



İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi

Evaluation of the Effect of Work-Life Balance and Flexible Working System on Employee Satisfaction

Halil İbrahim Koruca¹, Günseli Boşgelmez²

¹Süleyman Demirel Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi Endüstri Müh. Bölümü, Isparta, Türkiye.

² Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksek Okulu, Isparta, Türkiye.

Özet

Amaç: Bir üniversite hastanesinde çalışma saatlerinin düzenlenmesi ile ilgili çalışanlara bir anket uygulanmıştır. Mevcut durum memnuniyeti ile esnek çalışma saati ve / veya iş yaşam dengesi bakışının dikkate alındığı bir sisteme geçilmesi durumunda çalışanların memnuniyetlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Materyal-Metot: Hastane çalışanlarına esnek çalışma saatleri ve/ veya iş yaşam dengesine göre, çalışma süresi ve işe başlama saatleri düzenlenmesi durumunda çalışanların memnuniyetleri ve etkileri araştırılmıştır. Hastanede çalışan sayısı 275 kişi olup, ana kütleyi %50'nin temsil edeceği varsayımı üzerinden 138 çalışanla yüz yüze görüşme ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anketler SPSS de frekans, ANOVA testi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Bulgular: Memnuniyetleri değerlendirildiğinde, çalışanların %13,8'lik kısmı mevcut çalışma saatleri ve mevkilerinden memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Çalışanların %41,3'lük kısmı mevcut pozisyonlarından dolayı aileleriyle aralarında bir problem oluşturmadığı ve %29,7'lik bir kısmı ise pozisyonlarından dolayı aile ve iş hayatları konusunda sıkıntı yaşadıklarını ifade etmektedirler. Çalışma saatleri belirlenmesi konusunda fikir ve önerilerinin alınmadığını çalışanların %66 ifade etmektedir. Çalışma saatlerinin uygunluğu ile ilgili soruya çalışanların %30 uygun bulurken, %38,4'ü uygun bulmuyor. Kalan %40,6 çalışan ise kısmen cevabı ile mevcut çalışma saatleri konusundaki tam anlamıyla memnun olmadıklarını ifade etmektedirler.

Sonuç: Anket sonuçlarında, hastane yönetimin belirlediği mesai uygulanmasının çalışanlarda memnuniyetsizliğe neden olduğu ve iş yaşam dengesine olumsuz etkilediği sonucu çıkarılabilir. Anket sonuçlarından, çalışanların büyük bir oranı, mevcut çalışma süresi ve çalışma çizelgesinden memnun olmadığı, esnek ve kendilerinin çalışma süresi ve işe başlama saatini belirleyebileceği çalışma düzenlemesinden memnun olacağı anlaşılmaktadır.

Anahtar kelimeler: İş Yaşam Dengesi, Hastane, Esnek Çalışma Saatleri, Çalışan Memnuniyeti

Abstract

Objective: A survey study is conducted on the regulation of working hours of employees in a university hospital. Current situation satisfaction is studied in the form of move to a system in flexible working hours looking and/or work-life balance was taken into account.

Material-Method: Employees satisfaction and effects are investigated in the case of flexible working hours and/or work-life balance for hospital employees, operation time and start-up hours for work. Based on the assumption that the number of employees working at the hospital is 275 and it will represent 50% of the population, a face-to-face interview was conducted with 138 employees. Surveys Frequency analysis in SPSS, ANOVA test, and reliability analysis is performed.

Results: When the survey is evaluated, It is understood that 13.8% of the employees are not satisfied with the current working hours and their positions 41.3% of the employees state that they don't have a problem with their families due to their current positions and 29.7% of them have difficulties in family and business life due to their positions. 66% of the employees express that they have not got any ideas and suggestions for determining working hours. The question about the compatibility of working hours is that 30% of the employees find it appropriate and 38.4% do not find it is compatible. The remaining 40.6% say they are not completely satisfied with the answer and the available working hours.

Conclusions: It is understood from the survey results that a great rate of employees are not satisfied with the duration of work and the work schedule, are flexible and will be satisfied with the work schedule in which they can determine the working time and start-up time.

