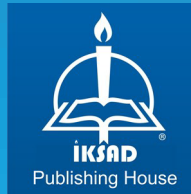


SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK:

ŞANLIURFA'DAKİ ÖZEL HASTANELERDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

ROJDA HATİPOĞLU NUR



**SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ
VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK: ŞANLIURFA'DAKİ
ÖZEL HASTANELERDE YAPILAN BİR
ARAŞTIRMA**

ROJDA HATİPOĞLU NUR



Copyright © 2019 by iksad publishing house
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced,
distributed, or transmitted in any form or by
any means, including photocopying, recording, or other electronic or
mechanical methods, without the prior written permission of the publisher,
except in the case of
brief quotations embodied in critical reviews and certain other
noncommercial uses permitted by copyright law. Institution Of Economic
Development And Social
Researches Publications®

(The Licence Number of Publicator: 2014/31220)

TURKEY TR: +90 342 606 06 75

USA: +1 631 685 0 853

E mail: iksadyayinevi@gmail.com

www.iksad.net

It is responsibility of the author to abide by the publishing ethics rules.

Iksad Publications – 2019©

ISBN: 978-625-7029-09-4

Cover Design: İbrahim Kaya

December / 2019

Ankara / Turkey

Size = 16 x 24 cm

İÇİNDEKİLER

Sayfa

GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM.....	5
SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ.....	5
1.1. İş Yaşamı Kavramı.....	5
1.2. İş Yaşam Kalitesi Kavramının Tanımı ve Kapsamı.....	7
1.3. İş Yaşam Kalitesinin Tarihsel Gelişimi.....	11
1.4. İş Yaşam Kalitesinin Önemi.....	14
1.5. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları.....	16
1.6. İş Yaşam Kalitesi Unsurları.....	17
1.6.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme	18
1.6.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları.....	19
1.6.3. İş Tatmini	21
1.6.4. Yönetime Katılım	23
1.6.5. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge	24
1.6.6. Eğitim.....	26
1.6.7. İş Güvencesi.....	27
1.7. İş Yaşam Kalitesini Arttırma Yöntemleri.....	29
1.8. Sağlık Hizmetleri Kavramı ve Özellikleri.....	31
1.9. Sağlık Çalışanları ve Çalışma Koşulları.....	32
1.10. Sağlık Çalışanlarında Stres.....	38
1.11. Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Belirleyicileri.....	39

2. BÖLÜM.....	47
ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK.....	47
2.1. Örgütsel Çekicilik Kavramı.....	47
2.2. Örgütsel Çekicilik Kavramının Önemi.....	52
2.3. Örgütsel Çekicilikle İlgili Teoriler.....	55
2.3.1. Çevresel Süreç Teorisi.....	57
2.3.2. Etkileşimsel Süreç Teorisi	60
2.3.3. Kişisel Süreç Teorisi	63
2.4. Örgütsel Çekicilik İle İlişkili Kavramlar.....	66
2.4.1. Kurumsal İmaj.....	66
2.4.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk	67
2.4.3. Kurumsal İtibar	67
2.4.4. Kurumsal Performans.....	68
2.4.5. Adayların Kişilik Özellikleri.....	69
2.5. Örgütsel Çekiciliği Etkileyen Faktörler.....	70
2.5.1. Ücret.....	70
2.5.2. Çalışma Saatleri	71
2.5.3. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı.....	72
2.5.4. Örgütün Merkezileşme ve Uluslararasılaşma Derecesi.....	72
2.5.5. Örgüt İçi Terfi ve Kariyer İmkânları.....	73
2.5.6. Örgütün Fiziki Şartları	74

3. BÖLÜM.....	76
SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK: ŞANLIURFA'DAKİ ÖZEL HASTANELERDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA.....	76
3.1. Araştırmanın Problemi.....	76
3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	77
3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	78
3.4. Araştırma Metodolojisi.....	78
3.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	79
3.4.2. Araştırma Türü.....	81
3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular.....	84
3.5.1. Kullanılan Yöntemler	84
3.5.2. Güvenirlilik Analizi	85
3.5.3. Faktör Analizi	88
3.5.4. Demografik Faktörlerin Analizi	94
3.5. Ölçek Ortalamaları.....	100
3.6. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	106
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	122
KAYNAKÇA.....	125

TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayıları.....	86
Tablo 3.2 . Örgütsel Çekicilik Ölçeğinin Güvenilirlik Katsayıları.....	87
Tablo 3.3. İş Yaşam Kalitesi Unsurlarına İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği	88
Tablo.3.4. Açıklanan Toplam Değişim	90
Tablo 3.5. İş Yaşam Kalitesi Unsurlarına İlişkin Faktörler ve Açıklamalar	91
Tablo 3.6. Örgütsel Çekicilik Unsurlarına İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri	91
Tablo 3.7. Açıklanan Toplam Değişim	92
Tablo 3.8. Örgütsel Çekicilik Unsurlarına İlişkin Faktörler ve Açıklamalar	93
Tablo 3.9. Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Yaş, Çocuk Sahipliği ve Medeni Durumuna Göre Dağılımları	95
Tablo 3.10. Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre ve Çalışma Durumuna Göre Dağılımları	97
Tablo 3.11. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Dağılımları.....	98
Tablo 3.12. Katılımcıların Haftalık Çalışma Süresine ve Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımları.....	99
Tablo 3.13. Likert Tipi Ölçek İçin Puan Aralıkları	101
Tablo 3.14. İş Yaşam Kalitesini Ölçmeye Yönelik Maddelerinin Ortalama ve Standart Hatası	101

Tablo 3.15. Örgütsel Çekiciliği Ölçmeye Yönelik Maddelerinin Ortalama ve Standart Hatası	103
Tablo 3.16. İş Yaşam Kalitesi Düzeyinin Örgütsel Çekicilik Düzeyine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	106
Tablo 3.17. Cinsiyete Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	108
Tablo 3.18. Medeni Duruma Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	108
Tablo 3. 19. Eğitim Durumuna Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi	109
Tablo 3.20. Gelir Durumuna Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi	110
Tablo 3.21. Yaş Durumuna Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi	110
Tablo 3.22. Çocuk Sahipliğine Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	111
Tablo 3.23. Toplam Çalışma Süresine Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi.....	112
Tablo 3.24. Haftalık Çalışma Süresine Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları	112
Tablo 3.25. Cinsiyete Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	114
Tablo 3.26. Medeni Duruma Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	114

Tablo 3.27. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi	115
Tablo 3.28. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi	116
Tablo 3.29. Yaş Durumuna Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi	116
Tablo 3.30. Çocuk Sahipliğine Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	117
Tablo 3.31. Toplam Çalışma Süresine Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi.....	118
Tablo 3.32. Haftalık Çalışma Süresine Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları	118

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli.....	79
-------------------------------------	----

GİRİŞ

İş yaşam kalitesi kavramı, gerek çalışanlar gerekse de örgüt açısından oldukça önem arz eden bir konudur. Bilindiği üzere insanlar, hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirirler. Çalışanlardan maksimum yararlanabilmenin yolu, onları motive etmekten ve iş yerinde mutlu olmalarını sağlamaktan geçmektedir. Bu noktada yapılan en büyük hata, çalışanları yalnızca maddi açıdan destekleyerek onların örgüt içerisindeki verimliliklerini maksimum seviyeye çıkarmaya çalışmaktır. Ancak unutulmamalıdır ki, bireylerin çalışma koşullarını yalnızca maddi açılardan iyileştirmeye çalışmak tek başına yeterli olmamaktadır. Bireylerin zihinsel, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmalıdır ve bu ihtiyaçlar mümkün olduğunca karşılanmaya çalışılmalıdır.

İnsanların vakitlerinin büyük çoğunluğunu işyerinde ve çalışarak geçirdikleri düşünüldüğünde, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin büyük önem taşıdığını söylemek mümkündür. Çalışan insanlar, hem toplum için hem de kendileri için değer üretmektedir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarının verimliliklerini ve etkinliklerini arttırabilmek için çalışma koşullarında iyileştirme yapma yolunu tercih etmektedirler. İş yaşam kalitesi kavramının önemi, çağdaş yönetim yaklaşımını benimseyen örgütlerde daha fazla olmaktadır. Bu tip örgütlerde yöneticiler, çalışanlarını motive ederek onların kuruma bağlılığını arttırmayı hedeflemekte ve bunun neticesinde de işletmenin esas amacı olan kar olgusuna daha kolay ulaşabileceklerine inanmaktadırlar.

Günümüzde “insan kaynağı” kurumların başarılı olmasında en temel faktörlerden biri haline gelmiştir. Kalifiye insan gücüne sahip olan kurumlar, hissedarlarının beklentilerini karşılayarak onlara ayrıcalık sunmakta ve dolayısıyla hissedarlarının zihninde farklı bir yer kazanmaktadır. Sanayide meydana gelen gelişmeler sonucunda benzer teknolojiyi ve sistemi kullanan pek çok kurumun üretim, pazarlama ve finans bölümlerinden ulaştıkları hedefler arasında fark yaratan en temel öğenin insan unsuru olduğu görülmüştür (Geylan v.d., 2004: 3).

Örgütsel çekicilik kavramı ile ifade edilmek istenen; çalışanların işveren olarak değerlendirdikleri bir örgütü çalışmak için ideal ve çekici bir yer olarak nitelendirmeleridir. Daha açık bir ifade ile örgütsel çekicilik, çalışanların işveren seçiminde etkili olan temel noktalardan biridir ve çalışanların örgüte ilişkin niyetleri ile örgütü izleme niyetlerini etkiler. Bu bağlamda, örgütlerin kendi bünyelerine katmak istedikleri potansiyel çalışanların örgüte katılımlarını sağlamak için öncelikle bu bireyler nezdinde çekici bir işyeri olmayı sağlamaları gerekmektedir. Bir diğer ifade ile, bireylerin bir örgütü çekici bir işyeri olarak nitelendirmelerini ve o örgütte çalışmak istemelerini sağlayan konular örgütsel çekicilik kavramı bağlamında incelenmektedir (Akçay, 2012: 15).

Sağlık sektörü, yoğun ve stresli bir şekilde çalışmayı gerektiren bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin genel olarak iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediği düşünüldüğünde, sağlık sektöründe bu durum daha ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Sağlık hizmetlerinin

yürütülmesinde ortaya çıkan sorunlar çalışanların iş doyumunu azaltmakla birlikte, bireyin sağlığını ve özel hayatını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde çalışanların iş yaşam kalitesi azalmakta ve kişilerde memnuniyetsizliğe, bunalıma ve bir takım psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Açıklandığı üzere, sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi belirleyicileri dikkate alınarak yapılacak uygulamalar ve alınacak önlemler ile çalışanların iş yaşam kaliteleri arttırılabilecektir. İş yaşam kalitesi artan bir birey işine ve çalıştığı kuruma bağlı bir çalışan olarak kendini gösterecektir.

Bu çalışmada amaç sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Araştırma Şanlıurfa ilindeki özel hastane çalışanları baz alınarak yapılmıştır. Bu kapsamda çalışma üç bölüm altında tamamlanmıştır.

Birinci bölümde iş yaşam kalitesi kavramı ana hatlarıyla ele alınmış; iş yaşam kalitesi kavramının tanımı, kapsamı, tarihsel gelişimi, önemi, amaçları, unsurları, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler, iş yaşam kalitesini artırma yöntemleri ele alınmıştır. Devamında ise sağlık hizmetleri genel hatlarıyla açıklanmış; sağlık çalışanları ve çalışma şartları, sağlık çalışanlarında stres, sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi belirleyicileri konuları açıklanmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümü örgütsel çekicilik kavramının ele alındığı bölümdür. İlk olarak örgütsel çekicilik kavramının tanımı yapılmış, daha sonra ise örgütsel çekicilik kavramının önemine yer

verilmiştir. Örgütsel çekicilik kavramının daha iyi anlaşılması noktasında ilerleyen sayfalarda örgütsel çekicilik teorilerine, örgütsel çekicilik ile ilişkili kavramlara ve örgütsel çekiciliği etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

Son bölümde ise, araştırmanın uygulama kısmı yer almaktadır. Araştırmaya Şanlıurfa ilindeki özel hastanelerde görev yapan 450 sağlık çalışanı katılmıştır. Bu bölümde öncelikle araştırmanın problemi ve amacı belirtilmiştir. Ardından evren ve örneklem, hipotezler ve veri toplama süreci ile verilerin analizi açıklanarak metodoloji tamamlanmıştır. Bu kısmın ardından sonuç ve bulgulara yer verilmiştir.

Araştırmada ilk iki bölüm belgesel tarama tekniği ile elde edilen kaynakların incelenmesi sonucunda betimsel anlatım ile aktarılmıştır. Üçüncü bölümde araştırma yöntemi açıklanmış ve ardından anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS 11 paket programı ile analiz edilip, daha sonra yorumlara yer verilmiştir.

1. BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ

1.1. İş Yaşamı Kavramı

Bir mesleğe sahip olmak ve çalışmak insan hayatında önemli bir konuma sahiptir. İş yaşamı insanı, insan da iş yaşamını etkilemektedir. İş yaşamı bireye pek çok imkân sağlamaktadır. Bu imkânlar; toplum içinde belirli bir rol, statü, sosyal güvence, toplumsal destek ve mali açıdan güç olarak sıralanabilir. İş yaşamının sunduğu bu olanaklara rağmen fiziksel ve psikolojik açıdan bir takım olumsuzlukları da bulunmaktadır. Meydana gelen olumsuzluklar çalışan kişilerin stresle karşı karşıya kalmasına sebebiyet verebilmekte ve kişiyi hem fiziksel hem de psikolojik açılarından tehdit etmektedir. Vaktinin büyük bir kısmını işyerinde harcayan bir insan, işyerinde mutlu ve huzurlu oldukça verimliliği de artacaktır. İşyerinde mutlu olmayan bir insanın verimliliği ve hevesi düşük, sağlığı bozuk, işyerindeki çalışmalara katılım oranı düşük ve insanlar arası ilişkileri başarısız olacaktır. En nihayetinde bu durum da iş değiştirme ile sonuçlanacaktır. Çalışmak, bireyler için bir ihtiyaçtır. Birey çalışmaya istekli ve zamanının büyük bir bölümünü işyerinde harcıyorsa, kurum yöneticileri işyerini özendirici ve problemsiz bir platform durumuna getirmek mecburiyetindedir. Günümüz modern yöneticilerinden, kurum içinde bireylerin iş yaşam koşullarının niteliğinin artırılması için gereken tedbirleri almaları beklenmektedir. Yöneticiler, bireyleri yalnızca ekonomik bir varlık olarak görmemeli, aynı zamanda sosyal ve psikolojik isteklerini ve ihtiyaçlarını sağlamak için bir kurumda

çalıştıklarını dikkate almalıdırlar. Bu bağlamda, bireylerin iş yaşam koşullarının niteliğinin artırılmasında kurumların rolü oldukça fazladır (Kaya, 2011: 10).

Dünya üzerinde yaşamını sürdüren her insanın birbirinden farklı yaşam şekline ve birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu bilinen bir gerçektir. İnsanlar yaşayış biçimlerinde sergilemiş oldukları benzerliklere göre gruplandırılabilir. Bu grupları iş yaşamında da belirli sınıflara ayırabiliriz. Bunun sonucunda ise, insanların iş yaşamlarında başarılı olmalarını sağlamak ve onların üretkenliğini arttırmak amacıyla neler yapılması gerektiğini belirlemek daha kolay olacaktır. İş yaşamı insanların hayatındaki en kritik konulardan biridir. Bu sebeple insanlar kendilerine uygun işler seçmeli, sağlıklı ve üretken bir iş yaşamına sahip olmanın ön koşulunun buradan geçtiğini unutmamalıdır (Uğur, 2010: 10).

Çağdaş sanayi toplumunda, çalışmak ile aile birbirinden bağımsız olarak kabul edilmiştir. Çalışanlar sürekli menfaatçi, çalışmaktan hoşlanmayan, imkânını bulduğu anda çalışmaktan kaçan, işi boşlayan kişiler olarak düşünülmüştür. Bu sebeple bireyler kurum içerisinde katı kurallara maruz kalmış ve bireylerden bu kurallara sıkı sıkıya bağlı kalınması istenmiştir. Hâlbuki çağdaş sanayi toplumunun birbirinden tamamen ayrı gördüğü çalışma ve aile yaşamı, sosyal hayatta her zaman birbiriyle sıkı bir ilişki içinde olmuştur. İş, özel hayata daima pozitif ve negatif duygular taşımaktadır. İşyerinde meydana gelen olumsuzluklar insanların sosyal ve özel hayatına taşınmakta ve kişiyi daima huzursuz etmektedir (Kaya, 2011: 10-11).

Çalışan insanlar hem toplum hem de kendileri için değer üretmektedirler. İnsanlar sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını çalışarak karşılamaktadırlar. Bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için çalışmaları şarttır. İş, insanlara sosyal ve ekonomik fayda sağlamaktadır. Kişi çalışma ortamında mutlu ve huzurlu ise bu hem bireyin sosyal ve ekonomik hayatına olumlu yansiyacak hem de örgüt içindeki çalışmalarında verimlilik ve üretkenlik olarak kendini gösterecektir.

1.2. İş Yaşam Kalitesi Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Literatürde iş yaşam kalitesi ile ilgili pek çok tanım ile karşılaşmak mümkündür. En genel tanımıyla iş yaşam kalitesi, çalışanların emniyetli bir ortamda hayatlarını devam ettirebilmek için gereksinimlerinin karşılanması, onların örgüte yararlı olduklarına inandırılması, niteliklerini fark etmelerine ve ilerlemelerine imkân veren bir ortamın yaratılması biçiminde tanımlanmaktadır (Erdem ve Kaya, 2013: 136).

Dar anlamda iş yaşam kalitesi, bireyin çalıştığı iş yeriyle ilgili olumlu hüküm ve tutumlarıdır. Bu da işin çalışan tarafından pozitif açılardan değerlendirilmesi ve işlevsel olabilmesiyle yorumlanabilir. Genel olarak bireyin örgüt içinde yönetime katılması iş yaşam kalitesi olarak açıklanmaktadır. Bu açıklama iş yaşam kalitesinin özünü oluşturmaktadır. Ancak, iş yaşam kalitesini açıklamakta başlı başına yeterli olmamaktadır (Toplu, 1999: 225).

Geniş anlamda ise iş yaşam kalitesi, işe doğrudan veya dolaylı olarak etki eden, işin inşa edilmesi ve örgütlemesi, maaşlar, getiriler, iş yeri ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, çalışmalarda yararlanılan teknoloji, işgören doyumu ve güdülenmesi, sanayi ilişkileri, yönetime katılım, istihdam teminatı, örgütsel adalet ve güvenlik, nüfus yapısı ve sürekli eğitim gibi unsurları bir araya getiren bir terim olarak tanımlanmaktadır (Dikmetaş, 2006: 170).

Bir başka tanıma göre ise iş yaşam kalitesi, var olan çalışma alanında bir takım farklılıklar gerçekleştirerek daha sağlıklı çalışma şartları meydana getirmek suretiyle yaşam kalitesinin iyileştirilebilmesine aracılık etmeyi hedefleyen, işletmenin etkinliğini arttırırken diğer taraftan da kurumda çalışan kişilerin vasıflarının arttırılması ve onların doyuma ulaşmalarını sağlamayı amaçlayan bir yöntemdir (Kösterelioğlu, 2011: 15).

İş yaşam kalitesi, bir diğer tabirle işin insancillaştırılmasıdır. İş yaşam kalitesi kavramı, çalışanların bedensel ihtiyaçlarına ilaveten zihinsel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını da karşılama konularını kapsamaktadır. Kurumda çalışan bireylerin moral ve motivasyonunu arttırmak, onları eyleme geçirmek ve çalışanların yaptıkları işten mutluluk duymaları örgüt yöneticileri tarafından sağlanmalıdır. Bu koşulları sağlayabilmek için de çalışanların bireysel gereksinimlerini anlayıp çalışma şartlarını iyileştirerek, bireyleri hangi güdülerin daha iyi çalışmaya yönelttiği açık bir biçimde belirlenmelidir (Ünlü ve Aydoğan, 2015: 31).

İş yaşam kalitesiyle alakalı çalışmalar ilk olarak Amerika ve İngiltere’de başlamış, daha sonra ise Japonya, Norveç, Hollanda ve Hindistan gibi ülkelerde gelişme göstermiştir. İş yaşam kalitesi kavramını bir disiplin olarak ilk defa 1972’de New York’ta Uluslararası İş Yaşam Kalitesi Vakfı bir konferansta kullanılmıştır. Konferansın konusunu ise, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve kalitesinin artırılması oluşturmaktaydı. Amerika Birleşik Devletleri’nde 1980 yılında meydana gelen büyük bir kriz neticesinde mali açıdan büyük çöküş yaşanmış, üretim durma noktasına gelmiş, işsizlik ve enflasyon oranı artmış, kalite düşmüş ve maliyetler artmıştır. Amerika’da meydana gelen bu krizden sonra iş hayatında kalitenin artırılması gerektiği savunulmuştur. Böylelikle de, krizin sebep olduğu kötü etkilerin giderileceğine inanılmıştır (Kaya, 2011: 10-11).

İş yaşam kalitesi, bir bireyin örgütü meydana getiren fiziki ve psikolojik unsurları nasıl algıladığı ile yakından ilgilidir. Bu algılama bireyin kendi istekleri, ihtiyaçları ve yargılarından bağımsız olamaz. Bu sebeple, bireyin gereksinimlerine paralel olarak meydana gelen bir algılamadan söz edilebilir. İş yaşamının kaliteli bir biçimde algılanması bireyin iş ortamına bağlı gereksinimlerinin karşılandığını akla getirmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında iş yaşam kalitesi, örgüt içerisinde kaynakların değerlendirilmesi, etkinlikler ve katılımın meydana getirdiği neticeler aracılığıyla bireyin bir dizi gereksiniminin karşılanması ve tatmin edilmesini anlatan bir kavram olarak incelenmektedir (Türkay, 2015: 240- 241).

Hem iş hayatındaki değişimler, hem de çalışanların sürekli artan beklenti ve gereksinimleri, kurumları çalışanlarıyla daha yakın ve insancıl ilişkiler kurarak, çalışanlarından daha fazla verim almaya sevk etmektedir. Kurumlar, artan küresel rekabet ortamında, daha sağlıklı çalışma şartları oluşturma çabasına girmişlerdir. Örgüt içinde çalışan bireylerin beklenti ve ihtiyaçlarını önceden belirleyebilme ve bunları karşılayabilme ve çalışanlarla etkin bir iletişim kurabilme gibi yaklaşımlar iş hayatının kalitesini arttıran çabaların temel öğeleridir. Kurumlar, deneyimli ve nitelikli çalışanlarını elinde tutmak ve onlardan maksimum faydalanmak adına, çalışanlarının iş yaşam kalitesini arttırmayı önemli bir görev edinmişlerdir (Tütüncü, 2008: 177).

Çağdaş yönetim felsefesini benimseyen işletmeler, kurumun ekonomik açıdan gelişiminin sağlanmasına ilaveten, çalışanlar açısından da en elverişli çalışma şartlarını oluşturmak için gayret göstermektedirler. Bu tip işletmelerde faaliyetler hem fiziksel şartlar açısından hem de çalışanların tatmini açısından gerçekleştirilmektedir. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde, mutlu ve çalıştığı kuruma sadık olan çalışanların varlığı, müşteri memnuniyetine etki eden en temel faktörlerdir. Kurum idarecileri çalışanlarından en üst seviyede yararlanmak için ilk olarak kişiyi tüm açılardan tanıma noktasında gayret göstermeli ve sonrasında ise daha çok gereksinim hissedilen noktalara önem vermelidir. İdareci, çalışanları kazanmanın ekonomik açıdan fayda sağlamaktan daha önemli olduğuna önce kendi inanmalıdır (Küçükusta, 2007: 97).

İş yaşam kalitesi kavramı, gerek çalışanlar gerekse de örgüt açısından oldukça önem arz eden bir konudur. Bilindiği üzere insanlar, hayatlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirirler. Çalışanlardan maksimum yararlanabilmenin yolu, onları motive etmekten ve iş yerinde mutlu olmalarını sağlamaktan geçmektedir. Bu noktada yapılan en büyük hata, çalışanları yalnızca maddi açıdan destekleyerek onların örgüt içerisindeki verimliliklerini maksimum seviyeye çıkarmaya çalışmaktır. Ancak unutulmamalıdır ki, bireylerin çalışma koşullarını yalnızca maddi açılardan iyileştirmeye çalışmak tek başına yeterli olmamaktadır. Bireylerin zihinsel, psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmalıdır ve mümkün olduğunca karşılanmaya çalışılmalıdır.

1.3. İş Yaşam Kalitesinin Tarihsel Gelişimi

İş yaşam kalitesi kavramının her ne kadar ilk olarak 1970'lerin sonunda Amerika'da bir kriz sonucunda ortaya çıktığı bilirse de Japonya, Hollanda ve Norveç gibi ülkeler iş yaşam kalitesiyle ilgili çalışmaların başladığı ve yaygınlaştığı ülkelerdir. 1950'li yıllarda Londra'da çalışma, insan ve teknoloji alanlarında bir takım araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucunda, iş yaşam kalitesinin özünü oluşturan fikirler geliştirilmeye başlanmıştır (Erdem, 2008: 11).

1960'lı yıllara gelindiğinde ise, tüm insanlara adil ve dengeli çalışma fırsatı sunma konusu gündeme gelmiştir. Yine 1960'lı yıllarda iş yaşam kalitesi kavramının önemine vurgu yapılmış, çalışma

hayatında var olan olumsuz koşulların giderilmesi için bir takım çalışmalar yapılmıştır. Amerika'da bulunan kurumların yarısından fazlası iş yaşam kalitesi kavramının getirdiği yaklaşımları benimsemiştir. Ancak, geri kalan işletmeler ise, yönetimde eski modelleri kullanmaya devam etmiş ve iş yaşam kalitesinin getirdiği yaklaşımları benimsemeyi reddetmiştir. Sonuç olarak da bu tip işletmeler insan odaklı olamamış ve daha fazla makineleşmiştir (Aba, 2009: 8).

