BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE EVDEN ÇALIŞIP ÇALIŞMAMA DURUMUNA GÖRE İŞ DOYUMU, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YAŞAM KALİTESİ AÇISINDAN DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Muhammet Berat Mercan
161107101

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Psikoloji Anabilim Dalı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi)
Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Tahir Akgemci

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül, 2019

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

MUHAMMET BERAT MERCAN'ın "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Sosyodemografik Özellikleri ve Evden çalışıp Çalışmama Durumuna Göre İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Durumlarının Değerlendirilmesi" başlıklı tezi 16.09.2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca Psikoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans/~~Doktora~~ tezi oy birliğiyle/oy çokluğuyla, başarılı/başarısız olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı. Adı ve Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	Prof.Dr Tahir AKGEMCİ Selçuk Üniversitesi	.....
Üye	Doç.Dr. Esma Figen KARADAYI Maltepe Üniversitesi	.....
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Mine TÜRKER Maltepe Üniversitesi	.....

Prof. Dr. Ahu TUNÇEL ÖNKAL
Enstitü Müdürü

Revizyon Takip Tablosu

REVİZYON NO	TARİH	AÇIKLAMA
00	01.03.2018	İlk yayın.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

16/09/2019

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarından bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; çalışmanın Maltepe Üniversitesinde kullanılan "bilimsel intihal tespit programı" ile tarandığını ve öngörülen standartları karşıladığını beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Muhammet Berat Mercan

TEŞEKKÜR

Tez sürecinde bilgi ve ilgilerini esirgemeyen değerli tez danışmanım Tahir Akgemci'ye ve Serap Kalfaoğlu'na,

Lisansüstü eğitimim süresince birlikte yol aldığım öğrenci arkadaşlarıma ve sunmuş oldukları destek için Maltepe Üniversitesi'nin değerli öğretim üyelerine,

Data temini aşamasındaki desteklerinden dolayı kıymetli dostum Pınar Yukay Bora'ya,

Farklı bir alanda çalışmalarını yürütüyor olsa da tez sürecine ilişkin genel bakış açısını paylaşan müstakbel eşim Emine Sevgili'ye

Bu süreç boyunca sabırla ve sevgiyle beni destekleyen kıymetli annem Müesser Mercan'a ve babam İsmail Mercan'a çok teşekkür ederim.

Muhammet Berat Mercan

Eylül 2019

ÖZ

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN SOSYODEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ VE EVDEN ÇALIŞIP ÇALIŞMAMA DURUMUNA GÖRE İŞ DOYUMU, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YAŞAM KALİTESİ AÇISINDAN DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Muhammet Berat Mercan
Yüksek Lisans Tezi
Psikoloji Anabilim Dalı Adı
Psikoloji (Opsiyon: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi) Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Tahir Akgemci
Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019

Değişen sosyo ekonomik koşullar ve rekabetçi iş ortamları özel sektördeki çalışma kültürünü yeniden şekillendirerek mesai kavramını ortadan kaldırmaktadır. Çalışma kültüründeki bu değişimin yaşandığı başlıca sektörlerden bir tanesi, beyaz yakalı işgörenlerin en yoğun olarak yer aldığı sektörlerden biri olan bankacılık sektörüdür. Bu araştırmada bankacılık sektöründe evden çalışan ve evden çalışmayan kişilerin durumlarının iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından değerlendirilmesi; ayrıca değişen çalışma kültürünün değerlendirilerek, yeni durumlarda yapılması gerekenlerin öngürülmesi hedeflenmektedir. Araştırmanın örneklemini, 2019 yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren çeşitli özel banka çalışanları arasında erişim sağlanan 307 işgören oluşturmuştur. Verilerin toplanmasından önce katılımcılara araştırma ile ilgili bilgiler verilmiş olup uygulama formunda 'Kişisel Bilgi Formu', 'İş Doyumu Ölçeği', 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ve 'Yaşam Kalitesi Ölçeği' birlikte verilmiştir. İlişkisel tarama modelinde sıklıkla kullanılan istatistiki yöntemler olan farklılık ve ilişki analizleri bu araştırmada da kullanılmış olup ilişki testleri korelasyon analizi şeklinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda evden çalışma gün sayısı grupları arasında iş doyumu ve yaşam kalitesi açısından, evden çalışma yoğunluğu grupları arasında yine iş doyumu ve yaşam kalitesi açısından, sahip olunan çocuk sayısı grupları arasında ise örgütsel bağlılık açısından istatistiksel anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma değişkenleri arasında yer alan örgütsel bağlılık ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ile yaşam kalitesi iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında istatiksel anlamlı pozitif ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: 1. İş Doyumu; 2. Örgütsel Bağlılık; 3. Yaşam Kalitesi; 4. Evden Çalışma; 5. Bankacılık.

ABSTRACT

ASSESSMENT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LIFE QUALITY LEVELS OF EMPLOYEES IN BANKING SECTOR IN TERMS OF SOCIO-ECONOMIC AND TELECOMMUTING STATUS

Muhammet Berat Mercan
Master Thesis
Department of Psychology
Psychology (Option: Industrial-Organizational Psychology) Programme
Advisor: Prof. Dr. Tahir Akgemci
Maltepe UniversityGraduate School of Social Science, 2019

Changing socio-economic conditions and competitive work environments deeply influence the concept of overtime by reshaping the working culture in the private sector. The banking where white collar employees are most concentrated is a great sector to investigate this change in the working culture. The aim of this study is to evaluate the levels of telecommuting and non-telecommuting employees in the banking sector in terms of job satisfaction, organizational commitment and quality of life. Additionally, it is aimed to evaluate the changing working culture and to anticipate the actions to be taken in new situations. The sample of the study consisted of 307 employees from various private bank employees working in Istanbul in 2019. Before the responses collected, detailed information about the study was shared with the attendees and in the study survey 'Personal Info Questionnaire', 'Job Satisfaction Survey', 'Organizational Commitment Survey' and 'Life Quality Survey' were obtained together. Variance and relationship analyses which are frequently used in the relational survey method were also used in this study and correlation tests were conducted. As a result of the study; it is concluded that in terms of job satisfaction and life quality, there are statistically significant differences between the number of working days at home groups and the intensity of working at home groups. Likewise, statistically significant differences were found between the number of children owned in terms of organizational commitment. In addition, it has been concluded that there is a statistically significant positive relationship between organizational commitment and job satisfaction, organizational commitment and life quality, and job satisfaction and life quality.

Keywords: 1. Job Satisfaction; 2. Organizational Commitment; 3. Life Quality; 4. Telecommuting; 5. Banking.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI iv
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI ...**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**
TEŞEKKÜR vi
ÖZ vii
ABSTRACT viii
İÇİNDEKİLER ix
TABLOLAR LİSTESİ xi
KISALTMALAR xii
ÖZGEÇMİŞ xiii
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1

Problem 1
Amaç 2
Sosyodemografik Özellikler ve Değişkenler Arası İlişkiler 2

Sosyodemografik Değişkenler ile İş Doyumu İlişkileri 2
Sosyodemografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık İlişkileri 4
Sosyodemografik Değişkenler ile Yaşam Kalitesi İlişkileri 6

Evden Çalışıp Çalışmama Durumu ve Değişkenler Arası İlişkiler 7
Değişkenlerin Birbirleri İle İlişkileri 10
Önem 12
Varsayımlar 13
Sınırlıklar 13
Tanımlar 13

BÖLÜM 2. İLGİLİ LİTERATÜR 15

İş Doyumu 17

İş Doyumu Teorileri 18
İş Karakteri Teorisi 19
Herzberg'in İki Faktörlü Teorisi 20
İhtiyaçlar Teorisi 20
Değer Algısı Teorisi 20
Eşitlik Teorisi 21
İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar 21
İş Doyumu İle İlgili Türkiye'de Yapılan Araştırmalar 22

Örgütsel Bağlılık 24

Örgütsel Bağlılık Teorileri 25
Etzioni'nin Bağlılık Teorisi 25
Ahlaki Bağlılık 26

Çıkarcı Bağlılık 26
Yabancılaştırıcı Bağlılık 26
Kanter'in Bağlılık Teorisi 26
Kontrol Bağlılığı 27
Uyum Bağlılığı 27
Devamlılık Bağlılığı 27
John Meyer ve Natalie Allen Teorisi 27
Penley ve Gould'un Bağlılık Teorisi 28
Reilly ve Chatman'nın Bağlılık Modeli 29
Örgütsel Bağlılık Düzeyleri 30
Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık 30
Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık 30
Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık 30
Örgütsel Bağlılık ile İlişkili Kavramları İçeren Araştırmalar 31

Yaşam Kalitesi 34

Sosyodemografik Faktörler 38
Sağlık Faktörü 40
Sosyal Faktörler 41

BÖLÜM 3. YÖNTEM 42

Araştırma Modeli 42
Evren ve Örneklem 42
Veriler ve Toplanması 42
Veri Toplama Araçları 43
Kişisel Bilgi Formu 43
İş Doyumu Ölçeği 43
Örgütsel Bağlılık Ölçeği 44
Yaşam Kalitesi Ölçeği 44
Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 45

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR 46

Bulgular 46

BÖLÜM 5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER 53

Sonuç 53
Tartışma 55
Öneriler 57

EK'LER 58
KAYNAKÇA 63

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerinin Frekans Dağımları Tablosu.....46

Tablo 2: Katılımcıların Sosyodemografik Durumlarının İş Doyumu Açısından Farklılık Testleri Sonuçları..... 47

Tablo 3: Katılımcıların Sosyodemografik Durumlarının Örgütsel Bağlılık Açısından Farklılık Testleri Sonuçları.....48

Tablo 4: Katılımcıların Sosyodemografik Durumlarının Yaşam Kalitesi Açısından Farklılık Testleri Sonuçları 49

Tablo 5: Katılımcıların Evden Çalışma Gün Sayısı Grupları Açısından İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Farklılık Testleri Analizi….....50

Tablo 6: Evden Çalışan Katılımcıların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Seviyelerinin Evden Çalışma Yoğunluğu Grupları Açısından Farklılık Testleri Analizi…….. 51

Tablo 7: Katılımcıların Evden Çalışma Durumları Açısından İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Açısından Farklılık Testleri Analizi.....52

KISALTMALAR

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

WHOQOL-BREF: Dünya Sağlık Örgütü Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Kısa Formu

ÖZGEÇMİŞ

Muhammet Berat Mercan

Psikoloji Anabilim Dalı

Eğitim

Derece	*Yıl*	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*
Y.Ls.	2019	Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
Ls.	2010	Boğaziçi Üniversitesi , Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği
Lise	2005	Konya Meram Fen Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2018 -	Müdür – Ticari Bankacılık, Odeabank
2014 - 18	Müdür Yardımcısı – KOBİ Bankacılığı, Odeabank
2012 - 14	Kıdemli Uzman – Süreç Yönetimi, Finansbank
2010 - 12	Yönetici Adayı – Mali Analiz, Türkiye Sinai Kalkınma Bankası (TSKB)

Mesleki Birlik/Dernek Üyelikleri

Kurum

Üye: Boğaziçi Üniversitesi Mezunlar Derneği (BÜMED)

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : Konya, 1988
Yabancı diller : İngilizce (çok iyi); İtalyanca (Başlangıç)
GSM / e-posta : 0506 5384745 / mercanberat@gmail.com

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın kimlik bilgilerinden olan problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Çalışma; üretim, ekonomi ve iktisat kavramları ile beraber kullanılması sonrasında sosyoloji açısından da önemli bir olgu olarak literatürde yerini almıştır. İş hayatında ve çalışma alanında yaşanan hızlı değişimler, çalışanların hayatlarını yakından ilgilendirmektedir. 21. yy ile beraber bilginin dolaşıma açılması evden çalışma durumunu imkanlı hale getirmiştir. Aynı zamanda üretim sektörünün makineleşmesi ise hizmet sektöründe yapılan istihdam oranının artmasına neden olmuştur.

"İş" tüketiminin hızla artmasıyla yoğunlaşan iş yoğunluğu ve bununla birlikte teknolojinin hayatın her alanına girmesi özellikle özel sektör çalışanlarında mesai kavramını yok etmiştir (Gerçek vd., 2015). Beyaz yakalı işgörenlerin en yoğun olarak çalıştığı sektörlerden biri olan Bankacılık, mesai kavramının yok olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Özellikle büyük şehirlerdeki sosyo ekonomik koşullar ve artan rekabet yüzünden giderek artan iş taleplerini karşılamaya yönelik özel yaşamdan zaman ayrılması (Günay ve Demiralay, 2016) işgörenlerin iş-yaşam dengelerini kaybetmesine, bu durum da işgörenlerin tatmin düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır.

Bu araştırmanın nihai hedefi değişen çalışma kültürünü değerlendirerek, gerçekleşecek yeni durumlara yapılması gereken öngörüleri kolaylaştırmak veya temel hazırlamaktır. Tarih boyunca çalışmanın değişmesi sürekli olarak toplumsal alanda karşılık bulmuş ve köklü değişikliklere neden olmuştur. Bu nedenle gerçekleşmesi kaçınılmaz gibi gözüken bu değişimlere toplumsal oryantasyon süreci tanımak, ancak öngörerek yapılabilir.

Bu araştırma sonucunda; araştırma değişkenleri, çalışma durumunu psikolojik olarak ele aldığı gibi toplumsal varsayımlara gidilmesi için de bir zemin hazırlayacaktır. Çalışma kültürünün varlığı üzerinden tartışma geliştirecek olan bu çalışmanın

sonuçlanması ile, çalışma psikolojisi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ve çalışma sosyolojisi alanlarına katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Amaç

Araştırmanın amacı, evden çalışma özelinde değişen çalışma şartlarının ve ortamlarının iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından incelenmesidir. Bu araştırma ana araştırma sorusunu cevaplamanın yanı sıra, alt problem sorularına da cevap arayacaktır.

Sosyodemografik Özellikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Sosyodemografik Değişkenler ile İş Doyumu İlişkileri

İş doyumu değişkenini kullanan bir çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiş olup bazı araştırmalarda sosyodemografik değişkenler ile iş doyumunun birbiri ile ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşağıda bu araştırmalardan bazıları paylaşılmıştır.

Avşaroğlu vd. (2005) tarafından yapılan araştırma; teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye çalışmıştır. Çalışma grubu Konya merkezde görev yapan toplam 173 öğretmenden oluşan çalışma grubunda yapılan analizlerde; cinsiyet grupları açısından yaşam doyumu, tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinde farklılaşma bulgulanamamıştır. Yaş değişkeni açısında ise, sadece duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları açısından anlamlı düzeyde farklılaşma görülmüştür.

Ünal vd. (2001) tarafından Malatya ili merkezinde gerçekleştirilen çalışmada hekimlerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumları analiz etmeyi amaçlamıştır. 384 hekimden oluşan çalışma grubundan elde edilen verilerin analizi sonucunda; yaşam doyumu ve iş doyumu puanları bakımından cinsiyet grupları arasında, ek işe sahip olan ile olmayanlar arasında, medeni durumu evli ile bekar olan kişiler arasında ve gelir algısı düşük ile yüksek olan gruplar arasında istatistiki anlamlı fark saptanmıştır.

Sünter vd. (2006) tarafından gerçekleştirilen diğer bir araştırmanın çalışma grubu ise 112 pratisyen hekimden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda; sosyodemografik özelliklerden yaş, medeni hal ve çalışılan sağlık ocağının bulunduğu lokasyon açısından gruplar arası anlamlı bir fark saptanamamıştır. Buna karşın cinsiyet gruplarının Tükenmişlik Ölçeği açısından; hizmet sürelerinin İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği açısından istatistiksel anlamlı şekilde farklı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ile işe bağlı gerginlik, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ve işe bağlı gerginlik puanları arasında pozitif; duyarsızlaşma ile kişisel başarı işe bağlı gerginlik ile iş doyumu arasında negatif korelasyon bulunmuştur.

Keser (2006) tarafından Kocaeli'de gerçekleştirilen araştırma ise; çağrı merkezinde çalışan işgücünün iş yükü düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki araştırmayı amaçlamıştır. Finans kurumunda (banka) görev yapan çağrı merkezi çalışanları (N=101) arasında gerçekleştirilen çalışmanın bulguları ile, çalışanların iş yükünün yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak iş doyum düzeylerinin düşük olduğunu saptanmıştır.

Karaköse ve Kocabaş tarafından 2006 yılında özel ve devlet okullarında gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmalarında ve iş motivasyonunu sağlamalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışan öğretmenlerde ise daha az etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, hem özel okuldaki hem de devlet okulundaki öğretmenler mesleklerinin kendilerine performanslarını değerlendirme şansı verdiğini ve işlerini yaparken hedeflerine ulaşabileceklerini belirtmişler; buna karşın özel okul öğretmenleri mesleklerini icra ederken kendilerini daha fazla stres altında hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Farklı alanlarda gerçekleştirilen çalışmalar göz önünde bulundurularak; iş doyumunun sosyodemografik özelliklere göre farklılık göstemesinin, bankacılık sektörü çalışanlarında da geçerli olabileceği düşünülmektedir.

Hipotez 1: İş doyumu, sosyodemografik değişkenler açısından istatiksel anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Hipotez 1.a: İş doyumu, cinsiyet grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez1.b: İş doyumu, yaş grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 1.c: İş doyumu, medeni durum grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 1.d: İş doyumu, sahip olunan çocuk sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 1.e: İş doyumu, sektör tecrübesi grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Sosyodemografik Değişkenler ile Örgütsel Bağlılık İlişkileri

Örgütsel bağlılık değişkeni bir çok araştırmada incelenmiş olup bu değişkeni kullanan araştırmalardan bazılarının sonuçlarına aşağıda verilmiştir.

Özdevecioğlu tarafından 2013 yılında yapılan örgütsel bağlılık araştırmasında, algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir değerlendirmede bulunulmuştur. Bu çalışmada örgütsel bağlılık üçlü model şeklinde ele alınmıştır. Normatif, duygusal ve devam bağlılığı olarak ifade edilen bu bağlılık alt boyutlarının, algılanan örgütsel destek ile ilişkisi istatistiki şekilde analiz edilmiştir. Kayseri ilinde faaliyet gösteren mobilya işi çalışanları arasında yapılan bu araştırma, örgütsel bağlılık düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında anlamlı istatistiki ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Kök ve Özcan tarafından 2012 yılında gerçekleştirilen araştırmada, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı test edilmiştir. Kamu ve özel bankalarda çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışma, örgüt kültürü unsurlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip kurumlarda, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tutar tarafından 2007 yılında gerçekleştirilen, Erzurum'daki devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin örgütsel işlem adaleti algılarını ve bu algının iş tatmini ile örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen araştırmanın bulguları

sonucunda; örgütsel işlem adaletinin iş tatmini, iş tatmininin ise duygusal bağlılığa katkı sağladığı anlaşılmıştır.

Turunç ve Erkuş tarafından 2010 yılında yapılan araştırmada; bankacılık sektöründe çalışan kişilerin iş-aile yaşam çatışmasının, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda yapılan analizlerde; iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılığı direkt olarak negatif etkilediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, iş tatminini iş stresi aracılığı ile de kısmen etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca, iş-aile yaşam çatışmasının alt boyutlarından iş-aile çatışmasının; iş stresini pozitif, iş tatminini de negatif olarak etkilediği belirlenmiştir.

Özutku tarafından 2008 yılında yapılan araştırma, çalışanların örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı ile iş performansı arasındaki ilişki incelemiştir. Çalışma grubu olarak Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren bir fabrika seçilmiştir. Yapılan analizler örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığının orta düzeyde olduğunu saptnmıştır. Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği; buna karşın örgüte devamlılık bağlılığı düzeyinin kıdem değişkenine gore farklılık gösterdiği saptanmıştır. Çalışanların işte göstermiş oldukları performans düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu; normatif bağlılık ile iş performansı arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Yukarıda paylaşılan çalışmalardan yola çıkarak sosyodemografik değişkenlere göre örgütsel bağlılık seviyesinde farklılıklar gözlenebileceği düşüncesi oluşmuş olup; bu çalışmada, bankacılık sektörü çalışanlarında sosyodemografik değişkenlere göre örgütsel bağlılık seviyesinde değişiklik yaşanıp yaşanmayacağına ilişkin bulgu elde edilmesi hedeflenmiştir.

