



Araştırma Makalesi  
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi  
Yıl: 2021 Cilt-Sayı: 14(4) ss: 1202-1221

Academic Review of Economics and Administrative Sciences  
Year: 2021 Vol-Issue: 14(4) pp: 1202-1221

<http://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.845589

Geliş Tarihi / Received: 23.12.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 08.06.2021

Yayın Tarihi / Published: 15.10.2021

## HASTANE ÇALIŞANLARININ SOSYAL İYİ OLMA HALİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ<sup>\*,\*\*</sup>

Elif TATLI <sup>1</sup>

Arzu YİĞİT <sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini yapısal eşitlik modeli ile tespit etmektir. Araştırmanın evrenini, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) Hastanesi personeli oluşturmaktadır. Araştırmada korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi yöntemleri kullanılmıştır. Yapılan yapısal eşitlik modeline göre sosyal kabul boyutundaki artış içsel ve dışsal boyut üzerinde artış sağlamaktadır. Güven duyma boyutunda artışın ise yaşam doyumu, içsel ve dışsal boyut üzerinde artışa sebep olduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal saygınlık boyutundaki artış içsel ve dışsal boyut üzerinde azalışa, sosyal etki boyutundaki artışın ise yaşam doyumu, içsel ve dışsal boyut üzerinde azalışa sebep olduğu tespit edilmiştir. Hastanelerde çalışanlara mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlamalı ve çalışanların iş ve yaşam doyumlarını artıracak plan ve politikalar geliştirmelidir. Bu durum personel devir hızının düşmesine, sağlık hizmetlerinin kalitesinin yükselmesine, çalışan ve hasta memnuniyetinin artmasına, finansal sürdürülebilirliğe ve uzun vadede kârlılık ve verimlilik artışına katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Kelimeler** : Sosyal iyi olma hali, İş doyumu, Yaşam doyumu.

**Jel Sınıflandırması** : J28, I31.

\* Bu araştırma Doç. Dr. Arzu Yiğit danışmanlığında, Elif Tatlı tarafından yazılan “Hastane Çalışanlarının Sosyal İyi Olma Halinin İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\*\* İlgili çalışmada uygulanan anket için Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Başhekimliği, Kalite Yönetim Birimi’nden 19.08.2019 tarih ve E.135842 sayılı izin belgesi alınmıştır.

<sup>1</sup> Öğr. Gör., İstanbul Esenyurt Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, eliftatli.19@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8914-1533.

<sup>2</sup> Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., Sağlık Yönetimi Bölümü, arzuuyigit@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5777-3405.

### Atıf / Citation (APA6):

Tatlı, E., & Yiğit, A. (2021). Hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1202-1221. <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.845589>.

## EFFECT OF SOCIAL WELL-BEING OF HOSPITAL EMPLOYEES ON JOB AND LIFE SATISFACTION

### **Abstract**

*The aim of this study is to determine the social well-being of hospital staff under job and life satisfaction with the equality model in the network. The universe of the study, Süleyman Demirel University (SDU) Hospital staff. Correlation analysis and structural equation modeling methods were used in the study. According to the structural equality model, a one-unit increase in the social acceptance dimension leads to unit increase in the internal and external dimension. One unit increase in confidence was found to result in unit increase in life satisfaction, internal and external dimensions. Furthermore, a one-unit increase in the size of social respectability led to unit decrease in the internal and external dimension, while a one-unit increase in the social impact dimension led to decrease in the internal and external dimension. The hospital management should provide employees with a happy and peaceful working environment and develop plans and policies that will improve their job and life satisfaction. This will contribute to lower personnel turnover rate, improved quality of health services, increased employee and patient satisfaction, financial sustainability, and increased profitability and productivity in the long term.*

**Keywords** : Social Well-Being, Job Satisfaction, Life Satisfaction.

**Jel Classification** : J28, I31

### **GİRİŞ**

Hastanelerin temel amacı etkin ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunmaktır. Bu amacı gerçekleştirmede sağlık çalışanlarının çok büyük bir payı bulunmaktadır. Hastanelerde neredeyse her meslekten kişiler görev yapmaktadır. Bu kişilerin sosyal iyi olma halleri hastanelerin sağlık hizmeti sunum performansını ve kalitesini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Ayrıca bu durum hastanede çalışanların iş ve yaşam doyumlarına olumlu yönde etki etmekte ve örgütsel bağlılığı artırabilmektedir. Kendini iyi hissetme hali sağlığın önemli belirleyicilerinden biridir. Hastane yöneticileri çalışanlara mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamı sağlayarak, iş ve yaşam doyum düzeylerini yükselterek insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde kullanabilecektir.

İş doyumu son zamanlarda oldukça fazla ilgi görmesine rağmen, geçmiş eğilim araştırmalarındaki temel bir eksiklik, bireylerin neden işlerinden mutsuz ve memnuniyetsiz olduklarını açıklamak için mevcut teorileri kullanmadaki başarısızlıktır (Judge & Locke, 1993). İş ile yaşam doyumu konusunda araştırmacılar iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır (Erdoğan ve ark., 2002). İş doyumu örgüt tarafından sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olarak algılanıp buna göre hareket edilmesi gereken bir kavramdır (Erdoğan, 1994: 378). İş doyumu yüksek çalışanların işe güdülenmesi oldukça kolaydır ve bu durum örgüt hedeflerine ulaşma açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir (Iverson & Maguire, 2000). İş doyumu düşük olan sağlık çalışanları sağlık problemleri, psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilme durumları gözlemlenebilmektedir. Sonuç olarak iş doyumu, örgütün verimlilik düzeyini, toplum huzurunu, ekonomik gelişmesini ve tasarruf anlayışını doğrudan etkileyecek bir güce sahiptir. Bu sebeple iş doyumunu geliştirmeye yönelik örgüt içi aktiviteler büyük önem arz etmektedir (Erdoğan, 1994: 378).

Genel anlamda bireysel “mutluluk” anlamına gelen yaşam doyumu sosyolojik, psikolojik, ekonomik ve kültürel boyutu olan bir kavramdır. İş doyumu ise yaşam doyumu içerisindeki en büyük payı oluşturmaktadır (Çevik & Korkmaz, 2014: 126). Sosyal iyi olma hali ile iş ve yaşam doyumu arasında nedensel bir ilişki vardır. Bu nedensel ilişkinin literatürde belirli örnekleri olmasına rağmen sağlık sektöründe bu çalışmaların yapılmadığı görülmektedir. Bu araştırmanın amacı hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Hastanelerin en önemli kaynağı olan sağlık çalışanlarına mutlu ve huzurlu bir ortam hazırlayarak, iş ve

yaşam doyumu düzeylerini yüksek tutarak belirledikleri amaç ve hedeflere ulaşabilmeleri mümkündür. Hastane ortamındaki tatminsizlik ise düşük sayıda hasta tedavi edilmesine, disiplin sorunlarına, örgütsel bağlılığın düşmesine ve yüksek personel devir hızı gibi çeşitli örgütsel sorunlara yol açabilmektedir. Konuyla ilgili kavramsal çerçeve aşağıda sunulmuştur.

## I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### I.1. Sosyal İyilik Hali

İyi olma kavramı için özel bir tanıma ihtiyaç olmamakla beraber günlük hayatta kullandığımız herkes tarafından açıkça ifade edilen ‘refah’, ‘mutluluk’, ‘saadet’, ‘huzur’ anlamlarına gelse de TDK Güncel Türkçe Sözlüğünde “iyi olmak” kavramı “hastalıktan kurtulmak, iyileşmek” anlamında kullanılırken “iyilik” kavramı “Sağlığı yerinde olma durumu, esenlik” anlamında kullanılmaktadır (TDK, 2020). Bu kelimenin Türkçe alan yazında karşılığı ‘iyi olma’ (Cenkseven & Akbaş, 2007:43-65) şeklinde kullanılabilir. Bu kavram sosyal çalışma alanında ise birçok farklı anlamda da kullanılmaktadır (Gamble, 2012: 669-689). İyi olma hali, realite ve rastlantılardan ziyade, meydana gelen olayların bilişsel bir süzgeçten geçerek, algılama ve duygusal açıklamalar ile ilgilidir.

İyi olma hali iki perspektiften değerlendirilmektedir. Bu iki perspektifin ilki hazcı (hedonik) yaklaşımdır. Bu yaklaşımda benimsenen yapı mutluluktur. Üzüntüden uzaklaşma, zevk ve tatmin üzerine odaklanılmaktadır. İkinci yaklaşım ise işlevsellik (ödemonik) yaklaşımıdır. Bu yaklaşım bireyin var olan halini tam anlamı ile işleme yani tam faallik derecesi ile anlamlandırmaktadır. İşlevsel (ödemonik) bakış açısı, iyilik kavramının haz kavramı ile aynı değerlendirme kriterlerine sahip olmadığı daha üst bir kavram olduğunu ve temel olarak birey potansiyelinin harekete geçirilmesinin gerekliliğine işaret etmektedir (Ryan & Deci, 2001: 141-148).