Keywords: Work Life Balance, Hospital, Flexible Working Hours, Employee Satisfaction

Giriş

“İş” bildiğimiz anlamıyla karşılığında ücret ödenen ve bir değer yaratan emeği ifade etmektedir. İnsanlar tarihin başlangıcından bu yana bilgi, beceri ve yetenekleri karşılığında elde ettikleri ücret ile istek ve ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadırlar. “Özel yaşam” ya da bir diğer deyişle “iş dışı yaşam” ise bireylerin yaşamlarının çalışmadıkları bölümü olarak ifade edilmektedir. Aile yaşamı ise özel yaşamın sadece bir parçasıdır (1). “Denge” kelimesi, bir miktarın eşit dağılım anlamını taşımaktadır. İş yaşam ve özel yaşam her zaman eşit dağılmamaktadır. Bazen iş, bazen özel yaşam zamana ve bireylere göre ağır bastığı görülmektedir. Bu kavramı ele alırken, “denge” kelimesinin fiziksel ve psikolojik açıdan “vücudun ya da aklın istikrarı” anlamında kullanılması daha doğru olacaktır. Denge kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (1). İş Yaşam Dengesi (İYD) en kısa tanımıyla, bir kişinin işiyle ilgili talepleri ile kişisel yaşam taleplerinin dengede olması durumudur (2).

İş yaşam dengesi çalışanların hem aile hem iş sorumluluklarını sorunsuz yerine getirebilme durumu olarak da tarif edilebilir. Buna bağlı olarak iş yaşam dengesi çalışan bireylerin iş ve iş dışındaki (özel) yaşamlarında üstlendikleri görevler arasındaki çatışmanın en düşük seviyede tutulması için çalışma süresi ve saatlerini çalışan kişilerin kendisinin belirlemesi olarak da tarif edilebilir (3).

İşçilerin çalışma süresi, sorumlulukları ve görevleri yasalar ve yönetmeliklerle belirlenmiştir. Yasalara göre, bir personel haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldurmak zorundadır (4857 İş Kanunu, 63. Madde). Doktor ve hemşireler için bu süre 7 gün 24 saatlik zaman dilimi içerisinde hastanenin ihtiyaç duyduğu personel sayısına göre, gece vardiyası, gündüz vardiyası gibi, farklı zaman aralıklarında haftalık çalışma süresini tamamlamak zorundadırlar. Doktor, hemşire ve teknik personellerin vardiyalara atanma işlemi genellikle hastane yönetimi tarafından yapılmaktadır. Bu durum, doktor ve diğer personeller arasında adil olmayan dağılımlara ve işe başlama zamanlarına neden olabilmektedir. Çalışma hayatında geçici iş ilişkisi ve uzaktan çalışmayı kapsayan, güvenceli esneklik, 4857 İş kanunu 7. Madde Kanun No. 6715 ile değiştirilerek 06.06.2016 tarihinde yürürlüğü girmiştir. Kanunda, iş hayatı ile aile hayatının uyumu esas alınmakta, doğum izni kullanan, yarı zamanlı çalışanların gerçek bir iş güvencesine kavuşması sağlanmakta, kayıt dışı olarak evlerde yapılan işler ile mevsimlik işler istihdam güvencesi olan ve sigortalı çalışılan işlere dönüşmektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma süreleri, fazla çalışmalar, izinler vb. konularda düzenlemeye gidilmiştir. Bu kapsamda; İşçilere yılda en az 4 hafta ücretli izin olanağı verilmesi, Haftalık çalışma süresi en çok 48 saat olabileceği, Haftada en az bir gün ücretli izin (hafta tatili) uygulaması, vb. düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Günlük en geç altı saatlik çalışma sonunda ara dinlenmesi verilmesi, Vardiya değişimlerinde iki çalışma arasında en az 11 saat dinlenme olanağı verilmesi, Gece vardiya çalışması 8 Saati aşmaması gibi konularda düzenlemeler yapılmıştır. Farklı çalışma sistemleri; Esnek kısmi çalışma, Kısmi süreli çalışma, Kaygan iş süresi, Çağrı üzerine çalışma, Vardiyalı çalışma,

Telafi çalışması, Yoğunlaştırılmış iş haftası vb. düzenlemeleri de iş kanununa dâhil etmişlerdir. Yukarıda belirtilen temel hükümler dikkat alınarak Avrupa Birliği ülkelerinde haftalık çalışma saati ve süresinde 2015 yılı için küçük farklılıklar bulunmakta, Norveç’te 38,4 saat, İzlanda 45,1 saatleri arasında değişmektedir (4).