İş yaşam kalitesi kavramı, bir disiplin olarak ilk kez 1972'de New York'ta İş Yaşamı Kalitesi Derneği'nin hazırladığı iş hayatında demokratikleşmenin konuşulduğu uluslararası bir toplantıda kullanılmıştır. Bu toplantı sonucunda iş yaşam kalitesiyle alakalı faaliyetler gerçekleştirebilmek için Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi Konseyi oluşturulmuştur. Daha sonra 1980'e kadar iş yaşam kalitesi kavramına gösterilen ilgide artış meydana gelmiştir. 1981 senesinde Toronto'da hazırlanan konferansa pek çok akademisyen, örgüt yöneticileri ve sendikal faaliyetlerde bulunan yöneticiler katılmıştır (Türk, 2015: 43).

1980'li yılların sonuna gelindiğinde ekonomide meydana gelen bozulmalar, iş yaşam kalitesinin gelişiminin tekrardan aksamasına sebep olmuştur. İşletmelerin yeniden oluşumu sürecinde meydana gelen öncelikler, pek çok işletmenin örgütsel düzenlemelerini tekrardan gözden geçirmesine ve örgütsel hayatın doğasını temelinden farklılaştıran stratejileri yok saymasına sebep olmuştur. Bunun sonucunda ise işgörenler, iş yaşam kalitesi kavramına, kurum

idarecilerine ve kuruma karşı olumsuz davranışlar sergilemişlerdir (Dikmetaş, 2004: 62).

Çalışma hayatı şartları ile alakalı detaylı kanunlar ve yönetmeliklerin yürürlüğe girmesi 1990'lı yıllar ve sonrasında mümkün olabilmıştır. Avrupa Birliği kuralları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği; sürekli ve süreksiz olarak çalışanların çalışma zamanları gibi yeni çalışma politikaları yürürlüğe girmiştir (Bircan, 2014: 50).

Bugünlere gelindiğinde ise, modern yönetim yaklaşımını benimseyen işletmeler, ekonomik açıdan büyümeye ilaveten, işgörenler açısından da en elverişli çalışma şartlarını temin etmek ve bu yöntemle iş yaşam kalitesini arttırmak amacıyla gayret göstermektedirler. Kişileri çalışmaya yönelten sebepleri, işin anlam ve öneminin çalışanlar için ne ifade ettiğini, kişinin hangi davranışlardan etkilendiğini, çalışma ortamında olumlu ve olumsuz durumların meydana geliş sebeplerini belirlemek için yapılan çalışmalar ancak günümüzde tam anlamıyla mümkün olmuştur (Ünlü, 2011: 77).

İş yaşam kalitesinin gösterdiği ilerleme, ülkeler arasındaki gelişmişlik ve kültürel seviyelerine göre farklılıklar göstererek gerçekleşmiştir. Norveç, kanunlarında "endüstriyel demokrasi" programına yer ayırarak, işin tekrardan yapılandırılması noktasında ilk girişimi gerçekleştirirken, çalışma hayatı koşullarının demokratikleşmesi sürecinde, çalışan-patron-sendika konusunda en ileri uygulamaları gerçekleştiren Avrupa ülkesi ise İsveç olmuştur. İş

yaşam kalitesi gelişimi gelişmekte olan ülkelere nazaran gelişmiş ülkelerde daha yaygındır (Bircan, 2014: 51).

1.4. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

İş yaşam kalitesi kavramının önemi, 18. yüzyılda Avrupa'da meydana gelen Sanayi Devrimi sonrası giderek artmıştır. 19. yüzyılda Taylor, çalışma koşullarını bilimsel yönetim ilkeleri ile zaman ve enerji israflarını minimum seviyeye indirgeyecek biçimde tekrardan dizayn etmiştir. Böylelikle işler daha çok kolaylaştırılmaya çalışılmış ve verimliliğin artırılması hedeflenmiştir (Güvenli, 2006: 102).

İş yaşam kalitesinin en temel unsuru insandır. Teknolojide meydana gelen gelişmelerle birlikte makinelere önem verilmesi, insan unsurunun yetersiz ve değersiz görülmesine sebep olmuştur. İş yaşam kalitesi ise, insanı merkeze alarak teknoloji ve insan unsurunu uyumlaştırmaya çalışır. İş yaşam kalitesi, örgütsel davranış modeli ile insan ilişkileri modelinin kombinasyonundan meydana gelmiştir. Bu bağlamda iş yaşam kalitesi çalışanların korunmasından sorumludur. Bireyin çalışma ortamına adapte olmak için gösterdiği çaba kadar, çalışma ortamı da bireyin adaptasyonu için tasarlanmalı ve çalışanların istek ve ihtiyaçlarını mümkün olduğunca karşılamaya özen göstermelidir (Duyan, 2012: 67).

Çalışma koşullarının insancillaştırılması, fazla olan çalışma yükünün azaltılması, çalışma hayatının niteliği yönünden oldukça önemlidir. Her çalışanın performansı, verimliliği ve etkinliği farklılık gösterebilir. Her çalışandan aynı düzeyde verimlilik alınamayabilir.

Bu ve benzeri durumlarda işe göre çalışan düşüncesi etkili olmalıdır. Bay ve bayan çalışanlara fiziksel ehliyet ve kuvvet eğitimi öncelikli olmak şartıyla iş dağılımı gerçekleştirilebilir. İşin çalışan kişiye uyumlaştırılması ve işin bireylere uygun bir biçimde dağılımının yapılması mümkün olmaktadır. Bunun sonucunda ise, bireylerin performans ve verimlilikleri farklılık teşkil eder ve iş yaşam kalitesinin artırılması sağlanmaktadır. Örgütsel amaçlara bu şekilde daha çabuk ve doğru bir biçimde erişilebilir (Erat, 2010: 10).

Günümüzde, işletme başarısını belirleyen en önemli unsurun insan olduğunun açıkça fark edilmesi iş yaşam kalitesi konusunu gündeme getirmiş ve bu konudaki faaliyetlerin öneminin artmasına neden olmuştur. İş görenlerin yaratıcılığı ve yeniliğe açık olmaları, işletmelerin rekabet avantajı sağlamasında oldukça etkili kaynaklardır. Bu kaynakları en doğru biçimde değerlendirmenin yolu da bireye en uygun seviyede iş ortamı ve yaşama ortamı sunmaktan geçmektedir (Demir, 2016: 18).

İnsan temelli yeni yönetim yaklaşımı olan iş yaşam kalitesi kavramı zaman geçtikçe daha evrensel bir boyut kazanmaktadır. Bilim ve teknolojiye meydana gelen değişim ve gelişmeler bir takım toplumsal konuları gündeme getirmiştir. İş yaşam kalitesi de bu konulardan biridir. Başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere, çalışma koşullarının nasıl daha iyi bir duruma dönüştürüleceği önemli bir yönetim problemi olarak ortaya çıkmıştır. İş yaşam kalitesinin iyileştirilmesi için yapılan araştırmalar, ekonomik ve teknolojik alandaki çalışmalarda büyük boşluklar olduğunu göstermiştir. Bunun

sonucunda ise ilgi, iş hayatına ve çalışan bireylerin vasıflarına yönelmiştir. Örgüt düzeyinde yapılan araştırmalar neticesinde, örgütün uzun vadeli verimlilik ve etkinliğinin sağlanabilmesi için, iş görenlere daha insancıl davranılmasına, iş görenler için daha güvenilir çalışma şartlarının yaratılmasına, örgüt çalışanlarının vasıflarının arttırılmasına karar verilmiştir (Çiçek, 2005: 79).

İnsanların vakitlerinin büyük çoğunluğunu işyerinde ve çalışarak geçirdikleri düşünüldüğünde, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin büyük önem taşıdığını söylemek mümkündür. Çalışan insanlar, hem toplum için hem de kendileri için değer üretmektedir. Örgüt yöneticileri, çalışanlarının verimliliklerini ve etkinliklerini arttırabilmek için çalışma koşullarında iyileştirme yapma yolunu tercih etmektedirler. İş yaşam kalitesi kavramının önemi, çağdaş yönetim yaklaşımını benimseyen örgütlerde daha fazla olmaktadır. Bu tip örgütlerde yöneticiler, çalışanlarını motive ederek onların kuruma bağlılığını arttırmayı hedeflemekte ve bunun neticesinde de işletmenin esas amacı olan kar olgusuna daha kolay ulaşabileceklerine inanmaktadırlar.

1.5. İş Yaşam Kalitesinin Amaçları

İş yaşam kalitesinin öncelikli hedefi, kurumsal başarıya ulaşmaya çalışırken aynı zamanda, çalışanlar için elverişli çalışma şartlarını sağlamaktır. Çalışma şartlarının geliştirilmesiyle kurumsal verimliliğin arttırılması hedeflenmektedir (Ayaz, 2014: 10).

İş yaşam kalitesinin amaçlarını genel olarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Aydın v.d., 2011: 82-83):

- İş, insan ve toplumsal gereksinimler arasında denge oluşturulması.
- İş hayatının daha ödüllendirici olması.
- İş görenlerin işle alakalı endişelerinin azaltılması.
- Çalışanların örgüt içinde alınan kararlara daha fazla katılımlarını sağlamak.
- İşyerinde meydana gelebilecek kaza ve benzeri durumların meydana gelme olasılığını en aza indirmek.
- Çalışanların yeteneklerinden en üst düzeyde faydalanmak ve üretkenliklerini arttırmak.
- Çalışanların işlerinden daha fazla gelir elde etmelerini sağlamak.
- Örgüt içinde işten kayıtların azaltılmasını sağlamak.

1.6. İş Yaşam Kalitesi Unsurları

İş yaşam kalitesi, çalışma şartlarını ve bireylerin çalıştıkları kuruma karşı tutumlarını içeren geniş kapsamlı bir konudur. İş yaşam kalitesine yönelik yapılan uygulamalar, var olan çalışma yöntemlerinde farklılıklar yaparak, iş görenlere daha elverişli çalışma şartları sağlamak ve dolayısıyla bireylerin hayat standartlarını arttırmak amacını taşımaktadır (Demirci, 2001: 62).

Aşağıda iş yaşam kalitesinin ücretlendirme, güvenli ve sağlıklı yaşam koşulları, iş doyumu, yönetici desteği, iş arkadaşlarıyla

ilişkiler, yönetime katılma, iş ve özel yaşam dengesi, iş güvencesi, iletişim ve eğitim unsurlarına değinilmiştir.

1.6.1. Yeterli ve Adil Ücretlendirme

Ücret kavramı, geçmişten günümüze farklı açılardan inceleme konusu olmuştur. İktisadi bağlamda ücret “emeğin bedeli”, sosyal bağlamda ise “bireyin geçim aracıdır”. Ücret, bireye belli bir hayat seviyesi yaratmak ve bu seviyeyi sürdürmek amacı ile ortaya çıkmış bir kavramdır (Güvenli, 2006: 98).

Ücret, tüm bireyler açısından iş tatmininde önemli role sahip olan bir etkidir. Yapılan incelemeler neticesinde, ücretin iş tatminini doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Bireyin çalışmaya karşı davranışını büyük ölçüde aldığı ücretin yeterli olması, hak ettiği ücretle aldığı ücret arasındaki denge ve ihtiyaçlarını giderme düzeyi belirlemektedir. Bir diğer önemli husus ise, ücretin çalışanlar arasında dengeli dağılımıdır. Bireyin kendisi ile eşit seviyede bulunan çalışanlara göre daha az karşılık elde etmesi, özellikle kendisinden daha az yeterli olduğunu düşündüğü kişilere oranla daha az ücret elde etmesi, iş tatminsizliği ortaya çıkaracak ve bunun doğal bir sonucu olarak da iş yaşam kalitesi olumsuz yönde etkilenecektir (İmamoğlu v.d., 2004: 169).

Bireylerin fiziksel veya zihinsel çalışmalarının bedeli olan ücret her zaman işgörenler için önemini koruyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatını sürdürmesi, bireyin kendisi açısından bir teminat olması sebebiyle ücrete karşı tutumları daima

farklılık göstermiştir. Bu sebeple ücretin çalışanlar arasında adil ve dengeli bir şekilde dağıtılması bireyin etkinlik ve mutluluk seviyesini yükseltecek ve en büyük stres nedeninin yok olmasını sağlayacaktır (Ünal, 2005: 17-18).

Son yıllarda örgütler kendi sistemlerine uygun olarak birtakım farklı ücret uygulamaları yürütmektedir. 1980’li yıllardan günümüze işletmeler, bireylerden elde ettikleri verimlilik ve gösterilen performansı temel alan ücret modelleri geliştirip kullanmaya başlamıştır. Ücretlerin çalışanları özendirici bir öge olarak kabul edilmesiyle birlikte, ücret ile başarı arasındaki bağı bireyler tarafından daha anlaşılır bir duruma dönüştürülmesi yönündeki çalışmalar hız kazanmış ve bu bağı esas alan ücret modellerinin geliştirilmesi işletmelerin temel amacı olmuştur (Turan, 2001: 54).

Performans ve verimlilik esasına dayalı ücretlendirme modelinin, çalışanların daha aktif katılımını sağlayarak, işletmenin üretim kaynaklarını daha etkin kullanmasına, rekabet avantajı elde etmesine ve iktisadi gelişmeyi hızlandırmasına katkısı olduğunu söylemek mümkündür. Ücret artışı ile paralel olarak iş yaşam kalitesinin de arttığı kabul edilmektedir.

1.6.2. Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

Bireylerin çalışma ortamları üzerinde denetleme ve ortama etki etme imkanının bulunması, emniyetinden emin olması, çalıştığı ortamda beşeri ilişkiler oluşturması, fiziksel çalışma şartlarının uygun olması ve stressiz bir iş platformu, iş yaşam kalitesini pozitif yönde

etkilemektedir. Çalışma şartları gerek bireysel refah, gerekse de örgütte işlerin yürütülmesi açısından önem arz etmektedir. Bireyler kendileri için daha konforlu fiziksel çalışma ortamı yaratılmasını istemektedir. Çalışma şartları, bireyin çalışma dışı hayatını da etkilemektedir. Örneğin, normal çalışma saatleri dışında yapılan çalışmalar veya uzun çalışma saatleri çalışanların ailelerine veya sosyal çevrelerine yeterli vakit ayıramamasına ve kendilerini geliştirememelerine sebep olabilmektedir (Erdil v.d., 2004: 19).

Bir bireyin çalışma ortamında var olan fiziksel özellikler kişisel motivasyonuna ve örgütsel bağlılığına etki etmektedir. Çalışma ortamındaki ışık, gürültü, nem, ısı, kullanılan renkler, iş araç gereçlerinin yeterli olması, kullanılan araç ve makinelerin psiko-teknik açıdan çalışana elverişli olup olmayışı ve benzeri çevresel şartlar, bireylerin motivasyon seviyesinde etkili olmaktadır (Fındıkçı, 2003: 401).

Çalışmalarda uygulanacak yöntem ve yaklaşımlara ek olarak araç, gereç, makine ve donanımın dizaynı çalışma ortamının fiziksel şartlarını etkileyecektir. İnsan faktörleri mühendisliği olarak da adlandırılan ergonomi; işin yapılmasında kullanılan makine, araç ve gereçlerin çalışanın fiziksel özelliklerine elverişli bir şekilde dizayn edilmesi ve düzenlenmesi, fiziksel çalışma şartlarının iyileştirilmesi, böylece bireylerin kabiliyetlerinin büyük oranda ortaya konmasını sağlayarak verimliliğin ve çalışma kalitesi seviyesinin yükseltilmesidir (Doğan, 1998: 303).

Ergonomik çalışma ortamı düzenlemeleri, işgörenlere daha rahat bir çalışma ortamı sağlayacak ve hem de çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacaktır. Son zamanlarda iş hayatında çalışana gösterilen kıymetin artmasıyla, çalışanın sağlık ve güvenlik şartlarını temin etme çalışmaları da yoğunluk kazanmıştır. En elverişli sağlık ve güvenlik şartlarının temin edilmesi, verimliliği ve performansı arttırmanın yanında işgörenlerin güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmaları iş yaşam kalitesini arttıracak ve işe olan bağlılığı güçlendirecektir (Çakır, 2001: 148-149).

1.6.3. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı olmalarına ek olarak, işten sağlanan ekonomik yararlar ile iş görenin, birlikte çalışmaktan memnuniyet duyduğu çalışma arkadaşları ve ürün/hizmet üretmesinin yarattığı mutluluk anlamına gelmektedir (Şimşek v.d., 2003: 150).

Küreselleşmeyle beraber artan rekabet ortamında örgütler ayakta kalabilmek ve başarılı olabilmek adına insan unsurundan en verimli biçimde faydalanmanın yöntemlerini aramaktadır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların tatmin edilmesi, örgütlerin başarılı olabilmelerinde önemli bir rol oynamaktadır (Çoban, 2004: 85).

İş tatmini çalışanlar için büyük ölçüde önem ifade etmektedir. İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanlarda iş tatminini sağlamaları ve çalışanların iş yaşam kalitelerini yükseltmeleri gerekmektedir. İş yaşam kalitesi standartlarının yükselmesi; çalışma

ortamının ve çalışma koşullarının düzenlenmesi, iş görenlerin ruhsal, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının temin edilmesi ve çalışma hayatında meydana gelebilecek problemlerin minimum seviyeye indirilmesiyle yani iş tatmininin sağlanması ile mümkün olmaktadır (Güven v.d., 2005: 129).

İş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin daha mutlu olduğu, düşük olan bireylerin ise, daha stresli olduğu, işe yabancılaştığı ve bunun sonucunda da işe kayıtsızlık ve uyumsuzluk yaşadığı bilinen bir gerçektir (Akıncı, 2002: 7). Bir çalışanın iş tatminini arttırmak ve dolayısıyla iş yaşam kalitesini arttırmak için iş sorumluluğu, yeterli ve adil ücret, ödüllendirme, sağlıklı ve güvenli çalışma şartları ve birey-iş arasındaki uyumun oluşturulması gerekmektedir (Özmete, 2002: 14).

Çalışanın işten kayıtları, tatminsizliği, performansında meydana gelen azalma gibi birçok olay iş hayatındaki tatminsizlikle açıklanmaktadır. Çağdaş işletmelerde, iş tatmini bağımsız değişken olarak incelenip, bu doğrultuda insan kaynakları politikaları oluşturulmaktadır. Tüm bunlara paralel olarak, iş görenin yaşam kalitesi ve iş yaşam kalitesi artırılarak iş tatmininin yükseltilmesi önemli bir konu haline gelmiştir (Keser, 2005: 78).

İş tatmini, iş yaşam kalitesini etkileyen en önemli hususlardan biridir. Yapılan çalışmalar ve araştırmalar, iş tatmini olgusunun iş yaşam kalitesi üzerinde doğrudan etkisi olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Çalıştığı ortamda doyuma ulaşan bir birey, her açıdan daha verimli olacak ve bunu yaptığı işlere yansıtacaktır. Dolayısıyla

çalışanlar da örgütler de bu durumdan memnun olacak ve kazançlı çıkacaktır.

1.6.4. Yönetime Katılım

Küreselleşme olgusu ile birlikte örgütlerin yönetim politikaları değişiklik göstermiş, özellikle Amerika ve Japonya gibi sanayileşmiş ülkelerde çalışanların yönetime katılımı ağırlık kazanmıştır. Bu yönde geliştirilen toplam kalite yönetimi, sürekli iyileştirme (Kaizen), kalite kontrol çemberleri, kıyaslama (Benchmarking) ve yalın yönetim gibi yönetim yaklaşımları ile çalışanların yönetime katılımının ve verimliliklerinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu ilerlemeler açıkça ifade etmektedir ki; yönetime katılım çağdaş yönetim yaklaşımlarının temelini oluşturmaktadır (Güvenli, 2006: 90).

En genel tanımıyla yönetime katılım, iş görenlerin kapasitelerinden tam anlamıyla faydalanmak, örgütsel başarıya ulaşmada çalışanların etkisini arttırmak ve amaçları benimsemesini sağlamak, kaliteyi ve verimliliği arttırmak gibi hedeflerle, yönetimin aldığı kararlara farklı biçimlerde ve aşamalarda katılmasını ifade etmektedir (Çakır, 2001: 154).

İş yaşamında kalitenin oluşturulabilmesi büyük ölçüde bireylerin örgüt yönetimine katılmaları ve yönetimi ya da çalışanları ilgilendiren kararların alınması aşamasında etkin görev alabilmelerine bağlıdır. Ancak, bireylerin örgüt yönetimine katılabilmeleri ve sağlıklı karar alabilmeleri için yaptıkları işin ve aldıkları kararların ciddiyetini kavramış olmaları gerekmektedir. Kişi, kendi sorumluluğunda

olmadığını ve yöneticinin en iyi kararı vereceğini düşünüp, herhangi bir çaba göstermediği takdirde iş hayatında gerekli motivasyonu yakalayamayacaktır. Modern işletmelerde, tüm çalışanlar, kendilerini ilgilendiren konular hakkında önemli rol oynamakta ve büyük oranda söz sahibi olmaktadır (Güvenli, 2006: 90).

Çalışanların sürekli ve yeniden eğitim ilkesi ile yeni yöntemler öğrenerek yeni organizasyon şekillerine adapte olması ve yeni düşünceler üretmesi verimliliği arttıracak, dolayısıyla iş yaşam kalitesine de olumlu katkıda bulunacaktır (Toffler, 1993: 225). Günümüzde pek çok çağdaş örgüt çalışanlarını kararlara ve yönetime katarak iş yaşam kalitesi düzeyini arttırmayı amaçlamaktadır. İkinci dünya savaşından sonra, iş yaşamı kalitesini arttırmak için çalışanların bireysel olarak değil de ekip halinde çalışmalarının daha verimli olacağı kabul edilmiştir (Özaktaş, 2003: 11-12).

1.6.5. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge

Sanayi devrimi sonrasında iktisadi, kültürel ve toplumsal alanda meydana gelen büyük değişiklikler iş yaşamı yönünden de, yeni oluşum ve yaklaşımlar ortaya çıkarmıştır. Bu süre zarfında, çalışan kişinin hayatında işin giderek daha çok odak noktası haline geldiği ve özel hayatın psikolojik işlevlerinin öneminin arttığı görülmektedir. Bundan dolayı, iş ve özel yaşam alanları arasındaki etkileşimin niteliği değişirken, iş ve özel yaşam dengesini koruyabilmenin önemi zamanla artmaktadır (Kapız, 2002: 139).

İş-özel yaşam dengesi, bireyin özel hayatında ve işinde mümkün olduğunca düşük seviyede rol çatışması yaşayacak biçimde tatmin olması ve nitelikli çalışması olarak açıklanabilir (Sturges ve Guest, 2000: 6). İş-özel yaşam dengesi, bireylerin özel hayatlarını büyük ölçüde etkilediği gibi, örgüte karşı tutumlarını belirleyecek çok önemli sonuçları da bünyesinde bulundurmaktadır. İş-özel yaşam dengesinin oluşturulması daha çok yüksek kalifiyeli iş görenlerin yönetiminde önem arz etmektedir. Bireylerin sahip oldukları işin, iş-özel yaşamı dengesi üzerindeki algıları, çalıştıkları kurumun kendilerinin huzur ve sağlığı ile ne kadar ilgilendiği ile yakından ilişkilidir (Scholarios ve Marks, 2004: 18).

İş-özel yaşam dengesi, kişinin özel hayatıyla ve işiyle ilgili sorumluluklarını bir arada yürütmesi ile ilgili bir kavramdır. İş ve özel yaşam arasındaki etkileşim özellikle sanayi devrimi sonrası kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte, artan iş taleplerinin ortaya çıkmasıyla önem kazanmıştır. İş yaşamında ve sosyal yaşamda meydana gelen değişimler dikkate alınarak çalışanları iş ve özel hayatları arasında denge oluşturabilmeleri, bireysel ve toplumsal refahın oluşturulabilmesi bakımından önemlidir. İş-özel yaşam dengesinin kişi, toplum ve örgütler yönünden yararlarını aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Kapız, 2002: 141):

- Hayat kalitesini ve psikolojik sağlığı iyileştirir.
- Kişilerin toplumsal refaha olan katkısını artırır.
- Verimliliği artırır.

- Çalışanların moral ve motivasyonuna pozitif etki ederek onların işe olan bağlılığını artırır.
- İşten kayıtlarını ve devamsızlık oranını azaltır.
- Duyarlı ve donanımlı vatandaşlar yaratılmasını sağlar.
- Daha sağlıklı çocuklar yetiştirilmesine katkıda bulunur.

1.6.6. Eğitim

Küresel çapta meydana gelen ekonomik gelişmeler sonucunda artan yoğun rekabet ortamı işletmeleri oldukça güç bir durumda bırakmıştır. İşletmelerin bu yoğun rekabet ortamına ayak uydurabilmek için son teknolojileri takip etmeleri ve kullanmaları gerekmektedir. Bununla birlikte bir işletmenin rekabet gücünü belirleyen bir diğer unsur ise çalışanlarıdır. Gelişmiş ülkelerdeki işletmeler çalışanlarını önemsemekte ve onların gelişimine dönük politikalar uygulamaktadır. Bu politikaların içinde en önemlisi eğitimidir. Eğitim; bir çalışanın mesleğine aday veya asil olarak başlamasından, farklı sebeplerle işinden ayrılışına kadar geçen zaman içerisinde bilgi, beceri ve tutumlarında değişiklik yapmaya dönük faaliyetlerin tümüdür. Çağdaş işletmelerde eğitimin öncelikli hedefi, mümkün olan en az zamanda ve en az maliyetle en fazla üretimin gerçekleştirilmesi ve işletme karlılığının artırılmasıdır (Cengizhan ve Ersun, 2000: 731).

Eğitim bireylerin kapasitelerini arttırmada önemli bir araçtır. Örgüt tarafından değerlendirildiğinde, çalıştırılan insan gücünün daha verimli olması için bir takım eğitim programları devreye koyularak, kişinin bilgi, beceri ve tutumlarında pozitif yönde gelişme yaratılması

hedeflenir. Eğitim bir değişim sürecidir. Bu değişim iktisadi, toplumsal, teknolojik ve örgütsel alanda gerçekleşirken, değişime ayak uydurmanın yolu sürekli ve planlı eğitimden geçmektedir. Daha kapsamlı bir açıklama ile eğitim; kişinin ya da onların oluşturduğu grupların örgütte yüklendikleri ya da yüklenecekleri süreçleri daha etkin ve başarılı yönetebilmeleri için, onların mesleki bilgi ve ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar alma, davranış, tutum alışkanlık ve anlayışlarda olumlu sonuçlar yaratmayı hedefleyen, bilgi ve yeteneklerini arttıran, eğitsel faaliyetlerdir (Sabuncuoğlu, 2000: 110-111).