İyi olma hali kendi içinde iki farklı öge ile açıklanmaktadır. Birinci öge iyi olma halinin bilişsel ögesi diğeri ise iyi olma halinin duygusal ögesidir. Bilişsel iyilik, kişinin içinde bulunduğu çevrede yaşayan bireylerle olan etkileşimine bağlı olarak gelişmektedir (Luhmann ve ark., 2012: 431). Bireyler, bilişsel iyilik hallerini bireylerin toplumdaki sosyal sınıfına göre belirlemeye meyillidirler. Gelişmiş ülkedeki bireyler az gelişmiş ülkelerde yaşayan bireylere göre sosyo-ekonomik şartlardan dolayı daha mutlu görülmektedir (Biswas-Diener & Diener, 2002: 119). İyilik hali sadece bireysel ilişkiler ile değil aynı zamanda aile ve diğer bireylerle beraber dinamik olarak inşa edilmekte ve psikolojik kaynaklar, aktiviteler ve koşullar ile ilişkilendirilmektedir (La Placa ve ark., 2013).

Bireyin mutluluğu, çağlar boyunca bireyler ve toplumlar için kilit bir endişe kaynağı olmuştur (Erdoğan ve ark., 2012). İyi olma hali aslında mutluluk halini ifade etmektedir. Mutluluk ise iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali, duygusal iyi olma hali, sosyal iyi olma hali ve fiziksel iyi olma halini kapsayan geniş bir kavram olarak kullanılmaktadır (Youssef ve ark., 2015: 182).

Ekonomik iyi olma; bireylerin temel ihtiyaçları arasında yer alan barınma, beslenme, sağlık ve eğitim masraflarını karşılamak gibi maddi değişkenler yardımı ile ifade edilirken, politik iyi olma kavramı; bireylerin yönetimi altında buldukları hükümetleri eleştirebilme, oy kullanabilme ve yönetimde yer alabilme gibi değişkenler yardımıyla ifade edilmektedir (Gamble, 2012). Eşit dağılımın olmadığı durumlarda bireyler arasında sınıflaşma meydana gelmektedir. Bu sınıflaşma sağlık hizmetlerine erişim, kaliteli eğitim ve yaşam tarzlarında birtakım farklılıkların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Luo & Waite, 2005). Bu nedenle maddi durum ile bilişsel iyi olma hali arasında yüksek bir ilişki düzeyinin olduğu ifade edilebilmektedir (Diener ve ark., 2010). Birey belirli bir gelir seviyesine ulaştıktan sonra iyi olma hali gelir seviyesindeki değişimlere bağlı hale gelmektedir (Giboa & Schmeidler, 2001). İyi olma halinin sosyal yaşantı içerisinde pek çok durumla bağlantılı olduğu ifade edilebilmektedir.

Duygusal iyi olma hali ruh halindeki pozitif ve negatif duyguların yoğunluk derecesini ifade etmektedir (Luhmann ve ark., 2012: 431). Pozitif iyi olma hali; yüksek bir yaşam doyumu ve enerji gibi

unsurları bünyesinde barındıran bir kavram iken negatif iyi olma hali; sıkıntı ve aşırı uyarılma gibi kavramlara karşılık gelmektedir (Karademas, 2007). Pozitif düşünce birey yaşamında sosyal ve fiziki açıdan daha aktif bir rol üstlenir iken, negatif düşünce bireyin olaylar karşısında daha dar kapsamlı hareket ederek kaçış yönlü stratejileri izlemesine neden olmaktadır (Youssef ve ark., 2015: 185).

Sağlığın tanımında yer alan fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden iyi olma hali yanında geçen üçüncü boyut olan sosyal iyilik hali ruh sağlığı alanında çalışan araştırmacılar tarafından yeterince ilgi görmemiştir (İlhan, 2018: 11). Sosyal iyi olma kavramı bireyin toplum içindeki konumunu ve işlevselliğine ilişkin yapılan değerlendirmedir. Sosyal iyi olma seviyeleri yüksek olan bireyler kendilerini yaşadıkları toplum içinde daha rahat konumlandırabilmektedirler. Bu bireylerin diğer insanlara karşı bakış açısı da bu denli pozitifdir, onlara güvenir ve üretkenlik yeteneğine sahip olduklarını düşünürler. Bu bireyler ayrıca kendilerinin bu dünyaya bir katkı sunabilecekleri içgüdüleri ile yaşarlar. Toplumun bireyler ve bireyler tarafından oluşturulan kurumlar vasıtasıyla gelişip ilerleyeceğine inanır. Dünyaya ilgi duyar ve çevresindeki olup biten vakaları anlama yetisine sahip olduklarına inanırlar (Keyes, 1998: 122).

Sayar (2006) çalışmasında bireylerin algıladığı sosyal destek düzeyinin psikolojik uyum ile olumlu, depresyon ile olumsuz olduğu sonucuna ulaşmıştır (Sayar, 2006). Kawachi ve arkadaşları (1996) ABD’li 40 ile 75 yaş arasındaki erkekler üzerinde sosyal ilişkilerin sağlık üzerindeki etkisine ilişkin bir araştırma yapmıştır. Sosyal soyutlama uygulanan bireylerde daha fazla intihar eğiliminin olduğu, kalp damar rahatsızlıklarının daha fazla görüldüğü ve yaşamdan beklentilerin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Kawachi ve ark., 1996). Yapılan bir başka araştırma sonucunda yalnızlık ve sosyal soyutlama durumlarına maruz kalan bireylerde zararlı madde kullanımına (sigara, alkol, uyuşturucu vb.) yönelim ve sağlıklı davranışlardaki olumsuzluklarda artış görülmektedir. Bu bireylerde ayrıca fiziksel etkinliklere katılımında da azalmalar meydana geldiği ifade edilmiştir (Shankar ve ark., 2011).

Sağlık sektöründe yapılan bir diğer çalışmada çalışanların işlerinden motivasyon sağlamaları ve yaptıkları işlere kendilerini vermelerinin bireyin mutluluğu ve iyi oluş düzeyi ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bundan sebep çalışanların işten aldıkları doyum ile çalıştıkları ortamda kendilerinin iyi hissetmeleri ve sosyal iyi olma halinin yüksek olması kurum ve çalışan için önemli olmaktadır (Akman, 2018).

## I.II. İş Doyumu

İş doyumu üzerine yapılan çalışmalara 1900’lü yılların başından itibaren ağırlık verilmeye başlanmıştır. Sosyal bilimlerde çalışan araştırmacılar iş doyumunun belirlenebilmesi adına çalışanların tutum ve davranışları üzerine pek çok araştırma ortaya koymuşlardır (Güney, 2017: 10). 1930’lardaki araştırmalarda çalışanların iş yerindeki mutluluğunun, çalışan verimliliğini etkilediği sonucuna ulaşılması iş doyumu kavramına gereken önemin verilmesini sağlamıştır. İş doyumu ve verimlilik arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısı ile işverenler çalışanların iş doyum düzeyini yüksek tutarak verimlilik, işten ayrılma, işe geç kalma ve işe gelmeme gibi işin aksamasına yönelik temel sorunları kökünden çözebileceklerdir (Başaran, 1992: 178).

İş doyumu, “işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” olarak tanımlanabilmektedir (Çelik ve ark., 2016). İş doyumuna yönelik başka bir tanımlama ise çalışanın ortaya koyduğu çaba sonucunda kendisini ruhen ve fiziken daha iyi hissetmesi ve bu işin kendisi açısından anlam veren bir konumda olduğunu hissettiren durumdur (Shamir & Salomon, 1985: 455). Davis (1988), iş doyumunu, çalışanların yaptığı işe karşı duyduğu hoşnutluk veya hoşnutsuzluk durumu olarak tanımlamaktadır. İş doyumu, yapılan işin sonucunda elde edilen gelir düzeyi ile çalışmaktan haz aldığı iş arkadaşları ve bir şeyler ortaya koymanın verdiği mutluluk halidir (Bingöl, 1997: 22).

İş doyumu tanımlamalarına ek olarak bu kavram üzerinde etkili olan pek çok faktör vardır. Genel hatlarıyla bu faktörleri iki başlık altında toparlamak mümkündür. İş doyumunu etkileyen ilk başlık örgütsel ve çevresel faktörlerdir. Bu başlıkta ücret, terfi, ödüllendirme, çalışma arkadaşları, iletişim,

çalışma ortamı, işin niteliği, statü, yönetsel yaklaşım gibi pek çok unsur bulunmaktadır. İkinci olarak iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler bulunmaktadır, yaş, kişilik, eğitim düzeyi, cinsiyet, medeni durum bireysel faktörler içinde değerlendirilen unsurlar arasındadır.

