

# Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi: Sistemik Derleme

## The Quality of Work Life in Healthcare Professionals in Turkey: Systematic Review

Gizem Kaya<sup>1</sup>, Handan Alan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

<sup>2</sup>İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

### ÖZ

Sistemik derleme türündeki bu araştırmanın amacı ulusal alanyazında sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesine yönelik yayınlanmış çalışmalarını gözden geçirmek ve araştırma sonuçlarındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkarmaktır. İş yaşam kalitesi konusuyla ilgili yayınların retrospektif olarak taranması şeklinde gerçekleştirilen bu çalışmada “iş yaşam kalitesi”, “sağlık çalışanı”, “hemşire”, ve “hastane” anahtar kelimeleri kullanılarak ULAKBİM TR Dizin ve Google Akademik arama motorları kullanıldı ve son 10 yılda (2010-2019) iş yaşam kalitesi ile ilgili hakemli dergilerde yayınlanan tam metnine ulaşılabilen 93 çalışma incelemeye geçirilmiş ve dahil edilme kriterlerine uyan 8 çalışma incelemeye kapsamına alınmıştır. Veriler bu çalışma için geliştirilen standart bir veri özetleme formu kullanılarak özetlenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu sistemik inceleme sonunda sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitelerini orta düzeyde belirttikleri, kurum yönetiminin iş yaşam kalitesinde önemli bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Genel olarak iş yaşam kalitesi ile yaş, cinsiyet, eğitim ve mesleğini sevmeye durumları arasında anlamlı fark bulunurken, meslekte ve kurumda çalışma süresi ve haftalık çalışma süreleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. İncelenen çalışmalarda iş yaşam kalitesi ile motivasyon, işe gömülmüşlük ve yaşam kalitesi arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi önemli bir bulgudur. Konuyla ilgili çalışmaların sistematize edilmesi ile sorunun önemi ve boyutları konusunda bilimsel kanıtlara ulaşılmıştır. Bu kanıtların hem gelecekte yapılacak çalışmaların kapsamını belirlemede, hem de klinik alanda sorunun çözümü için gerekli önlemlerin hazırlanmasında işlev göreceği düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İş yaşam kalitesi, sağlık çalışanı, hemşire, hastane.

### ABSTRACT

The purpose of this study, which is a systematic review, is to review the studies published in the national literature on the quality of work life of healthcare professional and to reveal the similarities and differences in the research results. In this study, which was carried out as a retrospective review of the publications on work life quality, ULAKBİM TR Index and Google Academic search engines were used by using the keywords “quality of work life”, “healthcare professional”, “nurse”, and “hospital”. Ninety-three studies, whose full texts were accessible, published in peer-reviewed journals were examined. The eight studies that met the inclusion criteria were included in the study. Data were summarized and evaluated using a standard data summarization form developed for this study. As a result of this systematic examination, it was found that healthcare professional stated their work life quality at a medium level, and the institution management had a significant effect on the quality of work life. In general, there was a significant difference between the quality of work life and age, gender, education, and the status of loving the profession, but no significant difference was found with the duration of work and weekly working hours in the profession and institution. In the studies examined, it was found that there is a relationship between work life quality and motivation, job engagement and quality of life. As in the world, quality of work life of healthcare professional in Turkey is an important finding. Scientific evidence on the importance and dimensions of the problem has been obtained by systematizing the studies on the subject. It is thought that these evidences will serve both in determining the scope of future studies and in preparing the necessary measures to solve the problem in the clinical field.

**Keywords:** Quality of work life, healthcare professional, nurse, hospital.

**Cite this article as:** Kaya G, Alan H. Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi: Sistemik Derleme. YIU Sağlık Bil Derg 2023;4:50-56

### Giriş

Yaşam kalitesi kavramı, sosyo-ekonominin ve teknolojinin gelişim serüveninde ekonomik, psikolojik ve sosyal açıdan rahatlamının sağlanması; bu durumun dengeli bir şekilde devam ettirilmesi ile ilişkilidir. Bireyin iş yaşamı, iş yaşam dengesi, kendini geliştirme süreci ve sahip olduğu yetenekler gibi iş yaşamına ilişkin olgular da yaşam kalitesini etkileyen faktörlerdendir (1). Birey mutlu ve sağlıklı bir çalışma yaşamı

oluşturamazsa performansında olumsuz etkiler oluşmaya başlar ve yavaş yavaş tükenmişlik meydana gelir. Ayrıca birey, normal yaşamından ve yaptığı işten verim alamaz (2) ve böylelikle verdiği hizmetin kalitesi de düşmeye başlar (3). İşletmelerin yönetiminde temel faktör insandır. İnsan faktörünün verimli bir şekilde kullanılması ile işletmenin verimliliği artmakta ve çalışanın yaptığı işten doyum alması sağlamaktadır. Böylece işgörenlerin buldukları iş ortamı daha sağlıklı, daha rahat ve

daha güvenli bir yapı haline gelmektedir. Bu yapı ile “İş Yaşam Kalitesi (İYK)” kavramı ortaya çıkmaktadır (4).