Hipotez 2: Örgütsel bağlılık, sosyodemografik değişkenler açısından istatiksel anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.a: Örgütsel bağlılık, cinsiyet grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.b: Örgütsel bağlılık, yaş grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.c: Örgütsel bağlılık, medeni durum grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.d: Örgütsel bağlılık, sahip olunan çocuk sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.e: Örgütsel bağlılık, sektör tecrübesi grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Sosyodemografik Değişkenler ile Yaşam Kalitesi İlişkileri

Yaşam kalitesi üzerine başta sağlık alanı olmak üzere çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiş olup ilgili değişkenin sosyodemografik değişkenlerin ile ilişki içerisinde olduğunu gösteren bazı araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

Avcı ve Pala (2004) tarafından Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde gerçekleştirilen bir yaşam kalitesi çalışmasına göre, tıp fakültesi araştırma görevlilerinin bedensel, psikolojik, sosyal, çevre ve ulusal çevre alan puanları sırasıyla 15.0, 14.5, 14.0, 12.9 ve 13.0'dır. Uzmanlarda, temel tıp bilimlerinde çalışanlarda ve evlilerde yaşam kalitesi alan puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Kılıç ve Keklik tarafından (2012) gerçekleştirilen araştırmanın amacı, sağlık sektöründe çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörlerin tespit edilmesidir. İstanbul ili Üsküdar ilçesinde faaliyet gösteren hastane çalışanlarının çalışma grubu olarak seçildiği bu araştırmada; sağlık alanında çalışanların iş yaşam kalitesinin, motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışanların iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeyleri konusunda en etkili faktörün ücret ve diğer ekonomik kazançlar olduğu tespit edilmiştir.

Yıldırım ve Hacıhasanoğlu tarafından (2011) sağlık çalışma alanında yapılan bir başka araştırmada; tükenmişlik ile depresyon arasında zayıf pozitif ($p<0.001$), yaşam kalitesi ile depresyon arasında orta, tükenmişlik ile yaşam kalitesi arasında ise zayıf negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Musaoğlu (2008) tarafından Trakya Üniversitesi'nde çalışan akademik personelin sağlıkla ilintili yaşam kalitelerinin ölçülmesini amaçlayan çalışmaya göre, erkeklerin kadınlardan daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları belirlenmiş olup; çalışma grubundaki kişilerin yaşları, gelirleri ve toplam hizmet yılları arttıkça yaşam kaliteleri ve iş doyumlarının da arttığı tespit edilmiştir. Yaşam kalitesinin yüksek lisans sahibi olanlarda düşük, doktora sahibi olanlarda ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sağlık ve eğitim alanlarında yapılan çalışmalarda sosyodemografik değişkenlere göre gözlenen yaşam kalitesi seviyelerindeki farklılıkların bankacılık sektöründe de geçerli olabileceği varsayılmaktadır.

Hipotez 3: Yaşam kalitesi, sosyodemografik değişkenler açısından istatiksel anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.a: Yaşam kalitesi, cinsiyet grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.b: Yaşam kalitesi, yaş grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.c: Yaşam kalitesi, medeni durum grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.d: Yaşam kalitesi, sahip olunan çocuk sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.e: Yaşam kalitesi, sektör tecrübesi grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Evden Çalışıp Çalışmama Durumu ve Değişkenler Arası İlişkiler

Evden çalışma uygulamasının çalışan iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve yaşam kalitesi ile ilişkisi bir çok araştırmada incelenmiş olup yapılan araştırmalardan bazılarının detayı aşağıda paylaşılmıştır.

Golden ve Veiga (2005) evden çalışmanın iş doyumu üzerindeki etkisini araştırmak üzere yaptığı çalışmada, evden çalışma uygulamasına geçişi üzerinden ortalamada 4 yıldan fazla bir süre geçen şirketlerdeki çalışan iş doyumunu incelemişlerdir. Bu çalışmada, evden çalışma süresi ile iş doyumu arasında eğrisel ters

U şeklinde ilişki bulunmuş olup iş tanımından bağımsız olarak, çalışanın iş yoğunluğu arttıkça evden çalışma sonucunda aldığı iş doyumunun arttığı; buna karşın, evden çalışmanın belirli bir süreye (yoğunluğa) kadar iş doyumunu arttırdığı, daha yoğun uygulanan seviyelerde ise iş doyumunun azalmaya başladığı gözlemlenmiştir.

Virick vd. yapmış oldukları çalışmada (2010) evden çalışma ile iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ilişkiyi incelemiş olup literatürdeki evden çalışma ile iş doyumu arasındaki eğrisel ters U ilişkiyi destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır. Çalışmada elde edilen bulgular neticesinde tek başına evden çalışmanın, çalışanın iş doyumunu arttırmak için tam zamanlı bir çözüm olarak düşünülmemesi gerektiği; aksine evden çalışmanın yarı zamanlı esnek bir çalışma düzeni olarak sunulmasının, esnekliği ve özgürlüğü sağlamaya devam ederken, yüz yüze etkileşimlerin devam etmesini de sağlayacağını belirtmişlerdir. Virick vd. (2010) araştırma kapsamında evden çalışma ile yaşam doyumu arasında da benzer bir eğrisel ilişki bulmuşlar; orta seviyeli evden çalışmanın yaşam doyumunu en üst düzeye çıkarmak için daha uygun olabileceği bulgusunu pekiştirmişlerdir.

Fonner ve Roloff yapmış oldukları çalışmada (2010) evden çalışma ve iş doyumu arasındaki ilişki için literatürdeki bazı araştırmalardan farklı olarak toplam çalışma süresinin önemli bir kısmını ofis dışında çalışarak geçiren çalışanların, ofiste çalışan çalışanlara oranla daha yüksek seviyede iş doyum seviyesine sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ofis ortamının bilgi alışverişini arttırmasına karşın bu durumun çalışanlar üzerinde aşırı yük oluşturabileceği ve performansı engelleyebileceğini belirtmişlerdir. Buna ek olarak evden çalışma uygulamasının; iş-yaşam dengesinin daha iyi kurulması, daha düşük stres seviyesi oluşturması, kurum için rekabet ve haksız davranışlara daha az maruz kalınması gibi etkenler yolu ile iş doyumunu arttırdığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Sell ve Jacobs yapmış oldukları çalışmada (1994) evden çalışmanın toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörlere cevap olarak var olduğunu ortaya koymuşlar, evden çalışma programının başarısını etkileyen unsurları tanımlamış ve evden çalışmanın hem iş hem de iş dışı yaşam kalitesi üzerindeki etkilerini belirtmişlerdir. Ayrıca evden çalışma araştırmaları için bir model üzerinde çalışmışlar ve bu modele göre evden çalışmanın üç şeye bağlı olduğunu göstermişlerdir: toplumsal sınırlamalar ve maliyetler,

kuruluşların bakış açısı ve bireylerin evden çalışmaya hazır olmaları. Araştırma sonuçlarına göre, evden çalışmanın devlet ve ulusal hükümetler tarafından yaşam kalitesi üzerindeki olumlu etkileri nedeniyle destekleniyor ve teşvik ediliyor olduğu, çoğu kuruluştaki birçok iş için uygulanabilir fizibilitesinin bulunduğu ve genellikle ürettiği işlerle verimlilik ve memnuniyette önemli kazanımlar doğurduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra yöneticilerin, kontrol kaybından korktuğu ve çalışanlarının zamanlarını verimli bir şekilde kullanmalarına güvenmediği sonuçlarına ulaşılmış fakat bu durumun dikkatli bir planlama ve eğitim ile aşılabileceği açıklanmıştır. Son olarak evden çalışmanın; kurumlarda daha düşük maliyetle daha verimli olunmasını sağladığı, bireylerde ise aileye ve diğer çalışma dışı aktivitelere katılma esnekliği, azaltılmış stres, zaman ve yaşam üzerinde daha fazla kontrol ve kuruluşa daha büyük bir bağlılık hissetmesi gibi olumlu sonuçlara yol açtığı gözlemlenmiştir.

Hornung ve Glaser evden çalışma ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada (2009) evden çalışma uygulamasını; çalışan özerkliği ve iş-yaşam dengesi artışı yoluyla iş ve özel yaşam kalitesini artıran, çalışan odaklı bir insan kaynakları uygulaması olarak nitelendirmişlerdir. Evden çalışmanın, iş doyumu ve yaşam kalitesi üzerinde benzer seviyede olumlu etkisinin olduğunu gözlemlemişlerdir.

Henke vd. (2015) evden çalışmanın çalışan sağlığı üzerindeki etkisini araştırmak için yapmış olduğu çalışmada, evden çalışmanın sağlık risklerini azalttığına dair kanıtlar bulmuşlardır. Özellikle belirli süreye kadar (ayda 8 saat veya daha az) evden çalışanların, depresyon riskinin evden çalışmayanlara oranla zaman içerisinde düşüş gösterdiğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde, evden çalışmadan ara sıra yararlanan ancak çoğu zaman evden çalışmayan işgörenlerin araştırmada en iyi sonuçları elde etmiş olduğunu gözlemlemişlerdir. Benzer şekilde, çalışmasına engel olmayan ancak ofise seyahat etmesine engel hastalığı olan işgörenlerde evden çalışmanın; hipertansiyon, ateroskleroz ve immün fonksiyon bozuklukları gibi stresin neden olduğu ciddi hastalıkları azaltan bir faktör olabileceğini ifade etmişlerdir.

Yukarıda paylaşılan çalışmalar dikkate alınarak evden çalışmanın iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi seviyelerinde farklılık oluşturabileceği ve bu durumun bankacılık sektöründe de geçerli olabileceği düşüncesi ile aşağıda paylaşılan hipotezler oluşturulmuştur.

Hipotez 4: Araştırma değişkenleri, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.a: İş doyumu, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.b: Örgütsel bağlılık, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.c: Yaşam kalitesi, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma değişkenlerinin evden çalışma grubu açısından istatiksel anlamlı farklılılık gösterdiğinin teyidinin hedeflenmesine ek olarak, literatürde özellikle vurgulanan evden çalışma ile iş doyumu ve yine evden çalışma ile yaşam kalitesi arasındaki eğrisel ters U ilişkisinin bankacılık sektöründeki çalışanlar arasında gözlemlenip gözlemlenmediği de çalışmanın kapsamında bulunmaktadır.

Hipotez 5: Evden çalışan işgörenlerde araştırma değişkenleri, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 5.a: Evden çalışan işgörenlerde iş doyumu, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 5.b: Evden çalışan işgörenlerde örgütsel bağlılık, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 5.c: Evden çalışan işgörenlerde yaşam kalitesi, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Değişkenlerin Birbirleri İle İlişkileri

Günümüzde standart olarak günlük 8 saatlik çalışma süresi, çalışma olgusunu insan yaşamında belirleyici bir konuma taşımakta olup işgörenlerin faaliyetlerinin verimli hale gelmesinde önemli bir konu başlığı olarak kabul edilen çalışan psikolojisi, bu araştırmanın da katkı sağlaması beklediği bir alandır. Çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalara bakıldığında iş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları dikkat çekmekte olup, ilgi çekmeleriyle doğru orantılı olarak bu kavramlar üzerine çokça araştırma yapılmıştır.

Geleneksel olarak örgütsel davranış literatürü; çalışanların iş güvencesine sahip olduğu ve aynı anda birden fazla iş yapmadığı klasik bir çalışma ortamında, üyelerin tutum ve davranışlarını belirlemeyi amaçlayan araştırmalardır (Mathieu ve Zajac, 1990). Batı toplumlarında değişen çalışma ve yeni kariyer profilleri; araştırmacıları, örgütsel bağlılık ile ilgili sosyal değişimleri örgütsel bağlılık ve iş tatmini konusu özelinde derinlemesine araştırmaya itmiştir. Aynı zamanda bu nitelikte varolan metodolojik olarak gözden geçirme ihtiyacının artmasına neden olmuştur (Steers, 1977).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu, bilimsel literatürde iş organizasyonu ile ilgili yapılardan ikisidir. Geleneksel olarak bu olgular, örgütsel bir sistem içinde etkileşimde bulunanların arzulanan ve istenmeyen davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir (Eisenberger vd., 1990). Yıllar boyunca deneysel olarak test edildikleri gibi teorik modeller yolu ile de geliştirilmekte, araştırma sonuçları ve kavramların korelasyonları derinlemesine analiz edilmektedir (Williams ve Anderson, 1991).

Literatürde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğu kabul edilse de; derinlemesine yapılan araştırmalarda, birinin bir diğerinin sebebi olup olmadığını belirleme noktasında hiçbir geçerli ve anlamlı sonuç bulunamamıştır. Currivan tarafından belirlenen ve genel olarak hakim olan görüş, iş doyumunun daha fazla örgütsel bağlılığın sebebi olduğu varsayılan önermeye dayanmaktadır. Currivan'ın 1999 yılında yapmış olduğu araştırmada anlamlı nedensellik belirleyememiş ve varolan bulguları kanıtlar nitelikte iki değişken arasında yüksek korelasyon tespit etmiştir.

İş doyumu olgusunun son yıllarda hem tanımı hem de ölçekleri geniş ölçüde konsolide edilmiştir. İş doyumu, organizasyonun bir üyesinin istihdamı ile ilgili olarak sahip olduğu olumlu duyguların derecesi olarak tanımlanmaktadır (Reichers, 1985). Weiss ve Dawis (Akt. Mael ve Tetrick, 1992) ölçeğinin kısa versiyonları ile İngiltere'de yaygın olarak kullanılan ve Lofquist (Williams ve Anderson, 1991) tarafından geliştirilen iş doyumu ölçeğinin oluşturulması iş doyumu ölçekleri ile ilgili olarak yapılan son çalışmalar arasında yer almaktadır. Bu ölçeklerde iş doyumu ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmeye ve incelenmeye çalışılmaktadır.

Yukarıda paylaşılan çalışmalar dikkate alınarak bu çalışmadaki araştırma değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Hipotez 6: Örgütsel bağlılık ve iş doyumu birbiri ile istatiksel olarak anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 7: Örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi birbiri ile istatiksel olarak anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 8: İş doyumu ve yaşam kalitesi birbiri ile istatiksel olarak anlamlı ilişkilidir.

Önem

Çalışma toplumun büyük bir kesimi tarafından paylaşılan ortak bir aktivite olup etki alanı yaşayan her bireyi kapsamaktadır. Küreselleşmenin etkileri ile beraber artan ekonomik entagrasyon birbirine bağlı özerk ekonomiler meydana getirmiştir. Bu nedenle ekonominin bağlı ve bağımlı olduğu üretim bütün Dünya'yı ve ekonomisini etkileyebilme kapasitesine sahiptir. Değişen Dünya farklı çalışma durumlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Evden çalışma şekli ise bunun bir örneğidir.

Türkiye Bankalar Birliğinin yayınlamış olduğu rapora göre, Bankacılık Sektörü 190.493 kişiye istihdam sağlamaktadır (Türkiye'de Bankacılık Sistemi Banka, Çalışan ve Şube Sayıları – Haziran 2019, 2019). Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yoğun olarak faydalanması, evden çalışmaya uygun iş tanımlarını içeriyor olması, rekabetin yoğun olduğu bir sektör olması, halihazırda evden çalışma uygulamasına geçiş yapan ve geçiş yapmayı değerlendiren bankaların bulunması gibi nedenler ile evden çalışma uygulaması ve bu uygulamanın çalışanların iş doyumu, örgütsel bağlılığı ve yaşam kalitesi üzerindeki etkilerinin araştırılması açısından oldukça uygun bir sektör olarak karşımıza çıkan Bankacılık'ta bir araştırma yapılması elzemdir.

Üretimdeki makineleşme ile beraber insanın fiziki varlığının üretime katma değeri azalmış, insan istihdamı hizmet sektörlerinde yoğunluk kazanmıştır. Buna ek olarak teknolojideki ilerlemeler, hizmet sektöründeki insan istihdamını da etkileyerek; getirdiği birçok değişikliğin yanı sıra, fiziki olarak iş alanında bulunmayı gerektirmeyen evden çalışma uygulamasının da ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Klasik üretim şeklinde oluşan ortak çalışma kültürü, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi değişkenlerin; yeni çalışma şekillerinde nasıl bir değer aldığını araştırmak çalışmanın temel sorusunu oluşturmaktadır. Bu değişkenler üzerinden çalışma alanı paylaşıyor olmak ile tek başına evden çalışıyor olmak arasında ne gibi bir fark olduğunu belirlemek, ortak çalışma kültürü ve toplumsal sınıfların geleceği açısından büyük önem arz etmektedir.

Varsayımlar

1. Araştırma örneklemini oluşturan gönüllü katılımcıların, araştırma değişkenlerini ölçmek için belirlenen ölçeklerin tümüne doğru ve samimi yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.

2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

Sınırlıklar

1. Araştırma, çeşitli özel bankaların 2019 yılında İstanbul ilinde görev yapan çalışanları ile sınırlandırılmıştır.

2. Bu araştırma kapsamında incelenen değişkenleri ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin ölçtükleri özellikler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Çalışma: "Bir nesneye odaklanmış, toplumun değer ve normlarına uygun olarak, insanın bedensel, zihinsel veya ruhsal güçlerini belirli bir amacın gerçekleştirilmesine yönelik, planlı bir şekilde kullanabilmesidir" (Ören ve Yüksel, 2012).

İş Doyumu: "İş doyumu genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile iş doyumu, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır." (Hoppock, 1935).

Yaşam Kalitesi: "Yaşam kalitesinin, günümüzde tüm bilimler açısından kabul görecek tek bir tanımı bulunmamaktadır (Bilir vd., 2005,663). Ancak tüm tanımlardaki ortak nokta insan faktörü ve onun öznel değerlendirme sistemidir. Dünya Sağlık Örgütü yaşam kalitesini "kişinin kendi amaçlarına, beklentilerine, standartlarına ve çıkarlarına

göre bir kültür ve değer sisteminde kendi yaşamını algılaması" şeklinde tanımlamaktadır (WHO, 1995).

Örgütsel Bağlılık: Morrow 2011 yılında yapmış olduğu çalışmada literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili 25'in üzerinde değişik tanımın bulunduğunu belirtmektedir (Akt., Barutçugil, 2004). Örneğin Wiener (1982) örgütsel bağlılığı "kişinin çalıştığı örgütü pozitif değerlendirmesi ve onun amaçları doğrultusunda hareket etmesi" olarak tanımlarken; Aktay (2010) "örgüt için çok çalışma isteği ve kurum içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek" olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık konusunda geliştirilen tanımlamalar birbirinden farklı içeriklere sahip olsalar da bütün tanımların ortak noktası örgütsel bağlılığın, birey ve örgüt arasındaki ilişki niteliğine işaret etmesidir (Cengiz, 2001). Bununla birlikte örgüt hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve işgörenin kendisini güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesi örgütsel bağlılıkta öne çıkan diğer önemli noktalardır. Yapılan bütün bu tanımlamalar neticesinde örgütsel bağlılığın üç faktörle karakterize edildiği kabul edilmektedir: (a) örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme, (b) örgüt adına anlamlı çaba göstermeye isteklilik gösterme ve (c) örgütte üyeliğin sürdürülmesine yönelik güçlü bir arzu duyma.

BÖLÜM 2. İLGİLİ LİTERATÜR

Çalışma kavramı, Dünya ile beraber birçok kere değişim geçirmiştir. Avcı toplayıcı insanın mesleki anlamda bir formasyona ihtiyacı olmaması nedeni ile Dünya'nın erken dönemi için mesleki bir uzmanlaşma söz konusu değilken, insanların yerleşik hayata geçerek topluluklar halinde yaşaması ile beraber verimlilik adına mesleki çeşitlilik durumu benimsenmiştir. Verimlilik adına gerçekleştirilen bu olgu, mesleki eğitimi ortaya çıkarmış; şehirleşmenin artış göstermesi ile beraber ahiler ve ilk meslek birlikleri kurulmuştur. Mesleki bilgilere sahip olan bu topluluklar gerekli bilgiye sahip olmaları nedeni ile güçlerini ve etki alanlarını arttırmıştır (Ören ve Yüksel, 2012).

Sanayi Devrimi, Dünya'nın sosyoekonomik yapısında köklü değişikliklerin yaşanmasına neden olmuştur. Buhar makinesinin icadı, çalışma sistemini kökten değiştirerek yeni bir üretim kültürü yaratmıştır. Kol kuvvetinden makine gücüne geçen üretim sektörlerinin birden üretim hacmi artmış ve çalışan eleman nitelikleri değişiklik göstermiştir (Bloom vd., 2013). İlk formal eğitim örnekleri dini eğitimler olmasına karşın; ilk yaygın ve geniş çapta eğitim, sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan çalışma-ekonomik ihtiyaçları karşılamak için kurulmuş eğitim kurumlarında verilmeye başlanmıştır.

