

KARİYER DEĞERLERİ VE ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ALGISI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA^{1 2}

A QUALITATIVE STUDY ON CAREER VALUES AND PERCEPTION OF QUALITY OF WORK LIFE

Derya SOYKAN^{ID*} Hülya ERKANLI^{ID**}

*Araştırma Makalesi / Geliş Tarihi:23.04.2024
Kabul Tarihi:30.06.2024*

Öz

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının sahip olduğu kariyer değerlerinin çalışma yaşam kalitesi algısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda Bolu’da sağlık sektöründe bulunan doktor, hemşire ve yardımcı sağlık çalışanlarından oluşan bir örneklem üzerinde nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, kartopu örneklem yöntemiyle ulaşılan 42 katılımcıyla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Elde edilen katılımcı paylaşımlarına betimsel analiz uygulanmıştır. Araştırma bulguları çerçevesinde sağlık çalışanlarının kariyere bakış açısı meslek grupları arasında benzer özellikler gösterirken hedeflere ulaşma noktasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgular ışığında sağlık çalışanlarında kariyer değerleri olgusunun mesleki adanmışlık ve insanlığa faydalı olma temellerine dayalı olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, katılımcıların kariyer değerlerinin çalışma yaşam kalitesini algılayış biçimlerine etki ettiği görülmektedir. Bu noktada çalışma yaşam kalitesi unsurları zaman zaman olumsuz olsa dahi kariyer değerlerinin de etkisiyle bu unsurları makul görebilme ya da olumsuzluklara rağmen iş motivasyonlarını ve iş performanslarını yüksek tutma çabası içerisinde oldukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Değerleri, Çalışma Yaşam Kalitesi, Sağlık Çalışanları

Jel Kodları: J24, J28, J81

Abstract

The aim of this study is to reveal the effect of career values of healthcare professionals on their perception of quality of work life. In the line with this purpose, a qualitative research was conducted on a sample of doctors, nurses and allied health professionals in the health sector in Bolu. In this context, in-depth interviews were conducted with 42 participants selected by snowball sampling method. Descriptive analysis was applied to the obtained participant responses. Within the framework of the research findings, it has been observed that while the career perspective of healthcare professionals shows similar characteristics among occupational groups, there are differences in terms of achieving goals. In the light of the findings, it has been determined that the career values of healthcare professionals are based on professional dedication and being beneficial to humanity. It is observed that the career values of the participants affect the way they perceive the quality of work life. At this point, even if the quality of work life elements are negative from time to time, they are in an effort to see these elements as reasonable with the influence of career values or to keep their work motivation and work performance high despite the negativities.

Keywords: Career Values, Quality of Work Life, Healthcare Professionals

Jel Codes: J24, J28, J81

¹ **Bibliyografik Bilgi (APA):** FESA Dergisi, 2021; 9(2) , 157 - 170 / DOI: 10.29106/fesa.1472166

² Bu çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans programı kapsamında, Dr.Öğr.Üyesi Hülya Erkanlı danışmanlığında, Derya Soykan tarafından gerçekleştirilmiş ve 2024 yılında tamamlanmış olan “Kariyer Değerleri ve Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

*Uzman, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, deryasoykan198906@gmail.com, Bolu-Türkiye, ORCID: 0000-0003-3590-8273

** Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, erkanli_h@ibu.edu.tr, Bolu-Türkiye, ORCID:0000-0002-7747-8673

1.Giriş

Kariyer hem organizasyonların beklenti ve gereksinimleri hem de çalışanların beklenti ve gereksinimleri kapsamında şekillenir. Organizasyonların kriterleri daha net ve anlaşılır iken çalışanların işe yönelik yaklaşımı ve yönelimi kişinin kendine özgü öncelikleri ve değerleri kapsamında şekillenir (Barclay vd., 2013, s. 431). Kariyer değerleri bireyin kendinde algıladığı yeteneklerin, güdülerin, kabiliyetlerin, değerlerin yanı sıra bireye çalışma hayatında yol gösteren, belirli bir çizgide gitmesini sağlayan davranış ve düşüncelerdir (Schein, 1990a, s. 2). Kariyer değerlerinin potansiyel etkisi bireylerin kariyer değerlerinin ne kadar farkında olduğu ve bu değerlerin kariyer kararlarına ne derece etki ettiği ile de ilintilidir (Feldman ve Bolino, 1996, s. 98). Bu kapsamda, kariyeri şekillendirme sürecine ve çalışma hayatını algılayış biçimine etki eden kariyer değerleri çalışan birey açısından önem kazanmaktadır.

Çalışma yaşamında birey için önemli olan bir diğer olgu da çalışma yaşam kalitesidir. Çalışma yaşam kalitesi, çalışma yaşamını dolaylı veya doğrudan etkileyen tüm faktörlerin yerine getirildiği, uygun ortamların sağlandığı, iletişimin sağlıklı olduğu, çalışanın bağlılığını ve verimliliğini artıran tüm etkenler olarak ele alınmaktadır (Demirbilek ve Türkan, 2008, s. 49). Bir başka ifadeyle, çalışma yaşam kalitesi, bireyin işletme amaçlarını yerine getirirken ihtiyaç duyduğu tüm kişisel ve örgütsel gereksinimlerinin ne ölçüde karşılandığının bir ölçüsüdür. Aynı zamanda tüm bu etken ve gereksinimlerinin karşılanma ölçüsünün nasıl algılandığı ve nasıl görüldüğü de çalışma yaşam kalitesinin kapsamı içerisinde yer almaktadır (Aydın vd., 2011, s. 81). Çalışma yaşam kalitesi sadece çalışma alanı ve elde edilen kazançlarla ilgili değildir, aynı zamanda çalışma koşulları, gelişim fırsatları, sosyal entegrasyon, kurumsallık ve işin sosyal uygunluğu da dahil olmak üzere işi doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen pek çok faktörle de ilintilidir. Çalışma yaşam kalitesi, çalışanların, katkılarının ve katılımlarının ortaya çıkan iş sonuçları kapsamında bir fark yaratacağı ve bu sonuçlara toplum tarafından da değer verildiği duygusunu oluşturan karmaşık bir faktörler dizisidir (Schalock, 1990, ss. 106-107).

Kariyer, kariyer değerleri, çalışma yaşamı kavramları birbirleri ile i içe olan kavramlardır. Bu kapsamda bireylerin kariyer değerleri, kariyere bakış açıları ve bu kapsamdaki deneyimleri çalışma yaşam kalitesine yönelik unsurlara dair bakış açılarında da önemli bir etki yaratmaktadır. Bireyin sahip olduğu kariyer değerlerinin farkında olması ve ona yönelik seçimler yapması iş tatmini olarak geri dönüş sağlayacaktır. Aynı zamanda ideal çalışma ortamının sağlanması kariyer değerlerinin gelişimini sağlayarak bireyin kendini iyi hissedeceği, istikrarlı ve verimli olmasını sağlayacak pozitif sonuçlar ortaya çıkararak bireyin iş tatminini etkileyecektir (Ashraf, 2019, s. 83). Bu kapsamda, bu çalışma kariyer, kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi kavramlarına sağlık çalışanları kapsamında bir bakış açısı oluşturmayı amaçlamaktadır.

