

Araştırma

SAĞLIK PERSONELİ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ÖLÇEĞİ: GELİŞTİRİLMESİ, GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ

Quality of Work Life Scale for Healthcare Personnel: Development, Validity and Reliability

İlknur AYDIN*
Yusuf ÇELİK**
Özgür UĞURLUOĞLU***

*Sağlık Kurumları Yönetimi Uzmanı,
Sağlık Bakanlığı

**Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sağlık İdaresi Bölümü

***Öğr. Gör. Dr., Hacettepe Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Sağlık İdaresi Bölümü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesini değerlendirebilecek geçerli ve güvenilir bir çalışma yaşam kalitesi ölçeği geliştirmektir. Ölçeğin taslak halinin oluşturulması aşamasında, ölçek soruları ça-

lışma yaşam kalitesi ile ilgili diğer araştırmaların sonuçları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Ölçek Ankara Metropolitan alanda görev yapan 207 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmış ve sonuçlar 6 faktörlü bir yapı ortaya koymuştur; ayrıca ölçek maddelerine ilişkin madde toplam korelasyon değerlerinin 0,20 ve 0,57 aralığında ve faktör yüklerinin 0.58 ve 0.83 aralığında değiştiği bulunmuştur. Ölçeğin tümüne ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,882 olarak hesaplanmıştır. Tüm bu veriler bu çalışmada geçerli ve güvenilir bir çalışma yaşam kalitesi ölçeğinin geliştirildiğini göstermektedir. Ayrıca, Türkiye'nin diğer şehir ve bölgelerinde çalışan sağlık personelinin genel çalışma yaşam kalitesini değerlendirilmesi için geliştirilen ölçeğin uygulanması önerilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma yaşam kalitesi, sağlık personeli, güvenilirlik, geçerlilik

ABSTRACT

The aim of this paper is to develop a valid and reliable quality of work life scale which can be used to identify the quality of work life of healthcare personnel. In the development of the draft scale, initial items were prepared according to results of other surveys related to quality of work life. The scale was administered to 207 healthcare personnel in Ankara Metropolitan area. Factor analysis was conducted in order to determine the construct validity and results showed that the scale has 6 factors, and its items, in terms of total item correlation changed between 0.20 and 0.57, in terms of factor loading changed between 0.58 and 0.83. Cronbach Alpha reliability coefficient was calculated as 0.882 for the overall instrument. The findings showed that the developed 'quality of work life evaluation scale' was valid and reliable. Based on the results, it was recommended that the scale should be administered on healthcare personnel working in other cities

and regions to assess the overall quality of work life in Turkish health care settings.

Key Words: *Quality of work life, healthcare personnel, reliability, validity*

GİRİŞ

Bir iş sahibi olan herkesin bildiği üzere, çalışma hayatı günlük yaşantımız üzerinde önemli etkilere sahiptir. Günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmenin ötesinde, sıklıkla işimiz düşüncelerimizi meşgul eder, günlük programımızı belirler, sosyal kimliğimize katkıda bulunur ve hatta bazı durumlarda bir aileye sahip olup olamayacağımız kararını bile etkileyebilir. Kısaca toplumun önemli bir bölümü için iş (ya da işsizlik), dış dünyayla olan bağlantıyı ve bu bağlantının kalitesini temsil eder. Bir birey ve sahip olduğu iş arasındaki ilişkileri düzenleyen karmaşık mekanizmayı anlayabilmek için, çalışma yaşam kalitesi kavramı ile ilgili bilgi düzeyimizi de artırmamız gerekmektedir (Martel ve Dupuis, 2006: 333-334).

Çalışma yaşam kalitesi, örgüte önemli katkılar sağlayan güvenilir, sorumluluk sahibi ve yetenekli insanları örgütün en önemli kaynakları haline getiren ve onlara gerekli saygınlığı gösteren bir felsefe ve ilkeler dizini olarak tanımlanmaktadır (Straw ve Heckscher, 1984: 261). Çalışma yaşam kalitesi, bir bireyin işle ilgili refah durumu ve ödüllendirme, tatmin ve stresten kaçınma ile diğer negatif kişisel çıktılar gibi mesleki deneyimleri içeren kapsamlı bir yapıdır (Rose ve diğ., 2006: 61).

Çalışma yaşam kalitesinin geçmişi, çalışan ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesine odaklanarak işin insani

boyutunun vurgulandığı 1960'lı yılların sonuna dayanmaktadır. İsveç'te 1960'lı yıllar boyunca hükümetin sosyal demokrat politikaları, işgörenin refahına daha fazla odaklanarak iş koşullarını iyileştirmeye yönelmiş ve bu yaklaşım sendikalar, işverenler ve politik partiler tarafından da desteklenmiştir. İş yeniden organize etme ihtiyacı, diğer Batı Avrupa ülkelerinde de kabul görmüş fakat İsveç'in aksine, Hollanda, Danimarka, Fransa, İrlanda, İngiltere ve Norveç'te bu girişimler izole ve organize olmayan çabalar tarafından desteklenmiştir (Martel ve Dupuis, 2006: 335-336). Bir disiplin olarak çalışma yaşam kalitesi, 1972'de Kolombiya Üniversitesi'nde düzenlenen "işin demokratikleştirilmesi" adlı uluslararası bir konferansta ele alınmasıyla birlikte Amerika'da ortaya çıkmıştır. Bu konferansta iki önemli hareket tartışılmıştır ki bunlardan ilki, Batı Avrupa'da, "endüstriyel demokrasi" olarak adlandırılan politik bir hareket olup sosyalist işçi derneklerinin, işçilerin karar alma sürecine katılımını yasalastırmak için İngiltere, Fransa, Batı Almanya, İtalya ve İsveç parlamentolarına yapmış oldukları lobi faaliyetlerini kapsamaktadır. İkinci hareket ise, Amerika'da "iş yerinin insancillaştırılması" üzerine çok sayıda sosyal bilim teorininin ortaya çıkışıyla oluşan bir harekettir (Davenport, 1983: 26). Bu durum, çok erken dönemlerde ortaya çıkmış olan bu hareketlerle birlikte, iş problemlerine çözümler bulmak amacıyla, çeşitli seviyelerde işyerinde çalışan-yönetim işbirliğini resmileştirmek için çaba harcandığını ortaya koymaktadır (Smith, 1983: 12).

Çalışma yaşamında kaliteyi sağlamak üzere çeşitli ülkelerde farklı uygulamalara rastlamak mümkündür. Her ülke, bu sürece farklı zamanlarda başlamış

ve farklı yasal düzenlemelerde bulunmuştur. Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili olarak, Fransa'da, "çalışma şartlarının geliştirilmesi", sosyalist ülkelerde "işçilerin korunması", İskandinav ülkelerinde "çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi", İngiltere ve Almanya'da "işin insancillaştırılması" ifadeleri yaygın olarak kullanılmaktadır (Kaymaz, 2003: 1).

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ KAVRAMI

Özellikle son yıllarda iş kültürünün köklü şekilde değişmesiyle birlikte, insanın temel ihtiyaçlarını karşılayan işin geleneksel yapısı da değişmiştir. Temel ihtiyaçlar, iş sistemi ve bir işgücünün yaşam standartlarının gelişmesine bağlı olarak çeşitlenmeye ve değişmeye devam etmektedir. Dolayısıyla Suttle (1977: 3)'in "*işin önemli kişisel temel ihtiyaçları karşılama derecesi*" şeklindeki çalışma yaşam kalitesi tanımı günümüzde geçerliliğini kaybetmiştir.

