

## DIŞ KAYNAKTAN YARARLANMA YOLUYLA ÇALIŞTIRILAN PERSONELİN İŞ VE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Gaye ATİLLA GÖK\*, Ramazan ERDEM\*\*, Fatma KURTULUŞ YILDIZ\*\*\*

### Özet

Dış kaynaktan yararlanma, hastanelerde maliyetleri düşürmek ve hizmetlerin daha etkili/verimli sunulmasını sağlamak amacıyla yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemin kullanılması birçok tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Özellikle, aynı işi yapan ancak statüsü farklı olan çalışanlar arasında, haksızlık ve adaletsizliklere sebep olduğuna dair sonuçlar bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı Ankara’da birisi devlet üniversitesine, diğeri Sağlık Bakanlığı’na bağlı 2 farklı hastanede dış hizmet alımı yöntemiyle çalışan toplam 258 personelin iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bunun yanında iş doyumunun yaşam doyumuna etkisi ile demografik özelliklerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri de analiz edilmiştir. Araştırmada, çalışanların iş doyumlarının orta düzey veya daha düşük, yaşam doyumlarının ise orta düzeyin altında olduğu görülmüş, iş doyumunun tüm alt boyutlarıyla yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca yaşam doyumunu üzerinde en ve tek etkili iş doyumunu boyutunun yönetim tutumu olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Dış Kaynaktan Yararlanma, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Hastaneler.*

## RELATION BETWEEN LIFE AND JOB SATISFACTION LEVELS OF THE OUTSOURCED EMPLOYEES

### Abstract

Outsourcing is widely used in hospitals for both reducing the costs and providing efficient / effective services. Usage of this method brings a lot of discussions along. Particularly, there are results that it causes inequity and injustice between employees doing the same job but having different status. This research aims to determine the relation between job and life satisfaction levels of 258 employees who work at 2 hospitals in Ankara (one hospital of a state university and one hospital of Ministry of Health) by outsourcing method. Besides this, the effect of job satisfaction on life satisfaction and the influence of demographic characteristics on job and life satisfaction are also analyzed. In this study, job satisfaction of the employees is found to be at average level or lower, life satisfaction is found to be lower than average level, positive and meaningful relationship is found between all sub-dimensions of job satisfaction and life satisfaction. Also it is determined that the administrative attitude is the only and most effective job satisfaction dimension on life satisfaction.

**Key Words:** *Outsourcing, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Hospitals.*

---

\* Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ISPARTA.

e-posta: gaiesan@hotmail.com

\*\* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ISPARTA.

e-posta:raerdem@gmail.com

\*\*\*Hacettepe Üniversitesi Hastanesi, ANKARA.

e-posta:fatmakurtulus@hotmail.com

## 1. GİRİŞ

Modern yönetim yaklaşımı içerisinde yer alan bazı yönetim stratejileri işletmelere küreselleşen dünyada ağır rekabet şartlarına rağmen ayakta kalma fırsatını sunmaktadır (Yalçın vd., 2011: 83). Bunlardan biri olan Dış Kaynaklardan Yararlanma (DKY), işletmelerin kaynak ve enerjilerini en iyi bildikleri, katma değer oluşturulmasına imkân sağlayan ve kendi uzmanı oldukları alanlara yönelmesini sağlar (Tayfun ve Tekbalkan, 2014: 64). “İmkân Yönetimi” olarak da adlandırılabilen DKY bir şirketin ana fonksiyonlarını o alanda uzmanlaşmış ve etkin hizmet sağlayıcılara yönlendirmesi üzerine kurulu bir stratejidir (Budak ve Budak, 2004: 196). Türkiye’de de özellikle inşaat sektöründe kullanılan “taşeron kullanma” veya imalat konularında “fason üretim” olarak bilinen DKY uygulamalarından en bilinenleri “personel taşıma servisi” ve “yemek temin hizmetleri”dir (Koçel, 2007: 296-7).

“Dış kaynak kullanmak” ifadesi ilk kez 1979 yılında Oxford English Dictionary’de yer almış, 1981 yılında da Business Week’te çıkan bir makalede «Outsourcing» ismiyle ilk kez literatürde kullanılmıştır (URL 1). Türk Sağlık Sistemi’nde ise 1990’lı yıllardan bu yana sürekli adı geçen ve gelişen DKY esasen bir örgütün kendi kaynaklarıyla yürüttüğü bazı hizmet veya fonksiyonların, bir sözleşme çerçevesinde, asli sorumluluğu yine örgütte kalmak üzere bir dış tedarikçiye devredilmesidir (Akyürek, 2013: 2). Bununla ilgili hâkim görüşe göre bir işletmenin en önemli nedeni maliyetleri düşürme isteği olsa da bunun aksine sadece maliyet unsuru değil işletmenin temel yeteneklerini geliştirme, riski azaltma ve yayma, kaynakların yeniden dağıtımını sağlama, teknolojiyi takip edebilme, kaliteyi artırma gibi unsurlar da dış kaynak kullanımının diğer nedenleri olarak ifade edilebilir (Karahana, 2009: 186).

İş ve yaşam doyumu konuları düşünüldüğünde bunlar arasında bir ilişki olduğu sezgisel olarak da söylenebilecek bir olgudur. Mantıksal olarak bakılırsa, yaşama ilişkin herhangi bir alandaki doyum düzeyi, başka yaşam alanlarında da belli etkilerde bulunacaktır (Dikmen, 1995: 123). Bu, hem hayatın hem de duygunun doğasıdır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ilk kez Braysfield, Wells ve Strate tarafından

araştırılmıştır. Yaklaşık olarak 30 yıllık bir süreyi kapsayan süreçte pek çok araştırma iş doyumunun; bireyin genel yaşamına, yaşamındaki tutum ve davranışlara ve nihayet yaşam doyumuna yönelik bir etkisinin olduğuna işaret etmektedir (Keser 2005: 81).

Bu araştırmanın amacı; Ankara’da birisi devlet üniversitesine, diğeri Sağlık Bakanlığı’na bağlı 2 farklı hastanede dış hizmet alımı yöntemiyle çalışan personelin iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkartılmasıdır. Bunun yanı sıra iş doyumunun yaşam doyumuna etkisi ile demografik özelliklerin iş ve yaşam doyumundaki etkileri de analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda Ankara’da faaliyet gösteren bu iki hastanede anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçların gerek literatüre gerekse ilgili kurum-kuruluş ve yöneticilere katkı sunacağı düşünülmektedir.