21. yy ile beraber bilgi ve çalışma, internet ve bilgisayarın gelişimi ile farklı bir noktaya taşınmıştır. 19. ve 20. yy'de büyük öneme sahip olan meslek odaları ve sendikaların etki alanı, insan gücünün üretime katkısındaki azalış nedeni ile giderek daralmaktadır. Üretimdeki makineleşme sonucunda insansız üretimler artış göstermekte; Sanayi Devrimi ile beraber ortaya çıkan üretim bandı, insansız üretim bantlarına evrilmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003). Özellikle, görece mantıksal veya zihinsel süreçlere gerek duymayan, kendini tekrarlayan ve sürekli aynı formasyonda çalışan işlerin makinelerce otomatize edilmesi; toplumsal yapı içerisinde bir sınıfı temsil eden işçi sınıfının tasfiyesinin ya da emek ücretlerinin istikrarsızlaşmasının önünü açarak yeni sosyal risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012).

Günümüz dünyasında hayatımızın her aşamasını şekillendiren bilgi ve iletişim teknolojilerinin iş hayatındaki etkilerinden biri, çalışanların herhangi bir zamanda ve yerde çalışabilmesine imkan sunması olmuştur. Çalışanların işlerini geleneksel ofise bağlı olmadan ev dahil istedikleri her yerden yapabilmeleri sonucunda telecommuting (evden çalışma, tele çalışma) kavramı ortaya çıkmış olup tele çalışma, bilişim teknolojilerinin kısmen ya da tamamen kullanımı ile işyerine olan günlük yolculukların yerini alması anlamına gelmektedir (Meşhur, 2006, s 54).

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelere ek olarak; özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren hızlanmaya başlayan bilgi toplumuna dönüşüm, çağdaş yaşam tarzına uygun iş yaratma düşüncesi ve demografik değişimler işletme uygulamalarının yapısının ve tasarımının yeniden düzenlenmesine yol açmıştır (Naktiyok ve İşcan, 2003). Rekabetçi ortamda diğerlerinden farklılaşmanın öneminin farkına varan işletmeler; kendileri açısından verimlilik ve maliyet yönetimi, çalışanları açısından ise iş-yaşam dengesinin sağlanması adına proaktif adımlar atarak standartın dışında iş uygulamalarına yönelmiştir.

Bu kapsamda evden çalışma iş dünyasında her geçen gün yaygınlaşan bir uygulama olarak karşımıza çıkmakta olup; Amerika Birleşik Devletlerinde evden çalışan işgören oranı, 1980 (%0,75) yılından 2010 (%2,40) yılına kadar geçen 30 yıllık sürede %220 artış göstermiştir (Mateyka vd., 2004). Amerika ve gelişmiş ülkelerdeki yaygınlık derecesinde olmasa da (Bloom ve Van Reenen, 2007) evden çalışma gelişmekte olan ülkelerde çeşitli sektörlerde uygulanmaktadır. Bankacılık sektörü, evden çalışma iş modelinin ülkemizde uygulandığı sektörlerden bir tanesi olup 2019 yılı Ağustos ayı itibariyle 3 (üç) adet özel banka, çeşitli birimlerinde çalışanlarına evden çalışma imkanı sunmaktadır.

Bankaların evden çalışma uygulamasına geçiş yapmasının Kurumsal ve Çalışan boyutunda nedenleri bulunmaktadır. Bankalar iş değerlendirme çalışmaları sonucunda belirlediği iş birimlerinde çalışan işgörenlerinin evden çalışmalarına imkan sunarak servis, ofis, kira maliyetlerinde tasarruf, rahat ve engelleyici olmayan çalışma ortamı ile verimlilik; çalışan boyutunda ise, iş doyumu seviyesinde artış, iş-yaşam dengesinin sağlanması, işten ayrılma oranında azalış hedeflemektedir. (Kurland ve Bailey, 1999; Lupton ve Haynes, 2000) Çin merkezli 16.000 çalışanı olan Strip

firmasının çağrı merkezinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda çalışan performansının %13 artması, işgören performansında artış, işten ayrılmalarda ise azalış sağlanması (Bloom vd., 2013) bankaların evden çalışma uygulamasına neden geçiş yaptığını / geçiş yapmayı değerlendirdiğine güzel bir örnek sunmaktadır.

İş Doyumu

İş doyumu, endüstriyel psikoloji alanındaki en çok araştırılan değişkenlerden biridir ve çok sayıda psikososyal sorunla ilişkilendirilmiştir. Mesleki ve örgütsel psikoloji alanlarının iş doyumu konusundaki popüler çalışmalarından dolayı, çeşitli araştırmacılar ve uygulayıcılar iş doyumunun ne olduğu konusunda kendi tanımlarını yapmışlardır (Sevimli ve İşcan, 2005). Bununla birlikte, en yaygın iki tanım iş doyumunu şöyle tanımlamaktadır: "Bir kişinin iş değerlerinin elde edilmesi veya işinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli duygusal durumu" ve "insanların işlerini beğenme veya beğenmeme durumları'' (Avşaroğlu vd., 2005).

Genel olarak çoğu tanım bir çalışanın işine karşı duyduğu durumları kapsar. Bu genel olarak, işin maaş seviyesi veya çalışma koşulları gibi belirli yönlerine yönelik tutumları olabilir. Ayrıca işin beklentileri ne ölçüde karşıladığı, iş tatmin düzeyini belirleyebilir. Bununla birlikte iş doyumu, yalnızca çalışanın ne derece işten hoşlandığı ile ilgili değildir. Taber ve Alliger bir Amerikan eğitim kurumunun çalışanlarının, rolleri dahilinde bireysel görevlerinden ne kadar zevk aldıklarını değerlendirmiştir (Ünal vd., 2001). Değerlendirme sonuçlarına bakıldığında, işin memnuniyeti ile orta derecede ilişkili olduğunu bulmuştur. Taber ve Alliger (2012) ayrıca, diğer önlemlerin (iş için gereken konsantrasyon düzeyi, denetim düzeyi ve görevin önemi gibi) memnuniyet üzerinde bir etkisi olmadığını bulmuştur. Çalışma ayrıca işle ilgili görevlerin biriktirilmesinin genel iş doyumuna katkıda bulunduğunu göstermektedir (Sünter vd., 2006).

Hulin ve Judge (2003), iş doyumunun çok boyutlu psikolojik tepkiler içerdiğini ve bu kişisel tepkilerin duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlere sahip olduğunu belirtmiştir. İş tatmini ölçekleri, bireyin işi ile ilgili duygusal durumlarını veya bilişsel değerlendirmesini ele almaktadır. Duygusal iş doyumu, bireylerin işleriyle ilgili

duygusal duygularını temsil eden öznel bir yapıdır. Bu nedenle bireyler için duyuşsal iş doyumu, işlerinin genel olarak yarattığı zevk ve mutluluğun derecesini yansıtır (Efeoğlu ve Özgen, 2006). Bilişsel iş doyumu, bir işin farklı yönlerinin daha objektif ve mantıklı bir değerlendirmesidir. Bilişsel iş doyumu için maaş veya doğum izni gibi değişkenler örnek verilebilir. Bilişsel iş doyumu, duygusal iş doyumu sağlamaya yardımcı olsa da bu iki yapı birbiriyle doğrudan ilişkili olmayıp farklı öncül ve sonuçlara sahiptir (Yıldırım, 2007).

İş doyumu, bireyin iş deneyimini veya çalışma yaşam kalitesini etkileyen konuların geniş kapsamı olarak değerlendirilebilir (Akın ve Koçak, 2007). İş doyumu; genel refah, işte stres, işte kontrol, ev-iş arayüzü ve çalışma koşulları gibi diğer önemli faktörlerle ilişkileri açısından da ele alınabilmektedir.

İş doyumunun literatürde kendine yer edinmesi, 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Çalışan memnuniyetsizliği anketleriyle iş doyumu değerlendirmesi bu dönemde yaygınlaşmıştır (Yelboğa, 2007). Bu zamandan önce çalışanların tutumlarına ilgi duyulmaya başlanmış olmasına rağmen, yayınlanmış çok az sayıda çalışma mevcuttur (Dikmen, 1995). Latham ve Budworth, 1934 yılında Uhrbrock'un fabrika çalışanlarının tutumlarını değerlendirmek için yeni geliştirilen tutum ölçüm tekniklerini kullanan ilk psikologlardan biri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca 1935'te Hoppock'un iş arkadaşları ve süpervizörlerinden etkilenmesi ile iş doyumu üzerine odaklanan bir çalışma yaptığını da belirtmişlerdir.

İş Doyumu Teorileri

İş doyumu konusunda çok çeşitli teorik yaklaşımlar vardır. İş doyumu teorileri, motivasyonel, duygusal ve bilgilendirici unsurları içinde barındırmaktadır. İş doyumu teorileri, iş ortamlarına uygulanabilmesi için geliştirilmiştir. Literatüre göre durumsal teorilere dayanan iş doyumu teorileri, eğilimsel ve etkileşimli yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006). Durumsal teoriler, iş doyumunun işin doğasından ya da çevre algısından kaynaklandığını varsaymaktadır. İhtiyati yaklaşımlar ise, bireyin psikolojik yapısına dayanarak iş doyumunu açıklamaktadır. Öte yandan etkileşimli teoriler, iş doyumunun durumsal ve psikolojik faktörlerin etkileşiminden kaynaklandığını kabul etmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006).

Motivasyon teorilerinin çoğu iş doyumu ile bağlantılıdır. Bu nedenle, motivasyon teorileri ve iş doyumu için ortak bir açıklama geliştirmek literatür açısından doğru yöntem olacaktır (Durmuş ve Günay, 2007). Motivasyon ve iş doyumunun iki farklı yapı olduğu sıklıkla kabul görüyor olsa da, araştırmacıların iş doyumunu teorik düzeyde açıklarken motivasyon teorilerini kullandıkları görülmektedir. Bu nedenle, iş doyumunu netleştirmek için bazı motivasyon teorileri ile birlikte açıklamak elzemdir (Yılmaz ve Ceylan, 2011). Günümüz araştırmacıları, iş doyumu teorilerini motivasyondan ayırarak yeniden geliştirme ihtiyacı duymuştur. Bu bağlamda iş karakteri teorisi, herzberg'in iki faktörlü teorisi, ihtiyaçlar teorisi, değer algısı teorisi ve eşitlik teorisi en fazla atıf alan iş doyumu teorileri olup konusunda çalışan araştırmacıların çoğu tarafından kabul gören teorilerdir (Akt., Telef, 2011).

İş Karakteri Teorisi

Çalışanın işi, kişinin işyerinde talep ettiği çalışma rolü ve çalışma sorumlulukları, "İş Karakteri" olarak tanımlanmaktadır. Kişinin sahip olduğu görevlerin netliğinin; işe bağlılık, işe katılım ile çalışan memnuniyetini arttırdığı varsayılmaktadır. Aynı zamanda, görevlerin netliği daha fazla iş doyumu da sağlayacaktır. Araştırmalar göstermektedir ki, motive edici özellikler bakımından zengin olan işler, istenen çalışma sonuçlarının ortaya çıkma olasılığını da arttırmaktadır. Bu teoride, 'beceri çeşitliliği', 'görev kimliği', 'görev önemi', 'özerklik' ve 'geribildirim' olmak üzere beş ana iş karakteri vardır (Bilgiç, 2008).

Beceri çeşitliliği, işi yaparken bir işin gerektirdiği çeşitli becerilerle ilgilidir. Bir iş birkaç farklı beceri ve yetenek gerektirdiğinde bu karakter ortaya çıkmaktadır. Görev kimliği, birinin bir işte yaptığı ve bir işin tüm sürecine dahil olduğu çalışma durumu ile ilgilidir ve çalışanların bir işi içselleştirmeleri oranında seviyesi belirlenmektedir. Görev önemi, işin başkalarında bıraktığı etki derecesi ile ilişkilidir. Bir iş başkalarının psikolojik ya da fiziksel iyilik halini arttırdığında daha anlamlı olduğu varsayılabilir. Özerklik, bir çalışanın kendi işini planlama açısından ne kadar özgür ve bağımsız olduğunun derecesiyle ilgilidir. Planlama noktasında özgür ve bağımsız olunması daha fazla sorumluluk alınmasına, bu da devamında daha fazla algısal anlamlılığa ulaşılmasını sağlayabilir. Geribildirim, bir çalışanın çalışmalarının sonuçlarıyla ilgili bilgisine bağlıdır. Bu, çalışanların çalışmalarının etkisi ve verimliliklerini artırmak için

hangi özel eylemlerin gerekli olduğu konusunda genel bir bilgiye sahip olmalarını sağlamaktadır (Bilgiç, 2008).

Sonuç olarak yukarıda açıklanan beş temel iş karakteri, devamsızlık, iş doyumu, iş motivasyonu vb. iş sonuçlarını etkilemektedir.

Herzberg'in İki Faktörlü Teorisi

Herzberg'in İki Faktör Teorisine göre; bir işyerinde bazı belirli faktörler iş doyumu sağlarken, diğer bazı faktörler memnuniyetsizliğe neden olabilmektedir. Bu teoride Herzberg, memnuniyetsizliğe neden olan faktörleri açıklamak için 'hijyen' terimini kullanmıştır (Akt., Lundberg vd., 2009). Memnuniyetsizlik faktörlerinin şirket politikası ve yönetimi ile ilgili olduğunu belirtip diğer önemli memnuniyetsizlik faktörleri olarak maaş, denetim, çalışma koşulları ve kişilerarası ilişkileri göstermiştir. Tatmin edici veya motive edici olarak adlandırılan ikinci faktörün ise, işin niteliği ile ilgili olarak tatmin olunması ve ödüllerin iş performansından kaynaklanması durumlarında ortaya çıkacağını iddia etmektedir.

İhtiyaçlar Teorisi

İhtiyaçlar kuramına göre memnuniyet, çalışmanın ödülleri veya sonuçları ile ilgili olup Çalışmadan insanların elde ettiği farklı sonuçlar vardır. Yaptıkları çalışma sonucunda insanlar ne kadar sonuç aldıklarına veya aldıkları sonucun gruplarına sağladığı katkıya bağlı olarak memnun olmaktadır (McCann ve Pearlman, 1990). Bu teoriye göre, insanlar kendi çalışma sonuçlarını diğer insanların sonuçlarıyla karşılaştırmakta ve bu durum direk olarak kişilerin memnuniyet düzeylerini etkilemektedir. Kendi sonuçları, diğerlerinin sonuç düzeyleriyle karşılaştırıldığında kişide tatmin yaratmıyorsa memnuniyetsizlik ortaya çıkacağı varsayılmaktadır (McCann ve Pearlman, 1990). Bu teoride, işçilerin ihtiyaçlarının ne kadarının karşılandığı ve ihtiyaçların önemi, memnuniyete ulaşmak açısından çok fazla öneme sahiptir.

Değer Algısı Teorisi

Locke, Değer Algı Teorisinde; her bireyin kendisini tatmin edecek farklı bir arzulanan değere sahip olduğunu ve arzulanan değere sahip olunduğunda insanların memnun olduğunu varsaymıştır. Bu teoriye göre kişi doyuma ulaşırken atfedilen değer

önemlidir. Bu nedenle, kişiye göre algılanan değer ile önemi arasında bir denge sağlanmalıdır. Başka bir deyişle, iş doyumu çalışanların değerlerine ve iş sonuçlarına bağlıdır (Wigfield ve Eccles, 2000). Bu teorinin gücü, değerlerdeki ve meslek sonuçlarındaki bireysel farklılıkları vurgulamasıdır. Bununla birlikte, ödeme gibi dışsal faktörler ise bu teoride hiç dikkate alınmamıştır.

Eşitlik Teorisi

Eşitlik Teorisi, çalışanların bir işe yaptıkları "girdi" ve ondan ne elde ettiklerini (sonuç) ele alan bir iş doyumu teorisidir. Bu teoride çalışanlar kendi girdilerini ile sonuçlarını, diğer çalışanların girdi ve sonuçları ile kıyaslamaktadır. Bu karşılaştırılmada bir eşitlik olduğunu tespit etmesi, çalışan kişinin iş doyumunu yükseltmektedir (Steers vd., 2004). Çalışan memnuniyetinin bu eşitliğe bağlı olduğu Eşitlik Teorisi üzerine yapılan bir araştırma, çalışan memnuniyetinin yalnızca ödüllerinin adil olarak dağıtıldığında ortaya çıktığı sonucunu göstermektedir.

İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İş tatmini ile elde edilen gelir arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaç edinen bir araştırmaya göre; çalışanların ücretlerinin düşük olması, düşük kalitede işlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, düşük ücretle çalışma durumunun iş doyumunu güçlü şekilde azaltan bir değişken olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, bu araştırmada parasal tazminatın iş doyumu üzerindeki etkisi de yine bu araştırmada tespit edilmiştir. Başka bir araştırmada ise, gelir ve mutluluk arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Eren, 2008). Bu araştırmanın sonucu bir önceki araştırmanın sonuçlarını doğrular niteliktedir. Tazminat ve ücretle ile ilgili yapılan bir başka araştırmada ise düşük veya yüksek parasal tazminat seviyesinin ücret ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi etkilediği sonucuna varılmıştır. Ancak, bu araştırmaların sonuçlarının aksine bir bulguya ulaşan başka bir araştırmaya göre; düşük ücretli çalışanlar, diğer çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını bildirmiştir. Bu araştırma, ödemenin bireyin memnuniyetini sağlamak için her zaman en önemli faktör olmadığını, bu nedenle diğer faktörlerin bireyin işini etkilediğini gösteren bulgularına ulaşmıştır (Arslan Yürümezoğlu, 2012). Genel yargının aksine bir bulgu ise, maaş ödemesindeki artışın çalışanların refahını olumlu yönde etkilediğini; ancak mevcut ücretin iş doyumu üzerinde hiçbir etkisi olmadığı sonucunu ortaya koymuştur (Çömezoğlu, 2007).

İş doyumu konusundaki çalışmaların çoğu, iş doyumu ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermktedir. İş doyumu ve yaşam tatmini arasındaki ilişki için üç olası tür vardır. Bu üç olası tür; yayılma, segmentasyon ve kompanzasyon olarak adlandırılır. Ek olarak, iş ve yaşam deneyimleri bölünmüş durumda olsa da kısım kısım birbirleriyle ilişkilidir. Ayrıca, araştırmacılar yaşam doyumunun iş doyumunu, iş doyumunun da yaşam doyumunu etkilediğini belirtmektedir (Behlül, 2015).

İş doyumu hakkında bazı kültürler arası çalışmalar son yıllarda hız kazanmıştır, ABD, Almanya, İngiltere ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Ülkeleri Örgütünde bu değişkenin önemi ölçüsünde yeni çalışmalar desteklenmektedir (Shields ve Ward, 2001). Yapılan bu çalışmalar neticesinde birbirleri ile korelasyonel olarak tutarlı şekilde iş doyumunun örneklem ülkelerin tamamında farklı ölçülerde düşüş gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Sibbald vd., 2003; Evans vd., 2006). Bu olumsuz durum için farklı kültürlerde farklı açıklamalar vardır. Açıklamalardan biri, bazı işçi sınıflarına yönelik farklı muameleler olduğunu ileri sürerken; bir başka çalışma, daha yaşlı ve daha az eğitimli çalışanlar için iş memnuniyetinde bir düşüş olduğunu, genç ve yüksek eğitimli çalışanlar için bir artış olduğunu varsaymaktadır (Ahmad ve Oranye, 2010). Diğer bir açıklama ise; ekonomik büyüme ve teknolojik ilerlemede bir artış olmasına rağmen, ABD'de ve Almanya'daki iş güvensizliği ve iş yoğunluğu nedenleri ile çalışma saatlerindeki memnuniyetsizliğin artmakta olduğunu ve çalışma stresi ile sıklıkla karşılaşıldığını belirtmektedir (Evans vd., 2006).

İş Doyumu İle İlgili Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

İş doyumu, insanların motivasyonları, iş performansı ve karar alma süreci gibi ana koşullar üzerinde etkili olması nedenleriyle örgütsel ve endüstriyel psikolojide çok önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, insanların verimliliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olan iş doyumu psikolojik bir alt yapıya sahiptir.

İş doyumu, işle ilgili birçok faktörden de etkilenmektedir. Yurtdışında bu kavramla ilgili çok sayıda değişken ile yapılan araştırmaya rastlamak mümkün olmakla birlikte Türkiye'de yapılan araştırmalar genellikle, iş memnuniyeti, ödeme, farklı fayda türleri, çalışma koşulları, tanıma, iş arkadaşları ve süpervizörlerle ilgili faktörlere odaklanmaktadır (Yılmazel, 2013).