Modern iş çevrelerinde işler genellikle uygun ödül, fayda ve itibar mekanizmalarına sahiptirler. Modern işgücü bir dereceye kadar uygun bir şekilde tazmin edilse de, kişisel yaşam tarzları, harcamaları, boş zaman faaliyetleri, bireysel değer sistemleri ve sağlık durumları, ihtiyaçlarının derecesini etkileyebilmektedir. Aynı örgüt içerisinde eşit muamele görmelerine karşın, bazı çalışanlar için önemli olan bir ihtiyaç diğer çalışanlar için önemli olmayabilir. Kişisel ihtiyaçlara odaklanan yukarıdaki tanımın, çalışma yaşam kalitesinin öznel ve her bir çalışanın değişen ihtiyaçlarına göre devamlı gelişen yapısını ihmal ettiği söylenebilir (Rethinam ve Ismail, 2008: 58-59).

Çalışma yaşam kalitesi tanımlarının, 1980'ler süresince yapının özelliğini gösteren belirgin bir trende doğru yöneldiği görülmektedir (Martel ve Dupuis, 2006: 342). Carlson (1980: 84) çalışma yaşam kalitesini "*bir amaç ve bu amacı başarmak için devam eden bir süreç*" olarak görmektedir. Bir amaç olarak çalışma yaşam kalitesi, işin geliştirilmesi için her örgütün önemli bir sorumluluğudur ve örgütün tüm düzeyindeki çalışanlar için daha katılımlı, daha tatmin edici ve etkili iş ve iş çevrelerinin yaratılmasını kapsar. Çalışma yaşam kalitesi bir süreç olarak ise, örgütte çalışanların aktif katılımı yoluyla, bu amaca ulaşma çabalarını içerir. Carlson, çalışma yaşam kalitesini örgütte göre değişiklik gösteren fakat herkesi genel bir payda da, insana saygınlıkta, toplayan bir felsefe olarak görmektedir.

Schilesinger (1982: 3-4)'e göre çalışma yaşam kalitesi, çalışanların yönetimde söz sahibi olması, kişisel bilgi ve becerilerin geliştirildiği iş çevresinin oluşturulması, çalışanların çıktılar üzerinde sorumluluk düzeylerinin artırılması, yönetim ve işgücü arasında açık iletişim ve güvene dayalı çalışan başarısını destekleyen atmosfer oluşturulması, ürün maliyeti-getirisi gibi bilgilerin paylaşılması, çalışan motivasyonunun artırılması, sürekli gelişimin değerlendirilmesi ve analiz edilmesi çabalarıdır. Nadler ve Lawler (1983: 23) ise, çalışma yaşam kalitesini "*insanlar, iş ve örgütler hakkında düşünmenin bir yolu*" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın iki karakteristik unsuru (1) işin örgütsel etkililik üzerinde olduğu kadar insanlar üzerindeki etkileri ile ilgili kaygısı ve (2) örgütsel problemlerin çözümü ve karar vermede katılım fikridir. Bu tanımın güçlü tarafı, üç önemli çalışma yaşam

kalitesi bileşenini gerektiği gibi bir araya getirmiş olmasıdır.

Kiernan ve Knutson (1990: 121), çalışma yaşam kalitesini, “*bireyin işyerindeki rolünü anlamlandırması ve bu rolün diğerlerinin beklentileri ile etkileşimi*” olarak görmektedir. İş yaşamının kalitesi bireysel olarak belirlenir, tasarlanır ve değerlendirilir. Çalışma yaşam kalitesinin anlamı, bireye göre farklılaşır ve bireyin yaşı, kariyer durumu ve pozisyonuna göre değişebilmektedir. Benzer şekilde, Heskett ve diğerleri (1997: 54) çalışma yaşam kalitesini “*çalışanların işe, iş arkadaşlarına ve örgüte karşı olan hisleri*” olarak tanımlamaktadırlar. İşlerine karşı iyi duygular besleyen çalışanlar, işlerini yapmaktan mutlu olacaklar ve bu da verimli bir iş ortamına neden olacaktır. Bu tanım, tatmin edici bir iş ortamının daha iyi çalışma yaşam kalitesine yol açacağı görüşüne dayanmaktadır.

2000’li yıllara gelindiğinde çalışma yaşam kalitesi, Sirgy ve diğerleri (2001: 241) tarafından “*iş yerindeki katılımın bir sonucu olan kaynak, aktivite ve çıktılar yoluyla, çeşitli ihtiyaçların karşılanmasına yönelik işgören doyumu*” olarak tanımlanmıştır. Serbest (2000: 31)’e göre ise, çalışma yaşam kalitesi klasik yönetim anlayışından, çağdaş yönetim anlayışına geçiş yapan, örgütteki çalışan boyutunu öne çıkartan yapı ve süreci içeren, sistem yaklaşımı içerisinde çalışanların iş doyumu ve kişisel beklentilerine önem veren ve insanı değiştirme ve işe motive etme yoluyla iş verimliliğini artırmayı hedefleyen tekniktir.

Görüldüğü gibi, çalışma yaşam kalitesi kavramı geniş kapsamlı, sınırları belirsiz, algılanışı ve tanımlanması zaman içinde ülkeden ülkeye, aynı ülkedeki kesimden kesime, kişiden kişiye

değişen farklı içerik ve öncelikleri olabilen bir kavramdır (Schulze, 1998: 528). Bu farklılıkların nedeni, bir taraftan toplumsal yapı, felsefe, amaç ve değerler iken, bir taraftan da çalışanların değişik ihtiyaçları, istek ve beklentileridir (İncir, 1991: 231).

Algılanması ve tanımlanmasındaki farklılıklara karşın, çalışma yaşamında kalite anlayışı, özellikle son yıllarda çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten, örgütsel kültürde değişim meydana getiren ve tüm çalışanların değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir (Shain ve Suvuralı, 2001: 38). Bu bağlamda düşünüldüğünde, aslında çalışma yaşam kalitesi ile sağlanmak istenen çalışma yaşamının yani işin insancillaştırılmasıdır. Çalışma yaşamının insancillaştırılması, iş görenin çalışma yaşamındaki konumunun, iş görenin yapısına, yetenek ve beklentilerine uygun bir düzeye ulaştırmayı amaçlamaktadır. Çalışma yaşamının insancillaştırılması, işgöreni yapmış olduğu iş ile bütünleştirmek amacıyla yönelik uğraşları içermektedir (Yüksel, 2004: 48).

Çalışma yaşam kalitesinin amaçları Solmuş (2000: 38) tarafından aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

- İş, insan ve sosyal ihtiyaçlar arasında denge kurulması.
- Çalışma yaşamının daha ödüllendirici olması, çalışanların işle ilgili kaygılarının azaltılması, işle ilgili kararlara daha fazla oranda katılmaya cesaretlendirilmesi ve kaza ya da yaralanma olasılığını en aza indiren çalışma ortamının oluşturulması.
- Bireysel yeteneklerden maksimum düzeyde faydalanmak için işlerin,

örgütsel süreçlerin ve yönetsel işlemlerin planlanması

- Çalışanların, işlerinden daha fazla gelir elde etmelerinin sağlanması, üretkenliklerinin artırılması ve işten kaçmalarının azaltılması.

Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili olarak literatürde iki önemli teorik yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar ihtiyaçların giderilmesi ve yayılma etkisi (spillover effect) yaklaşımlarıdır (Loscocco ve Roschelle, 1991: 192). İhtiyaçların giderilmesi yaklaşımı, Maslow tarafından geliştirilen ihtiyaçların karşılanması modeline dayanmaktadır (Alkan ve diğerleri, 1989: 94-95). Bu yaklaşıma göre, insanların iş aracılığıyla yerine getirilmesini istediği temel ihtiyaçları bulunmaktadır ve çalışanlar, yapmakta oldukları iş onların ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde işlerinden doyum sağlamaktadırlar. Yayılma etkisi yaklaşımı, yaşamın bir alanındaki memnuniyetin yaşamın diğer alanlarındaki memnuniyeti etkileyebileceği varsayımına dayanmaktadır. Örneğin, bir kişinin işindeki memnuniyeti, o kişinin sağlığı, aile yaşamı, sosyal yaşamı, ekonomik durumu ve iş dışındaki boş zaman aktiviteleri gibi yaşamın diğer boyutlarındaki memnuniyet düzeyini etkilemektedir (Bromet ve diğerleri, 1990: : 135; George ve Brief 1990: 357; Leiter ve Durup, 1996: 33; Steiner ve Truxillo 1989: 34-35).