İYK, geleneksel yönetim teorilerinden güncel ve çağdaş yaklaşımlara doğru geçiş yapan, çalışanların fizyolojik ve psikolojik rahatlamalarını arttıran, çalışma koşullarının daha nitelikli olmasını amaçlayan, organizasyonda gerekli değişimleri gerçekleştiren ve bu şekilde organizasyonun tüm çalışanlarının değerini arttıran yönetim anlayışı olarak bilinmektedir (1). İYK’yle organizasyonun başarısının yanında, işletme çalışanlarının da uygun koşullarda çalışması amaçlanmaktadır. Organizasyonların etkililiğinin artırılmasında çalışanların iş yaşam kalitesinin sağlanması büyük önem taşımaktadır (5). Personelin uygun çalışma koşullarının (ısı, aydınlatma, gürültü, temizlik vb.) sağlanması ile çalışanların daha az yorulması ve böylelikle iş kazalarının/meslek hastalıklarının azalması sağlanmaktadır (6). Literatürde İYK ile işten ayrılma eğilimi (7, 8), motivasyon (9, 10, 11), örgütsel bağlılık (12, 13, 14), işte kalma niyeti ve işe devamsızlık (5), örgütsel adalet ve liderlik (15), sağlık ve refah (16), verimlilik (17), örgütsel güven (18) ve işe yabancılığa (19, 20) gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır.

Tüm işletmelerde olduğu gibi sağlık alanında da yüksek düzeyde önemli bir kavram olan İYK iş görenlerin örgütsel kimlik kazanmasında, mesleki performanslarını arttırmalarında ve örgütsel bağlılığı pekiştirmede oldukça önemlidir (21, 22). Sağlık çalışanlarının iş performanslarındaki artış sayesinde verilen hizmetin kalitesi artacak ve dolayısıyla hasta memnuniyet düzeyleri de artış gösterecektir (23). Sağlık kurumlarında kesintisiz bir çalışma düzeni vardır. Bu düzenin devamı için vardiya/nöbet sistemi ile çalışılması gerekmektedir. Sağlık personelleri yaşamsal risk oluşturan görev ve sorumluluklara sahip, stres ve zorluklar altında olan, normal çalışma saatleri ve günleri haricinde çalışmak durumunda kalan, fazla mesai ile çalışan, hızla gelişen teknolojiye ayak uyduran ve hızla akan zamanla yarışan bir çalışma grubunu oluşturmaktadır (23). Sağlık hizmetleri sunumu bireysel, değişiklik gösteren, karmaşık ve acil durumlar gibi özellikleri içermektedir. Bu nedenle iş yaşam kalitesinin, sağlık sektöründe beklenen seviyede olmadığı, diğer sektörlere göre sağlık sektöründe kaliteli yaşam şartlarının oluşturulmasının çok zor olabileceği belirtilmektedir. Bu zorluğun çalışma ortamından ve işin niteliğinden kaynaklandığı vurgulanmaktadır (1).

Sağlık hizmetlerinin sunumunda hizmet kalitesinin iyileştirilmesi, çalışan performansı ve verimliliğinin artırılması oldukça önemlidir. Kaliteli hizmet sunumu sağlayan sağlık çalışanlarının daha iyi bir performansa ulaşabilmeleri ve refah içerisinde çalışabilmeleri için iş yaşam kalitesi göz ardı edilmemesi gereken bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (21). Sağlık hizmeti sunumunun ilk basamağından itibaren önemli bir rol oynayan sağlık çalışanlarının uygulamalarını destekleyecek kaliteli ve güvenli bir çalışma ortamına

gereksinim duyulmaktadır (21). Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitelerinin değerlendirilmesinin, etkileyen faktörlerin belirlenmesinin hizmet sunumunu ve kurumsal planlamaları etkileyeceği düşünülmektedir. Ülkemizde sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisinin belirlendiği bir çalışmada, iş yaşam kalitesi boyutları ile motivasyonu etkileyen faktörlerin boyutlarının tamamında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam kalitesi ve motivasyon birbirinden ayrı düşünülmemesi gereken iki kavram olduğu, herhangi birindeki olumlu bir gelişmenin bir diğerini pozitif yönde etkileyeceği ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmada en yüksek ilişkinin yönetim ilişkileri ile iş ortamı arasında olduğu ( $r=0,738$ ;  $p=0,000$ ) olduğu saptanmıştır (10). Çalışanların daha mutlu, daha huzurlu ve daha aktif çalışabilmesi için yöneticiler, gerekli iş ortamı sağlayarak, hizmet kalitelerinin arttırılmasına yönelik girişimlerde bulunarak iş yaşam kalitesinin yükselmesine katkı sağlayabilirler.

