Boyutuna katılımcıların geneli 3,59 ortalama ile “Katılıyorum” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, uygun çalışma koşulları çalışanların, stres durumunu, işi bırakmalarını, devamsızlıklarını, motivasyonlarını, güvenli çalışma ortamı, iş birliğinin etkinliğini sağlamaktadır. Personellerin başarısı olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum kurumun güvenli ve çalışma ortamındaki durumun iyi ve tatmin edici olduğunu belirtmektedir.

Aile-İş Yaşamı Dengesi Boyutuna katılımcıların geneli 3,47 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, bireylerin özel hayatı ile iş yaşam hayatı birbirinden farklıdır. Fakat iş yaşamından yaşanan herhangi bir sorun aile hayatını da etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri, iş baskısı ve düşük hoşgörü gibi etkenler bireylerin duygusal taşma yaşamalarına sebep olmaktadır bu nedenle iş yerinde meydana gelen olumsuzlukları evlerine taşımaları kaçınılmazdır. Ankete göre sonuçlara baktığımızda, aile ve iş yaşam uyum sağlanması kurum tarafından personellere sağlandığı görülmektedir. Fakat

kurumda esnek çalışma saatlerine tolerans tanınmasına kararsız olduklarını yönünde cevap vermişlerdir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarına yönelik sıklık dağılım analizindeki duygusal bağlılık boyutuna katılımcıların geneli 3,11 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, Katılımcıların geneli kararsızım olarak yanıt vermesine rağmen, en yüksek ortalamaya göre çalışanların kurumun problemlerini kendi problemleri gibi gördüklerini kanıtlamaktadır. Bu durum örgütün amaç ve değerlerini benimsediklerini ve kurumun başarısını kendi kişisel sorumluluğu olduğunu hissetmektedir. En düşük ortalamaya göre kendimi kurumun bir parçası gibi görmüyorum önermesine göre, insanların örgüte duygusal olarak bağlı olduklarını göstermektedir. Ve çalışanlar örgütte istedikleri için kalmaktadır, tüm kurumların genellikle istediği bağlılık türüdür.

Devamlılık Bağlılığı Boyutuna katılımcıların geneli 3,07 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, en düşük sonuca bakacak olursak kararsızım seçeneğine yakın bir sonuçtur. Anket çalışmasının Covid-19 pandemi sürecine denk gelmesiyle birlikte birçok kurumun personellerinin maaş alamadığını veya devlet desteği aldığı bilinen bir gerçektir. Bu nedenle pandemi sürecinde birçok birey işini kaybetme riskinden korkarak iş değişikliği durumuna gidilememiştir. Ayrıldığında yeni bir iş bulamamak ve geçim kaygısı yaşamak istenmediği bilinmektedir. Devam bağlılığına göre örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkındalığı olarak söyleyebiliriz. Devam bağlılığının yüksek olması finansal kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunlu olarak görmektedir. Uygun alternatiflerinin az olması, hayatlarının alt üst olması ve pandemi sürecinde seçeneklerinin az olduğunu bilmeleri devam bağlılığı için kararsız olduklarını göstermektedir.

Normatif Bağlılık Boyutuna katılımcıların geneli 3,10 ortalama ile “Kararsızım” yönünde cevap vermiştir. Bu sonuca göre, normatif bağlılık sonuç değerleri katılmıyorum seçeneği ile kararsızım seçeneği arasında değerler olup daha çok kararsızım seçeneğinin baskın geldiğini göstermektedir. Çalışanlar kendilerinde, tam olarak zorunlu bir bağımlılık duygusu hissetmemektedirler. Bu bağlılık türü zorunluluğa vurgu yapmaktadır. Örgütte kalmayı kendilerinde bir görev olarak

görmeleri yükümlülüğüne kararsızım şeklinde verdikleri cevaba göre söylemek mümkündür.

Ölçeklerin ana boyut ve alt boyut skorlarına yapılan normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H_1 hipotezi kabul edilir. Bu durumda grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılacaktır. Grup farklılıklarının analizinde 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın kaynağı için ortalama sıra (mean rank) değerlerine bakılmıştır. Ayrıca korelasyon analizi için normal dağılım gerektiren pearson ilişki analizi yerine Kendall's tau-b ilişki analizi uygulanmıştır.