Eğitim ile iş yaşam kalitesi arasında oldukça yakın bir ilişki mevcuttur. Örgütlerde eğitim ile birlikte çalışanların daha donanımlı hale getirilmesi verimliliğin artmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte, çalışan birey de maddi ve manevi bir takım kazançlar elde edecek ve iş yaşam kalitesi yükselecektir (Kayalar, 1997: 77).

1.6.7. İş Güvencesi

İş güvencesi, bireyin çalıştığı işte süreklilik göstermesi ve sübjektif nedenlere dayandırılarak işten çıkarılmaması olarak tanımlanabilir. Bu tanım esas alınarak yapılan yasalar ve faaliyetler ile birlikte adil olmayan bir şekilde işten çıkarılmanın önü kesilmeye çalışılmaktadır (Aydemir, 2008: 104-105).

Son yıllarda ortaya çıkan mali durgunluklar, artan rekabet ortamı ve teknolojide meydana gelen ilerlemeler örgütleri etkilemekte ve örgütlerin bir takım yeniden yapılanma faaliyetleri yapmasına

sebeptir. Bu programlar dahilinde istihdamın rekabetçi pazar şartlarında daha esnek bir duruma bürünmesiyle bireylerin iş güvenceleri büyük oranda azalmıştır. İşten atmalar, iş ve görev değişiklikleri, mevki ve mali kayıplar ve bunlarla ilişkili olarak moral bozuklukları ve stres düzeyi artmıştır (Önder ve Wasti, 2002: 101).

Teknolojinin hızlı gelişimi, beraberinde iş süreçlerinin emek yoğun üretimden, makine üretimine yönelmesi üretim hızının artmasına ve bununla birlikte rekabetin artmasına yol açmaktadır. Rekabetin arttığı bu yeni koşullar altında bireyin özelliklerine en uygun işi bulabilmesi, mevcut işinde devamlılığını muhafaza zorlaşmaktadır. Buna paralel olarak, yöneticilerde de yeni iş koşullarına ve teknolojik üretim seviyesine uygun kalifiye eleman bulmakta zorlanmaktadır. İş güvencesi konusu çalışanın iş tatmini oluşturması anlamında etken bir unsur haline almıştır (Bakan, 2004: 35).

Refah bir toplumsal yapı için, o toplumu meydana getiren kişilerin sağlıklı olması gerekir. İşsiz ya da sürekli olarak işini yitirme korkusu ile yaşayan çalışanlarda kişilik bunalımları giderek artmaktadır. Bu tür korkulara maruz kalan kişilerin fazla olduğu toplumlarda, sosyal ilişkiler kaçınılmaz olarak sağlıklı bir hal alır. Dolayısıyla sosyal buhranlar ortaya çıkar. İş güvencesi, çalışan verimliliğini pozitif yönde etkileyen bir unsurdur. Artan verimliliğe bağlı olarak bireyin iş yaşam kalitesinde de iyileşme görülecektir (Yılmaz, 1990: 48).

İş güvencesi ve bu güvencenin istikrarlı olması iş yaşam kalitesinin geliştirilmesi yönünden oldukça önemlidir. Personel devir hızının yüksek olduğu sektörlerde bireylerin iş ile entegrasyonu güçtür. İşini yitirip yeni bir iş bulmak zorunda kalan bir bireyin etkin çalışması beklenemez. Bununla birlikte iş güvencesi bireylerin verimli bir şekilde çalışmalarını büyük ölçüde etkilemektedir. İşyerinde iş güvencesi olan bir bireyin verimliliği, beraberinde iş yaşam kalitesi düzeyini de etkileyecektir. İş kazaları ve mesleki rahatsızlıkların önüne geçilmesine yönelik faaliyetler de iş yaşam kalitesini artıran bir başka faktör olarak ele alınabilir (Ünlü, 2011: 89-90).

1.7. İş Yaşam Kalitesini Arttırma Yöntemleri

Örgütler üzerinde yapılan çalışmalar ile birlikte, bireylerin küçük sınırlar içinde sıkışıp kalarak monoton bir şekilde sürdürdüğü çalışma hayatının ilerleyen dönemlerde kişilerde psikolojik ve sosyal davranış bozuklukları meydana getirdiği, çalışanların yaratıcılıklarını azalttığı, işteki verimliliğini düşürdüğü ve çevresiyle olan ilişkilerini yıprattığı görülmüştür (Taşdan ve Erdem, 2010: 93).

Yüksek iş yaşam kalitesi bireylerin verimliliğini, iş tatminini, örgütsel etkinliğinin ve örgütsel bağlılığını arttırmakla beraber çalışanların monoton bir şekilde devam eden çalışma hayatını, devamsızlık oranlarını ve işten kaytarmaları azaltmaya yardımcı olacaktır. İşyerinde mutlu ve huzurlu olan bir birey, bu olumlu gelişmelerin devam etmesini isteyecek ve iş yaşamında karşılaşılabileceği olumsuz durumları en aza indirmeye çalışacaktır.

Çalışanların iş yaşamlarından sağlayacakları memnuniyet seviyesi arttıkça toplum içinde daha uyumlu, aile hayatında ise daha fedakâr bir şekilde hareket edecekleri sonucuna ulaşılır (Erdem, 2008: 41).

İş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik uygulamalar, iş görenlerin kişisel gereksinimlerinin karşılanmasına yardımcı olan bir çalışma ortamı yaratmak maksadını taşımaktadır. İş hayatını düzenleyici uygulamalar, kişinin çalışma hayatında mutlu ve huzurlu olmasını sağlayan pek çok olumlu yöntemi bünyesinde barındırmaktadır. İş yaşam kalitesini geliştirmeye yönelik uygulamalar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Özkalp ve Kirel, 2001: 552-553):

- Yeterli ve adil bir ücretlendirme sistemi.
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı.
- Bireylerin kapasitelerini arttırmaya yönelik bir iş.
- Emniyetli ve kişinin kendini geliştirme şansı bulabileceği bir iş.
- Kişilik gelişimine destek olan, önyargılardan uzak ve özgün bir sosyal çevre.
- Çalışan bireyin kişisel özelliklerine ve özel hayatına saygılı, farklı fikir ve düşüncelerine anlayışla yaklaşan bir çalışma ortamı.
- Çalışanlara sosyal sorumluluk olgusu aşıl原因an kurumsal faaliyetler düzenlenmesi.

1.8. Sağlık Hizmetleri Kavramı ve Özellikleri

Sağlık hizmetlerini sağlığın korunması ve rahatsızlıkların iyileştirilmesi için gerçekleştirilen faaliyetler dizisi olarak tanımlamak mümkündür. Ayrıca sağlık hizmetleri, bireylerin sağlığının korunması, tanı ve tedavi için devlet veya özel kişiler tarafından sağlanan hizmetler biçiminde de açıklanabilir. Sağlık hizmetleri; hastalıkların tanı ve tedavilerine ilaveten, hastalıkların önüne geçilmesi, toplumun ve kişilerin sağlık seviyelerinin arttırılmasına dönük gerçekleştirilen tüm uygulamalardır (Karaca, 2014: 23).

Sağlık hizmetlerinin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Yalkın, 2010: 28):

- Sağlık hizmetleri kompleks ve değişken bir yapıya sahiptir.
- Sağlık hizmetlerinde uzmanlaşma ileri seviyededir.
- Sağlık hizmetlerinde aciliyet mevcuttur ve sağlık hizmetlerinin ertelenmesi söz konusu değildir.
- Sağlık hizmetlerinde yapılan hatalara hoşgörü gösterilmesi ve görmezden gelinmesi gibi durumlar mümkün olmamaktadır.
- Sağlık hizmetlerinden alınan sonuçların tarifi ve ölçümü oldukça zordur.
- Sağlık hizmetlerinin takdiminde fonksiyonel bağımlılık ileri düzeydedir ve hizmetin her evresinde koordinasyon gereklidir.
- Sağlık hizmetlerinde hizmetin çeşidi ve niceliği gibi sağlık çalışanlarının kontrolünde olan etkinlikleri denetlemek çok güçtür.

- Sağlık hizmetlerinin tüketimi tesadüfidir.
- Sağlık hizmetlerinin türevi yoktur.
- Sağlık hizmetleri belirsiz durumlar karşısında fazlaca hassastır.
- Sağlık hizmetlerinde tüketici tutum ve davranışları makul değildir.
- Hizmetin niceliği ve giderlerin boyutu hizmeti veren kişi veya kuruluş tarafından tayin edilir.
- Hizmet kavramının soyut olması sebebiyle, sağlık hizmetlerinde taraflar arasındaki ilişki tamamen güven faktörüne dayalıdır.

1.9. Sağlık Çalışanları ve Çalışma Koşulları

Sağlık işletmelerinin temel girdilerinin başında, insan kaynağı bulunmaktadır. Tıp biliminde ve teknolojisinde ortaya çıkan yenilikler, yeni tanı ve tedavi olanaklarının doğmasına neden olmuştur. Bu ilerlemelere bağlı olarak sağlık işletmelerinde çalışanlar arasında ileri düzeyde iş bölümü, işte uzmanlaşma ve daha kalifiye eleman ihtiyacı da artmıştır (Kavuncubaşı, 2010: 246).

Sağlık işletmeleri ilerleyen teknolojiye ayak uydurmak zorundadır. Bu da ancak teknolojiyi takip eden çalışanlarla mümkün olmaktadır. Hastalıklar farklılaşıp artmaktadır ve bunlara tanı koymak gitgide daha da güç bir hal almaktadır. Bundan dolayı sağlık işletmeleri kalifiye personellerle birlikte çalışarak bu problemleri çözmek için çabalamaktadır. Sağlık işletmelerini, diğer sanayi ve hizmet işletmelerinden ayıran bir takım nitelikleri vardır. Sağlık çalışanlarının ayırt edici nitelikleri; sunulan hizmetler neticesinde

meydana gelen sonucun tanımlanması ve ölçümü pek mümkün olmamaktadır. Sağlık işletmelerinde verilen hizmet, büyük oranda kompleks ve değişkendir, Sağlık işletmelerinde yapılan faaliyetlerin büyük bir bölümü acil ve ertelenemez özelliindedir. Verilen hizmet, hata ve belirsizliklere karşı son derece duyarlıdır. Sağlık işletmelerinde uzmanlaşma ve fonksiyonel bağımlılık düzeyi çok fazladır. Bu sebeptendir ki, farklı meslek gruplarının faaliyetleri arasında ileri seviyede koordinasyon gereklidir. Sağlık işletmelerinde insan kaynağının büyük bir çoğunluğu profesyonel bireylerden oluşur ve bu bireyler örgütsel amaçlardan ziyade mesleki amaçlara önem vermektedir (Çelik, 2014: 63).

Sağlık işletmelerinde ortak amaçları bireye tam teşekküllü ve nitelikli sağlık hizmeti sunmak olan, farklı meslek gruplarının bir araya geldiği, herkesin vazifesini yerine getirip bilgi ve tecrübelerini ortaya koyduğu, kararların ortak bir şekilde alındığı ve birlikte uygulandığı birliklere sağlık ekibi, sağlık personeli, sağlık çalışanı ya da sağlık insan gücü denilmektedir (Uçak, 2009: 3). Diğer bir tanımda sağlık çalışanları, hastalara ve/veya kirli tıbbi araç-gereç ve donanım, doku parçaları, kirli çevre yüzeyleri ya da kirli hava olmak üzere bulaşıcı malzemelerle karşılaşma ihtimaline yakın, ücretli ve ücretsiz olarak sağlık platformlarında çalışanlardır (Meydanlıoğlu, 2013:193). Özetle özel ve kamu sağlık kurumlarında her türlü sağlık hizmetinin verilmesini sağlayan/üreten kişiye sağlık çalışanı denilmektedir (Uçak, 2009:3).

Sağlık personeli, emeğın yoğun olduğu sağlık sektörü için hayati bir değerdir. Uzun bir eğitim ve öğrenim aşamasından geçen sağlık

personeli, kaliteli sağlık hizmetleri sunumunda önemli vazifeler yüklenmekte, toplumun sağlık taleplerinin ve ihtiyaçlarının temin edilmesinde etken bir rol oynamaktadır. Sağlık çalışanlarını gruplandırdığımızda çok farklı uzmanlıkların olduğu görölmektedir. (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012: 390). Bunlar; doktorlar, diş hekimleri, eczacılar, hemşireler, ebeler, hasta bakıcılar, tıbbi laboratuvar teknikeri ve teknisyenleri, acil tıp teknikeri ve teknisyenleri, ameliyathane tekniker ve teknisyenleri, hasta bakıcılar, bilgi işlemler, temizlik personelleri, sağlık kurumu özel güvenlik görevlileri ve benzeri sağlık kurumunda görev yapan herkeştir.

Sağlık personellerinin çalışma şartları gelişmemiş ve gelişmekte olan ölkelerde oldukça ağırdır. Türkiye'nin pek çok bölgesinde de durum böyledir. Mesleki risklerin minimum düzeye indirgenmesi, iş ile ilgili hastalık ve sakatlanma hallerinde tazminat ve güvence konularındaki uygulamalar eksiktir. Çalışılan fiziki ortam özellikle gelişmemiş yörelerde asgari koşullardan mahrum olup, bireylerin barınma gereksinimini karşılayacak lojmanlar yetersizdir. Mesleki gelişim ve sürekli eğitim imkanları sınırlıdır. Eleman yetersizliği ve iş tanımlarının yeterince açık olmaması sebebiyle sağlık personelleri genellikle aldığı eğitime paralel işlerde görev almamaktadır. Tüm bunların yanı sıra, sağlık personellerinin mesleki örgütlenmesinde de yetersizlikler bulunmaktadır. Tüm bu etmenler, sağlık sektöründe normal şartlar altında dahi stresli ve ağır olan çalışma şartlarını çok daha güç bir hale getirmektedir (Saygılı, 2008: 16-17).

Sağlık Bakanlığı tarafından yapılan çalışmalara göre, 2001 yılından bu yana sağlık sektöründe çalışan bireylerin işlev, yetki ve

sorumluluklarını düzenleyen mevzuat yeterli olmamakla birlikte, görev analizlerini içeren hükümler de bu mevzuatta yer almamaktadır. Personel istihdamı ve idaresi çok üniter ve esneklikten mahrumdur. Sağlık personellerinde yeterli ve adil ücretlendirmenin olmayışı, moral ve motivasyon düşüklüğü, ücret ve görevde yükselmenin performansla bağlantılı olmaması, gelişmemiş bölgelerde çalışmayı teşvik edici tedbirlerin alınmaması gibi problemler bulunmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2001: 46). 2003 yılında yapılan bir diğer çalışmaya göre ise, sağlık personelleri ile alakalı problemler olarak; nicel eksiklikten, ülke genelinde istikrarsız dağılımından, sağlık personelleri arasındaki sayısal dengesizlikten, insan kaynakları planlamasının, eğitiminin ve kullanımının farklı kurumlarca yürütüldüğünden, sağlık personellerinin durağan maaş aldığından ve sağlık personellerinin merkezden yönetildiğinden söz edilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2003: 19-20).

Türkiye’de sağlık çalışanlarının çalışma koşullarını etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde özetlenebilir (Saygılı, 2008: 18-20):

- **Personel Politikası**: Bir ülkenin kalkınmasını sağlayan en temel etmenlerden biri işgücü planlamasıdır. Sağlık sektöründe işgücü planlaması ise bu planlamanın en büyük parçalarından birini oluşturmaktadır. Türkiye’de sağlık insan gücü ile alakalı olarak ihtiyaca dönük nitelikli ve eksiksiz bir planlama stratejisi olmamasından kaynaklanan problemler vardır. Ülkemizde sağlık işletmelerinde doktor ve personeller, genellikle, devlet kanunları esas alınarak çalıştırılmaktadır. Bu kanunlar gereği, çalıştırılan

bireylerin eğitim düzeyi, ürettikleri hizmetlerin kalitesi ve miktarı, verimliliği gibi temel ve modern işletmecilik konuları dikkate alınmamaktadır. Bu durumla ilişkili olarak, verimliliği yüksek olan bir çalışan ile verimlilik düzeyi düşük olan bir çalışanın aynı haklara ve ücrete sahip olması gibi iş verimini büyük oranda azaltan bir çalışma ortamı yaratmaktadır.

- Sağlık Çalışanlarının Çalışma Süreleri: Sağlığa ve verimliliğe direk olarak etki eden çalışma ve dinlenme saatlerinin düzenlenmesi, sağlık personellerinin en büyük problemlerinden biridir. Bu problem sunulan sağlık hizmetinin kalitesini etkilediği gibi bireylerin sosyal ve özel hayatını da etkiler. Diğer sektörlere nazaran, sağlık sektöründe sunulan hizmet sürekli bir şekilde devam etmek zorundadır. Dolayısıyla gece ve resmi tatillerde dahi hizmet süreklilik arz eder.
- Nöbet Çalışması ve Fazla Çalışma: Sağlık kurumlarının bir gereği olarak kaçınılmaz olan nöbet çalışması ve vardiya usulü çalışma için birçok ülke mevzuatında, sağlık personellerine dönük ekstra ücretler veya ek izinler verilerek denkleştirme yapılmaktadır ve bu haklar ya yasal ya da toplu sözleşmelere dayanan hükümlerle garanti altına alınmıştır. Türkiye’de hem nöbet çalışması hem de vardiya usulü çalışma uygulanmaktadır. Sağlık sektöründe, eğitim hastanelerinin klinik şefleri ve yardımcıları hariç hemen hemen bütün çalışanların nöbet problemi vardır. Bu sorunlardan en çok etkilenenler ise, asistan doktorlar, sağlık memurları, hemşireler ile lâboratuar ve röntgen teknisyenleridir.

- İcapçılık Usulü: İcapçılık usulü görevlendirme; sağlık personellerinin çoğunlukla normal çalışma saatleri dışındaki saatlerde, gece veya gündüz, bulunduğu yerden her an çağırılabilceği biçimde göreve hazır beklemesidir. Bu usül yataklı tedavi işletmelerinde yaygın olmasına rağmen, nüfusu az olan kırsal kesimlerde ve büyük sağlık kurumlarından uzakta bulunan bölgelerde de uygulanabilmektedir. Bu durum genellikle uzman doktorlar, eczane, radyoloji ve röntgen, klinik laboratuvarlar, elektrik ve elektronik aletlerin bakımı ve ambulans hizmetleri gibi destek hizmeti veren çalışanları da içerir.
- Sağlık Çalışanlarının Ücret Durumu: Türkiye’de memurlar için hâlihazırda uygulanan sisteme göre, ücret belirlenmesinde dikkate alınan temel öge eğitim düzeyidir. Memurlar, eğitim düzeylerine (ilk, orta, lise, önlisans, lisans, yüksek lisans v.b.) göre belirli kategori ve rütbelere ayrılmıştır. Maaşı oluşturan etmenler, taban maaş, kıdem, yan ödemeler, özel hizmet tazminatı, lojman tazminatı, yabancı dil tazminatı ve aile yardımından oluşur. Buna ek olarak 1991’den bu yana sağlık işletmelerinde döner sermaye ödeneği uygulaması yapılmaktadır. Türkiye’de verimli bir şekilde çalışan doktorlar ve sağlık personelleri ile, üretken olmayan bir personel karşılaştırıldığında ekonomik bağlamda ödüllendirme sistemi çok düşüktür. Buna ilaveten, kanunda meydana gelen yeni düzenlemelerle, döner sermaye katkı payına göre doktorların aldığı destekte bazı sınırlı imkânlar sağlanmıştır.

1.10. Sağlık Çalışanlarında Stres

Diğer işletmelerde olduğu gibi sağlık işletmelerinde de başarı düzeyini belirleyen en büyük etmen insanlardır. Verimli ve nitelikli sağlık hizmetlerinin sunulması büyük oranda tatmin olmuş sağlık personelleri ile çalışmakla mümkündür. Sağlık hizmetlerinin direk olarak insan unsuruyla bağlantılı olması sebebiyle sağlık sektöründe çalışanların ve özellikle mesleki hayatları sürekli fedakarlık gerektiren doktorluk ve hemşirelik gibi mesleklerde iş doyumunu daha da önem arz etmektedir (Özel, 2014: 85).

Sağlık kurumları hem aşırı stres altında ve hasta olan bireylere hizmet sunulması, hem de çalışanların stres faktörleriyle sürekli etkileşim durumunda olmaları nedeniyle diğer sektörlerle oranla daha fazla stresle karşı karşıya kalınan bir hizmet işletmesi olarak değerlendirilmektedir. Stresli ve uygun olmayan iş koşulları ise doğrudan sunulan sağlık hizmetinin kalitesinin düşmesine yol açmaktadır (Tel v.d., 2003: 24).

Sağlık işletmelerinde sorumluluk alan ve sağlık hizmetinin oluşturulmasında büyük öneme sahip olan sağlık çalışanları, çalışma ortamlarındaki değişimler sebebiyle aşırı stresle karşı karşıya gelmekte ve çalışma koşulları dolayısıyla baskı altında kalmaktadırlar. Sağlık çalışanlarının stresli çalışma ortamından etkilenme şekilleri farklılık gösterse de stresten tümüyle kurtulmaları da imkansızdır. Dolayısıyla işletmede başlıca stres faktörlerinden olan rol belirsizliği ve uyuşmazlıklarının dikkate alınması gerekmektedir (Atakan, 2015: 23).

Sağlık sektöründe çalışan kişilerin sağlığının korunması veya sağlığı bozucu çalışma şartlarının düzeltilmesi bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığının korunması için önemli olduğu kadar diğer bireylere verilen hizmetin niteliği ve sağlık işletmelerinin verimliliği yönünden de önem arz etmektedir. Sağlık personellerinin yaşayacağı sorunlar, stresli iş ortamı, çalışanların başarı oranını düşürebilmekte, hizmet sundukları hastalara zarar verme ihtimalini ortaya çıkarabilmektedir (Şahin ve Batıgün, 1997: 60).

1.11. Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Belirleyicileri

Günümüzde gelişen teknolojiyle beraber ortaya çıkan iş yaşam kalitesi kavramı sağlık sektöründe de kendine yer bulmuştur. Avrupa, Amerika ve özellikle Kanada da sağlık sektöründe iş yaşam kalitesi ile ilgili araştırmalar ve çalışmalar yapılmasına rağmen Türkiye’de henüz sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ile ilgili tam anlamıyla bir çalışma yapılmamaktadır. Kaliteli çalışma ortamı, bir birey olarak sağlık çalışanlarının talep ve isteklerinin karşılandığı, aynı zaman da hastaların sağlığının iyileştirilmesinde istenen düzeye ulaştığı, her iki çıktının kurum tarafından belirlenen maliyet ve kalite ölçüsünde kazanca dönüştüğü alan olarak tanımlanmaktadır (Uğur ve Abaan, 2008: 299). Tanımda da görüldüğü üzere, yalnızca hastalara değil sağlık çalışanlarının da beklenti ve taleplerine yer verilmiş ve sağlık çalışanları önemsenmiştir.

Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi belirleyicileri aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (Bircan, 2014: 77-81):

- Görev Tanımlarının Bilinirliği: Sağlık personellerinin çalışma koşullarını içeren ilk kanun 1950’lerde düzenlenmiştir. Sağlık çalışanları açısından yapılacak işlerin net bir biçimde belli olmaması, çalışanların iş yükünü arttırmakta ve bunun sonucunda da iş yaşam kalitesi düzeylerinin azalmasına sebebiyet verecektir. Bu yüzden sağlık personellerinin görev tanımının net bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir.
- Fiziksel Çevre: Çalışılan ortamın ısı, aydınlatma, havalandırma ve benzeri ergonomik şartlarının elverişli olması gereklidir. Ortamın aşırı sıcak olması rahavete ve bayımlara neden olabilmektedir. Çalışılan ortamın aydınlatması da sağlık personelleri açısından önemlidir. İyi ve yeterli aydınlatmama çalışanlarda göz rahatsızlıklarına sebep olmaktadır. Ortamdaki ses düzeyinin normal seviyede olmaması psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarıyla sonuçlanacaktır. Havalandırma sistemleri ortamdaki zararlı gazların atılmasını sağlamaktadır. Kötü havalandırma sistemleri kişilerin bulaşıcı hastalıklara yakalanmasına neden olacaktır. Çalışılan ortamda koruyucu ekipman sayısı yeterli düzeyde olmalıdır.
- İş Üzerindeki Kontrol: Doktorlar ve hemşireler gibi bazı sağlık çalışanları kimi zaman görevlerini bağımsız bir şekilde sürdürmek durumunda kalabilir. Örneğin, hemşireler hastaların kişisel hijyeninin sağlanmasından, hastanın yatak yarası oluşumunu engellemek gibi birçok bakımını kendi kontrolünü kullanarak bağımsız bir biçimde uygulamaktadır.

- İş Yükü: Sağlık çalışanlarının iş yükü arttıkça sağlıkları bozulabilmekte ve bu da hastaların sağlığının riske girmesine sebep olmaktadır. Ülkemizde sağlık çalışanları sayısının yetersiz olması nedeniyle çalışanlara düşen hasta sayısı artmaktadır. Bu durum da kaliteli hizmet sunumunu düşürmekte ve çalışanların iş yükünü arttırmaktadır.
- Vardiyalı Çalışma Sistemi: Sağlık çalışanları sektör gereği vardiyalı sisteme bağlı olarak çalışmaktadır. Aile ve özel hayat düzeninin korunması için çalışma saatlerinin belirli bir sisteminin olması ve çalışma listelerinin adil bir şekilde yapılması gerekmektedir. Aynı personellerin sürekli gece vardiyasında çalışması, aynı personellere sürekli fazla mesai yazılması ve aynı personellerin hafta sonlarının sürekli dolu olması bireyin hem özel hayatını hem de iş yaşamını olumsuz etkileyecektir.
- Sosyal Çevre: Sağlık çalışanlarının sosyal çevresini genellikle hastalar, birlikte çalıştığı personeller ve arkadaşları oluşturmaktadır. Çalışma düzeni bireyin sosyal çevresini de etkilemektedir. Çalışma listelerinin net bir biçimde belirlenmemiş olması ve sürekli değişiklik göstermesi sağlık çalışanlarını huzursuz etmekte ve aynı zamanda bireylerin sosyalleşmesini de olumsuz olarak etkilemektedir.
- Destekleyici Liderlik: Hastane idarecilerinin çalışan bireylere karşı davranışı demokratik olmalıdır. İdareci, çalışanları yönetime katılmaları noktasında teşvik etmeli ve yaptıkları işlerde onları destekleyip, gerektiği zaman onları

ödüllendirmelidir. Çalışanın hor görülmesi ve işinde hata bulunması bireyin işinden soğumasına ve motivasyonunu kaybetmesine yol açacaktır. Sürekli işine müdahale edilen bireylerin psikolojik olarak da sağlıkları bozulacaktır.