Günümüzde iş yaşam dengesi, çalışan bireylerin mutluluğu ve çocukları açısından çok önemli duruma gelmiştir. Bu denge bozulduğu zaman hem bireyi, hem aileyi olumsuz etkilemektedir. Pichler (5)’e göre, çalışanlar işlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu nedeniyle evlerindeki annelik ya da babalık rollerini gerektiği gibi yerine getiremiyorlarsa ve çalışma yaşamındaki yoğunluk nedeniyle aile ve ev sorumluluklarının önüne geçiyorsa iş yaşam dengesi tehlikeye girmektedir. İş yaşam dengesi birey, aile, işletme ve toplum düzeyinde önemli bazı gelişmeler sonucudur. Özellikle ailenin ekonomik gereksinimleri, kadının eğitim düzeyindeki artış ve buna bağlı olarak çocuk sayısındaki azalma, kadının çalışma yaşamına aktif katılımının sonucu iş yaşam dengesinin gerekliliğini zorunlu hale getiren gelişmelerden bazılarıdır. Bunun yanında özellikle çift kariyerli eşlerin son yıllardaki artışı da iş ve yaşam dengesi konusuna olan ilgiyi arttırmaktadır (5, 6).

İş yaşam dengesi faydaları sıralanırsa işyeri verimliliğini arttırdığı, işe devamsızlığı azalttığı (7), özellikle çocuklarının bakımının iyi ve memnun olan ailelerin daha az iş-aile çatışması yaşadığı ve buna bağlı olarak daha az işe devamsızlık yaptığı gözlenmiştir (7, 8). Bunun yanında, çalışanların moralini olumlu yönde etkileyerek, çalışanın işletmeye bağlılığını arttırdığı, işgücü devrini azalttığı (9), çocukların sağlıklı yetiştirilmesine önemli katkı sağladığı, toplum için daha huzurlu bireyler yetişmesine olanak sağladığı sonucu da çıkarılabilir (10, 11). Bununla birlikte ailede hem kadının, hem erkeğin çalışması eşler arasındaki rollerde benzerlik göstermektedir. Örneğin, ev işlerinin yapılması ve ailenin geçimi gibi konular ortak yürütülür. İki bireyin de çalıştığı ailelerde, bireyler işle ilgili kararlar verirken eşlerinin iş durumunu da göz önünde bulundurmaları zorundadırlar. Bu gelişmeler nedeniyle işletmelerin öncelikli amacı, verimliliklerini maksimize edebilmek ve nitelikli çalışanları (kadın veya erkek) elde tutabilmek için çalışanların iş ve iş dışındaki yaşamlarını daha iyi bütünleşmesine sağlamaktır (12).

Bu çalışma kapsamında, iş yaşam dengesi bakışıyla, çalışanlar isteklerine göre haftalık çalışma süresi ve işe başlama saatlerini kendilerinin belirleyebilir olması, iş memnuniyeti ve motivasyonu arttıracığı gibi, çalışanlardan daha verimli yararlanmayı imkân sağlayacağı anket sonuçlarında görülmektedir.