Türkiye'de yapılan bazı araştırmalar iş doyumu ile ilgili önemli rol oynayan farklı faktörlerin altını çizmektedir. Bir araştırmaya göre, bireysel özellikler, genetik çeşitlilik, aile, eğitim düzeyi, işe aşinalık, bir çalışanın sosyal yapısı veya çevresi iş doyumu açısından önemli bir yere sahiptir (Akıncı, 2002). Başka bir çalışma ise iş memnuniyetini etkileyen temel faktörlerin işin zorluk seviyesi, uygun bir ödül sisteminin varlığı, ücretlendirme, çalışma koşulları ve iş güvenliği, özel kuruluşun sosyal görüşleri ve terfi fırsatları olduğunu tespit etmiştir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004).

İş doyumu ve cinsiyet arasındaki durumu değerlendiren araştırmalarından biri Ankara'daki dokuz vakıf üniversitesinin akademik üyeleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları kadınların iş doyumu düzeyinin erkeklerin iş doyumu düzeyine göre daha düşük olduğunu bulgulamıştır. Bu çalışma ayrıca farklı yaş gruplarının farklı iş doyum seviyelerine sahip olduklarını ortaya koyarak yaşlı çalışanların, genç çalışanlardan daha yüksek iş memnuniyetine sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, bir şirkette iki yıl boyunca çalışan çalışanların, on beş yıl veya daha fazla çalışan çalışanlara kıyasla daha düşük iş doyumu düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Tüm bunlara ek olarak, üç ila beş yıl boyunca çalışan çalışanların, on beş yıl veya daha uzun süre çalışan çalışanlara kıyasla daha düşük iş doyumu düzeyine sahip olduklarıda saptanmıştır (İnanc ve Özdilek, 2015).

Yaş, görev süresi ve çalışma saatlerine göre farklı gruplar arasında iş doyumu düzeyini inceleyen bir başka çalışma, yaşlı hemşirelerin genç hemşirelere göre daha yüksek iş doyumu düzeyine sahip olduğunu iddia etmiştir (Çimen ve Şahin, 2000). Ayrıca, mesleki olarak daha fazla deneyime sahip olan hemşirelerin diğerlerine göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları da belirlenmiştir (Aslan ve Akbayrak, 2002). Benzer bir çalışma, hemşirelerin iş doyumlarının ilk beş yıl içinde çok düşük olduğunu da göstermiştir. Bu çalışma ayrıca çalışma saatlerinin iş doyumu üzerinde etkili olduğunu doğrulamıştır (Paşaoğlu ve Tonus, 2014).

Özsoy, Uslu ve Öztürk (2014), Türkiye'de iş ve yaşam memnuniyetine odaklanan kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada 427 erkek ve 252 kadın katılımcıyı çalışma grubu seçen araştırmacılar; söz konusu çalışanların 354'ünü kamu sektöründe, 325'ini özel sektörde; 419'unu beyaz yakalı, 260'ını mavi yakalı işçi olarak planlamıştır. Araştırma sonucunda yapılan istatistiki analizler, cinsiyete bağlı olarak iş

doyumu ve yaşam doyumu açısından herhangi bir farklılık olmadığını doğrulamıştır. Farklı sektörlerde gerçekleştirilen iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyeyönelik çalışmanın sonuçları, kamu sektöründeki çalışanların özel sektördeki çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu ve yaşam doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca, mavi yakalı çalışanlar, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş doyumu ve yaşam doyumuna sahiptir. Görev süresine dayalı yapılan analizler ise, iş doyumu ve yaşam doyumu açısından gruplar arasında bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Ancak, gelir ve eğitim seviyesine bağlı sonuçlar, yüksek eğitim seviyesine sahip katılımcıların iş ve yaşam doyumunun da yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca, daha yüksek gelire sahip olmak, katılımcılardaki iş ve yaşam doyumunu arttırmaktadır. Genel sonuçlar, iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir (Özsoy vd., 2014).

İş Memnuniyeti düzeyi farklı sektör ve çalışma alanlarına göre de değişmektedir. Örneğin, Türkiye'de ve yurtdışında yapılan iki ayrı araştırmada, hemşirelik mesleğinde iş doyumunun genel olarak yüksek olmadığı doğrulanmıştır (Akgöz vd., 2005; Asegid vd., 2014). Türkiye'de yapılan bir başka araştırmaya göre; Türkiye'deki iş doyumunun görece daha düşük çıkmasının nedeni, buradaki çalışma koşullarının ABD'ye kıyasla daha kötü olması ve Türk toplumunda hemşirelik kariyerinin hoş görünmemesi durumu ile yordanmıştır (Gök ve Koçaman, 2011). Türkiye'de 2.122 hemşireyle yapılan farklı bir araştırmaya göre ise, hemşirelerin düşük mesleki kimlik algıları ve düşük iş doyumu nedenleriyle işlerinden ayrılmayı planladıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Sabancıoğlu ve Doğan, 2015).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış alanında ayrıntılı olarak incelenen bir kavramdır (Mowday vd., 2013). Farklı teorik yönlerden incelenen bu kavram güncel araştırmalarda davranışsal ve tutumsal bakış açıları açısından analiz edilmektedir (Özdevecioğlu, 2013). Dahası, örgütsel bağlılık önce bir boyutlu olarak kavramsallaştırılmış ve sonra araştırmacılar bu kavramın çok boyutlu bir içereği sahip olduğu noktasında fikirbirliğine vararak çeşitli açıklayıcı modeller geliştirmiştir (Çöl, 2004). Mevcut çok sayıda çalışmaya rağmen, örgütsel bağlılık kavramının tanımı

konusunda fikir birliğinin olmaması kültürel ve demografik değişkenler ile olan etkileşim şiddetinden ileri gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işleriyle yaşadıkları tahvildir. Genel olarak bakıldığında işlerine bağlı olduğunu ifade etmek isteyen çalışanlar, kurumun amaçlarını en iyi şekilde anladıkları hissini işverene geçirme çabası içerisinde olurlar (Gürbüz, 2006). Bu tür çalışanların, çalışmalarında daha kararlı olmaları ve nispeten yüksek verimlilik göstermeleri bu kanıyı destekleyici niteliktedir (Demirel, 2008).

Örgütsel bağlılık, örgütsel sağlık üzerindeki güçlü etkileri nedeniyle örgüt psikolojisi literatüründe çok popüler bir olgu haline gelmiştir (Demirel ve Aslan, 2008). Bağlılığın işle ilgili diğer değişkenlerinin yanı sıra, çeşitli çalışmalarda bireylerin belirli iş davranışlarını etkilediği ve belirlediği bulgusuna ulaşılmıştır (Gürbüz, 2006). Örgütsel bağlılığın yönetimi, ciroyu arttırma, devamsızlık ve örgütsel performansı iyileştirme kapasitesi üzerindeki etkileri nedeniyle çalışma faaliyeti için önemli bir belirteç konumundadır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Örgütsel bağlılık, çalışan kişinin kuruluşa entegrasyon derecesine göre farklı şekillerde izlenebilmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Bu açıdan bakıldığında, örgütsel bağlılığın üç önemli niteliği olduğu söylenebilir;

- Kurumsal hedeflerin kabulü ve güçlü inancı
- Kişinin organizasyon için beklenenden daha fazla çaba gösterme arzusu
- Kurumun tam üyeliğini sürdürme arzusu

Çalışma psikolojisi literatürü araştırmacıları örgütsel bağlılığı, büyük ölçüde kişinin örgütsel hedefleri kabul etmesinin kalitesine ve örgütün çıkarlarını koruma arzusuna, örgütün belirli davranışsal gereksinimlerini karşılama arzusuna yönelik bireysel bir bağlılık olarak tanımlamaktadır (Buluç, 2009).

Örgütsel Bağlılık Teorileri

Etzioni'nin Bağlılık Teorisi

30 yıldan uzun bir süre önce Etzioni (1975), bir çalışanın kuruluşla ilişkisine dayanan bir kuruluş taksonomisi geliştirmiştir. Etzioni'ye göre katılım üç şekilde

gerçekleşebilir: ahlaki bağlılık, çıkarcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık (Etzioni, 1975).

Ahlaki Bağlılık

Ahlaki bağlılık, kurum değerlerinin ve hedeflerinin içselleştirilmesine dayanarak kuruma karşı olumlu ve yoğun bir yönelim olarak tanımlanmaktadır. Ahlaki bağlılık, dini örgütlerde ve siyasi partilerde daha sıklıkla görülebilen bağlılık türüdür. Ahlaki bağlılığın sıkça görüldüğü bu örgüt tipleri "Normatif örgütler" olarak adlandırılmaktadır. Normatif gücün sıklıkla kullanıldığı bu örgütlerde, çoğu alt katılımcı üzerindeki en büyük kontrol kaynağının bu güç olduğu varsayılmaktadır (Etzioni, 1975).

Çıkarcı Bağlılık

Çıkarcı bağlılık, hizmetleri için sağladıkları ödüller ile kuruma yapılan katkılar arasında adil bir karşılıklı değişim ilişkisinin algılanmasına dayanır. Etzioni, pek çok mavi yakalının bu tür bağlılık şekli ile bireysel faydacı şekilde kuruluşlarına bağlı olduğunu öne sürmüştür (Etzioni, 1975).

Yabancılaştırıcı Bağlılık

Yabancılaştırıcı Bağlılık, bir bireyin katkısının bir şekilde engellendiği veya kısıtlandığı durumlarda kuruluşa yönelik oluşan olumsuz bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Zorlayıcı kuruluşlar, zorunluluğu düşük katılımcıların üzerindeki en önemli kontrol aracının zorlayıcılık olduğunu varsaymaktadır. Bu durum çalışan kişilerde yüksek psikolojik zorlanma ve yüksek yabancılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Örneğin, mahkumların cezaevinde yabancılaşma davranışı geliştirmeleri muhtemeldir, çünkü örgütsel katılımları neredeyse sadece zorlayıcı yöntemlerle sürdürülmektedir (Etzioni, 1975).

Kanter'in Bağlılık Teorisi

Kanter (1968) örgütlerin üyelerine dikta ettiği farklı davranışsal gereksinimleri odak alan farklı bir bağlılık taksonomisi geliştirmiştir. Üç çeşit bağlılık tanımlayan Kanter bunları: kontrol bağlılığı, uyum bağlılığı ve devamlılık bağlılığı olarak isimlendirmiştir (Akt., Sarmiento vd., 2004).

Kontrol Bağlılığı

Kontrol bağlılığı, büyük ölçüde üyelerin örgütsel norm ve değerlerinin tanımlaması yoluyla şekillendirilmiş davranışlara dayanmaktadır (Akt., Sarmiento vd., 2004).

Uyum Bağlılığı

Uyum bağlılığı, organizasyon içindeki sosyal ilişkilere olan bağlılığa dayanmaktadır. Bu tür bir bağlılık öncelikle kuruluşlarla toplumsal bağların sağlanması, daha sonra ise sosyal bağların törenler yoluyla sıkılaştırarak ortaya çıkmaktadır (Akt., Sarmiento vd., 2004).

Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı, kişinin daha önceden kuruma veya örgüte büyük miktarda kişisel yatırım yapması nedeni ile kuruluştan ayrılmasının birey için çok masraflı olması durumunda gerçekleşmektedir (Akt., Sarmiento vd., 2004).

John Meyer ve Natalie Allen Teorisi

John Meyer ve Natalie Allen "Three component model of commitment" adlı makalelerinde örgütsel bağlılığı detaylı olarak tartışmış olup üç farklı bağlılık türü olduğunu belirtmişlerdir (Meyer ve Allen, 1984):

1. Duygusal bağlılık
2. Devam taahhüdü
3. Normatif taahhüt

Duygusal bağlılık, çalışanların kuruluşlarında ne kadar kalmak istedikleri ile ilgilidir. Eğer bir çalışan etkin bir şekilde işine bağlıysa, bu durum işinde istikrarlı bir

şekilde devam etmek istediği anlamına gelir. Çalışan genellikle örgütsel hedeflerle özdeşleşir. Bu durumda işveren çalışanının kuruma uyduğunu düşünür ve çalışmalarından memnuniyet duyar. Etkili bir şekilde görev yapan çalışanlar, kendilerini değerli hissederler. Örgütleri için elçiler olarak görev yaparlar ve genellikle kuruluşlar için büyük öneme sahip varlıklardır (Meyer ve Allen, 1984).

Devam bağlılığı, çalışanların kuruluşlarında kalma gereksinimi duyduğu hissiyatla ilgilidir. Çalışanların bu bağlılıklarının altında yatan sebep kuruluşta kalma gereksinimlerinde yatmaktadır. Örgütlerle birlikte kalmaya ihtiyaç duymanın olası nedenleri değişebilir ancak temel nedenler iş alternatiflerinin olmaması ve ücretlendirmeyle ilgilidir. Devamlılık taahhüdünün iyi bir örneği çalışanların kendi kurumlarında kalma gereksinimi duymalarıdır, çünkü maaş ve yan haklar başka bir kuruma taşınırsa iyileşmeyecektir. Devamlılık taahhüdündeki bu tür örneklerde de görüldüğü üzere; çalışanların, çalışmalarından memnuniyetsizleşebileceği açıktır. Bu memnuniyetsizliğe rağmen kuruluştan ayrılma konusunda isteksiz olmaları, büyük sorun teşkil edebilir (Meyer ve Allen, 1984).

Normatif bağlılık, çalışanların kuruluşlarında ne kadar kalmaları gerektiğini düşünmesi ile ilgilidir. Normatif olarak bağlı çalışanlar, genellikle kuruluşlarında kalmaları gerektiğini ve kuruluşlarından ayrılmanın feci sonuçlara yol açacağını bu durumdan büyük bir suçluluk hissedeceklerini düşünmektedirler. Bu tür suçlulukların sebepleri değişkenlik gösterse de çoğu zaman kurumdan ayrılmalarını bilgi / becerilerde boşluk oluşabilme durumu ile ilişkilendirirler. Bu tür duygular çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir. (Meyer ve Allen, 1984).

Sonuç olarak, çalışanlara bağlılığın kuruluşlar için önemi belgelenmiştir. Her üç bağlılık biçimi de çalışanların kuruluşlarda kalma sürelerini büyük ölçüde etkilemektedir. Kuruluşlar için en önemli husus, çalışanlardaki her bir taahhüt türünü tanımak ve bağlılığa teşvik etmektir.

Penley ve Gould'un Bağlılık Teorisi

Etzioni'nin kuruluşlara bağlılık biçimleri temelini oluşturduğu modelini alan Penley ve Gould, örgütsel bağlılığın ahlaki bağlılık, çıkarcı bağlılık ve yabancılaştırıcı

bağlılık olmak üzere üç farklı boyuta sahip olduğunu savunmaktadır. (Gould ve Penley, 1984).

Ahlaki Bağlılık, kuruluşun amaçlarını kabul etmeye ve bu amaçlara kendini adamaya dayanmaktadır. Bu tür bir bağlılık durumunda kişi kendini kuruma adamakta ve kendisini kurumun veya örgütün başarı ya da başarısızlıklarından sorumlu tutmaktadır (Gould ve Penley, 1984).

Çıkarcı Bağlılık, bireyin örgüte veya kurama katkıları karşılığında kazandığı ödüllere ve promosyonlara dayanmaktadır. Bu tür bir bağlılık, belirli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülmektedir (Gould ve Penley, 1984).

Yabancılaştırıcı Bağlılık, kişinin kuruluşun işleri veya kuruluşların varlığı üzerinde kontrol sahibi olmadığı algısına dayanmaktadır. Bu tür bir bağlılıkta birey, organizasyonda ödüllendirmenin ve ceza vermenin yapılan işin niceliğinin veya kalitesinin sonucu değil, sadece şansın sonucu olduğunu düşünmektedir. Bu algı, örgüt ile kendisi arasında olumsuz bir duygusal bağ kurulmasına neden olur. Tüm bu faktörler bireye kuruluşta hapsolduğunu hissettirir (Gould ve Penley, 1984).

Reilly ve Chatman'nın Bağlılık Modeli

Reilly ve Chatman, uyumluluk, kimlik ve içselleştirme olmak üzere üç bağlılık boyutu tanımlamıştır.

Uyum bağlılık türünde, birey kuruluşun tutumları ile uyumlu davranarak ödül almayı ve cezalardan kaçınmayı amaçlamaktadır. Bu durum araçsal bir davranışa işaret ettmekte ve yüzysel bir bağlılık ifade etmektedir (Dover ve Riley, 1977; Harris ve Chapman, 2002).

Kimlik bağlılığı, grup kimliğine ve normlarına duyulan bağlılık durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık türünde kişinin ödülü, grubun üyeliği noktasında paylaşılan pozitif algı durumudur. Kişi bu durumu grup kimliğine sahip olmak veya bu kimliği taşımaya devam etmek şeklinde davranışsallaştırır (Dover ve Riley, 1977; Harris ve Chapman, 2002).

İçselleştirilmiş bağlılık, bireyin ve kuruluşun değerlerinin örtüşmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlılık türü çalışanın bireysel değerleri ile organizasyonun

değerlerini uyumlaştırır ve çalışanın ödülü veren organizasyonun içsel değerlerini anlamlandırmasına yol açar. Bu bağlılık türünde, psikolojik temeller ve bağ kişiden kişiye değişim gösterebilir (Dover ve Riley, 1977; Harris ve Chapman, 2002).

Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık, insanlar ve kuruluşlar arasındaki psikolojik bağdır. Örgütsel kimliğin gelişimi açısından bu psikolojik bağı olan insanlar önemli bir mekanizmadır (Dover ve Riley, 1977; Harris ve Chapman, 2002).

Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz şekilde ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyleri ve bu değerlerin olumlu ve olumsuz sonuçları kişi ve kuruluş için benzeşebilmektedir. Bu bağlamda, araştırmanın bu kısmında düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık durumları açıklanmaya çalışılacaktır.

Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Çalışan kişilerin kendilerine duydukları bağlılık durumlarının kuruma olan düşük seviyeli yansımasıdır. Bu bağlılık türünde güçlü tutum ve eğilimler yoktur. Bununla birlikte, bu tür bağlılıkta bireysel yaratıcılık ve gelişme aralığı yüksek şekilde ortaya çıkabilir. Alternatif iş fırsatlarını keşfetme konusundaki kararlılığı nedeniyle de kuruma bağlılık düşük seviyelerde olduğu izlenebilmektedir (Sheldon, 1971).

Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde bağlılık, sadakat seviyesinin sınırsız olduğu bir bağlılık değildir. Bu seviyedeki bağlılığa sahip olan çalışanlar, sisteme karşı çıkmak için kendilerini yeniden şekillendirir ve bireysel kimliklerini korumaya çalışırlar (Sheldon, 1971).

Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Meslekte bireysel ve örgütsel başarıya olan bağlılık ve memnuniyet, bu düzeydeki bağlılık ile kriterize edilir. Dış baskılara karşı yüksek derecede bir örgütlenmeyi içinde barındırır (Buluç, 2009).

Bireylerin ve kuruluşların sürekliliğinin sağlanmasında üst düzey bir bağlılık göstermek önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler işlerini gönüllü

olarak bırakmazlar ve kuruluşun resmi olmayan kurallarını bile ihmal etmezler (Sheldon, 1971).

Buna karşın yüksek derecede bağlılık, bireyin grupla aşırı entegrasyonuna ve grup içindeki kimlik kaybına neden olmaktadır. Bu bireyler, personel eksikliklerini kapatmak için grupta daha aktif olmaya çalıştığından, aile ilişkilerinde gerginlik yaşaması muhtemeldir. Zamanlarının büyük bir kısmını örgütlerine vermeleri nedeniyle bu kişiler için iş ve ev hayatı arasında bir denge kurmak giderek zorlaşmaktadır (Buluç, 2009).

Örgütsel Bağlılık ile İlişkili Kavramları İçeren Araştırmalar

Anksiyete terimi, genellikle tükenmişlik ile ilgili literatürde, tükenmişliğin bir bileşenini tanımlamak için veya stres ile eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılık konusunu inceleyen araştırmalarda da sıklıkla değişken haline getirilen anksiyete olumsuz bir durumu tanımlamak için kullanılmaktadır (Miller ve Monge, 1985).