- İş Tanımları: Sağlık çalışanlarının görev ve sorumlulukları açık ve net bir şekilde belli olmalıdır. Çalışanlara iş tanımından farklı işler yüklenmemelidir. Örgütün iş tanımlarını net bir biçimde belirlememiş olması iletişim kopukluğu ve rol çatışmalarına yol açmaktadır.
- Performans Değerlendirmesi: Performanslarından dolayı çalışanlar ödüllendirilmeli ve diğer personeller çalışmaya teşvik edilmelidir. Çalışanın hataları olduğunda uygun bir biçimde uyarılmalıdır. Çalışanlar kurum tarafından ödüllendirildiğinde işe ve kuruma olan bağlılıkları artacaktır.
- Katılımcı Yönetim: Sağlık çalışanları kendilerini ve kurumu ilgilendiren konularda söz sahibi olabilmeli, istek ve görüşleri yönetim tarafından dikkate alınmalıdır. Yönetim alt kademedeki yöneticiler vasıtası ile bireylerin görüş ve düşüncelerini değerlendirmelidir. Aylık yapılan klinik toplantı tutanakları bu noktada önemli bir yol gösterici olabilmektedir.
- Gelişme ve Yükselme İmkanları: Sağlık personelinin iş tatmininin sağlanması için kariyer imkanı yaratılmalıdır. Kariyer maddi olarak kazanç getirdiği gibi toplumsal statünün artmasını sağlar. Kurum sağlık çalışanlarının eğitimlerini desteklemeli ve yükselme imkanlarını adaletli bir şekilde belirlemelidir.

- İletişim Sistemi: Hastane içinde bilgi akışını sağlayan her türlü sistem iletişim sistemi olarak adlandırılmaktadır. Kurum içinde herkesin ulaşabileceği bilgi sistem ağları olmalı ve tüm çalışanlar sistem yeniliklerinden haberdar olmalıdır.
- Takım Çalışması: Sağlık sektörü ekip çalışması gerektiren bir sektördür. Tek başına doktor ve hemşire sağlık hizmetinin sunulması açısından yeterli olmamaktadır. Bunlar yalnızca ekibin bir parçasıdır. Sağlık hizmeti sunumu aşamasında bir çalışanın dahi görevini tam anlamıyla yerine getirmemesi hastaların zarar görmesine sebep olmaktadır. Örneğin, temizlik personelinin görevini tam anlamıyla yerine getirmemesi virüslerin yayılımına yol açmaktadır. Herkes yaptığı işin ciddiyetinin bilincinde olmalı ve görevini yerine getirmelidir.
- Düşük İş Stresi: Sağlık hizmetini yerine getirirken bireyin görevini tam anlamıyla yerine getirebilmesi için iş stresinin azaltılması gereklidir. Çalışan sayısının yeterli düzeyde olması çalışan başına düşen hasta sayısının azalmasını sağlayacaktır. Böylelikle hem iş yükü hem de fazla mesai saatleri azalacaktır. İş yükü azalan sağlık personelinin iş doyumunu artacak ve stres seviyesi düşecektir.
- Örgüte Bağlılık: Çalışanların buldukları ortama bağlılığının oluşması gereklidir. İş arkadaşları tarafından soyutlanmak, resmi ve resmi olmayan grupların dışında kalmak kurumsal açıdan bağlılık oluşmasını engellemekte ve çalışanın kendini o ortama ait hissetmemesiyle sonuçlanmaktadır.

- Adalet: İdarecinin eski ve yeni çalışanlar arasında adaleti sağlaması ve ayrımcılık yapmaması gerekmektedir. Çalışanları bir birey olarak değerlendirmeli, herkesin hakkını savunmasına izin vermeli, mobbing uygulamamalıdır. Yönetici yaptığı işlerde adil olmalı ve herkese eşit bir şekilde davranmalıdır.
- Yeterli ve Adil Ücretlendirme: Ücret çalışanlar için en önemli doyum noktasıdır. Yeterli ve adil ücret bireylerin işe ve kuruma olan bağlılığının güçlenmesine ve performansının artmasını sağlar. Nöbet ücretleri çalışanları teşvik edici olmalıdır.
- Sağlık Bakım Politikaları: Ülkedeki sağlık personellerinin çalışma şartları ile ilgili kanunlar, çalışanların ve hastaların iyilik hali düşünülerek, çalışma saatleri ve çalışan hasta oranı belirlenerek yapılmalıdır. Sağlık personellerinin sürekli stresli bir ortamda çalıştıkları dikkate alınarak çalışanlara yıpranma payı verilmelidir.
- Yan Olanaklar: Çalışılan kurumda servis, kreş ve benzeri imkanların olması bireylerin özel hayatındaki sıkıntıların azalmasını sağlayacaktır. Nöbete kalan çalışanlar çocuklarına bakıcı bulmakta sıkıntı yaşamaktadır. Gündüz ve gece bakım hizmeti sunan kreşlerin varlığı çalışanları rahatlatacaktır. Çalışılan kurumda servislerin olması bireylerin zamanında işe gelmesini sağlayacak ve gecikmelerin önüne geçecektir.

Sağlık sektörü, yoğun ve stresli bir şekilde çalışmayı gerektiren bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin genel olarak iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediği düşünüldüğünde, sağlık sektöründe bu durum daha ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde ortaya çıkan sorunlar çalışanların iş doyumunu azaltmakla birlikte, bireyin sağlığını ve özel hayatını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde çalışanların iş yaşam kalitesi azalmakta ve kişilerde memnuniyetsizlik, bunalım ve bir takım psikolojik sorunlara yol açmaktadır. Açıklandığı üzere, sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi belirleyicileri dikkate alınarak yapılacak uygulamalar ve alınacak önlemler ile çalışanların iş yaşam kaliteleri arttırılabilecektir. İş yaşam kalitesi artan bir birey işine ve çalıştığı kuruma bağlı bir çalışan olarak kendini gösterecektir.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK

2.1. Örgütsel Çekicilik Kavramı

Günümüzde “insan kaynağı” kurumların başarılı olmasında en temel faktörlerden biri haline gelmiştir. Kalifiye insan gücüne sahip olan kurumlar, hissedarlarının beklentilerini karşılayarak onlara ayrıcalık sunmakta ve dolayısıyla hissedarlarının zihninde farklı bir yer kazanmaktadır. Sanayide meydana gelen gelişmeler sonucunda benzer teknolojiyi ve sistemi kullanan pek çok kurumun üretim, pazarlama ve finans bölümlerinden ulaştıkları hedefler arasında fark yaratan en temel öğenin insan unsuru olduğu görülmüştür (Geylan v.d., 2004: 3).

Daha önceleri genellikle çalışanlar iş aramakta iken, 1980’li yıllardan sonra neoliberal politikaların uygulanmasıyla artan rekabet ortamı ile birlikte bugün artık yoğun bir şekilde kurumların eleman bulma çalışmalarına girdiğini görmekteyiz. Değişen dengeler ile beraber insana duyulan ihtiyaç, özellikle de kalifiye insan gücüne duyulan ihtiyaç gittikçe artmaktadır. Teknolojinin yaygın bir biçimde kullanımı, kurumların rekabet gücü araçlarının kullanımını sınırlandırmış ve benzer sektörlerin, özellikle birbirine yakın ekonomik güce ve kapasiteye sahip kurumların kullandığı teknoloji sistemi ve bilgi çok benzer bir hal almıştır. Fark yaratabilecek en temel unsur nitelikli işgücüdür, çünkü insan kopyalanamaz ve insanın kuruma kattığı değer sınırlandırılmaz (Temel, 2016: 133).

Bir işletmenin başarısında rol oynayan en önemli etken çalışanlarının niteliğidir (Harold ve Ployhart, 2008: 191). Günümüzde toplum ve örgütler; globalleşen ve birçok kurumun rekabet halinde olduğu pazarda eşi benzeri görülmemiş bir değişime şahit olmaktadır. İşletmeler, sınırları belli olmayan bir çevrede ilerlediği için kalifiye elemanları kuruma kazandırmak, bu elemanların gelişimini, kuruma olan bağlılığını ve örgütte kalmasını sağlamak gibi konuların önemi giderek artmaktadır (Lockwood, 2007: 2).

Kalifiye eleman kuruma artı değer sağlamaktadır, bununla birlikte kurumun sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilmesindeki en önemli katkı, kalifiye eleman çalıştırma politikasının kurum kültürüne yerleşmiş olmasıdır (Dural v.d., 2014: 142). Yeteneklerinin bilincinde olan bir birey çalışmak isteyeceği kurumu mutlaka kendi yetenek ve beklentilerine göre seçecektir. Unutmamak gerekir ki kalifiye elemanlar yalnızca bir iş istemezler, aynı zamanda o işe girmek için bir neden de isterler. Bu neden onların beklentilerini de karşılayan bir neden olmalıdır (Caldwell, 1999: 58).

Sektörlerin gitgide daha bilgi odaklı olması, çalışanların sürekli olarak öğrenme yeteneklerini geliştirmesinin ve bilgilerini güncellemesinin önemini arttırmaktadır. Bununla birlikte, personellerin işbirliği halinde çalışmalarına olan gereksinim artmaktadır. Bu bağlamda, kurumların rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için, çalışanların kuruma olan bağlılığının en üst seviyede olması gerekmektedir (Burke ve Cooper, 2006: 83). Yeni bilgi ekonomisi sisteminde başarı için kalifiye işgücünün gerekli bir

şart olduğu fakat yeterli olmadığı öne sürülmektedir. Başarılı bir işletme, çalışanlarının kabiliyetlerinden faydalanabilmeli ve onları kıymetli, ender bulunan ve rakipleri tarafından kolay bir şekilde taklit edilemeyecek düzeyde geliştirmelidir (Greening ve Turban 2000: 256). Görüldüğü gibi, kalifiye insan gücünü elde tutmakla birlikte örgütler, çalışanlarının bilgi ve becerilerini en üst düzeye çıkaracak sistemli çabalar sarf etmelidir. Nitekim örgütsel başarının yapı taşlarından biri, çalışanların geliştirilmesine dönük yapılan sürekli ve sistemli çabalardır.

Örgütlerin başarısında çalışanların taşıdığı önemin farkında olan yöneticiler, potansiyel elemanların kendiliğinden iş başvurusunda bulunmalarını beklemek yerine kalifiye elemanları örgüte çekmek amacıyla sistemli bir takım çalışmalar yapmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel çekicilik, hem akademik çalışmalarda hem de iş dünyasında önemi gitgide artan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Öksüz, 2012: 9).

Örgütsel çekicilik kavramı genel olarak, potansiyel işgörenlerin bir kuruma müracaat etme katılma kararlarında hakim olan ve bu konuda verecekleri son karara büyük oranda etki eden bir durum olarak açıklanabilir (Akçay, 2014: 177). Bu bağlamda, örgüt-kişî yönünden örgütsel çekicilik, iş hayatı içerisinde, örgütlerin tayin ettiği kurallar ile potansiyel çalışanların taleplerinin meydana getirdiği ölçütlerin uyumlu bir duruma dönüştürülmesidir. (Eren, 2000: 67). Örgütsel çekicilik bazı örgütler açısından ihtiyaç durumunda kurumsal bir imaj meydana getirmek ve bu imajlarıyla menfaatleri

doğrultusunda kendilerine kalifiye ekip yaratma arayışı olarak, örgütsel başarının sağlanması ve devamlılığının olması için daha fazlasını ifade etmektedir. Örgütsel çekicilik örgütün, potansiyel adayları ve paydaşlarının gözünde imaj, kalite, yenilik ve benzerlik gibi etkenlerden dolayı tercih edilmesini sağlar (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015: 99).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “çekici olma durumu, alım, albeni, alımlılık, cazibe” şeklinde tanımlanmış olan çekicilik kavramı, insanlarda pozitif bir etki yaratan, beğenme ve hoşlanma gibi hisler oluşturan bir kavramdır. Diğer bir deyişle, beğenme, hoş gitme gibi hisler, söz konusu kişi, grup, yer, örgüt veya nesnenin çekiciliği ile doğrudan bağlantılıdır (Özüçalışyan, 2015: 16). Bir kişi, nesne, ortam, iş veya örgütün çekiciliğine verilen önemin nedeni; çekici olan şeylerin, insanları ikna etmede, sınırsız seçenek arasından birini seçmede oldukça önemli olmasıdır (Gürgen, 2003: 85).

Örgütsel çekicilik, en yaygın hali ile “ben bu örgütte çalışmak istiyorum” biçiminde ifade edilen, bir işveren olarak örgüte karşı bireylerin tutumudur (Hoye, 2006: 14). Uluslararası literatürde yer alan bazı örgütsel çekicilik tanımları aşağıdaki şekildedir:

- En yaygın haliyle, işverenlerin kalifiye elemanları örgüte kazandırmaya çalıştığı bir süreçtir (Xiang v.d., 2005: 133).
- Çalışma adayının belirli bir kurum için çalışırken elde edeceği öngörülen yararlarıdır (Berthon v.d., 2005: 156).
- Bireylerin işleri devam ettirmek ve iş tekliflerini kabul etmek noktasında istekli olmasıdır (Tsai ve Yang, 2010: 49).

- Çalışma adayları ve kuruma ilişkin imajlar, değerler ve iletişim arasındaki pozitif ilişkidir (Bratton ve Gold, 2000: 380).
- Bir kurumdaki potansiyel işin genel olarak algılanan çekiciliği (Aiman–Smith v.d., 2001: 221).

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkılarak örgütsel çekiciliğin çalışanlarda ve potansiyel çalışanlarda örgütlerin nasıl bir izlenim bıraktığı ile ilgili olduğu söylenebilir. Çalışanların ve potansiyel çalışanların işletmeyi nasıl gördüğü, işletmeden neler beklediği ve neler sağlayacağı düşünceleri o işletmenin örgütsel çekicilik seviyesini belirlemektedir. Çalışanların işletmelerden maaş, kariyer, eğitim ve iyi bir çalışma ortamı gibi beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentilerin ne düzeyde karşılanacağına yönelik düşünceler ve algılar, örgütlerin çekiciliğinin belirleyicisi olmaktadır (Öksüz, 2012: 10).

Farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde tanımlanan örgütsel çekicilik kavramı ile ifade edilmek istenen; çalışanların işveren olarak değerlendirdikleri bir örgütü çalışmak için ideal ve çekici bir yer olarak nitelendirmeleridir. Daha açık bir ifade ile örgütsel çekicilik, çalışanların işveren seçiminde etkili olan temel noktalardan biridir ve çalışanların örgüte ilişkin niyetleri ile örgütü izleme niyetlerini etkiler. Bu bağlamda, örgütlerin kendi bünyelerine katmak istedikleri potansiyel çalışanların örgüte katılımlarını sağlamak için öncelikle bu bireyler nezdinde çekici bir işyeri olmayı sağlamaları gerekmektedir. Bir diğer ifade ile, bireylerin bir örgütü çekici bir işyeri olarak nitelendirmelerini ve o örgütte çalışmak istemelerini sağlayan konular örgütsel çekicilik kavramı bağlamında incelenmektedir (Akçay, 2012: 15).

2.2. Örgütsel Çekicilik Kavramının Önemi

Örgütler, son yıllarda artan rekabet ortamı ile birlikte, yalnızca yeni küresel rakipler ve tür olarak artış gösteren ürünlerle başa çıkabilmek için değil; kendileri için önemli olan çalışanlarının da örgütte sürekliliğini sağlayabilmek adına mücadele etmek durumundadır (Gök, 2006: 83). İnsan, yalnızca örgüte kattıkları ile değil, henüz eyleme dökülmemiş yeni düşünce ve bilgileriyle de örgütün başarısına katkı sağlayabilecek olan bir kaynaktır. Bu nedenle, kalifiye çalışanların örgütten ayrılması ya da örgüt bünyesine hiç dâhil edilememiş olması sadece mevcut performansın değil, henüz ortaya konmamış, fakat birey tarafından kullanılabilir ve hayata geçirilebilecek olan çok çeşitli bilgi, yenilik ve çıktılarının da kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, bilgiye ve hizmete dayalı bazı alanlardaki kalifiye işgücü eksikliği ve gelecekte bu eksikliğin artacağına yönelik tahminler de en kalifiye bireylerin örgüte çekilmesini, örgüt başarısı açısından gittikçe daha da önemli hale getirmektedir. Ayrıca daha kalifiye çalışanları çekebilecek işletmeler, daha geniş bir aday havuzundan seçim yapma konusunda da rekabette üstünlük sağlayacaklardır (Akçay, 2012: 15).

Örgütsel çekicilik, örgütlerin yoğun rekabet ortamında adlarını duyurabilmeleri yönünden önemli ölçüde mecburi ve tanıtım yöntemleriyle paralel bir pazarlama etkinliği durumuna gelmiştir. Bu sebeple örgütsel çekicilik, örgütlerin tanıtımlarını en iyi biçimde gerçekleştirip pazarlama sürecini yönetmeleri açısından önemli bir etmendir. Nitelikli insan gücünü örgüt çatısı altında toplamayı başaran

örgütler rekabet üstünlüğünü elde etmiş olurlar (Adıgüzel ve Kayadibi, 2015: 99).

Örgütsel çekicilik; yetenekli bireylerin örgüte çekilmesi ve korunmasına, hedef kitlelerin taleplerinin karşılanmasına, etkinlik açısından ve mali açıdan başarılı olunmasına imkân sağlayarak örgütün pazarda rekabet üstünlüğü elde etmesini sağlaması sebebiyle önem arz etmektedir. Ancak örgütsel çekicilik, yalnızca kalifiye bireylerin örgüte yönelmesini sağlama yoluyla rekabet avantajı elde etmekle kalmayıp; hedef kitleleri gözünde örgütsel çekicilik imajını oluşturabilen örgütlerin ürün ve hizmetlerinin tercih edilmesi, iyi yönetilen bir örgüt olarak kabul edilmesi, mali performansına yönelik pozitif değerlendirmeler yapılması ve örgüt tarafından yapılan çalışmalara yönelik hedef kitle onayının alınması gibi sonuçları gündeme getirerek örgütlerin rekabet yarışında rakipleri ile karşılaştırıldığında önemli bir avantaj elde etmesine katkı sağlamaktadır. Bu açıdan örgütsel çekiciliğin öncelikli olarak kalifiye bireylerin örgüt bünyesine dâhil olmasını sağladığı, fakat örgütsel hedeflere ulaşmadaki katkısının yalnızca bununla sınırlı kalmadığının altı çizilmelidir (Boztepe, 2014: 4).

Yapılan araştırmalar bireylerin kendi tutum ve davranışları ile uyumlu örgüt yapıları ile ihtiyaçlarını karşılayan örgüt yapılarını çekici bulduklarını göstermektedir. Örgütlerin amacı süreklilik arz ettiğinden dolayı; her zaman bunu sağlayabilecek bireylerle çalışmak isteyeceklerdir. Bu amaçlarına ulaşmak için de çalışanlarının ve potansiyel çalışanların dikkatini çekecek örgütsel davranışlar

sergilemek ve beceriler geliştirmek mecburiyetine olduğundan; kişilerin ise fizyolojik ve duygusal yönden tatmin olacakları, kendi kişiliklerine uygun yerlerde çalışma eğiliminde olduğundan bahsedilebilir (zcan, 2011: 131).

Potansiyel alışanlar örgütün ne yaptığını bilmedikçe ve potansiyel olarak iyi bir işveren olduğuna inanmadıka o örgütte çalışmaları veya örgütün boş kadroları için verdiği ilanlara başvurmaları olası değildir (Okay ve Okay, 2013: 219). Örgütlerin faaliyetlerini hedef kitlelerine anlatmaya yönelik olarak şeffaf bir iletişim sistemi benimsemesi, etik kurallara ve hesap verebilirlik ilkelerine uygun davranışlar sergilemesi örgütsel çekicilik imajının oluşturulmasına fayda sağlayacaktır. Fakat rgtsel çekicilik imajının oluşturulması için yalnızca örgütlerin faaliyetlerini hedef kitlelere tanıtması yeterli olmamaktadır. Çift yönlü simetrik halkla ilişkiler modelinin gerektirdiği şekilde; hedef kitlelerin istek, beklenti ve ihtiyaçlarını belirlemeye dönük çabalar hayata geçirilmeli ve örgütsel stratejilerde hedef kitle beklentilerine uyum sağlamaya dönük değişikliklere gidilmesine de gereken zen gösterilmelidir. Böylelikle rgtsel çekicilik oluşturma gayesi de dâhil olmak üzere örgütlerin hedef kitleler gözünde olumlu imaj oluşturma, örgütle ilgili olumlu izlenimler sağlama, itibar sahibi bir örgüt olarak algılanma gibi diğer halkla ilişkiler hedeflerine ulaşması da mümkün olabilecektir (Boztepe, 2014: 5).

Örgütler; potansiyel adayların, bir işveren olarak örgüte yönelik izlenimlerini olumlu bir şekilde etkileyebilecek etkinlikler üzerinde

yoğunlaşmalıdırlar (Turban, 2001: 309). Örgütler, hedef kitlelerin sahip olmasını istediği imajı; stratejisi, işletme modeli, misyonu, örgüt kültürü, kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ve sunduğu ürün ile hizmetler gibi örgütün sahip olduğu bazı temeller üzerine kurabilmektedir (Dowling, 2008: 189).

2.3. Örgütsel Çekicilikle İlgili Teoriler

Örgütsel çekiciliğin açıklanmasına ilişkin pek çok teori bulunmaktadır. Var olan bu teoriler, bireylerin kuruma başvurularını açıklarken kurumun özellikleri, işe alım süreci, bireyin kişiliği ve değerleri gibi pek çok etken üzerinde yoğunlaşmaktadır. Literatürde teoriler, çeşitli biçimlerde sınıflandırılmıştır. Bazı kaynaklarda örgütsel çekicilik ile ilgili teoriler; nesnel faktörler teorileri, öznel faktörler teorileri ve kritik temas teorisi olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Nesnel faktörler teorisine göre bireylerin işe girme kararları, somut iş ve kurumun özelliklerine göre şekillenmektedir. İş arayanlar, somut tekliflere göre kurumun avantajlarını ve dezavantajlarını değerlendirmektedir ve sonuç olarak bu değerlendirmeler bireylerin çekicilik algılamaları, kabul niyetleri ve nihai seçim davranışları gibi önemli sonuçlar hakkında bilgilendirici olmaktadır. Öznel faktörler teorisi de, bireylerin kurumun çevresinin görünüşünü değerlendirirken kendi ihtiyaçlarını, kişilik ve değerlerini esas alarak örgütle uyumu hakkında değerlendirmeler yaptığını öne sürmektedir. Çekicilik, niyetler ve seçim bireyin ihtiyaçlarını, kişiliğini ve değerlerini en iyi karşılayan kurumu temsil etmektedir. Bir diğer deyişle, bireyin kendisine en fazla uyumlu olan kurumu

bulmasının sonucudur. Kritik temas teorisi ise bireylerin işle ilgili karar alırken iş ve örgüt çevresi hakkında yeterli bilgiye sahip olmadığını ve bu yüzden karar verirken işe alım yapan kişiye ve işe alım sürecinin özelliklerine dayandığını ileri sürmektedir (Harold ve Ployhart, 2008: 192).

Ehrhart ve Ziegert (2005), örgütsel çekicilikle kavramsal yönden ilişkili olan, en fazla atıf yapılan ve araştırmalarla desteklenen teoriler üzerine yaptıkları çalışmada söz konusu teorileri, üç kapsayıcı teori altında toplamıştır. Bu teorilerin ilki, çevresel süreç teorisi olarak adlandırılmakta ve çevresel özellikler ile ilgili bilgilerin bireyler tarafından işlenmesine odaklanan teorilerden meydana gelmektedir. Çevresel süreç teorisinin ayırıcı özelliği, çekiciliğe sebep olan kurumsal çevreye yönelik algılamaların geliştirilmesinde bireylerin gerçek çevre hakkında bilgileri nasıl işlediğine odaklanmasıdır. Bir diğer teori olan etkileşimsel süreç teorisi, çekiciliğe katkıda bulunan birey özellikleri ile çevre özellikleri arasındaki uyumu bir araya getiren teorilerden oluşmaktadır. Bu teoriler, çekiciliği belirleyen birey ve çevre özellikleri arasındaki uyumu öne sürerek, çevresel süreç teorisinin ilerisine geçmektedir. Son teori ise kişisel süreç teorisi olarak adlandırılmakta ve bireylerin kendi kişisel özellikleri ile ilgili bilgileri işlemesine odaklanan teorileri açıklamaktadır. Bu teoriler, uyum algılamaları ve çekicilik arasındaki bağ üzerindeki kişisel etkiler hakkındaki bilgilere odaklanmaktadır (Öksüz, 2012: 12).

2.3.1. Çevresel Süreç Teorisi

Gerçek çevre (kurumun gerçek özellikleri) ile algılanan çevre (bireylerin onlar için ulaşılabilir bilgilere dayanarak kuruma yönelik yaptığı subjektif değerlendirmeleri) arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu teoriye göre bazı belirsizlikler var olduğunda bireyler, gerçek çevre özellikleri hakkında bilinenlerle ilgili bilgileri işlemekte ve düzenlemektedir. Böylelikle çevre hakkında çekiciliğe dönüşen kendine has algılar geliştirmektedir. Çevresel süreç teorileri kendi içinde gerçek çevre ile algılanan çevre ilişkisine yönelik teoriler ve algılanan çevre ile çekicilik ilişkisine yönelik teoriler” olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 903).