Sirgy ve diğerleri (2001: 241-245) tarafından yapılan çalışmada da çalışma yaşam kalitesinin ölçümü bu iki yaklaşıma dayandırılmıştır. Çalışma yaşam kalitesinin yalnızca iş doyumunu etkilemediği, aynı zamanda aile yaşamı, iş dışındaki boş zamanlar, sosyal yaşam, ekonomik durum gibi diğer yaşam boyutları üzerinde de etkiye sahip olduğu

ortaya konulmuştur. İş yaşamından sağlanan ihtiyaç giderimi, iş doyumuna ve diğer yaşam boyutlarındaki doyuma katkıda bulunmaktadır. Önemli yaşam boyutlarındaki (iş yaşamı, aile yaşamı, boş zamanlardaki yaşam vb) memnuniyet de doğrudan doğruya tüm yaşam doyumuna katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışma yaşam kalitesinin odağı iş doyumunun ötesindedir.

Görüldüğü gibi, çalışma yaşam kalitesi yalnızca iş doyumunu etkilememektedir, aynı zamanda sağlık, aile yaşamı, iş dışındaki boş zamanlar, kültürel ve sosyal yaşam, ekonomik durum, eğitim, arkadaşlık ilişkileri, komşuluk ilişkileri, maneviyat gibi diğer yaşam boyutları üzerinde de etkiye sahiptir. Çünkü yayılma etkisi sayesinde, bir yaşam boyutunda doyum sağlanması, diğer yaşam boyutundaki doyuma etki etmektedir. Bu nedenle, çalışma yaşam kalitesi, yaşam kalitesinin sağlanması bakımından önemlidir.

Çalışan birey açısından yaşamsal görülen çalışma yaşam kalitesi kavramı örgütsel sonuçları bakımından da önemlidir. Çalışma yaşamı kalitesinin sağlanması örgütün etkililiğinde belirleyici olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001: 554). Çünkü işgörenin çalışma yaşamında karşılaştığı koşullar, sağlığını ve performansını etkileyebilmektedir (Yüksel, 2004: 47). Birçok araştırma (Carter ve diğerleri, 1990; Efraty ve diğerleri, 1991; Lewellyn ve Wibker, 1990) çalışma yaşam kalitesinin, çalışanın davranışsal tepkilerinde, örgütte bireysel kimlik kazanmasında, iş doyumunda, işe ilgi göstermesinde, işle ilgili çabasında ve performansında, işten ayrılma düşüncesinde, personel devir hızında önemli etkilere sahip olabileceğini göstermiştir.

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN BOYUTLARI

Literatür incelendiğinde, çalışma yaşam kalitesinin farklı boyutlarını ele alarak inceleyen birçok araştırmaya rastlanmaktadır. Tablo 1'de çalışma yaşamının boyutlarını farklı açılardan ele alan yazarlar ve inceledikleri çalışma yaşamına ilişkin boyutlar kronolojik olarak yer almaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde, çalışma yaşam kalitesini sadece bir boyutuyla ele alan araştırmacılar olduğu gibi, birden fazla boyutla ele alan araştırmacıların da bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Osterman çalışma yaşam kalitesini yalnızca iş güvencesi, Vinocur ise, iş tatmini açısından ele almıştır. Fakat çalışma yaşam kalitesinin sonuçlarından biri olması bakımından, iş tatmininin çalışma yaşam kalitesinden farklı olduğu kabul edilmektedir (Champoux, 1991: 65; Lawler, 1982: 486; Sirgy ve diğerleri, 2001: 241). Çalışma yaşam kalitesinin iş tatminini etkilediği rahatlıkla söylenebilir (Danna ve Griffin, 1999: 357).

Walton (1992: 91) çalışma yaşam kalitesi ile ilgili sekiz önemli kavramsal kategori önermektedir: (1) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, (2) becerileri geliştirme ve kullanma fırsatları, (3) sürekli gelişim ve iyileştirme fırsatları, (4) organizasyona sosyal entegrasyon, (5) organizasyondaki yasalar, (6) çalışma ve özel yaşam alanı, (7) çalışma yaşamının sosyal boyutu, (8) yeterli ve adil ücretlendirme. Chen ve Farh (2000: 31) çalışma yaşam kalitesinin boyutlarını, iş/yaşam dengesi, iş özellikleri, yönetsel davranış ile ücret ve faydalar olmak üzere dört başlık altında toplarken; kamu çalışanları üzerinde bir çalışma yürüten Hanefah ve diğerleri (2003:134)

yedi boyuttan (büyüme ve gelişme, katılım, fiziksel çevre, denetim, ödeme ve faydalar, işyeri entegrasyonu, sosyal ilişki) oluşan çok boyutlu bir çalışma yaşam kalitesi yapısı oluşturmuşlardır.

Sirgy ve diğerleri (2001: 241-245) tarafından yapılan çalışma ele alınan boyutlar açısından incelendiğinde, çalışma yaşam kalitesinin ölçümü için ihtiyaçların giderilmesi ve yayılma etkisi teorisi-ne dayanan yeni bir metot geliştirildiği görülmektedir. Her biri farklı boyutlara sahip yedi önemli ihtiyaç tanımlanmıştır. Bunlar: (1) Sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının tatmini (hastalık ve yaralanmalardan korunma; iş dışındaki hastalık ve yaralanmalardan korunma; sağlıklı bir hayatın devamlılığı). (2) Ailevi ve ekonomik gereksinimlerin tatmini (tatmin edici ücret, iş güvencesi, diğer ailevi gereksinimler. Örneğin çalışanın ailesine yeterince vakit ayrabilmesi). (3) Sosyal gereksinimlerin tatmini (iş ortamındaki ilişkiler/işbirliği; iş dışında boş zamanlardaki eğlence). (4) Saygı olarak tatmin edilme (örgüt içinde yapılan işin anlaşılması ve takdir edilmesi; örgüt dışında yapılan işin anlaşılması ve takdir edilmesi). (5) Gerçekleştirilebilir olmanın verdiği tatmin (örgüt olarak bir işi başarabilme; şahsi-profesyonel olarak bir işi başarabilme). (6) Bilgi yönünden tatmin (iş geliştirmek için öğrenme; profesyonel becerilerini geliştirmek için öğrenme). (7) Yaratıcılık yönünden tatmin (kişisel yaratıcılık kadar işyerinde de yaratıcılık).