Yöneticilerin tutum ve davranışları iş doyumunu üzerinde doğrudan etkilidir. Bu etkinin olumsuz olması çalışanlar üzerinde iş doyumuna dolayısıyla, işi bırakma, işi terk etme, devamsızlık yapma, performans azalışı ruhsal ve fiziksel kötüleşmeye sebep olabilmektedir (Feldman & Arnold, 1983). İş doyumunun yüksek olduğu durumda ise çalışanların verimlilik düzeyinde artış, iş gücü devir oranında azalma, devamsızlıkların minimize olması ve örgütsel aidiyet gibi kurum tarafından arzulanan sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Tengilimoğlu, 2005).

Sağlık çalışanlarının başarıları ve işlerinde verimli olarak çalışabilmeleri iş doyumunu ile yakından bağlantılı bir husustur. Bu bakımdan sağlık hizmeti alan bireylerin etkin ve kaliteli bir hizmet alabilmesi, sağlık çalışanlarının yaptığı iş ve hizmet ettiği kuruma karşı olumlu duygular beslemesinden geçmektedir (Nal & Nal, 2018: 131).

Hastanelerde iş gücü unsurunun, diğer sektörlere nazaran daha önemli olduğu görülmektedir. Çünkü yapılacak olan hataların telafisi mümkün olmayabilir. İş doyumunu düşük olan personelin kaliteli hizmet sunması ve hasta memnuniyetini sağlaması zor görünmektedir. Kaliteli bir hizmet sunumu personelin iş doyumunu ile doğrudan bağlantılıdır (Tengilimoğlu & Yiğit, 2005). Sağlık kuruluşları amaçlarını örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar sayesinde gerçekleştirir (Yiğit, Güven, Alaoğlu, 2019:2682). İş doyumunu ve örgütsel bağlılığı yüksek olan sağlık çalışanları hasta memnuniyetini ve sağlık hizmeti kalitesini artırmaktadır. Ancak iş doyumunu düşmesi durumunda bu durumun tam tersi durumda olabilmektedir.

### I. III. Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunu, mutluluk ve esnekliğe sahip bireylerin sosyal iyi oluşu anlamasını, kendilerine has yetenek ve becerilerini ortaya çıkarmayı ve bireylerin bu konudaki farkındalığını artırmayı temel amaç edinmektedir. İyi oluş kavramı pozitif psikolojinin temel unsurları arasında yer almakta ve olumlu fonksiyonlar temel çıkış noktasını oluşturmaktadır (Carruthers & Hood, 2004: 225). Yaşam doyumunu bireyin yaşantısında, fiilen çalıştığı işte, evlilikte, eğitim hayatında ve yaşantısındaki diğer faktörlerden aldığı kişisel doyuma ait öznel yargıları kapsamaktadır. Yaşam doyumunu, bireylerin geçmişte yaşamış oldukları duygusal tecrübeler, hatıralar ve karşılaştırma standartları ile alakalıdır (Biswas ve ark., 2006: 21; Diener ve ark., 1997: 25). Yaşam doyumunu, bir bireyin başarı standartları gerçekleştirildiğinde bir mutluluğa ulaşmasıdır (Diener, 1993). Tolor (1978)'e göre birey mutlu olduğu için yaşamından doyum alır olaylara iyimser bir bakış açısıyla bakan bireyin dayanma gücünün daha yüksek olması beklenir ve bu durum yaşam doyumuna olumlu şekilde yansımaktadır.

Yaşam doyumuna yönelik net bir sınırlama çizmek mümkün değildir. Nitekim yaşam doyumuna ilişkin yapılan araştırmalarda, yaşam doyumunun bireyden bireye hatta toplumdaki farklılık gösteren birçok faktöre bağlı olduğu belirtilmiştir. Değişkenlik göstermelerine rağmen bu faktörlerin her biri yaşam doyumunu üzerinde farklı etki düzeylerine sahiptir (Gülcan, 2014: 24). Yaşam doyumundaki bireysel farklılıkları açıklamak için yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki ana teorik yaklaşım öne sürülmüştür: Yukarıdan aşağıya yaklaşım, kişilikteki geniş bireysel farklılıkların memnuniyetteki rolünü vurgulayan eğilimsel bir perspektiftir. Aşağıdan yukarıya yaklaşım ise genel memnuniyette durumların ve olayların rolüne odaklanmaktadır (Heller, 2004: 574-579).

Yaşam doyumunu, sosyal iyi olma halinin önemli bir göstergesidir. Sosyal iyi olma hali yaşam doyumunu ile eş anlamlı olmasa da yaşam doyumunu ile ilgili faktörleri bilmek ve bireyleri neyin mutlu ettiğini anlamak için çok önemlidir (Erdoğan ve ark., 2012). Yaşam doyumunu büyük oranda duygusal temele dayanan bir kavramdır (Çevik & Korkmaz, 2014: 131). Kendini iyi hissetme hali sağlığın önemli belirleyicilerinden biridir.

Yaşam doyumu ile iş doyumu ve iş performansı arasında güçlü bir ilişki olabileceğine dair literatürde kanıtlar bulunmaktadır (Jones, 2006: 20). Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) teknik öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışmada iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005: 115-129). Güner ve arkadaşları (2014) iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Çetinkanat (2000) çalışmasında, iş yaşantısında meydana gelen doyumsuzluk, mutsuzluk ve isteksizlik çalışanların yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu bağlamda, iş yaşamının kalitesi (iş stresi, iş ve kariyer tatmini), iş dışı yaşamın kalitesi (sağlık, aile ve boş zamanla ilgili memnuniyet) ve öz-değer duyguları (algılanan yetkinlik ve algılanan kontrol) yaşam doyumuna hizmet etmektedir (Erdoğan ve ark., 2012).

## II. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. "Hastane çalışanlarının sosyal iyi olma hali iş ve yaşam doyumu üzerinde etkili midir?" sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

Araştırma evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan 1800 personel oluşturmaktadır. Araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda araştırmada örneklem büyüklüğü 316 olarak hesaplanmıştır. Yapılan yüz yüze anket çalışması sonucunda toplamda 447 anketten geri dönüş alınmış ve belirlenen örneklem sayısının üstünde bir örneklem sayısına ulaşılmıştır.

Çalışma kapsamında takip edilecek araştırma modeli aşağıda sunulmuştur. Şekil 1'de yer alan araştırma modeli sosyal iyi olma hali alt boyutlarının iş doyumu alt boyutları ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini araştırmaya yöneliktir. Oluşturulan model doğrultusunda 14 adet hipotez belirlenmiştir. Bu hipotezlerin ikisi ilişki hipotezi iken onikisi etki hipotezidir.

### İlişki Hipotezleri

*H1*: Sosyal iyi olma hali ile iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

*H2*: Sosyal iyi olma hali alt boyutları ile iş doyumu alt boyutları ve yaşam doyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

### Etki Hipotezleri:

*HA1*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün iş doyumu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA2*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün iş doyumu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA3*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu güven duymanın iş doyumu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA4*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu güven duymanın iş doyumu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA5*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal saygınlığın iş doyumu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA6*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal saygınlığın iş doyumu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA7*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal etkinin iş doyumu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

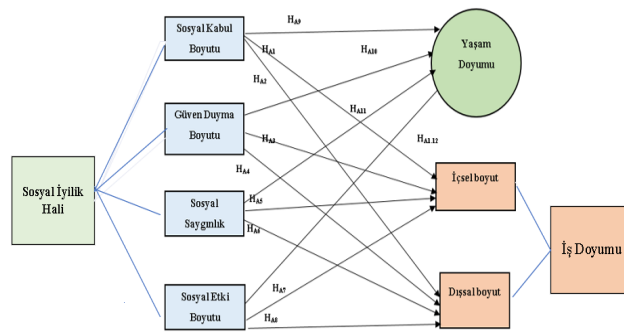
*HA8*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal etkinin iş doyumu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif önlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA9*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA10*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu güven duymanın yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA11*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal saygınlığın yaşam doyumu pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.

*HA12*: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal etkinin yaşam doyumu pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.