## Metot

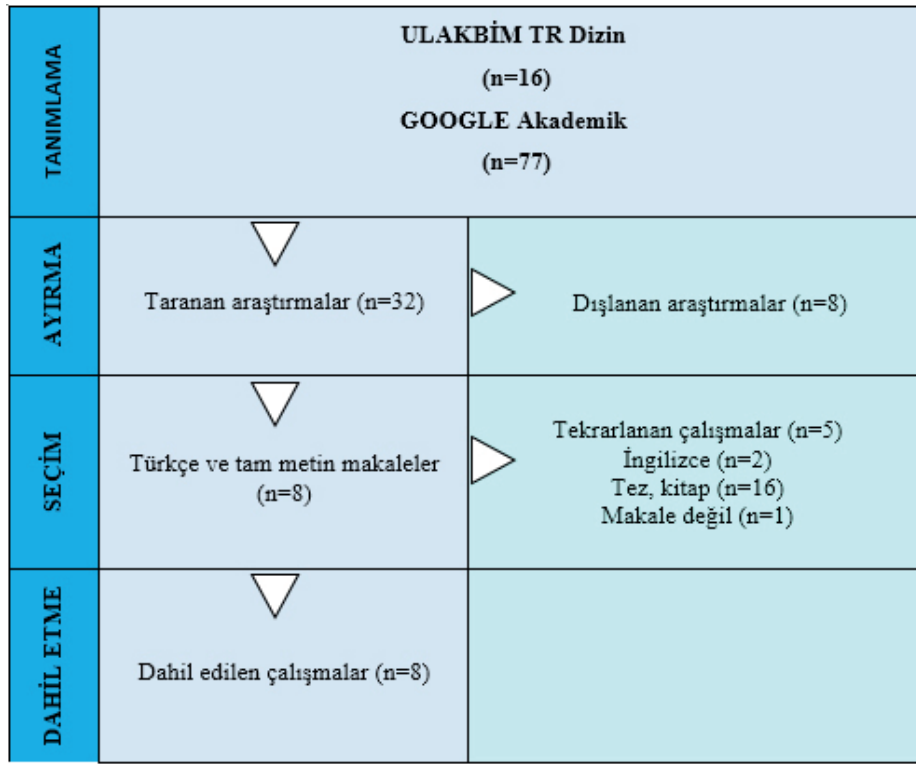
Bu çalışma, ulusal literatürde sağlık çalışanları örnekleminde yapılmış İYK’ne yönelik çalışmaları gözden geçirmek, araştırma sonuçlarındaki benzerlikleri ve farklılıkları ortaya çıkarmak amacıyla sistematik inceleme türünde gerçekleştirilmiştir. İnceleme PRISMA (24) kriterlerine uygun olarak yürütülmüştür.

Çalışma, 2010-2019 tarihleri arasında sağlık alanında yapılan iş yaşam kalitesi konusuyla ilgili yayınların retrospektif taranmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda “iş yaşam kalitesi, sağlık çalışanı, hemşire, hastane” anahtar kelimeleri kullanılarak ULAKBİM TR Dizin veritabanı ve Google Akademik arama motorunda tarama yapılmıştır.

Çalışmaya dahil edilme/dışlanma kriterleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Çalışmaya dahil edilme (Türkçe araştırma makaleleri) ve dışlanma kriterlerine (derlemeler, konu dışı çalışmalar, kongre bildirileri, raporlar, tezler, ders notları, sunumlar, metodolojik araştırmalar, dili Türkçe dışında olan makaleler) göre ulaşılan çalışmalar ele alınmıştır.

**Tablo 1.** Çalışmaya dahil edilme/dışlanma kriterleri

	Dahil edilme ölçütleri	Dışlanma ölçütleri
Ülke/Dil	Türkiye/Türkçe	Diğer
Yıl	2010-2019	Diğer
Örneklem	Hemşire/Sağlık çalışanları	Diğer
Tasarım türü	Tanımlayıcı, kesitsel, ilişki arayıcı	Metodolojik araştırmalar Derlemeler
Yayın türü	Araştırma makalesi	Tezler, kongre bildirileri, raporlar, ders notları, sunumlar
Anahtar Kelime	“İş yaşam kalitesi”, “hemşire”, “sağlık çalışanı”, “hastane”, Tam metin	İş yaşam kalitesi anahtar kelimesi kullanılmasına karşın iş yaşam kalitesine ilişkin ölçüm yapılmayanlar



Şekil 1. Çalışmanın PRISMA (Moher ve ark., 2009) akış şeması

Elektronik ortamda taranarak ulaşılan tüm yazıların başlık ve özet kısımları araştırmacılar tarafından bağımsız olarak gözden geçirilmiştir. Yapılan aramalarda hakemli dergilerde yayınlanan İYK ile ilgili 93 çalışmaya ulaşılarak, dahil edilme kriterlerini tam karşılayan toplam 8 makale inceleme kapsamına alınmıştır. Tarama sonucunda ulaşılan ve bu kriterlere göre değerlendirilip elenen ya da çalışma kapsamına dahil edilen makalelerin dağılımı Şekil 1’de gösterilmektedir.

#### İncelenen değişkenler ve analiz yöntemleri:

Çalışmaya dahil edilen makalelerin sistematik incelemesinde toplam yazar sayısı, yayın yılı, araştırmanın yapıldığı kurum, örneklem sayısı, örneklem türü, kullanılan ölçüm aracı ve araştırma tasarımı incelenerek dağılımları analiz edilmiştir. Sonuçların kategorize edilmesinde ise incelemeye alınan makalelerin tam metinlerine ulaşılarak içerik analizi yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

## Bulgular

Derleme kapsamına alınan toplam sekiz makalenin bibliyografik özellikleri Tablo 2’de sunulmaktadır. Tablo 2’deki bulgular incelendiğinde “İki yazar ve altı” (%37,5) ile “dört yazar ve üstü” (%37,5) değişkenlerinde eşit sayıda makale olduğu ve makalelerin çoğunun 2015-2019 yılları arasında (%87,5) yayımlandığı görülmektedir. Makaleler araştırmanın yapıldığı yere göre incelendiğinde %41,7’si Sağlık Bakanlığı Hastaneleri’nde ve %33,3’ü Üniversite Hastaneleri’nde gerçekleşmiştir. Örneklem sayısı 98 ile 338 arasında değişmekle