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılacağı üzere, çalışma yaşam kalitesi, birçok boyut açısından incelenmekte ve farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır. Çalışma yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen tüm etkenleri içeren bir kavram olarak değerlendirilmektedir ve çalışma yaşam

Tablo 1. Çalışma Yaşam Kalitesi Boyutları

Tarih	Kaynak	Çalışma Yaşam Kalitesi Boyutları
1975	Scobel	İş güvencesi, daha iyi ödüllendirme sistemleri, daha yüksek ücretler, gelişme için fırsat tanınması, katılımcı gruplar, artan organizasyonel üretkenlik
1983	Davis	Çalışanlar ve tüm iş ortamı arasındaki ilişkinin kalitesi (ekonomik ve teknik boyutlar dâhil)
1984	Delamotte ve Takezawa	Çalışan problemlerinin iş tatmini ve üretkenliğe olan etkisi
1989	Balch ve Blank	Çalışanların organizasyonları içerisinde karşı karşıya oldukları durum yada şartlar
1989	Hammer	İş güvenliği, süreçlerin yeniden tasarlanması
1990	Schein	İşin, çalışanın kariyer hedeflerini karşılama derecesi, iş tatmini
1992	Walton	Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, becerileri geliştirme ve kullanma fırsatları, sürekli gelişim ve iyileştirme fırsatları, organizasyona sosyal entegrasyon, organizasyondaki yasalar, çalışma ve özel yaşam alanı, çalışma yaşamının sosyal boyutu, ve yeterli ve adil ücretlendirme
1992	Lawler	Yönetim anlayışı, ticari ilişkiler, organizasyon yapısı, işin tasarımı, takım çalışması, problem çözme
1992	Schreuder ve Flowers	Teknik ve fonksiyonel yeterlilik, genel yönetim yeterliliği, bağımsızlık/özerklik, güvenlik /istikrar, girişimci yaratıcılık, hizmet duygusu ve bir amaca kilitlenme, yaşam biçimi
1995	Huselid	Eğitim, işe alma ve performans ölçümü
1995	Osterman	İş güvencesi
1995	Vinocur	İş tatmini
1996	Mckenna	Yönetim tarzı, etik ve ahlaki davranışlar

1997	Cohen ve diğ.	Çalışan devir oranı, iş tatmini, işe gelmeme, iş güvencesi
1998	May ve Lau	Ödüllendirme, iş güvencesi, gelişme olanakları sağlayarak çalışan tatminini destekleme, uygun işyeri ortam ve koşulları
1999	Danna Griffin	Yaşam doyumu, iş doyumu, ücret, çalışma arkadaşları ve denetimle ilgili memnuniyet
2000	Chen ve Farh	İş/yaşam dengesi, iş özellikleri, yönetsel davranış, ücret ve faydalar
2001	Sirgy ve diğ.	Çalışma ihtiyaçlarının tatmin edilmesi: sağlık ve güvenlik koşulları, ekonomik ve aile ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, takdir/saygı görme ihtiyacı, gerçekleştirme ihtiyacı, bilgi ihtiyacı, estetik ihtiyaçlar
2002	Improvement of Living and Working Condition (EWON)	Sağlık ve iyilik hali, iş güvenliği, iş tatmini, beceri gelişimi, iş ve günlük yaşam arasındaki denge.
2003	Hanefah ve diğ.	Büyüme ve gelişme, katılım, fiziksel çevre, denetim, ödeme ve faydalar, işyeri entegrasyonu, sosyal ilişki
2005	Brooks ve Anderson	İş yaşamı/ev yaşamı, iş tasarımı, iş ortamı, iş dünyası

Kaynak: Yücel (2002)'den uyarlanmıştır.

kalitesinin boyutları incelendiğinde, çalışma yaşamını etkileyen birçok faktör olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalarda, çalışma yaşam kalitesi iş zenginleştirme, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çalışan problemleri, iş güvencesi, ödüllendirme sistemi, ücretler gibi organizasyonel bazı durumları ya da uygulamaları içerirken, bazılarında ise çalışan üzerindeki etkileri ile özdeşleşmiştir ve iş tatmini, çalışanın kendini geliştirmesi, çalışana karar vermede katılımcı rol oynaması ve kişinin ihtiyaçlarını karşılaması gibi konuları kapsamaktadır.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın Amacı

Çalışma yaşam kalitesiyle ilgili çalışmalar genellikle üretim sektörlerinde çalışanlar üzerine yoğunlaşmış olup, sağlık hizmetlerinde bu konuda yapılan çalışmalar üretim sektörüne oranla daha azdır (Lewis ve diğ., 2001: 9). Sağlık sektöründeki çalışma koşulları, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında, özellikle problematik ve stres yaratıcı olarak değerlendirilmektedir (Yassi ve diğ., 2002: 70). Sağlık çalışanlarının, çalışma

saatleri içerisinde karşılaştığı zorluklar ile mesai arkadaşları ve yöneticiler ile olan ilişkilerinin yapısı gibi çalışma yaşam kalitesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Fortune, 2006: 42).

Sağlık hizmetlerinin ertelenemez ve ikame edilemez olması nedeniyle, modern sağlık anlayışı gereklerine uygun bir sağlık alt yapısının gerekliliği yanında, sağlık hizmetlerinin sunulmasında temel unsur olan yeterli sayı ve nitelikte insan gücünün sağlanması da büyük önem taşımaktadır. Çünkü insan kaynaklarının etkili kullanımı ve çalışma yaşam kalitesinin artması örgütlerde işgücü devir oranının düşmesi, iş kazalarının neden olduğu kayıpların azalması, devamsızlık oranının düşmesi, hatalı üretimin azalması, ürün niteliğinin yükselmesi, işyeri ortamında moral ve motivasyonun yükselmesi, işgören-işveren çatışmasından kaynaklanan sorunların azalması olarak sonuçlanmaktadır.

Bu nedenle, başta hastaneler olmak üzere sağlık sektöründe örgütlerin üzerine düşen önemli bir sorumluluk, verim ya da verimsizliklerinin nedenleri olan çalışma yaşam kalitesi faktörlerini doğru tespit etmek ve sorunlara akılcı çözümler yaratmaktır. Bu amaçla, çalışma yaşamına ilişkin araştırmaların yapılması gerekmektedir. Böylelikle sağlık çalışanlarının görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları her türlü sorunun tespitine fırsat tanınmış olmaktadır.

Literatür incelendiğinde, sağlık çalışanlarının ve özellikle sağlık yöneticilerinin çalışma yaşam kalitelerini değerlendirecek spesifik bir ölçüm aracının bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın amacı, sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesinin belirlenmesinde kullanılabilecek bir ölçek geliştirmektir.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Sağlık kurumlarında çalışan sağlık yöneticilerinin çalışma yaşam kalitesini değerlendirmek ve çalışma yaşam kalitesini belirleyen önemli boyutları ortaya koymak amacı ile bir anket geliştirilmiştir. Ankette yer alan olan soruların belirlenmesinde ise, çalışma yaşam kalitesinin değerlendirilmesine yönelik olarak yapılmış çalışmalar (CDC, 2002; Dikmetaş, 2004; Shann ve Hossel, 2004; Sirgy ve diğ., 2001; Straw ve Heckscher, 1984) incelenmiştir. Yapılan çalışmalarda çalışma yaşam kalitesini değerlendirmeye yönelik standart bir ölçüm aracının olmadığı ve mevcut ölçme araçlarının ülkeden ülkeye ve çalışma amacına göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun üzerine literatürde sıklıkla kullanılmış olan çalışma yaşam kalitesi ölçüm araçları gözden geçirilmiş, farklı ölçüm araçlarında ve çalışma yaşam kalitesine yönelik olarak yapılmış çalışmalarda yer alan sorular belirlenerek bu çalışmaya yönelik bir anket oluşturulmuştur. Oluşturulan ankette toplam 52 soru yer almıştır (bkz. Tablo 2).

Araştırma anketinde çalışanların her bir ifadeye katılım dereceleri 5'li likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Çalışanların ifadelerine katılım derecesi, 1= "kesinlikle katılmıyorum", 2="katılmıyorum", 3="kararsızım", 4= "katılıyorum" ve 5="Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Anket form puanlama işlemi yapılmıştır. Yani olumsuz bir ifade için "1" puanı kesinlikle katılıyorum, "5" puanı ise kesinlikle katılmıyorum anlamındadır.