2.Kariyer Değerleri

Kariyer değerlerine ilişkin bir bakış açısı oluşturmadan önce kariyer kavramına ilişkin bir açılım oluşturmak gerekmektedir. Kavrama ilişkin pek çok tanımlamayla karşılaşmak mümkündür; kariyer, bir süreç olarak tanımlanabilmektedir ve bu sürecin bireyin edindiği tecrübeler doğrultusunda geliştirdiği yetenek ve becerilerin bir toplamı olduğu da söylenebilir (Bird, 1994, s. 326), kariyer, aynı zamanda bireylerin yaşamlarını sürdürebilmek için seçtiği meslek ile de ilgilidir (şentürk ve Buran, 2015, s. 163), Hoekstra (2011) kariyeri, çalışma yaşamında bireyi temsil eden kimlik olarak nitelendirirken aynı zamanda kariyerin yıllar geçtikçe elde edilen kişisel deneyimler yoluyla şekilleneceğini de vurgulamaktadır (s. 160), Amundson vd. (2010), kariyeri çalışma yaşamında ve sosyal yaşamda elde edilen deneyimler doğrultusunda ortaya çıkan ilişkilerin kesişim noktası olarak görürken kişisel etkenlerin kariyer kararlarının belirlenmesi noktasında önemli bir etkisinin olduğunu da vurgulamaktadır (s.336), Savickas (2013)'a göre kariyer, bireylerin kendilerini yeniledikleri, yeni bilgi ve deneyimler edindikleri ve böylece mesleki davranışlarına yön vererek çalışma yaşamını anlamlandırdıkları kişisel bir gelişim sürecidir (s.147) . Tüm bu tanımlamalarda dikkat çeken ortak nokta kariyerin, bireyin çalışma yaşamıyla ilinti bir gelişim sürecini ifade ettiğidir.

Schein (1990a)'e göre kariyer kavramı ise, bir insanın çalışma yaşamında edindiği roller ve deneyimler toplamıdır (s.2). Schein (1990b), kariyer sahibi kişilerin işleriyle ilişkileri kapsamında kendilerini nasıl tanımladıklarını anlamaya yönelik olarak gerçekleştirmiş olduğu uzun soluklu bir çalışmanın sonucunda kariyer değerleri kavramını ortaya koymuştur (s. 19). Kariyer değerleri ise, bireyin kendine ilişkin sürekli olarak değişen ve gelişen bir benlik algısıdır. Bu benlik algısı bireyin hangi konuda iyi olduğunu, ihtiyaçlarının neler olduğunu, onu motive eden unsurların neler olduğunu ve işe ilişkin kararlarına yön veren değerlerini içerir. Başka bir ifadeyle kariyer değerleri, bireyin sahip olduğu duygu, düşünce, tutum, davranış, güdü ve ihtiyaçların farkında olması ve kariyer sürecinde bu özellikleri ile özel yaşamını ve çalışma yaşamını yönlendirmesini sağlayan unsurların toplamıdır. Schein (1990b), kariyer değerlerini bir benlik kavramı olarak görürken aynı zamanda kariyeri yönlendirmeyi, sınırlandırmayı, dengelemeyi ve birleştirmeyi gerçekleştirebilmek için bireylerin kendi yetenek, güdü ve değerlerini anlama olarak da tanımlanmaktadır (s. 19). Bireyin sahip olduğu değerler, bireylerin kendileri için neyin doğru ya da yanlış olduğunu ayırt ettikleri veya yapılan tercihlerin, verilen kararların değerlendirilmesi

noktasında iş ve çalışma ortamı ile ilgili değerlendirme standartlarını göstermektedir. Bu değerler bireyin kariyer seçimi ve yönelimlerinde de önemli etkiler oluşturmaktadır. Çünkü bireyin kariyer değerleri ile uyumlu bir yerde çalışması işletme ile uyum içerisinde olması ve üretkenliğinin artması noktasında pozitif sonuçlar doğuracaktır (Finegan, 2000, s. 149). Schein yapmış olduğu araştırmalar sonucunda sekiz kariyer değerinden söz etmektedir. Bu kariyer değerleri şu şekilde sıralanmıştır (Schein, 1990b, ss. 20-32):

Teknik-Fonksiyonel Kariyer Değeri: Bu kariyer değerini benimseyen bireyler daha çok yetenekli oldukları alana yönelmeyi tercih ederler. Bu alanda uzmanlaşarak en iyisi olabilmek için büyük çaba gösterirler. Bu bireylerde uzman olmanın getirdiği bir tatmin ve motivasyon vardır. Bu nedenle sadece buna odaklanırlar ve kendilerini yetensiz gördüklerinde tatmin düzeyleri düşmekte ve yeni fırsatlar yakalayabilmek için konum değişikliğine gidebilmektedirler.

