

# İŞLETME BİLİMİ DERGİSİ

THE JOURNAL OF  
BUSINESS SCIENCE



**JOBS**

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2018  
Cilt:6 Sayı:2



Sakarya Üniversitesi / Sakarya University  
İşletme Fakültesi / Sakarya Business School

i

Cilt/Volume : 6  
Sayı/Issue : 2  
Yıl/Year : 2018

ISSN: 2148-0737  
DOI: 10.22139/jobs

## İNDEKS BİLGİLERİ/ INDEXING INFORMATION



ii



*Kurucu Sahip/Founder*

Prof. Dr. Gültekin YILDIZ

*İmtiyaz Sahibi / Owner*

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

*Editör / Editor*

Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT

*Editör Yardımcıları / Assoc. Editors*

Doç. Dr. Mustafa Cahit ÜNĞAN

*Danışma Kurulu/Advisory Board*

Prof. Dr. Ahmet Vecdi CAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Bülent SEZEN	Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU	Atılım Üniversitesi
Prof. Dr. Erman COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Kadir ARDIÇ	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Mehmet BARCA	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ	İstanbul Şehir Üniversitesi
Prof. Dr. Orhan BATMAN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Recai COŞKUN	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Remzi ALTUNIŞIK	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Sıdıka KAYA	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr. Şevki ÖZGENER	Nevşehir Üniversitesi
Prof. Dr. Türker BAŞ	Galatasaray Üniversitesi
Doç. Dr. Surendranath Rakesh JORY	Southampton Üniversitesi

*Yayın Kurulu / Editorial Board*

*Prof. Dr. Kadir ARDIÇ*  
*Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT*  
*Doç. Dr. Mustafa Cahid ÜNĞAN*

*Sekreteryaya / Secreteria*

*Arş. Gör. Özgün ÜNAL*  
*Arş. Gör. Mustafa AMARAT*  
*Arş. Gör. Ayhan DURMUŞ*  
*Arş. Gör. Gülcan KAHRAMAN*

iv

Dergimize yayınlanmak üzere gönderilen makalelerin yazımında etik ilkelere uyulduğu ve yazarların ilgili etik kurulundan gerekli yasal onayları aldığı varsayılmaktadır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir. İşletme Bilimi Dergisi'nde yer alan makalelerin bilimsel sorumluluğu yazara aittir. Yayınlanmış eserlerden kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

It is assumed that the articles submitted for publication in our journal are written in ethical principles and the authors have obtained the necessary legal approvals from the relevant ethics committee. The responsibility of this matter belongs to the authors. Scientific responsibility for the articles belongs to the authors themselves. Published articles could be cited in other publications provided that full reference is given.

İşletme Bilimi Dergisi; [www.dergipark.gov.tr/jobs](http://www.dergipark.gov.tr/jobs) Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi [jobs@sakarya.edu.tr](mailto:jobs@sakarya.edu.tr) Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan/SAKARYA

## *Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler* *Reviewers List of This Issue*

*İşletme Bilimi Dergisi*  
2018  
Cilt:6 Sayı:2

Prof. Dr. Hasan Tutar	Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. İsmet Hakkı Eraslan	Düzce Üniversitesi
Prof. Dr. Ümmühan Aslan	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Doç. Dr. Ali Taş	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Cavit Yeşilyurt	Atatürk Üniversitesi
Doç. Dr. Hakan Tunahan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Harun Kırılmaz	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Kazım Ozan Özer	Nişantaşı Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Akbolat	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Mahmut Hızıroğlu	Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Ali Alan	Cumhuriyet Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Çimen	Acıbadem Üniversitesi
Doç. Dr. Muammer Mesci	Düzce Üniversitesi
Doç. Dr. Musa Said Döven	Osmangazi Üniversitesi
Doç. Dr. Mustafa Cahid Ünğan	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Uğurluoğlu	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr. Taşkın Kılıç	Gümüşhane Üniversitesi
Doç. Dr. Yasemin Özdemir	Sakarya Üniversitesi
Doç. Dr. Yunus Emre Öztürk	Selçuk Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yağmur Ersoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ali Yılmaz	Kırıkkale Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren	Acıbadem Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emrah Özsoy	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Emre Oruç	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Ersin İrk	Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Füsün Küçükbay Gökalp	Celal Bayar Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Hakan Murat Arslanhan	Düzce Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Osman Uslu	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Samet Güner	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Sedat Durmuşkaya	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Serkan Deniz	Yalova Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Şule Yıldız	Sakarya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun Yılmaz	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Sizlerin özverili çalışmaları ve desteği ile İşletme Bilimi Dergisi'nin 2018 yılı ikinci sayısı (Cilt 6, Sayı 2) huzurlarımızdayız. Dergimize her sayıda sizlerden gelen destek ve talep farklı disiplinlere yayılarak artmakta ve buna paralel dergi yönetimimiz her sayıda mümkün olduğunca daha fazla makale yayınlamak için çaba sarf etmektedir. Bu sayıda işletme biliminin turizm, sağlık yönetimi, muhasebe ve finans, örgütsel davranış, stratejik yönetimi ve sayısal yöntemler gibi farklı disiplin alanlarından biri İngilizce ve ikisi literatür incelemesi olmak üzere toplam 13 makaleye yer veriyoruz.

“Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı ile Bir Değerlendirme” başlıklı bu sayının ilk makalesinde Serra YURTKORU ve Seçil TAŞTAN öz-bilinç ve olumlu gelecek beklentileri kavramlarını incelemekte ve öz-bilincin bireylerin geleceğe dair beklentilerindeki rolünü ortaya koymaktadır. 280 öğrenci üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında öğrencilerin öz-bilinç düzeyleri ve geleceğe ilişkin olumlu beklentilerinin ortalamanın üzerinde olduğunu tespit eden yazarlar, öğrencilerin geleceğe ilişkin beklentilerini öz-bilincin olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır.

vi

Dergimize Sayısal yöntemler ve sağlık yönetimi alanında değerli katkılarını sunan Keziban AVCI “Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının TOPSIS Yöntemi ile Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmalarında bir eğitim ve araştırma hastanesinin finansal performansı ve finansal faaliyetlerinin karşılaştırmalı olarak incelemekte, yıllar içindeki başarı durumunun sıralamakta ve TOPSIS yönteminin hastaneler için de bir finansal performans ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini göstermektedir.

“Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığın ve Sermaye Yapılarına Etkisi” başlıklı çalışmaları ile Fırat ALTINKAYNAK, Sedat DURMUŞKAYA ve Enes ÖZCAN, çalışmalarında veri analizi yöntemini kullanarak turizm sektöründe faaliyet gösteren ve hisseleri Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin mali tablolarında raporlanan marka değerinin, şirketlerin kârlılığın etkisi ile toplam varlıkları ve toplam sermayeleri içindeki paylarını analiz etmektedir.

Serkan DENİZ, Mesut ÇİMEN, Beyza ERKOÇ, Onur YÜKSEL ve Metin ÖKSÜZ tarafından yazılan “Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam

*Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmada yazarlar, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya koydukları çalışmalarında 229 hastane çalışanından elde ettikleri verilerden yararlanarak hastane çalışanlarında genel olarak çalışma yaşam kalitesi algısının olumlu olduğu belirlenmişlerdir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevlerine göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır.*

*“The Characteristics of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study” başlıklı İngilizce yazılan çalışmalarıyla Esra DİL, Mustafa Abdül Metin DİNÇER ve Tuğba Onur Türk dış ticaret şirketlerinin içinde faaliyette bulunduğu ekosistem ve büyüme eğilimlerine odaklanarak firmaların niteliklerini ortaya çıkarmaktadır. Kalitatif yöntem kullanılan çalışmada, 79 firmanın özelliklerini içerik analizi kullanılarak elde edilen bulgulara göre işletmeler yoğunlukla, Marmara Bölgesi’nde kurulmuş olup; Anonim şirket yapısına sahiptir, 200 ve üzerinde çalışanı vardır ve imalat sektöründe faaliyette bulunmaktadır. Firmaların sektördeki konumlanmaları kaliteye odaklıdır. İlgi alanında büyüyen ve çeşitlendirme kullanmayan firmalardan oluşmaktadır.*

*Canan Gamze BAL ve Fatma Nur KARAKUŞ “Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi” başlıklı çalışmalarında; farklılıkların yönetimi konusunda 2003-2017 yılları arasında yapılmış olan toplam 52 adet lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) tez çalışmasını incelemişlerdir. Yazarlara göre, farklılıkların yönetimi konusunda az sayıda tez çalışması yapılmıştır, tezler genellikle işletme bölümünde yoğunlaşmakta ve diğer alanlarda sınırlı sayıda kalmaktadır.*

*Serkan EREBAK ve Zehra TARHAN “Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi” başlıklı çalışmalarıyla giderek önemi artan ve yaşlı nüfusu arttığı için ileride çok daha önemli hale gelecek olan yaşlı bakımında çalışan emekçilerin duygusal emekleri ile iş yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmanın sonucuna göre, yaşlılara karşı geliştirilen tutum ile iş yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır ve yaşlı bakım*



alanında tutum ve davranışlar kişilerin genel olarak hayatlarını da etkilemektedir.

Gülçin ÖZBAY ve Mehmet SARIŞIK, "Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi" başlıklı çalışmalarında otel müşterilerinin satın alma karar sürecinde otel tercihi yaparken sanal ortamda ne kadar zaman geçirildiği ve bu sürenin katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktadırlar. Çalışmanın sonucunda teknoloji gelişimiyle beraber konaklama işletmesi tercihlerinde insanların internet üzerinde yoğun zaman harcamaya yöneldikleri ortaya konulmaktadır.

"İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin AHP ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi" başlıklı çalışmalarıyla Hakan ÇELİK, Recep YILMAZ ve Kamil TAŞKIN, İşletme düzeyi faaliyet giderlerinin maliyetlere ve karlılık düzeyine etkisini araştırmaktadır.

Recep KIRBOĞA ve Oya AYTEMİZ SEYMEN Erdek/Balıkesir'de kamu güvenlik sektöründe faaliyette bulunan kurum ve kuruluşlarda görevli 550 kişi üzerinde yaptıkları "Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi" başlıklı çalışmalarında; psikolojik sözleşme ihlâli algısının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve pozitif, lider-üye etkileşimi üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Çalışmanın sonucuna göre, lider-üye etkileşiminin, psikolojik sözleşme ihlâli algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkide aracılık etkisi bulunmaktadır.

Özgül YÜKSEKBİLGİLİ tarafından örgüt ikliminin çalışanlarına etkisini ortaya koymak amacıyla TRC1 bölgesinde yapılan "TRC1 Bölgesinde Kamu ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri" başlıklı çalışmada çalışanların örgüt iklimi algılaması ile örgütsel bağlılık davranışları arasında ilişki araştırılmaktadır.

Bu sayıdaki iki literatür incelemesinden ilki olan ve Erkan POYRAZ ve Serenay BİLGE tarafından hazırlanan "KOBİ'lerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Literatür Araştırması" başlıklı çalışmada KOBİ'lerde stratejik finansal yönetimin nasıl uygulandığı açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya göre KOBİ'lerde değişen dünyanın yeni ekonomisinde finansal sorunlara tam bir çözüm geliştirilememiştir ve bu durum KOBİ'lerin piyasadaki rekabet gücünü azaltmaktadır.

*Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi başlıklı çalışmada Ramazan BAŞ, 2002-2017/9 dönem aralığındaki toplam 63 bilimsel/akademik araştırma incelenmektedir.*

*İşletme Bilimi Dergisi  
2018  
Cilt:6 Sayı:2*

*Görüldüğü gibi, dergimizin bu sayısı da işletmeciliğin farklı disiplinlerinde değerli bilim insanlarının kıymetli çalışmalarıyla oldukça zengin bir şekilde hazırlanmıştır. Dergi politikası olarak bundan sonraki sayılarımızda da işletme bilimine dayalı farklı disiplinlerden gelen çalışmaları yayınlamaya özen göstereceğiz. Bu sayımızda göndermiş oldukları makaleler ile dergimize katkı sağlayan tüm yazarlarımıza, dergimize gönderilen makalelerin değerlendirilmesi için kıymetli vakitlerini ayıran saygıdeğer hakemlerimize ve makalelerin dergide yayınlanmaya hazır hale gelmesi için yoğun bir gayret gösteren editör kurulumuz ve dergi sekretaryamıza teşekkürü borç bilirim. Dergimizin okurlarımız ve bilim insanlarına faydalı olması dileklerimizle sonraki sayılarımızda işletmeciliğin güncel çalışmalarını bilim dünyasının hizmetine sunmak için siz değerli bilim insanları ve araştırmacıların katkılarını bekliyoruz.*

*Saygılarımızla...*

**Doç. Dr. Mahmut AKBOLAT**  
**Editör**

**ix**

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 2

### Araştırma Makaleleri/Research Articles

- Öz-Bilinç Algısının Olumlu Gelecek Beklentisine Etkisi: Pozitif Psikoloji Ve Kaynak Odaklı Yaklaşım Arka Planı İle Bir Değerlendirme**  
*The Impact Of Perceived Self-Consciousness On Positive Future Expectation: An Evaluation With Positive Psychology And Resource-Based Approach* 1-24  
*Prof. Dr. Serra YURTKORU, Doç. Dr. Seçil Bal TAŞTAN*
- 
- Ankara İl Merkezindeki Bir Eğitim Ve Araştırma Hastanesinin Finansal Performansının Topsis Yöntemi İle Değerlendirilmesi**  
*Evaluation Of Financial Performance Of A Training And Research Hospital In The Center Of Ankara Province By Topsis Method* 25-44  
*Dr. Öğr. Üyesi Keziban AVCI*
- 
- Turizm Şirketlerinde Raporlanan Marka Değerinin Şirketlerin Kârlılığna Ve Sermaye Yapılarına Etkisi**  
*Effectiveness Analysis Of The Accountable Trademark Value On The Profitability And The Capital Structures In Tourism Companies* 45-60  
*Öğr. Gör. Fırat ALTINKAYNAK, Dr. Öğr. Üyesi Sedat DURMUŞKAYA, Arş. Gör. Enes ÖZCAN*
- 
- Hastane Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesi Algısına Yönelik Bir Araştırma**  
*A Study Based On Hospital Employees' Quality Of Work Life Perception* 61-73  
*Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ, Doç. Dr. Mesut ÇİMEN, Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ, Öğr. Gör. Onur YÜKSEL, Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ*
- 
- The Characteristics Of Turkish Foreign Trade Companies: A Field Study**  
*Türk Dış Ticaret Firmalarının Karakteristikleri: Bir Saha Araştırması* 75-97  
*Dr. Öğr. Üyesi Esra DİL, Dr. Mustafa Abdül Metin DİNÇER, Tuğba ONUR*
- 
- Farklılıkların Yönetimi Konusu Üzerine Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi: 2003-2017 Dönemi**  
*A Content Analysis On Graduate Thesis On Diversity Management: 2003-2017 Period* 99-113  
*Doç. Dr. Canan Gamze BAL, Fatma Nur KARAKUŞ*
- 
- Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek Ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi**  
*Working In Eldercare Facilities: The Relationship Among Attitude, Emotional Labor And Work-Life Balance Satisfaction* 115-133  
*Psk. Dr. Serkan EREBAK, Uzm. Psk. Zehra TARHAN*
- 
- Satın Alma Karar Sürecinde Otel Müşterilerinin İnternet Kullanım Alışkanlıklarına Yönelik Durum Analizi**  
*An Investigation On Internet Use Habits Of Hotel Customers During Purchase Decision* 135-158  
*Dr. Öğr. Üyesi Gülçin ÖZBAY, Prof. Dr. Mehmet SARIŞIK*

## İÇİNDEKİLER/CONTENTS

Yıl (Year) 2018 Cilt (Vol.) 6 Sayı (No) 1

---

### İşletme Düzeyi Faaliyetlerinin Sipariş Karlılığına Etkisinin Ahp Ve TOPSİS Yöntemleriyle Analiz Edilmesi

*The Analysis Of The Effect Of Management Level Activities On Order Profitability Level With Ahp And TOPSIS Methods* 159-187

*Hakan ÇELİK, Doç. Dr. Recep YILMAZ, Dr. Öğr. Üyesi Kamil TAŞKIN*

---

### Örgütlerde Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

*The Relationship Between Perception Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism In Organizations: The Mediating Effect Of Leader Member Exchange* 189-216

*Prof. Dr. Oya Aytemiz SEYMEN, Recep KIRBOĞA*

---

### TRC1 Bölgesinde Kamu Ve Özel Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri

*The Effects Of The Factors Of Organization Climate On Organizational Commitment In Public And Private Healthcare Organizations In TRC1 Region* 217-238