Araştırmada kullanılan çalışma yaşam kalitesi anketi uygulanmadan önce, Sağlık Bakanlığı'nda değişik kademelerde görev yapmakta olan 40 çalışan üzerinde ön uygulama yapılmıştır. Ön

Tablo 2. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Maddeleri (52 madde)

Madde No.	Maddeler
1	Kurumumdaki fiziksel koşullar genel olarak yeterlidir (ısıtma, aydınlatma, havalandırma temizlik, gürültüsüz bir ortam, çalışmak için olması gereken alan genişliği, vb)
2	Kişisel ihtiyaçlarım için, bir iş için bir yere gitmem gerektiğinde ya da aile sorunlarıyla ilgilenmek için, çalışma saatleri içerisinde kısa süreli olarak işten ayrılma imkânım var
3	İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım
4	Çalışma ortamındaki teknolojik araç ve gereçleri (bilgisayar, telefon, faks, internet vb) yeterli oranda kullandığıma inanıyorum
5	Çalışmakta olduğum kurumda, iş yükü ile kıyaslandığında yeterli çalışan vardır
6	Üniversitede aldığım eğitime uygun bir işte çalıştığımı düşünüyorum
7	İşim yeteneklerimi ve becerilerimi kullanmama izin veriyor
8	İşimi yaparken kendi fikirlerimi ve çalışma yöntemlerimi uygulayabiliyorum
9	Çalışanlar olarak, işi etkileyen kararların alınmasına katılma olanağımız var
10	İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum
11	Çalıştığım kurumda bilgi akışı iyi düzenlenmiştir ve işimle ilgili değişiklikler konusunda genellikle zamanında bilgilendirilirim
12	Kurumum tarafından bireysel gelişim teşvik edildiğinden, yapmış olduğum işle ilgili profesyonel becerilerimi geliştirmek için seminer, kurs, kongre gibi eğitim faaliyetlerine katılma imkânım her zaman vardır
13	İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor
14	İş yerimde terfi/kariyer olanakları iyidir
15	İşimde ilerlemek ve daha iyi bir pozisyon elde etmek önemlidir
16	İşim yaratıcılığımı kullanmama izin veriyor
17	İş yerimde bir takım çalışması ve saygılı bir ortam vardır

18	İş yerimde yöneticiler ve çalışanlar gerekli teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir
19	İş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüŖülür
20	Yönetim çalışan performansını ödüllendirir ve yeterli geribildirimde bulunur
21	Herhangi bir sendikaya yada derneğe üye olmak istediğimde çalıştığım kurum bunun önüne bir engel koymaz
22	Çalışanların maaşları, ikramiyeleri ve diğer ücretler herkes tarafından bilinir
23	Çalıştığım kurumda her zaman iş güvencem vardır
24	Çalıştığım kurumda, herkes ve her durum için geçerli olan yazılı kurallar vardır
25	İşimi üretici ve faydalı görüyorum
26	Genel olarak işimden memnunum
27	İş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum
28	Öđrenim düzeyime ve yaptığım işe göre değerlendirdiğimde, aldığım ücretin (maaş ve döner sermaye) yeterli ve adaletli olduğunu düşünüyorum
29	İş kaynaklı sağlık problemlerim var (Zor ve rahat olmayan çalışma pozisyonlarına bağlı kas-iskelet sistemi vb. rahatsızlıklar, sürekli bilgisayar kullanımına bağlı göz rahatsızlıkları, baş ağrısı ya da diğer rahatsızlıklar)
30	İşimde, kaza ve yaralanma riski vardır
31	İşimde, fiziksel Ŗiddete maruz kalma riski vardır
32	İşimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan kaynaklanan tehlike/hastalık riski vardır
33	İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır
34	İş kaynaklı (stres, iş yükü, aşırı yorgunluk vb) psikolojik rahatsızlık riski vardır
35	İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır

36	İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır
37	Çalışma ortamımdaki fiziksel koşullar ve riskler, performansımı olumsuz yönde etkiliyor
38	İşe başlama ve bitiş saatleri yönetim tarafından çok katı bir şekilde ayarlanıyor
39	İşteki telefon görüşmeleri ya da gürültü gibi nedenlerden dolayı sık sık bölünüyorum
40	İşleri istediğim gibi iyi bir şekilde ve vicdanım rahat olarak yapabilmem için yeterli zamanım yok
41	İşim çok streslidir
42	İşyerimde sosyal etkileşim azdır
43	İşyerimde, ödüllendirmede/ek ödemelerde ayrımcılık yapılmaktadır
44	İşyerimde, terfi / kariyer yapmada ayrımcılık yapılmaktadır
45	İşyerimde, işin dağıtımında ayrımcılık yapılmaktadır
46	İşyerimde, çalışma saatlerinin/vardiyaların ayarlanmasında ayrımcılık yapılmaktadır
47	İşyerimde, işveren tarafından düzenlenen eğitimlere katılmada ayrımcılık yapılmaktadır
48	İşlerimi zamanında bitirebilmek için ara sıra evde çalışmak zorundayım
49	Çalışma saatlerim dışında telefon, mail veya başka bir şekilde işle ilgili sorunlarla uğraşıyorum
50	Aile yaşantım (ev sorunları, aile bireyleriyle ilgilenmek vb) ben çalışırken işimi (mesaiye geç kalma, işe konsantre olamama vb.) etkiliyor
51	İşimin koşulları (çalışma saatleri, fazla mesai, iş yükünden dolayı evde çalışma, çalışma saatleri dışında da işle ilgilenme vb) aile yaşamımı (ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe vb.) etkiliyor
52	Sık sık çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünüyorum

uygulama sonrası, ankete ilişkin ifadeler için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ankette yer alan soruların güvenilirlik seviyesi Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş ve güvenilirlik düzeyinin 0.924 gibi yüksek bir düzeyde olduğu görülmüştür. 0 ile 1 arası değerler alan Alfa değerinin sosyal bilimlerde en az 0,70 ve üstü olması önerilmektedir (Altunışık vd., 2005: 70-71). Elde edilen değer, ölçeğin oldukça güvenilir olduğu sonucunu vermektedir. Güvenirlilik analizinde ölçeğin toplanabilirlik özelliğinin bozulmaması için Madde-Toplam puan arasındaki korelasyon katsayılarının negatif olmaması ve 0.25 değerinden büyük olması beklenir (Kayıs, 2005: 412). Bu bağlamda ölçeği oluşturan maddelerin, ölçeğin bütünüyle olan korelasyonlarına ve genel katkılarına bakıldığında bütün değerlerin pozitif ve 0.25'den büyük olduğu görülmüştür. Maddelerin Cronbach alfa katsayıları değerlendirilerek iç tutarlılığa sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara Metropolitan alanda bulunan kamu ve özel hastanelerde çalışan sağlık yönetimi alanında lisans eğitimi almış sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sağlık Bakanlığı istatistik yıllığına göre, 2006 yılı itibarıyla Ankara Metropolitan alan sınırları içinde toplam 48 hastane bulunmaktadır. Bu hastaneler içinde, 6 Üniversite/Tıp Fakültesi Hastanesi, 15 Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve 7 Devlet Hastanesi olmak üzere 22 Sağlık Bakanlığı Hastanesi ve 20 Özel Hastane yer almaktadır. Başkent Üniversitesi Hastanesi, Fatih Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi ve Ufuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Dr. Rıdvan Ege Sağlık

Araştırma ve Uygulama Merkezi özel hastane statüsünde kabul edilmiştir. Araştırma evrenine askeri hastaneler farklı yapıları nedeniyle dâhil edilmemiştir. Evrenden örneklem çekilmemiş ve tüm evrene ulaşmak amaçlanmıştır.

Hastanelerde sağlık yönetimi alanında lisans eğitimi almış sağlık çalışanı bulunup bulunmadığı bilgisi, hastanelerin insan kaynakları ya da personel şubesi birimleriyle telefonla ya da yüz yüze görüşme sonrası elde edilmiştir. Sağlık yönetimi alanında lisans eğitimi almış sağlık çalışanı bulunmadığı için 3 kamu hastanesinde ve 3 özel hastanede anket uygulanamamıştır. Ayrıca, 3 özel hastanede çalışma için izin alınmaması ve 2 özel hastanede de çalışanların yerinde bulunamaması nedeniyle anket uygulanamamıştır. Araştırma kapsamına giren kamu ve özel hastanelerde, iş yoğunluğu, yerinde bulunamama, yıllık izin, doğum izni ve askerde bulunma gibi nedenlerle toplam 30 kişiye anket uygulanamamıştır.