Yönetim Becerisi Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip olan bireylerin yönetim ile ilgili bir takım becerilere sahip olması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Özellikle analiz etme, sentezleme, sorun çözme özelliklerini içerisinde barındıran analitik yeterlilik, örgütteki tüm çalışanları yönlendirebilecek kişilerarası ve gruplar arası yeterlilik ve her türlü durumda duyguları ile baş edebilme durumlarına sahip olan duygusal yeterlilik özelliklerini kendinde bulunduran ve bu yeterlilikleri uyum içerisinde yönlendirebilen bireyler yönetim becerisi kariyer değerine sahip olmaktadır.

Otonomi/Bağımsızlık Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip olan bireyler çalışma alanlarını kendileri oluşturmak ve yönlendirmek isterler. Çalışma alanlarında kendi kural ve standartlarına yönelik olarak hareket etmek isterken aynı zamanda yapılacak işler ile ilgili önceliklerini belirlemek, zaman planlamasını hiçbir baskı altında kalmadan yapabilmek, kendi kendisinin belirleyeceği bir çalışma düzeni oluşturmak temel ihtiyaçlarıdır. Bu bireyler için önemli olan yaptıkları işlerin kendi isimleri ile anılmasıdır bu nedenle kariyerlerini bağımsız olarak gerçekleştirmek isterler.

Güvence ve İstikrar Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip olanlar çalışma hayatında sürekli istikrar ve iş güvencesi ararlar. alışmak istedikleri kurum ve kuruluşların emeklilik şartlarının iyi olması, sosyal güvenceye sahip ve iş güvencesi sunan özelliklere sahip olmasını beklerler ve tercihlerini bu yönde gerçekleştirirler. Bu sayede kendilerini güvende hissederek başarılı olabilecekleri öngörüsünde bulunurlar.

Girişimci Kariyer Değeri: Bu kariyer değerinin baskın gücünü yaratıcılık oluşturmaktadır. Bu değere sahip olanlar yetenekleri, bilgi ve becerileri ile ekonomik gücü yüksek yeni organizasyonlar kurarak, hizmetler sunarak, ürünler ortaya çıkararak ve girişimlerinin sonucunda finansal getiri sağlayarak kendilerini kanıtlamak istemektedirler. Bu bireyler için bir şeyler üretmek motivasyon kaynağıdır.

Kendini Adama Kariyer Değeri: Bu kariyer değerini benimseyen bireyler kariyer seçimlerinde sahip oldukları bazı duygu ve düşünceleri gerçekleştirebilmek için yeteneklerini ve bilgi birikimlerini kullanırlar. Bu bireyler için insanlarla çalışmak, milletine hizmet etmek, faydalı olmak, insanlara yardımcı olmak gibi değerler yol gösterici olmaktadır.

Meydan Okuma Kariyer Değeri: Bu değere sahip olan bireyler mücadele etmeyi seven, rekabetçi, sürekli yarış halinde olmak isteyen, zorlu rakipleri yenmek, zlemeyeni zmemek isteyen bireylerdir. Buldukları kurum tarafından sürekli sınanmak isterler ve yaptıkları iş kolay gelmeye başladığında kendilerini daha fazla zorlayacak bir iş arayışına girerler.

Yaşam Tarzı Kariyer Değeri: Bu kariyer değerine sahip olan bireyler çalışma yaşamı ve sosyal yaşam arasında denge olmasını isterler. Bu nedenle çalışma hayatındaki ilk önceliği esnek şartların varlığıdır. Kariyer süreçlerinde yaşam tarzına ve ilişkilere önem veren, uygun mesai saatleri ve tatil dönemleri olan aile dostu bir tutum sergileyen bir örgüt arayışı içerisindedirler.