2.3.1.1. Gerçek Çevre ve Algılanan Çevre İlişkisine Yönelik Teoriler

Gerçek çevre ve algılanan çevre ilişkisine yönelik teoriler işaret teorisi, imaj teorisi ve sezgisel–sistemik model olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır.

2.3.1.1.1. İşaret Teorisi

İşaret teorisi, kurumsal özelliklerin bireylere örgüt üyesi olma konusunda bilgi sağladığını açıklamaktadır. Bireyler, kurumdaki çalışma şartları hakkında bilgi sağlayan bu özellikleri değerlendirmektedir. Örneğin, bir kurumun paydaşlarına ilişkin resmi sosyal politikaları ve programları ile sosyal ve politik konular geliştirmesi, kurumun sağladığı yararlar ve hedefleri noktasında bir belirti olarak görev yaparak bireyleri çekebilmektedir (Greening ve

Turban, 2000: 258–259). Bu teori, bilgi eksikliğinde ve yokluğunda bireylerin kurum hakkında sahip olduğu bilgiyi kurumsal özelliklerin göstergesi olarak değerlendirdiğini öne sürmektedir (Turban, 2001: 295). İşaret teorisi, farklı pek çok özelliğin etkisini ve muhtemel etkisini açıklamakta genellikle yeterli olsa da, özellikle çekim sürecinin belirli kademelerinde en önemli değişkenleri detaylı bir şekilde açıklamaktan yoksun olması sebebiyle eleştirilmektedir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 901).

2.3.1.1.2. İmaj Teorisi

İmaj teorisi, bireylerin iş seçenekleri ve örgütsel seçenekler arasında karar verirken bu seçeneklerin diledikleri örgütsel imajlar ile uyumlu olmasını göz önünde bulundurmasıdır. Teoriye göre bireyler, çekiciliği değerlendirirken belirli türdeki bilgileri daha fazla değerlendirmekte ve diğer bilgileri geri plana atmaktadır. Bunun sonucunda bireyler, kurum hakkında kendi izlenimlerini oluştururken seçici olarak çevreyi belirli açılardan değerlendirmektedir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 904).

2.3.1.1.3. Sezgisel - Sistemik Model Teorisi

Bireylerin gerçek çevrenin özelliklerini nasıl algıladığı ile alakalı olan sezgisel-sistemik model teorisi, bireylerin süreçteki mesajların özelliklerine dayalı olan bireysel uygulamalarına ilişkin bilişsel süreçlere işaret etmektedir. Örneğin, mesajlar belirgin ve bireysel olarak daha ilgili olduğunda sezgiselin tam tersi olarak sistemik bir biçimde işlenmesi daha mümkündür. Sistemik işlem,

kapsamlı ve çözümlenmelidir ve aynı zamanda büyük ölçüde bilgiyi birleştirmeyi içermektedir. Buna karşılık sezgisel işlem, daha az bilimsel gayret içermektedir ve daha az bilgiye dayanmaktadır. Bu açıdan sezgisel-sistemik model, çevrenin daha kompleks yapısını göstermektedir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 904).

2.3.1.2. Algılanan Çevre ve Çekicilik İlişisine Yönelik Teoriler

Algılanan çevre ve çekicilik ilişkisine yönelik teoriler maruz kalma tutumu teorisi, beklenti teorisi ve genellenebilir karar alma süreci teorisi olarak üzere üç gruba ayrılarak incelenmektedir (Öksüz, 2012: 14).

2.3.1.2.1. Maruz Kalma Tutumu Teorisi

Maruz kalma tutumu teorisine göre; bir objeye uzun bir müddet maruz kalınması, o obje hakkında git gide artan bir şekilde pozitif değerlendirmeler yapılmasına sebep olmaktadır. Bu teori, çekiciliğin anlaşılmasına bir derecede sınırlı bir katkı sağlamasına rağmen çekicilik değerlendirmelerinin geliştirilmesinde; bireylerin çevre algılamalarının işlendiği bir süreci açıklamaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 905).

2.3.1.2.2. Beklenti Teorisi

Beklenti teorisine göre çevreyi daha pozitif bir şekilde algılayan bireyler, kuruma daha fazla çekilmektedir. Beklenti teorisi, iş seçiminde sunulan ödüller ve bu ödüllerin çekiciliği tarafından belirlenen işin çekiciliğini etkileyen psikolojik süreç türleri üzerinde

bazı bulgular sağlamaktadır. Beklenti teorisi özellikle araçsallığı ve birleşme değeri bileşenleri ile bireylerin arzu ettikleri kurumun nasıl olduğuna dayanarak; farklı örgütleri aradığı ve bunu karşılayabilecek örgütü algıladığı görüşünü birleştirdiği için aday çekiciliği açısından önemli bir teorik temeldir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 905).

2.3.1.2.3. Genellenebilir Karar Alma Süreci Teorisi

Genellenebilir karar alma süreci teorisine göre iş veya kurum seçimi programlı bir biçimde olmamaktadır. Bu sürecin başında bireyler, iş çevresi ideallerine dayanarak ölçütler bütünü geliştirmektedir. Bu ölçütler, bireysel olarak önemli ya da ilgili görülen herhangi bir niteliği içerebilmektedir. Bireyler, ardından farklı çevrelere ilişkin algılamalarını değerlendirmekte ve favori kabul edilebilir seçenekler arasında seçim yapmaktadır. Bir diğer deyişle, bireyler kendileri için önemli olan konum, kültür, örgütün büyüklüğü ve iş politikası gibi çevre özelliklerine yönelik algılamalarına dayanarak en fazla tercih ettikleri işleri veya kurumları seçmektedir. Seçeneklere yönelik algılar, sadece ölçütler bütünü yönünden değil, aynı zamanda bireyin tercihi doğrultusunda değerlendirilmektedir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 905).

2.3.2. Etkileşimsel Süreç Teorisi

Etkileşimsel süreç teorisi, bireyin kişisel özellikleri ile çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimin çekicilikle sonuçlandığını iddia etmektedir. Bu teori, çekiciliğe katkıda bulunacak bireyler ve çevreleri arasındaki uyumu öne sürerek, bireyin ve çevrelerinin özelliklerini bütünleştirmektedir. Bu sebeple birey ve kurum arasındaki uyum, bu

teorilerde temel ve açık bir görev üstlenmektedir. Etkileşimsel süreç teorisi nesnel uyuma ilişkin teoriler ve öznel uyuma ilişkin teoriler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 906).

2.3.2.1. Nesnel Uyuma Yönelik Teoriler

Nesnel uyuma ilişkin teoriler kendi içinde ihtiyaç-baskı teorisi ve etkileşimsel psikoloji teorisi olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Öksüz, 2012: 16).

2.3.2.1.1. İhtiyaç-Baskı Teorisi

İhtiyaç-baskı teorisine göre çevre, bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasını kolaylaştıran ya da engelleyen özelliklere sahiptir. Bu teori, bireylerin ihtiyaçları ve gerçek çevrenin olumlu baskısı ya da bu ihtiyaçları karşılama kabiliyetinin eşleştirilmesinin önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 906).

2.3.2.1.2. Etkileşimsel Psikoloji Teorisi

Etkileşimsel psikoloji teorisine göre davranış, birey ve durumsal özellikler arasındaki etkileşimin bir işlevidir. Etkileşimsel psikoloji, çekicilik araştırmalarında oldukça yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Açık olarak davranışın ortaya çıkmasında birey ve çevre etkileşiminin kılavuzu görevini görmektedir. Daha özellikli teoriler, bu görüşten kaynaklanmakta ve teori, pek çok çekicilik çalışması için uygun bir temel olarak hizmet etmektedir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 907).

2.3.2.2. Öznel Uyuma Yönelik Teoriler

Öznel uyuma ilişkin teoriler de kendi içinde iş uygunluğu teorisi ve çekme-seçme-yıpranma teorisi olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Öksüz, 2012: 17).

2.3.2.2.1. İş Uygunluğu Teorisi

İş uygunluğu teorisi, bireylerin iş çevreleri ile uyumluluk ya da uyum içinde olmak istediklerini ifade ettiğini savunmaktadır. Bu teori çekicilik bağlamında açıkça uygulanamamış ve kontrolü sağlanamamıştır. Bunun nedeni ise, çekicilik kavramları ile ifade edilmemiş olmasıdır. Bireylerin uyum sağlayacaklarını düşündükleri çevreleri aradığını öne sürdüğü için teoriye çekicilik araştırmacıları tarafından değinilmiştir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 907).

2.3.2.2.2. Çekme-Seçme-Yıpranma Teorisi

Çekme-seçme-yıpranma teorisine göre iş arayanlar, davranışlar kişilik ve değerler açısından örgütsel üyelerle algılan benzerliklere dayanarak kurumlara çekilmektedir. Bu teori, hem kişisel hem de örgütsel teorileri bütünleştiren örgütsel davranışın anlaşılması için bir çerçeve çizmektedir. Çerçeve, bir kurumdaki bireylerin farklılıklarını belirleyen ve sonuç olarak kurumun niteliğini, yapılarını, süreçlerini ve kültürünü tanımlayan birbiriyle ilişkili üç dinamik sürecin çekme-seçme-yıpranma sonucuna işaret etmektedir (Schneider v.d., 1995: 748).

Çekme süreci, bireylerin kendi kişisel özellikleri ve potansiyel kurumun özellikleri arasındaki uyuma yönelik tahminine dayalı olarak

belirli örgütleri tercih ettikleri gerçeği ile alakalıdır. Bireylerin, örgüt hedefleri ve bu hedeflerin belirtileri olarak örgüt yapıları, süreçleri ve kültürü ile kendi kişilikleri arasındaki uyuma ilişkin değerlendirmelerinin sonucu olarak örgütler, farklı oranlarda çekici olmaktadır. Örneğin bir doktor, kendi kişiliği ve değerleri ile iki farklı hastanenin nitelikleri arasındaki uyum ya da uygunluk tahminlerine dayalı olarak A Hastanesi'nin üyesi olmaksızın B Hastanesi'nin üyesi olmayı tercih etmektedir (Schneider v.d., 1995: 749).

Çekme-seçme-yıpranma döngüsünün bir sonraki kademesi, örgütün kişileri işe alırken kullandığı formal ve informal seçim yöntemlerine işaret etmektedir. Yıpranma süreci ise, bireylerin uyum sağlayamadığı örgütten ayrılacağı düşüncesini ifade etmektedir. İşgücü devrine dair literatürde örgütle uyum sağlamayan bireylerin işten ayrıldığı gerçeği, oldukça net bir biçimde yer almaktadır (Schneider v.d., 1995, 749).

2.3.3. Kişisel Süreç Teorisi

Örgütsel çekicilik teorilerinin sonuncusu olan kişisel süreç teorisi, sosyal psikoloji üzerinedir ve kişisel özellikler ile ilgili tutumlar ve görüşler içermektedir. Kişisel süreç teorisi kendi içinde sosyal öğrenme teorisi, tutarlılık teorisi ve sosyal kimlik teorisi olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (Ehrhart ve Ziegert 2005: 908).

2.3.3.1. Sosyal Öğrenme Teorisi

Bu teori, kişilerin başarılı olabileceklerine yönelik görüşlerine dayanarak işe ve örgütlere çekilebileceğini öne sürmektedir. Örneğin, kendi yapabileceklerine olan inancı yüksek olan bir birey, kendine güveni olmayan bir bireye oranla bir kurumun çekiciliğini değerlendirirken kendi öznel uyum algılamalarını büyük olasılıkla daha fazla değerlendirmektedir. Bir diğer deyişle, kurumsal açıdan başarılı olacaklarına inanan adaylar, başarı için potansiyelleri noktasında diğer bireylere göre örgütle uyumlarına yönelik inançlarını daha fazla incelemektedir (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 908).

2.3.3.2. Tutarlılık Teorisi

Tutarlılık teorisine göre kendine olan saygı düzeyi yüksek olan bireyler, seçim kılavuzları noktasında bir takım öngörüler kullanmaktadır ve kendi kişisel imajlarına benzer işleri tercih etmektedir. Bu sebeple, özsaygısı yüksek olan bireyler, öz saygısı daha az olan bireylere nazaran kendi ihtiyaçları ile uyumlu kurumlara daha fazla çekilmektedir. Bir diğer deyişle, öz saygı, uyum ve çekicilik arasındaki bağlantıya aracılık etmelidir. Örneğin, uyum ve çekicilik arasındaki pozitif ilişki, sadece özsaygısı yüksek olan bireyler için söz konusu olmaktadır. Buna karşılık, öz saygısı düşük olan veya hiç olmayan bireyler için kendi özellikleri ve iş çevresi arasındaki uyum, önemli olmamaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 909).

2.3.3.3. Sosyal Kimlik Teorisi

Sosyal kimlik teorisi, bireylerin çalıştıkları kurumu daha olumlu olarak algıladıklarında kendilerini geliştirebildiklerini ve sosyal onay elde ettiklerini öne sürmektedir (Tsai ve Yang, 2010: 50). Sosyal kimlik teorisine göre bireylerin kendi imajları örgütlerin imaj ve itibarından etkilenmektedir (Greening ve Turban, 2000: 258). Bu teoride esas anlatılmak istenen, grupların kişisel kimliklerle değerlendirilmesinden bireylerin etkilenmesidir. Grup üyeleri, sosyal kimliğin edilgen alıcıları değildir, ilgili dış gruplarla sosyal karşılaştırma süreci ile grubun imajını geliştirmeye çalışmaktadır. Sosyal kimlik teorisi, bireylerin kendilerini sosyal kategorilerle tanımladığı düşüncesine dayanmaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 909).

Bu teoriye göre bireylerin kimliği ve kendilerine olan saygıları, kısmen üyesi oldukları sosyal kurumlarca (çalıştıkları kurum ya da üyesi oldukları çalışma grubu) belirlenmektedir (Lievens v.d., 2007: 45). Dolayısıyla bireyler kendilerini ve diğerlerini örgütsel üyelik, dini bağlılık, toplumsal cinsiyet ve yaş grubu gibi sosyal kategorilere göre gruplandırma eğiliminde olmaktadır. Sosyal sınıflama iki işleve hizmet etmektedir. Birincisi, sosyal çevrede bilişsel bölümler ve düzendir. Bu işlev bireylere diğerlerini tanımlamakta sistemli bir anlam sağlamaktadır. İkincisi, sosyal sınıflama bireylerin kendini sosyal çevrede yerleştirmesine ve tanımlamasına imkan sağlamaktadır (Ehrhart ve Ziegert, 2005: 909-910).

2.4. Örgütsel Çekicilik İle İlişkili Kavramlar

Örgütsel çekicilik kavramının, yönetim literatürüne yeni yaklaşımların girmesi veya literatürde hâlihazırda var olan diğer bazı kavramlarla ilişkilendirilmesi ile incelenme alanının giderek genişlediği görülmektedir. Bu kavramlar; kurum imajı, kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal itibar, kurumsal performans ve adayların kişilik özellikleridir (Dural v.d., 2014: 143).

2.4.1. Kurumsal İmaj

Bireyler; markalar, ürünler, hizmetler ve kurumlar hakkında olumlu veya olumsuz fikirlere sahiptir. Literatürde genel kabul görmüş bir imaj tanımı olmamakla beraber genel bir bakış açısıyla imaj, ürünlerin, hizmetlerin, markaların ya da kurumların ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmesi sonucu oluşturulan genel izlenimler olarak tanımlanabilir. Kurum imajı kavramı örgütsel imaj ya da kurumsal imaj olarak da karşımıza çıkmaktadır. Kurum imajı, halkın kurumlar ilgili deneyimleri sonucu öğrendiği özelliklerden oluşan imajdır. Daha geniş bir tanımla, kamuoyunun kurumu algılama şekli ya da halkın kurumun özelliklerini değerlendirdikten sonraki izlenimlerinin toplamı olarak da açıklanabilir. İmaj, çalışan veya potansiyel çalışanlar açısından örgütü çekici duruma getiren kavramlardan biridir. Kurumlar kalifiye çalışanları örgüte çekebilmek için yeni teknikler ararken kurum imajlarının önemini de fark etmişlerdir. İyi olarak nitelenebilecek bir kurum imajının ya da itibarının en önemli avantajlarından biri daha nitelikli çalışan adaylarını kuruma çekebilmektir (Yıldız, 2013: 158).

2.4.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk; örgütlerin, gönüllü olarak, toplumsal ve çevresel konuları çalışmalarına ve hissedarlarıyla olan ilişkilerine bütünleştirdiği bir kavramdır. Bu açıklama doğrultusunda sosyal sorumluluk sahibi olmak, yalnızca formel gereklilikleri yerine getirmek değil, aynı zamanda gönüllü olarak insan sermayesine, çevreye ve paydaşlarla olan ilişkilere daha çok yatırım yapmak anlamına gelmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk, herhangi bir örgütün hem iç hem de dış çevresindeki bütün hissedarlara karşı dürüst ve sorumlu davranması, bu yönde kararlar alması ve uygulaması olarak tanımlanabilir. Kurum, bir marka ya da ürünle ilişki kurarak bir kurumsal sosyal sorumluluk projesini hayata geçirmeye kendisi karar verir. Bu karar ışığında bir amaç belirleyerek projeyi hayata geçirdikten sonra sonuçlarıyla ilgili hissedarlarını bilgilendirir (Balı ve Cinel, 2011: 47- 48).

Kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel çekicilik ile yakından ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk olgusu yüksek olan kurumlar çalışanları ve kamuoyu nezdinde örgütsel çekicilik düzeyi yüksek kurumlardır.

2.4.3. Kurumsal İtibar

Kurumsal itibar birçok farklı disiplini ilgilendiren çok yönlü bir kavramdır. Kurumsal itibar konusu ile ilgili son yıllarda, psikoloji, sosyoloji, finans, strateji, örgütsel davranış ve pazarlama alanında son derece geniş bir bilimsel araştırma arşivi oluşmuştur. Bu sebeple kurumsal itibar konusu ile ilgili çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır.

Farklı tanımlardaki ortak noktaları kapsayan bir tanımlama şu şekilde açıklanabilir: Kurumsal itibar, bir örgütün tüm hissedarları için istenen çıktıları sağlama kabiliyetini tasvir eden geçmiş faaliyetlerinin ve çıktılarının ortak bir temsilidir. Bu tanım daha sonra pek çok yazar tarafından kullanılmış ve benimsenmiştir. Kurumsal itibar, hissedarların bir örgüte ilişkin ortak düşüncesi olarak da tanımlanmaktadır (Alınışık, 2011: 68).

Kurumsal itibar; çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, dağıtıcılar, rakipler ve toplumun örgüt ile alakalı genel algılarını ve tahminlerini kapsadığından çalışanların veya potansiyel çalışanların o kuruma katılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir. Kurumsal itibar algısı yüksek olan bir kurum kalifiye elemanları örgüte çekme noktasında önemli bir avantaj sağlayacaktır.

2.4.4. Kurumsal Performans

Kurumsal performans; bir kurumun stratejik hedeflerini hayata geçirme ve gerçekleştirme şekli olarak tanımlanmaktadır. Bir iş sisteminin performansı, belirli bir süre sonundaki çıktısı ya da çalışma neticesidir. Bu netice, kurum hedefinin veya görevinin yerine getirilme düzeyi olarak algılanmalıdır. Bu durumda performans, örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi için gösterilen bütün gayretlerin değerlendirilmesi olarak da açıklanabilir. Bugün artık, kurumların, rekabet avantajı kazanmak için gösterdikleri amaçlı, planlı ve çok yönlü bütün çabaların, çok boyutlu bir kurumsal performans yaklaşımıyla ele alınması ve değerlendirilmesi gerçeği ile birlikte; kurumsal performans, bir kurumun bütün boyutlarında elde ettiği

toplam başarının derecesi biçiminde tanımlanabilir (Gençay, 2010: 19).

Kurumsal performans kavramı da örgütsel çekicilik ile yakından ilişkili kavramlardan biridir. Kurumsal performans düzeyi yüksek olan örgütler çalışanlar ve potansiyel çalışanlar bakımından çekici örgütlerdir ve bireylerin kuruma katılma niyetlerinde önemli bir etkiye sahiptir.

2.4.5. Adayların Kişilik Özellikleri

Kişilik, bir bireyin davranış ve eylemlerini biçimlendiren öğelerin kendine has halidir. Sürekli olarak dışarıdan ve içeriden gelen uyarıcıların etkisiyle kişilik insanın psikolojik, biyolojik, kalıtsal ve edinilmiş tüm özelliklerini, duygularını, arzularını, güdülerini, isteklerini ve sergilediği davranışlarını kapsar. Bir diğer tanıma göre kişilik, zamanın bireylere birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir süre içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilim ve karakterlerin tamamına verilen bir addır. Bu tanım, her şeyden önce kişilik teorisine, genel bir davranış teorisi olarak yaklaşmaktadır. İkinci olarak, birey özelliklerinin bir kısmının birbirine benzemesi ve hatta ortak olmasına karşılık diğer bir kısmının farklılığına işaret etmektedir. Tanımın üçüncü özelliği ise kişilik özelliklerinin, kısa bir zamanda değişmeyip zaman içinde ancak bir değişiklik göstereceği hususudur. Kişilik belli bir temelde ve belli bir zaman zarfı içerisinde oluşmaktadır. Bu oluşumun aktörleri olarak bireylerin doğuştan getirdikleri biyolojik; içinde yaşadıkları, hükmü

altında buldukları çoğunlukla yazılı olmayan değerler olan kültürel; bireyin etkileşim içerisinde olduğu en yakın çevresi olan ailevi-sosyal ve yaşam içinde sahip olduğu statülerden kaynaklı durumsal etmenler olarak saymak mümkündür (Kılıç ve Bozkaya, 2014: 154).

Kişiler, kendi ilgileri, ihtiyaçları, özellikleri ve kişiliklerinin bir fonksiyonu olarak farklı şekillerde örgüte çekilmektedirler. Bu çekim kişinin ve örgütün birbirleri hakkında verdikleri kararların sonucudur. Bir yanda örgütler personel alım ve seçim süreçleriyle kendi ihtiyaç ve beklentilerine en uygun kişileri seçerken, diğer yanda kişiler de deneyim, ilgi, ihtiyaç, özellik ve kişiliklerine bağlı olarak farklı örgütler arasında seçim yapmaktadırlar (Güler, 2015: 34).

2.5. Örgütsel Çekiciliği Etkileyen Faktörler

Örgütsel çekiciliği etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Çalışanların veya potansiyel çalışanların kuruma katılma niyetleri ücret, çalışma saatleri, örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgütün merkezileşme ve uluslararasılaşma derecesi, örgüt içi terfi ve kariyer imkanları ve örgütün fiziki şartları gibi faktörlerden etkilenmektedir.

2.5.1. Ücret

Ücret, örgütsel çekiciliğin artırılması, kişilerin kurumda kalmalarının sağlanması, motivasyonlarının, işe karşı pozitif tutumlarının oluşturulması ile kurumların etkinliği ve verimliliği yönünden önemli bir faktördür. Özellikle maddi problem yaşayan kişiler için ücret diğer faktörlerden daha önemli olabilir. Ücrete yönelik algıların oluşmasında geçim ve yaşam standardı etkili olmakla

birlikte, diğer çalışanların ücretlerin ne olduğu da önemli bir etmendir. Ücret faktörünün örgütsel çekicilik üzerindeki etkisi, ücretin çalışanları motive etme düzeyiyle ölçülebilir (Çakır, 2001: 145).

Ücret, çalışanların kuruma katılma niyetinde doğrudan etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Unutmamak gerekir ki, insanları çalışmaya sevk eden birincil sebep hayatlarını sürdürebilmek için para kazanmak zorunda olmalarıdır. Bu nedenle özellikle nitelikli elemanları kuruma çekebilmek açısından ücret faktörü örgütün en önemli aracıdır. Bununla birlikte, kurumun çalışanları arasında dengeli bir ücretlendirme sisteminin olması da örgütsel çekiciliği doğrudan etkilemektedir.

2.5.2. Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma usulü kurumda çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik sağlığını etkileyen faktörlerdir. Vardiyalı çalışma usulü bazen maddi sıkıntılardan, bazen teknolojik yetersizliklerden, bazen de toplumsal fayda fikrinden ortaya çıkmaktadır. Gece çalışmayı mecbur kılan vardiyalı çalışma usulünde çalışanların uykuda olması gereken saatlerde çalışması, uyanık olması gereken saatlerde ise uyuması çalışanlarda hem fiziksel hem de psikolojik problemlere yol açar. Vardiyalı çalışma usulünün yarattığı bu adaptasyon problemi çalışanların sağlığının zarar görmesine, özel hayatlarının ve sosyal ilişkilerinin yıpranmasına yol açar. Bu sebeple bireyler, işin vasıfları ne kadar kusursuz olursa olsun böyle bir platformda örgüte karşı olumlu tutum geliştirmekte zorlanacaktır (Çakır, 2001: 148). Kamuoyunda bu şekilde izlenim bırakan bir örgüt

kalifiye elemanları örgüte çekme noktasında büyük bir dezavantaja sahip olacaktır. Dolayısıyla, örgütsel çekicilik düzeyini arttırmak isteyen bir örgüt esnek çalışma saatleri modelini kullanmalı ve vardiyalı çalışma sisteminden kaçınmalıdır. Böylelikle, yapılan düzenlemeler ile birlikte örgüt kalifiye elemanları çekme noktasında avantaj sağlayacaktır.

2.5.3. Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı

Örgüt büyüklüğü nicel (iş hacmi, çalışan sayısı, satışlar, sermaye miktarı, harcanan enerji miktarı, toplam yatırım miktarı) ya da nitel (yönetim biçimi, hukuki sistem) kriterler temel alınarak belirlenebilmektedir. Bir örgütün büyüklüğünün belirlenmesinde bu kriterlerden hangisinin kullanılacağı o örgütün türüne göre değişiklik göstermektedir. Örgütsel büyüklük kıstası ne olursa olsun, genellikle büyük örgütlerde küçük örgütlere oranla insan kaynaklarına verilen önemin, çalışanlara yapılan yatırımların ve sunulan olanakların daha fazla olduğu algısı oluşmakta ve bu algı örgütün büyüklüğünün örgütsel çekicilik bağlamında önem arz eden bir unsur haline gelmesine neden olmaktadır (Akçay, 2012: 48-49).