Veri toplama aracı Ankara Metropolitan alanda bulunan 25 kamu hastanesi ve 12 özel hastane olmak üzere toplam 37 hastanede, sağlık yönetimi alanında lisans eğitimi almış 207 sağlık çalışanına uygulanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan çalışanların %39,2'sinin 30 yaşın altında, %58,5'inin erkek, %66,5'inin evli olduğu bulunmuştur. Çalışılan birim açısından incelendiğinde, çalışanların %10,6'sının klinik hizmetlerde, %89,4'ünün ise idari hizmetlerde çalıştığı bulunmuştur. Unvan açısından incelendiğinde ise, çalışanların %7,2'sinin hastane müdürü, %27,5'inin hastane müdür yardımcısı, %40,1'inin genel idari hizmetler personeli, %19,8'inin sağlık memuru,

%3,4'ünün hemşire/ebe, %1,9'unun ise sağlık teknisyeni unvanı altında çalıştığı belirlenmiştir.

BULGULAR

Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, birbirleriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni anlamlı, birbirinden bağımsız ve daha az sayıda yeni faktörlere dönüştüren, bir oluşumu, nedeni açıkladıkları varsayılan değişkenleri gruplayarak ortak faktörleri ortaya koyan ve yaygın olarak kullanılan çok değişkenli istatistik tekniklerinden biridir (Kleinbaum ve diğ., 1998:601'den alıntılıyan Kalaycı, 2005: 321). Araştırmacının ölçme aracının ölçtüğü faktörlerin sayısı hakkında bir bilgisinin olmadığı, belli bir hipotezi sınamak yerine, ölçme aracıyla ölçülen faktörlerin doğası hakkında bir bilgi edinmeye çalıştığı inceleme türleri açıklayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) olarak tanımlanır (Tavşancıl, 2006: 46).

Sağlık Bakanlığı hastanelerinde farklı kademelerde çalışmakta olan sağlık yöneticilerinin çalışma yaşam kalitelerini belirleyen önemli faktörlerin belirlenmesinde aşamalı bir yöntem tercih edilmiştir. Ölçekteki sorularda yer alan ve

her biri bir değişkeni temsil eden çok sayıdaki soru maddesi; açıklayıcı faktör analizi yönteminden yararlanılarak az sayıda, daha açık ve anlaşılır bir şekilde analiz yapabilmek için yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca ölçeğin, ayırma (discriminant) ve birleşme (convergent) geçerliliklerinin sınanması amaçlarıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu amaçlarla temel bileşenlere (principal components) göre açıklayıcı faktör analizine başvurulmuş ve bu analizde kullanılan korelasyon matrisi, ayırma geçerliliği için incelenmiştir.

Yapı için faktör analizinin uygun olup olmadığı, Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi ve Bartlett'in Küresellik Testi (Bartlett's test of sphericity testi) sonuçlarıyla belirlenmektedir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi sonucunun 0,60 veya üstü olması açıklayıcı faktör analizi yapmaya karar vermek için yeterli görülebilmektedir (Sharma, 1996: 116). Tablo 3'de görüldüğü gibi, temel bileşenler ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan ilk faktör analizi sırasında Bartlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri, tavsiye edilen değer üzerinde (0.830) olarak bulunmuştur.

Tek boyuta sahip açıklayıcı faktör analizi ile her bir faktörün ve her bir niteliğin tek bir faktöre yüklenmiş olması

Tablo 3. Verilerin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Örneklem Ölçüm Değer Yeterliği		0,830
	Ki-Kare Değeri	2472,129
Barlett Testi	Sd	351
	p (p<0,05)	0,000

gerekmektedir. Her bir faktörde, faktör yükü 0,50'den daha düşük olan maddeler ve birden fazla faktörde nitelik yükü 0,50 ve üstü olan sonuçlar elimine edilmiştir (Hattie, 1985: 114). Bunun yanında madde toplam korelasyon değerleri 0,20'den düşük olan maddeler istatistiksel olarak anlamlı olsalar bile ölçüğe alınmamalıdır (Özdamar, 1999: 522). Elde edilen ilk faktör analizi sonuçlarına göre faktör yükü 0,50'nin altında olan ve birden çok faktör altında 0,50'nin üzerinde faktör yükü olarak yer alan sorular (madde 2, 4, 5, 7, 8, 9, 12, 15, 16, 20, 24, 26, 28, 34, 37, 38, 42, 50 ve 52) çıkarılmış ve geriye 33 soru kalmıştır. Ayrıca madde toplam korelasyon değerleri 0,20'nin altında olan 6 soru (madde 1, 17, 29, 41, 48 ve 49) da ölçekten çıkarılmış ve kalan 27 soru yeniden faktör analizine tabi tutulmuştur. Özdeğeri 1 veya 1'den büyük olan faktörlerin önemli faktör olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Bryman ve Cramer, 1999: 238). Bu çerçevede yapılan ikinci faktör analizi sonucu ankette yer alan sorular özdeğeri 1'den büyük olan 6 faktör altında toplanmıştır. Faktörler, faktörlere ait sorular, sorulara ait faktör yükleri ve madde toplam korelasyon değerleri aşağıda yer alan Tablo 4'de gösterilmiştir.

Faktörlerden birincisi varyansın %26,07'sini, ikincisi %13,64'ünü, üçüncüsü %7,56'sını, dördüncüsü %5,33'ünü, beşincisi %4,80'ini, altıncısı %4,63'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin tümü birden ise varyansın %62,05'ini açıklamaktadır. Sosyal bilimlerde yürütülen çalışmalarda toplam varyans oranının %40 ile %60 arasında değer alması ölçüğün güçlülüğüne işaret etmektedir (Scherer ve diğerleri, 1988 alıntılanan Tavşancıl, 2006: 48).

Bu durum ölçüğün toplam varyans oranının yeterli bir değere sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada birinci faktör "iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları", ikinci faktör "iş yerinde ayrımcılık", üçüncü faktör "sürekli gelişme ve iyileşme fırsatları", dördüncü faktör "organizasyona sosyal entegrasyon", beşinci faktör "iş stresi ve zaman baskısı", altıncı faktör "organizasyondaki yasa-salar" olarak adlandırılmıştır.

Çalışma yaşam kalitesi ölçüğünde yer alan maddelerin faktör yüklerine bakıldığında 0,58 ile 0,83 arasında değerler aldığı görülmektedir. Genel olarak 0,30 ile 0,59 arasındaki yük değeri orta, 0,60 ve üzerindeki ise yüksek olarak kabul edilir (Büyükoztürk, 2007: 124-125). Bu araştırmada sadece tek bir maddenin faktör yükü 0,58 olarak orta, diğer maddeler ise yüksek faktör yüklerine sahiplerdir. Bu değerler ölçüğün yapı geçerliliğinin bir göstergesi olarak yeterli bulunmuştur.