3.Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşam kalitesi, bireylerin yapmış olduğu işi doğrudan veya dolaylı olarak etkileyecek tüm etkenleri içeren iş koşullarını tanımlamanın yanı sıra (Beh ve Idris, 2006, s. 2151) sağlıklı ve güvenli fiziksel çalışma koşulları ile birlikte, yeterli ve adil cretlendirme sağlayan, insan haklarına saygılı, çalışan katılımına imkan veren tatmin edici çalışma koşullarının sağlanmasını içine alan geniş bir kapsam oluşturarak işin insancılaştırılması olarak da ele alınmaktadır (Delamotte ve Walker 1976, ss. 10-11). Çalışma yaşam kalitesi ile ilgili yapılan tanımlamalara bakıldığında; Sirgy vd. (2001), çalışma yaşam kalitesinin çalışan davranışları üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu araştırmalarında vurgularken kavramı çalışan memnuniyeti ile ilişkilendirmişlerdir (s. 242), Raja ve Kumar (2013), yapmış olduğu araştırmada çalışma yaşam kalitesini, örgütlerin, çalışanlarına kendi çalışma ortamlarına ilişkin alınan kararlara daha etkin katılımını sağlayabilmeleri için gereken mekanizmaları geliştirmeye yönelik bir süreç olarak tanımlamaktadır ve çalışma yaşam kalitesinin örgütsel etkinliğin artırılmasına etkisine vurgu yapmaktadır (s. 2). Başka bir araştırma ise, çalışma yaşam kalitesinin sadece çalışma alanı ile sınırlı olmadığı aynı zamanda sosyal hayatın gerekliliklerinin göz önünde bulundurulmasına da dikkat çekmektedir, kavramın, iş

güvenliği, ödöl sistemleri, eğitim, kariyer ve ilerleme fırsatları gibi unsurları içeren dinamik bir yapı olduğu da vurgulanmaktadır (Sarajı ve Dargahı, 2006, s.8), çalışma yaşam kalitesi çalışma alanının, yapılan iřin, işletmenin çalışanlara sunduğu olanakların değerlendirmesi olarak da dūřünülebilir (Nirenberg, 1986, s. 29). Kavrama ilişkin tanımlamalar incelendiğinde, çok yönlü ve bir çok unsurdan oluştuğu görölmektedir. Çalışma yaşam kalitesi algısını oluşturan unsurlara ilişkin yapılmış olan çalışmalarda Walton (1973)'un yapmış olduğu boyutlandırma ön plana çıkmaktadır. Walton'ın boyutlandırması çok yönlü ve detaylı olması açısından daha net bir değerlendirme imkanı sunmakta olup bu çalışma kapsamında da temel alınmıştır. Walton'a göre çalışma yaşamı kalitesi algısını oluşturan alt boyutlar řu şekilde sıralanabilir (Walton, 1973, ss. 12-16):

Sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları boyutu, fiziksel çalışma koşullarının iyi düzenlenmiş olması ve çalışma saatlerinin bireylerin sağlığını dūřünerek belirlenmesi, fiziksel ve psikolojik olarak yař faktörüne dikkat edilmesi gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Becerileri geliştirme ve kullanma boyutu, bir işin yapılışında bağımsız olabilmeyi, kendi kendini yönetebilmeyi, çalışanların farklı yetkinliklere sahip olarak daha fazla sorumluluk alabilmesini, bilginin verimli ve sağlıklı kanallar ile paylaşılmasını, çalışanların işe ilişkin aldıkları sorumluluğa ilişkin farkındalığı, hedeflere ulaşma noktasındaki eylemlerin sistematik olarak düzenlemesine yönelik planlamayı içerir.