Kaygı ile beraber literatürde çokca değerlendirilen tükenmişlik, stresin aşırı bir tezahürüdür. Hem tükenmişlik hem de stres kaygı ile ilişkili olduğu için, sürekli kaygı ve tükenmişlik arasındaki güçlü bir negatif korelasyon olduğu defalarca araştırmalar tarafından bulgulanmıştır. Bununla birlikte, tükenmişlik literatürü, tükenmişlik ve kaygı ile örtüşen kavramları tanımlarken, bunların eş anlamlı terimlere sahip olmadığını belirlemiştir (Allen ve Meyer, 1990). Kavramsal çeşitlilik aramak yerine bu durumların şiddetlerinde bir ayrıma giden literatür; orta ve yüksek derecede tükenmişlik sahibi olan kimselerde yüksek kaygı beklemekle birlikte, en yüksek tükenmişlik düzeyinde olan kişilerde ise düşük kaygı düzeyi olduğunu belirlemiştir. Bu nedenle tükenmişlik riski altındaki gruplar için tükenmişlik ve kaygıların karşılaştırılması kavramların karşılıklı olarak anlamlandırmasına katkı sunacaktır (Richardsen vd., 1992).

Bu kriterlerde yapılan ve çalışma grubunun polislerden oluştuğu bir çalışmaya göre, yüksek stresli meslek gruplarında tükenmişlik stres sendromunun görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır (Becker, 1991). Kolluk kuvvetlerinin çalışma grubu olarak seçildiği birçok araştırma, polis memurlarındaki stres ve tükenmişliğin çok sayıda stresleyici tarafından tetiklenebileceğini veya daha da kötüleştirebileceğini

göstermektedir. Freudenberger (1974) ilk olarak tükenmişlik terimini uzun süreli duygusal tükenme, fiziksel yorgunluk, işe katılamama ve iş başarısının düşmesinden oluşan bir sendrom olarak tanımlamıştır.

Özel (2009) tarafından Marmara Bölgesi'ndeki İstanbul ilindeki vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri araştırılmış olup; akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta, tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyinin cinsiyete, medeni duruma, yaşına, meslek yıllarına, kurum yıllarına, akademik unvan ve maaşlarına göre farklılık gösterdiği; haftalık iş yüküne göre ise farklılık göstermediği de tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyinin cinsiyet, medeni hal, yaş, meslekte olduğu yıl, akademik unvan ve haftalık iş yüküne göre değişmekle birlikte, kurum ve maaşta yıllara göre farklılık göstermediği de tespit edilmiştir. Bununla birlikte, maaş ve duygusal tükenme düzeyi arasında negatif istatistiksel anlamlı bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir.

Tulunay (2010) 2009-2010 yılları arasında Sivas İl Milli Eğitim Bakanlığı ilkokullarında görev yapan öğretmenleri içeren çalışmasında; ilköğretim okulu öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin, örgütsel iletişim ve bağlılık üzerindeki etkisini araştırmıştır. . Araştırmanın çalışma grubuna 77 ilköğretim okulundan 866 öğretmen katılmış Olup örnekler seçilirken okullar düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç sosyal ekonomik düzeye ayrılmış ve 304 öğretmen bu okullardan rastgele seçilmiştir.

Kıdemi düşük olan öğretmenlerin; hem tükenmişlik ölçeği toplam puanına göre, hem de tükenmişlik ölçeğinin üç alt boyutuna göre , daha yüksek kıdemde olan öğretmenlere kıyasla daha düşük tükenmişlik seviyesine sahip olduğu bulgulanmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, erkek öğretmenlerin örgütsel bağlılık ölçeği açısından, kadın öğretmenlere göre daha olumlu bir duruma sahip olmasıdır (Çetin vd., 2011).

Öğretmenlerin aldıkları puanları ile tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan ilişki durumu, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal tükenme

artarken kişisel başarı ve duyarsızlaşmanında arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Çetin vd., 2011).

Chuo (2003), verimli çalışma ortamlarını tanımlayabilmek için örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Kaliforniya'da hizmet veren bir otel zincirinde çalışan yetmiş kişilik bir çalışma grubundan toplanan verinin analizine göre dikkat çeken ilk bulgu; normatif bağlılığın, duygusal bağlılığa göre daha fazla duygusal tükenme göstergesi olduğu sonucudur. İkinci bulgu olarak ise; normatif bağlılık, duygusal ve devamlılık bağlılığından ziyade duyarsızlaştırmanın daha güçlü bir yordayıcısı olduğudur.

Mattila (2006) bilişim teknolojileri alanında çalışanlarda tükenmişlik, iş doyumu, ciro niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasına Zoomerang Zoompanel'in yüz bilişim uzmanı katılmıştır. Tükenmişlik ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik ve ciro niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu bu araştırmada, ayrıca iş doyumu ve ciro niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında yapılan istatistiki analizler ise iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlolduğunu belirtmektedir.

Üresin (2009) tarafından tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 122 çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada, tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki açıklayıcı etkisininde değerlendirildiği bu araştırmada, örgütsel bağlılık ile tükenmişlik düzeyi arasındaanlamlı bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. Cinsiyet farklılığı üzerinden yapılan analizlere göre tükenmişliğin boyutları karşılaştırıldığında, tükenmişliğin normatif ve duygusal bağlılık üzerindeki açıklayıcı etkisinin kadınlarda erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizde tükenmişliğin boyutları arasında kişisel başarıda azalma hissi boyutunun etki modeline katkısı olmadığı sonucu da ortaya çıkmıştır.

Gemlik, Çiçman ve Sıgrı tarafından (2010) Türkiye'deki sağlık sektörü personeli arasında tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya göre, duygusal tükenme ile duygusal ve normatif bağlılık arasında doğrusal bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bakımdan, duygusal bağlılık düzeyindeki bir artış veya azalış

durumunun % 53 ile duygusal tükenmeyi yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, kişisel başarı seviyesinin azaldığı durumlarda duygusal bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak çalışmanın bulguları, duyarsızlaşma ve duygusal bağlılık arttığında normatif bağlılığın da arttığını tespit etmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkarak duyarsızlaştırmanın örgütsel bağlılığa olumsuz bir etkisinin olmadığı yorumuna ulaşılabilir.

Çetin, Basım ve Aydoğan tarafından (2011) yılında, örgütsel taahhüt boyutları ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın örneklemi 349 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmaktadır. Analizler sonucunda örgütsel bağlılık ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Regresyon analizinin sonuçları ise duygusal bağlılığın, üç tükenmişlik alt boyutunun da tek yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca normatif bağlılığın, duygusal tükenmenin tek yordayıcısı olduğu da görülmüştür.

Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi kavramı için belirli bir tanım yapmak mümkün değildir çünkü hem bireyin kendi yaşamındaki tecrübesine hem de yaşam koşullarına bağlıdır. Bu nedenle yaşam kalitesi kavramı oldukça özneldir. Bir kişi yaşam kalitesini maddi gücüyle tanımlarken başka bir kişi bunu yetenekler (örneğin, duygusal ve fiziksel refah açısından iyi bir yaşam sürdürme) olarak tanımlayabilir (Avcı ve Pala, 2004). Engelli bir insan yüksek bir yaşam kalitesi rapor edebilirken, yakın zamanda bir işini kaybetmiş sağlıklı bir insan düşük yaşam kalitesi rapor edebilir. Bu sebeple yaşam kalitesi duygusal, fiziksel, maddi ve sosyal refahı kapsayan çok boyutlu bir kavram olarak düşünülebilir (Sarı vd., 2007). Yaşam kalitesine akademik ilgi ve farkındalık, II. Dünya Savaşı'ndan sonra arttı. Bu dönemden sonra öznel refah ve yaşam kalitesine ilişkin araştırmalar ivme kazandı (Vural vd., 2010).

Hayatımızın tamamını etkileyen yaşam kalitesi kavramını, psikolojinin alt disiplinlerinden olan endüstriyel psikoloji sıklıkla ele almaktadır. Çalışanların iş doyumu değişkeni ile ele alınan yaşam kalitesi, işverenlerin muhakkak üstünde durması gereken bir konudur. Yüksek yaşam kalitesi seviyesi, çalışanların daha yüksek düzeyde

işine devam etmesine ve çalışan memnuniyetine yol açmaktadır (Vural vd., 2010). Northwestern Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmaya göre, çalışan memnuniyeti doğrudan bir şirketin finansal performansıyla bağlantılıdır ve bu durum da dolaylı olarak müşteri memnuniyetini etkilemektedir. Sağlıklı yaşam ve mutluluğu teşvik eden bir çalışma ortamına sahip olmak sadece ruh halini değil verimliliği de artırır. Bir diğer çalışma, mutlu çalışanların haftalarının % 80'ini işlerine harcadıkları, daha az mutlu çalışanların ise zamanlarının sadece % 40'ını işlerine harcadıkları bildirilmiştir (Kurt ve Unsar, 2011).

İşyerindeki çalışanların tutumu yaşam kalitesinde büyük rol oynar. Çalışanları ekip çalışmasına ve sağlıklı çalışma ortamlarına teşvik etmek, daha sağlıklı bir etkileşim kültürünün oluşturulmasına yardımcı olabilir (Koçoğlu ve Akın, 2009). Ayrıca çalışanların endişelerini hafifletmeye yardımcı olabilecek faydalar sunmak iş yaşam kalitesini arttırır. Gündüz bakımı, esnek saatler, evden çalışma seçenekleri ve gerektiğinde yapılan maddi destekler birçok çalışanın sorunlarını çözmesine yardımcı olup işyerinde konsantrasyonlarını sağlama ve üretme yeteneklerini geliştirir. (Gülseren vd., 2001).

Çalışma hayatıyla ilgili memnuniyetsizlik, pozisyon veya durumdan bağımsız olarak çalışanları bir süre etkisi altına alabilir. Çalışanların sıkıntıları kuruluşlara maliyetli olabilir. Bu nedenle yöneticiler, kendileri de dahil olmak üzere tüm organizasyonel seviyelerde iş memnuniyetsizliğini azaltmayı amaçlamaktadır (Kılıç ve Keklik, 2012). Bu karmaşık bir sorundur çünkü yaşam kalitesini etkileyen nitelikleri izole etmek ve tanımlamak oldukça güçtür. Bir kurumun finansal gücü, iş gücünün memnuniyeti ile bağlantılıdır. Çalışan memnuniyetini ölçmeyen ve geliştirmeyen bir şirkette verimlilik düşer. Çalışan memnuniyeti ve iş yaşam kalitesi, şirketin müşterilerine hizmet verme kabiliyetini doğrudan etkiler (Yıldırım ve Hacıhasanoğlu, 2011).

Yaşam kalitesi kavramı üzerine çalışan araştırmacıların öncüsü Thorndike (1939), yaşam kalitesini sosyal çevrenin insan üzerindeki etkisi olarak tanımlamıştır. Ferrans'a (1990) göre ise, yaşam kalitesi “kendisi için önemli olan yaşam alanlarından duyulan memnuniyet veya memnuniyetsizlikten kaynaklanan bir refah duygusu” olarak tanımlanabilir (Akt., Boylu ve Paçacıoğlu, 2016). Yaşam aynı zamanda “bireyin

yeteneklerini veya yaşam tarzlarını kullanarak değerlerini, amaçlarını ve ihtiyaçlarını karşılama" olarak da tanımlanabilir (Abdurrahman vd., 2011).

Yaşam kalitesi kavramı genel bir terim gibi görünse de, içerisinde çok çeşitli boyutları içermektedir (Dülger vd., 2009). Borthwick-Duffy (1992) yaşam kalitesini; kişinin yaşam koşullarının kalitesi, yaşam koşullarından memnuniyeti ve hem yaşam koşullarının hem de memnuniyetin bir kombinasyonu olan üç farklı eksen üzerinden açıklamaya çalışmıştır.

Alternatif bir bakış açısı olarak, yaşam kalitesi temel kavramı altında çeşitli boyutlar listelenmiştir:

- Fiziksel Refah
- Maddi Refah
- Sosyal Refah
- Bilişsel Refah (Blunden, 1988)

Birinci boyut olan fiziksel refah, kişinin vücudunu mümkün olduğu kadar etkin kullanabilme yeteneğini ifade etmektedir (Janicki, 1997) Sağlık, zindelik ve beslenmeyi içinde barındırmaktadır (Blunden, 1988). Maddi refah konut, gelir, mal, beslenme ihtiyacı, komşu, güvenlik ve ulaşım gibi çeşitli faktörleri içermektedir. Sosyal refah aile, arkadaşlar ve yeni tanıştığı kişiler ile özne arasınındaki ilişkileri içermektedir. Bilişsel refah ise temel olarak kişinin kendi yaşam doyumu algısını gösterir ve sosyoekonomik faktörleri, sosyal etkileşimlerin seviyesini ve yaşam koşullarını kapsamaktadır (Dülger vd., 2009).

Son yirmi yılda, sağlık alanında yaşam kalitesi ile ilgili literatürde çarpıcı bir artış görülmüştür. Her ne kadar araştırmaların artmış olmasına rağmen yaşam kalitesinin genel geçer bir tanımı üzerinde bir fikir birliğine ulaşalıamamıştır (Yeşil vd., 2010). Tanımlama ile ilgili problemler devam etse de, görece kapsayıcı ve işlevsel tanımlar yapılabilmektedir (Argon ve Köşterelioğlu, 2009). "Kişinin hayatını karakterize eden özelliklerin pozitifliği veya olumsuzluğunun kişisel bir ifadesi" olarak yapılan tanımlama ise en çok atıf alan yaşam kalitesi tanımıdır (Göçgeldi vd., 2008). Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü tarafından "Hastalık, yaralanma, tedavi veya politikadan etkilenen bozulmaların, işlevsel durumların, algıların ve sosyal fırsatların değiştirdiği yaşam

süresine atanan değer" olarak da tanımlanmıştır (WHO, 2015) Yaşam kalitesinin tanımı konusunda bir fikir birliği olmamasına rağmen, farklı boyutlar içeren çok boyutlu yapı olarak kabul etmektedir (Eser vd., 2010).

Yaşam kalitesi belirsiz bir yapı olmakla birlikte bu durumu iyileştirmeye yönelik farklı boyutları yansıtan maddelerden oluşan bir eylem planı Dünya Sağklık Örgütü tarafından benimsenmektedir. Bu maddelere alternatif olarak örneğin, Fallowfield (1990), yaşam kalitesinin dört ana boyutu; psikolojik (ruh hali, duygusal sıkıntı, uyum), sosyal (ilişkiler, sosyal ve boş zaman etkinlikleri), mesleki (ücretli ve ücretsiz iş) ve fiziksel (mobilite, acı, uyku ve iştah) olarak sıralanabilir. Benzer şekilde; sağlık alanında çalışan araştırmacılar, yaşam kalitesini beş alanda operasyonel hale getirmiştir (Eser vd., 2010). Bunlar:

- Fiziksel Fonksiyon
- Sosyal Fonksiyon
- Fiziksel Problemlere Bağlı Yaşamsal Rol Kısıtlamaları
- Duygusal Problemlere Bağlı Yaşamsal Rol Kısıtlamaları
- Zihinsel Sağlık

Yaşam kalitesi ölçeklerinin de temel boyutlarını bu algılar oluşturmaktadır.

Yaşam kalitesi ölçekleri, bir dizi müdahalenin bireyin yaşam kalitesini nasıl etkilediğini incelemek de dahil olmak üzere farklı amaçlar için kullanılabilmektedir. Örneğin meme küçültme ameliyatı ile ilgili bir yarı deneysel çalışmada, kadınların ameliyat öncesi ve sonrası yaşam kalitesi karşılaştırılmıştır. (Klassen vd., 1996). Çalışmaya katılan 166 kadının operasyon öncesi ve sonrasında genel popülasyondaki kontrol grubuna kıyasla daha düşük yaşam kalitesi rapor ettikleri ve dahası operasyonun kadınların psikolojik durumlarında, fiziksel, sosyal ve psikolojik fonksiyonlarında bir düşüşe yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşam kalitesi, hastalığa özgü rastgele seçim yapılan kontrollü çalışmalar için bir sonuç değişkeni olarak da dikkate alınmaktadır. Meme kanserli kadınların hastanede tedavi altına alınması ile birinci basamak takibinin sağlanmasının göreceli etkisini inceleyen çalışmada; genel pratik bakımınmeme kanserinden kurtulmada ın hastane

bakımı kadar iyi olduğu ve bu durumun yaşam kalitesini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır (Grunfeld vd., 1996).

Yaşam kalitesi ölçeği kullanarak yaşam kalitesinin belirleyicilerini araştıran ve dolayısıyla bu değişkeni son yordayıcılarına kadar çalışan birçok araştırma vardır. Örneğin, 57 yaş ve üzeri, farklı kronik tıbbi durumları (akciğer hastalığı, kalp rahatsızlığı, hipertansiyon, diabetes mellitus, sırt problemleri, romatoid artrit, migren veya dermatolojik bozukluklar) olan hastalar ve benzer yaşlara sahip sağlıklı denekler arasında yapılan bir araştırmada; yaşam kalitesinin etki alanlarının, fiziksel, sosyal ve psikolojik işleyişin yaşam kalitesine toplam katkısı karşılaştırılmıştır (Arnold vd., 2004). Hasta grupları ile sağlıklı denekler arasında fiziksel ve zihinsel işlevsellik açısından farklılıklar bulunmuştur. Akciğer, kalp, , romatoid artrit, migren ve sırt problemi olan hasta grupları, fiziksel işlevsellikten sağlıklı bireylere göre anlamlı derecede düşük puan almıştır. Ayrıca, akciğer ve migren hastalarının, sağlıklı deneklerden daha düşük zihinsel sağlık durumuna sahip oldukları saptanmıştır. Başka bir araştırmada ise, çok sayıda kronik hastalığa sahip popülasyonda bu hastalıkların yaşam kalitelerini nasıl etkilediği incelenmiştir. Kültürler arası gerçekleştirilen bu araştırmada, sekiz farklı ülkeden 936 katılımcıdan veri toplanmıştır (Alonso vd., ve IQOLA Proje Grubu 2004). Kronik rahatsızlığı olan bireylerin puanlarının, kronik bir rahatsızlık bildirmeyenlere göre daha düşük olmasına ek olarak; artrit, kronik akciğer hastalığı ve konjestif kalp yetmezliği olan katılımcıların yaşam kalitesi fiziksel bileşen puanlarında en büyük farka sahip olan grup olduğu belirlenmiştir.

Sosyodemografik Faktörler

Birçok farklı disiplin bu çok boyutlu olguyu tanımlamaya çalışmıştır. Yaşlanma araştırmalarında yaşlı bireylerin yaşamlarında önemli olduğu düşünülen çeşitli değişkenler, yaşam kalitesi şemsiye terimi altında ele alınmıştır. Yaşlı insanların refahının değerlendirilmesi için de yaşam kalitesi önemli bir husustur (Uğuz vd., 2006).

Yaş, literatürdeki yaşlı insanlar arasında yaşam kalitesinin ölçülmesinde ilişkili demografik faktörlerden biri olarak kabul edilmiştir. Zhou vd. (2011) 60 yaş ve üstü insanlar arasında yaş ve yaşam kalitesi arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir çalışmanın bulgularında ise, 75 ve üzeri yaşa sahip yaşlılara

kıyasla, 60 ila 74 yaş aralığındaki yaşlıların daha yüksek yaşam kalitesi puanlarının olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Cinsiyet her yaşta yaşam kalitesini etkileyen bir diğer önemli değişkendir (Balan ve Devi, 2015). Literatürdeki bazı çalışmaların bulgularına göre, yaşlı erkeklerin yaşlı kadınlara göre daha yüksek yaşam kalitesi puanları olduğunu saptanmıştır (Thomopoulou vd., 2010; Balan ve Devi, 2015; Datta ve Majumdar, 2015). Bu çalışmalar ve yapılan diğer araştırmalar; cinsiyetin, yaşlılıkta yaşam kalitesi ile ilişkisi hakkında tutarlı sonuçları ortaya koyabilmektedir.

Bryla, Burzynska ve Maniecka-Bryla (2013) tarafından yapılan bir çalışmada, yaşam kalitesi ile ilişkili bir başka faktörün eğitim olduğu ortaya çıkmıştır. 65 yaş ve üstü insanlarda ilköğretime kıyasla üniversite eğitimine sahip olanların görece pozitif bir yaşam kalitesine sahip olma ihtimalinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Bryla vd., 2013). Huzurevinde yaşayan yaşlılarla yapılan bir başka araştırmanın sonuçlarında da, eğitim düzeyi yüksek yaşlıların daha yüksek yaşam kalitesine sahip olduğu gözlemlenmiştir (Tseng ve Wang, 2001).

Medeni durum, literatürde yaşlı insanların yaşam kalitesi ile ilişkili olduğu düşünülen bir diğer demografik faktördür. Bununla birlikte, medeni durumun yaşlı insanların yaşam kalitesi üzerindeki etkisine ilişkin çelişkili sonuçlar mevcuttur. Thomopoulou vd. (2010), evli yaşlıların boşanmış ve dul olanlara göre daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları sonucunu bulgulamıştır. Bu fark boşanmış ve dul yaşlılar arasında gözlemlenememiştir. Bununla birlikte, Brezilya'da yaşayan daha yaşlı yetişkinlerle yapılan bir başka çalışmada, 60 yaş ve üstü katılımcılar arasında medeni durum ve yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Campos vd., 2014).