Tablo 2. Makalelerin bibliyografik özellikleri (n=8)

Değişken	n	%	
Yazar sayısı	İki yazar ve altı	3	37,5
	Üç yazar	2	25,0
	Dört yazar ve üstü	3	37,5
Yayın yılı	2015-2019	7	87,5
	2010-2014	1	12,5
Anahtar kelimeler (N=28)	İş yaşam kalitesi	6	21,4
	Hemşire	4	14,3
	Hastane	3	10,7
	Kalite	2	7,1
	Diğer (sağlık, çalışma yaşam koşulu, vb.)	13	46,4
Kurum türü (N=12)	Sağlık Bakanlığı Hastaneleri	5	41,7
	Üniversite hastaneleri	4	33,3
	Özel hastaneler	2	16,7
	Diğer	1	8,3
Örneklem türü	Hemşire	4	50,0
	Karma-sağlık çalışanları (hekim, hemşire, ebe, eczacı, vb.)	2	25,0
	Diğer (işçiler, akademisyenler, sağlık çalışanları, idari personel, vb.)	2	25,0
Örneklem sayısı (ED= 98, EY=338)	150 ve altı	2	25,0
	151 – 300	3	37,5
	301 ve üstü	3	37,5
Araştırma tasarımı (N=8)	Tanımlayıcı	4	50,0
	Tanımlayıcı-Kesitsel	2	25,0
	Tanımlayıcı-İlişki arayıcı	2	25,0

\*ED=En Düşük, EY= En Yüksek

birlikte çoğunlukla 151-300 (%37,5) ile 301 ve üstü (%37,5) katılımcı sayıları eşittir. Araştırmaların çoğu tanımlayıcı tasarım türündedir (%50,0) (Tablo 2).

Derleme kapsamına alınan makalelerde İYK'ni ölçmeye yönelik kullanılan veri toplama araçlarının dağılımı Tablo 3'de sunulmuştur. Ölçüm araçları arasında en sık Brooks tarafından geliştirilip Şirin (25) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği"nin (%37,5) kullanıldığı görülmektedir (Tablo 3).

**Tablo 3.** Araştırmalarda kullanılan ölçüm araçları (n=8)

Ölçüm Aracı	Yazarlar / Yıl	n	%
Hemşirelerde İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Alan (2012)	1	12,5
İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon Ölçeği	Çiçek (2005)	1	12,5
İş Hayatı Kalitesi Ölçeği	Aşkun (2007)	1	12,5
Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Ölçek	Deniz ve ark. (2018)	1	12,5
Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği	Şirin (2011)	3	37,5
İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Yıldız (2013)	1	12,5

**Tablo 4.** Sağlık sektöründe iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılarak yapılan çalışmalar

Yazarlar (Yıl)	Araştırmanın türü, yeri ve örnekleme	Kullanılan Ölçek ve Yazarı	Sonuç/Temel Bulgular
Alan ve Yıldırım (2016)	Tanımlayıcı ÇANAKKALE 1 Devlet H. 1 Özel H. 1 Üniversite H. 253 hemşire	Hemşirelerde İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (HİYKÖ) Alan (2012) Ölçeğin alt boyutları: • Hemşirelik yönetimi • Kurum yönetimi • İş koşulları • Fiziksel koşullar • Sosyal olanaklar • Çalışma ortamı	Çalışma sonucunda katılımcıların HİYKÖ'den aldıkları puan ortalaması yüksek bulunmuş, bu durum iş yaşam kalitelerini kötü olarak değerlendirdiklerini gösterdiği bildirilmiştir. Oysaki araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu iş yaşam kalitesine ilişkin öz değerlendirmelerini orta düzeyde belirtmişlerdir. Kurum yönetimi politikaları ve hemşirelik yönetimi iş yaşam kalitelerini en çok etkileyen unsur olarak tespit edilmiştir.  Hemşirelerin iş yaşam kalitelerini etkileyen kişisel ve mesleki değişkenleri incelendiğinde, yaş grupları, kurum, deneyim, birimde çalışma süresi, mesai saati ile ilgili anlamlı farkın olmasına karşın, medeni durum, pozisyon ve çalışılan birimle ilgili anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
Memiş ve ark. (2015)	Kesitsel ve Tanımlayıcı İSTANBUL 1 Sağlık Bakanlığı H. 120 sağlık çalışanı • 41 hekim • 53 hemşire • 26 diğer	İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon Ölçeği Çiçek (2005) İş yaşam kalitesi alt boyutları; 1. İş Ortamı 2. Çalışma Koşulları 3. Sağlanan Hizmetler Motivasyon alt boyutları: 1. Yöneticilerle İlişkiler 2. Ücret Sistemi 3. Teşvik ve Değerlendirme Sistemi 4. Karar Verme Süreci 5. Takım Olma	Araştırmaya dahil olan katılımcıların iş yaşam kalitelerinin üç alt boyut (İş Ortamı, Çalışma Koşulları ve Sağlanan Hizmetler) tarafından etkilendiği belirlenmiştir.  Katılımcıların motivasyonlarının beş alt boyut (Karar Verme Süreci, Yöneticilerle İlişkiler, Teşvik ve Değerlendirme Sistemi, Takım Olma ve Ücret Sistemi) tarafından etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.  İş Yaşam Kalitesi alt boyutları ile motivasyon alt boyutlarının tamamında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. En yüksek anlamlı ilişkinin ise İş Ortamı ile Karar Verme Süreci alt boyutları arasında olduğu bulunmuştur.
Dedeoğlu ve ark. (2016)	Tanımlayıcı  KAYSERİ Organize Sanayi Bölgesi 292 kişi (işçiler, yöneticiler, hastanede çalışan sağlık personeli ve akademik personel)	İşe Gömülmüslük Ölçeği Mitchell ve ark. (2001) Yaşam Yönelimi Ölçeği Scheider ve ark. (1994) İş Hayatı Kalitesi Ölçeği Aşkun (2007) Yaşam Kalitesi Ölçeği Ruut (2012)	Katılımcıların işe gömülmüş olma durumları iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesi algılarını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca sahip olunan işe gömülmüslük durumu iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesine etkisinde iyimserlik faktörünün aracılık etkisine sahip olduğu bulunurken, iyimserlik ile iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. İşe gömülmüslük durumu arttıkça bireylerin iş yaşamı kaliteleri ve yaşam kalitelerinin arttığı bulunmuştur.
Deniz ve ark. (2018)	Tanımlayıcı YALOVA 1 Özel Hastane ve hastaneye bağlı kuruluşlarda 229 personel • 140 sağlık personeli • 32 idari personel • 57 teknik veya destek personeli	Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Ölçek Deniz ve ark. (2018)	Katılımcıların çalışma yaşam kalitesini algısı olumlu bulunmuştur.  Katılımcıların yaşının, cinsiyetinin, medeni durumunun, eğitim durumunun ve hastanedeki çalışma süresinin çalışma yaşam kalitesi algı düzeyi ile arasında anlamlı fark olmadığı bulunurken, görevine göre yapılan karşılaştırmalarda farklılık olduğu bulunmuştur.