Materyal–Metot

Araştırmanın Yeri, Zamanı ve Örneklem Seçimi

Bir üniversite araştırma hastanesinde çalışanlarının iş yaşam dengesi veya esnek çalışma saatleri uygulamasına geçilmesi durumunda etkileri görmek amacıyla anket uygulanmıştır. Anket formunun hazırlanması aşamasında çalışanların mevcut çalışma saatlerinin memnuniyet durumları, esnek çalışma saatleri ve iş yaşam dengesi uygulanması halindeki

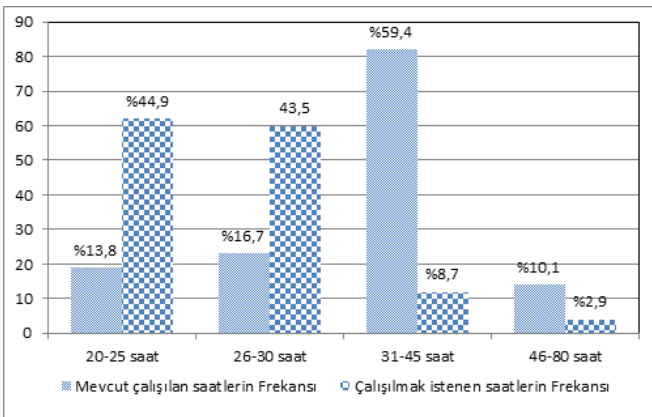
memnuniyetini ölçmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Çalışma kapsamında, araştırma hastanesi çalışanlarının tamamına ulaşarak hepsinden görüş alınması hedeflenmiş, ancak çalışanların belli bir kısmı anketi katılmayı reddederken belli bir kısmından da sağlıklı geri dönüş alınamamıştır. Hastanede çalışan sayısı 275 kişi olup ana kütleyi yaklaşık %50'si 138 çalışanla yüz yüze görüşme gerçekleştirilerek anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anketler SPSS de frekans analizi, Anova testi ve güvenilirlik analizi yapıldı.

Anket, üç başlık altında toplanmış olup birinci bölüm demografik sorular, ikinci bölüm mevcut iş memnuniyetini ölçmeye ve üçüncü bölüm ise iş yaşam dengesini geçilmesi durumunda memnuniyet ölçmeye yönelik sorularından oluşturulmuştur. Çalışanların cevaplamış olduğu anketlere SPSS de frekans analizi, ANOVA testi ve güvenilirlik analizi uygulandı ve anlam düzeyi 0,05'den küçük değerler istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi.

Bulgular

Hastanede gerçekleştirilen anket çalışmasında yöneltilen sorulara verilen cevaplar ve oranları aşağıda şekillerde sunulmuştur.

Şekil 1'de hafta da kaç saat çalıştığı ve kaç saat çalışmak istediğiyle ilgili, durum tespitine yöneltilmiş sorulardan oluşmaktadır. Ankete katılanların 138 kişiden 82 hastane personeli, %59,4 oranda 31-45 saat aralığında, resmi haftalık 45 saatlik zaman dilimi aralığında çalışmaktadırlar. Haftada kaç saat çalışma istersiniz sorusu yöneltildiğinde 31-45 saat çalışmak istenen seçeneğe %8,7 ile düşük bir oranda kişi tercih etmektedir. Buradan haftalık mevcut çalışma süresinin 45 saat çok olduğu anlaşılabilir. Ankete katılanların %44,9'u 20-25 saat, %43,5 ise 26-30 saat çalışmak istemekte, buradan %88,4 oranında katılımcı haftalık 30 saatten daha az süre çalışmak istediğini belirtmektedir.