Bryla vd. (2013), gelir seviyesinin yaşlı insanlar arasında yaşam kalitesi ile ilgili diğer bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan çalışmanın bulguları, 65 yaş ve üzeri kişilerde, ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde geliri olanların daha yüksek yaşam kalitesine sahip olduklarını ortaya koymuştur.. İngiltere'de yapılan boylamsal bir araştırma ise, finansal durumun zayıf olarak algılanmasının yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır (Netuveli vd., 2006).

Yaşlıların beraber yaşadığı insanlar, yaşlıların yaşam kalitelerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Balan ve Devi, 2015). 60 yaş ve üstü yaşlı kişilerle yapılan bir araştırmaya göre, eşleri ile birlikte yaşayanlar ile eşleri ve çocukları ile birlikte yaşayanlarda yüksek yaşam kalitesi gözlemlenmiştir. Araştırmada akrabalarıyla birlikte yaşayan yaşlılarda ise yaşam kalitesinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Balan ve Devi, 2015). Başka bir çalışmada, yalnız yaşamayan kadınların daha yüksek yaşam kalitesine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu analiz erkek katılımcılar için anlamlı sonuçlar vermemiştir (Netuveli vd., 2006). Bu bulguya aykırı olarak, 60 yaş ve üstü kişilerle yapılan bir başka araştırmanın sonuçlarına göre; eşi, çocuğu veya başkalarıyla birlikte yaşayan kişilerin, yalnız yaşayan insanlara göre daha düşük seviyede yaşam kalitesine sahip oldukları bulunmuştur (Rathnayake ve Siop, 2015).

Literatürde ikamet yerinin yaşlı insanların yaşam kalitesi üzerine etkisi de incelenmiştir. 60 yaş ve üstü kişilerle yapılan bir çalışmada katılımcıların yaşam kalitesi puanlarındaki değişimler ikamet yerleri açısından incelenmiştir. Bu çalışmanın bulguları, kırsal kesimde yaşayan yaşlıların, kentsel kesimdekilerden daha yüksek yaşam kalitesi puanlarına sahip olduklarını ortaya çıkarmıştır (dos Santos Tavares vd., 2014).

Sonuç olarak, birçok araştırmacı farklı demografik değişkenlerin yaşlı bireylerde yaşam kalitesi üzerindeki rolünü incelemiştir. Literatürde çok önemli bulgular elde edilmiş olup bu değişkenler, yaşlılık yaşam kalitesi ile ilişkisi hakkındaki anlayışı genişletmiştir.

Sağlık Faktörü

Weber vd. (2015), bağımsız yaşam kalitesi belirleyicilerinden birinin fiziksel sağlık olduğunu varsaymaktadır. Başka bir çalışma ise, yaşlı erişkinler arasında iyi bir yaşam kalitesi için en önemli faktörlerden birinin -her iki cinsiyet için de- iyi bir sağlık algısı olduğunu ortaya koymuştur. Aynı araştırmada ayrıca kronik hastalık sayısındaki artış ile yaşam kalitesindeki azalma arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Campos vd., 2014). Akıl sağlığının yaşam kalitesi üzerinde büyük etkisi olduğu varsayımı da bu araştırma özelinde doğrulanmıştır (Netuveli vd., 2006). Borowiak ve

Kostka (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre, yalnız ya da birileri ile yaşamasından bağımsız olarak 65 yaş ve üstü insanların yaşam kalitesi üzerindeki en belirgin bağımsız belirleyicinin depresyon olduğu bulunmuştur. Depresyonun, 65 yaş ve üstü yaşlı bireylerde yaşam kalitesi algısındaki rolünü araştırmayı amaçlayan bir başka çalışmada ise yaşam kalitesi alanlarının depresyondan olumsuz etkilendiği sonucu doğrulanmıştır (Eva vd., 2015). Literatürdeki bu çalışmalar, sağlıkla ilgili faktörlerin yaşlı bireylerde yaşam kalitesini belirlemedeki önemli rolüne ilişkin tutarlı bulgular ortaya koymaktadır.

Sosyal Faktörler

Yaşam kalitesinin, çocuklar, aile ve arkadaşlarla olan güven ilişkisinden olumlu yönde etkilendiği araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir (Netuveli vd., 2006). Yaşlı kişilerin görüşlerine dayanarak elde edilen bulgular ile yapılan bir çalışmada, neredeyse tüm katılımcılarda, tatmin edici bir sosyal çevreye sahip olan yaşlıların daha iyi bir yaşam kalitesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gabriel ve Bowling, 2004). Khan ve Tahir (2014) tarafından yapılan bir başka çalışmada, 60 yaş ve üstü katılımcılar arasında sosyal olarak aktif olma ile yaşam kalitesi puanları arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu da ortaya çıkmıştır (Khan ve Tahir, 2014). Başka bir çalışmanın bulgularına göre ise; arkadaş sayısındaki artışın, yaşam kalitesinde yaşanacak olan artışı olumlu yönde yordadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçları görece daha düşük sayıda arkadaşa sahip olanların, daha fazla arkadaşı olan yaşlı katılımcılara oranla daha düşük düzeyde bir yaşam kalitesi olduğunu göstermiştir (Balan ve Devi, 2015). Özetle; literatürdeki bu bulgular, yaşlı bireyler arasında farklı sosyal değişkenlerin yaşam kalitesi ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

BÖLÜM 3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem (ya da araştırma grubu), değişkenlere arası ilişkier ve hipotezler, veriler ve toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ile süre ve maliyet bilgilerine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Tarama modelli araştırmalar mevcut durumu betimleyen araştırmalardır (Karasar, 2011). İlişkisel tarama, iki veya daha fazla değişkenlerin arasındaki farklılık değişiminin düzeylerini saptamayı amaçlamaktadır. İlişkisel tarama modelinde sıklıkla kullanılan istatistiki yöntemler olan farklılık ve ilişki analizleri bu araştırmada da kullanılmış olup ilişki testleri korelasyon analizi şeklinde yapılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, İstanbul'da evden çalışan veya evden çalışmayan banka işgörenleridir. Araştırmanın örneklemini, 2019 yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren Aktif Yatırım Bank, Anadolubank, Denizbank, Fibabanka, ING Bank, HSBC Bank, Odea Bank ve QNB Finansbank çalışanları arasında erişim sağlanan işgörenler oluşturmuştur. Aktif Yatırım Bank, ING Bank ve HSBC Bank kurumlarında evden çalışma uygulaması olması sebebiyle bu bankalarda çalışan katılımcılar evden çalışan örneklemini, ismi belirtilen diğer bankalarda çalışan işgörenler ise evden çalışmayan örneklemini temsil etmektedir. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğünün tahmin edilmesi için önerilen formüllerden yararlanılarak (Büyüköztürk vd., 2014) örneklem büyüklüğü 307 kişi olarak tespit edilmiştir. Bu çalışanların gruplanması noktasında ise random küme örneklemi yöntemi kullanılmıştır.

Veriler ve Toplanması

Veriler 2019 yılı Temmuz ayında toplanmıştır. Araştırmanın başlanmasından önce Maltepe Üniversitesi Etik Kuruldan çalışma izni alınmıştır.

Araştırma için gerekli izinlere sahip olunması ile beraber, veri toplama araçlarını uygulamak amacıyla örnekleme ulaşılacaktır. Uygulama kişilerin özel mesken alanlarında ve çalıştıkları alanlarda araştırmacı tarafınca paylaşılan internet uzantısı aracılığıyla yapılacaktır. Bu süreç araştırmacının kontrolünde ilerleyecektir. Verilerin toplanmasından önce çalışma grubuna mensup her kişiye araştırma ile ilgili bilgi verilmiş ve onayları alınmıştır. Uygulama formunda, Kişisel Bilgi Formu ve üç ölçek (İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Bağlılık ölçeği ve Yaşam Kalitesi Ölçeği) beraber şekilde verilmiştir. Uygulama 10-15 dk içinde tamamlanacak şekilde hazırlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama sürecinde Kişisel Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Aşağıda bu ölçeklerin değerlendirme nitelikleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacının maddelerini belirlediği bu formda çalışma grubunun sosyodemografik özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, tecrübe vb. gibi sosyodemografik özellikler bu form aracılıgıyla belirlenmek istenmiştir.

İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada Hackman ve Oldham'ın (1980: 284) geliştirmiş olduğu 14 maddelik iş doyum anketi kullanılmıştır. Anket Likert tipi 5 dereceli ölçekle puanlandırılmıştır. Anketin maddelerinin tamamı pozitif yönlü olduğu için en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14 tür. İş doyum puan genişliği 56'dır. Puanların düşmesi doyum sağlanmadığını, yükselmesi ise doyum sağlandığını göstermektedir. Güler (1990: 93) yapmış olduğu araştırmada; 14-32 puan arası iş doyumu için düşük iş doyum, 33-52 puan arası iş doyumu için normal iş doyum ve 53-70 puan arası iş doyumu için ise yüksek iş doyum sağlandığını belirtmektedir. Çalışma kapsamında, Özçifçi ve Koca'nın 2015 yılında çalışmalarında kullanmış olduğu ölçek, üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmadan kullanılmıştır. Ölçeğe verilen cevaplar neticesinde elde edilen verilerin

faktör analizine uyumluluğu Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) değeri (0.897) ile test edilmiş olup ölçeğin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Güvenirlik analizi için kullanılan ve ölçekte yer alan soruların benzerliğini ya da yakınlığını ortaya koyan Cronbach Alpha değeri ise 0.912 bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu çalışmada Allen, N. J. ve Meyer, J. P. ("Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers‟ Commitment and Role Orientation, Academy of Management Journal, (4), 847–858, 1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek, Fatma Yıldırım tarafından 2002 yılında doktora tezi için Türkçeye uyarlanmış olup; geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği, üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan araştırmada kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için güvenirlik analizi gerçekleştirilmiş Cronbach alfa değeri 0.900 olarak hesaplanmıştır.

Yaşam Kalitesi Ölçeği

Bu araştırmada 2010 yılında Eser vd. tarafınca Türkçe'ye çevrimi gerçekleştirilmiş olan DSÖ Yaşam Kalitesi ölçeğinin kısa formu (WHOQOL-BREF) uygulanmıştır. WHOQOL-BREF, biri genel algılanan yaşam kalitesi, diğeri algılanan sağlık durumunun sorgulandığı iki soruyla birlikte toplam 26 soruyu kapsamaktadır. Türkçe geçerlilik çalışmaları sırasında bir ulusal soru eklenmesiyle oluşan WHOQOL-BREF-TR ise 27 sorudan oluşmaktadır. Soruların son 15 gün dikkate alınarak yanıtlanması istenmiştir. İlk iki genel soru dışındaki sorular kullanılarak bedensel, psikolojik, sosyal, çevre ve ulusal çevre alan puanları hesaplanmıştır. Elde edilen verilere faktör analizi uygulanarak, toplanan verilerin ölçek ile uyumu test edilmiş ve 4 alt faktör tespit edilmiştir. Ölçek için sig değerinin (0.000) 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle faktör analizi uygun olarak değerlendirilmiştir. Örneklem yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) testinden yararlanılmış olup ölçek için KMO değerinin 0.911 olduğu hesaplanmıştır. Araştırmada yaşam kalitesi ölçeğine ait Cronbach Alfa güvenirlik değeri 0,930 olarak bulunmuştur.

Tespit edilen alanlara göre soruların içeriği aşağıdaki şekildedir:

Bedensel alan: Gündelik işleri yürütebilme, ilaçlara ve tedaviye bağımlılık, canlılık ve bitkinlik, hareketlilik, ağrı ve rahatsızlık, uyku ve dinlenme ve çalışabilme gücü.

Ruhsal alan: Beden imgesi ve dış görünüş, olumsuz duygular, benlik saygısı, olumlu duygular, maneviyat, din, kişisel inançlar, düşünme, öğrenme, bellek ve dikkatini toplama.

Sosyal alan: Diğer kişilerle ilişkiler, sosyal destek, cinsel yaşam.

Çevre alanı: Maddi kaynaklar, fiziksel güvenlik ve emniyet, sağlık hizmetleri ve sosyal yardım, ulaşılabilirlik ve nitelik, ev ortamı, yeni bilgi ve beceri edinme fırsatı, dinlenme ve boş zaman değerlendirme fırsatları ile bunlara katılabilme, fiziksel çevre (kirlilik, gürültü, trafik, iklim), ulaşım.

Bu alanlara ek olarak, Eser vd. (2010) yapmış olduğu çalışmada ayrı bir alt faktör belirtilen ve sosyal baskıyı ifade eden ulusal çevre alanı, bu çalışma için yapılan analizde alt faktör olarak desteklenmemiştir.

Araştırma ölçeği katılımcılar ile online olarak paylaşılmıştır. Araştırmanın amacı cevaplar temin edilmeden önce katılımcılar ile paylaşılmış olup cevaplar kimlik bilgisi alınmaksızın toplanmıştır. 0-20 puan üzerinden hesaplanan alt alanlarda, puan yükseldikçe yaşam kalitesi de yükselmektedir.

Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Uygulama sırasında elde edilen veriler SPSS programı ile bilgisayara girilmiştir. İstatiksel analizler IBM SPSS 21.0 paket programı ile yapılmıştır. Her değişkenin ölçeği, alt ölçeklerine ayrıştırılmış ve analize hazır hale getirilmiştir. Analizlere geçilmeden önce kullanılması planlanan istatistiksel testler için normallik dağılımı; kolmogorov-smirnov testi, basıklık ve çarpıklık değerleri ile sınanmış ve verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik testlerden faydalanılmıştır.

BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerinin Frekans Dağımları Tablosu

	Kadın	Erkek
Cinsiyet	166(%54.1)	141(%45.9)
Medeni Durum	**N**	**(%)**
Bekar	131	(%42.7)
Evli	176	(%57.3)
Çocuk Sayısı		
Yok	171	(%55.7)
1	94	(%30.6)
2	38	(%12.4)
3	4	(%1.3)
Yaş Grubu		
18-25 yaş	19	(%6.2)
26-30 yaş	72	(%23.5)
31-35 yaş	88	(%28.7)
36-40 yaş	82	(%26.7)
41-50 yaş	43	(%14.0)
50 yaş ve üstü	3	(%1.0)
Sektör Tecrübesi		
0-5 yıl	82	(%26.7)
6-10 yıl	81	(%26.4)
11-15 yıl	79	(%25.7)
16-20 yıl	34	(%11.1)
20 yıldan fazla	31	(%10.1)
Evden Çalışma Süresi (Hafta)		
Evden çalışmıyorum	217	(%70.7)
1 gün çalışıyorum	47	(%15.3)
2 gün çalışıyorum	26	(%8.5)
3 gün çalışıyorum	12	(%3.9)
4 gün çalışıyorum	5	(%1.6)

Tablo 1'de de paylaşıldığı üzere araştırmaya katılan 307 kişinin, 166'sı kadın, 141'i ise erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Bu katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımlarının bekar olanlar 131, evli olanlar 178 kişi olduğu saptanmış olup; sahip oldukları çocuk sayısının kırılımının ise çocuğa sahip olmayanlar 171, 1 çocuğa sahip olanlar 94, 2 çocuğa sahip olanlar 38 ve 3 çocuğa sahip olanlar ise 4 kişi olarak gerçekleştiği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan 307 kişinin yaş grupları; 18-25 yaş arasında olanlar 19, 26-

30 yaş arasında olanlar 72, 31-35 yaş arasında olanlar 88, 36-40 yaş arasında olanlar 82, 41-50 yaş arasında olanlar 43 ve 51 yaş ve üzere olanlar ise 3 kişi olarak dağılım göstermiştir. Katılımcılar sektör tecrübesi değişkeni açısından değerlendirildiğinde; 0-5 yıl tecrübesi olanların sayısı 82, 6-10 yıl arası tecrübesi olanların sayısı 81, 11-15 yıl arası tecrübesi olanların sayısı 79, 16-20 yıl arası tecrübesi olanların sayısı 34 ve 20 yıldan fazla tecrübesi olan katılımcı sayısının 31 olduğu tespit edilmiştir.

Evden çalışma gün sayısı açısından değerlendirildiğinde ise katılımcılardan 217 tanesinin haftanın tüm günleri ofisten çalıştığı, haftanın 1 günü evden çalışanların sayısının 47, haftanın 2 günü evden çalışanların sayısının 26, haftanın 3 günü evden çalışanların sayısının 12, haftanın 4 günü evden çalışanların sayısının ise 5 kişi olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Katılımcıların İş Doyumu Seviyelerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından Farklılık Testleri Sonuçları

	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS.	F	P
Cinsiyet	Kadın	166	49.06	10.39	.143	.384
	Erkek	141	50.06	9.62		
Medeni Durum	Bekar	131	49.31	11.02	1.755	.755
	Evli	176	49.67	9.27		
Çocuk Sayısı	Çocuk yok (a)	171	48.64	10.22	1.347	.259
	1 (b)	94	50.95	10.41		
	2 (c)	38	49.44	8.29		
	3 (d)	4	54.00	4.32		
Yaş	18-25 yaş arasında (a)	19	46.31	11.69	.579	.716
	26-30 yaş arasında (b)	72	49.63	10.17		
	31-35 yaş arasında (c)	88	49.19	10.39		
	36-40 yaş arasında (d)	82	50.45	9.46		
	41-50 yaş arasında (e)	43	49.79	9.41		
	51 yaş ve üstü (f)	3	47.33	13.86		
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl (a)	82	48.96	10.45	.291	.884
	6-10 yıl arası (b)	81	49.41	10.99		
	11-15 yıl arası (c)	79	50.18	9.27		
	16-10 yıl arası (d)	34	48.64	10.63		
	20 yıldan fazla (e)	31	50.51	7.68		

Tablo 2 incelendiğinde; cinsiyet grupları (P= 0.384), medeni durum grupları (P= P= 0.755), sahip olunan çocuk sayısı grupları (P= 0.259), yaş grupları (P= 0.716) ve

sektör tecrübesi grupları (P= 0.884) arasında iş doyumu açısından P>.05 düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmadığı gözlemlenmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından Farklılık Testleri Sonuçları

	Gruplar	N	X̄	SS.	F	P
Cinsiyet	Kadın	166	72.13	12.93	.368	.120
	Erkek	141	74.45	13.02		
Medeni Durum	Bekar	131	71.46	13.26	1.755	.755
	Evli	176	74.49	12.69		
Çocuk Sayısı	Çocuk yok (a)	171	71.43	12.90	3.194	.024
	1 (b)	94	76.29	13.45		
	2 (c)	38	72.86	11.36		
	3 (d)	4	79.25	9.53		
Yaş	18-25 yaş arasında (a)	19	70.57	11.55	1.516	.185
	26-30 yaş arasında (b)	72	72.47	12.81		
	31-35 yaş arasında (c)	88	72.23	13.20		
	36-40 yaş arasında (d)	82	74.41	12.92		
	41-50 yaş arasında (e)	43	76.16	12.98		
	51 yaş ve üstü (f)	3	60.00	18.08		
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl (a)	82	71.92	12.65	.336	.854
	6-10 yıl arası (b)	81	73.18	13.52		
	11-15 yıl arası (c)	79	73.68	13.31		
	16-10 yıl arası (d)	34	73.94	13.73		
	20 yıldan fazla (e)	31	74.58	11.36		

Tablo 3'e göre; cinsiyet grupları (P= 0.120), medeni durum grupları (P= 0.755), yaş grupları (P= 0.185) ve sektör tecrübesi grupları (P= 0.854) arasında örgütsel bağlılık açısından P>.05 düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Sahip olunan çocuk sayısı grupları arasında ise örgütsel bağlılık açısından P<.05 düzeyinde (P= 0.005) istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Çocuğu olmayan katılımcıların oluşturduğu grup (X=71.43), 1 çocuğa sahip olanlar (X=76.29), 2 çocuğa sahip olanlar (X=72.86), 2 çocuğa sahip olanlar ise (X=72.86) seviyesinde ortalama puan almıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Yaşam Kalitesi Seviyelerinin Sosyodemografik Değişkenler Açısından Farklılık Testleri Sonuçları

	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS.	F	P
Cinsiyet	Kadın	166	76.26	10.95	.001	.349
	Erkek	141	77.44	11.08		
Medeni Durum	Bekar	131	77.13	11.63	.830	.652
	Evli	176	76.56	10.54		
Çocuk Sayısı	Çocuk yok (a)	171	75.64	12.17	1.626	.183
	1 (b)	94	78.56	8.97		
	2 (c)	38	77.92	9.62		
	3 (d)	4	74.50	11.12		
Yaş	18-25 yaş arasında (a)	19	78.68	10.66	.665	.650
	26-30 yaş arasında (b)	72	75.75	12.05		
	31-35 yaş arasında (c)	88	77.02	11.10		
	36-40 yaş arasında (d)	82	75.39	11.46		
	41-50 yaş arasında (e)	43	77.51	8.12		
	51 yaş ve üstü (f)	3	85.33	9.81		
Sektör Tecrübesi	0-5 yıl (a)	82	75.70	12.05	1.676	.155
	6-10 yıl arası (b)	81	78.58	10.61		
	11-15 yıl arası (c)	79	76.41	11.06		
	16-10 yıl arası (d)	34	74.00	10.45		
	20 yıldan fazla (e)	31	79.16	8.83		

Tablo 4'e göre; cinsiyet grupları (P= 0.349), medeni durum grupları (P= 0.652), sahip olunan çocuk sayısı grupları (P= 0.183), yaş grupları (P= 0.650) ve sektör tecrübesi grupları (P= 0.155) arasında yaşam kalitesi açısından P>.05 düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Seviyelerinin Evden Çalışma Gün Sayısı Grupları Açısından Farklılık Testleri Analizi

	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS.	F	P
İş Doyumu	Evden çalışmıyorum (a)	217	48.66	9.00	3.852	.005
	1 gün çalışıyorum (b)	47	52.80	11.14		
	2 gün çalışıyorum (c)	26	52.65	13.03		
	3 gün çalışıyorum (d)	12	49.83	11.86		
	4 gün çalışıyorum (e)	5	38.80	9.23		
Örgütsel Bağlılık	Evden çalışmıyorum (a)	217	73.78	11.39	.704	.589
	1 gün çalışıyorum (b)	47	72.34	15.42		
	2 gün çalışıyorum (c)	26	72.19	17.35		
	3 gün çalışıyorum (d)	12	71.41	16.78		
	4 gün çalışıyorum (e)	5	65.40	20.40		
Yaşam Kalitesi	Evden çalışmıyorum (a)	217	76.85	10.59	3.588	.007
	1 gün çalışıyorum (b)	47	79.59	9.59		
	2 gün çalışıyorum (c)	26	77.03	9.48		
	3 gün çalışıyorum (d)	12	69.00	16.39		
	4 gün çalışıyorum (e)	5	66.00	20.80		

Tablo 5 incelendiğinde, evden çalışma gün sayısı grupları arasında iş doyumu açısından P<.05 düzeyinde (P= 0.005) istatistiksel anlamlı farklılık bulunduğu gözlemlenmektedir. Bu farkın niteliğini belirlemek amacıyla gruplarının iş doyumu ölçeği ortalama puanlarına bakılmıştır. Grupların aldıkları puanların ortalamasının, evden çalışmayanlarda (X=48.66), 1 gün çalışanlarda (X=52.80), 2 gün çalışanlarda (X=52.65), 3 gün çalışanlarda (X=49.83) ve 4 gün çalışanlarda (X=38.80) olduğu belirlenmiştir.