2.5.4. Örgütün Merkezileşme ve Uluslararasılaşma Derecesi

Merkezileşme, yetkinin sistematik ve bilinçli bir biçimde örgüt hiyerarşisi içerisinde üst kademelerde toplanmasıdır. Bir örgütte yetkinin tek bir merkezde toplanması ya da sistematik olarak alt kademelere devredilmesi örgütsel yapının merkezileşme ya da merkezileşmeme düzeyini gösterir (Ertürk, 2006: 134). Bireylerin örgüt içerisinde aldıkları çeşitli kararlar sırasında sahip olacakları

özgürlük seviyesinin, yani örgütün merkezileşme/merkezileşmeme seviyesinin, çalışanların veya potansiyel çalışanların örgütleri çekici olarak nitelendirmelerinde etkili olabileceği öne sürülmektedir (Akçay, 2012: 50).

1980'li yıllardan itibaren iş hayatında yaşanan hızlı pazar değişiklikleri, ürün ve üretim teknolojilerinde yaşanan değişimler, işgücünün demografik yapısındaki değişim ve giderek zorlaşan rekabet şartları örgütleri, faaliyetlerini ulusal sınırların ötesine taşımaya zorlamıştır. Böylelikle genellikle kendi ülkesi dışında bir ya da daha fazla ülkede faaliyet gösteren uluslararası örgütlerden söz edilmeye başlanmıştır (Ertürk, 2006: 58). Örgütsel çekicilik açısından uluslararasılaşma konusu değerlendirildiğinde, bir örgütün uluslararası niteliğinin bulunmasının o örgütün çekicilik düzeyini artıracak ve kalifiye elemanları örgüte çekme noktasında büyük bir avantaj sağlayacağı varsayılmaktadır.

2.5.5. Örgüt İçi Terfi ve Kariyer İmkânları

Temel olarak bir bireyin çalışabileceği seneler boyunca herhangi bir iş alanında sürekli bir şekilde ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasını ifade eden kariyer kavramı, bireyin örgüt içindeki yerini belirtmekte ve bireylerin meslek veya örgüt içindeki gelişim ve yükselişini anlatmaktadır. Kariyer kavramı; bireylerin iş yaşamlarında başarılı bir şekilde ilerlemelerini ifade etmekte olup; örgüt içerisinde bu ilerleme üst kademelere doğru yukarı yönde olabileceği gibi, mevcut statüde yeni beceriler kazanmak suretiyle yatay yönde de olabilir. Örgütsel çekicilik bağlamında kariyer imkânları ile anlatılmak

istenen ise, mevcut örgüt içerisinde bireye sunulan dikey, yatay ya da çapraz ilerleme imkânlarının çalışanları veya potansiyel çalışanları örgüte çekme düzeyidir. Örgütsel çekicilik üzerine yapılan araştırmalar örgütün çalışanlarına sunduğu terfi ve kariyer imkânlarının mevcut ve potansiyel çalışanların örgütü çekici bulmalarında ve kuruma katılma niyetlerinde etkili olduğunu ifade etmektedir (Akçay, 2012: 50-51).

2.5.6. Örgütün Fiziki Şartları

Örgütlerin faaliyet gösterdikleri yapıların görünüşü ve yerleşimi gibi var olan fiziki yapılar ve bu yapıların dekorasyonu ile yapı içerisindeki sıcaklık, hava kalitesi, aydınlatma gibi çevre faktörleri örgütlerdeki fiziki iş çevresini oluşturmaktadır (Akçay, 2012: 52).

Yapılan araştırmalar fiziki iş çevresinin örgütsel çekiciliği etkileyen önemli bir unsur olduğunu göstermiştir. Fiziki iş çevresi parametrelerinden biri olarak kabul edilen lokasyon (işletmenin bulunduğu coğrafi yer), örgütsel çekiciliği etkileyen en önemli faktör olarak belirlenmiştir. Fiziki iş çevresine yönelik parametreleri içeren diğer bazı çalışmalarda genel atmosferin, bireylerin örgütleri çekici olarak değerlendirmelerinde önemli olduğunu ileri sürmektedir (Akçay, 2012: 53).

Örgütsel çekicilik ücret, çalışma saatleri, örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgütün merkezileşme ve uluslararasılaşma derecesi, örgüt içi terfi ve kariyer imkanları ve örgütün fiziki şartları gibi faktörlerden etkilenmekle birlikte yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu

gibi faktörlerden de etkilenmektedir. Bu faktörlerle ilgili incelemeler bir sonraki bölümde detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Globalleşme ile birlikte işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet avantajı elde edebilmeleri açısından kalifiye insan gücünü bulması, örgüte çekmesi, kalifiye elemanları seçmesi ve verimli bir biçimde çalışmalarını sağlaması işletme yöneticilerinin öncelikli amaçlarından biri durumundadır. Meydana gelen iktisadi, toplumsal ve teknolojik yenilikler dahilinde insan gücü yapısında ortaya çıkan farklılıklara ilaveten; örgüt başarısını arttıracak kabiliyetteki bireyleri örgüte çekme noktasında yaşanan rekabet, işletmeleri örgütsel çekicilik düzeylerini artırma konusunda zorunlu hale getirmiştir.

3. BÖLÜM

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÖRGÜTSEL ÇEKİCİLİK: ŞANLIURFA'DAKİ ÖZEL HASTANELERDE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

Uygulamanın yer aldığı üçüncü bölümde, iş yaşam kalitesinin örgütsel çekicilik üstündeki etkisini belirlemek için sağlık çalışanlarına yönelik hazırlanan anket uygulaması yer almaktadır. Anket sonucunda toplanan veriler, çeşitli istatistikî teknikler kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanarak birtakım öneriler geliştirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Problemi

Çalışan bireyler yaşamlarının çoğunu iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle çalışan bireylerin iş yaşam kalitesi hem bedensel sağlıkları açısından hem de ruhsal sağlıkları açısından önem arz etmektedir. Öte yandan iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel çekicilik gibi faktörleri de etkilediği ön görülmektedir. Bu çalışmanın temel problemi “Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekiciliğe etkisi” olarak ifade edilmektedir. Araştırmanın alt problemleri ise; “Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik üstünde etkisi var mıdır?” ve “Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve örgütsel çekicilik düzeylerinde demografik faktörler açısından bir farklılık var mıdır?” şeklindedir.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mesleklerinde yetişmiş olan sağlık çalışanlarının kurumlarına karşı olan bağlılıklarını sağlamak ve kurumdan ayrılmalarını önlemek, hastane hizmetlerinden yararlanan her bir bireyin kaliteli hizmet almasını sağlamak, verimliliği en üst seviyede tutmak ve tüm sağlık çalışanlarından en iyi performansı alabilmek için iş yaşam kalitesini arttırmak önemlidir. İş yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların örgütsel çekicilik düzeylerinin de yüksek olduğu literatürde yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu çalışmada amaç sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üstündeki etkisini belirlemektir. Ayrıca çalışmanın bir diğer amacı ise sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyi ve örgütsel çekicilik düzeylerinin demografik faktörler açısından farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır.

Örgütler üzerinde yapılan çeşitli araştırmalar, çalışanların belli sınırlar içinde monoton bir iş yaşamının olmasının, çalışanlarda fiziksel, ruhsal ve sosyal davranış bozuklukları ortaya koyduğunu, yaratıcılık gücüne ciddi ölçüde zarar verdiğini, işteki verimini negatif bir şekilde etkilediğini ve çevresiyle olan ilişkilerini bozduğunu ileri sürmektedir. Diğer tüm sektörlerde olduğu gibi, sağlık sektöründe de en temel unsur insandır. Sağlık sektörünün odak noktası insan olduğu için sağlık personellerinin, diğer sektörlerdeki çalışanlara göre daha fazla önem arz etmesi ve farklılık göstermesi normaldir. Bu derece hassas pozisyonda bulunan sağlık personellerinin, daha rahat ve güvenli bir ortamda çalışabilmelerinin sağlanması gerekmektedir. Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler ışığında sağlık çalışanlarının iş

yaşam kalitesini arttırmaya yönelik bilgilerin sağlık yöneticileri ile paylaşılması ve bu konuda sektöre rehberlik etmesi düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın varsayımları şu şekildedir:

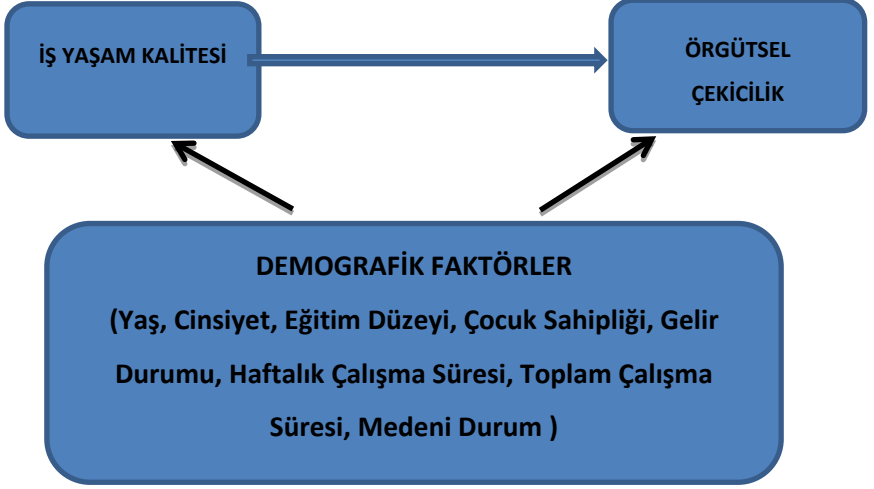
- Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üstünde bir etkisi olduğu varsayılmıştır.
- Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve örgütsel çekiciliği oluşturan tüm değişkenleri tecrübe ettiği varsayılmıştır.
- Şanlıurfa İlinde çalışan sağlık çalışanlarının demografik açıdan heterojen bir yapıda olduğu varsayılmıştır.

Araştırma iş yaşam kalitesinin daha etkin ölçülebileceği düşünülen özel hastanelerde yapılmıştır. Zaman ve bütçe darlığı sebebiyle araştırma Şanlıurfa ilinde gönüllü katılımlı olarak yapılmıştır.

3.4. Araştırma Metodolojisi

Bu kısımda; araştırmanın modeli, araştırma türü, hipotezleri, ana kütle ve örneklem çerçevesinin belirlenmesi, veri toplama yöntemi ve aracı, örnekleme yöntemi ve verilerin toplanması ile araştırmada elde edilen verilerin analizi yer almaktadır.

3.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde, iş yaşam kalitesi ve örgütsel çekicilik boyutları ile bu boyutlardaki farklılığı belirlemeye yönelik demografik faktörler yer almaktadır.

Araştırmanın modeli ve amacı doğrultusunda geliştirilen hipotezler şu şekildedir:

H₁: Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini etkiler.

H₂: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri demografik faktör grupları bağlamında farklılık gösterir.

H_{2a}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyet faktörü bağlamında farklılık gösterir.

H_{2b}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri medeni durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{2c}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri eğitim durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{2d}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri gelir durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{2e}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri yaş grup aralığı bağlamında farklılık gösterir.

H_{2f}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri mesleği bağlamında farklılık gösterir.

H_{2g}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri çocuk sahipliği bağlamında farklılık gösterir.

H_{2h}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri toplam çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

H_{2i}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri haftalık çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

H₃: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri demografik faktör grupları bağlamında farklılık gösterir.

H_{3a}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri cinsiyet faktörü bağlamında farklılık gösterir.

H_{3b}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri medeni durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{3c}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri eğitim durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{3d}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri gelir durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{3e}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri yaş grup aralığı bağlamında farklılık gösterir.

H_{3f}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri mesleği bağlamında farklılık gösterir.

H_{3g}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri çocuk sahipliği bağlamında farklılık gösterir.

H_{3h}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri toplam çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

H_{3i}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri haftalık çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

3.4.2. Araştırma Türü

Araştırma tasarımı keşifsel (exploratory) ve sonuçlandırıcı (conclusive) olarak ikiye ayrılır. Sonuçlandırıcı araştırma ise, kendi içinde tanımsal (descriptive) ve nedensel (causal) araştırma olmak üzere iki gruba ayrılır (Gegez, 2010: 31). Bu araştırmada, özel hastanelerde çalışan bireylerin, demografik unsurları göz önüne alınarak, iş tatmin düzeyi ve örgütsel çekicilik düzeyinde etkili olup olmadığı araştırıldığından, araştırma türü tanımsal araştırmadır.

Tanımsal araştırmada hedef bir ana kütlenin ya da bir fenomenin özelliklerinin diğer bir deyişle kişilerin algı ve duygularına ilişkin yani subjektif detaylar ışığında, eldeki sorunsalı ve bu sorunsalla ilgili durumları, bağımlı ve bağımsız değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkiler ile farklılıkların tanımlanmasıdır (Kılanç ve Tanrıbilir, 2012: 22)

3.4.3. Anakütle, Örneklem ve Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında ana kütlenin tamamını incelemek, zaman, maliyet, kontrol, etik zorunluluklar, verilerin eskimesi açısından olumsuzluklar doğurduğu için örneklem yoluna gidilmiştir. %95 güvenilirlik ve %5 örneklem hatası ile örneklem konu olacak grup yaklaşık 1500 civarında kişiyi kapsadığından örneklem büyüklüğü 198 kişi olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Ancak oluşturulan anket formu 450 kişiye uygulanmıştır.

Araştırma için gerekli olan birincil veriler, anket metodu uygulanarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında tesadüfi örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketörün cevaplayıcıyla iletişime geçtiği yüz yüze anket en güvenilir veri toplama yöntemleri arasında yer almaktadır (Gegez, 2010: 83). Anketler 20.02.2017 ile 20.03.2017 tarihleri arasında bir ay süre ile Şanlıurfa'da faaliyet gösteren dört özel hastane çalışanlarına uygulandı. Hastanelerde uygulanacak anketlerin sayı dağılımı toplam çalışan sayısı içindeki oranlarına göre belirlenmiştir. Oluşturulan anket formu 450 kişiye uygulanmıştır. Anketler edit edildikten sonra 401 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

Edit aşamasında veriler doğruluk, tutarlılık ve dürüstlük açısından elemeye tutularak araştırma sonuçlarında sapmalara yol açmasının engellenmesi amacını taşır (Gegez, 2010: 40).

İş yaşam kalitesini ölçmeye yönelik geliştirilen anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm iş yaşam kalitesini ölçmeye yönelik ölçek sorularını içerirken, ikinci bölümde örgütsel çekicilik düzeyini ölçmeye yönelik ölçek soruları yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise, cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi, haftalık çalışma saati, mesleği, çocuk sahipliği ve toplam çalışma süresi gibi demografik bilgileri içermektedir. İş yaşam kalitesine yönelik ve örgütsel çekiciliğe yönelik soruların tamamı 5’li Likert tipindedir. Katılımcıların, her bir ifade için 1 ile 5 arasında kendilerine en uygun şıkka katılma derecelerini gösteren “Kesinlikle katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Katılıyorum=4”, “Kesinlikle katılıyorum=5” seçeneklerinden kendilerine en uygun şikkı işaretlemeleri istenmiştir.

3.4.4. Anket Sorularının Hazırlanması, Test Edilmesi ve Araştırmada Kullanılan Ölçek

Ek 1’de yer alan anket formu iş yaşam kalitesi ve örgütsel çekicilik ile bu faktörlere etki eden demografik faktör değişkenleri baz alınarak oluşturulmuştur.

Anket formlarının, ilk taslak halinde hazırlandıktan sonra geniş çapta araştırmaya başlamadan önce açık olmayan ya da hatalı soruların belirlenerek düzeltilmesi için, önceden test edilmesi

(pretest) gerekmektedir. Bu aşamada soruların içeriği, kelimelendirilmesi, sıralanması, zorluğu, şekli vs görünümü, sorulara ilişkin açıklamalar gibi pek çok unsur test edilir (Gegez, 2010: 203). Oluşturulan anket formunu test etmek için 20 kişilik bir sağlık çalışanı grubuna uygulanmıştır. Toplanan verilerde, sağlık çalışanları tarafından anlaşılmayan sorularda düzeltmeler yapılmıştır. Soruların sağlık çalışanları tarafından anlaşılıp anlaşılmadığına bakılarak anket formuna son şekli verilmiştir.

Ankette kullanılan ölçeklerden iş yaşam kalitesi ölçeği Chen ve Farh (2000) tarafından geliştirilmiştir ve örgütsel çekicilik ölçeği ise Highhouse, Lievens ve Sinar (2003) tarafından geliştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi ve Bulgular

3.5.1. Kullanılan Yöntemler

Araştırmada verilerin analizi için SPSS 11 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle güvenilirlik analizi yapıp, ardından iş yaşam kalitesini ölçen ölçeğe ve örgütsel çekicilik düzeyini ölçen ölçeğe faktör yapı geçerliliğini test etmek için “Faktör Analizi” yapılmıştır. İş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyini etkileyip etkilemediğini belirlemeye yönelik regresyon analizi testi uygulanmıştır. Demografik faktörler açısından farklılığı belirlemeye yönelik olarak t-testi, anova testi yöntemleri kullanılmıştır (Arslan, Küçük ve Nur, 218: 59).

3.5.2. Güvenirlilik Analizi

Güvenirlilik kavramı araştırma bulgularıyla ilişkili bir kavramdır. Güvenirlilik temel olarak, bir araştırmanın tekrarlanması durumunda aynı sonuçların elde edilip edilemeyeceğinin, cevaplayıcıların durumlarında bir değişiklik olmadığı sürece aynı cevapları verip vermeyeceklerinin göstergesidir (Gegez, 2010: 184).

Araştırmanın güvenirliliğinin ölçülmesi için, Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach's Alpha iç tutarlılığı ölçmek için kullanılan bir modeldir; bir başka ifade ile bir ölçekteki tüm maddelerin aynı kavramı ölçmekte ne kadar başarılı olduğunun bir göstergesidir (George ve Mallery, 2001: 209). Güvenirlilik analizi için en çok tercih edilen yöntem Cronbach Alfa yöntemidir. Bu yöntemde alfa katsayısı hesaplanmaktadır. Katsayı, bir ölçekteki k sorunun varyansları toplamının genel varyans oranlanması ile elde edilir. Alfa, standart değişim ortalamasıdır ve 0 ile 1 arasında değişmektedir. Sosyal araştırmalarda alpha değerinin 0,70 seviyelerinde olması güvenirlilik için yeterli görülmektedir. (Nakip, 2006: 146). Eğer; Cronbach Alpha $.00 < \alpha < .40$ ölçek güvenilir değil, $.40 < \alpha < .60$ ölçeğin güvenirliliği düşük, $.60 < \alpha < .80$ ölçek oldukça güvenilir ve $.80 < \alpha < 1.00$ ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Altunışık v.d., 2005: 115,).

Çalışmada elde edilen verilerin toplam Cronbach Alpha değeri 0.940'dır. İş yaşam kalite düzeyini ölçmeye yönelik değişkenler ve örgütsel çekicilik düzeyini ölçmeye yönelik değişkenler birlikte değerlendirildiğinde ise Cronbach Alpha değeri 0.960'dır. Her ölçek için güvenirlilik katsayısı Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır.

3.5.2.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizleri

Chen ve Farh (2000) tarafından geliştirilen iş yaşam kalitesi ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır. Cronbach's Alfa değeri 0,932 çıkmıştır. Ölçek yüksek derecede güvenilirlidir.

Tablo 3.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Güvenirlilik Katsayıları

	Cronbach Alpha Değeri
İşyerimin dışındaki diğer örgütlerdeki benzer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	0,932
İşyerimdeki benzer diğer işlerle kendimi kıyasladığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum.	
Bu kurum benim refahımı önemser.	
Mevcut işimin mesai süresi makuldür.	
Mevcut işim özel hayatımı etkilemez.	
Mevcut iş yüküm makul düzeydedir.	
Amirim bana işimi nasıl yapacağımı/geliştireceğimi söyler.	
Amirim işim ile alakalı sorunları çözmek için bana yardımcı olur.	
Amirim işimde iyi bir performans gösterdiğim zaman beni takdir eder.	
Mevcut işim benim için yaratıcı ve anlamlıdır.	
Mevcut işim ulaşılması zor bir iş ve bu iş beni motive ediyor.	
İşimi nasıl yapacağım ile alakalı kararları kendim veririm.	

3.5.2.2. Örgütsel Çekicilik Ölçeğine Yönelik Güvenirlilik Analizleri

Highhouse, Lievens ve Sinar'ın (2003) tarafından geliştirilen örgütsel çekicilik ölçeği 15 maddeden oluşmaktadır. Cronbach's Alfa değeri 0,929 çıkmıştır. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo 3.2 . Örgütsel Çekicilik Ölçeğinin Güvenirlilik Katsayıları

	Cronbach Alpha Değeri
Bana göre, söz konusu kurum çalışmaya elverişli bir yerdir.	0,929
Son çarem olmadığı sürece, söz konusu işyerinde çalışmak istemezdim.	
Bana göre söz konusu kurum, çalışmak için cazip bir yerdir.	
Söz konusu kurum hakkında daha fazla bilgi edinmek isterdim.	
Söz konusu kurumda olası bir pozisyon benim için çok çekicidir.	
Söz konusu kurum tarafından yapılacak iş teklifini kabul ederdim.	
Bir işveren olarak, söz konusu kurum ilk tercihlerimden biri olurdu.	
Söz konusu kurum, beni iş görüşmesine çağırırsa, giderdim.	
Söz konusu kurumda çalışmak için büyük çaba sarf ederdim.	
Söz konusu kurumu, iş arayan bir arkadaşıma tavsiye ederdim.	
Söz konusu kurumda çalışan kişiler, muhtemelen burada çalışıyorum demekten gurur duyuyorlardır.	
Söz konusu kurum, çalışmak için saygın bir yerdir.	
Söz konusu kurum, muhtemelen çok iyi işveren olarak anılmaktadır.	
Söz konusu kurum, çalışmak için prestijli bir yerdir.	
Söz konusu kurumda çalışmak isteyecek muhtemelen pek çok kişi vardır.	

3.5.3. Faktör Analizi

Faktör analizi, veriler arasındaki ilişkilere dayanarak, bu verilerin daha anlamlı ve özet biçimde sunulmasını sağlayan bir analiz türüdür. Faktör analizinde amaç, çok miktardaki değişken sayısının değişken seti içindeki karşılıklı ilişkiyi araştırarak azaltmaktır (Arslan ve Nur, 2018: 339). Faktör analizi ile ankette ölçülen farklı faktörleri belirleme ve her faktördeki her değişken için bir faktör yükü elde etme imkânı verir (Proctor, 2003: 292).

Araştırmada iki ayrı faktör analizi uygulanmıştır. Öncelikle iş yaşam kalitesi değişkenleriyle ilgili 12 sorunun cevaplarına, sonra örgütsel çekicilik değişkenleriyle ilgili 15 sorunun cevaplarına faktör analizi uygulanmıştır.

3.5.3.1. İş Yaşam Kalitesi Unsurlarına Yönelik Faktör Analizi

Tablo 3.3. İş Yaşam Kalitesi Unsurlarına İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği

KMO		,870
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	3861,033
	Df.	66
	Sig.	,000

KMO (örnekleme yeterliliği istatistiği) ve Bartlett's Test of Sphericity (Bartlett küresellik testi) değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir. Eğer Bartlett testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde ilişki vardır. KMO örnekleme yeterliliğinin kabul edilebilir en alt sınırı 0,50'dir (Sipahi v.d., 2006: 79).

KMO değerleri ve yorumları şu şekildedir; 0,9 ve üzeri değerler mükemmel, 0,8 ve üzeri değerler yüksek, 0,7 ve üzeri iyi, 0,6 ve üzeri orta, 0,5 ve üzeri zayıf, 0,5'in altı ise kabul edilemez (Kalaycı, 2006: 322).

Tablo 3'te de görüldüğü üzere, veri setinin faktör analizine uygunluğunu test eden KMO değeri (0,870), faktör analizi yapılabilmesi için uygun ve mükemmel bir değerdir. Yine aynı amaca hizmet eden Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olması koşulunu sağladığından verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo.3.4. Açıklanan Toplam Değişim

				Yüklemelerin Çıkarım Kareleri Toplamı		
	Toplam	Değişim %	Kümülatif %	Toplam	Değişim %	Kümülatif %
1	6,847	57,060	57,060	6,847	57,060	57,060
2	1,165	9,706	66,766			
3	,945	7,872	74,638			
4	,900	7,497	82,135			
5	,483	4,026	86,161			
6	,459	3,827	89,988			
7	,339	2,829	92,817			
8	,298	2,485	95,302			
9	,164	1,370	96,672			
10	,159	1,321	97,994			
11	,131	1,088	99,081			
12	,110	,919	100,000			

Faktör yükleri, değişken ve faktörün korelasyonunu gösterdiğinden, faktör yüklerinin karesi, değişkenin faktör tarafından açıklanan toplam varyans miktarını gösterir. Tablo 4'te görüldüğü gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %57,060'tır. Bu değere önemli katkıda bulunan ve anlamlı olan boyutlar analize tabi tutulmuştur.