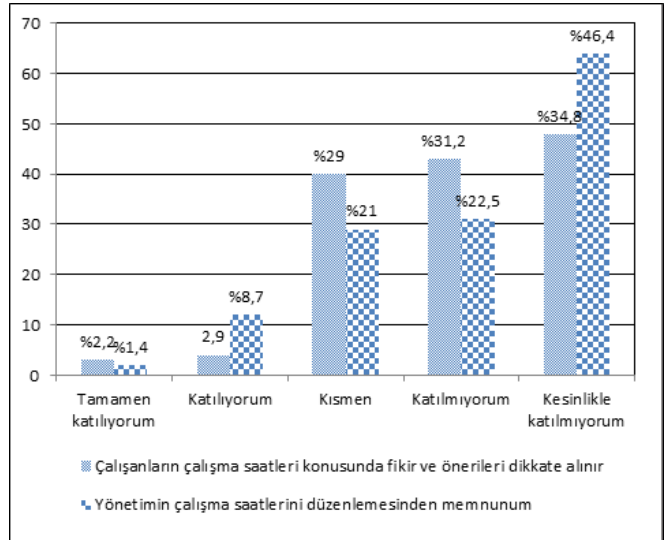


Şekil 1. Mevcut çalışılan ve çalışılmak istenen sürelerin frekansları

Haftalık çalışma saatlerinin süresi ve çalışmak istedikleri süreler ile ilgili olarak farklı bir çapraz soru ile doğruluğu test edilmesi için farklı bir şekilde 'çalışma saatlerimiz uygundur' şeklinde bir soru yöneltilmiş, bu sorudan çalışma saatlerinin süresinden memnun olup olmadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcılardan ancak %21 çalışma saatlerinin süresini uygun bulmaktadır. Kısmen uygun bulanlar %40,6, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum oranı %38,4 oranındadır. Buradan mevcut çalışma saatleri süresinin çok

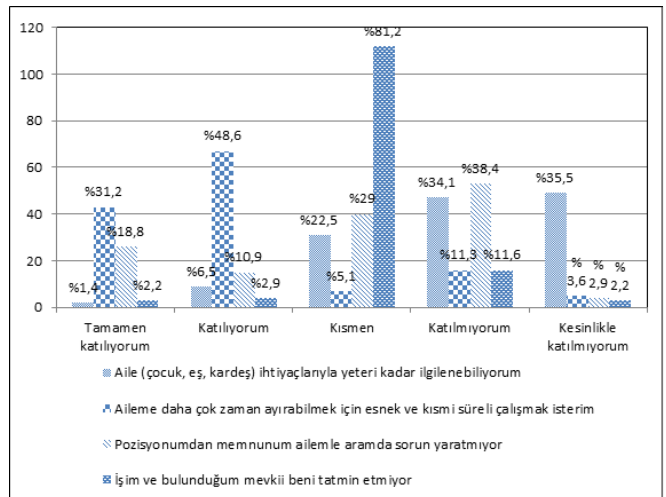
fazla beğenildiği veya kabul edildiği söylenemez.

Şekil 2'de Çalışanların çalışma saatleri konusunda fikir ve önerilerinin alınmadığını gözlemliyoruz, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı % (31,2+34,8=66). Aynı şekilde, Yönetimin çalışma saatlerini düzenlemesinden memnunum gibi, yine bir çapraz soru ile çalışanların çalışma saatleri düzenlenmesi ile ilgili soruya, yönetimin çalışma saatlerini düzenlenmesinden hiç memnun olmadıkları (%22,5+%46,4=%68,9) oranı gibi yüksek bir oranla ifade etmektedirler. Bir başka soruda, esnek çalışma saati olan bir sistemde çalışmak istediklerini (51,4+41,3) %92,7 oranında ifade etmektedirler.



Şekil 2. Çalışanların çalışma saatleri ve yönetimin çalışma saatlerini düzenlemesiyle ilgili sorular

Şekil 3'de, yukarıdaki araştırma sonuçlarını destekleyici sonuç görülmektedir. İş yaşam dengesi açısından aile ve aileye ayrılan verimli süre 'Aile ihtiyaçları ile yeteri kadar ilgilenilebiliyorum' sorusuna 'Tamamen katılmıyorum' ve 'Katılmıyorum' yanıtlarının toplamı %8'de kalmaktadır. Düşük bir seviye de aile ilgilenilebildiklerini ifade etmektedirler. Bunun sebebi çalışmaktan dolayı süre yetmemesi veya başka özel sebeplerde olabilir. Sonuç olarak çalışanlar aileleriyle yeterince ilgilenmedikleri görülmektedir (%69,6).