*Özgül YÜKSEKBİLGİLİ*

---

## Literatür Derlemesi/Literature Review

---

### Kobilerde Stratejik Finansal Yönetim Uygulamasına Yönelik Ulusal Literatür Araştırması

*A National Literature Review Of Strategic Financial Management In Small And Medium Sized Enterprises* 239-252

*Prof.Dr. Erkan POYRAZ, Serenay BİLGE*

---

### Borsa İstanbul İçin Yapılan Yarı-Güçlü Formda Piyasa Etkinliği Testi Çalışmaları Üzerine Bir Literatür İncelemesi

*A Literature Review Of Semi-Strong Form Market Efficiency Test Studies Carried Out For Borsa Istanbul* 253-285

*Öğr. Gör. Ramazan BAŞ*

---

## HASTANE ÇALIŞANLARININ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ALGISINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Hastane  
Çalışanlarının  
Çalışma Yaşam  
Kalitesi Algısı

**Dr. Öğr. Üyesi Serkan DENİZ**

Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu  
serkand100@gmail.com

ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-8093-1336](https://orcid.org/0000-0002-8093-1336)

**Doç. Dr. Mesut ÇİMEN**

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi  
mesut.cimen@acibadem.edu.tr

ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0937-9411](https://orcid.org/0000-0002-0937-9411)

**Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ**

Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu  
beyzahatipoglu@windowslive.com

ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0035-6782](https://orcid.org/0000-0002-0035-6782)

**Öğr. Gör. Onur YÜKSEL**

Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu  
onuryuksel41@gmail.com

ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0055-1326](https://orcid.org/0000-0002-0055-1326)

**Öğr. Gör. Metin ÖKSÜZ**

Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
metinoksuz54@gmail.com

ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-4127-3200](https://orcid.org/0000-0003-4127-3200)

### ÖZ

**Amaç:** Bu çalışma ile hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşarak farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma, Nisan 2018'de Yalova'da hizmet sunan özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma yaşam kalitesine ilişkin katılımcıların algı düzeyini belirlemek için, Chinomona ve Dhurup'un (2014), Donaldson ve arkadaşlarının (1999) çalışmasından uyarlanmış oldukları ölçek kullanılmıştır. Araştırma kapsamında 229 adet anket formu toplanmıştır.

**Bulgular:** Araştırma ile katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının genel olarak olumlu olduğu belirlenmiştir. Yine araştırma ile çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak görevine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

**Sonuç:** Çalışma yaşam kalitesinin çalışanlar, kurumlar, hastalar ve diğer paydaşlar açısından birçok konuya etki ettiği düşünüldüğünde, çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin olumlu çıkması hastaneler açısından istenilen bir durumdur. Bu durumun sürdürülebilir ve daha da iyi olabilmesi için, hastane yönetimlerinin çalışma yaşam kalitesine yönelik çalışmalar yapması ve gerekli hallerde iyileştirmeler yapması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşam Kalitesi, Sağlık Kurumu, Hastane

## A STUDY BASED ON HOSPITAL EMPLOYEES' QUALITY OF WORK LIFE PERCEPTION

### ABSTRACT

**Aim:** The aim of this study is to determine the level of quality of work life (QWL) perception levels of hospital employees, and to examine whether their QWL levels differ according to different demographic characteristics.

**Method:** The study was performed in April 2008 in a private hospital, and its sub-branches, operating in Yalova. In the study, survey methodology was used to collect data. In order to determine the participants' QWL level, Chinomona and Dhurup's (2014) scale was used, which was originally adapted from Donaldson et al. (1999) study. In total, 229 survey forms were collected.

**Findings:** In this study, it was found that participants' quality of work life perception level is positive in general. Moreover, it was found that participants' QWL perception level does not show any statistically significant difference in terms of participants' gender, age, education, marital status, and working duration in the hospital, however it shows statistically significant difference in terms of position.

**Conclusion:** When the influence of quality of work life on employees, organizations, patients, and the other stakeholders is taken into account, a positive QWL perception level is a desired situation by hospitals. In order to maintain and improve this situation, it is recommended that the hospital

managements should carry out studies related to quality of work life, and should perform improvements in necessary conditions.

**Keywords:** Quality of Work Life, Healthcare Organization, Hospital

## I. GİRİŞ

Günümüz rekabetçi piyasa koşullarında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesinde çalışanlar büyük önem kazanmış ve çalışanlar işletmeler için bir varlık haline dönüşmüştür. Yetenekli çalışanların işletmeye kazandırılması ve elde tutulması çabaları tüm işletmeler için önemli hale gelmiş ve bunun içinde çalışma yaşam kalitesinin artırılması ön plana çıkmıştır (Swamy et al., 2015:282).

Çalışma yaşam kalitesi kavramı ilk defa 1972 yılında New York'ta düzenlenen Uluslararası İş İlişkileri Konferansı'nda "insani bir çalışma yaşamı" nasıl geliştirilir sorusuna yanıt aramak ve bu konuda tutarlı bir teori ve uygulamalar bütünü oluşturarak bilgi paylaşımı sağlamayı amaçlamak üzere ortaya atılmıştır (Ryan, 1995; akt. Horst et al., 2014:88).

Çalışma yaşam kalitesi, çalışanla iş ortamı ve çalışma koşulları arasındaki ilişkinin kalitesi ve uyumudur (Çatak ve Bahçecik, 2015: 86). Çalışma yaşam kalitesi, çalışanlara ödül, iş güvencesi ve gelişim fırsatları sağlayarak çalışanların tatminine katkıda bulunan olumlu iş ortamları ve koşulları olarak tanımlanmaktadır (Morsy ve Sabra, 2015: 163). Olumlu iş ortamı ve koşullarının içerisinde, çalışanların işlerinden, mesai arkadaşlarından ve yönetilme biçiminden memnun olması da vardır (Uğur ve Abaan, 2008: 298). Başka bir tanıma göre çalışma yaşam kalitesi, çalışanların işyerindeki katılımına bağlı olarak, kaynaklar, aktiviteler ve çıktılar aracılığıyla, çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olarak sağladığı doyumdur (Sirgy et al., 2001: 242). Diğer bir tanıma göre çalışma yaşam kalitesi, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesine sağladığı katılımın sonucunda, çalışanların kişisel ve iş ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik duyduğu memnuniyettir (Swamy et al., 2015: 281). Yukarıdaki tanımlar incelendiğinde daha genel bir bakış açısıyla çalışma yaşam kalitesi, çalışma ortamına ve bu ortama dair çeşitli beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanma düzeyine yönelik çalışan algısını yansıtan bir kavramdır.