Korelasyon analizine göre, iş kariyer memnuniyeti; genel iyi olma alt boyutunu %63.3 oranında, işi kontrol edebilme alt boyutunu %63.9 oranında, çalışma koşulları alt boyutunu %69.3 oranında, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %49.1 oranında, ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %70.1 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Buna karşılık; iş yaşamında stres koşulları alt boyutunu %24.4 oranında azaltıcı yönde (negatif yönlü ilişki) etkilemektedir.

Diğer yandan; duygusal bağlılık alt boyutunu %35.4 oranında, devamlılık bağlılığını %35.9 oranında, normatif bağlılığı %39.1 oranında, ana boyut örgütsel bağlılığı %56.3 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir. Genel iyi olma; işi kontrol edebilme alt boyutunu %56.8 oranında, çalışma koşulları alt boyutunu %64.1 oranında, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %50.5 oranında, ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %71.6 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Buna karşılık; iş yaşamında stres koşulları alt boyutunu %16.9 oranında azaltıcı yönde (negatif yönlü ilişki) etkilemektedir. Diğer yandan; duygusal bağlılık alt boyutunu %32.5 oranında, devamlılık bağlılığını %39.7 oranında, normatif bağlılığı %45.5 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %56.8 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

İş kontrol edebilme; çalışma koşulları alt boyutunu %66.0 oranında, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %55.6 oranında, ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %73.3 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı

etkilemektedir. Buna karşılık; iş yaşamında stres koşulları alt boyutunu %22.8 oranında azaltıcı yönde (negatif yönlü ilişki) etkilemektedir. Diğer yandan; duygusal bağlılık alt boyutunu %33.9 oranında, devamlılık bağlılığını %36.9 oranında, normatif bağlılığı %34.7 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %53.4 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir. İş yaşamında stres; çalışma koşulları alt boyutunu %26.4 oranında, aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %13.8 oranında ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %19.1 oranında azaltıcı yönde (negatif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Diğer yandan; duygusal bağlılık alt boyutunu %45.3 oranında, devamlılık bağlılığını %23.4 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %24.1 oranında, azaltıcı yönde (negatif ilişki) etkilemektedir. Normatif bağlılık ile anlamlı ilişki belirlenmemiştir. Çalışma koşulları; aile-iş yaşamı dengesi alt boyutunu %50.9 oranında, ve ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %72.9 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Diğer yandan; duygusal bağlılık alt boyutunu %38.3 oranında, devamlılık bağlılığını %38.5 oranında, normatif bağlılığı %48.5 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %63.0 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir. Aile-iş yaşamı dengesi; ana boyut olan iş-yaşam kalitesini %63.8 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) istatistik anlamlı etkilemektedir. Diğer yandan; duygusal bağlılık alt boyutunu %17.5 oranında, devamlılık bağlılığını %34.8 oranında, normatif bağlılığı %33.1 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %44.6 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Ana boyut olan iş-yaşam kalitesi; duygusal bağlılık alt boyutunu %26.5 oranında, devamlılık bağlılığını %43.1 oranında, normatif bağlılığı %43.0 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %55.9 oranında, arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir. Duygusal bağlılık alt boyutu; devamlılık bağlılığını %26.4 oranında, normatif bağlılığı %37.5 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %44.2 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir. Devamlılık bağlılığı; normatif bağlılığı %51.3 oranında, ve son olarak ana boyut örgütsel bağlılığı %60.1 oranında, arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir. Normatif bağlılık; ana boyut örgütsel bağlılığı %67.6 oranında arttırıcı yönde (pozitif ilişki) etkilemektedir.

Regresyon analizi sonucunda, iş yaşam kalitesi örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde (olumlu yönde) anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). İş-yaşam kalitesi örgütsel bağlılık üzerinde $R^2 = \%59.3$ açıklama gücüne sahiptir. İş-yaşam kalitesi algısı 1 br. arttığında örgütsel bağlılık algısı 0.734 br. artış gösterecektir. Böylece ana hipotez H_{01} sağlanmıştır.