### 1.1. Dış Kaynaklardan Yararlanma

Dış kaynaklardan yararlanarak gerçekleştirilebilecek faaliyetleri öz kaynaklarla gerçekleştirmek sermaye ve işletim masraflarına yol açabilmektedir. Dış kaynaklardan yararlanma giderleri cari harcamalar olarak kabul edildikleri için sabit sermaye masraflarının azalmasına ve karlılığın artışına katkıda bulunabilmektedir (Tayfun ve Tekbalkan, 2014: 64). Hastane, taşeron firma ile hem yardımlaşma (*cooperation*) hem kendi çıkarlarını korumak için rekabet (*competition*) içindedir. Durumun ifade edilebilmesi için bu iki terim birleştirilerek co-opetition” terimi kullanılmaktadır (Lipnack ve Stamps, 1994: 16 Akt. Koçel, 2007: 296-7). DKY yöntemi hizmet yoğun işletmeler olarak hastaneleri tıbbi hizmetleri kendileri yapmaya, tıp hizmetleri dışındaki yapılması gerekenleri taşeron firmalara yaptırarak hasta tatminini artırmaya itmiştir (Karahana, 2009: 186). Bugün Türkiye’de Sağlık Bakanlığı ve üniversite hastanelerinde temizlik, mutfak ve yemek, bakım onarım, çamaşır, bilgi işlem, maaş, muhasebe, santral vb. gibi bir dizi hizmetin tamamı ya da bir kısmı Hizmet İhalesi bağlamında özelleştirilmiştir (Ergin ve Şahin, 2005: 52). Sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi bir örgütlenme modelinden çok, sağlık sektörünün finans sorununa çözüm üretecek bir model olarak ele alınmakta ve sunulmaktadır (Akyürek, 2013: 2). Taşeron firma çalışanları, kamusal bir görev yapmakla

birlikte, düşük ücretlerle, iş güvencesinden yoksun, örgütlenme ve sendikal haklardan mahrum biçimde çalıştırılmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olduğu bir ülkede asgari ücretle çalışacak insan bulmak son derece kolay olduğundan bu firmalar, kazançlarını maksimize etmek için, yasal görünse de etik olmayan yolları kullanabilmektedirler (Kavuncubaşı, 2010; Akt. İzgi ve Türkmen, 2012: 162).

## **1.2. İş ve Yaşam Doyumu**

Yaşam, kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır. Bu durumda “Yaşam = İş (Work) + İş dışı (Non work)” şeklinde formüle edilebilir. O halde yaşam doyumunu çeşitli ölçekler yardımıyla tanımlamak çok güçtür, çünkü yaşam zaten herşeyi kapsayacak kadar geniştir (Dikmen 1995: 117-118). Yaşam doyumunu, bireylerin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerinin bir bütünüdür (Otacıoğlu, 2008: 105). Bir başka tanıma göre ise kişinin bir bütün olarak kendi hayatının genel kalitesini pozitif olarak değerlendirmesinin derecesidir (Aşan ve Erenler, 2008: 206). Kişinin işi, yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Genelde insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirirler ve sürekli işlerini düşünmek durumundadırlar (Uyguç vd., 1998: 193). Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir (Durmuş ve Günay, 2007: 140). Çarıkçı (2000: 155)’ya göre iş doyumunu, çalışanların işlerinin çeşitli yönlerine karşı beslemiş oldukları tutumların toplamıdır. İnsan, yaşamının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte; karşılıklı olarak bir tanesinin izlerini bir diğerine taşımaktadır. Bu bakımdan iş ve yaşam, sanki bir yap-boz gibi birbirinin içerisine girerek bir bütünü oluşturmakta, birbirini anlamlandırmaktadır (Dikmen, 1995: 115). Bu yüzden iş doyumunu, bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir kavramdır (Keser, 2005: 78).

İş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye dair; iş doyumunun yaşam doyumunu arttırdığı, bireyin hayatının bir alanındaki tatminin diğer alanlara sıçrayacağını öne süren -ve Türkçe literatürde ‘sıçrama’ olarak da görülen- ‘saçılma (*spillover*) modeli’, kişilerin yaşamının bir alanındaki tatminsizliğini

baska bir alanda tatmini artırarak telafi etme eğiliminde olacaklarını ileri süren -ve Türkçe literatürde ‘dengeleme, telafi’ olarak da karşılaşılan- ‘giderme (*compensation*) modeli’ ve iş ve yaşam deneyimlerini birbirlerinden ayırarak ikisinin arasında hiç bir ilişkinin olmadığını öne süren -ve Türkçe literatürde ‘bölümleme, ayırıştırma’ gibi karşılıklarla da ifade edilen- ‘bölünme (*segmentation*) modeli’ şeklinde üç farklı görüş bulunmaktadır (Uyguç vd., 1998: 194-195; Aşan ve Erenler, 2008: 207-208). İş doyumunun, genel yaşam doyumunu, fiziksel sağlık ve ruhsal sağlık üzerine olumsuz etkilerinin yanı sıra, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilmektedir (Durmuş ve Günay, 2007: 140). İş ve yaşam doyumunu ilişkilidir; çünkü çalışanlar iş ortamlarının dışındaki olaylar ve durumlardan etkilenirken, iş dışı olaylarla ilgili davranış ve duygular da iş doyumundan etkilenmektedir (Saari ve Judge 2004’den Akt. Aşan ve Erenler, 2008: 207). İş doyumunu-yaşam doyumunu ile ilgili yazın incelendiğinde, bu konuda bugüne kadar yapılmış çalışmaları; iş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki “ilişkiyi araştıran”, iş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki “ilişkinin yönünü ve şeklini araştıran”, iş doyumunu-yaşam doyumunu arasındaki “ilişkiyi kişisel faktörlerle açıklamaya çalışan” çalışmalar olarak üç ana grupta toplamak mümkündür (Uyguç vd., 1998: 194-195).

İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin “yönü ve gücü” konusunda farklı çalışmalar da bulunmakla birlikte (Bkz. Uyguç vd., 1998) Judge ve Watanabe (1993: 939)’nin çalışmasındaki kesitsel sonuçlar; yaşam doyumunu iş doyumunu arasında, nispeten güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Dikmen (1995: 130), kamu çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Ünal ve arkadaşları (2001: 117) hekimler üzerinde yaptıkları çalışmada, iş doyumunun yaşam doyumuna etki ettiğini bulmuşlardır. Keser (2005: 90), otomotiv sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve doğrusal ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kavlu ve Pınar (2009: 1548)’in acil servis hemşirelerinin tükenmişlik ve iş doyumları ile bu parametrelerin yaşam kalitesi üzerine etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve yaşam kalitesinin tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu

görülmüştür. Arslan ve Acar (2013: 293) da akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada iş doyumunu ve yaşam doyumunun anlamlı derecede ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Çavuş ve Cumaliyeva (2013: 1)'nın güvenlik görevlileri üzerinde yürüttükleri çalışmanın sonunda, yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında pozitif ama zayıf bir ilişki bulunmuştur. Kırıcı Çevik ve Korkmaz (2014: 126), Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan '2011 Yılı Yaşam Memnuniyeti Araştırması' anket verilerini kullanarak yaptıkları çalışmada iş doyumunun yaşam doyumunu artırdığını tespit etmişlerdir. Özdemir (2015: 56)'in havacılık sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmanın sonuçlarına göre yaşam doyumunu, iş doyumunu olumlu olarak etkilemekte; hatta yaşam doyumunu, negatif duyguların iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır. Atçı ve arkadaşları (2015: 167)'nin fast-food çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada ise bu iki kavram arasında orta düzeyli ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Dolan ve Gosselin (2000: 2)'in 34 otomobil galerisinde çalışan 827 kişi ile yaptığı çalışmada çalışanların iş ve yaşam doyumunu ilişkilerine bakılmış, % 49.2 saçılma, %43.5 giderme ve %7.3 bölünme modeli görülmüştür. Iverson ve Maguire (2000: 807)'in Avustralya'da bir kömür madeninde 286 erkek çalışan ile yaptıkları çalışmada iş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Alghamdi (2015)'nin Güney Suudi Arabistanda yaptığı araştırma sonuçları da iş ve yaşam doyumunun istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu ilişki içinde olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler şunlardır:

**H1.** İş doyumunu boyutlarından yönetim tutumu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H2.** İş doyumunu boyutlarından teşvikler ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H3.** İş doyumunu boyutlarından ortam ve iletişim ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H4.** İş doyumunu boyutlarından amaç ve kurallar ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

**H5.** İş doyumunu boyutlarından ihtiyaçlar ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

## 2. ARAŞTIRMA

### 2.1. Amaç ve Yöntem

Bu araştırmanın amacı Ankara'da birisi devlet üniversitesine, diğeri Sağlık Bakanlığı'na bağlı 2 farklı hastanede dış hizmet alımı yöntemiyle çalışan personelin iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bunun yanında iş doyumunun yaşam doyumuna etkisi ile demografik özelliklerin iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkileri de analiz edilmiştir.

Araştırmada *survey* yöntemi ve anket tekniği tercih edilmiştir. Kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo demografik bilgi toplamaya yönelik 8 soru; ikinci bölümde çalışanların yaşam doyumlarını belirlemek amaçlı 5 soru; üçüncü ve son bölümde ise çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemek amaçlı 19 soru bulunmaktadır. Zaman ve maddi olanakların kısıtlı olmasından dolayı kolayda örneklem yolu tercih edilen araştırma için katılımcılara çalışma ve verilerin gizliliğinin sağlanacağı hakkında bilgi verilmiş ve gönüllülük esas alınmıştır. Ölçekler bizzat araştırmacı tarafından katılımcılara ulaştırılmış ve doldurulması sağlanmıştır.

#### Sosyo-demografik Veri Formu:

Araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve dış hizmet alımı yöntemiyle çalışanların genel özellikleri, çalışma koşulları ve mesleki konumlarıyla ilişkili verilerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

**Yaşam Doyum Ölçeği:** Yaşam Doyumunu tespit etmek amacıyla Diener, Emmons, Larsen, Griffin'nin geliştirdiği "Yaşam Doyumu Ölçeği" (Life Satisfaction With Life Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Bütün ifadeler beşli Likert tipi şeklinde "tamamen katılıyorum=5" seçeneği ile "kesinlikle katılmıyorum=1" aralığında tasarlanmıştır.

**İş Doyumu Ölçeği:** İş doyumunu tespit amacıyla Ünsal ve Türetgen (2005)'in geliştirdiği iş doyumunu ölçeği seçilmiştir. Çalışma için toplamda 29 soruluk olan bu ölçeğin, 5 boyutu ve 19 soruluk kısmı kullanılmıştır. Bütün ifadeler beşli Likert tipi

şeklinde “tamamen katılıyorum=5” seçeneği ile “kesinlikle katılmıyorum=1” aralığında tasarlanmıştır.

Hastanelerde dış kaynaklı personel devir hızı oldukça yüksektir. Evren -dolayısıyla örneklem de- değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenlik, araştırmamızın bir kısıtıdır.

## 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara’da hizmet veren sözkonusu iki hastanede dış hizmet yöntemi ile çalışan personel oluşturmaktadır. Bu sayılar, Üniversitesi Hastanesi’nde 1165, Sağlık Bakanlığı’na bağlı hastanede 799 kişidir. Basit tesadüfî örnekleme formülü dikkate

alınarak çalışmanın uygulanacağı örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. Anketin uygulandığı kişilerin iş yoğunlukları, kişilere ulaşmanın zorluğu gibi nedenlerden dolayı, örneklem büyüklüğü 0,8 hata payı ile hesaplanmıştır. Buna göre anketin Üniversitesi Hastanesi’nde 134, Sağlık Bakanlığı Hastanesinde 122 kişiye uygulanmasının yeterli olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu veriler ışığında bu çalışmadaki örneklemin yeterli olduğu kabul edilebilir.

Araştırmaya katılan 258 çalışanın demografik ve diğer özelliklerine ait frekans ve yüzdelere ait bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Personele İlişkin Demografik ve Diğer Bulgular**

<i>DEĞİŞKENLER</i>	<i>N</i>	<i>Yüzde (%)</i>	<i>DEĞİŞKENLER</i>	<i>N</i>	<i>Yüzde (%)</i>
<i>Cinsiyet</i>			<i>Medeni Durum</i>		
Kadın	118	45.7	Evli	169	65.5
Erkek	140	54.3	Bekâr	73	28.3
Toplam	258	100.0	Boşanmış/Dul	16	6.2
			Toplam	258	100.0
<i>Yaş</i>			<i>Tecrübe (yıl)</i>		
20-24	23	8.9	0-3 yıl	34	13.2
25-29	60	23.3	4-7 yıl	37	14.3
30-34	55	21.3	8-11 yıl	61	23.6
35-39	56	21.7	12-15 yıl	60	23.3
40+	64	24.8	16 yıl +	66	25.6
Toplam	258	100.0	Toplam	258	100.0
<i>Eğitim</i>			<i>Gelir (TL)</i>		
İlköğretim	69	26.7	900-1100 TL	121	46.9
Lise	131	50.8	1200-1400 TL	115	44.6
Önlisans	35	13.6	1500 TL +	22	8.5
Lisans	23	8.9	Toplam	258	100.0
Toplam	258	100.0			
<i>Görev</i>			<i>Görev Yeri</i>		
Hastabakıcı	35	13.6	Sağlık Bakanlığı Hastanesi	122	47.3
Temizlik görevlisi	91	35.3	Üniversite Hastanesi	136	52.7
Büro personeli	32	12.4	Toplam	258	100.0
Sekreter	37	14.3			
Diğer	63	24.4			
Toplam	258	100.0			