Çalışma yaşam kalitesi çalışanın işine dair tüm boyutları kapsamaktadır. Bu boyutlar arasında çalışma koşulları, iş güvencesi, maaş ve ödenekler, tanınma, takdir edilmek, gelişim, kişilerarası ilişkiler gibi birçok unsur yer almaktadır (Bhatnagar ve Soni, 2015: 10). Çalışma yaşam kalitesinin anlamı kişiden kişiye değişebilmektedir. Örneğin, montaj

hattındaki çalışan için çalışma yaşam kalitesi, güvenli çalışma koşullarını, adil ödeme sistemini ve kendisine saygılı davranan bir yöneticiyi ifade eder. Kuruma yeni katılmış genç bir çalışan için, yükselme ve gelişim fırsatlarını ve başarılı bir kariyeri ifade eder (Garg et al., 2012: 233).

Çalışma yaşam kalitesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler, kişisel, örgütsel ve dışsal faktörler olmak üzere üç başlık altında sınıflandırılabilir (Demir, 2011: 455). Kişisel faktörler, çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, alışkanlıkları, kişilik özellikleri gibi faktörlerdir. Örgütsel faktörler, yönetim tarzı, örgüt kültürü, ücret sistemi, kariyer hedeflerinin varlığı, karar alma sürecine çalışanların katılım düzeyi, yöneticilerin çalışanlara davranış biçimleri, çalışanlara adaletli davranılması gibi faktörlerdir. Dışsal faktörler ise, ekonomik koşullar, işgücü piyasası, işgücünün yapısı, yasal düzenlemeler, toplumsal değerler, sendikal faaliyetler, teknolojik gelişmeler gibi faktörlerdir (Demir, 2011: 455; Çatak ve Bahçecik, 2015: 85).

Çalışma yaşam kalitesi çalışanların örgütteki birçok tutum ve davranışını etkilemektedir. Literatür incelendiğinde çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık (Normala, 2010), işe bağlılık (Chinomona ve Dhurup, 2014), işte kalma niyeti (Demir, 2011), iş doyumunu (Bhatnagar ve Soni, 2015; Fatehi et al., 2015), işgücü verimliliği (Salavati et al., 2013), çalışan performansı (Shekari et al., 2014) gibi değişkenlerle pozitif yönlü ilişkili ya da bu değişkenlere pozitif yönlü etki etmektedir. Çalışma yaşam kalitesi, işten ayrılma niyeti (Mosadeghrad, 2013; Zhao et al., 2012), işe devamsızlık (Demir, 2011), işe yabancılaşma (Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016) gibi değişkenlerle negatif yönlü ilişkili ya da bu değişkenlere negatif yönlü etki etmektedir. Çalışma yaşam kalitesi çalışanların sadece örgütteki tutum ve davranışlarını etkilememektedir. Aynı zamanda çalışanların sağlığını, aile yaşamını, iş dışındaki faaliyetlerini, kültürel ve sosyal yaşamını, eğitimini, arkadaşlık ve sosyal ilişkilerini de etkilemektedir (Aydın et al., 2011: 83).

Çalışma yaşam kalitesi sağlık kurumlarında ayrı bir öneme sahiptir. Sağlık kurumları çalışanlarının yaptıkları işler meslekleri gereği hayati öneme sahiptir ve neredeyse hataya yer yoktur. Sağlık kurumlarında nöbet usulü ve vardiyalı çalışılması, uzun çalışma saatlerinin olması, iş yükünün ağır olması ve yapılan işlerin risk taşınması gibi nedenlerden dolayı çalışanlara kaliteli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Çalışma yaşam kalitesi algısı yüksek olan sağlık kurumları çalışanları daha mutlu, şevkli ve istekli bir biçimde çalışacaktır (Memiş et al., 2015:229). Böylece sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesi artacak, daha kusursuz hizmet sunulacak, hasta memnuniyeti sağlanacak, kurumsal faydalar elde edilecek ve çalışanların iş tatmini ve kuruma bağlılığı artacaktır. Bu çalışma ile hastane çalışanlarının



çalışma yaşam kalitesi algı düzeyinin ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır.

## II. Yöntem

Araştırma, Nisan 2018'de Yalova'da hizmet sunan özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup; kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi ile ilgili sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, katılımcıların çalışma yaşam kalitesine ilişkin algı düzeyinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde Chinomona ve Dhurup'un (2014), Donaldson ve arkadaşlarının (1999) çalışmasından uyarlanmış oldukları 6 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması yapılmış ve Türkçe formuna ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5'li Likert tipi ölçekle "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" seçenekleri ile ölçülmüştür. Araştırma kapsamında tüm çalışanlara (413 kişi) anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket formlarının doldurulma oranı % 55 (229 kişi) olmuştur.