Güvenilirliğe İlişkin Bulgular

Gerçekleşen analizler sonucunda ölçüğe 27 soru ile son şekli verilmiştir. 27 soru için yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,882 olarak hesaplanmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, Alfa değerinin sosyal bilimlerde en az 0,70 ve üstü olması arzulanır (Altunışık vd., 2005; 70-71). Elde edilen 0,882 alfa değeri, ölçüğün oldukça güvenilir olduğu sonucunu vermektedir. Faktörler bazında Cronbach Alfa katsayılarına bakıldığında ise (bkz. Tablo 5), faktörlerden dört adedinin (iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları; iş yerinde ayrımcılık; sürekli gelişme ve iyileşme fırsatları;

Tablo 4. Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Maddelerinin Faktör Yükleri

Faktör İsimleri ve Gruplandırılmış Değişkenler	Faktör Yüğü	Madde Toplam Korelasyon Değerleri
Faktör 1: İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları		
İşimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan kaynaklanan tehlike/ hastalık riski vardır	0,82	0,42
İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır	0,79	0,40
İşimde, kaza ve yaralanma riski vardır	0,79	0,47
İşimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır	0,75	0,42
İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır	0,73	0,29
İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır	0,66	0,31
Faktör 2: İş yerinde ayrımcılık		
İşyerimde, işin dağıtımında ayrımcılık yapılmaktadır	0,83	0,51
İşyerimde, terfi / kariyer yapmada ayrımcılık yapılmaktadır	0,77	0,57
İşyerimde, ödüllendirmede/ek ödemelerde ayrımcılık yapılmaktadır	0,73	0,51
İşyerimde, işveren tarafından düzenlenen eğitimlere katılmada ayrımcılık yapılmaktadır	0,64	0,48
İşyerimde, çalışma saatlerinin/vardiyaların ayarlanmasında ayrımcılık yapılmaktadır	0,61	0,55
Faktör 3: Sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları		
İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor	0,78	0,49

İşimi üretici ve faydalı görüyorum	0,77	0,51
İş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum	0,66	0,53
İşim yaratıcılığımı kullanmama izin veriyor	0,68	0,53
Üniversitede aldığım eğitime uygun bir işte çalıştığımı düşünüyorum	0,58	0,56

Faktör 4: Organizasyona sosyal entegrasyon

İş yerimde yöneticiler ve çalışanlar gerekli teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir	0,72	0,54
Çalıştığım kurumda bilgi akışı iyi düzenlenmiştir ve işimle ilgili değişiklikler konusunda genellikle zamanında bilgilendirilirim	0,77	0,48
İş düzeni yada problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür	0,71	0,50
İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım	0,68	0,48
İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum	0,63	0,44

Faktör 5: İş stresi ve zaman baskısı

İşleri istediğim gibi iyi bir şekilde ve vicdanım rahat olarak yapabilmem için yeterli zamanım yok	0,75	0,33
İşteki telefon görüşmeleri ya da gürültü gibi nedenlerden dolayı sık sık bölünüyorum	0,70	0,20
İşimin koşulları (çalışma saatleri, fazla mesai, iş yükünden dolayı evde çalışma, çalışma saatleri dışında da işle ilgilenme vb) aile yaşamımı (ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe vb) etkiliyor	0,66	0,26

Faktör 6: Organizasyondaki yasalar

Çalışanların maaşları, ikramiyeleri ve diğer ücretler herkes tarafından bilinir	0,82	0,24
Herhangi bir sendikaya ya da derneğe üye olmak istediğimde çalıştığım kurum bunun önüne bir engel koymaz	0,64	0,32
Çalıştığım kurumda her zaman iş güvencem vardır	0,61	0,45

organizasyona sosyal entegrasyon) alfa katsayılarının yüksek olduğu görülmüştür. Diğer iki faktörün (iş stresi ve zaman baskısı; organizasyondaki yasalar) ise alfa katsayılarının düştüğü görülmüştür. Bu iki faktörün güvenilirlik katsayısı (0,62 ve 0,63), kabul edilebilir değer (0,70) altındadır. Alfa katsayısının ne olması gerektiği konusunda bilim disiplinleri ve araştırma alanları arasında farklılıklar bulunmasına

karşın, ilk kez yapılan keşfedici (açıklayıcı) araştırmalarda alfa katsayısı 0,60'ın üzerinde kabul edilebilir (Hair ve diğerleri, 1998: 612). Alfa katsayısı korelasyon katsayısı gibi yorumlanabilir. Alpar (2003: 382)'a göre, alfa katsayısı 0,80-1,00 aralığında ise ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu; 0,60-0,80 arası oldukça güvenilir olduğu; 0,40-0,60 arası güvenilirliğin düşük olduğu ve 0,00-0,40 aralığında ise

Tablo 5. Faktörlere İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları

Faktör İsimleri ve Gruplandırılmış Değişkenler	Cronbach Alpha
Faktör 1: İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları	0,865
Faktör 2: İş yerinde ayrımcılık	0,840
Faktör 3: Sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları	0,829
Faktör 4: Organizasyona sosyal entegrasyon	0,828
Faktör 5: İş stresi ve zaman baskısı	0,618
Faktör 6: Organizasyondaki yasalar	0,632

güvenilirliğin olmadığı şekilde yorumlanmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta ölçek güvenilirliklerinin madde sayılarına bağlı olduğu gerçeğidir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Bu nedenle bu çalışmada genel olarak faktörlerde madde sayısı artıkaçça güvenilirlik katsayısı da artmıştır. Ayrıca ölçeğin madde toplam korelasyonları 0,20 ile 0,57 arasında değiştiği dikkate alındığında ölçeğin maddeler bazında da tutarlı bir yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 4).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma kapsamında sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitelerini belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmiştir. Elde edilen bulgular sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitelerini değerlendirmede geliştirilen ölçeğin uygun niteliklere sahip olduğunu göstermektedir. Geliştirilen ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi uygulanması ile açıklayıcı faktör analizinde altı alt faktörün (iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları; iş yerinde ayrımcılık; sürekli gelişme ve iyileşme fırsatları”, organizasyona sosyal entegrasyon; iş stresi ve zaman baskısı; organizasyondaki yasalar) ortaya çıktığı görülmüştür. Faktörlerin tümü birden varyansın %62,05’ini açıklamaktadır ki sosyal bilimlerde açıklanan toplam varyansın %40 ile %60 arasında değer alması ölçeğin güçlülüğünü göstermektedir. Ölçekteki maddelere ait faktör yüklerinin de tek bir madde hariç, literatürde yüksel olarak kabul edilen 0,60 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir.

Ölçekteki tüm maddelere ilişkin elde edilen Cronbach Alfa güvenilirlik

katsayısı (0,882), ölçeğin güvenilir olduğunu işaret etmektedir. Faktörler bazında bakıldığında ise, iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları; iş yerinde ayrımcılık; sürekli gelişme ve iyileşme fırsatları ve organizasyona sosyal entegrasyon faktörlerine ilişkin alfa katsayıları yüksek bulunurken; iş stresi ve zaman baskısı ile organizasyondaki yasalar faktörlerinin alfa katsayıları kabul edilebilir değer olan 0,70’in altında bulunmuştur. Daha öncede belirtildiği gibi, ilk kez yapılan keşfedici (açıklayıcı) araştırmalarda alfa katsayısı 0,60 üzeri kabul edilebilir. Ölçeğin madde toplam korelasyonlarının 0,20 ile 0,57 arasında değişmesi de ölçeğin tutarlı bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Sosyal bilimlerde ölçek kullanımı oldukça önemli olmasına karşın, ülkemizde geçerliliği ve güvenilirliği belirlenmiş ölçme araçlarının azlığı, ölçek geliştirilmesine yönelik çalışmaların önemini artırmaktadır. Ülkemizde sağlık personelinin çalışma yaşam kalitelerini değerlendirecek spesifik bir başka ölçeğin bulunmadığı düşünüldüğünde, bu çalışmanın bu konuda önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Sağlık hizmetlerinin sunumunda temel unsur olan sağlık insan gücünün etkili ve verimli kullanımında, çalışma yaşamına ilişkin unsurlar gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Geliştirilen ölçeğin çalışanlarının verim ya da verimsizliklerine neden olan çalışma yaşam kalitesi faktörlerini tespit etmek isteyen yöneticilere ve çalışma yaşam kalitesi ile işgücü kaybı, devamsızlık, motivasyon gibi pek çok faktör arasındaki ilişkileri incelemek isteyen araştırmacılara faydalı olabileceği düşünülmektedir. İlgili literatürde çalışma yaşam kalitesi ile

örtülecek çalışmaların henüz yeterli oranda bulunmaması, geliştirilen ölçeğin bu çerçevede yürütülecek çalışmalar için önemli bir referans teşkil edeceği açıktır. İleride yapılacak diğer araştırmaların sonuçlarına göre yapılacak düzeltmeler ölçeğin iyileştirilmesine katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

Alkan, Y., Soğancıoğlu, Ş. ve Pamukçu, F. (1989). *Vardiya çalışmasının yarattığı stres*, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, M.P.M. Yayın No: 379, Ankara.