İş-Yaşam kalitesi alt boyutlarının duygusal bağlılık alt boyutuna etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre; regresyon denkleminde, iş-yaşam kalitesi alt boyutları duygusal bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). İş-yaşam kalitesi alt boyutları duygusal bağlılık alt boyutunu $R^2 = \%71.5$ açıklama gücüne sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılığı algısı 0.290 br. artış gösterecektir. Genel iyi olma algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.150 br. artış gösterecektir. İş kontrol edebilme algısı 1 br. Arttığın da duygusal bağlılık algısı 0.132 br. artış gösterecektir. İş yaşamında stres 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.443 br. azalış gösterecektir. Çalışma koşulları algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.250 br. artış gösterecektir. Aile-iş yaşamı dengesi algısı 1 br. arttığında duygusal bağlılık algısı 0.150 br. artış gösterecektir. Duygusal bağlılık üzerinde en yüksek etki iş yaşamında stres (olumsuz etki), en düşük etki ise, aile-iş yaşamı dengesi olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H_{02} sağlanmıştır.

İş-Yaşam kalitesi alt boyutlarının devamlılık bağlılığı alt boyutuna etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre; regresyon denkleminde, iş-yaşam kalitesi alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p<0.05$). İş-yaşam kalitesi alt boyutları devamlılık bağlılığı alt boyutunu $R^2 = \%73.5$ açıklama gücüne sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.392 br. artış gösterecektir. Genel iyi olma algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.276 br. artış gösterecektir. İş kontrol edebilme algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.125 br. artış gösterecektir. İş yaşamında stres 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.205 br. azalış gösterecektir. Çalışma koşulları algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.187 br. artış gösterecektir. Aile-iş yaşamı dengesi algısı 1 br. arttığında devamlılık bağlılığı algısı 0.198 br. artış gösterecektir. Devamlılık bağlılığı üzerinde en yüksek etki iş kariyer

memnuniyeti, en düşük etki ise, işi kontrol edebilme olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H₀₃ sağlanmıştır.

İş-Yaşam kalitesi alt boyutlarının normatif bağlılık alt boyutuna etkisine yönelik regresyon analizi sonuçlarına göre; regresyon denkleminde, iş-yaşam kalitesi alt boyutları normatif bağlılık alt boyutu üzerinde anlamlı ilişkili çıkmıştır ($p < 0.05$). İş-yaşam kalitesi alt boyutları normatif bağlılık alt boyutunu $R^2 = \%72.6$ açıklama gücüne sahiptir. İş-kariyer memnuniyeti algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.248 br. artış gösterecektir. Genel iyi olma algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.365 br. artış gösterecektir. İşi kontrol edebilme algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.210 br. artış gösterecektir. İş yaşamında stres 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.248 br. azalış gösterecektir. Çalışma koşulları algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.512 br. artış gösterecektir. Aile-iş yaşamı dengesi algısı 1 br. arttığında normatif bağlılık algısı 0.152 br. artış gösterecektir. Normatif bağlılık üzerinde en yüksek etki çalışma koşulları, en düşük etki ise, aile-iş yaşamı dengesi olarak belirlenmiştir. Böylece ana hipotez H₀₄ sağlanmıştır.

Cinsiyet açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, çalışma koşulları boyutu dışında kalan boyutlarda anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Kadınlar ve erkekler bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Çalışma koşulları boyutu ele alındığında ise, erkeklerin, kadın katılımcılara göre daha olumlu bakış açısı ile cevap verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında katılıyorum yönüyle cevaplar verilmiştir. Eğitim durumu açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Her eğitim seviyesindeki katılımcılar bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Kurumdaki görev açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün görevlerdeki çalışanlar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. İşyerinde çalışma süresi açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, iş-kariyer memnuniyeti boyutu dışındaki boyutlar için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. İş-kariyer memnuniyeti boyutundaki farklılık ele alındığında ise 11-15 yıl arasında aynı kurumda çalışan kişilerin sorulara