**Tablo 4 devamı.** Sağlık sektöründe iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılarak yapılan çalışmalar

Yazarlar (Yıl)	Araştırmanın türü, yeri ve örnekleme	Kullanılan Ölçek ve Yazarı	Sonuç/Temel Bulgular
Şen ve ark. (2017)	Tanımlayıcı-Kesitsel DİYARBAKIR 1 Üniversite H. 334 Hemşire	Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Şirin (2011) Ölçeğin alt boyutları: • İş/çalışma ortamı • Yöneticilerle ilişkiler • İş koşulları • İş algısı • Destek hizmetler	Hemşirelerin %52.4'ü iş yaşam kalitelerinin kötü olduğunu belirtmiştir. Çalışmada, %44'ünün çalışma koşullarından memnun olmadığı, %60.5'inin mesleğini bazen ya da az sevdiği, %58.4'ünün bir şansı daha olsa aynı mesleği bir daha seçmeyeceği belirlenmiştir.  Katılımcıların eğitim durumunun, aylık gelirini yeterli bulma durumunun, aldığı özel eğitim/sertifikaya uygun görevde çalışma durumunun, mesleklerini sevmeye durumunun ve çalıştığı birimi isteyerek seçme durumunun Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalaması üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu saptanmıştır.  Katılımcıların meslekte çalışma süresinin, çalışma şeklinin, aylık nöbet sayısının ve çalışma statüsünün Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalaması üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir.
Ayaz ve Beydağ (2014)	Tanımlayıcı-Kesitsel BALIKESİR 2 Kamu H. 338 Hemşire	Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Şirin (2011) Ölçeğin alt boyutları: • İş/çalışma ortamı • Yöneticilerle ilişkiler • İş koşulları • İş algısı • Destek hizmetler	Hemşirelerin iş yaşam kalitesi orta düzeyde bulunmuştur. Hemşirelerin eğitim düzeyinin, haftalık çalışma süresinin ve meslekte çalışma süresinin Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalaması üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur.  Katılımcıların görevlerinin, görev yerlerinin, çalışma şekillerinin ve aylık nöbet sayılarının Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalaması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu saptanmıştır.
Güçlü ve Kurşun (2018)	Tanımlayıcı KONYA 2 Tıp Fakültesi H. 305 hemşire	Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği Şirin (2011) Ölçeğin alt boyutları: • İş/çalışma koşulları • Yöneticilerle ilişkiler • İş koşulları • İş Algısı • Destek hizmetler	Katılımcıların İYK düzeyi düşük olarak bulunmuştur. Hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki deneyimi, çalışma statüsü, çalıştığı serviste isteyerek çalışma durumu, şimdiki pozisyonda çalışma süresi ve çalışılan birim değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumunun Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalaması üzerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
İnce ve ark. (2015)	Tanımlayıcı MERSİN 1 Devlet H. 98 sağlık personeli • 19 doktor, • 21 sağlık memuru • 2eczacı • 28 hemşire • 20 ebe • 8 veri hazırlama kontrol işletmeni	DUWAS İşkoliklik Ölçeği (Doğan ve Tel, 2011) Ölçeğin Alt Boyutları: • Aşırı Çalışma • Kompulsif Çalışma İşYaşam Kalitesi Ölçeği (Yıldız, 2013). Ölçeği Alt Boyutları: • İş-yaşam dengesi • İşin Özellikleri • Yönetimsel Davranışlar • Ödül-Yarar	Katılımcıların işkolik olma durumu ve iş yaşam kalite düzeyleri orta seviyede bulunmuştur. Sağlık çalışanlarının bazı demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum, pozisyon ve hizmet süresi) işkoliklik davranışları ve iş-yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir fark oluşturmadığı bulunmuştur. Katılımcıların sadece eğitim düzeyinin iş yaşam kaliteleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu saptanmıştır. İşkoliklik davranışı iş yaşam kalitesinin alt boyutundan biri olan iş yaşam dengesini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanları ile iş yaşam kalitesi konusunda 2010-2019 yılları arasında ulusal literatürde yayınlanan çalışmalar Tablo 4'te yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda çalışmaların 2015, 2016 ve 2018 yıllarında yayımlandığı ve çalışmaların çoğunlukla Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde (n:5) ve hemşire (n:4) örnekleminde gerçekleştiği bulunmuştur. Derleme kapsamına alınan makalelerin çoğu tanımlayıcı (n:4) tiptedir. Çalışmalarda araştırmacılar iş yaşam kalitesini geçerli ve güvenilir ölçek kullanarak belirlemişler (n: 8) ve ek olarak "motivasyon", "işkoliklik" ve "işe gömülmüslük" ölçekleri ile ilişki aramışlardır (Tablo 4).