Verilerin analizinde SPSS 23.0 ve AMOS 22.0 istatistik paket programları kullanılmıştır. Çalışma yaşam kalitesine ilişkin ölçeğin (ikinci bölümde kullanılan) yapı geçerliliğinin belirlenmesinde açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış ve uyum indeksleri hesaplanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Araştırma amacına yönelik bulguların elde edilmesinde ise, frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Ayrıca iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında bağımsız örneklem için t-testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı olarak LSD testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında ve % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## III. Bulgular

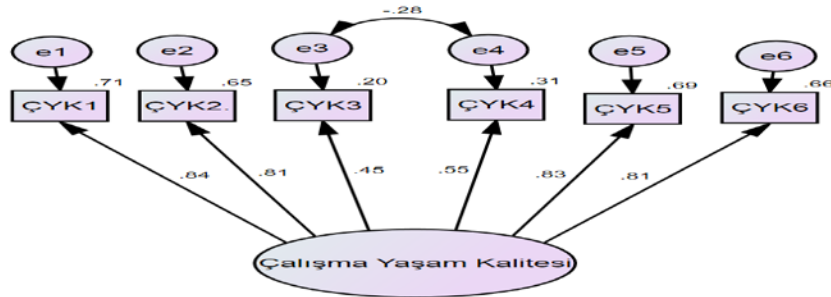
Araştırmaya katılan 155 kişi (% 67,7) kadın, 74 kişi ise (% 32,3) erkektir. Katılımcıların yaş aralıklarına dağılımına bakıldığında, 85 kişinin (% 37,1) 25 veya altı yaş aralığında, 86 kişinin (% 37,6) 26-35 yaş aralığında, 58 kişinin de (% 25,3) 36 veya üzeri yaş aralığında dağıldığı belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, 121 kişinin (% 52,8) lise veya altı, 68 kişinin (% 29,7) ön lisans, 40 kişinin (% 17,5) lisans ve lisansüstü

eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcılardan 124 kişi (% 54,1) bekar, 105 kişi de (% 45,9) evlidir. Katılımcıların görevleri üç başlık altında sınıflandırılmıştır. Buna göre 140 kişi (% 61,1) sağlık (hekim, hemşire, ebe, fizyoterapist, acil tıp teknisyeni gibi), 32 kişi (% 14) idari (hasta danışmanı, arşiv görevlisi, insan kaynakları personeli, muhasebe personeli gibi), 57 kişi de (% 24,9) teknik ve destek (teknisyen, temizlik görevlisi, şoför gibi) sınıfında yer almıştır. Katılımcıların hastanedeki çalışma süresine dağılımına bakıldığında, 151 kişinin (% 65,9) 1-5 yıl aralığında, 78 kişinin de (% 34,1) 6 yıl veya üzeri aralığında dağıldığı belirlenmiştir.

**Tablo 1.**  
**Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlgili Açıklayıcı Faktör Analizi**

Maddeler	Faktör Yükleri
ÇYK1. İşyerim çalışanlara iyi bir çalışma ortamı sağlar.	0,87
ÇYK5. İşimdeki yöneticim iyidir.	0,86
ÇYK6. İş güvencem iyidir.	0,85
ÇYK2. İşyerimde mutluyum.	0,85
ÇYK4. İş arkadaşlarımla iyi geçinirim.	0,62
ÇYK3. İşim stressizdir.	0,50

Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek için yapılan analizlerde KMO değeri (Kaiser-Meyer-Olkin) 0,86, Bartlett testi de ( $p < 0,01$ ) anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olduğu ve değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Yapılan açıklayıcı faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçekteki ifadeler, toplam açıklanan varyansı % 59,54 olan, 6 maddeden oluşan tek faktör altında toplanmıştır.



**Şekil 1**  
**Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlgili Doğrulayıcı Faktör Analizi**

Ölçeğin, tek faktör ve 6 maddelik yapısını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre uyum indeksleri ve modelin uygunluğu incelenmiştir. Yapılan değerlendirmelerin ardından modifikasyon yapılmasına karar verilmiş ve modifikasyon önerileri incelenmiştir. Öneriler doğrultusunda modifikasyonlar yapılmıştır. Elde edilen model Şekil 1’de gösterilmiş ve şekil incelendiğinde, ölçeğin 6 maddeden oluştuğu belirlenmiştir. Uyum indekslerine bakıldığında, CMIN/df=2,61, GFI=0,97, AGFI=0,92, NFI=0,97, IFI=0,98, TLI=0,96, CFI=0,98, RMSEA=0,08 bulunmuştur. Bu sonuçlara göre uyum indekslerinin yeterli olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach’s Alpha katsayısı 0,85 bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçeğin içsel tutarlılığının ve güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

**Tedarikçi  
Çevikliğinin  
Ölçülmesine  
Yönelik Bir  
Yaklaşım  
Önerisi**

67

**Tablo 2.**  
**Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

	n	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Çalışma Yaşam Kalitesi	229	3,43	0,87	-0,60	0,37

Tablo 2’ye göre katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının genel olarak olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.**  
**Çalışma Yaşam Kalitesi Algısının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması**

Değişkenler		n	Ort.	S.S.	
Cinsiyet	Kadın	155	3,39	0,88	$t = -0,96$
	Erkek	74	3,51	0,85	$p = 0,34$
Yaş	≤25	85	3,37	0,85	$F = 0,62$ $p = 0,54$
	26-35	86	3,51	0,94	
	≥36	58	3,40	0,80	
Eğitim Durumu	Lise veya Altı	121	3,40	0,97	$F = 0,68$ $p = 0,51$
	Önlisans	68	3,53	0,75	
	Lisans veya Lisansüstü	40	3,35	0,72	
Medeni Durum	Bekar	124	3,41	0,87	$t = -0,47$
	Evli	105	3,46	0,88	$p = 0,64$
Görev	Sağlık Personeli (1)	140	3,33	0,83	$F = 5,56$ $p = 0,00$ $2 > 1, 2 > 3$
	İdari Personel (2)	32	3,89	0,78	
	Teknik veya Destek Personeli (3)	57	3,43	0,96	
Hastanedeki Çalışma Süresi	1-5 Yıl	151	3,38	0,92	$t = -1,35$
	≥6 Yıl	78	3,54	0,76	$p = 0,18$