Benzer şekilde, evden çalışma gün sayısı grupları arasında yaşam kalitesi açısından da P<.05 düzeyinde (P= 0.005) istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Grupların yaşam kalitesi ölçeğinden almış oldukları ortalama puanlara bakılmış olup; evden çalışmayanların (X=76.85), 1 gün çalışanların (X=79.59), 2 gün çalışanların (X=77.03), 3 gün çalışanların (X=69.00) ve 4 gün çalışanların (X=66.00) olduğu gözlenmiştir.

Buna karşın, evden çalışma gün sayısı grupları (P=0.589) arasında örgütsel bağlılık açısından P>.05 düzeyinde istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 6. Evden Çalışan Katılımcıların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Seviyelerinin Evden Çalışma Yoğunluğu Grupları Açısından Farklılık Testleri Analizi

	Evden Çalışma Yoğunluğu (x/hafta)	N	$\bar{X}$	SS	F	P
İş Doyumu	1-2 gün	73	52,74	10,84	4,38	0,039
	3-4 gün	17	46,59	11,24		
Örgütsel Bağlılık	1-2 gün	73	72,29	17,03	0,33	0,570
	3-4 gün	17	69,65	17,86		
Yaşam Kalitesi	1-2 gün	73	78,68	10,03	10,74	0,001
	3-4 gün	17	68,12	18,32		

Tablo 6'ya bakıldığında evden haftada 1-2 gün çalışan ve evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılar arasında iş doyumu açısından P<.05 düzeyinde (P= 0.039) istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farkın niteliğini belirlemek amacıyla gruplarının iş doyumu ölçeği ortalama puanlarına bakılmıştır. Grupların aldıkları puanların ortalamasının, evden haftada 1-2 gün çalışanlarda (X=52.74), evden haftada 3-4 gün çalışanlarda ise (X=46.59) olduğu belirlenmiştir.

Benzer şekilde evden haftada 1-2 gün çalışan ve evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılar arasında yaşam kalitesi açısında da P<.05 düzeyinde (P= 0.001) istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır. Katılımcıların aldıkları puanların ortalamasının; evden yoğunluklu olarak evden çalışan katılımcılarda (haftada 3-4 gün) (X=68.12), az yoğunluklu olarak evden çalışanlar katılımcılarda (haftada 1-2 gün) ise (X=78.68) olduğu tespit edilmiştir.

Evden haftada 1-2 gün çalışan ve evden haftada 3-4 gün çalışan katılımcılar arasında örgütsel bağlılık açısından ise P>.05 düzeyinde (P= 0.570) istatistiksel anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesi Puanlarının Korelasyon Analizi

		1	2	3
Örgütsel bağlılık	Pearson Korelasyon	1		
	Önem Değeri			
	N	307		
İş Doyumu	Pearson Korelasyon	.226*	1	
	Önem Değeri	.000		
	N	307	307	
Yaşam Kalitesi	Pearson Korelasyon	.675*	.186*	1
	Önem Değeri	.000	.001	
	N	307	307	307

*. P<0.01.

Tablo 7'ye bakıldığında; örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında istatistiksel anlamlı (p<.01, r=.226) pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer istatiksel anlamlı (p<.01, r=.675) pozitif ilişki örgütsel bağlılık ile yaşam kalitesi arasında ve iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında (*p*<.01, r=.186) da tespit edilmiştir.

BÖLÜM 5. SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç

Sonuç olarak, evden çalışma gün sayısı grupları arasında iş doyumu ve yaşam kalitesi açısından istatistiksel anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya ek olarak, sahip olunan çocuk sayısı grupları arasında örgütsel bağlılık açısından istatistiksel anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Evden çalışma yoğunluğu grupları arasında iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi açısından istatiksel anlamlı farklılık olup olmadığı incelendiğinde ise haftada 1-2 gün evden çalışanlar (az yoğun) ve haftada 3-4 gün evden çalışanlar (çok yoğun) arasında iş doyumu ve yaşam kalitesi açısından anlamlı farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma değişkenlerinin birbiriyle olan ilişkilerinin tespitine yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda; bağlılık ile iş doyumu, örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi ve iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında anlamlı pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Çalışmanın araştırma soruları ve hipotezlere ilişkin değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 1: İş doyumu, sosyodemografik değişkenler açısından istatiksel anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Hipotez 1.a: İş doyumu, cinsiyet grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez1.b: İş doyumu, yaş grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 1.c: İş doyumu, medeni durum grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 1.d: İş doyumu, sahip olunan çocuk sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 1.e: İş doyumu, sektör tecrübesi grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 2: Örgütsel bağlılık sosyodemografik değişkenler açısından istatiksel anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Hipotez 2.a: Örgütsel bağlılık, cinsiyet grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 2.b: Örgütsel bağlılık, yaş grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 2.c: Örgütsel bağlılık, medeni durum grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 2.d: Örgütsel bağlılık, sahip olunan çocuk sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmiştir).

Hipotez 2.e: Örgütsel bağlılık, sektör tecrübesi grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 3: Yaşam kalitesi sosyodemografik değişkenler açısından istatiksel anlamlı şekilde farklılık göstermektedir.

Hipotez 3.a: Yaşam kalitesi, cinsiyet grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 3.b: Yaşam kalitesi, yaş grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 3.c: Yaşam kalitesi, medeni durum grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 3.d: Yaşam kalitesi, sahip olunan çocuk sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 3.e: Yaşam kalitesi, sektör tecrübesi grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 4: Araştırma değişkenleri, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 4.a: İş doyumu, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmiştir).

Hipotez 4.b: Örgütsel bağlılık, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 4.c: Yaşam kalitesi, evden çalışma gün sayısı grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmiştir).

Hipotez 5: Evden çalışan işgörenlerde araştırma değişkenleri, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir.

Hipotez 5.a: Evden çalışan işgörenlerde iş doyumu, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmiştir).

Hipotez 5.b: Evden çalışan işgörenlerde örgütsel bağlılık, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmemiştir).

Hipotez 5.c: Evden çalışan işgörenlerde yaşam kalitesi, evden çalışma yoğunluğu grubu açısından istatiksel anlamlı farklılık göstermektedir (Desteklenmiştir).

Hipotez 6: Örgütsel bağlılık ve iş doyumu birbiri ile istatiksel olarak anlamlı ilişkilidir (Tespit edilen pozitif ilişki ile desteklenmiştir)**.**

Hipotez 7: Örgütsel bağlılık ve yaşam kalitesi birbiri ile istatiksel olarak anlamlı ilişkilidir (Tespit edilen pozitif ilişki ile desteklenmiştir)**.**

Hipotez 8: İş doyumu ve yaşam kalitesi birbiri ile istatiksel olarak anlamlı ilişkilidir (Tespit edilen pozitif ilişki ile desteklenmiştir)**.**

Tartışma

İş doyumu

Yapılan bu araştırmada; cinsiyet, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, yaş ve sektör tecrübesi grupları arasında iş doyumu açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu yönüyle bu çalışma; cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlerin iş doyumu üzerinde farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşan Avşaroğlu vd. (2005), Ünal vd. (2001), Sünter vd. (2006) çalışmaları ile benzeşmemektedir.

Örgütsel Bağlılık

Yapılan bu araştırmada; cinsiyet, medeni durum, yaş ve sektör tecrübesi grupları arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Buna karşın,

sahip olunan çocuk sayısı grupları arasında örgütsel bağlılık açısından anlamlı farklılık saptanmıştır.

Bu sonuçlar, Özutku tarafından 2008 yılında Türk Silahlı Kuvvetleri bünyesinde faaliyet gösteren bir fabrika çalışanları arasında yapılan araştırma ile örgütsel bağlılık düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemesi yönüyle benzeşmektedir.

Yaşam Kalitesi

Yaş ve medeni durum gibi demografik değişkenlerin yaşam kalitesi üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşan birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalar arasında yer alan Avcı ve Pala'nın 2004 yılında yapmış olduğu bir çalışmada tıp fakültesi araştırma görevlileri arasında evlilerdeki yaşam kalitesini daha yüksek olduğuna, Musaoğlu'nun 2008 yılında yapmış olduğu diğer bir çalışmada ise erkeklerin kadınlara kıyasla daha yüksek yaşam kalitesine sahip olduğuna yönelik bulgulara bu çalışmada ulaşılamamıştır. Banka çalışanları arasında yapılan bu araştırmada; cinsiyet ve medeni duruma ek olarak, çocuk sayısı, yaş ve sektör tecrübesi grupları arasında da yaşam kalitesi açısından anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Evden Çalışma Durumu ve Yoğunluğu

Yapılan bu araştırmada; iş doyumu ve yaşam kalitesi açısından gerek evden çalışan ve evden çalışmayanlar arasında gerekse de evden haftada 1-2 gün çalışan ve evden haftada 3-4 gün çalışanlar arasında istatiksel anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar, evden çalışmanın iş doyumu ve yaşam kalitesini arttırdığına yönelik sonuçlara ulaşan Golden ve Veiga (2005), Virick vd. (2010), Fonner ve Roloff (2010), Sell ve Jacobs (1994), Hornung ve Glaser (2009) ve Henke vd. (2015) çalışmaları ile benzeşmektedir. Buna ek olarak; Golden ve Veiga (2005) ile Virick vd. (2010) çalışma sonuçlarında vurguladığı evden çalışma ile iş doyumu ve yaşam kalitesi açısından eğrisel ters U ilişki (evden çalışmanın belirli bir süreye kadar bu değişkenlerdeki seviyeyi arttırdığını, daha yoğun evden çalışma sürelerinde ise bu değişkenlerdeki seviyelerin azalmaya başlaması) bu çalışmada da gözlemlenmiştir.

Korelasyon analizi

İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında, iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında ve örgütsel bağlılık ile yaşam kalitesi arasında tespit edilen istatiksel anlamlı pozitif ilişkiler ile araştırma değişkenlerinin birbirleri ile pozitif korelasyon içerisinde oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- Evden çalışma durumunun araştırma değişkenleri açısından farklılıklar gösterebileceği varsayımı ile, yeni yapılacak araştırmalarda bu değişkenlerin farklı sosyodemografik ve ayırıcı özellikler ile yeniden gerçekleştirilmesi araştırmanın güvenilirlik ve geçerlilik seviyesini arttıracaktır.
- Araştırmanın çalışma grubunu evden çalışan ve çalışmayan banka işgörenleri oluşturmaktadır. Gerçekleştirilecek olan yeni araştırmalarda farklı iki grubun karşılaştırılması varolan durumu daha geçerli belirlenmesine katkı sunabilir.
- Yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında, örgütsel bağlılık ile yaşam kalitesi arasında ve iş doyumu ile yaşam kalitesi arasında istatistiksel anlamlı pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum birbirleri ile ilişkili olan bu değişkenlerden birinin olası olumsuzluğunda değişkenlerin beraberce düşünülüp analiz edilmesinin faydalı olabileceğini göstermektedir.
- Araştırmada sosyodemografik değişkenler kullanılarak gerçekleştirilen farklılık testleri sonuçlarının, insan kaynaklarının verimliliği ve yaşam kalitesini arttırması için kullanılması beklenmektedir.

EK'LER

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız?

() 18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-50 () 51+

2. Cinsiyetiniz?

() Kadın () Erkek

3. Medeni durumunuz?

() Bekar () Evli

4. Kaç çocuğunuz var?

() Yok () 1 () 2 () 3 () 4 ve üzeri

5. Sektördeki toplam çalışma süreniz?

() 0-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21-25 Yıl

6. Haftanın bazı günleri evden çalışıyorsanız, ortalamada haftada kaç gün evden çalıştığınız bilgisi?

() Evden Çalışmıyorum () 1 () 2 () 3 () 4 () 5

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bu ölçek iş doyumu seviyenize ilişkin değerlendirmenizi ölçmektedir. Lütfen her soruyu okuyunuz, duygularınızı değerlendiriniz ve her bir sorunun ölçeğinde size en uygun olan yanıtı seçiniz.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum

1. () Şu an çalıştığım iş beni tatmin ediyor.

2. () Aldığım maaş beni tatmin ediyor.

3. () İşimi yaparken edindiğim kişisel gelişim beni tatmin ediyor.

4. () İşyerinde görüştüğüm ve çalıştığım insanlardan memnunum.

5. () İşyerinde gördüğüm saygı ve adil davranışlar beni memnun ediyor.

6. () İşimi yaparken zaman harcamaya değer başarılar elde edeceğimi düşünüyorum.

7. () İşyerinde farklı insanlar tanıma şansı elde ediyorum.

8. () Üstlerimden gördüğüm destek ve yönlendirmelerden memnunum.

9. () İşime gösterdiğim katkı karşılığında aldığım ücretten memnunum.

10. () İşimde bağımsız olarak düşünebilir ve hareket edebilirim.

11. () Çalıştığım kurumun geleceğim açısından güvenli bir yer olduğunu düşünüyorum.

12. () İşimde başka insanlara yardım etme şansı benş mutlu ediyor.

13. () İşimdeki zorluk derecesi beni tatmin ediyor.

14. () İşimde bana gösterilen amirlik seviyesinden memnunum.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Bu ölçek örgütsel bağlılık seviyenize ilişkin değerlendirmenizi ölçmektedir. Lütfen her soruyu okuyunuz, duygularınızı değerlendiriniz ve her bir sorunun ölçeğinde size en uygun olan yanıtı seçiniz.

1 Kesinlikle Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Kesinlikle Katılıyorum

1. () Kariyerimin bundan sonraki bölümünü bu şirkette geçirmekten çok mutlu olurum.

2. () Şirketimi burada çalışmayan insanlarla konuşmaktan hoşlanırım.

3. () Şirketimdeki sorunları kendi sorunlarımmış gibi hissederim.

4. () Bu şirkete duyduğum bağlılığı, bir başka şirkete de kolayca duyabileceğimi sanıyorum.

5. () Şirketimde, kendimi, “ailemin bir parçası” gibi hissetmiyorum.

6. () Bu şirketle aramda duygusal bir bağ hissetmiyorum.

7. () Bu şirketin benim için çok önemli, kişisel bir anlamı var.

8. () Şirketime karşı güçlü bir ait olma duygusu hissetmiyorum.

9. () Başka bir iş bulmadan şu anki şirketimden ayrılırsam, ortaya çıkacak sorunlar beni korkutmaz.

10. () Şirketimden ayrılmayı istiyor olsam bile, hemen şimdi ayrılmak benim için çok zor olur.

11. () Şimdi şirketimi bırakmaya karar verirsem, hayatımda pek çok şey aksar.

12. () Şu anda şirketimin bırakmak, bana çok pahalıya mal olmaz.

13. () Bu şirkette çalışmaya devam etmeyi hem istiyorum, hem de burada çalışmaya mecburum.

14. () Bu şirketten ayrılmayı düşünebilmek için mevcut seçeneklerin çok sınırlı olduğu kanısındayım.

15. () Bu şirketten ayrılmayı göze alamamamın en ciddi nedenlerinden biri, uygun seçeneklerin olmamasıdır.

16. () Bu şirkette devam etmemin başlıca nedenlerinden biri, şirketten ayrılmanın önemli kişisel fedakârlıklar gerektirecek olmasıdır. Başka bir şirkete burada sahip olduğum olanakların tümünü sağlamayabilir.

17. () Günümüzde insanların çalıştıkları şirketleri çok sık değiştirdiklerini düşünüyorum.

18. () Bir insanın çalıştığı şirkete daima sadık kalması gerektiğine inanmıyorum.

19. () Sürekli şirket değiştirmek bana hiç de ahlak dışı görünmüyor.

20. () Bu şirkette çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, sadakatin önemli olduğuna inanmam ve bundan dolayı kalmak için ahlaki bir sorumluluk duymamdır.

21. () Başka bir şirketten daha iyi bir iş teklifi alsam bile, buradan ayrılmamın doğru olmayacağını düşünürüm.

22. () Bana bir şirkete sadık kalmanın önemli olduğu öğretilmiştir.

23. () İnsanların çalışma yaşamlarının büyük bir bölümünü aynı şirkette geçirdikleri günlerde her şey daha iyiydi.

24. () Bir şirkete aşırı bağla olmanın artık akıllıca olduğunu sanmıyorum.

YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ (WHOQOL-BREF)

Bu ölçek yaşam kalitesi seviyenize ilişkin değerlendirmenizi ölçmektedir. Lütfen her soruyu okuyunuz, duygularınızı değerlendiriniz ve her bir sorunun ölçeğinde size en uygun olan yanıtı seçiniz.