**Şekil 1. Araştırma Amacına Yönelik Etki Modeli**

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket demografik özellikler, 20 soruluk Minnesota iş doyumu ölçeği, 5 soruluk yaşam doyumu ölçeği ve 32 soruluk sosyal iyi olma ölçeği ile toplamda üç farklı ölçek 64 sorudan oluşmaktadır. Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota iş doyumu ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) ilk defa Baycan tarafından 1985 yılında güvenilirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. 20 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipinde hazırlanmıştır (Baycan, 1985). Katılımcıların yaşam doyum düzeylerine ilişkin genel bir değerlendirme yapabilmek amacıyla toplamda beş sorudan oluşan ve Diener ve ark. (1985) tarafından geliştirilen yaşam doyumu ölçeği 7'li likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanmıştır. Ölçek, Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanırken 7'li likert ölçek 5'li likert ölçek şekline uyarlanmıştır. Ölçeğe ilişkin olarak herhangi bir alt boyut bulunmamaktadır. Sosyal iyi olma hali ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi Turgut (2017) tarafından yapılmıştır. Sosyal iyi olma hali ölçeği toplamda 32 sorudan oluşmaktadır. Sosyal saygınlık, sosyal etki, güven duyma ve sosyal kabul bu ölçeğin alt boyutlarını oluşturmaktadır.

Veriler SPSS 22.0 ve AMOS 23 programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için anket tekniği ile elde edilen verilerin; güvenilir, tesadüfi ve tutarlı olup olmadığı incelenmiştir. İlk olarak cevapların anketi dolduranlar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenmesi için 55 kişiye ön test yapılmıştır. Anketinin güvenilirliğini belirlemede alfa (Cronbach's alpha) katsayısı kullanılmıştır. Tüm verilerin güvenilirlik analizi yapılmış ve elde edilen verilerden çıkan sonuç  $n=447$  için  $\alpha=0,973$ ;  $k=73$  olarak tespit edilmiştir. Tüm verilerin güvenilirlik katsayısı "yüksek derecede güvenilir" sonucunu vermiştir. Araştırmada normallik testi ile ankette yer alan ifadelerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Tanrıoğen (2012)'e göre çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması veri setinin normal dağılıma uyduğu anlamına gelmektedir. Araştırmada hem her bir ifadenin hem de her bir alt boyutun çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış olup yapılan analiz sonucunda veri setinin normal dağılıma uyduğu görülmüştür.

Araştırmanın etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurul Başkanlığı'nın 03.09.2019 tarih ve 80/1 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırmada anketlerin uygulanabilmesi için ayrıca Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesi'nden 19.08.2019 tarihli yazılı izin alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesinde çalışan personele 03.09.2019–30.09.2019 tarihleri arasında yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesinde çalışan personelin veri toplama aracı olarak kullanılan anket sorularına verdikleri cevapların gerçek durumu yansıttığı varsayılmaktadır. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi Hastanesinde istihdam eden personele yapılmıştır. Araştırma katılımcıların verdikleri cevaplar ile kısıtlıdır. Bu sebeple ankete verilmiş olan cevaplar bu evrenin özellikleri ile sınırlı olup genellemeler yapılırken bu sınırlılık dikkate alınmalıdır.

### III. BULGULAR

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre anket uygulanan hastane çalışanlarının, %43,2'si 27-35 yaş aralığında, %20,4'ü 18-26 yaş aralığında olup en yüksek oranı temsil etmektedir. Katılımcıların %64,4'nün kadın, %35,9'nun erkek, %60'nun evli, %40'nun bekâr olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %0,9'nun memur, %27,3'nun hekim, %21,3'nün hemşire, %0,7'nin ebe, %2,2'nin sağlık teknikeri, %10,1'nin tıbbi sekreter, %0,7'nin güvenlik görevlisi ve %36,9'nun diğer (temizlikçi, hasta bakıcı vb.) meslek grubuna dahil olduğu saptanmıştır.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri**

| Demografik Sınıflar       | Frekans                   | Yüzde             |      |
|---------------------------|---------------------------|-------------------|------|
| Yaş                       | <26                       | 91                | 20,4 |
|                           | 27-35                     | 193               | 43,2 |
|                           | 36-44                     | 131               | 29,3 |
|                           | ≥45                       | 32                | 7,2  |
|                           | Ortalama (Standart Sapma) | 33,266 ± (7,5057) |      |
| Cinsiyet                  | Kadın                     | 288               | 64,4 |
|                           | Erkek                     | 159               | 35,9 |
| Medeni Durum              | Evli                      | 268               | 60,0 |
|                           | Bekâr                     | 177               | 40,0 |
| Meslek                    | Memur                     | 4                 | 0,9  |
|                           | Hekim                     | 122               | 27,3 |
|                           | Hemşire                   | 95                | 21,3 |
|                           | Ebe                       | 3                 | 0,7  |
|                           | Sağlık Teknikeri          | 10                | 2,2  |
|                           | Tıbbi Sekreter            | 45                | 10,1 |
|                           | Güvenlik                  | 3                 | 0,7  |
|                           | Diğer                     | 165               | 36,9 |
| Eğitim Durumu             | İlkokul                   | 18                | 4,0  |
|                           | Ortaokul                  | 27                | 6,0  |
|                           | Lise                      | 84                | 18,8 |
|                           | Ön lisans                 | 60                | 13,4 |
|                           | Lisans                    | 143               | 32,0 |
|                           | Lisansüstü                | 106               | 23,7 |
| Aylık Gelir               | ≤2020 TL                  | 52                | 11,6 |
|                           | 2021 TL - 3021 TL         | 114               | 25,5 |
|                           | 3022 TL - 4022 TL         | 128               | 28,6 |
|                           | ≥4023 TL                  | 153               | 34,2 |
| Ortalama (standart sapma) | 4133,557 ± (2437,801)     |                   |      |

İş doyumu ölçeği, yaşam doyumu ölçeği ve sosyal iyi olma hali ölçeğinin korelasyon analizi yapılması sonucunda elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmektedir. Sosyal iyi olma halinin alt boyutları, iş doyumunun alt boyutları ve yaşam doyumu arasındaki korelasyonlar incelendiğinde hepsinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $p \leq 0.05$ ).



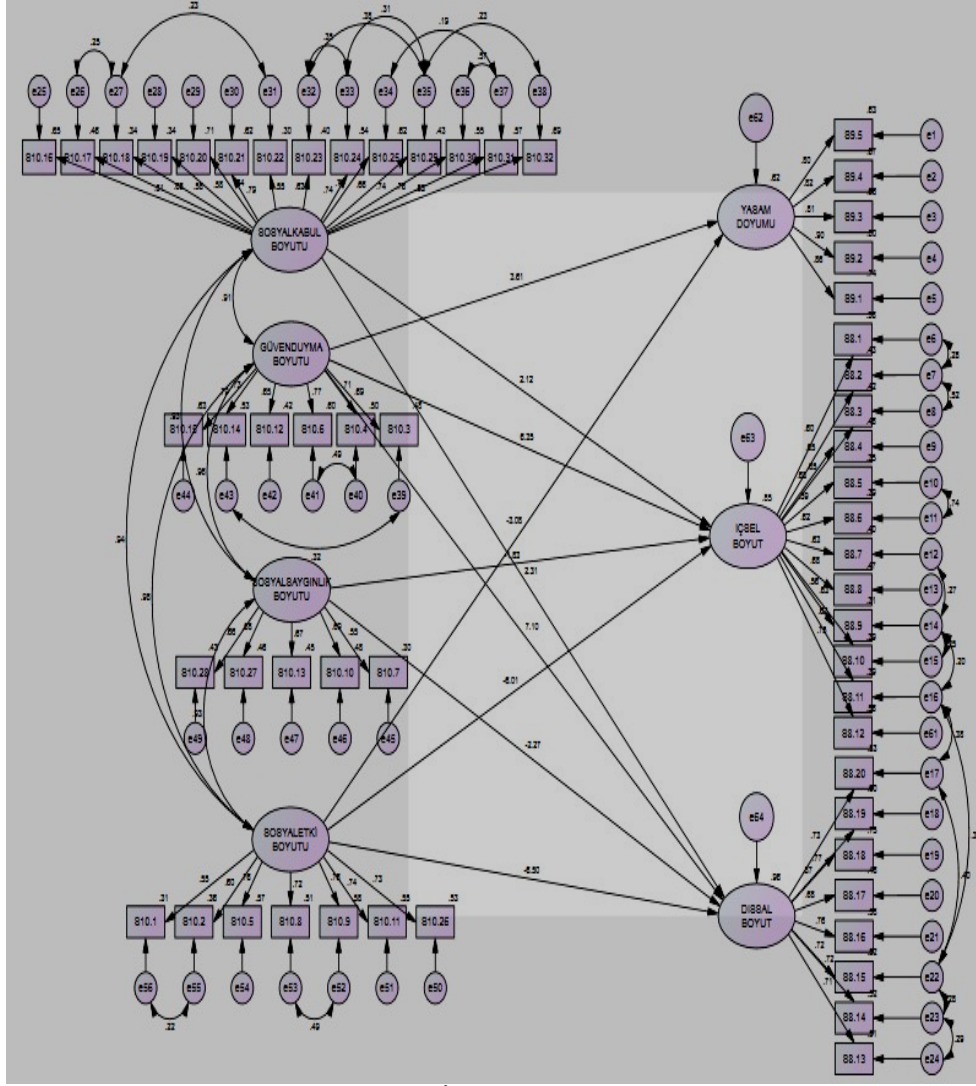
**Tablo 2. İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği ve Alt Boyutları Korelasyon Analizleri**

| İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Sosyal İyi Olma Hali Ölçeği Korelasyon Analizleri   |              |             |                  |             |                       |                        |              |
|--|--------------|-------------|------------------|-------------|-----------------------|------------------------|--------------|
|  | İş Doyumu    |             | Yaşam Doyumu     |             | Sosyal İyi Olma       |                        |              |
| İş Doyumu  | 1,000        |             |                  |             |                       |                        |              |
| Yaşam Doyumu   | 0.575***     |             | 1,000            |             |                       |                        |              |
| Sos. İyi Olma  | 0.559***     |             | 0.421***         |             | 1,000                 |                        |              |
| Sosyal İyi Olma Hali, İş ve Yaşam Doyumu Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi |              |             |                  |             |                       |                        |              |
|  | Sosyal Kabul | Güven Duyma | Sosyal Saygınlık | Sosyal Etki | İş Doyumu İçsel Boyut | İş Doyumu Dışsal Boyut | Yaşam Doyumu |
| Sosyal Kabul   | 1,000        |             |                  |             |                       |                        |              |
| Güven Duyma  | 0.728***     | 1,000       |                  |             |                       |                        |              |
| Sosyal Saygınlık   | 0.751***     | 0.718***    | 1,000            |             |                       |                        |              |
| Sosyal Etki  | 0.754***     | 0.764***    | 0.690***         | 1,000       |                       |                        |              |
| İçsel Boyut  | 0.500***     | 0.488***    | 0.469***         | 0.455***    | 1,000                 |                        |              |
| Dışsal Boyut   | 0.479***     | 0.518***    | 0.501***         | 0.427***    | 0.732***              | 1,000                  |              |
| Yaşam Doyumu   | 0.349***     | 0.467***    | 0.438***         | 0.397***    | 0.540***              | 0.559***               | 1,000        |

\*\*\*p < 0,001      \*\*p < 0,01      \*p < 0,05

Sosyal iyi olmanın alt boyutlarının iş doyumu alt boyutlarına ve yaşam doyumuna etkisi ile ilgili yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de gösterilmektedir. Yapısal eşitlik modelini kurmadan önce yapılan analizler sonucunda, uygunluk değerleri gözden geçirilmiş ve modelin kurulması için herhangi bir uygunsuz değer olmadığı belirlenmiştir. Şekil 2’de yer alan modelde sosyal iyi olma hali ölçeği alt boyutlarının, iş doyumu ölçeği alt boyutları ve yaşam doyumu ölçeği üzerindeki etkileri açıklanmaktadır. Modele ilişkin uyum indeksleri, regresyon katsayıları ve standardize edilmiş regresyon katsayıları aşağıda gösterilmektedir.

Uyum indeksleri sınamaya tabi tutulan modelin, o model için derlenen veriler açısından ne kadar uygun olduğuna dair genel bir değerlendirme yapma imkânı sunmaktadır. Araştırmada elde edilen modele ilişkin uyum değerleri literatürde yer alan değerler (Meydan & Şeşen, 2011: 6; Çapık, 2014: 200) ile karşılaştırılmıştır. Tablo 3’te yer alan model uyum değerlerine bakıldığında  $X^2/sd(CMIN/DF)$  değerinin 2,339 ile iyi uyum seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer uyum indeksleri değerlendirildiğinde, NFI (0,923) indeksi ile kabul edilebilir uyum, NNFI (0,982, IFI (0,990), CFI (0,985) ve RMSEA (0,055) indeksleri ile iyi uyum seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. GFI (0,884), AGFI (0,864) ve RMR (0,068) indeks değerlerinin ise kabul edilebilir uyum seviyesinde olduğu tespit edilmiştir.



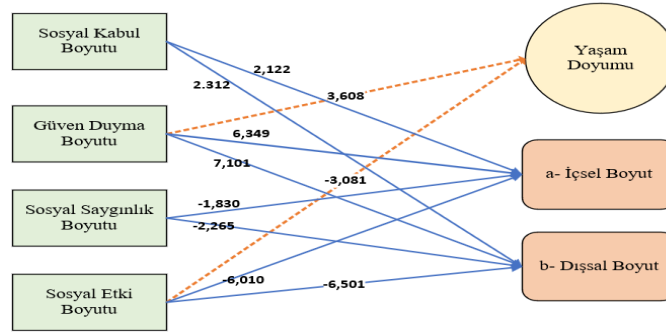
Şekil 2. Modele İlişkin Yol (Path) Analizi

Tablo 3. Modele İlişkin Uyum İndeksleri

| Ölçüm (Uyum İstatistiği)                   | İyi uyum    | Kabul edilebilir uyum | Model | Durum                 |
|--|-------------|-----------------------|-------|-----------------------|
| $\chi^2 / sd(CMIN/DF)$                     | $\leq 3$    | $\leq 4-5$            | 2,339 | İyi Uyum              |
| <b>Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri</b>     |             |                       |       |                       |
| NFI  | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90             | 0,923 | Kabul Edilebilir Uyum |
| NNFI                                       | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90             | 0,982 | İyi Uyum              |
| IFI  | $\geq 0,95$ | 0,94-0,90             | 0,990 | İyi Uyum              |
| CFI  | $\geq 0,97$ | $\geq 0,95$           | 0,985 | İyi Uyum              |
| RMSEA                                      | $\leq 0,05$ | 0,06-0,08             | 0,055 | İyi uyum              |
| <b>Mutlak Uyum İndeksleri</b>              |             |                       |       |                       |
| GFI  | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85             | 0,884 | Kabul Edilebilir Uyum |
| AGFI                                       | $\geq 0,90$ | 0,89-0,85             | 0,864 | Kabul Edilebilir Uyum |
| <b>Artık Temelli Uyum İndeksi</b>          |             |                       |       |                       |
| RMR  | $\leq 0,05$ | 0,06-0,08             | 0,068 | Kabul Edilebilir Uyum |
| <b>Model Karşılaştırma Uyum İndeksleri</b> |             |                       |       |                       |

Modele ilişkin regresyon ağırlıkları incelenmiştir. İkili değişkenler arasındaki “p” değerlerine bakıldığında 0,05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Şekil 3’te araştırma amacına yönelik etki modelinin YEM analizi sonucu verilmiştir. Standardize edilmiş regresyon ağırlıklarına göre sosyal kabul boyutundaki bir birimlik artışın içsel boyuta 2,122 birimlik bir artışa;

dışsal boyutta 2,312 birimlik bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Güven duyma boyutundaki bir birimlik artışın içsel boyuta 6,349 birimlik bir artışa; dışsal boyutta 7,101 birimlik bir artışa sebep olduğu görülmektedir. Sosyal saygınlık boyutundaki bir birimlik artış içsel boyutta -1,830 birimlik bir azalışa; dışsal boyutta -2,265 birimlik bir azalışa sebep olduğu görülmektedir. Sosyal etki boyutundaki bir birimlik artış içsel boyutta -6,010 birimlik bir azalışa; dışsal boyutta -6,501 birimlik bir azalışa sebep olmaktadır. Güven duyma boyutundaki bir birimlik artış yaşam doyumunun da 3,608 bir artışa; sosyal etki boyutundaki bir birimlik artış yaşam doyumunun da ise -3,081 birimlik bir azalışa sebep olmaktadır.