Tablo 3’de katılımcıların demografik özelliklerine göre çalışma yaşam kalitesi algı düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tabloya göre katılımcıların cinsiyetine, yaşına, eğitim durumuna, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre çalışma yaşam kalitesi algısının istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Yine tabloya göre katılımcıların görevine göre çalışma yaşam kalitesi algısının istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

#### IV. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sonucunda katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının genel olarak olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde; Saygılı ve arkadaşlarının (2016: 445) araştırma sonucu bu bulguyu desteklerken, Mosadeghrad’ın (2013: 45) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklememektedir. Çalışma yaşam kalitesinin, çalışanların sağlığına, aile yaşamına, sosyal ilişkilerine, örgütteki birçok tutum ve davranışına, sağlık hizmetlerinin sunumuna ve kalitesine, kurumların verimliliğine ve performansına doğrudan etki ettiği düşünüldüğünde bu sonucun olumlu çıkması hastaneler açısından arzu edilen bir durumdur.

Yine bu araştırma sonucunda çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *cinsiyetine* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (İnce et al., 2015: 50; Saygılı et al., 2016: 443). Elde edilen bulgular incelendiğinde erkek çalışanların çalışma yaşam kalitesine ilişkin algılarının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Hastane çalışanlarının büyük kısmının kadın olması ve buna bağlı olarak sağlık hizmetlerinin sunumunda kadın çalışanların büyük rol oynaması, kadınların erkek çalışanlara göre daha çok sorumluluk almasına ve stres yaşamasına neden olabilmektedir. Bu durum da kadın çalışanların çalışma yaşam kalitesi algısının daha olumsuz olmasına neden olabilmektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesizliği de kadın çalışanların çalışma yaşam kalitesi algısını olumsuz etkileyebilmektedir. Yapılan çalışmalar, iş-yaşam dengesizliğinin kadın çalışanları daha fazla etkilediğini göstermektedir; çünkü kadın çalışanlar hem ailevi (anne, eş gibi) hem de işle ilgili rol ve sorumluluklar almaktadırlar (Küçükusta, 2007: 245). Bu durum kadın çalışanların çoğu zaman rol çatışması yaşamasına neden olabilmektedir ve bu durumda genellikle kadın çalışanların çalışma yaşamına olumsuz yansımaktadır.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *yaş gruplarına* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). İnce ve arkadaşlarının (2015: 50) araştırma sonucu ve Çatak ve Bahçecik’in (2015:

90) özel hastanelerde çalışan hemşirelerle ilgili ulaşılmış oldukları araştırma sonuçları bu bulguyu desteklemektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların kariyerinin ilk yıllarında ve kariyerinin sonlarına doğru çalışma yaşam kalitesi algısının daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Çalışanlar kariyerlerinin ilk yıllarında büyük istek ve beklentilerle örgüte girmektedirler; ancak bu ilk yıllarda çalışma dünyasının gerçekleriyle karşılaşan çalışanlar, iş ortamında yaşadıkları ve edindiği olumsuz tecrübeler sonucunda hayal kırıklıkları yaşayabilmektedir. Bu durum beraberinde olumsuz çalışma yaşam kalitesi algısının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Kariyerinin ilerleyen yıllarında ise, çalışanlar için genel olarak çalışma yaşam kalitesinden ziyade daha çok iş güvencesi ön plana çıkmaktadır.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *eğitim durumuna* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Dikmetaş, 2006: 175-176; Ayaz ve Beydağ, 2014: 65). Elde edilen bulgular incelendiğinde eğitim düzeyi lisans veya lisansüstü olan katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının diğer eğitim düzeylerine sahip katılımcılara göre daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Ayaz ve Beydağ'ın (2014: 65) araştırma sonuçlarına göre de eğitim düzeyi lisans veya üzeri olan katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının diğer eğitim düzeylerine sahip katılımcılara göre daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışanların eğitim düzeyi arttıkça aldıkları sorumluluğun ve iş yükünün artmasıyla açıklanabilir. Ayrıca eğitim düzeyindeki artışa bağlı olarak artan beklentilerin karşılanmaması da çalışma yaşam kalitesi algısına olumsuz etki edebilmektedir.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *medeni durumuna* göre de istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (İnce et al., 2015: 51; Alan ve Yıldırım, 2016: 93). Elde edilen bulgular incelendiğinde evli katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısının daha olumlu olduğu belirlenmiştir. Bu durum evli çalışanların ailevi sorumluluklarının yüksek olmasından dolayı işyerindeki sorunları göz ardı etmesi ve ailesinden aldığı sosyal destekle beraber işyerinde yaşadığı stresi daha az yaşaması ile açıklanabilir.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *görevine* göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Benzer araştırmaların sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Dikmetaş, 2006: 177; Saygılı et al., 2016: 443). Elde edilen bulgular incelendiğinde, en olumsuz çalışma yaşam kalitesi algısına sağlık personelinin sahip olduğu

belirlenmiştir. Bu durum, hekimlerin ve sağlık personelinin meslekleri gereği sağlık hizmeti sunumunun neredeyse tamamını gerçekleştirilmesi ile açıklanabilir. Sağlık hizmeti sunumunda hekimler ve sağlık personeli, büyük sorumluluk almakta, stresli bir ortamda, yoğun tempoda, nöbet usulü ve vardiyalı çalışmaktadırlar. Bunun gibi nedenler hekimlerin ve sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir.