verdikleri yanıtların olumsuz olduğu görülmektedir ve bu olumsuzluk farkın kaynağını oluşturmaktadır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Toplam mesleki deneyim açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Yaş açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, genel iyi olma boyutu dışındaki boyutlar için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Genel iyi olma boyutundaki farklılık ele alındığında ise 26-30 yaş arasındaki kişilerin sorulara verdikleri yanıtların olumsuz olduğu görülmektedir ve bu olumsuzluk farkın kaynağını oluşturmaktadır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Medeni durum açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Aylık gelir açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Çalışılan hastane açısından iş-yaşam kalitesi ölçeği alt boyutlarında, anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcılar, bu alt boyutlara genel olarak aynı bakış açısı altında cevap vermiştir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Cinsiyet açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ise anlamlı farklılık söz konusudur. Her iki boyut için de kadın katılımcılar, erkek katılımcılara nispeten daha olumsuz yanıtlar vererek farkın kaynağını oluşturmuşlardır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Eğitim durumu açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Her eğitim düzeyinden katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Kurumdaki görev açısından örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık boyutu için anlamlı bir fark elde edilmemiştir.

Devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllık boyutlarında ise anlamlı farklılık söz konusudur. Her iki boyut için de doktor olan katılımcılar, diğer katılımcılara nispeten daha olumsuz yanıtlar vererek farkın kaynağını oluşturmuşlardır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. İşyerinde çalışma süresi açısından örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Toplam mesleki deneyim açısından örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Yaş açısından örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarından Duygusal Bağıllık boyutu için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Devamlılık Bağıllığı ve Normatif Bağıllık boyutlarında ise anlamlı farklılık söz konusudur. Her iki boyut için de 35 yaş ve üzeri katılımcılar, diğer katılımcılara nispeten daha olumsuz yanıtlar vererek farkın kaynağını oluşturmuşlardır. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Medeni durum açısından örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Aylık gelir açısından örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir. Çalışılan hastane açısından örgütsel bağıllık ölçeği alt boyutlarından tamamı için anlamlı bir fark elde edilmemiştir. Bütün katılımcının boyutlara aynı bakış açısı ile yanıt verdikleri gözlenmektedir. Cevap ortalamalarına bakıldığında kararsızım yönüyle cevaplar verilmiştir.

Korelasyon analizlerin sonucunda, iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme ölçeklerinin alt boyutlarına göre incelendiğinde tüm etken alt boyutlar arttırıcı yönde (pozitif) etkilerken, iş yaşamında stres azaltıcı (negatif) yönde etkilemektedir. İş yaşamında stres ölçeği iş yaşam kalitesini ve örgütsel bağıllığı azaltıcı (negatif) yönde etkilemektedir. Çalışma koşulları, aile-iş yaşam

dengesi, iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığı arttırıcı (pozitif) yönde etkilemektedir. İş yaşam kalitesi, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı arttırıcı (pozitif) yönde etkilediği görülmektedir.

Bu sonuçlara göre; iş doyumu kurum tarafından sağlanıyorsa, bireyler sosyal olarak iyiye, işlerini kontrol edebiliyorlarsa, uygun çalışma koşulları ve aile iş yaşam dengesi sağlandığında iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık arttırıcı yönde etkilenmektedir. İş yaşamında stresi incelediğimizde stres arttığında diğer alt boyutlarında azaltıcı (negatif) yönde etkileyeceği görülmektedir. Bu nedenle, iş yaşamında stresi azaltacak etkenler uygulanması gerekmektedir.



8. ÖNERİLER

İş yaşam kalitesi en genel anlamda; çalışanın sadece bedensel değil, aynı zamanda zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeterek çalışma koşullarının iyiliğininde içermektedir. Araştırmalar çalışana verilen değer aynı şekilde çalışanın kurumuna verdiği değeri artırdığını ve bunun sonucunda iş görenin örgütsel bağlılık düzeyinde artış olduğunu ortaya koymuştur.

İş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı ilişki dikkate alındığında, personellerin iş yaşam kalitesini arttırıcı faktörler olarak; çalışma koşulları, yönetim politikaları, denetim, ücret, terfi, ödül gibi etkenler arttığında örgütsel bağlılık algısında daha fazla artış gözlemlenecektir.