Şekil 3. Araştırma Amacına Yönelik Etki Modelinin YEM Analizi Sonucu

Tablo 4'te etki modeline ilişkin olarak belirlenen hipotezlerin kabul veya ret durumuna ilişkin değerlendirmeler görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda modele ilişkin olarak belirlenen ilişki hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir. Etki hipotezlerinden ise iki tanesinin reddedildiği diğerlerinin ise kabul edildiği belirlenmiştir. Sosyal iyi olma halinin alt boyutlarının iş doyumunu alt boyutları üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu, sosyal iyi olma hali alt boyutlarından güven duyma boyutu ve sosyal etki boyutunun yaşam doyumunu üzerinde etkisinin olduğu ve sosyal kabul boyutu ile sosyal saygınlık boyutunun yaşam doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Modeline İlişkin Hipotezleri Değerlendirme Sonuçları

| Araştırmanın Hipotezleri   | Hipotez Değerlendirme Sonuçları |
|--|---------------------------------|
| H1: Sosyal iyi olma hali ile iş ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır  | Kabul                           |
| H2: Sosyal iyi olma hali alt boyutları ile iş doyumunu alt boyutları ve yaşam doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır          | Kabul                           |
| HA1: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün iş doyumunu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.      | Kabul                           |
| HA2: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün iş doyumunu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.     | Kabul                           |
| HA3: Sosyal iyi olma hali alt boyutu güven duymanın iş doyumunu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.      | Kabul                           |
| HA4: Sosyal iyi olma hali alt boyutu güven duymanın iş doyumunu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.     | Kabul                           |
| HA5: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal saygınlığın iş doyumunu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.  | Kabul                           |
| HA6: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal saygınlığın iş doyumunu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır. | Kabul                           |
| HA7: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal etkinin iş doyumunu alt boyutu içsel boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.      | Kabul                           |
| HA8: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal etkinin iş doyumunu alt boyutu dışsal boyut üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.     | Kabul                           |
| HA9: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.   | Ret                             |
| HA10: Sosyal iyi olma hali alt boyutu güven duymanın yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.                         | Kabul                           |
| HA11: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal saygınlığın yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.                     | Ret                             |
| HA12: Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal etkinin yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır.                         | Kabul                           |

#### IV.TARTIŞMA

Bu bölümde hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin tespit edilmesine yönelik olarak yapılan bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ile literatürde yer alan çalışmalar incelenerek aşağıda detaylı bir şekilde tartışılmıştır. Ancak yapılan literatür taramasında sosyal iyi olma hali ile iş doyumu ve sosyal iyi olma hali ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ve etkiyi inceleyen çalışmaya ulaşılamadığından sonuçlarına yer verilememiştir.

Literatürde iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif ve karşılıklı bir ilişki olduğuna dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır (Judge & Hulin, 1993; Judge & Watanabe, 1994). Yapılan çalışmalarda iş doyumunun, yaşam doyumu üzerindeki etkilerine aracılık ettiğini tespit etmiştir (Heller ve ark., 2004). Araştırmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında ilişkinin var olduğuna ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuç literatürü destekler niteliktedir.

Yapılan başka bir çalışmada yaşam doyumuna etki eden faktörlerden birinin iş temelli sosyal destek (iş arkadaşı, yönetici ve organizasyon desteği dahil) olduğu ve yaşam doyumu ile arasında 0,32'lik bir korelasyon olduğu belirlenmiştir (Michel ve ark., 2009). Simon ve ark. (2010) tarafından yapılan çalışmada, uyumlu kişiliği yüksek olan çalışanlarda iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, düşük uyumluluğa sahip çalışanlara göre daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Sosyal iyi olma, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında yapılan korelasyon analizi ile karşılıklı pozitif anlamlı bir ilişkinin bulunması çalışmamızın literatürü destekler nitelikte olduğunu göstermektedir.

Yapılan çalışmalarda kişinin bir organizasyonda işgal ettiği pozisyon, işin prestiji veya yükselme isteği ile yaşam doyumu arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Erdoğan ve ark., 2010; Greguras & Diefendorff, 2010; Verbruggen & Sels, 2010) Sosyal iyi olma alt boyutlarından sosyal saygınlık ve sosyal kabulün yaşam doyumu arasındaki ilişki hipotezinin kabulü yukarıda açıklanan çalışmayı destekler niteliktedir. Etki hipotezlerinin reddi ise pozitif anlamlı bir ilişkinin var olmadığını göstermektedir.

Ancak işin zorluk düzeyi, iş yerinde ve ailede yaşanan çatışmalar ile iş ve yaşam doyumu arasında zayıf ilişki bulunmaktadır (Allen ve ark., 2000; Burke ve ark., 1999; Powell & Greenhaus, 2010). İş-aile çatışması iş ve yaşam doyumunun yanı sıra tükenme, yorgunluk, sıkıntı, depresyon ve iş stresine de etki edebilmektedir (Carlson & Kacmar, 2000; Demerouti ve ark. 2005). Kadın hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada, çalışma saatlerinin azalmasının iş ve yaşam doyumu ile olumlu yönde ilişkili olduğu tespit edilirken istenmeyen bir çalışma saatinde (hafta sonları, geceler, dini ve milli bayramlar) çalışmanın yaşam doyumunu azaltabildiği saptanmıştır (Harris ve ark. 2006; Yıldırım & Aycan, 2008). Sosyal etki boyutunun yaşam doyumu ve iş doyumu üzerindeki pozitif anlamlı etkisi çalışanların iş aile ve sosyal ortamdaki durumlarının doyum düzeylerini etkileyen faktörler olması dolayısıyla benzer çalışmaların sonuçlarından farklılık göstermektedir.

İş ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında; proaktif kişilik, öz-yeterlik, rol içi çatışma, güvensizlik, aşırı iş yükü önemli rol oynamaktadır (Cunningham & De La Rosa, 2008; Williams ve ark., 2010). Başkaları tarafından taciz edici denetim, işyerinde zorbalık, adil olmayan muamele, cinsiyet, yaş, akraba, kayırmacılığı düşük düzeyde iş ve yaşam doyumu ile ilişkilendirilmiştir (Dzuka & Dalbert, 2007; Redman & Snape, 2006 ; Rochlen ve ark., 2009; Tepper, 2000). Sosyal iyi olmanın alt boyutları olan sosyal kabul, güven duyma, sosyal etki ve sosyal saygınlık faktörlerinin iş doyumu üzerinde anlamlı bir etkisinin var olduğuna ulaşılmıştır. Yapılan analizler sonucunda sosyal iyi olmanın iş doyumu üzerindeki etki hipotezleri kabul edilerek literatür ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Güven duyma ve sosyal etkinin yaşam doyumu üzerindeki anlamlı etkisi yaşam doyumunu etkileyen faktörler ile paralellik göstermektedir.

İran'da hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılıkları, çalışma ortamı koşulları ve yaşam doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışma ortamı koşulları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca duygusal örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Vanaki & Vagharseyyedin, 2009). Yaşam doyumunu etkileyen sosyal etki ve güven duyma faktörlerinin kişinin çalışma ortamında kendini güvende hissetmesi örgüte duyacağı bağlılık ile paralellik göstermektedir. Bu paralellik güven duyma sosyal etki ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkinin göstergesi olmak ile alan çalışmalarının sonuçları ile doğrulanmaktadır.

Kuzulugil (2012) Kamu hastanelerinde iş doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili yaptığı çalışmada iş doyumu üzerinde en etkili faktörler ücret, terfi, çalışma ortamı (fiziki koşullar), iş ve işin özelliği, kurumda verilen kararlara katılabilme olarak belirlenmiştir. Araştırmada, ücretin evliler, mavi yakalılar ve erkekler için daha önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma ortamındaki fiziki koşullar verimliliği etkilediği için iş doyumu için önem boyutu yüksektir. Çalışan için takdir edilme, başarılı olduğunu hissetme, öğrenme fırsatının olması, işin sorumluluk gerektirmesi iş doyumu için önemli nedenler olarak tespit edilmiştir. İş doyumunu etkileyen faktörlere bakıldığında çalışma ortamı, kararlara katılım sağlayabilme vb. olarak belirlenmesi analizde sosyal kabul ve sosyal etki boyutlarının iş doyumu üzerindeki anlamlı pozitif etkisini desteklemektedir. Güven duyma ve sosyal saygınlık iş doyumundaki etki faktörleri olan hipotezlerin kabul edilmesi alanda yapılan çalışmalar için doğrulayıcı niteliktedir.

Yaşam doyumu, iş hayatından bağımsız biçimde ele alınması mümkün olmayan bir kavramdır (Yıldız & Tekin, 2018). Araştırma sonuçlarına göre iş doyumu ve yaşam doyumu arasında bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda literatürde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalardan bazıları aşağıda verilmektedir.

Çetinkanat (2000) çalışmasında, iş yaşantısında meydana gelen doyumсуuzluk, mutсуuzluk ve isteksizlik çalışanların yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu durum bireyin çevresini, arkadaşlık ilişkilerini ve ailevi ilişkilerini de olumsuz etkileyerek bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Tekir ve ark. (2016) tarafından Manisa Soma Devlet Hastanesinde gerçekleştirilen çalışmada iş ve yaşam doyumu orta düzeyde, tükenmişlik özellikle duygusal tükenmişlik düzeyi ortalamasının üstünde bir seviyede tespit etmişlerdir.

Nadirov ve Aliyev (2016), Macaristan, Estonya, Kıta Avrupası ve ABD için çalışma saatleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda analiz kapsamına dâhil edilen tüm ülkelerde çalışma saatleri ile yaşam doyumu arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Sosyal iyi olma hali üzerinde pek çok faktörün etkili olduğunu belirtmekte fayda vardır. Bu bağlamda sosyal iyi olma hali ile ilgili olarak yapılmış çalışmalardan bazılarında aşağıda yer verilmiştir

Boreham ve ark. (2016), iş hayatı ve yaşam kalitesinin bireylerin sosyal iyi olma hali üzerindeki durumunu araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre bir takım yönetim uygulamalarının ve istihdam koşullarının kişilerin hem iş hem aile hayatı üzerinde sosyal iyi olma düzeylerinin etkilendiği belirtilmiştir. Kişilerin ihtiyaçlarının karşılanması toplum sağlığı ve sosyal iyi olma üzerinde etkilidir sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma sonuçlarında sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılarak bu araştırmada da benzer bir sonuç elde edilmiştir.