Tablo 1’de de görüldüğü gibi katılımcıların %54.3’ü erkektir. %65.5’i evli olup %50.8’i lise mezundur. Katılımcıların yarısından çoğunun lise mezunu olması; hastabakıcı, temizlik görevlisi, büro personeli, sekreterlik vb. işlere lise mezunlarının rağbet göstermesiyle ilgili olabilir. Çalışmada 20-24 yaş grubu hariç, diğer yaş gruplarının dengeli dağıldığı söylenebilir. Mesleki tecrübenin de kısmen dengeli dağıldığı görülmektedir. Katılımcıların %13.2’si 3 yıldan az tecrübeye sahiptir. %25.6’lık yüzdeye sahip bir çalışan kesimi ise 16 yıl ve daha fazla yıldır çalışmaya devam etmektedir. Bu tecrübe diliminin büyüklüğü, araştırmaya konu hastanelerin köklü oluşu ve uzun yıllardır hizmet vermesiyle açıklanabilir. Aylık geliri 900-1100 TL olan çalışanlar %46.9 ve aylık geliri 1200-1400 TL olan çalışanlar %44.6’lık dilime sahiptir. Bu da dış hizmet yoluyla çalışanların ezici çoğunluğunun yani %91.5’inin oldukça düşük maaşla çalıştığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %35.3’ünü temizlik görevlileri oluşturmaktadır. Güvenlik, yemekhane ve çamaşırhane görevlileri ise %24.4’lük dilime sahip ‘diğer’ grubunda yer almaktadır. Görev yerlerine bakıldığında ise katılımcıların yaklaşık olarak %53’ünün Üniversite, %47’sinin Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalıştığı görülmektedir.

### 2.3.Verilerin Analizi

Uygulanan ölçeklerden elde edilen verilere ilişkin istatistikler, korelasyon, regresyon analizleri SPSS 15 paket programı ile test edilmiştir. Yapılan analizlerde güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir. t veya F değerine ilişkin p değeri 0,05’ten küçük olan durumlarda ( $p < 0,05$ ) değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu, tersi durumlarda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığı yorumu yapılmıştır. Bu araştırmada, korelasyon analizi ile yaşam doyumu ve iş doyumu alt boyutları arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü ortaya konmuştur. Regresyon analizinde ise yaşam doyumu bağımlı, iş doyumu ise bağımsız değişken olarak konumlandırılmak suretiyle iş doyumu alt boyutlarının yaşam doyumunu yordama düzeyi belirlenmiştir.

### 3. BULGULAR

Araştırma kapsamında hastane çalışanlarına uygulanan yaşam doyumu ve iş doyumu ifadelerinin ortalama ve standart sapmaları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2’ye bakılarak yaşam doyumu ifadeleri incelendiğinde en yüksek ortalamanın “Yaşamımdan hoşnutum”(2.480±1.167) ifadesine ait olduğu görülmektedir. Çalışanlar bu araştırma için yaşam doyumu ifadelerinden en yüksek değeri bu cümleye yükleseler de bu puanın, ortalamanın altında olduğu gözden kaçırılmamalıdır. “Yeniden dünyaya gelseydim hemen hemen yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmezdim” (2.143±1.262) ifadesi ise en düşük puana sahiptir. Bu, dış kaynak yoluyla çalıştırılan personelin tekrar yaşam şansı olsaydı pek çok konuda değişiklik istediğinin göstergesidir. İş doyumu ifadelerine gelindiğinde ise en yüksek ortalama “Yeterli param olsaydı bu işi bırakırdım” ifadesine aittir. Ancak bu tersine bir ifadedir. Bu yüzden bu ifadedeki yükseklik doyum yüksekliğini değil, düşüklüğünü vurgulamaktadır. Analizler bu durum dikkate alınarak yapılmıştır. “İş yerimde temizlik kurallarına dikkat edilir” (3.480±1.206) ise ortalamanın üstünde bir iş doyumunu ifade eder. Bu, temizlik kurallarına gösterilen özen konusunda dış kaynak yoluyla çalıştırılan personelin diğer konu başlıklarına nazaran daha yüksek düzeyde tatmin olduğunu göstermektedir. Düşük iş doyumu ifadelerine bakıldığında en düşük düzeydeki “Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret tatmin edicidir” (2.089±1.230) ifadesi olması şaşırtıcı değildir. Gerçekten de çalışanların yaklaşık olarak yarısının 900-1100TL, diğer yarıya yakınının da 1200-1400 TL aylıkla çalıştığı düşünüldüğünde bu ücreti tatminkâr bulmaları ya da bu durumun iş doyumunu azaltmaması mümkün görünmemektedir. “İş yerimde terfi sistemi yeterince açık ve adaletli şekilde uygulanır” (2.108±1.180) ve “İş yerimde çalışanlar objektif biçimde değerlendirilir” (2.232±1.073) ifadelerinin düşük puanları ise dış kaynak yoluyla çalıştırılan personelin adalet duygusunun da zedelendiğinin ve bunun da iş doyumlarının azalmasına etki ettiğinin göstergesidir. Yaşam doyumu ve iş doyumu ifadeleri alt boyutlar halinde gruplandırılmış, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3’de görüldüğü gibi çalışanların yaşamlarından aldıkları genel doyumun ortalaması 2.293±.982’dir. Bu değer, orta değer olan 3’ün altında olduğundan dış kaynak yoluyla çalıştırılan personelin yaşamlarından pek tatmin olmadığı söylenebilir. Terfi, adalet,