Çalışanı güçlendirmeyi merkeze alan ve insani değerlere dayanan yönetim politikaları izlenerek çalışanın örgütüyle özdeşleşmesinin sağlanması bu bağlamda önemli başka bir unsurdur. Yöneticiler çalışanlarına değer vermeli, önemsemeli, sorunlarıyla ilgilenmeli, çalışma koşullarını iyileştirerek onların sağlıklı, rahat ve huzurlu bir ortamda çalışmasını sağlamalıdır. Adaletli bir iş ücret skalası ve ödül sistemi tahsis edilerek çalışma barışı sağlanmalıdır. Ceza kültürünün yerine takdir kültürünün oluşturulması örgütsel stresi büyük ölçüde azaltacağı gibi iş tatmininde artıracaktır.

İş yaşamında stres faktöründe artışı önlemek amacıyla, aşırı iş yükünü önlemek, personel eksikliği sebebiyle bunun önlenmesi adına kuruma yeni alınacak personeller, diğer personellerin iş yükünü hafifletecek böylelikle diğer çalışanların hem stresini hem iş yükünü hafifleterek motivasyonu yüksek, uygun çalışma ortamını oluşturacaktır. İş yaşamında düşük kazanç nedeniyle stresi azaltmak için; personellere arttırıcı maaş zamları, prim, ödül ücretleri ödendiği takdirde verdikleri emeklerin karşılığını alacakları düşüncesini katarak çalışma ortamında stresin azaltılacağı gözlemlenecektir. Aşırı stres, iş üzerinde düşük kontrol olması, yüksek çaba gösterilmesi, kötü yönetim uygulamaları, eleştirilerin çok olması, adaletsiz uygulamalar iş yaşamında stresi fazlasıyla etkilemesi nedeniyle, bireylerin işlerinin üstünde kontrollerinin fazla olması

sağlanarak, her işi yüksek çaba kullanmak yerine olması gereken düzeyde istenilmesi ile yönetimin profesyonelleştirilmesi ya da iyileştirilmesi, yönetici değişikliği yapılması, gereksiz kötü eleştiriye yer verilmemesi, adaletsizlikten kaçınılarak tüm personellere eşit hak verilmesi iş yaşamında stresi ortadan kaldıracak ve personellerin daha pozitif çalışmalarını sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Aba, G.**, (2009) “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Antalya.
- Akar, H , Üstüner, M .** (2017). İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması . İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 18 (2) , 159-176 . DOI: 10.17679/inuefd.302675
- Altıntaş, F.**, (2002), işletmelerde Çağdaş Yaklaşımlar. Bursa, Ezgi Yayınları s.32
- Arslan, I.** (2018). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü* (Doctoral dissertation, Doktora Tezi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul). S.17-18
- Asgari M, Nojbaee S, Rahnema O.** The relationship between quality of work life and performance of Tonekaba Guidance schools teachers. Journal of Basic and Applied Scientific Research (JBASR). 2012; 2(3): 2569 S.75.
- Aşan Ö.,ve Özyer K.**,(2008) Duygusal Bağlılık İle İş Tatmini Ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkileri Analiz Etmeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2008, C.13, S.3, s.129-135
- Aven, F, Parker, B. ve Glen, M. Mc E.**, (1993),“Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis”, The Journal of Business Research, 26, 1, 63-73.
- Aydın İ, Çelik Y, Uğurluoğlu Ö.** Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. Toplum ve Sosyal Hizmet. 2011; 22(2): S.79-100.
- Balay, R.**, (2000), Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 50-200.
- Barutçugil, İ.**, (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, Yayın No: 59, Yönetim Dizisi: 15, İstanbul, 440-500.
- Başığit, A.**, (2006),“Örgütsel iletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi. S.45
- Battu N, Chakravarthy GK.** Quality of work life nurses and paramedical staff in hospitals. International Journal of Business and Administration Research Review. 2014; 2(4): 200-7.
- Bayram, Levent;** (2006), "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", Sayıştay Dergisi, (59), s. 125-139.
- Birjandi M, Ataei M.** The relationship between the quality of work life and organizational commitment of the employees of Darab Cement Company: Case study in Iran. International Journal of Business, Economics and Finance. 2013; 1(7): 154-64.