Diener ve Seligman (2002) tarafından yapılan çalışmada sosyal ilişkileri yüksek olan bireylerin yalnız olmadıkları için kurdukları ilişkilerde mutlulukları ve ilişkileri nitelik, nicelik bakımından daha iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda sosyal iyi olma, iş doyumu ve yaşam doyumu arasında ulaşılan anlamlı ilişkiyi destekler niteliktedir.

Rothstein ve Uslaner (2005) tarafından yapılan çalışmada, sosyal güven düzeyinin birçok değişken ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Genel itibari ile toplumda yer alan bireylerin çoğunun güvenilir kişiler olduğuna inanan bireylerin demokratik kurumlar hakkında daha pozitif düşünceler taşıdıkları ve sivil örgütlerde daha aktif rol aldıkları belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca sosyal güven düzeyi yüksek bireylerin kendileri hakkında daha iyimser oldukları ve yaşamlarını etkileyecek fırsatları değerlendirme konusunda kendilerine güvendikleri ve hayatlarında daha mutlu oldukları ifade edilmiştir. Sosyal güven faktörünün yaşam doyumu ve iş doyumu üzerindeki pozitif etkinin araştırma

sonuçlarından ulaşılabiliyor olması literatürdeki sosyal güven çalışmasının sonuçları ile benzer olduğu görülmektedir.

Myers (2005) de yaptığı çalışmada, sıkı sosyal arkadaş çevresine sahip bireylerin yas, tecavüz, iş kaybı, vb. gibi stres oranı yüksek durumların üstesinden gelmekte daha başarılı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Sosyal saygınlık ve sosyal kabul boyutun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin negatif olması yukarıda bahsedilen sosyal çevre faktörü ile uyuşmamaktadır. Ama bu sosyal iyi olma alt boyutlarının iş doyumu üzerindeki etkisinin anlamlılığı iş yaşamındaki stres ile başa çıkma düzeyinin paralellik gösterdiğini vurgulamaktadır.

Gundert ve Hohendanner (2014), Almanya’da iş gücü piyasasında çalışan işçilerin belirli süreli işçiler ve taşeron olarak çalışan işçilerin sosyal iyi olma düzeylerini belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma sonuçlarına göre sosyal iyi olma hali ile istihdam türü arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Geçici istihdamın direk olarak düşük sosyal iyi olma hali ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca prestijin de sosyal iyi olma üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlar ve geçici süreli işlerde çalışanların prestij olarak devamlı işçilerden daha az prestijli olduğu saptanmıştır. Sosyal iyi olma halinin iş doyumu ve sosyal saygınlığın iş performansı üzerindeki etki düzeylerinin araştırmanın hipotezleri ile doğrulandığı görülmektedir.

Sosyal iyilik halinin iş doyumunu etkilediğine dair literatürde çalışmalar bulunmaktadır. Sosyal iyi olma halinin iş doyumundaki ilişkileri açıklamak için 1983 yılında James ve ark.(1982) tarafından doğrulayıcı bir model oluşturulmuştur. Tait ve ark. (1989) tarafından yapılan çalışmada ise iş ve yaşam doyumu arasındaki ortalama korelasyonu 0,44 olarak tespit etmişlerdir. Locke (1976) ise bireylerin düşünce süreçlerinin yaşam doyumunu etkileyebileceğini öne sürmüştür. Iris ve Barrett (1972) ve Rice ve ark. (1985) tarafından yapılan çalışmalarda ise işe verilen öneminin iş ve yaşam doyumu ilişkisi üzerindeki orta düzeyde bir etkisinin olduğunu saptamıştır. Literatürdeki sosyal iyi olma iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığı ve boyutlar arasındaki etki düzeyleri alanda yaptığımız araştırma sonucu ile desteklenmiş, genel anlamda benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada elde edilen en önemli sonuç sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğudur. Sosyal iyi olma hali alt boyutları olan sosyal kabul, güven duyma, sosyal saygınlık ve sosyal etkinin iş doyumu alt boyutları olan içsel ve dışsal boyut üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Sosyal iyi olma hali alt boyutu sosyal kabulün ve sosyal saygınlığın yaşam doyumu üzerinde herhangi bir etkisi yok iken güven duyma ve sosyal etki boyutunun yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Sonuç olarak, sosyal iyilik hali iş ve yaşam doyumu karşılıklı etkileşim halindedir. Hastanelerde çalışanların kendilerini iyi hissettirecek iş ve yaşam doyumlarını yükseltecek politikalar geliştirilmelidir. Araştırma sonucuna yönelik oluşturulan öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Sosyal iyi olma hali bireyin toplum içinde kendini değerlendirme şekli olarak ifade edilmektedir. Sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi olduğu araştırma sonucunda ortaya konulmuştur. Bu bağlamda hastane çalışanlarına mutlu ve huzurlu bir iş ortamı sağlanarak çalışanların iş ve yaşam doyumu artırılacak iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Hastane personelinin istek ve beklentilerini dikkate alan ve mümkün olduğunca katılımcı bir yönetim yapısını hayata geçirmeye çalışılması hem yöneticilerin işini kolaylaştıracak hem de personelin iş doyumu üzerinde pozitif bir etki oluşturacaktır. Hastane yöneticilerinin çalışanlara karşı sergiledikleri davranış, onların iş ve yaşam doyumuna etki etmektedir. Bu nedenle yöneticiler çalışanların iş ve yaşam doyumunu artırmak için katılımcı, destekleyici ve demokratik liderlik türlerini benimsemelidir. Hastanelerde kurum içi alınacak kararlarda birim

çalışanları arasında alt kademedен üst kademeye kadar personel görüşü alınarak katılımcı bir yönetim sergilenmesi personelin iş doyumuna katkı sağlayacaktır.

- Hastane personelinin sosyal iyilik hali, iş ve yaşam doyumuna etki eden en önemli faktörün ücret adaletsizliği olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle hastane personelinin motivasyon düzeyini artırabilmek amacıyla performansa dayalı ek ödeme sistemi daha adil ve hakkaniyetli olacak şekilde yeniden tasarlanmalıdır.
- Hastane yönetimi personel ihtiyaçları doğrultusunda fiziki şartları en iyi hale getirme çabasında olmalıdır. Bu durum personelin işe bağlılığını artırarak hem hizmetin kalitesini hem de personelin iş ve yaşam doyum düzeyini olumlu yönde etkileyecektir.
- Hastane personelinin eğitim seviyesi ve bulunduğu pozisyon ile bağlantılı olarak farklı eğitim programlarını devreye sokularak personelin daha nitelikli hale gelmesi için çalışmalar yürütülmelidir. Bu durum iş ve yaşam doyum düzeyini arttırabilecektir.
- Stres faktörünün yoğun olarak yaşandığı hastane ortamlarında çalışanların strese maruz kaldıkları durumlar tespit edilerek bu stres faktörlerinin etkilerini en aza indirilmelidir. Böylelikle sosyal iyi olma haline katkıda bulunulacaktır.
- Hastanenin başarısı ve faaliyetlerini kesintisiz sürdürebilmesi için personelin aidiyet duygusunu geliştirmeye yönelik planlamalar yapılmalıdır.
- Sağlık sektöründe sosyal iyi olma hali ile iş doyumunu ve sosyal iyi olma hali ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi ve etkiyi inceleyen araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırma sınırlılığı göz önünde bulundurularak bundan sonra yapılacak araştırmalarda daha büyük örneklem üzerinde çalışılması önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akman, E (2018). Sağlık profesyonellerinde akış deneyiminin öznel iyi oluş üzerine etkisi: bir kamu ve özel hastane örneği. (Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115–129.
- Başaran, İ. E. (1992). *İş doyumunu - stres ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baycan, F. A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Bingöl, D. (1997). *Personel yönetimi* (3. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Biswas, R., Diener, E., & Tamir, M. (2006). The psychology of subjective well-being. *Daedalus*, 133(2), 18–25. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1162/001152604323049352>
- Biswas-Diener, R., & Diener, E. (2002). Will money increase subjective well-being? A literature review and guide to needed research. *Social Indicators Research*, 2(57), 119–169. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1014411319119>
- Boreham, P., Povey, J., & Tomaszewski, W. (2016). Work and social well-being: the impact of employment conditions on quality of life. *The International Journal of Human Resource Management*, 6(27), 593–611. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2015.1027250>
- Bull, T., & Mittelmark, M. B. (2009). Work life and mental wellbeing of single and non-single working mothers in Scandinavia. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37(6), 562-568. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/1403494809340494>
- Burke, R. J., Divinagracia, L. A., & Mamo, E. (1999). Predictors of life satisfaction among Filipino managerial and professional women. *Psychological Reports*, 84(3), 805-808. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1999.84.3.805>