**Tablo 2. Ölçek İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

NO	YAŞAM DOYUMU	Ort.	SS
1	Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.	2.220	1.126
2	Yaşam koşullarım çok iyi.	2.220	1.088
3	Yaşamımdan hoşnutum.	2.480	1.167
4	Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.	2.399	1.193
5	Yeniden dünyaya gelseydim hemen hemen yaşamımda hiçbir şeyi değiştirmedim.	2.143	1.262
NO	İŞ DOYUMU	Ort.	SS
1	İş yerimde çalışanlar objektif biçimde değerlendirilir.	2.232	1.073
2	İş yeri yönetimi güvene dayalı, şeffaf ve açık ilişkiler kurulmasını destekler.	2.414	1.099
3	İş yerimde terfi sistemi yeterince açık ve adaletli şekilde uygulanır.	2.108	1.180
4	İşimin toplum içinde saygın bir yeri vardır.	2.589	1.312
5	İş yerimde çalışanlara değer verildiğini düşünüyorum.	2.267	1.085
6	Yeteneklerime uygun bir işte çalışıyorum.	2.678	1.314
7	Yeterli param olsaydı bu işi bırakırdım.	3.713	1.395
8	İş yerimde başarılarım sözlü veya yazılı takdir edilir.	2.352	1.155
9	Bu işletmede çalışmalarını arkadaşlarıma tavsiye ederim.	2.717	1.200
10	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret tatmin edicidir.	2.089	1.230
11	İşimi yaparken diğer çalışanlarla iletişim kopukluğu yaşamıyorum	2.782	1.166
12	İş yerimde rahatsız edici gürültü yoktur.	2.937	1.154
13	İş yerimde arzu edilen ve edilmeyen davranışlar açıkça belirlenmiştir.	3.240	1.168
14	İş yerimde çalışma ortamımız genellikle eğlencelidir.	2.755	1.280
15	İş yerimde temizlik kurallarına dikkat edilir.	3.480	1.206
16	İş yerimde amaçlar açık, kesin ve belirgindir.	2.771	1.189
17	İş yerim tarafından sağlanan yemek olanakları tatmin edicidir.	2.585	1.273
18	İş yerim işim için gerekli olan malzemeleri en kısa sürede temin eder.	3.023	1.170
19	İş yerimde alınmış güvenlik tedbirleri yeterlidir (Giriş-çıkış güvenliği, yangın,...vb.).	3.000	1.334

**Tablo 3. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri**

NO	BOYUTLAR	Ort.	SS
1	Yaşam Doyumu	2.293	.982
2	İş Doyumu – Yönetim Tutumu	2.383	.831
3	İş Doyumu – Teşvikler	2.361	.808
4	İş Doyumu – Ortam ve İletişim	2.931	.664
5	İş Doyumu – Amaç ve Kurallar	3.126	.920
6	İş Doyumu – İhtiyaçlar	2.869	.926

fikirler değer verme konularında yönetimin çalışanlara karşı tutumlarını yansıtan faktörü “Yönetim Tutumları” olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörün iş doyumunu boyutlarından düşük ortalamaya sahip bir boyut ( $2.383 \pm 0.831$ ) olduğu görülmektedir. Hastanede az tatmin olunan konunun yönetim tutumu olması olumlu bir durum değildir. Çünkü yönetimin tavrı çalışanın sadece kişisel tatmini bağlamında değil, işin bütününde ve hem verimliliğin artması hem de iş ortamının refahı bağlamında da en gerekli unsurlardandır. İkinci iş doyumunu faktörü, yönetimin çalışana takdiri, verilen ücret, beklentilerin karşılanmasıyla ilgili maddeleri içermektedir. Bu nedenle bu faktör “Teşvikler” olarak adlandırılmış olup iş doyumunu boyutlarından en düşük olanıdır. Teşvikler boyutunun iş doyumunu alt boyutları içinde en düşük düzeyde olmasının sebebi, çalışanların ücretlerinden memnun olmamalarıdır. Dört maddeden oluşan üçüncü faktör “Çalışma Ortamı ve İletişim” olarak adlandırılmıştır. Bu faktör altındaki maddeler çalışma ortamındaki iletişim kurma olanakları ve sosyal ortamlarla ilişkilidir. “Amaçlar ve Kurallar” olarak adlandırılmış olan dördüncü faktör üç maddeden oluşmakta ve işyerindeki amaçlar ve hedeflerle ilgilidir. Bu faktörün iş doyumunu alt boyutlarından en yüksek ortalamaya sahip boyut ( $3.126 \pm 0.920$ ) olduğu ortaya konmuştur. Hastane çalışanlarının amaç ve kurallar bağlamında işlerinden tatmin oldukları söylenebilir. Yemek, malzeme temini ve güvenlik ile ilgili olan, “İhtiyaçlar” ismi verilen son faktör ( $2.869 \pm 0.926$ ) de orta değer altındadır. Tablo 3’de de görüldüğü gibi iş doyumunu ortalama değerleri genel olarak 3’ün altındadır. Bu da, hem yaşam doyumunu hem iş doyumunu bağlamında çalışanların yeterince tatmin olmadıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların Türkiye şartlarında asgari ücretle ve geçici olarak çalıştırılan personel olduğu düşünüldüğünde bu sonuç pek beklenmedik bir sonuç değildir.

Araştırma kapsamında çalışanlara ait demografik verilere göre bir grup analiz yapılmıştır. Ancak bu analizlerin yapılabilmesi için öncelikle Kolmogorov-Smirnov normallik testi yapılmış olup, verilerin normal dağılmadığı görüldüğünden parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Yaşam doyumunu boyutunun değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının tespiti için Man-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri yapılmıştır. Hastane çalışanlarının

boyutlardan almış oldukları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre istatistikî olarak anlamlı sonuçları şu şekildedir:

Yaşam doyumuna bakıldığında sadece cinsiyetin ( $Z=-2.905$ ,  $p=0.004$ ) ve çalışma tecrübesinin ( $Z=10.129$ ,  $p=0.038$ ) istatistikî olarak anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Kadınların yaşam doyumunu puanları erkeklerinkine göre yüksektir. Bu, ülkemizdeki diğer çalışmalara paraleldir (Dikmen 1995, Özdevecioğlu 2003, Ünal vd., 2001). Tüm tecrübe gruplarına göre 0-3 yıl tecrübesine sahip hastane çalışanlarının yaşam doyumunu diğer tecrübe gruplarına göre oldukça yüksektir. Gruplara ilişkin farkın anlamlı çıkması durumunda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için ileri analiz yöntemlerinden uygun olanı kullanılmalıdır. Bu çalışmada “eşit örneklem sayısı” ilkesini gerektirmediği için (Miller, 1969; akt. Kayri, 2009: 54) çok yaygın kullanılan bir çoklu karşılaştırma testi olan Bonferroni testi kullanılmıştır. Buna göre tecrübedeki anlamlı farklılığın, 0-3 yıl ile 16 yıl ve üstündeki çalışanların yaşam doyumunu farklılığından ( $I-J=0.634$ ,  $p=0.022$ ) kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu anlamlı sonuç, meslek hayatına yeni katılmış bireylerin, iş hayatının zorlukları bağlamında henüz yıpranmamış ve yaşam sevinçlerini kaybetmemiş olmalarıyla alakalı olabilir. İş doyumuna gelindiğinde cinsiyetin hiçbir boyutta istatistikî olarak anlamlı fark yaratmadığı görülmüştür. Bu durum Loscocco’nun (1990) belirttiği gibi, benzer koşullar altında her iki cinsiyetin de işleriyle ilgili benzer tutumlar geliştirmelerinden kaynaklanmış olabilir (Akt. Sun, 2002: 40, 77). Analiz sonuçlarına göre çalışılan kurumun ( $Z=-2.070$ ,  $p=0.038$ ) iş doyumunun amaç ve kurallar alt boyutunda istatistikî olarak anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir. Üniversite hastanesinde çalışanların amaç ve kurallar konusunda iş tatminleri Sağlık Bakanlığına bağlı hastanede çalışanlara göre daha yüksektir. Bu durum, üniversite hastanesinde amaç ve kuralların daha net olmasıyla ilgili olabilir. Son olarak medeni durumun ( $Z=7.865$ ,  $p=0.020$ ) iş doyumunu alt boyutlarından ortam ve iletişim için istatistikî olarak anlamlı bir farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Bekâr çalışanların ortam ve iletişim konusundaki iş tatminleri hem evli hem de boşanmış/dul gruba göre daha yüksektir. Bonferroni testi medeni durumdaki anlamlı



farklılığın bekâr ve evliler arasındaki ortam ve iletişim doymu farklılığından ( $I-J=-.271$ ,  $p=0.010$ ) kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bu anlamlı tatmin, bekâr çalışanların iş ortamını da sosyal bir iletişim ortamı olarak görmeleriyle ilişkili olabilir.

### 3.1.Korelasyon Analizleri

Değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü belirlemek için en sık kullanılan istatistik yöntemi korelasyon analizidir. Daha önce yapılan normallik testi sonucuna göre verilerin normal dağılmadığı görüldüğünden **çalışmanın bu aşamasında** ilişkiler Spearman korelasyon analizi ile ölçülmüştür. Sonuçlar Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları**

Boyutlar		1	2	3	4	5	6
1. Yaşam Doymu	r	1					
	p						
2. İD-Yönetim Tutumu	r	.537**	1				
	p	.000					
3. İD-Teşvikler	r	.333**	.679**	1			
	p	.000	.000				
4. İD-Ortam ve İletişim	r	.286**	.455**	.375**	1		
	p	.000	.000	.000			
5. İD-Amaç ve Kurallar	r	.212**	.427**	.327**	.390**	1	
	p	.001	.000	.000	.000		
6. İD-İhtiyaçlar	r	.319**	.517**	.541**	.323**	.532**	1
	p	.000	.000	.000	.000	.000	

\*\* : İlişki 0.01 düzeyinde anlamlı (2-tailed)

İş ve yaşam doymu korelasyon analizleri sonucunda Tablo 4’de de görüldüğü gibi istatistikî olarak anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları, yaşam doymu ile tüm değişkenler arasında en güçlü ilişkiye sahip boyutun iş doymu alt boyutlarından yönetim tutumu boyutu (.537) olduğunu göstermektedir. Yaşam doymu ile yönetim tutumu arasında orta düzey bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle bu katsayıyı kullanarak hesaplanan belirlilik katsayısı değeri (r) yaklaşık olarak 0.29’dur. Buna göre; değişkenlere sadece ikili olarak bakıldığında, yönetim tutumu değişkeni, yaşam doymusunda ortaya çıkan değişimin %29’luk kısmını açıklamaktadır denilebilir. İlişki yönü pozitif olduğundan yönetim tutumu değişkeninde meydana gelen bir artışın, yaşam doymunu artıracakını söylemek mümkündür.

Tablo 3’den hatırlanacağı gibi yönetim tutumu düşük ortalamaya sahip bir iş doymu boyutudur. Diğer değişkenlerin korelasyon katsayıları incelendiğinde yaşam doymu ile diğer tüm iş doymu alt boyutlarının ilişkilerine rastlanmıştır. En düşük iş doymu boyutu olan teşvikler alt boyutunun yaşam doymu ile ilişki düzeyi, ihtiyaçlar alt boyutu ile birbirine yakındır ve orta düzeydedir. İstatistikî olarak anlamlı olmakla birlikte yaşam doymu ile düşük düzeyde ilişki halindeki diğer iki iş doymu alt boyutu ise ortam ve iletişim ile amaç ve kurallardır. Beklendiği üzere iş doymu alt boyutlarının kendi içlerinde de anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Yaşam doymu ile tüm iş doymu alt boyutları arasında da istatistikî olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Bu da çalışmanın tüm hipotezlerinin kabul edildiği anlamına gelir.

### 3.2. Regresyon Analizleri

Yaşam doyumunun bağımlı değişken, iş doyumunun ise bağımsız değişken olarak konumlandırıldığı regresyon analizine dair sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

**Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Yaşam Doyumu		
	$\beta$	t	Sig.
İş Doyumu			
Sabit (constant)		2.518	.012
İş Doyumu – Yönetim Tutumu	.552	7.075**	.000
İş Doyumu – Teşvikler	-.108	-1.413	.159
İş Doyumu – Ortam ve İletişim	.074	1.196	.233
İş Doyumu – Amaç ve Kurallar	-.076	-1.155	.249
İş Doyumu – İhtiyaçlar	.110	1.551	.122
F	21.512**		
R <sup>2</sup>	0.301		
Adj. R <sup>2</sup>	0.287		

İş doyumunu oluşturan yönetim tutumu, teşvikler, ortam ve iletişim, amaç ve kurallar ile ihtiyaçlar alt boyutlarının yaşam doyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla kurulan regresyon modelinin F değeri 21.512’dir. Beş alt boyutun tamamı, yaşam doyumunu (düzeltilmiş R<sup>2</sup>) %29 oranında açıklamaktadır. Bu oran zaman serileri için düşük sayılabilir ancak, yatay kesit verilerinin kullanıldığı araştırmalarda model uygun olduğu halde R<sup>2</sup> düşük çıkabilmektedir.