1 Hiç	2 Çok az	3 Orta derecede	4 Çokça	5 Aşırı derecede

1. () Ağrılarınızın yapmanız gerekenleri ne kadar engellediğini düşünüyorsunuz? (F1.4)

2. () Günlük uğraşlarınızı yürütebilmek için herhangi bir tıbbi tedaviye ne kadar ihtiyaç duyuyorsunuz? (F11.3)

3. () Yaşamaktan ne kadar keyif alırsınız? (F4.1)

4. () Yaşamınızı ne ölçüde anlamlı buluyorsunuz? (F24.2)

5. () Dikkatinizi toplamada ne kadar başarılısınız? (F5.3)

6. () Günlük yaşamınızda kendinizi ne kadar güvende hissediyorsunuz? (F16.1)

7. () Fiziksel çevreniz ne ölçüde sağlıklıdır? (F22.1)

1 Hiç	2 Çok az	3 Orta derecede	4 Çokça	5 Tamamen

8. () Günlük yaşamı sürdürmek için yeterli gücünüz kuvvetiniz var mı? (F2.1)

9. () Bedensel görünüşünüzü kabullenir misiniz? (F7.1)

10. () İhtiyaçlarınızı karşılamaya yeterli paranız var mı? (F18.1)

11. () Günlük yaşamınızda size gerekli bilgi ve haberlere ne ölçüde ulaşıyorsunuz? (F20.1)

12. () Boş zamanları değerlendirme uğraşları için ne ölçüde fırsatınız olur? (F21.1)

13. Bedensel hareketlilik (etrafta dolaşabilme, bir yerlere gidebilme) beceriniz nasıldır? (F9.1)

(1) Çok kötü (2) Biraz kötü (3) Ne iyi, ne kötü (4) Oldukça iyi (5) Çok iyi

1 Hiç hoşnut değil	2 Çok az hoşnut	3 Ne hoşnut, ne değil	4 Epeyce hoşnut	5 Çok hoşnut

14. () Uykunuzdan ne kadar hoşnutsunuz? (F13.3)

15. () Günlük uğraşlarınızı yürütebilme becerinizden ne kadar hoşnutsunuz? (F10.3)

16. () İş görme kapasitenizden ne kadar hoşnutsunuz? (F12.4)

17. () Kendinizden ne kadar hoşnutsunuz? (F6.3)

18. () Aileniz dışındaki kişilerle ilişkinizden ne kadar hoşnutsunuz? (F13.3)

19. () Cinsel yaşamınızdan ne kadar hoşnutsunuz? (F15.3)

20. () Arkadaşlarınızın desteğinden ne kadar hoşnutsunuz? (F14.4)

21. () Yaşadığınız evin koşullarından ne kadar hoşnutsunuz? (F17.3)

22. () Sağlık hizmetlerine ulaşma koşullarınızdan ne kadar hoşnutsunuz? (F19.3)

23. () Ulaşım olanaklarından ne kadar hoşnutsunuz? (F23.3)

24. Ne sıklıkta hüzün, ümitsizlik, bunaltı, çökkünlük gibi duygulara kapılırsınız? (F8.1)

(1) Hiçbir zaman (2) Nadiren (3) Ara sıra (4) Çoğunlukla (5) Her zaman

25. Yaşamınızda size yakın kişilerle (eş, iş arkadaşları, akraba) ilişkilerinizde baskı ve kontrolle ilgili zorluklarınız ne ölçüdedir? (U)

(1) Hiç (2) Çok az (3) Orta derecede (4) Çokça (5) Aşırı derecede

KAYNAKÇA

Abdurrahman, G., Şener, Ü., Karabacak, H., & Kağan, Ü. Ç. O. K. (2011). Kadın ve erkek genç erişkinler arasında fiziksel aktivite ve yaşam kalitesi farklılıklarının araştırılması. *Kocatepe Tıp Dergisi*, *12*(3), 145-150.

Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of nursing management*, *18*(5), 582-591.

Akgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, Ö. B. B. K., Altınsoy, S., & Sivrioğlu, Y. (2005). Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları. *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics-Law and History*, *13*(2), 86-96.

Akın, A. & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, *51*(51), 353-370.

Akıncı Z., (2002), "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 4.

Aktay, D. D., (2010), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir uygulama, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Organizational socialization tactics: A longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation. *Academy of management journal*, *33*(4), 847-858.

Alonso, J., Ferrer, M., Gandek, B., Ware, J. E., Aaronson, N. K., Mosconi, P., ... & Leplège, A. (2004). Health-related quality of life associated with chronic conditions in eight countries: results from the International Quality of Life Assessment (IQOLA) Project. *Quality of life research*, *13*(2), 283-298.

Argon, T., & Köstereliođlu, M. A. (2009). Üniversite öğrencilerinin Üniversite yaşam kalitesi ve fakülte kültürüne ilişkin algıları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(30), 43-61.

Arnold, R., Ranchor, A. V., Sanderman, R., Kempen, G. I. J. M., Ormel, J., &

Suurmeijer, T. P. B. M. (2004). The relative contribution of domains of quality of life to overall quality of life for different chronic diseases. *Quality of life Research*, *13*(5), 883-896.

Arslan Yürümezoğlu, H.(2012). *Kanıta dayalı hemşirelik yönetimi uygulamalarının hemşire iş doyumu örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Doctoral dissertation, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Aslan, Ö., & Akbayrak, N. (2002). Hemşirelerde iş doyumu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, *6*(2), 29-35.

Avcı, K, & Pala, K. (2004). Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesinde çalışan araştırma görevlisi ve uzman doktorların yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, *30*(2), 81-85.

Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.

Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, *7*(2004), 1-30.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınları.

Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, *17*(1), 32-45.

Behlül, S. (2015). *Sağlık çalışanlarının iş doyumunun ve yaşam kalitesinin değerlendirilmesi: istanbul ili örneği* (Master's thesis, İstanbul Bilim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.).

Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: Geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, *11*(22), 66-77.

Bilir, N., Özcebe, H., Vaizoğlu, S. A., Aslan, D., Subaşı, N., & Telatar, T. G. (2005). Van ilinde 15 yaş üzeri erkeklerde SF-36 ile yaşam kalitesinin değerlendirilmesi. *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, *25*(5), 663-668.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., and Ying, Z. J., "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Expirement", *The Quarterly Journal of Economics* (2013), ss. 165-218.

Bloom, Nicholas, and John Van Reenen, "Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries", *The Quarterly Journal of Economics*, 122(2007), 1352-1408.

Blunden, R. (1988). Quality of life in persons with disabilities: issues in the development of services. *Quality of life for handicapped people*, 37-55.

Borowiak, E., & Kostka, T. (2004). Predictors of quality of life in older people living at home and in institutions. *Aging clinical and experimental research*, *16*(3), 212-220.

Boylu, A. A., & Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi ve göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, *8*(15), 137-150.

Bryła, M., Burzyńska, M., & Maniecka-Bryła, I. (2013). Self-rated quality of life of city-dwelling elderly people benefitting from social help: results of a cross-sectional study. *Health and quality of life outcomes*, *11*(1), 181.

Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *15*(1), 5-34.

Chuo, C. Y., Fu, Y. C., Chien, S. H., Lin, G. T., & Wang, G. J. (2003). Management strategy for unicameral bone cyst. *The Kaohsiung journal of medical sciences*, *19*(6), 289-294.

Cummins, R. O., Chamberlain, D. A., Abramson, N. S., Allen, M., Baskett, P. J., Becker, L., ... & Eisenberg, M. S. (1991). Recommended guidelines for uniform reporting of data from out-of-hospital cardiac arrest: the Utstein Style. A statement for health professionals from a task force of the American Heart Association, the European Resuscitation Council, the Heart and Stroke Foundation of Canada, and the Australian Resuscitation Council. *Circulation*, *84*(2), 960-975.

Currivan, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human resource management review*, *9(4)*, 495-524.

Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (25)*, 61-70.

Çimen, M., & Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *5*(4).

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları: Pegem Akademi.

Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, *6*(2).

Çömezoğlu, E. (2007). Ebelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin analizi.

Datta, D., Datta, P. P., & Majumdar, K. K. (2015). Association of quality of life of urban elderly with socio-demographic factors. *International Journal of Medicine and Public Health*, *5*(4).

Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 179-194.

Demirel, Y., & Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 163-178.

Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *50*(03).

Doğan, S., & Kılıç, A. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29).

dos Santos Tavares, D. M., Fernandes Bolina, A., Aparecida Dias, F., dos Santos Ferreira, P. C., & José Haas, V. (2014). Quality of life of elderly. Comparison between urban and rural areas. *Investigación y Educación en Enfermería*, *32*(3), 401-413.

Dover, G. A., & Riley, R. (1977). Inferences from genetical evidence on the course of meiotic chromosome pairing in plants. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. B, Biological Sciences*, *277*(955), 313-326.

Durmuş, S., & Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, *29*(2), 139-146.

Dülger Türkoğlu, H., Bölen, F., Baran, P. K., & Marans, R. W. (2009). İstanbul'da yaşam kalitesinin ölçülmesi. *İTÜDERGİSİ/a*, *7*(2).

Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*(2), 237-254.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, *75*(1), 51.

Eren, A. T. (2008). Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.

Eser, S., Saatli, G., Eser, E., Baydur, H., & Fıdaner, C. (2010). Yaşlılar için dünya sağlık örgütü yaşam kalitesi modülü WHOQOL-OLD: Türkiye alan çalışması Türkçe sürüm geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları. *Turk Psikiyatri Dergisi*, *21*(1).

Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations, rev*. Simon and Schuster.

Eva, G., Elisa, M., Piera, B., Lyrakos, D. G., & Luca, R. (2015). Quality of life in the third age: a research on risk and protective factors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *187*, 217-222.

Evans, S., Huxley, P., Gately, C., Webber, M., Mears, A., Pajak, S., ... & Katona, C. (2006). Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. *The British Journal of Psychiatry*, *188*(1), 75-80.

Fallowfield, L. (1990). What is quality of life. *London: Souvenir*, 54-7.

Ferrans, C. E. (1990). Development of a quality of life index for patients with cancer. In *Oncology nursing forum* (Vol. 17, No. 3 Suppl, pp. 15-9).

Fonner, K.L., Roloff, M.E. (2010) Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are official-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research,* Vol. 38(4), 336-361.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn- out. *Journal of social issues*, *30*(1), 159-165.

Gabriel, Z., & Bowling, A. (2004). Quality of life from the perspectives of older people. *Ageing & Society*, *24*(5), 675-691.

Gemlik, N., Şişman, F.A. ve Sığrı, Ü. (2010), The Relationship Between Burnout and Organizational Commitment Among Health Sector Staff in Turkey, Journal of Global Strategic Management, 8, 137-149.

Gerçek, M., Elmas Atay, S., Dündar, G. 2015. Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), ss. 67-86.

Golden,T. D. & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management 31*(2), 201-318.

Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, *34*(2), 244-265.

Göçgeldi, E., Babayiğit, M. A., Hassoy, H., Açıkel, C. H., Taşçı, İ., & Ceylan, S. (2008). Hipertansiyon tanısı almış hastaların algıladıkları yaşam kalitesi düzeyinin ve etki eden faktörlerin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, *50*(3), 172-179.

Güler, M. (1990). "Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi". (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Gülseren, L., Hekimsoy, Z., Gülseren, Ş., Bodur, Z., & Kültür, S. (2001). Diabetes mellituslu hastalarda depresyon anksiyete, yaşam kalitesi ve yetiyitimi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, *12*(2), 89-98.

Günay, G., Demiralay, T., 2016. Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi, *Elekstronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), ss. 917-935.

Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

Harris, A., & Chapman, C. (2002). Leadership in schools facing challenging circumstances. *Management in Education*, *16*(1), 10-13.

Henke, R.M., Benevent, R., Schulte, P., Rinehart, C., Crighton, K. A., Corcoran, M. (2015). The effects of telecommuting intensity on employee health. *American Journal of Health Promotion, 30*(8), 604-612.

Hoppock, R. (1935). Job satisfaction.

Hornung, S., Glaser, J., (2009). Home-based telecommuting and quality of life: Further evidence on an employee-oriented human resource practive. *Psycholigical Reports*, *104*, 395-402.

https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/1193/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Haziran_2019.pdf

Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. *Handbook of psychology*, 255-276.

Inanc, E. E., & Ozdilek, E. (2015). Relationship between the organizational commitment and job satisfaction of academic staff in Turkey. *International Organization for Research and Development*, *12*.

Janicki, M. P. (1997). Quality of life for older persons with mental retardation. *Quality of life: Applications for persons with disabilities*, 105-116.

Jia, T. W., Utzinger, J., Deng, Y., Yang, K., Li, Y. Y., Zhu, J. H., ... & Zhou, X. N. (2011). Quantifying quality of life and disability of patients with advanced schistosomiasis japonica. *PLoS neglected tropical diseases*, *5*(2), 966.

Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel Ve Devlet Okullarinda Öğretmenlerin Beklentilerinin Iş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, *2*(1), 3-14.

Karasar, N. (2011). Bilimsel arasjtirma yöntemi (22. bs). *Ankara: Nobel yayin dagitim*.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 100-119.

Khan, A. R., & Tahir, I. (2014). Influence of Social Factors to the Quality of Life of the Elderly in Malaysia. *Open Medicine Journal*, *1*(1).

Kılıç, R., & Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma.

Klassen, A., Jenkinson, C., Fitzpatrick, R., & Goodacre, T. (1996). Patients' health related quality of life before and after aesthetic surgery. *British journal of plastic surgery*, *49*(7), 433-438.

Koçoğlu, D., & Akın, B. (2009). Sosyoekonomik eşitsizliklerin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve yaşam kalitesi ile ilişkisi.

Kök, S. B., & Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma.

Kurland, N. B. and Bailey, D. A. (1999) Telework: The Advantages and Challanges of

Working Here, There, Anywhere, and Anytime, *Organizationl Dynamics*, Autumn 1999, ss. 53-68.

Kurt, S., & Unsar, S. (2011). Assessment of symptom control in patients with cancer in Northwestern Turkey. *European journal of oncology nursing*, *15*(2), 137-144.

Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2006). The effect of training in verbal self-guidance on the self-efficacy and performance of Native North Americans in the selection interview. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(3), 516-523.

Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T. D. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism management*, *30*(6), 890-899.

Lupton, P. and Hayes, B. (2000) Teleworking: The Perception-Reality Gap, *Facilities*, vol.18, no 7-8, ss. 323-327.

Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and psychological measurement*, 52(4), 813-824.

Mateyka, Petr J., Melinie Rapino, and Liana Christin Landivar, "Home-Based Workers in the United States: 2010" U.S. Census Bureau, *Current Population Reports*, 2012.

Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, *108*(2), 171.

Mattila, R. R. (2006). *The relationship between burnout, job satisfaction, turnover intention, and organizational commitment in IT workers* (Doctoral dissertation, Capella University).

McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of traumatic stress*, *3*(1), 131-149.

Meşhur, H.,F.,A.,Engellilerin Bir İstihdam Seçeneği Olarak Tele Çalışma; Modellenmesi ve Modelin Kent Planlama Açısından İrdelenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Mimarlık Ana Bilim Dalı, 2006.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, *69*(3), 372.

Miller, K. I., & Monge, P. R. (1985). Social information and employee anxiety about organizational change. *Human Communication Research*, *11*(3), 365-386.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.

Musaoğlu, Z. (2008). Trakya Üniversitesi öğretim elemanlarının sağlıkla ilintili yaşam kalitesi.

Naktiyok, A., İşcan, Ö. 2003. İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları: Bireysel Özellikler ve Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama, *Akdeniz İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 6, ss. 53-72

Netuveli, G., Wiggins, R. D., Hildon, Z., Montgomery, S. M., & Blane, D. (2006). Quality of life at older ages: evidence from the English longitudinal study of aging (wave 1). *Journal of Epidemiology & Community Health*, *60*(4), 357-363.

Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, *36*.

Özdevecioğlu, M. (2013). Algilanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlilik Arasindaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştirma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *18*(2), 113-130.

Özdevecioğlu, M., & AKTAŞ, A. G. A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).

Özel, T. (2009). Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyi: İstanbul ili vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlere yönelik bir alan araştırması. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.

Özsoy, E., Uslu, O., & Öztürk, O. (2014). Who are happier at work and in life? Public sector versus private sector: A research on Turkish employees. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, *1*(2), 148-160.

Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *37*(2), 79-97.

Paşaoğlu, D., & Tonus, H. Z. (2014). Strategic importance of human resource practices on job satisfaction in private hospitals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *150*, 394-403.

Rathnayake, S., & Siop, S. (2015). Quality of Life and Its Determinants among Older People Living in the Rural Community in Sri Lanka. *Indian Journal of Gerontology*, *29*(2).

Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, *10*(3), 465-476.

Richardsen, A. M., Burke, R. J., & Leiter, M. P. (1992). Occupational demands, psychological burnout and anxiety among hospital personnel in Norway. *Anxiety, Stress, and coping*, *5*(1), 55-68.

Sabancıoğlu, S., Doğan, S. (2012). Profesyonel kimlik gelişimi ve hemşirelik. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 15(4).

Sarı, M., Ötünç, E., & Erceylan, H. (2007). Liselerde okul yaşam kalitesi: Adana ili örneği. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *13*(2), 297-320.

Sarmiento, T. P., Laschinger, H. K. S., & Iwasiw, C. (2004). Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. *Journal of Advanced Nursing*, *46*(2), 134-143.

Schambelan, M., Mulligan, K., Grunfeld, C., Daar, E. S., LaMarca, A., Kotler, D. P., ... & Breitmeyer, J. B. (1996). Recombinant human growth hormone in patients with HIV-associated wasting: a randomized, placebo-controlled trial. *Annals of internal medicine*, *125*(11), 873-882.

Sell, M. V., Jacobs, S. M. (1994). Telecommuting and quality of life: A review of the lliterature and a model for research. *Telematics and Informatics, 11*(2), 81-95.

Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, *5*(1), 55-64.

Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, *16*(2).

Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of health economics*, *20*(5), 677-701.

Sibbald, B., Bojke, C., & Gravelle, H. (2003). National survey of job satisfaction and

retirement intentions among general practitioners in England. *Bmj*, *326*(7379), 22.

Sithara Balan, V., & Devi, V. G. (2015). Quality of life of the elderly in Thiruvananthapuram district, Kerala. *Indian Journal of Gerontology*, *29*(3), 331-346.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative science quarterly*, 46-56.

Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, *29*(3), 379-387.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, *16*(1), 9-14.

Taber, T.D. & Alliger, G.M. (1995). A task-level assessment of job satisfaction. Journal of Organisational Behaviour, 16(2), 101.

Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, *10*(1).

Thomopoulou, I., Thomopoulou, D., & Koutsouki, D. (2010). The differences at quality of life and loneliness between elderly people. *Biology of exercise*, *6*(2).

Thorndike, E. L. (1939). On the fallacy of imputing the correlations found for groups to the individuals or smaller groups composing them. *The American Journal of Psychology*, *52*(1), 122-124.

Tseng, S. Z., & Wang, R. H. (2001). Quality of life and related factors among elderly nursing home residents in Southern Taiwan. *Public Health Nursing*, *18*(5), 304-311.

Tulunay, Ö. (2010). Sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim ile ilişkisi. *KırıkkaleÜniversitesi, Kırıkkale*.

Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *12*(3), 97-120.

Uğur GöK, A., & Kocaman, G. (2011). Reasons for leaving nursing: a study among Turkish nurses. *Contemporary Nurse*, *39*(1), 65-74.

Uğuz, F., Dursun, R., Kaya, N., & Çilli, A. S. (2006). Behçet hastalarında ruhsal belirtiler ve yaşam kalitesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, *7*, 133-139.

Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, *4*(2), 113-118.

Üresin, T. (2009). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *TC*.

Vagetti, G. C., Barbosa Filho, V. C., Moreira, N. B., Oliveira, V. D., Mazzardo, O., & Campos, W. D. (2014). Association between physical activity and quality of life in the elderly: a systematic review, 2000-2012. *Brazilian Journal of Psychiatry*, *36*(1), 76-88.

Virick, M., Da Silva, N., Arrington, K. (2010). Moderators of curvillinear relation between extent of telecommuting and job and life satisfaction: The role of performance outcome orientation and worker type. *Human Relations*, *63*(1), 137-154.

Vural, Ö., Serdar, E. L. E. R., & Güzel, N. A. (2010). Masa Başı Çalışanlarda Fiziksel Aktivite Düzeyi Ve Yaşam Kalitesi İlişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, *8*(2), 69-75.

Wiener, H. B. (1982). Common Law Liability of the Certified Public Accountant for Negligent Misrepresentation. *San Diego L. Rev.*, *20*, 233.

Wigfield, A., & Eccles, J. S. (2000). Expectancy–value theory of achievement motivation. *Contemporary educational psychology*, *25*(1), 68-81.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, *17*(3), 601-617.

World Health Organization. (1995). Physical status: The use of and interpretation of anthropometry, Report of a WHO Expert Committee.

Yazıcıoğlu, İ., & Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlilik ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(2), 1-18.

Yeşil, A., Ergün, Ü., AMASYALI, C., Er, F., OLGUN, N. N., & AKER, A. T. (2010). Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Archives Of Neuropsychiatry/Noropsikiatri Arsivi*, *47*(2).

Yıldırım, A., & Hacıhasanoğlu, R. (2011). Sağlık çalışanlarında yaşam kalitesi ve etkileyen değişkenler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, *2*(2), 61-68.

Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi sbf dergisi*, *62*(1), 253-278.

Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Egitim Yönetimi Dergisi*, *17*(2), 277-394.

Yılmazel, G. (2013). Hemşirelerde Psikolojik Yıldırma, İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Turkiye Klinikleri Hemsirelik Bilimleri*, *5*(2).