- Campione, W. (2008). Employed women's well-being: The global and daily impact of work. *Journal of Family and Economic Issues*, 29(3), 346-361. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10834-008-9107-x>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Carruthers, C. P., & Hood, C. (2004). The power of positive: leisure and well-being. *Therapeutic Recreation Journal*, 2(38), 225-245.
- Cenkseven, F., Akbaş, T. (2007). Üniversite öğrencilerinde öznel ve psikolojik iyi olmanın yordayıcılarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27), 43-65.
- Cunningham, C. J. L., & De La Rosa, G. M. (2008). The interactive effects of proactive personality and work-family interference on well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(3), 271-282. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.13.3.271>
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(17), 196-205.
- Çelik, A., Şimşek, Ş. M., & Akgemci, T. (2016). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış* (9. baskı). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdüleme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Çevik, N. K., & Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 126-145.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(59), 1250-1262. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.17755/esosder.75955>
- Davis, K. (1988). *İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış* (Çev.: Kemal Tosun vd.) (3. baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266-289. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.001>
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa490113>
- Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, R. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 52-61. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0018066>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 1(24), 25-41.
- Diener, Ed, Sandvik, E., Seidlitz, L., Diener, M. (1993). The relationship between income and subjective well-being: relative or absolute? *Social Indicators Research*, 28(3), 195-223.
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2007). Student violence against teachers: Teachers' well-being and the belief in a just world. *European Psychologist*, 12(4), 253-260. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.253>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde davranış* (4.baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York : McGraw-Hill.
- Gamble, D. N. (2012). Well-being in a globalized world: does social work know how to make it happen? *Journal of Social Work Education*, 48(4), 669-689. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.5175/jswe.2012.201100125>
- Gilboa, I., & Schmeidler, D. (2001). A cognitive model of individual well-being. *Social Choice and Welfare*, 18(2), 269-288. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1007/s003550100103>
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-560. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01180.x>



- Gundert, S., & Hohendanner, C. (2014). Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57(2), 135–152. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/0001699313496588>
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Harris, L. M., Cumming, S. R., & Campbell, A. J. (2006). Stress and psychological well-being among allied health professionals. *Journal of Allied Health*, 35(4), 198–207.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574-600. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.574>
- Iris, B. & Barrett, G. V. (1972). Some relations between job and life satisfaction and job importance. *Journal of Applied Psychology*, 56, 301–304. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0033095>
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6), 807–839. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536003>
- İlhan, İ. Ö. (2018). Sosyal iyilik hali. *Türkiye Klinikleri Psikiyatri-Özel Konular*, 11(4), 11-17.
- James, L., Mulaik, S., & Brett, J. M. (1982). *Causal analysis: Assumptions, models, and data*. England: Sage Publications.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction? *Journal of Behavioral & Applied Management*, 8(1), 20-41.
- Judge, T. A. & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 67(2), 101-107.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475-490.
- Karademas, E. C. (2007). Positive and negative aspects of well-being: Common and specific predictors. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 277–287. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.11.031>
- Kawachi, I., Colditz, G. A., Ascherio, A., Rimm, E. B., Giovannucci, E., Stampfer, M. J. ve Willett, W. C. (1996). Aprospective study of social networks in relation to total mortality and cardiovascular disease in men in the USA. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 50(3), 245–251.
- Keyes, C. L. M. (1998). Social well-being. *Social Psychology Quarter*, 61 (2), 121–140. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.2307/2787065>
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129–141.
- La Placa, V., McNaught, A., & Knight, A. (2013). Discourse on wellbeing in research and practice. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), 116–125. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.5502/ijw.v3i1.7>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Chicago: Rand McNally
- Luhmann, M., Hawkey, L. C., Eid, M., & Cacioppo, J. T. (2012). Time frames and the distinction between affective and cognitive well-being. *Journal of Research in Personality*, 46(4), 431–441. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2012.04.004>
- Luo, Y., & Waite, L. J. (2005). The impact of childhood and adult SES on physical, mental, and cognitive well-being in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60(2), 93-101.
- Luo, Y., & Waite, L. J. (2005). The impact of childhood and adult SES on physical, mental, and cognitive well-being in later life. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 60(2), 93-101.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: Amos uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Myers, D. G. (2005). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56–67. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.56>

- Nadirov, O., & Aliyev, K. (2016). Motivation to work, labor income taxes and life satisfaction: hungary, estonia, continental europe and the united states. *Procedia Economics and Finance*, 39, 373–379. Erişim adresi: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30338-0](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30338-0)
- Nal, M., & Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 1(8), 131–140.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family work interface. *Journal of management*, 36(4), 1011-1039. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Redman, T., & Snape, E. (2006). The consequences of perceived age discrimination amongst older police officers: Is social support a buffer?. *British Journal of Management*, 17(2), 167–175. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00492.x>
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., Near, J. P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4) 297–316. Erişim adresi: [http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basps0604\\_2](http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basps0604_2)
- Rochlen, A. B., Good, G. E., & Carver, T. A. (2009). Predictors of gender-related barriers, work, and life satisfaction among men in nursing. *Psychology of sychology of Men & Masculinity*, 10(1), 44–56. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0013291>
- Rothstein, B., & Uslaner, E. M. (2005). All for all: equality, corruption, and social trust. *World Politics*, 58(1), 41–72. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1353/wp.2006.0022>
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sayar, M. (2006). *Düşük sosyoekonomik düzeyden gelen ergenlerin algıladıkları sosyal destek ile ruh sağlıkları arasındaki ilişki üzerine boylamsal bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 455–464. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.2307/258127>
- Shankar, McMunn, B., & S. (2011). Loneliness, social isolation, and behavioral and biological health indicators in older adults. *Health Psychology*, 30(4), 377–385.
- Simon, L. S., Judge, T. A., & Halvorsen-Ganepola, M. D. (2010). In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 534–546. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.006>
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502–507. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>
- Tanrıoğen, A. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- TDK. (2020). 01.08.2020 tarihinde <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S., & Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18(2), 51–63.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 23–45.
- Tengilimoğlu, D., & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 374–400.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
- Tolor, A. (1978). Personality correlates of the joy of life. *Journal of Clinical Psychology*, 34(3), 671–676. [http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679\(197807\)](http://dx.doi.org/10.1002/1097-4679(197807))
- Turgut, N. (2017). *Hastanede çalışan hemşire ve sağlık personeli örneğinde “sosyal iyi olma hali ölçeği” ve “toplulukçu yeterlilik ölçeği” geçerlilik ve güvenilirlik çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses. *Nursing & Health Sciences*, 11(4), 404–409. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00473.x>
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients’ career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 3–15. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1177/1069072709340516>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Tatlı, E., & Yiğit, A. (2021). Hastane çalışanlarının sosyal iyi olma halinin iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1202-1221.

- Williams, S. A., Wissing, M. P., Rothmann, S., Temane, Q. M. (2010). Self efficacy, work, and psychological outcomes in a public service context. *Journal of Psychology in Africa*, 20(1), 53–60. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1080/14330237.2010.10820341>
- Yıldırım, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366–1378. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>
- Yıldız, Ş., & Tekin, U. (2018). Beyaz yakalı işçilerde iş stresinin iş ve yaşam doyumuna etkisi. *Aydın Sağlık Dergisi*, 4(1), 61–88.
- Yiğit, A., Güven, F., & Alaoğlu, M. Sağlık hizmetlerinde liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisi: Bir meta-analiz çalışması. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2662–2678. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.33206/mjss.475442>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180–188. Erişim adresi: <http://dx.doi.org/10.1002/smi.2623>

---

**Etik Beyanı** : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. İlgili çalışmada uygulanan anket için Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Başhekimliği, Kalite Yönetim Birimi'nden 19.08.2019 tarih ve E.135842 sayılı izin belgesi alınmıştır.

**Yazar Katkıları** :. 1. yazarın katkı oranı: %50, 2. yazarın katkı oranı: %50.

**Çıkar Beyanı** : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Teşekkür (Varsa)** : Faydalı önerileri için anonim hakemlere ve süreç boyunca destekleri için editör(ler)e teşekkür ederiz.

**Ethics Statement** : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

**Author Contributions** : 1st author's contribution rate: 50%, 2nd author's contribution rate: 50%.

**Conflict of Interest** : There is no conflict of interest between the authors.

**Acknowledgement** : We thank the anonymous reviewers for their helpful suggestions and the editor (s) for their support throughout the process.

---