Beta değeri bağımsız değişkenlerin önem sırasını gösterir (Kalaycı, 2008: 269). Analiz sonuçlarına göre iş doyumu boyutlarından yönetim tutumu ( $\beta=0.552$ ;  $p<0.001$ ) boyutu, yaşam doyumu üzerinde etkiye sahip tek bağımsız değişkendir. Başka bir ifadeyle değişkenlere ait  $\beta$  değerleri tek tek incelendiğinde yönetim tutumu değişkeninin modele katkısının pozitif yönlü olduğu söylenebilir.

### 4. SONUÇ

Katılımcıların cinsiyet dağılımları dengelidir. Yarıdan çoğu evli olup yarıya yakını lise mezunudur. Çalışmada yaş gruplarına bakıldığında 40 yaş ve üstü ile mesleki tecrübeye 16 yıl ve üstünün en büyük dilime sahip olduğu görülmektedir. Bu yaş ve tecrübe diliminin büyüklüğü, araştırmaya konu hastanelerin köklü ve uzun yıllardır hizmet vermesiyle

açıklanabilir. Çalışanların ezici çoğunluğunun aylık geliri 900-1400 TL arasındadır. Bu da dış hizmet yoluyla çalışanların büyük çoğunluğunun oldukça düşük maaşla çalıştığını ortaya koymaktadır. Araştırma katılımcılarının büyük kısmını temizlik görevlileri oluşturmaktadır. Görev yerlerine bakıldığında ise katılımcıların yaklaşık olarak yarı yarıya Üniversite ve Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalıştığı görülmektedir.

Hastane çalışanlarının iş ve yaşam doyumu boyutlarından almış oldukları puanların demografik ve diğer değişkenlere göre sonuçlarına bakıldığında sadece cinsiyetin ve çalışma tecrübesinin yaşam doyumu açısından istatistikî olarak anlamlı bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Kadınların yaşam doyumu puanları erkeklerinkine göre yüksektir. Tüm tecrübe bölümlerine göre 0-3 yıl tecrübesine sahip hastane çalışanlarının yaşam doyumu diğer tecrübe gruplarına göre oldukça yüksektir. Bu anlamlı sonuç, mesleki hayata yeni katılmış bireylerin, iş hayatının zorlukları bağlamında henüz yaşam sevinçlerini yitirmemiş olmalarıyla alakalı olabilir. Nitekim yapılan ileri analiz teknikleri sonucunda buradaki anlamlı farklılığın, 0-3 yıl tecrübe ile 16 yıl ve üstü tecrübeye sahip çalışanların yaşam doyumu farklılıklarından kaynaklandığı ortaya konmuştur. Çalışılan kurumun, iş doyumunun ‘amaç ve kurallar’ alt boyutunda istatistikî olarak anlamlı bir fark yarattığı görülmektedir.

Üniversite hastanesinde çalışanların ‘amaç ve kurallar’ konusunda iş tatminleri Sağlık Bakanlığına bağlı hastanede çalışanlara göre daha yüksektir. Bu durum, üniversite hastanesindeki amaç ve kuralların diğer hastaneye nazaran daha net olmasıyla ilgili olabilir. Son olarak medeni durumun iş doymu alt boyutlarından ‘ortam ve iletişim’ için istatistikî olarak anlamlı bir farklılık yarattığı ortaya konmuştur. Bekâr çalışanların ‘ortam ve iletişim’ konusunda iş tatminleri hem evli hem de boşanmış/dul gruba göre daha yüksektir. İleri analiz teknikleri sonucunda buradaki anlamlı farklılığın bekâr ve evliler arasındaki ortam ve iletişim doymu farklılığından kaynaklandığı görülmüştür. Bu anlamlı tatmin, bekâr çalışanların iş ortamını da sosyal bir iletişim ortamı olarak görmeleriyle ilişkilendirilebilir.

Dış kaynak yoluyla çalıştırılan personelin iş doymularının düşük olması, işlerini sevmemelerine hatta kendisi dışındaki faktörlerden (aile geçindirme, para kazanma, işsiz kalmama, çevre baskısı vb.) dolayı çalışmak zorunda kalmalarına neden olabilmektedir (Tayfun ve Tekbalkan, 2014: 74). Katılımcılar yaşam doymu ifadelerinden “Yaşamımdan hoşnutum” a en yüksek değeri yükleseler de yaşam doymu derecesi vasatın altındadır. Dolayısıyla hastane çalışanlarının yaşamlarından çok memnun oldukları söylenemez. Yönetim tutumu alt boyutu içindeki “İşyerimde çalışanlar objektif biçimde değerlendirilirler.”, “İş yerimde terfi sistemi yeterince açık ve adaletli şekilde uygulanır.” ve “İşyerimde çalışanlara değer verildiğini düşünüyorum” ifadelerinin ortalamalarının oldukça düşük olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Dış kaynak yoluyla çalıştırılan personelin hem objektif hem de subjektif olarak adil değerlendirilmediğine dair kaygıları puanlamalara yansımış, adalet duygusunun zedelendiği görülmüştür.

Araştırmada, çalışanların iş doymularının orta düzeyde veya daha düşük, yaşam doymularının ise orta düzeyin altında olduğu bulunmuştur. Korelasyon ve regresyon analizleri sonuçları değerlendirildiğinde ise iş doymu tüm alt boyutlarının yaşam doymuyla pozitif ve anlamlı ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Yaşam doymu ile ilişki düzeyi en yüksek iş doymu alt boyutu ise ‘Yönetim Tutumu’dur. Yönetim tutumu değişkeninde meydana gelen bir artışın yaşam doymunu artıracağına

tespiti, çalışmanın bir diğer bulgusudur. Yönetim tutumu boyutunun, yaşam doymu üzerinde etkiye sahip tek bağımsız değişken olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma için yaşam doymu üzerinde en ve tek etkili iş doymu boyutunun yönetim tutumu olduğu düşünüldüğünde de adalet duygusu zedelenmiş, kendini değersiz hisseden çalışanların yaşam doymununun düşük olması, doğal bir sonuçtur denilebilir. Kişinin yaşamının ciddi bir kısmını oluşturan iş, yaşam ile bağından dolayı bu iki alandaki doymu düzeyleri alakalıdır. Bu da işin yaşamın bir parçası olması, yaşamın işi içermesine paralel bir durumdur. Bu iki doymu birbirinden bağımsız düşünülemez.