Tablo 3.5. İş Yaşam Kalitesi Unsurlarına İlişkin Faktörler ve Açıklamalar

ÖLÇEK ALT BOYUTLARI	MADDELER	YÜK DEĞERLERİ
İş Yaşam Kalitesi	İşyerimin dışındaki diğer işyerlerindeki benzer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum	,681
	İşyerimdeki benzer diğer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum	,681
	Bu işyeri benim refahımı önemser	,630
	Şu anki işimin mesai süresi makuldür	,731
	Şu anki işim aile yaşamını etkilemez	,585
	Şu anki iş yüküm makul düzeydedir	,711
	Amirim bana işimi nasıl yapacağımı/geliştireceğimi söyler	,752
	Amirim işim ile ilgili problemleri çözmek için bana yardımcı olur	,804
	Amirim işimde iyi bir performans gösterdiğim zaman beni takdir eder	,750
	Şu anki işim benim için yaratıcı ve anlamlıdır	,616
	Şu anki işim ulaşılması zor bir iş ve bu iş beni motive ediyor	,502
	İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm	,569

3.5.3.2.Örgütsel Çekicilik Unsurlarına Yönelik Faktör

Analizi

Tablo 3.6. Örgütsel Çekicilik Unsurlarına İlişkin KMO Örneklem Yeterliliği Ölçeği ve Bartlett Küresellik Testi Değeri

KMO		,924
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	5178,091
	Df.	105
	Sig.	,000

Tablo 6'dan da görüldüğü gibi, veri setinin faktör analizine uygunluğunu test eden KMO değeri (0,924), faktör analizi yapılabilmesi için uygun ve mükemmel bir değerdir. Yine aynı amaca hizmet eden Bartlett testi Significance = 0,000 olduğundan ve $p < 0.05$ olması koşulunu sağladığından verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3.7. Açıklanan Toplam Değişim

				Yüklemelerin Çıkarım Kareleri Toplamı		
	Toplam	Değişim %	Kümülatif %	Toplam	Değişim %	Kümülatif %
1	8,987	59,916	59,916	8,987	59,916	59,916
2	1,189	7,930	67,846			
3	,858	5,717	73,563			
4	,686	4,573	78,136			
5	,579	3,863	81,999			
6	,481	3,207	85,207			
7	,448	2,990	88,196			
8	,403	2,686	90,882			
9	,312	2,082	92,964			
10	,268	1,787	94,752			
11	,235	1,569	96,320			
12	,200	1,332	97,652			
13	,130	,869	98,521			
14	,124	,826	99,347			
15	,098	,653	100,000			

Faktör yükleri, değişken ve faktörün korelasyonunu gösterdiğinden, faktör yüklerinin karesi, değişkenin faktör tarafından açıklanan toplam varyans miktarını gösterir. Tablo 7'de görüldüğü

gibi elde edilen açıklayıcılık oranı %59,916'dır. Bu değere önemli katkıda bulunan ve anlamlı olan boyutlar analize tabi tutulmuştur.

Tablo 3.8. Örgütsel Çekicilik Unsurlarına İlişkin Faktörler ve Açıklamalar

ÖLÇEK ALT BOYUTLARI	MADDELER	YÜK DEĞERLERİ
Örgütsel Çekicilik	Benim için, söz konusu kurum çalışmaya elverişli bir yerdir.	,670
	Son çarem olmadığı sürece, söz konusu kurumda çalışmak istemezdim.	,583
	Bana göre söz konusu kurum, çalışmak için cazip bir yerdir.	,677
	Söz konusu kurum hakkında daha fazla bilgi edinmek isterdim.	,704
	Söz konusu kurumda olası bir pozisyon benim için çok çekicidir.	,537
	Söz konusu kurum tarafından yapılacak iş teklifini kabul ederdim.	,671
	Bir işveren olarak, söz konusu kurum ilk tercihlerimden biri olurdu.	,761
	Söz konusu kurum, beni iş görüşmesine çağırıyorsa, giderdim.	,709
	Söz konusu kurumda çalışmak için büyük çaba sarf ederdim.	,700
	Söz konusu kurumu, iş arayan bir arkadaşşıma tavsiye ederdim.	,674
	Söz konusu kurumda çalışan kişiler, muhtemelen burada çalışıyorum demekten gurur duyuyorlardır.	,666
	Söz konusu kurum, çalışmak için saygın bir yerdir.	,777
	Söz konusu kurum, muhtemelen çok iyi işveren olarak anılmaktadır.	,748
	Söz konusu kurum, çalışmak için prestijli bir yerdir.	,791
	Söz konusu kurumda çalışmak isteyecek muhtemelen pek çok kişi vardır.	,687

3.5.4. Demografik Faktörlerin Analizi

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri cinsiyet, yaş, eğitim, meslek, medeni durum, gelir dağılımı, toplam çalışma süresi, haftalık çalışma süresi ve çocuk sahipliği yönünden değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Ankete katılan bireylerin demografik özelliklere göre dağılımı aşağıdaki tablolarda yer almaktadır:

Tablo 3.9. Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim Düzeyi, Yaş, Çocuk Sahipliği ve Medeni Durumuna Göre Dağılımları

		N	%
Cinsiyet Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelenecek olursa, katılımcıların %57,6'sı kadın, %42,4'ü erkek tüketicilerden oluşmaktadır. Bu oran, ankette her iki cinsiyetten olan tüketicilerin düşüncelerini yansıtmaları için uygundur.	Kadın	218	54,4
	Erkek	183	45,6
	Toplam	401	100
		N	%
Eğitim düzeyi	İlköğretim	11	2,7
	Lise	97	24,2
	Yüksekokul	67	16,7
	Üniversite	177	44,1
	Lisansüstü	17	4,2
	Doktora	32	8,0
	Toplam	401	100
		N	%
Yaş	18-25	214	53,4
	26-35	107	26,7
	36-45	40	10
	46-55	24	6
	56-65	16	4
	Toplam	401	100
		N	%
Çocuk Sahipliği	Çocuklu	146	36,4
	Çocuksuz	255	63,6
	Toplam	401	100
		N	%
Medeni Durum	Evli	173	43,1
	Bekar	228	56,9
	Toplam	401	100

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelenecek olursa, katılımcıların %54,4'ü kadın, %45,60'sı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Bu oran, ankette her iki cinsiyetten olan tüketicilerin düşüncelerini yansıtmaları için uygundur.

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumunun yüksek olduğu görülmektedir. En büyük grubu üniversite düzeyinde eğitimi olan çalışanlar oluşturmaktadır (%44,1). Üniversite mezunlarından sonra en yüksek katılımı %24,2 ile lise mezunlarıdır. Diğer katılanların eğitim düzeyleri sırasıyla %16,7'siyüksekokul mezunu, %8'idoktora mezunu, %4,2'si lisansüstü mezunu ve %2,7'si ilköğretim mezunundan oluşmaktadır. Ankete katılanların yaş dağılımı ise %53 18-25 yaş, %26,7 26-35 yaş, %10 36-45 yaş, %6 46-55 yaş ve %4 56-65 yaş şeklindedir. Ankete katılanlar medeni durum açısından değerlendirildiğinde %43,1'inin evli, %56,9'unun bekar olduğu görülmektedir. Ankete katılanlara çocuk sahipliği açısından bakıldığında ise %36,4'ünün çocuklu, %63,6'sının çocuksuz çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.10. Katılımcıların Meslek Gruplarına Göre ve Çalışma Durumuna Göre Dağılımları

		<i>N</i>	%
Meslek	Acil Tıp Teknisyeni	19	4,7
	Ambulans Personeli	4	1,0
	Ameliyathane Personeli	8	2,0
	Anestezi Teknikeri	16	4,0
	Bilgi İşlem Personeli	59	14,7
	Danışma	7	1,7
	Doktor	49	12,2
	Ebe	13	3,2
	Fizyoterapist	17	4,2
	Hasta-Yaşlı Bakım Personeli	13	3,2
	Hemşire	137	34,2
	Laborant	12	3,0
	Radvolog	20	5,0
	Temizlik Personeli	12	3,0
	Tıbbi Laboratuvar Teknikeri	4	1,0
	Tıbbi Sekreter	11	2,7
Toplam	401	100	

Ankete katılan çalışanların %4,7'si acil tıp teknisyeni, %1'i ambulans personeli, %2'si ameliyathane personeli, %4'ü anestezi teknikeri, %14,7'si bilgi işlem personeli, %1,7'si danışma, %12,2'si doktor, %3,2'si ebe, %4,2'si fizyoterapist, %3,2'si hasta-yaşlı bakım personeli, %34,2'si hemşire, %3'ü laborant, %5'i radyolog,

%3'ü temizlik personeli, %1'i tıbbi laboratuvar teknikeri ve %2,7'si tıbbi sekreterdir. Ankete katılanlardan en büyük dilimini %34,2 ile hemşireler oluşturmaktadır.

Tablo 3.11. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Dağılımları

		N	%
Aylık Gelir	1000 TL altı	23	7,4
	1001-1500 TL	191	47,6
	1501-2000 TL	27	6,7
	2001-2500 TL	113	28,2
	2501-5000 TL	21	5,2
	5001 TL ve üzeri	49	12,2
	Toplam	401	100

Gelir grupları içerisinde en büyük payı 1001-1500 TL gelire sahip olanlar oluşturmaktadır (%47,6). %28,2'lik bir oranla 2001-2500 TL gelire sahip olanlar ikinci sırada yer alırken bunu sırasıyla, %12, 2500 TL ve üzeri gelire sahip olanlar, %7,4 1000 TL ve altı gelire sahip olanlar, %6,7 1501-2000 TL gelire sahip olanlar ve %5,2 2501-5000 TL gelire sahip olanlar takip etmektedir.

Tablo 3.12. Katılımcıların Haftalık Çalışma Süresine ve Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımları

		<i>N</i>	<i>%</i>
Haftalık Çalışma Süresi	30-45	159	39,7
	45+	242	60,3
	Toplam	401	100
		<i>N</i>	<i>%</i>
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	110	27,4
	1-5 yıl	200	49,9
	6-10 yıl	49	12,2
	11-15 yıl	13	3,2
	15 yıldan fazla	29	7,2
	Toplam	401	100

Ankete katılan çalışanların %39,7'si 30-45 saat çalışmaktadır. %60,3'ü ise 45 saatten fazla çalışmaktadır.

Ankete katılan çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında; %27,4'ünün 1 yıldan az, %49,9'unun 1-5 yıl, %12,2'sinin 6-10 yıl, %3,2'sinin 11-15 yıl ve %7,2'sinin ise 15 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir.

3.5. Ölçek Ortalamaları

İş yaşam kalitesi ve örgütsel çekicilik ile ilgili unsurlara yönelik ölçeklerin ortalama ve standart hata tablosu katılımcıların ağırlıklı olarak verdikleri yanıtlarının hesaplanabilmesi için önem taşımaktadır.

Standart sapma, değerlerin ortalama etrafında nasıl dalgalandığını gösterir. En basit tanımıyla standart sapma, ortalamadan uzaklıkların ortalama değeridir. Standart sapma büyüdükçe her bir değer dağılım ortalamasından uzaklığı artarken, standart sapma küçüldükçe değerlerin ortalamaya yakınlığı artar (Gegez, 2010: 252). Standart sapma arttıkça ankete katılanların heterojenliği artar.

İş yaşam kalitesi ve örgütsel çekicilik ile ilgili unsurları oluşturan maddelerin ortalama ve standart hata değerleri ayrı ayrı tablolar halinde aşağıdaki gösterilmektedir. Her bir ölçeğin unsurlarına tek tek bakıldığında katılımcıların araştırma sorularına verdiği cevaplar daha çok netlik kazanacaktır.

Aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde; “Aralık Genişliği = Dizi Genişliği (Ranj)/Grup Sayısı” formülünden

faidalanarak, $4/5=0,80$ olarak puan aralıkları belirlenmiştir (Kantek ve Baykal, 2008: 36).

Tablo 3.13. Likert Tipi Ölçek İçin Puan Aralıkları

(5) Kesinlikle Katılıyorum	4,20-5,00
(4) Katılıyorum	3,40-4,19
(3) Kararsızım	2,60-3,39
(2) Katılmıyorum	1,80-2,59
(1) Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,79

Tablo 3.14. İş Yaşam Kalitesini Ölçmeye Yönelik Maddelerinin Ortalama ve Standart Hatası

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği	Ortalama	Standart Hata	Ölçek Ortalaması
İşyerimin dışındaki diğer işyerlerindeki benzer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum	2,48	,073	2,94
İşyerimdeki benzer diğer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum	2,40	,069	
Bu işyeri benim refahımı önemser	2,72	,065	
Şu anki işimin mesai süresi makuldür	3,13	,065	
Şu anki işim aile yaşamını etkilemez	3,04	,063	
Şu anki iş yüküm makul düzeydedir	2,93	,067	
Amirim bana işimi nasıl yapacağımı/geliştireceğimi söyler	3,10	,067	
Amirim işim ile ilgili problemleri çözmek için bana yardımcı olur	3,07	,069	
Amirim işimde iyi bir performans gösterdiğim zaman beni takdir eder	3,00	,069	
Şu anki işim benim için yaratıcı ve anlamlıdır	3,08	,064	
Şu anki işim ulaşılması zor bir iş ve bu iş beni motive ediyor	2,91	,061	
İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm	3,45	0,66	

İş yaşam kalitesi ölçeği değişkenlerine verilen cevaplar 2,40 ile 3,48 arasında değişmektedir. “İşyerimin dışındaki diğer işyerlerindeki benzer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum.” maddesinin ortalaması 2,48’dir ve standart sapması ,073’tür. Ankete katılan bireyler bu maddede “katılmıyorum”

seçeneğini seçmişlerdir. “İşyerimdeki benzer diğer işlerle kendimi karşılaştırdığımda daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum.” maddesinin ortalaması 2,40’dır ve standart sapması ,069’dur. Ankete katılan bireyler bu maddede “katılmıyorum” seçeneğini seçmişlerdir. “Bu işyeri benim refahımı önemser.” maddesinin ortalaması 2,72’dir ve standart sapması ,065’tir. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Şu anki işimin mesai süresi makuldür.” maddesinin ortalaması 3,13’tür ve standart sapması ,065’tir. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Şu anki işim aile yaşamımı etkilemez.” maddesinin ortalaması 3,04’dür ve standart sapması, 063’tür. Ankete katılan bireylerin bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Şu anki iş yüküm makul düzeydedir.” maddesinin ortalaması 2,93’tür ve standart sapması ,067’dir. Ankete katılan bireyler bu maddede “katılmıyorum” seçeneğini seçmişlerdir. “Amirim bana işimi nasıl yapacağımı/geliştireceğimi söyler.” maddesinin ortalaması 3,10’dur ve standart sapması ,067’dir. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Amirim işim ile ilgili problemleri çözmek için bana yardımcı olur.” maddesinin ortalaması 3,07’dir ve standart sapması ,069’dur. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Amirim işimde iyi bir performans gösterdiğim zaman beni takdir eder.” maddesinin ortalaması 3,00’dür ve standart sapması ,069’dur. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Şu anki işim benim için yaratıcı ve anlamlıdır.” maddesinin ortalaması 3,07’dir ve standart sapması ,069’dur. Ankete katılan bireyler bu

maddede “ kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Şu anki işimin mesai süresi makuldür.” maddesinin ortalaması 3,08’dir ve standart sapması, 064’tür. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Şu anki işim ulaşılması zor bir iş ve bu iş beni motive ediyor.” maddesinin ortalaması 2,91’dir ve standart sapması, 061’dir. Ankete katılan bireylerin bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. İşimi nasıl yapacağım ile ilgili kendim karar veririm.” maddesinin ortalaması 3,45’dir ve standart sapması, 066’dır. Ankete katılan bireylerin bu maddede “katılıyorum” seçeneğini seçmişlerdir.

Tablo 3.15. Örgütsel Çekiciliği Ölçmeye Yönelik Maddelerinin Ortalama ve Standart Hatası

Örgütsel Çekicilik Ölçeği	Ortalama	Standart Hata	Ölçek Ortalaması
Benim için, söz konusu kurum çalışmaya elverişli bir yerdir.	3,24	,124	2,97
Son çarem olmadığı sürece, söz konusu kurumda çalışmak istemezdim.	2,29	,130	
Bana göre söz konusu kurum, çalışmak için cazip bir yerdir.	3,00	,125	
Söz konusu kurum hakkında daha fazla bilgi edinmek isterdim.	2,82	,114	
Söz konusu kurumda olası bir pozisyon benim için çok çekicidir.	2,86	,108	
Söz konusu kurum tarafından yapılacak iş teklifini kabul ederdim.	3,21	,120	
Bir işveren olarak, söz konusu kurum ilk tercihlerimden biri olurdu.	2,80	,131	
Söz konusu kurum, beni iş görüşmesine çağırıyorsa, giderdim.	3,19	,124	
Söz konusu kurumda çalışmak için büyük çaba sarf ederdim.	2,92	,130	
Söz konusu kurum, iş arayan bir arkadaşşıma tavsiye ederdim.	3,09	,125	
Söz konusu kurumda çalışan kişiler, muhtemelen burada çalışıyorum demekten gurur duyuyorlardır.	2,86	,126	
Söz konusu kurum, çalışmak için saygın bir yerdir.	3,07	,128	
Söz konusu kurum, muhtemelen çok iyi işveren olarak anılmaktadır.	2,82	,127	
Söz konusu kurum, çalışmak için prestijli bir yerdir.	2,88	,120	
Söz konusu kurumda çalışmak isteyecek muhtemelen pek çok kişi vardır.	3,46	,121	

Örgütsel çekicilik ölçeği değişkenlerine verilen cevaplar 2,29 ile 3,46 arasında değişmektedir. Ölçeğin ortalaması 2,97'dir. Katılımcılar ölçeğin tamamında "kararsız" olduklarını ifade etmişlerdir. "Benim için, söz konusu kurum çalışmaya elverişli bir yerdir." maddesinin ortalaması 3,24'tür ve standart sapması, 124'tür. Ankete katılan bireyler bu maddede "kararsızım" seçeneğini seçmişlerdir. Son çarem olmadığı sürece, söz konusu kurumda çalışmak istemezdim." maddesinin ortalaması 2,29'dur ve standart sapması, 130'dur. Ankete katılan bireyler bu maddede "katılmıyorum" seçeneğini seçmişlerdir. "Bana göre söz konusu kurum, çalışmak için cazip bir yerdir." maddesinin ortalaması 3,00'dir ve standart sapması, 125'tir. Ankete katılan bireyler bu maddede "kararsızım" seçeneğini seçmişlerdir. "Söz konusu kurum hakkında daha fazla bilgi edinmek istedim." maddesinin ortalaması 2,82'dir ve standart sapması, 114'tür. Ankete katılan bireyler bu maddede "kararsızım" seçeneğini seçmişlerdir. "Söz konusu kurumda olası bir pozisyon benim için çok çekicidir." maddesinin ortalaması 2,86'dır ve standart sapması, 108'dir. Ankete katılan bireylerin bu maddede "kararsızım" seçeneğini seçmişlerdir. Söz konusu kurum tarafından yapılacak iş teklifini kabul ederdim." maddesinin ortalaması 3,21'dir ve standart sapması, 120'dir. Ankete katılan bireyler bu maddede "kararsızım" seçeneğini seçmişlerdir. Bir işveren olarak, söz konusu kurum ilk tercihlerimden biri olurdu." maddesinin ortalaması 2,80'dir ve standart sapması, 131'dir. Ankete katılan bireyler bu maddede "kararsızım" seçeneğini seçmişlerdir. "Söz konusu kurum, beni iş görüşmesine çağırıyorsa, giderdim." maddesinin ortalaması 3,19'dur ve standart sapması, 124'dür. Ankete

katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Söz konusu kurumda çalışmak için büyük çaba sarf ederdim.” maddesinin ortalaması 2,92’dir ve standart sapması, 130’dur. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Söz konusu kurumu, iş arayan bir arkadaşıma tavsiye ederdim.” maddesinin ortalaması 3,09’dur ve standart sapması, 125’dir. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Söz konusu kurumda çalışan kişiler, muhtemelen burada çalışıyorum demekten gurur duyuyorlardır.” maddesinin ortalaması 2,86’dır ve standart sapması, 126’dır. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Söz konusu kurum, çalışmak için saygın bir yerdir.” maddesinin ortalaması 3,07’dir ve standart sapması, 128’dir. Ankete katılan bireylerin bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Söz konusu kurum, muhtemelen çok iyi işveren olarak anılmaktadır.” maddesinin ortalaması 2,82’dir ve standart sapması, 127’dir. Ankete katılan bireyler bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. “Söz konusu kurum, çalışmak için prestijli bir yerdir.” maddesinin ortalaması 2,88’dir ve standart sapması, 120’dir. Ankete katılan bireylerin bu maddede “kararsızım” seçeneğini seçmişlerdir. Söz konusu kurumda çalışmak isteyecek muhtemelen pek çok kişi vardır.” maddesinin ortalaması 3,46’dır ve standart sapması, 121’dir. Ankete katılan bireylerin bu maddede “katılıyorum” seçeneğini seçmişlerdir.

3.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

H₀: Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyi ile örgütsel çekicilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyi örgütsel çekicilik düzeyini etkiler.

Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üzerinde etkili olup olmadığını test etmeye yönelik olarak regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinde örgütsel çekicilik bağımlı değişken, iş yaşam kalitesi ise bağımsız değişken olarak analize dahil edilmiştir.

Tablo 3.16. İş Yaşam Kalitesi Düzeyinin Örgütsel Çekicilik Düzeyine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	R2	R2 Düzeltilmiş	F	Sig. F (p)	Beta	SEB	T	Sig.t(p)
Model 1	,854	,729	1077,764	,000				
(Constant)					,683	,073	9,397	,000
İş yaşam kalitesi					,767	,023	32,829	,000

Kurulan regresyon modelinin istatistiki olarak geçerli yani anlamlı bir model olduğunu ölçmeye yönelik olarak F testi yapılması gereklidir (Gültekin, Arslan ve Çakır, 2016:372) Yapılan test sonucuna göre modelin (F=1077,764, p=0.000<0,05) anlamlı olduğu

tespit edilmiştir. Kurulan model anlamlı olduğuna göre regresyon analizinin diğer çıkarımlarını değerlendirmeye tabi tutabiliriz.

Regresyon katsayılarının sıfırdan farklı olup olmadığını test etmeye yönelik olarak t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonucunda iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Regresyon katsayısı işaretini incelersek, iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üzerinde pozitif bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

H₀: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri demografik faktör grupları bağlamında farklılık göstermez.

H₂: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri demografik faktör grupları bağlamında farklılık gösterir.

H_{2a}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyet faktörü bağlamında farklılık gösterir.

H_{2b}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri medeni durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{2c}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri eğitim durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{2d}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri gelir durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{2e}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri yaş grup aralığı bağlamında farklılık gösterir.

H_{2f}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri çocuk sahipliği bağlamında farklılık gösterir.

H_{2g} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri toplam çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

H_{2h} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri haftalık çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

Tablo 3.17. Cinsiyete Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Kadın	218	2,9476	,91261	,06181	,091	,928
	Erkek	183	2,9385	1,09798	,08117		

Cinsiyete göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değer $p = 0,928 > 0,05$ çıkmasından dolayı kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Alt hipotez “ H_{2a} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri cinsiyet faktörü bağlamında farklılık gösterir.” reddedilir.

Tablo 3.18. Medeni Duruma Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Evli	173	2,9422	1,09251	,08306	,022	,982
	Bekar	228	2,9444	92,649	,6136		

Medeni duruma göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değer $p = 0,982 > 0,05$ çıkmasından dolayı evlilerle bekarlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Alt hipotez “ H_{2b} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri medeni durumu bağlamında farklılık gösterir.” reddedilir.

Tablo 3. 19. Eğitim Durumuna Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Gruplar Arası	18,602	5	3,720	3,852	,002
	Grup İçi	381,547	395	,966		
	Toplam	400,149	400			

Eğitim durumuna göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p = 0,002 < 0,05$ olmasından dolayı iş yaşam kalitesi düzeyleri açısından eğitim durumuna göre bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “ H_{2c} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri eğitim durumu bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.20. Gelir Durumuna Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Gruplar Arası	47,869	4	11,967	13,452	,000
	Grup İçi	352,280	396	,890		
	Toplam	400,149	400			

Gelir durumuna göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p=0,000 < 0,05$ olmasından dolayı iş yaşam kalitesi düzeyleri açısından gelir durumuna göre bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “ H_{2d} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri gelir durumu bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.21. Yaş Durumuna Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Gruplar Arası	21,978	4	5,495	5,754	,000
	Grup İçi	378,171	396	,955		
	Toplam	400,149	400			

Yaş grup aralığı bağlamında iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p=0,000 < 0,05$ olmasından dolayı iş yaşam kalitesi düzeyleri açısından yaş grup aralığı bağlamında bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “H_{2e}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri yaş durumu bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.22. Çocuk Sahipliğine Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Çocuklu	146	2,9241	1,11739	,09248	,293	,769
	Çocuksuz	255	2,9546	,92860	,05815		

Çocuk sahipliğine göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değer $p= 0,769 > 0,05$ çıkmasından dolayı çocuklu olanlarla çocuksuz olanlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Alt hipotez “H_{2f}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri çocuk sahipliği bağlamında farklılık gösterir.” reddedilir.

Tablo 3.23. Toplam Çalışma Süresine Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	Gruplar Arası	11,553	4	2,888	2,943	,020
	Grup İçi	388,596	396	,981		
	Toplam	400,149	400			

Toplam çalışma süresine göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p=0,020 < 0,05$ olmasından dolayı iş yaşam kalitesi düzeyleri açısından toplam çalışma süresine göre bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “ H_{2g} : Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri toplam çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.” desteklenmiştir.

Tablo 3.24. Haftalık Çalışma Süresine Göre İş Yaşam Kalitesi Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
İş Yaşam Kalitesi Toplamı	30-45	159	3,2469	1,13918	,09034	5,073	,000
	45+	242	2,7441	,84200	,05413		

Haftalık çalışma süresine göre iş yaşam kalitesi düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değer $p= 0,000 < 0,05$ çıkmasından dolayı

çalışanların haftalık çalışma süresine göre iş yaşam kalitesi düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Alt hipotez “H_{2h}: Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyleri haftalık çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

H₀: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri demografik faktör grupları bağlamında farklılık göstermez.

H₃: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri demografik faktör grupları bağlamında farklılık gösterir.

H_{3a}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri cinsiyet faktörü bağlamında farklılık gösterir.

H_{3b}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri medeni durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{3c}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri eğitim durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{3d}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri gelir durumu bağlamında farklılık gösterir.

H_{3e}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri yaş grup aralığı bağlamında farklılık gösterir.

H_{3f}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri çocuk sahipliği bağlamında farklılık gösterir.

H_{3g}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri toplam çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

H_{3h}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri haftalık çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.

Tablo 3.25. Cinsiyete Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Kadın	218	2,9055	,86454	,05855	,855	,393
	Erkek	183	2,9825	,93729	,6929		

Cinsiyete göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değer $p = 0,393 > 0,05$ çıkmasından dolayı kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Alt hipotez “ H_{3a} : Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri cinsiyet faktörü bağlamında farklılık gösterir.” reddedilir.