## Tartışma

Çalışanların verimli bir şekilde çalışabilmesi ve kurumlarda başarılı sonuçlar elde edilebilmesi için iş yaşam kalitesi (İYK) kavramının önemi yadsınamaz bir gerçektir. Mevcut kaynakların eksikliği, yeterli olmayan çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, çalışanları etkileyerek işe bağlılığı, başarıyı, performansını etkileyebilir (26). Sağlık kurumu yöneticileri verimliliği sağlayabilmek için gerekli önlemleri almalıdır. Kurumdaki verimliliğin devamının sağlanabilmesi İYK'nin geliştirilmesi ile ilişkilidir (27). Uygun çalışma ortamı,

yeterli ücret, ödüllendirme, iş birliği, kişiler arası iletişim ve sağlıklı ilişkilerin sürdürülmesi, vb. uygulamalarla İYK gelişimi sağlanmalı ve çalışanlar karar verme sürecine dahil edilmelidir (26, 28).

Bu sistematik derleme İYK konusu ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlayacak nitelikte hazırlanmıştır. Literatür tarama sonucunda 2010 yılından itibaren sağlık alanında yapılan çalışmalar dahil edilmiştir. Çalışmaların çoğu sadece hemşire örnekleminde yapılmış (1, 27, 29, 30) diğerlerinde ise hemşirelerin de bulunduğu diğer sağlık çalışanları ele alınmıştır. Çalışmalar arasında yer alan hemşire örnekleminde yapılan araştırmalara bakıldığında bazılarında İYK ortalamasının yüksek (1) ya da olumlu (31) olduğu bulunurken; bir çalışmada düşük (27) ya da kötü düzeyde (30) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık çalışanları örnekleminde yapılan bir çalışmada ise İYK düzeyinin orta düzeyde olduğu (32) bulunmuştur. Literatürde, kurum çalışanlarının İYK düzeylerinin yüksek olması, çalışma ortamlarından ve koşullarından memnun olmalarının performanslarında artış olmasına olanak tanıyacağı (28); daha mutlu ve daha istekli çalışacakları ve oluşabilecek hataların azalmasına katkı sağlayacağı ifade edilmiştir (10). Saygılı ve arkadaşları (21) bir kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine ilişkin algılarını değerlendirdiği bir araştırmada, çalışanların yaşam kalitelerini iyi düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Ayrıca araştırmada hekimlerin çalışma yaşam kalitesi algısının hemşirelerden ve diğer sağlık personelinin daha iyi olduğu vurgulanmıştır (21). Çalışma koşullarının uygun olmaması, stres ve iş yükü fazlalığı İYK'sini olumsuz etkileyen bir unsurdur (22, 33). Çalışanların fazla mesai yapması, gece vardiyasının sıklığı, ekipman yetersizliği, dinlenme zamanlarının azlığı vb. durumlar İYK algılarını olumsuz etkileyebilmektedir (1). Nitekim literatürde yer alan ve farklı örneklem gruplarında yapılan çalışma sonuçlarında da iş yükü yoğunluğu arttıkça iş/çalışma yaşam kalitelerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır (22, 34).