Taşeron firmalardaki sağlık çalışanlarının düşük ücret, düşük eğitim düzeyi, yoğun çalışma temposu, sağlık hizmet işleyişine ilişkin genel bilgilerinin eksikliği, uyum eğitimi verilmeyişi herkesin malumudur. Taşeron çalışanların iş doymu düzeylerini artırmak için; hastanenin kendi personeli ile aralarında herhangi bir farklılığın olmaması yani adalet duygusunun zedelenmemiş olması gerekmektedir. Sağlık hizmeti verenler arasında ücret düzeylerinin çok farklı olması, hem iş doymunu hem de yaşam doymunu olumsuz etkilemektedir. İş doymununun yükselmesi için, çalışanın yaptığı iş karşılığı aldığı ücretin yükselmesi, çalışanlara adil davranılması ve/veya çalışanın kendini hastanenin değerli bir “parçası” olduğunu hissetmesi işe yarayabilir. Sonuç olarak iş ve yaşam doymununun pozitif ve anlamlı ilişkisinden dolayı birinde gerçekleşecek herhangi bir iyileşmenin diğerinde işe yarayacağı söylenebilir. Çalışma koşullarının tamamen iyileştirilmesi, ücretlerin yükseltilmesi gibi çözüm önerileri gerçekçi olmayabilir. Ancak bu çalışanlara iş ortamında ne istediklerine dair fikirleri sorulabilir. Yönetim tutumunun iş tatmini üzerindeki etkisinden dolayı da çalışanlara yaptıkları işin hastane için ifade ettiği önem hususunda bilgilendirme yapılarak, çalışanın değersizlik duygusuyla mücadele edilebilir ve iş doymu bu yolla artırılabilir.

**KAYNAKÇA**

- Akyürek, Ç. E. (2013). “Türk Sağlık Sisteminde Dış Kaynaklardan Yararlanma Uygulamalarının Yasal Altyapısı”, **Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi**, 12/2, 2-23
- Alghamdi, F.S. (2015). “Another Look at Job and Life Satisfaction among Employees: Evidence from a Developing Country”, **American Journal of Industrial and Business Management**, 5, 11-19.
- Arslan, R. ve Acar, B. N. (2013). “Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Kavramlarına Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18/3, 281-298.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 13/2, 203-216.
- Atçı, D., Çakıcı, A. C. ve Ertaş, Ç. (2015). “Fast-Food Çalışanlarının İş Sorunlarının İş ve Yaşam Tatminlerine Etkisi: Mersin Şehir Merkezinde Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 15/1, 161-174)
- Budak, G. ve Budak, G. (2004). **İşletme Yönetimi**, (5. Baskı), İzmir: Barış Yayınları
- Çarıkcı, İ. H. (2000). “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 5/2, 155-168.
- Çavuş, Ş. ve Cumaliev, D. (2013). “İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Özel Güvenlikte Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, **Akademik Bakış Dergisi**, 37, 1-17
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). Satisfaction With Life Scale (SWLS), <http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>, Erişim Tarihi: 3.4.2015
- Dikmen, A. A. (1995). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 50/3, 115-140
- Dolan S. L. ve Gosselin E. (2000). “Job Satisfaction and Life Satisfaction: Analysis of a Reciprocal Model With Social Demographic Moderators”, <http://www.econ.upf.edu/docs/papers/downloads/484.pdf>
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, **Erciyes Tıp Dergisi (Erciyes Medical Journal)**, 29/2, 139-146.
- Ergin, G. ve Şahin İ. (2005). “Dış Kaynaklardan Yararlanma Aracı Olarak Hizmet İhaleleri”, **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 8/1, 51-70.
- Ergönül, Ö. (2008). “Taşeron Firmalarda Çalışan Sağlık Çalışanlarının Enfeksiyon Riskleri ve Korunma Yolları”, **Toplum ve Hekim**, 23/5, 338-51.
- Iverson R. D. ve Maguire C. (2000). “The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community”, **Human Relations**, 53 / 6, 807-839.
- İzgi, M. C. ve Türkmen, H. Ö. (2012). “Akdeniz Üniversitesi’nde Taşeron Sağlık İşçilerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Durum Tespiti”, **Türkiye Halk Sağlığı Dergisi**, 10/3, 160-173.
- Judge, T. A. and Watanabe, S. (1993). “Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship”, **Journal of Applied Psychology**, 78/6, 939-948.
- Kalaycı, Ş. (2008). **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri İçinde**: Kalaycı Ş. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karahan, A. (2009). “Dış Kaynak Kullanımının Verimlilik Üzerine Etkisi: Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12/2, 185-199.
- Karakuş, H., (2011). “Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği”, **Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2, 46-57.
- Kavlu, İ. ve Pınar, R. (2009). “Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi”, **Türkiye Klinikleri J Med Sci**, 29/6, 1543-55.
- Kavuncubaşı, Ş. (2010). “Kamudan Özele Hastanelerde Dışarıdan Hizmet Alımı”, **Hospital News**, 73, 7-19.
- Kayri, M. (2009). “Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 19/1, 51-64

- Keser, A. (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum*, 2005/4, 77-96.
- Kırcı Çevik, N. ve Korkmaz, O. (2014). “Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 7/1, 126-145.
- Koçel, T. (2007). İşletme Yöneticiliği, Arıkan Basım Yayın, 11.Bası, İstanbul.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). “Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu Ve Etkileyen Faktörler”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9/15, 103–116.
- Özdemir, A. A. (2015). “İş Tatmini, Pozitif/Negatif Duygulanım ve Yaşam Tatmininin Etkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 2015/3, 47-62.**
- Özdevecioğlu, M. (2003). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, Afyon, 693-410.
- Saarı, L. M. and Judge, T. A. (2004). “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, **Human Resource Management**, 43/4, 395-407.
- Sun, H. Ö. (2002). “İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü”, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü Ankara,
- Tayfun, A., Tekbalkan, M. (2014). “Dış Kaynaklardan Yararlanan Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu: Ankara’da Bir Araştırma”, **Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi**, 1/1, 63-78.
- URL 1. [https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C4%B1%C5%9F\\_kaynak\\_kullan%C4%B1m%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/D%C4%B1%C5%9F_kaynak_kullan%C4%B1m%C4%B1)  
Erişim Tarihi: 17.6.2015
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”. **Klinik Psikiyatri**, 4/2, 113-118.
- Ünsal, P. ve Türetgen, İ. Ö. (2005). “Bir İş Doyumu Ölçeği Geliştirme Çalışması”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, Haziran, 51, 43-55.
- Yalçın, İ., Akın, M. ve Şeker M. (2011). “Kamu Hastanelerinde Dış Kaynak Kullanımı: Kayseri Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 13/20, 83-92.