Şekil 3. İş yaşam dengesi ile ilgili sorular

Şekil 3’de, kritik ifadelerden diğer biri çalışanların kısmi süreli çalışmayı uygun bulduklarını (%79,8) ve bu onları memnun edeceğini göstermektedir. Çalışanların büyük çoğunluğu esnek ve kısmi süreli çalışma saatlerinde çalışma istemektedirler. Mevcut pozisyonlarından dolayı aileleri ile aralarında bir problem yaratmıyor sorusuna, çalışanların %41,3 (Katılmıyorum+Kesinlikle Katılmıyorum) cevabı ile dolayısıyla, aileleri ile geçirdikleri yeterli vakitleri var iş ve yaşam dengesine sahip olduğu söylenebilir. Diğer bir soru da, mevcut pozisyonumdan memnunum ailemle aramda sorun yaratmıyor, çalışanların (%18,8+%10,9=%29,7 oranında) kısmi memnuniyeti ifade etmektedir. Buradan %70,3 gibi, çalıştıkları pozisyonlardan tam da memnun olmadıkları ifade etmektedirler. Çalışan 138 kişiden 112’si bu kısmen cevap ile %81,2 oranında işinden ne memnun ne de memnun olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Ankette yer alan çalışanların ailelerine ne kadar zaman ayırabildiklerini diğer bir soruya verdikleri cevaplar ise, 59 kişi ailesiyle 10-20 saat geçirebildiği (%42,8 oranında) ifade edenler, 21-30 saat arası net vakit geçirdiği ifade edenler %26,1 oranı düşük olarak gözüktü de ankete katılanların özel durumlarını irdelemek gerekir. Örneğin; çocuk sayısı ve yaşları, büyük bir ailede yoksa küçük çekirdek aile de mi, yaşıyor gibi daha özel sorular yöneltmek gerekir. Ankete katılanlar 30 saatin üzerinde ailesine net zaman ayıranlar %31,2 gibi bir oran iyi sayılabilir.

Tartışma

Bu çalışmada, bir araştırma hastanesinde tedavi sürecine doğrudan katkı sağlayan doktor, hemşire ve teknisyen gibi, çalışanlara iş yaşam dengesi konusunda yöneltilen sorulara verilen cevaplar genel olarak bulgular kısmında sayısal değerler ile aktarılmıştır.

Katılımcıların, Şekil 1’de, Haftada kaç saat çalışıyorsunuz? Haftada kaç saat çalışmak istersiniz? Mevcut çalışma süresi haftalık 45 saat ve üzerinde çalışmayı çok bulmakta ve haftada 30 saatten daha az çalışmak istediklerini %88,4 gibi oldukça yüksek bir oran, istemektedirler. Mevcut çalışma süresini katılımcılardan ancak %21 uygun bulmaktadır.

Hastane yönetimi ile ilgili ‘Şekil 2’de, çalışanların çalışma saatleri konusunda fikir ve önerileri dikkate alınır’ soruya verilen olumlu cevap %5,1 oranda kalmaktadır. Diğer soruda ise, ‘Yönetimin çalışma saatlerini düzenlemesinden memnunum’ diyerek cevaplayanların oranı %10,1 oranında kalmaktadır. Bu sorulara verilen cevaplardan hastane çalışanları (doktor, hemşire ve teknisyenler) hastanenin çalışma süresi, saatleri ile ilgili yönetimin yaptığı çizelgelemelerden memnun olmadığı görülmektedir.

Şekil 3’de, iş yaşam dengesi ve esnek çalışma saatleri ile ilgili soruya ‘Esnek çalışma saatleri olan bir sistemde çalışmak isterim’ verilen olumlu cevap %92,8 oranı ile ‘Aileme daha çok zaman ayırabilmek için esnek ve kısmi süreli çalışmak isterim’ sorularına verilen olumlu cevap %79,7 gibi oldukça yüksek seviyedir.

Buradan, literatürde yer alan Haar (13) çalışmasında, iş yaşam dengesinin ne ifade ettiği ve nasıl değerlendirileceği ile ilgili çalışmada sayısal modeller oluşturulmaya çalışılmıştır. Bahsedilen çalışmada, 609 evli ve 708 bekâr çalışanlar