Yapılan çalışmaların (1, 27, 29, 30) çoğunda İYK kavramı ile ilişkili faktörler ele alınmış ve İYK'yi nasıl algıladıkları (31) ve etkileyen etmenler (11, 32, 35) üzerine durulmuştur. Bu çalışmaların çoğunda, İYK'yi etkileyen faktörlere bakıldığında yaş, eğitim durumu, çalıştığı pozisyon (hemşire, yönetici vb.), çalıştığı birim (cerrahi klinikleri, dahiliye klinikleri, yoğun bakım, acil servisi vb.), haftalık çalışma saati vb. etmenler ele alınmıştır. İncelenen çalışmalarda benzer/farklı sonuçlar elde edilmiştir. Benzer sonuçlar arasında: HİYKÖ toplam puan ortalamasının meslekte çalışma süreleri değişkeni ile arasında anlamlı bir farkın olmadığı (1, 29, 30), bireylerin aldıkları eğitim sertifikalarına uygun görevde çalışma durumu ile arasında ise anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (29, 30). Bireylerin HİYKÖ toplam puan ortalamaları ile eğitim durumları arasında anlamlı farkın olduğu bulunmuştur (27, 30). İncelenen çalışmalarda farklı sonuçlar arasında: Ayaz ve Beydağ'ın (29) yaptığı çalışmada haftalık çalışma saatinin HİYKÖ toplam

puanıyla arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunurken; Alan ve Yıldırım'ın (1) yaptığı çalışmada ise 61 saat ve üzeri çalışan hemşirelerin 45 saat çalışan hemşirelere göre puan ortalamaları anlamlı farkla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaş grupları ile HİYKÖ arasında Güçlü ve Kurşun'un (27) yaptığı çalışmada anlamlı fark bulunurken; Alan ve Yıldırım'ın (1) çalışmasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Sistematik derleme kapsamında incelenen bir çalışmada İYK ve işe gömülmüslük arasında elde edilen ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır (35). Sağlık çalışanları örnekleminde işe gömülmüslük ile İYK arasındaki ilişkiyi ele alan bu çalışmada incelenenlerden farklı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, Kanten ve arkadaşları (36) tarafından bankacılar ile yapılan bir çalışmada İYK'nin çalışanların işe gömülmüslük düzeyleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Çalışma sonucuna göre; çalışanların yeterli ve adil ücret alma, gelişimlerine fırsat tanınma, kurum içi ilişkilerde destek görme ve olumlu insan kaynakları uygulamaları vb. olumlu çalışma koşullarını algıladıklarında işte kalmalarında istekli olabileceği ve kurumlarına bağlı olma eğiliminde olabileceği düşünülmüştür (36). İşkolik davranışların İYK'ye etkisinin belirlendiği bir çalışmada; katılımcıların İYK'leri ile eğitim düzeyi değişkenden elde edilen analizler sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (32). İYK ile motivasyon ilişkisinin incelendiği başka bir çalışmada ise İYK alt boyutları (çalışma koşulları, iş ortamı, sağlanan hizmetler) ile motivasyon alt boyutlarının (teşvik ve değerlendirme süreci, yöneticilerle ilişkiler, karar verme süreci, takım olma, ücret sistemi) tamamında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (11). Alan yazınında İYK'nin, çalışanların motivasyonu ve rekabet becerisini etkileyen bir unsur olduğu belirtilmiştir. Motivasyon düzeyi düşük olan çalışanların ve çalıştıkları ortam koşullarının yetersiz olduğu kurumlarda personelin etkin ve verimli olmasının zor olacağı bu nedenle yöneticilerin çalışanlarının İYK ve motivasyon düzeylerini iyileştirmeleri için çalışmalar yapması gerekeceği ifade edilmiştir (37). Saygılı ve arkadaşları (38) sağlık kurumu yöneticilerinin organizasyonel hedeflere ulaşabilmesi için İYK'nin gelişimini sağlamaya yönelik uygun politikalar geliştirmeleri ve huzurlu, mutlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmaya yönelik çaba göstermeleri önerilmiştir (38).

## Sonuç

Sonuç olarak; sistematik incelemeyle elde edilen bu kanıtlar gelecekteki çalışmalar için bir fikir oluşturmaktadır. Böylelikle klinik alanda oluşabilecek işten ayrılma, verimliliğin ve performansın düşmesi vb. sorunların çözülmesine ve düzenleyici gerekli önlemlerin alınmasına ışık tutacak ve bilime katkı yaparak literatürün gelişmesini sağlayacaktır. Çalışanların refahının temelini oluşturan İYK gibi önemli bir konunun sağlık çalışanlarında daha kapsamlı ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının İYK düzeylerini bilmek, onların iş yaşamları hakkındaki düşüncelerinin bilinmesini

sağlayacaktır. İYK düzeyinin artırılmasında kurum yönetimine büyük görevler düşmektedir. Yeterli istihdam sağlanmalı, çalışma süreleri iyileştirilmeli, kişiye uygun iş anlayışı benimsenmeli, performans artışı için motivasyon sağlanmalıdır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış Bağımsız.

**Yazar Katkıları:** Fikir - GK, HA; Tasarım - GK, HA; Analiz ve/veya Yorum - GK, HA; Literatür Taraması - GK, HA; Yazıyı Yazan - GK, HA; Eleştirel İnceleme - GK, HA

**Çıkar Çatışması:** Yazarların herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Author Contributions:** Concept - GK, HA; Design - GK, HA; Analysis and/or Interpretation -GK, HA; Literature Search - GK, HA; Writing - GK, HA; Critical Reviews - GK, HA