Alpar, R. (2003). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemlere giriş*. (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*, İstanbul: Sakarya Kitapevi.

Bromet, E.J., Dew, A. ve Parkinson, D.K. (1990). Spillover between work and family: A study of blue-collar working wife, Eckenrode, J. ve Gore, S. (Ed.), *Stress Between Work and Family*. Plenum, New York/London, 133–151.

Bryman, A. and Cramer, D. (1999). Quantitative data analysis with spss release 8 for windows. London and New York: Taylor and Francis e-Library, Routledge.

Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (8. Baskı), Ankara: Pegem Yayıncılık.

Carlson, H. C. (1980). A model of quality of work life as a developmental process, Burke, W.W. ve Goodstein, L.D. (Ed.), *Trends and Issues in OD.: Current Theory and Practice* (University Associates, San Diego,CA), 83–123.

Carter, C.G., Pounder, D.G., Lawrence, F.G. and Wozniak, P.J. (1990). Factors related to organizational turnover intentions of Louisiana extension service agents, Meadow, H.L. ve Sirgy, M.J. (ed.), *Quality-Of-Life*

Studies in Marketing and Management (International Society for Quality-of-Life Studies, Blacksburg, Virginia), 170–181.

Centers For Disease Control And Prevention (CDC), (2002). *Quality of Worklife Questionnaire: General Social Survey 2002*, Section D Quality of Worklife Module, The National Institute For Occupational Safety and Health, Erişim tarihi: 08.10.2007

<http://www.cdc.gov/NIOSH/topics/stress/qwlquest.html>

Champoux, J. E. (1981). A sociological perspective on work involvement. *International Review of Applied Psychology*, 30, 65–86.

Chen, C. S. and Farh, J. L. (2000). Quality of work life in Taiwan: An exploratory study. *Management Review*, 19, 31-79.

Danna, K. and Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.

Davenport, J. (1983). Whatever happened to qwl?. *Office Administration and Automation*, 44, 26-28.

Dikmetaş, E. (2004). *Elektronik bilgi sistemi ve çalışma yaşam kalitesi: Ankara üniversitesi tıp fakültesi hastaneleri ibn-i sina hastanesi çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Efraty, D., Sirgy, M.J. and Claiborne, C.B. (1991). The effects of personal alienation on organizational identification: A quality-of-work life model. *Journal of Business and Psychology*, 6, 57-78.

Fortune, D. (2006). *An examination quality of work life and quality of care within a health care setting*. A Thesis For the Degree of Master of Arts, Canada: University of Waterloo.

George, J.M. and Brief A.P. (1990). The economic instrumentality of work: An examination of the moderating effects of financial requirements and sex on the pay-life

- satisfaction relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 357–368.
- Hair, Jr. J., Anderson, E.R., Tatham, R.H. and Black, C.V. (1998). *Multivariate data analysis*. (5. Baskı), New York: Prentice-Hall International Inc.
- Hanefah, M., Zain, A.Y., Zain, R., and Ismail, H. (2003). Quality of work life and organizational commitment among professionals in Malaysia. *Proceedings of the 1st International Conference of the Asian Academy of Applied Business: Narrowing The Competitive Gap of Emerging Markets in The Global Economy*. 10-12 July 2003 Sabah, Malaysia.
- Hattie, J. (1985). Methodology review: Assessing unidimensionality of tests and items. *Applied Psychological Measurement*, 9(2), 139-64.
- Heskett, J.L., Sasser, W.E., Jr and Schlesinger, L.A. (1997). *The service profit chain*. New York: The Free Press.
- İncir, G. (1991). *Çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesi: Bir örnekçe*, 3. Ergonomi Kongresi. ODTÜ-MPM, Ankara (MPM Yayınları, 441: 230-243).
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kayıs, A. (2005). Güvenilirlik analizi, Kalaycı Ş. (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaymaz, K. (2003). Çalışma yaşamında kalite. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), Erişim tarihi: 03.03.2008, <http://www.isguc.org/calyas-kalite>
- Kiernan, W. E. and Knutson, K. (1990). Quality of work life. Schalock, R.L. ve Begab, M.J. (Ed.), *Quality of Life: Perspectives and Issues* (American Association of Mental Retardation, Washington, DC, US).
- Lawler, E. E. (1982). Strategies for improving the quality of work life. *American Psychologist*, 37, 486–493.
- Leiter, M.P. and Durup, M.J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), 29–47.
- Lewellyn, P.A. and Wibker, E.A. (1990). Significance of quality of life on turnover intentions of certified public accountants, Meadow, H.L. ve Sirgy, M.J. (ed.), *Quality-of-Life Studies in Marketing and Management* (International Society for Quality-of-Life Studies, Blacksburg, Virginia), 182–193.
- Lewis, D., Brazil, K., Kruger, P., Lahfeld, L. and Tjam, E. (2001). Intrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14(2), 9-15.
- Loscocco, K.A. and Roschelle A.R. (1991). Influences on the quality of work and non-work life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 182–225.
- Martel, J.P. and Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Nadler, D. A. and Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perceptions and direction, *Organizational Dynamics*, 11(3), 20–30.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. 2. Baskı, Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını No: 149.
- Rethinam, G.S. ve Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7(1), 58-70.

- Rose, C.R., Beh, L.S., Uli, J., Idris, K. (2006). Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2), 61-67.
- Schilesinger, L.A. (1982). *Quality of worklife and the supervisor*. USA: Praeger Publishers.
- Schulze, N. (1998). *Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insançillaştırılması*. Altıncı Ergonomi Kongresi: 27-29 Mayıs 1998. Ankara. (MPM yayınları, yayın no: 622).
- Serbest, F. (2000). İş yaşamı niteliği. *Verimlilik Dergisi*, 2, 27-40.
- Shain, M. and Suurvali, H. (2001). Investing in comprehensive workplace health promotion. *National Quality Institute*.
- Shann, P. and Hassell, K. (2004). An exploration of the diversity and complexity of the pharmacy locum workforce. School of Pharmacy University of Manchester, Royal Pharmaceutical Society of Great Britain.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*, New York: John Wiley&Sons Inc.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life: Based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 55, 241-302.
- Smith, D.C. (1983). QWL, EI needed now more than eve. *Ward's Auto World*, 19, 12.
- Solmuş, T. (2000). İş yaşamında kalite ve kaliteyi arttırmaya yönelik program. *Türk Psikoloji Bülteni*, Eylül, 18.
- Steiner, D.D. and Truxillo D.M. (1989). An improved test of the disaggregation hypothesis of job and life satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 33-39.
- Straw, R.J. and Heckscher C.C. (1984). Quality of work life: New working relationships in the communication industry. *Labor Studies Journal*, 9, 261-274.
- Suttle, J.L. (1977). *Improving life at work: Problem and prospects*. Hackman, H.R. ve Suttle, J.L. (Ed.) *Improving Life at Work: Behavioural Science Approaches to Organizational Change* (1-29), Santa Barbara, CA: Goodyear.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Walton, R.E. (1992). Criteria for quality of worklife. *Quality of Worklife*, 1, 91-104.
- Yassi, A., Ostry, A.S., Spiegel, J., Walsh, G. and Boer, H.M. (2002). A collaborative evidence-based approach to making healthcare a healthier place to work. *Hospital Quarterly*, 5(3), 70-79.
- Yücel, D. (2002). *Bilişim teknolojilerinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 47-58.