Çalışma yaşam kalitesi algısının katılımcıların *hastanedeki çalışma süresine* göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Yapılan benzer araştırmalar incelendiğinde; İnce ve arkadaşlarının (2015: 52) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklerken, Saygılı ve arkadaşlarının (2016: 444) araştırma sonuçları bu bulguyu desteklememektedir. Elde edilen bulgular incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi arttıkça çalışma yaşam kalitesi algısının da olumlu yönde arttığı belirlenmiştir. Bu durum çalışanların kurumdaki çalışma süresindeki artışla beraber kurumu tanımasıyla, çalışma ortamına alışmasıyla ve iş güvencesine ilişkin daha olumlu bir algıya sahip olmasıyla açıklanabilir.

Emek yoğun kurumlar olan hastanelerin varlıklarını sürdürebilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi, sağlık hizmetlerinde etkililiğin, verimliliğin ve hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi; ayrıca çalışanların kurumda olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi ve iş dışında da mutlu olabilmesi için çalışma yaşam kalitesinin artırılması gerekmektedir. Bunun için de belirli aralıklarla çalışanların çalışma yaşam kalitesi algısının ölçülmesi, çalışanların düşünce ve fikirlerinin dinlenmesi, olumlu çalışma ortamının kurulması, örgütsel uygulamalarda (ücret, kariyer, karar alma gibi konularda) adaletin sağlanması, çalışanlar arasında iletişimin sağlanması, gerekli sosyal desteğin sağlanması, iş-yaşam dengesinin ve çalışanların ihtiyaçlarının dikkate alınması ve gerekli hallerde çalışma yaşam kalitesine ilişkin iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir. Bu araştırmanın özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında yapılmış olması bir sınırlılık olsa da, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine dair algı düzeyini ve bu algı düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koyması açısından önemlidir. Konuya ilişkin benzer çalışmaların daha fazla katılımcıyla ve daha fazla hastaneyi kapsayacak şekilde yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Alan, H. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2: 86-98. doi:10.5222/SHYD.2016.086
- Ayaz, S. ve Beydağ, K.D. (2014). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2: 60-69. doi:10.5222/SHYD.2014.060
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, Cilt:22, Sayı:2: 79-100.
- Bhatnagar, T. ve Soni, H. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction of School Teachers in Udaipur City. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol: 17, Issue: 3, Ver. II: 10-14. DOI: 10.9790/487X-17321014
- Chinomona, R. ve Dhurup, M. (2014). The Influence of the Quality of Working Life on Employee Job Satisfaction, Job Commitment and Tenure Intention in the SME Sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4): 363-378.
- Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2: 85-95. DOI: 10.5455/musbed.20150309010354
- Çetinkanat, A.C. ve Kösterelioglu, M.A. (2016). Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*, 4(8): 1778-1786. DOI: 10.13189/ujer.2016.040806
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, Cilt:11, Sayı:3: 453-464.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2: 169-182.
- Donaldson, S.I., Sussman, S., Dent, C.W., Severson, H.H. ve Stoddard, J.L. (1999). Health Behavior, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in the Lumber Industry. *Health Education & Behavior*, Vol:26 (4):579-591.
- Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A. ve Azizi, B. (2015). Impact of Quality of Work Life on Job Satisfaction. *Research Journal of Sport Sciences*, Vol:3(1): 15-22.
- Garg, C.P., Munjal, N., Bansal, P. ve Singhal, A.K. (2012). Quality of Work Life: An Overview. *International Journal of Physical and Social Sciences*, Vol:2, Issue:3: 231-242.
- Horst, D.J., Broday, E.E., Bondarick, R., Serpe, F.L. ve Pilatti, L.A. (2014). Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework.

*International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume:2, Issue:5: 87-98.

- İnce, M., Gül, H., Oktay, E. ve Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:13: 40-59.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:9, Sayı:3: 243-268.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ. ve Hoşgör, D.G. (2015). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi Örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, Cilt:5, Sayı:4: 220-230. DOI: 10.5455/musbed.20150917032323
- Morsy, S.M. ve Sabra, H.E. (2015). Relation between Quality of Work Life and Nurses Job Satisfaction at Assiut University Hospitals. *Al-Azhar Assiut Medical Journal*, Vol:13, No:1: 163-171.
- Mosadeghrad, A.M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1): 43-50. doi: 10.15171/ijhpm.2013.07
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management*, Vol:5, No:10: 75-82.
- Salavati, A., Maghsoudi, K. ve Hasani, K. (2013). Relationship between Quality of Work Life and the Productivity of Manpower. *Management and Administrative Sciences Review*, Volume:2, Issue:3: 243-253.
- Saygılı, M., Avcı, K. ve Sönmez, S. (2016). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Bir Değerlendirme: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, Number: 52: 437-451. Doi number: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3678>
- Shekari, G., Monshizadeh, M. ve Ansari, M. (2014). Investigating the Relationship between Quality of Working Life (Based on Walton's Model) and Employees' Performance (Based on Annual Performance Evaluation Scores) in Water and Wastewater Office, Khorasan Razavi. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol:6, No:1: 254-268.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D.J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55: 241-302.
- Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T.S. ve Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, Volume:8, Issue:2: 281-300.



- Uğur, E. ve Abaan, S. (2008). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Türkiye Klinikleri J MedSci*, 28: 297-310.
- Zhao, X.W., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L. ve Liu, Y. (2012). The Impact of Quality of Work Life on Job Embeddedness and Affective Commitment and Their Co-Effect on Turnover Intention of Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22: 780-788. doi: 10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x

**Tedarikçi  
Çevikliğinin  
Ölçülmesine  
Yönelik Bir  
Yaklaşım  
Önerisi**