**Conflict of Interest:** The authors do not have any conflicts of interest.

**Financial Disclosure:** The authors declared that this study has received no financial support.

## Kaynaklar

- Alan H, Yıldırım A. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2016;2(3):86-92.
- Uğur E, Abaan S. Hemşirelerin iş yaşamının kalitesi ve etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. Türkiye Klinikleri J Med Sci. 2008;28(3):297-310.
- Tüfekçi A. Hemşirelerin iş performanslarının tükenmişlik düzeyleri açısından incelenmesi: tersiyer merkez uygulaması. [Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2019.
- Akar H, Üstüner M. İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2017;18(2):159-176.
- Demir M. İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış. 2011;11(3):453-464.
- Yılmaz A, Tanrıverdi H. Örgütsel destek algısı üzerinde iş yaşam kalitesinin rolü: Beş yıldızlı otel aşçıları üzerine ampirik bir araştırma. International Journal of Management and Administration. 2017;1(2):83-105.
- Sezici E. Çalışma yaşamı kalitesi, işyerinde sapkın davranış ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2014;(41):235-246.
- Yıldız SM. Spor ve fiziksel etkinlik işletmelerinde iş yaşam kalitesinin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi. Ege Akademik Bakış. 2013;13(3):317-324.
- Çiçek D. Örgütlerde motivasyon ve iş yaşam kalitesi: Bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin motivasyon seviyelerinin tespit edilerek iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi üzerine bir araştırma. [Doktora Tezi]. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
- Kılıç R, Keklik B. Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi. 2012;14(2):147-160.
- Memiş K, Hoşgör H, Boz C, Gün İ, Hoşgör DG. İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi örneği. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 2015;5(4):220-230.
- Erdem M. Öğretmen algılarına göre liselerde iş yaşamı kalitesi ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. 2010;16(4):511-536.
- Farid H, Izadi Z, Ismail IA, Alipour F. Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. The Social Science Journal. 2015;52(1):54-61.
- Demir T. Meslek lisesi öğretmenlerinin iş yaşam kalitesine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
- Gillet N, Foukueureau E, Bonnoud-Antignac A, Mokoukolo R, Colombat P. The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: a cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies. 2013;50(10):1359-1367.
- Rathi N. Relationship of quality of work life with employees' psychological well-being. International Journal of Business Insights & Transformation, 2009;3(1):52-60.
- Nayeri ND, Salehi T, Noghabi AA. Quality of work life and productivity among Iranian nurses. Contemporary Nurse. 2011;39(1):106-118.
- Martins N, Van Der Berg Y. Applying structural equation modelling to exploring the relationship between organisational trust and quality of work life. Proceedings of the European Conference on Information Management. 2012;186-194.
- Erdem M. The level of quality of work life to predict work alienation. Educational Sciences: Theory & Practice. 2014;14(2):534-544.
- Çetinkanat AC, Kösterelioglu MA. Relationship between quality of work life and work alienation: research on teachers. Universal Journal of Educational Research. 2016;4(8):1778-1786.
- Saygılı M, Avcı K, Sönmez S. Sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine ilişkin bir değerlendirme: Bir kamu hastanesi örneği. The Journal of Academic Social Science Studies. 2016; 52:437-451.
- Altay M, Turunç Ö. İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2018;9(17):191-229.
- Çatak T, Bahçecik N. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 2015;5(2):85-95.
- Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, et al. Reprint—preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. Physical Therapy. 2009;89:873-80.
- Şirin M. Hemşirelik iş yaşamı kalitesi ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. [Yüksek Lisans Tezi]. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2011.
- Erat Ş, Korkmaz M, Çimen V, Yahyoğlu G. Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi. 2011;1(1):48-76.
- Güçlü A, Kurşun Ş. Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve ilişkili faktörler. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi. 2018;26(3):187-197.
- Tokmak M. Çalışanların iş yaşam kalitesinin bağlamsal ve görev performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2021;19:54-68.
- Ayaz S, Beydağ KD. Hemşirelerin iş yaşamı kalitesini etkileyen etmenler: Balıkesir örneği. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2014;1(2):60-69.
- Şen MA, Saka G, Evreüz Y. Dicle Üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerde iş yaşamı kalitesi ve etkileyen etmenlerin değerlendirilmesi. Journal of Human Sciences. 2017;14(1):131-144.
- Deniz S, Çimen M, Erkoç B, Yüksel O, Öksüz M. Hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algısına yönelik bir araştırma. İşletme Bilimi Dergisi. 2018;6(2):61-73.
- İnce M, Gül H, Oktay E, Candan H. İşkolik davranışlarının iş-yaşam kalitesine etkileri üzerine sağlık sektöründe bir uygulama. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2015;3(13):40-59.
- Zare MH, Ahmadi B, Sari AA, Arab M, Kor EM. Quality of working life on residents working in hospitals. Iranian Journal of Public Health. 2012;41(9):78.
- Lai SL, Chang J, Hsu LY. Does effect of workload on quality of work life vary with generations?. Asia Pacific Management Review. 2012;17(4).
- Dedeoğlu T, Özdevecioğlu M, Oflazer S. Örgütlerde işe gömülmüşlüğü (job embeddedness) çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: iyimserliğin rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2016;(47):135-146.
- Kanten P, Kanten S, Ozer A, Bulbul F. The effect of work life quality on emotional exhaustion and job embeddedness: the role of perfectionism. PressAcademia Procedia (PAP). 2018;7:31-38.
- Aba G. İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama. [Yüksek Lisans Tezi]. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.
- Saygılı M, Avcı K, Sönmez S. Quality of work life and burnout in healthcare workers in Turkey. Journal of Health Management. 2020;22(3):317-329.