dikkate alınmıştır. Her iki sınıfın farklı beklenti ve şartları göz önünde tutularak iş yaşam dengesi için matematiksel bir ölçü geliştirilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak, çalışmada iş yaşam dengesinin hem iş, hem de yaşam memnuniyetini arttırdığı ve iş motivasyonunu dikkate değer ölçüde olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Başka bir anket çalışmada, Hancke ve ark. (14) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada jinekologlar arasında iş yaşam dengesi için seçilen hedef kitlenin verileri toplanmış ve web tabanlı yapılan ankette, jinekologların işlerinden memnuniyeti ve iş yaşam dengesinin ne ifade ettiğinin anlaşılması için gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda, hem erkek, hem de kadın jinekologlar (özellikle yalnız yaşayan anne veya baba) toplam çalışma saatlerinin kısalsmasını hatta yarı zamanlı olarak çalışabilmeyi önermişlerdir. Bu durum, yeni esnek çalışma modellerinin gerekliliğini ve hatta bazı bireylerin farklı kariyer yollarını seçebileceği ortaya çıkarmıştır.

İş yaşam dengesi ile ilgili daha geniş bir anket Crompton ve Lyonette (15) tarafından 2002 yılında uluslararası sosyal anket programıyla; İngiltere, Fransa, Finlandiya ve Portekiz gibi ülkeler için çalışma süresi, planlama sorunlarının araştırıldığı aile ve iş yaşam çatışma düzeylerinde değişimleri incelenmiştir. Finlandiya ve Norveç’te önemli ölçüde, düşük düzeyde iş yaşam çatışmasının olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte Fransa’da çocuk bakımı için aile ve çalışan kadınlara verilen destekler iş yaşam dengesine olumlu katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Farklı işyerlerinde çalışan 87 emziren kadın üzerinde, özel yaşamları ve iş yaşamları arasında çocuklarına/ bebeklerine emzirme desteği sağlayan kadınların iş yaşam ve iş doyumunu araştırma ilgili anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarında, iş yerinde çocuklarına emzirme desteği için süre verilen/ emzirmeyi müsaade eden işyerinde çalışan kadınların kişisel yaşamın etkisi ile işinin iyileşmesine olumlu katkı sağladığı ve iş memnuniyetini arttırdığı anket sonuçlarında görülmektedir (16).

Diğer bir çalışmada, kırsal alanda bulunan bir belediye hastanesi ve şehir merkezindeki üniversite hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin algılanan iş yükünü, iş tatmini ve iş-yaşam dengesini konu alan bir anket çalışması ile karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada, üniversite hastanesinden ve belediye hastanesinden anketlere yanıt oranı yaklaşık %50 oranında kalmıştır. Üniversite hastanesinden 32 doktor, 54 hemşire ve belediye hastanesinden 18 doktor, 137 hemşire katılmıştır. Üniversite hastanesindeki hemşireler, günlük rutin organizasyonunu %94,1 ile belediye hastanesinden daha iyi olarak değerlendirdikleri (%82,4, p=0,03), üniversite hastanesindeki doktorlar, bir üniversite kliniğinde edinilen bilgileri belediye hastanesindeki meslektaşlarından %87,5 ile daha iyi uygulayabildikleri ifade etmektedirler (%55,5, p=0,02). Belediye hastanesinde çalışanlara göre, üniversite hastanesinde çalışan hekimlerin sadece %50 oranında iş yükü ile çalışmakta (%83,3’ü belediye, p=0,02) iken, üniversite hastanesindeki doktorların %96,9’u “günlük” veya “haftada birkaç kez” zaman baskısı altında kaldıklarını bildirmektedirler (belediye %50, p<0,01). Her iki hastanenin hemşireleri, iş ve aile yaşamını dengelemek için yeterli

imkâna sahip olduklarını ifade etmektedirler (%62,9 Üniversite hastanesi, %72,8 Belediye hastanesi). Buna karşılık, üniversite hastanesindeki doktorların sadece %2'si, fakat belediye hastanesinin doktorlarının %42,9'u iş yükü ve aile yükü arasında dengelemek için yeterli fırsatlara sahip olduklarını ifade etmektedirler (p=0,13). Araştırma sonuçlarından, üniversite Hastanesinde doktorlar tarafından bildirilen kişisel iş yükü ve stres faktörleri, belediye hastanesindeki doktorlarınkinden anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir (17).