Tablo 3.26. Medeni Duruma Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Evli	173	3,0015	,98932	,07522	1,782	,001
	Bekar	228	2,8944	,82151	,05441		

Medeni duruma göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değer $p = 0,001 < 0,05$ çıkmasından dolayı evlilerle bekarlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Alt

hipotez “H_{3b}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri medeni durumu bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.27. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Gruplar Arası	1,948	5	,390	,480	,791
	Grup İçi	320,724	395	,812		
	Toplam	322,672	400			

Eğitim durumuna göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p=0,791 > 0,05$ olmasından dolayı örgütsel çekicilik düzeyleri açısından eğitim durumuna göre bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “H_{3c}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri eğitim durumu bağlamında farklılık gösterir.” reddedilir.

Tablo 3.28. Gelir Durumuna Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Gruplar Arası	14,947	4	3,737	4,809	,001
	Grup İçi	307,725	396	,777		
	Toplam	322,672	400			

Gelir durumuna göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p=0,001 < 0,05$ olmasından dolayı örgütsel çekicilik düzeyleri açısından gelir durumuna göre bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “ H_{3d} : Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri gelir durumu bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.29. Yaş Durumuna Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Gruplararası	7,888	4	1,972	2,481	,043
	Grupiçi	314,784	396	,795		
	Toplam	322,672	400			

Yaş grup aralığı bağlamında örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değerin $p=0,043 < 0,05$ olmasından dolayı örgütsel çekicilik düzeyleri açısından yaş grup aralığı bağlamında bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “H_{3e}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri yaş durumu bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.30. Çocuk Sahipliğine Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Çocuklu	146	2,9630	,98963	,09248	,377	,706
	Çocuksuz	255	2,9278	,92860	,84310		

Çocuk sahipliğine göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testleri sonucunda değerin $p= 0,706 > 0,05$ çıkmasından dolayı çocuklu olanlarla çocuksuz olanlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Alt hipotez “H_{3f}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri çocuk sahipliği bağlamında farklılık gösterir.” reddedilir.

Tablo 3.31. Toplam Çalışma Süresine Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik Anova Testi Analizi

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	SSig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	Gruplar Arası	10,947	4	2,737	3,477	,008
	Grup İçi	311,724	396	,787		
	Toplam	322,672	400			

Toplam çalışma süresine göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için anova testi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda çıkan değer $p=0,008 < 0,05$ olmasından dolayı örgütsel çekicilik düzeyleri açısından toplam çalışma süresine göre bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alt hipotez olan “H_{3g}: Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri toplam çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

Tablo 3.32. Haftalık Çalışma Süresine Göre Örgütsel Çekicilik Düzeyine Yönelik t-Testi Sonuçları

		N	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	T	Sig.
Örgütsel Çekicilik Toplamı	30-45	159	3,0893	,92543	,07339	2,708	,007
	45+	242	2,8430	,86790	,05579		

Haftalık çalışma süresine göre örgütsel çekicilik düzeyinde fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır.

Yapılan t-testleri sonucunda değerin $p = 0,007 < 0,05$ çıkmasından dolayı haftalık çalışma süresi bağlamında örgütsel çekicilik düzeylerinde anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Alt hipotez “ H_{3b} : Çalışanların örgütsel çekicilik düzeyleri haftalık çalışma süresi bağlamında farklılık gösterir.” desteklendi.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu çalışmada Şanlıurfa’daki özel hastane çalışanlarının iş yaşam kalitesi düzeylerinin örgütsel çekicilik düzeyleri üstündeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar şöyledir:

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelenecek olursa, katılımcıların %54,4’ü kadın, %45,60’sı erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumunun yüksek olduğu görülmektedir. En büyük grubu üniversite düzeyinde eğitimi olan çalışanlar oluşturmaktadır (%44,1). Üniversite mezunlarından sonra en yüksek katılımı %24,2 ile lise mezunlarıdır. Diğer katılanların eğitim düzeyleri sırasıyla %16,7’si yüksekokul mezunu, %8’i doktora mezunu, %4,2’si lisansüstü mezunu ve %2,7’si ilköğretim mezunundan oluşmaktadır. Ankete katılanların yaş dağılımı ise %53 18-25 yaş, %26,7 26-35 yaş, %10 36-45 yaş, %6 46-55 yaş ve %4 56-65 yaş şeklindedir. Ankete katılanlara çocuk sahipliği açısından bakıldığında %36,4 çocuklu, %63,6 çocuksuz çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Ankete katılanlar medeni durum açısından değerlendirildiğinde %43,1’inin evli, %56,9’unun bekar olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların %4,7’si acil tıp teknisyeni, %1’i ambulans personeli, %2’si ameliyathane

personeli, %4'ü anestezi teknikeri, %14,7'si bilgi işlem personeli, %1,7'si danışma, %12,2'si doktor, %3,2'si ebe, %4,2'si fizyoterapist, %3,2'si hasta-yaşlı bakım personeli, %34,2'si hemşire, %3'ü laborant, %5'i radyolog, %3'ü temizlik personeli, %1'i tıbbi laboratuvar teknikeri ve %2,7'si tıbbi sekreterdir. Ankete katılanlardan en büyük dilimini %34,2 ile hemşireler oluşturmaktadır. Gelir grupları içerisinde en büyük payı 1001-1500 TL gelire sahip olanlar oluşturmaktadır (%47,6). %28,2'lik bir oranla 2001-2500 TL gelire sahip olanlar ikinci sırada yer alırken bunu sırasıyla, %12,2 5001 TL ve üzeri gelire sahip olanlar, %7,4 1000 TL ve altı gelire sahip olanlar, %6,7 1501-2000 TL gelire sahip olanlar ve %5,2 2501-5000 TL gelire sahip olanlar takip etmektedir. Ankete katılan çalışanların %39,7'si 30-45 saat çalışmaktadır. %60,3'ü ise 45 saatten fazla çalışmaktadır. Ankete katılan çalışanların toplam çalışma sürelerine bakıldığında; %27,4'ünün 1 yıldan az, %49,9'unun 1-5 yıl, %12,2'sinin 6-10 yıl, %3,2'sinin 11-15 yıl ve %7,2'sinin ise 15 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir.

İş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üzerinde etkisinin olup olmadığına yönelik yapılan regresyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyi üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İş yaşam kalitesi düzeyinde demografik faktörler bağlamında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda, çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyinde eğitim

düzeıı, yaş durumu, gelir durumu, toplam çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel ekicilik düzeyinde demografik faktörler bağlamında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testi ve anova testi analizleri sonucunda, çalışanların örgütsel çekicilik düzeyinde medeni durum, gelir durumu, yaş durumu, toplam çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş yaşam kalitesi ile örgütsel çekicilik düzeylerinin araştırıldığı bu çalışmada, özellikle demografik veriler üzerinden bir kanaate varılması mümkündür. Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de örgütsel çekicilik kavramının varlığı açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre iş yaşam kalitesi ölçütü ile örgütsel çekicilik ölçütü arasında doğrudan bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalıştığı iş yerinde ya da içinde bulunduğu sağlık sektöründe mutlu olan kişilerin örgütsel anlamda bağlı buldukları örgütü daha çekici buldukları, böylelikle de örgütlerine olan bağlılıklarının arttığı görülmüştür.

Nitekim maddi, insani ve sosyal bağlamda tatmin olan bir çalışan, mutlak ölçülerde örgüt içinde de pozitif bir atmosfer yaratmakta ve birlikte çalıştığı kişiler ile birlikte daha verimli çalışmaktadır. Aksi durumda ise, yani iş yaşam kalitesi düşük olan bir bireyden daha yüksek ölçüde verim beklemek mümkün olmamaktadır. Bu durum ile paralel olarak da örgütsel çekicilik, örgütsel aitlik duygusu ve çevreyi olumlu etkileme faktörü ortadan kalkmaktadır.

İş yaşam kalitesi düzeyinde demografik faktörler bağlamında bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda, çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyinde eğitim düzeyi, yaş durumu, gelir durumu, toplam çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel çekicilik düzeyinde demografik faktörler bağlamında bir farklılık olup

olmadığını belirlemek için yapılan analizler sonucunda ise, çalışanların örgütsel çekicilik düzeyinde medeni durum, gelir durumu, yaş durumu, toplam çalışma süresi ve haftalık çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel çekicilik iş yaşam kalitesi üzerinde doğrudan bir etki yaratamasa da iş yaşam kalitesi örgütsel çekicilik üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Örgütsel çekicilik, bireyin örgüte olan bağlılığı ve sevgisi ile ölçülmektedir; ancak birey, her ne kadar örgütüne sevgi ve saygı besliyor olsa da iş yaşamı içerisinde elde ettiği gelir seviyesinin düşüklüğü, iş çevresinin kendisini rahatsız etmesi ve üzerinde bulunan iş yükü gibi belli başlı nedenlerden dolayı örgütsel anlamdaki çekiciliğini, düşen iş yaşam kalitesine paralel olarak yitirebilecektir.

İş yaşam kalitesi düzeyi yüksek olan kişiler için ise durum daha farklı bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Buna göre iş yaşam kalitesi yüksek olan, gelir düzeyi tatmin edici seviyeye ulaşmış, mesleğinden zevk alma dönemini yaşayan, iş çevresi ile sorunları olmadan çalışan bir kişi iş yaşam kalitesinin yüksekliğinin farkında olarak örgütsel bağlılık duygusuna da sahip olacaktır. Bir diğer deyişle örgütsel çekicilik düzeyi son derecede yüksek olacaktır.

Sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesinin örgütsel çekicilik üstündeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular ile özel hastane müdürlerine ve sahiplerine rehberlik edilecektir. İş yaşam kalitesinin örgütsel çekicilik üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca her iki faktörde farklılığa neden olan demografik özelliklerde bu araştırma sonucunda

belirlenmiştir. Özel hastane müdürleri ve sahipleri bu bulgular ışığında çalışanlarının iş yaşam kalitesini artırarak örgütsel çekicilik düzeylerini de arttırmış olacaktırlar. Bu iki faktörün örgütsel bağlılığı da arttıracığı ön görülerek göz ardı edilmemesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma, iş yaşam kalitesi düzeyinde ve örgütsel çekicilik düzeyinde farklılığa neden olan bireysel faktörleri belirleyerek işletmelere insan kaynakları politikalarını belirlerken rehberlik edecektir.

Çalışanların iş yaşam kalitesi düzeyine ve örgütsel çekicilik düzeyine yönelik yapılan bu çalışma, ileride sadece çalışanlar üzerinde değil hissedarlar, tedarikçiler gibi diğer örgüt üyeleri ile de yapıp karşılaştırmalı bir analiz ortaya çıkarılabilir. Ayrıca araştırma sadece Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren özel hastane çalışanlarına uygulandı. Bu çalışma her il, her bölge ve ülke geneli için ayrı ayrı uygulanabilir. Araştırmanın farklı ülkelerde, farklı bölgelerde ve farklı illerde farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde daha büyük örnek kütle ile yapılması kıyaslama ve genelleme yapabilmek açısından fayda sağlayacaktır.

İş yaşam kalitesi düzeyinin örgütsel çekicilik düzeyine etkisini belirlemeye yönelik çalışmaların az olması nedeniyle, bu çalışmanın gerek yöneticilere gerekse akademisyenlere rehber olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aba, Gökhan, *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2009.
- Adıgüzel, Orhan ve Kenan Kayadibi, “Kişi-Örgüt Uyumu Sürecinde Entelektüel Sermayenin İş Doyumu ve Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 4, (2015), 92-122.
- Aiman, Smith, Lynda Talya Bauer and Daniel Cable, “Are you Attracted? Do You Intend to Pursue? A Recruiting Policy-Capturing Study”, *Journal of Business and Psychology*, V. 2, (2001), 219-237.
- Akçay, Alev DüNDAR, “Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* S.1, (2014), 175-185.
- Akçay, Alev DüNDAR, *Araçsal ve Sembolik Özellikler Kapsamında Otel İşletmelerinin Örgütsel Çekiciliği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2012.
- Akıncı, Zeki, “Turizm Sektöründe İşgörenin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 4, (2002), 1-25.

- Alnıaçık, Ümit, “Kurumsal İtibarı Oluşturan Farklı Bileşenlerin Müşteri Bağlılığı Üzerindeki Etkileri”, *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, S. 7, (2011), 65-96.
- Altunışık, Remzi, Recai Çoşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Karşılaştırmalı Araştırma Teknikleri Doktora Dersi Ödevi Kitap Özeti, 2005.
- Alvin Toffler, *Yeni Güçler, Yeni Şoklar*, çev. Belkıs Dışbudak Çorakçı, İstanbul, Altın Kitaplar, 1993, s. 225.
- Arslan, Baran ve Erkan Nur, “Teknolojinin Yeni Çocuğu: K Kuşağı”, *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, C.6, S.15 (2018), 329-346.
- Arslan, Baran, Ferit Küçük ve Erkan Nur, *Algılanan Hizmet Kalitesi'nin Kurumsal İmaja Etkisi: Harran Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Yapılan Ampirik Bir Çalışma*, Nezihe Tüfekçi (Ed.), İşletme Bilimi Kapsamında Sektörel Araştırmalar İş Dünyasına ve Akademiye Yönelik Değerlendirmeler, Türkiye: SRA Akademik Yayınları, 2018, 45-70.
- Atakan, Canan, *Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İletişim Üzerine Olan Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.
- Ayaz, Soner, *Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2014.

Aydemir, Yasemin, *OHSAS/TS 18001 Uygulamalarının Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi*, , Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

Aydın, İlknur, Yusuf Çelik ve Özgür Uğurluoğlu, “Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, S. 2, (2011), 79-100.

Bakan, İsmail, Tuba Büyükbeşe ve Çetin Bedestenci, *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü - Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2004.

Balı, Selçuk ve Mehmet Ozan Cinel, “Bir Rekabet Aracı Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, S. 4, (2011), 45-60.

Berthon, Pierre, Michael Ewing and Li Lian Hah, “Captivating Company: Dimensions of Attractiveness in Employer Branding”, *International Journal of Advertising*, V. 2, (2005), 151-172.

Bircan, Nadife, *Stresin Hemşirelerde Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

Boztepe, Hatun, “Kurumsal Çekicilik Kavramı ve Kurumsal Çekicilik Unsurlarının Algılanan Önemini Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, S. 1, (2014), 1-21.

- Bratton, John and Jeff Gold, *Human Resources Management: Theory and Practice*, New Jersey: Macmillan Press, 2000.
- Burke, Ronald and Cary Cooper, “The New World of Work and Organizations: Implications For Human Resource Management”, *Human Resource Management Review*, V. 2, (2006), 83-85.
- Caldwell, Hardy, *Atak Yöneticinin Mükemmel Adayı Seçme Rehberi*, çev. E. Sabri Yarmalı, İstanbul: Hayat Yayınları, 1999.
- Cengizhan, Sibel ve Oğuz Ersun, “Büyük Ölçekli İşletmelerde Eğitim Geliştirme Çalışmalarının Durum Saptaması”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir, 2000, 731-751.
- Çakır, Özlem, *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2001.
- Çelik, Derya, *İş Stresi ve Sağlık Çalışanları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.
- Çiçek, Dursun, *Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, 2005.
- Çoban, Suzan, “Toplam Kalite Yönetimi Perspektifinde İçsel Pazarlama Anlayışı”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 22, (2004), 85-98.

- Demir, Tanju, *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesine İlişkin Algıları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2016.
- Demirci, Ayhan, *Çalışma Yaşamı Kalitesinin Verimlilik Arttırma Yönelimli Uygulanması ve Eczacıbaşı Vitra Bozüyük Tesislerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2001.
- Dikmetaş, Elif, “Hastane Personelinin Çalışma/ İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.2, (2006), 169-182.
- Dikmetaş, Elif, *Elektronik Bilgi Sistemi ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004.
- Doğan, Muammer, *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 1998.
- Dowling, Grahame, *Creating Better Corporate Reputations: An Australian Perspective*”, *Facets of Corporate Identity, Communication and Reputation*, Ed. Tc Melewar, London: Routledge, 2008.
- Dural, Seda, Gonca Aslan, Merve Alınçe ve Aylin Araza, “Örgütsel Çekicilik : Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S. 2, (2014), 141-154.

- Duyan, Emine Cihan, *Hizmetkar Liderlik: Çalışanın İyilik Hali ve Çalışma Yaşamının Kalitesi ile İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2012.
- Ehrhart, Karen Holcombe and Jonathan Ziegert, “Why are Individuals Attracted to Organizations”, *Journal of Management*, V: 31, (2005), 901-919.
- Erat, Şilan, *Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi: Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Erdem, Barış ve İsmail Kaya, “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. S. 35, (2013), 135-150.
- Erdem, Mustafa, “Öğretmen Algılarına Göre Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, S. 4, (2008), 511-536.
- Erdem, Mustafa, *Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.
- Erdil, Oya, Halit Keskin, Salih Zeki İmamoğlu, Serhat Erat, “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, S. 1, (2004), 17-26.

- Eren, Erol, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2000.
- Ertürk, Mümin, *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*, İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2006.
- Fındıkçı, İlhami, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Alfa Yayınları, 2003.
- Gegez, Ahmet Ercan, *Pazarlama Araştırmaları*, İstanbul: Beta Yayınları, 2010.
- Gençay, İbrahim Cemal, *Kurumsal Performans Değerleme ve Termal Turizm İşletmelerinde Kurumsal Performans Karnesi Oluşturulmasına Yönelik Model Önerisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2010.
- George, Darren and Paul Mallery, *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference*, New York: Routledge, 2001.
- Geylan, Ramazan, Leman Bilgin, Deniz Taşçı, Serap Benligiray, Zümrüt Tonus, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 820, 2004.
- Gök, Sibel, *21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2006.
- Greening, Daniel and Daniel Turban, "Corporate Social Performance As a Competitive Advantage in Attracting a Quality Wokforce", *Business and Society*, V. 3, (2000), 254-280.
- Güler, Murat, *İşveren Markası, Örgütsel Çekicilik ve Katılma Niyeti İlişkisi Üzerinde Aday Özelliklerinin Rolü*, Yayınlanmamış

Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2015.

Gültekin, Nihat, Baran Arslan ve Ahmet Çakır, *Suriye Kökenli Öğrencilerin Materyalist Eğilimlerinin Girişimcilik Özelliklerine Etkisi*, Nezihe Tüfekçi (Ed.), Ekonomi Ve Yönetim Bilimleri Kapsamında Stratejik Araştırmalar - Güncel Konular, Tartışmalar ve Uygulamalar-, Almanya: Lambert Yayınevi, 2016, 363-377.

Gürgen, Haluk, *Sözlü, Yazılı ve Sözsüz İletişim-Halkla İlişkiler ve İletişim*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, 2003.

Güven, Mehmet, İsmail Bakan ve Salih Yeşil, “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, S. 1, (2005), 127-151.

Güvenli, Gökçe, *Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2006.

Harold, Crystal and Robert Ployhart, “What do Applicants Want? Examining Changes in Attribute Judgements Over Time”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, V. 2, (2008), 191-218.

Hoye, Greet Van, *Social Influences on Organizational Attractiveness: Word-of-Mouth Communication As a Recruitment Source*, Oxford: Blackwell Publishing, 2006.

- İmamoğlu, Salih Zeki, Halit Keskin, Serhat Erat, “Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, S. 1, (2004), 167-176.
- Kalaycı, Şeref, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kantek, Filiz ve Ülkü Baykal. “Hemşirelik Yüksekokulları İçin Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, V. 2, (2008), 29-37.
- Kapız, Serap Özen, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 3, (2002), 139-153.
- Karaca, Şükran Burçoğlu, *Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi ve Hasta Beklentileri Konusunda Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2014.
- Kavuncubaşı, Şahin ve Selami Yıldırım, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2012.
- Kavuncubaşı, Şahin, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2010.
- Kaya, Nergiz, *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Etmenlerin Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Zonguldak, 2011.

- Kayalar, Murat, *Esnek Çalışma Saatinin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasına Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 1997.
- Keser, Aşkın, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”, *Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, S. 7, (2005), 77-96.
- Kılanç, Ruken ve Ruşen Nurhayat Özgül Tanrıbilir, “Kültürel Alanda Reklam ve İletişim Stratejisi”, *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication – TOJDAC*, V. 2, (2012), 18-26.
- Kılıç, Recep ve Engin Bozkaya, “Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 20, (2014), 153-178.
- Kösterelioğlu, Meltem Akın, *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ile İşe Yabancılaşması Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 2011.
- Küçükusta, Deniz, *Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam-Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.
- Lievens, Filip, Greet Van Hoye and Frederik Anseel, “Organizational Identity and Employer Image: Towards a Unifying Framework”, *British Journal of Management*, V. 18, (2007), 45-59.

- Lockwood, Nancy, “Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: HR’s Strategic Role”, *SHRM Research Quarterly*, V. 1, (2007), 1-11.
- Meydanlıoğlu, Ayşe, “Sağlık alışanlarının Sağlığı ve Güvenliği”, *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, S. 3, (2013), 192-199.
- Okay, Ayla ve Aydemir Okay, *Halkla İlişkiler-Kavram, Strateji ve Uygulamaları*, İstanbul: Der Yayınları, 2013.
- Öksüz, Burcu, *İşletmelerde rgtsel çekiciliğin Arttırılmasında İşveren Markalaşması ve İnsan Kaynaklarına Yansımaları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2012.
- nder, etin ve Arzu Wasti, “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti leği: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, S. 1, (2002), 1-33.
- zaktaş, Deniz zlem, *alışma Yaşamı Kalitesi Programlarında Esnek alışma Saatlerinin Yeri ve nemi: Ordu Sagra rneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2003.
- zcan, Esra Din, *Kişilik Bakış Açısından rgt Yapısı ve İş Tatmini*, İstanbul: Beta Basım A.ř., 2011.
- Özel, Medine, *Sağlık alışanlarında Stres ve İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014.

- Özkalp, Enver ve Çiğdem Kirel, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını, 2001.
- Özmete, Emine, *Özel Sektörde Kadın İşgücününün Çalışma Yaşamı Kalitesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2002.
- Özüçağlıyan, Hatice Nurdan, *İş Zenginleştirmenin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.
- Proctor, Tony, *Pazarlama Araştırmasının Temelleri*, çev. İclem Er, İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi, 2003.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.
- Sağlık Bakanlığı, *Herkese Sağlık - Türkiye'nin Hedef ve Stratejileri*, Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayınları, 2001.
- Saygılı, Meltem, *Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.
- Schneider, Benjamin, Harold W. Goldstein and Brent Smith, "The ASA Framework: An Update", *Personnel Psychology*, V. 48, (1995), 747-773.
- Scholarios, Dora and Abigail Marks, "Work-Life Balance and the Software Worker", *Human Resources Management Journal*, N. 2, (2004), 54-74.

- Sipahi, Beril, E. Serra Yurtkolu ve Murat Çinko, *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları, 2006.
- Sturges, Jane and David Guest, “Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in the Career”, *Human Resources Management Journal*, N. 4, (2000), 5-20.
- Şahin, Nesrin ve Ayşegül Durak Batıgün, “Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”, *Türk Psikoloji Dergisi*, S. 39, (1997), 57-71.
- Şimşek, Şerif, Adnan Çelik ve Tahir Akgemci, *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2003.
- Taşdan Murat ve Mustafa Erdem, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi ile Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi”, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 2, (2010), 92-113.
- Tel, Havva, Mevlüde Karadağ, Hatice Tel ve Şule Aydın, “Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları ile Baş Etme Durumlarının Belirlenmesi”, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, S. 2, (2003), 13-23.
- Temel, Fulya, “ISO 500 Listesindeki İşletmelerin Vizyon Açıklamalarında Yer Verdikleri Örgütsel Çekicilik Kavramlarının İçerik Analizi” *Journal of Economics*, S. 7, (2016), 131-140.
- Toplu, Dilek Bayır, “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, S. 3, (1999), 223-251.

- Tsai, Wei Chi and Yang Irene, “Does Image Matter to Different Job Applicants? The Influences of Corporate Image and Applicant Individual Differences on Organizational Attractiveness”, *International Journal of Selection and Assessment*, V. 1, (2010), 48-63.
- Turan, Güngör, “Özendirici Ücret Sistemleri ve Sendikalar”, *Standart: Teknik ve Ekonomik Dergi*, S. 470, (2001), 54-60.
- Turban, Daniel, “Organizational Attractiveness As an Employer on College Campus: An Examination of the Applicant Population”, *Journal of Vocational Behaviour*, V. 58, (2001), 293-312.
- Türk, Uğur, *Erp Uygulamalarının Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkilerinin Değerlendirilmesi (Nitel Bir Araştırma)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2015.
- Türkey, Oğuz, “Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acenteleri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, S. 1, (2015), 239-256.
- Tütüncü, Özkan, “SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 2, (2008), 169-199.
- Uçak, Ayşe, *Sağlık Personelinin Maruz Kaldığı İş Kazaları ve Geribildirimlerinin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2009.

- Uğur, Esra ve Süheyla Abaan, Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences Dergisi*, S. 39, (2008), 297-310.
- Uğur, Pınar Kurt, *Çalışma Hayatının Kalitesi ve Çağrı Merkezi Uygulamaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Ünal, Ayşe, “İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres- AB Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi”, *Çimento İşveren Dergisi*, S. 5, (2005), 26-37.
- Ünlü, Merve, *Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi, İzmir İli Gaziemir İlçesindeki Ortaöğretim Kurumları Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.
- Ünlü, Zeynep ve Enver Aydoğan, “Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara’daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokentlerde Bir Araştırma”, *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, S. 2, (2015), 29-66.
- Xiang, Xiao, Ji Yao Chen and Yujian Ye, “Using Websites to Attract Applicants: A Signal Based Model of Online Organizational Attraction”, *Engineering Management Conference Proceedings*, V. 1, (2005), 133-136.
- Yalkın, Serkan, *Sağlık Hizmetlerinde Kalite Yönetimi ve Kalitenin Servqual Yöntemi ile Ölçülmesine Yönelik Bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.

- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Saniye Erdoğan, *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.
- Yıldız, Müge Leyla, “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, S. 1, (2013), 153-173.
- Yılmaz, Şen, “Türkiye’de Verimlilik Sorunları ve MPM’nin Verimliliğe Katkıları”, *Verimlilik Dergisi*, S. Verimlilik Özel Sayısı, 1990.



978-625-7029-09-4