- Cengiz, A. A.,** (2001),“Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. S. 57
- Chib S.** Quality of work life and organizational performance parameters at workplace. Segi Review. 2012; 5(2): 36-47.
- Cihangiroğlu N, .** (2015; 12(6): 39-52.). Uzuntarla Y, Özata M. Otonomi ve kararlara katılımın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi. .
- Demir M.** İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış Dergisi. 2011; 11(3): 451-62.
- Dinçer, Ö.,** (1998), Stratejik Yönetim ve G letme Politikası. Beta Yayın,  stanbul s.347
- Doğ n, S.,** (2006), Personel G clendirme: Rekabette Başarının Anahtarı, Kare Yayınları, 2. Baskı,  stanbul, 230. S.40
- Dolu, B.,** (2011), “Bankacılık Sektöründe  alı anların  rg tsel Bağlılık Düzeyleri  zerine Bir Araştırma”, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. S.40-41
- Erat  , Korkmaz M,  imen V, Yahyao lu G.** Hemşirelerin i  yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi. 2011; 1(1): 68-97.
- Eren H, Hisar F. .** (016; 13(1): 1123-1132.). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. International Journal of Human Sciences. 2.
- Gomathi S, Swapna M. A** study on impact of job satisfaction on quality of worklife: with special reference to it professionals in Bangalore city. Journal of Management and Science. 2012; 2(3): 17-23.
- Güçlü, H.,** (2006),“Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin  rg tsel Bağlılık  zerindeki Etkisi”, Doktora Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. S.43
- Gül, H.,** (2003), "Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirmesi", Manisa: Celal Bayar  niversitesi   BF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 10(1), s. 73-83.
- Güney S.** (2015). " rg tsel davranış". 3. Basım Nobel Yayıncılık s.275.  stanbul.
- Han, B , Da lı, A , El  ek, Z .** (2018). ÖRGÜTSEL BAĞLILIK  L E  İ’NİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI: GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI . Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 17 (68) , 1788-1800 . DOI: 10.17755/esosder.445932
- Ismail U-FF, Asumeng M, Nyarko K.** Safety Climate as a Predictor of quality of worklife: An Empirical Study among Miners in Ghana. European Journal of Business and Management. 2014; 6(18): 107-16.
-  nce, M. ve G l, H.,** (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”  izgi Kitapevi, Konya s. 60-61-62-65-84
- Jamal M, Baba VV. .** (2000; 91(6): 454-459.). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: an empirical examination. Canadian Journal of Public Health. .

- Karaaslan, S., Şahin, H. G., Keskin, S., Günbatar, N., & Akyiğit, E.** (2016). Van'da Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması. *Van Tıp Dergisi*, 23(2), s.195.
- Keleş, H.N.K.**, (2006),“İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. S.63
- Korkmaz O, Erdoğan E.** . (2014; 14(4): 541-557.). iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. Ege Akademik Bakış. .istanbul
- Korkmaz, M.** (2011). İlköğretim okullarında örgütsel iklim ve örgüt sağlığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 117-139.
- Kurşunoğlu, A., & TANRIÖĞEN, E. B. A.** (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Martel JP, Dupuis G.** Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*.2006; 77: 333-368.
- Mohla C.** Importance of QWL with specific references to TCS. *Zenith International Journal of Multidisciplinary Research*. 2011; 1(3): 129-38.
- Nayak T, Sahoo CK, Mohanty PK.** Quality of work life plays the mediating role in between workplace empowerment and employee commitment: A Study on healthcare employees of an indian state. *Journal of Health Management* 2015; 17(3): 263-73.
- Obeng, Kofi ve Isaiah UGBORO;** (2003), "Organizational Commitment among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of the Transportation Research Forum*, 57(2), ss. 83-98.
- Özdevecioğlu, M.**, (2003), "Algılanan Örgütsel Destek Ğle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), ss. 113-130.
- Şencan, N.** (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. S.107
- Şengün, H.** (2016). Sağlıkta Pozitif Yönetim, Nobel Yayıncılık, 1. Basım, Nisan, ss. 239-243
- Şimşek, B.** (2013). *Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve tekstil sektöründe bir araştırma* (Doctoral dissertation, İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı/İşletme Bilim Dalı). S.48
- Tabassum A, RahmaN T, Jahan K.** Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*. 2011; 5(1): 266-82.
- Tetik, S.** (2012). SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286
- Toprak, Mehmet Emin,** “ hemşirelerin iş yaşam kalitesini etkileyen etmenlerin belirlenmesi”, Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri

- Enstitüsü, Hemşirelik ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa, 2019, s.16
- Tütüncü Ö. SA** 8000 sosyal sorumluluk standardı ile iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişki. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2008; 10(2): 169-99.
- Weng RH, H. C.** (. 2010; 10: 240.). Chang LY, Lin SE, Lee MY. Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. BMC Health Services Research.
- Yıldız, K.** (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6) s.3
- Yücel D, Erkut H.** Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerine etkisi. itü Dergisi. 2010; 2(2): 49-59.
- Zeynel E.** The effects of work motivation in Quality of Work Life and A study on banking sector. 3rd International Symposium on Sustainable Development. 2012: 278-98, Epub Sarajevo.



EKLER

EK-A :Anket Formu

EK-B :İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

EK-C :Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK-D :Etik Kurul Yazısı



EK-A Anket Formu

1. Cinsiyetiniz?

☐ Erkek

☐ Kadın

2. Eğitim Durumunuz?

☐ Lise

☐ Önlisans

☐ Lisans

☐ Lisansüstü

3. Kurumdaki Göreviniz?

☐ Doktor

☐ Hemşire

☐ İdari Personel

☐ Sağlık Personel

☐ Teknik Personel

4. Bu İş Yerinde Çalışma Süreniz?

☐ 0-5 yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 11-15 yıl

☐ 16 yıl ve üzeri

5. Toplam Mesleki Deneyiminiz?

☐ 0-5 yıl

☐ 6-10 yıl

☐ 11-15 yıl

☐ 16 yıl ve üzeri

6. Yaşınız?

- ☐ 25 ve altı
- ☐ 25-30
- ☐ 31-35
- ☐ 35'ten büyük

7. Medeni Durumunuz?

- ☐ Evli
- ☐ Bekar
- ☐ Dul/Boşanmış

8. Aylık Geliriniz?

- ☐ 2500 TL ve altı
- ☐ 2500-3500 TL arası
- ☐ 3501-4500 TL arası
- ☐ 4500 TL ve üzeri

9. Dentaydın' ın Hangi Hastanesinde Çalışmaktasınız?

- ☐ Bahçelievler
- ☐ Büyükçekmece
- ☐ Florya

EK-B İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

İŞ YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILMIYORUM
1. Mesleğimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.					
2. Görev yaptığım kurumda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.					
3. Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.					
4. Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.					
5. Çalıştığım kurum, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.					
6. Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.					
7. Çalıştığım kurumda kendimi çoğunlukla baskı altında hissederim.					
8. Görevimi iyi bir şekilde yaptığımda kurum yöneticim tarafından takdir edilirim.					
9. Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.					
10. Hayatımdan memnunum.					
11. Kurum yöneticim tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.					
12. Çalıştığım kurumda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.					

13. Kurum yöneticim işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.					
14. Çalıştığım kurum bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.					
15. Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.					
16. Çalışmakta olduğum kurum bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.					
17. İşlerim genellikle yolunda gider.					
18. Çalıştığım kurumdaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.					
19. Çalışmakta olduğum kurumda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissedirim.					
20. Mesleğimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunum.					
21. Olup bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.					
22. Görev yaptığım kurumdaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.					
23. Çalıştığım kurumdaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.					

EK-C Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL ÖLÇEĞİ	BAĞLILIK	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.						
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.						
3. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.						
4. Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.						
5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.						
6. Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.						
7. Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.						
8. Kurumumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.						
9. Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.						
10. Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.						
11. Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.						
12. Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.						
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir						

minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14. Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15. Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16. Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17. Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şuanda bu kurumdan ayrılmam.					
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.					

EK-D Etik Kurul Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 08.01.2021-162



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-162
Konu : Etik Onayı Hk.

Sayın Merve YÜCE AKSU

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 22.12.2020 tarihli ve 2020/11 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : *BE843H8RT* Pin Kodu : 17512

Belge Takip Adresi :
<https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/en/Vision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Kâğıtözü / İSTANBUL
Telefon : 444 1 428
Web : <http://www.aydin.edu.tr/>
Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ
Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı
Tel No : 31002



ÖZGEÇMİŞ