Sonuç

Bu çalışmada, hastanede doğrudan teşhis ve tedavi süreçlerinde çalışan personel haftalık 31-45 saatleri aralığında (%59,4) çalışmaktadır. Ankete katılanlar 30 saat/hafta daha az süre (%88,4) çalışmak istediklerini ifade etmektedirler. İş yaşam dengesi ve kısmi süreli çalışmak istediklerini (%79,8), Esnek çalışma saati olan bir sistemde çalışmak istediklerini (51,4+41,3=%92,7) ve ailelerine daha çok zaman ayırabilmek için esnek ve kısmi süreli (%79,7) çalışan bir sistemde çalışmak istemektedirler. Hastane yönetimi çalışma süresi ve çizelgelemesi hazırlanmasıyla ilgili, çalışanların çalışma saatleri konusunda fikir ve önerileri dikkate alınmadığını ve yönetimin çalışma saatlerini düzenlemesinden memnun olmadıklarını (%90-95) anket sonuçlarından anlaşılmaktadır. Farklı ülkelerde gerçekleştirilen benzer çalışmalarda, iş yaşam dengesi dikkate alınan bir sistemde hem iş, hem de yaşam memnuniyetini arttıracığı ve iş motivasyonunu dikkate değer ölçüde olumlu etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Kaynaklar

1. Efeoğlu İ. ve Özgen H. 2007. İş, aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2007; 16(2).
2. Lockwood N. R. Work-life balance: challenges and solutions. HR Magazine 2003, (http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/11_Lockwood_WorkLife_Balance.pdf Erişim Tarihi: 13.01.2016).
3. Friedmann O, Christensen P. ve Degroot J, editör(ler). İş ve Yaşam, Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi, Mess Yayınları, İstanbul, 2001; s. 14.
4. Kapız Özen S. İş aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım sınır teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2002; 4(3).
5. Duxbury L. E. ve Higgins C. A. Work-life balance in the

- new millennium: where are we?: where do we need to go? Ottawa: Canadian Policy Research Network 2001; 4.
6. Doğrul B.Ş. ve Tekeli S. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi 2010; 2(2): 1309 -8012.
7. Kossek E.E. Diversity in child care assistance needs: Employee problems, preferences and work-related outcomes. Personnel Psychology 1990; 43: 769-790.
8. Goff S. J. Mount M. K. ve Jamison R. L. Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. Personnel psychology 1990; 43(4): 793-809.
9. Grover S.L. and Crooker K.J. Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family friendly policies on organizational attachment of parents and non-parents. Personnel Psychology 1995; 48: 271-288.
10. Roehling P.V. Roehling M.V. Moen P. Roehling PV, Roehling MV, Moen P. The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. Journal of Family and Economic Issues 2001; 22: 141-171.
11. Papalexandris N. ve Kramar R. Flexible working patterns: Towards reconciliation of family and work. Employee Relations 1997; 19(6): 581 – 595.
12. Barnett R. C. A New Work-Life Model for the Twenty First Century. Academy of Political and Social Science 1999.
13. Haar J. M. Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and nonparent employees from New Zealand. The International Journal of Human Resource Management 2013; 24(17): 3305-3324.
14. Hancke K. Igl W. Toth B. Bühren A. Ditsch N. Kreienberg R. Work-life balance of German gynecologists: a web-based survey on satisfaction with work and private life. Arch Gynecol Obstet 2014; 289: 123-129.
15. Crompton R. ve Lynonette C. Work-life 'balance' in Europe. Acta Sociologica 2006; 49(4): 379-393.
16. Jantzer A.M. Anderson J. Kuehl R.A. Breastfeeding Support in the Workplace: The Relationships Among Breastfeeding Support, Work-Life Balance, and Job Satisfaction. Journal of Human Lactation 2018; 34(2): 379-385.
17. Korber M. Schmid K. Drexler H. Kiesel J. Subjective Workload, Job Satisfaction, and Work-Life-Balance of Physicians and Nurses in a Municipal Hospital in a Rural Area Compared to an Urban University Hospital. Gesundheitswesen 2018; 80(5): 444-452.