Sürekli büyüme ve güvenlik için gelecekteki fırsatlar boyutu ise, kariyer fırsatları ile ilgilidir. Bireylerin eğitimleri doğrultusunda uzmanlık kazanarak kendini geliştirme, yeni bilgi ve beceri edinme isteğini ifade eder. Kariyer fırsatlarının olması, istihdam ve gelir güvencesi nitelikleri önem kazanmaktadır.

Örgütte sosyal bütünleşme boyutu sadece becerilerin ön plana çıktığı ön yargıdan uzak, işletme içerisinde eşitlikçi bir yapı ve kariyer fırsatlarını yansıtan hareketliliğin olduğu, çalışanların sosyal ve psikolojik olarak desteklendiği, dūřüncelerin rahatça ifade edildiği ve uyum içerisinde oluşturulan bir yapıyı kapsamaktadır.

Örgütteki yasalar boyutu kapsamında ise, mahremiyet, ifade özgürlüğü, eşitlik ve hukukun üstünlüğüne dikkat çekmektedir.

Çalışma ve özel yaşam alanı boyutu, çalışma yaşamının özel yaşam içerisindeki konumu ele alınmaktadır. Çalışma hayatının bireyin yaşamında yapmış olduğu değişiklikler, mesai saatleri, seyahatler, kariyer yapma isteğinin getirdiği yoğunluğun çalışma ve özel hayat arasındaki dengede yarattığı olumsuzluklara dikkat çekmektedir.

Çalışma yaşamının sosyal boyutunda, sosyal sorumluk projeleri gibi işletmelerin topluma yararlı olacak faaliyetlerini ve bunların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını içerir. Sosyal sorumluluk anlayışıyla hareket eden işletmeler çalışanların işlerine ve kariyerlerine bakış açılarını daha olumlu bir noktaya çekerek işe bağlılıklarını da arttıran bir etki yaratmaktadır.

Yeterli ve adil ücretlendirme boyutu, çalışan bireylerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayan yeterli gelir ve yapılan işin karşılığında alınan ücretin uygunluğunu ifade eden adil ücreti ifade etmektedir. Bu kapsamda bireyin yapmış olduğu işin kapsamı, çalışma koşulları, alınan sorumluluk, alınan eğitim, bilgi düzeyi ve deneyim ile yapılan işin piyasa ücreti bu boyutlandırmanın belirleyicileri olmaktadır.

4.Yöntem

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının sahip olduğu kariyer değerleri ile çalışma yaşam kalitesi algısı arasında nasıl bir etkileşim olduğunu ortaya çıkarmaktır. Bu çerçevede araştırmada nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi algısı kavramlarının açıklanabilmesi için bireylerin sahip olduğu ve deneyimlediği tüm his, davranış ve tecrübeleri nicel olarak ölçmek yerine anlama isteği ile bu araştırma yöntemi belirlenmiştir. Burada söz konusu olan değişkenler ile ilgili detayları yakalamak ve bireylerin kariyer değerleri ile çalışma yaşam kalitesi algılarının ne olduğunu anlayabilmek adına bu yöntem seçilmiştir.

Çalışmada araştırmanın amacına uygun olarak veri toplamak için derinlemesine görüşme tekniğinden yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen literatür taraması işığında açık uçlu görüşme soruları hazırlanmıştır. Bu doğrultuda, belirlenmiş olan 5 temel araştırma sorusu kapsamında 14 soruluk yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme soru formu oluşturulmuştur. Soruların anlaşılabilirliğini ve güvenilirliğini test edebilmek adına bir doktor, bir hemşire, üç yardımcı sağlık çalışanı olmak üzere toplam beş katılımcı ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Pilot görüşmeler kapsamında soruların anlaşılabilirliği ve geçerliliğini arttıracak şekilde gerekli düzenlemeler yapılmış ve sorulara son hali verilmiştir.

Araştırma, Bolu ili sınırları içerisinde bulunan kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Gerekliliği etik kurul izinleri alınarak, evreni temsil edecek katılımcılara kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşım sağlanmıştır. Bu doğrultuda ilk görüşme sağlanan katılımcı tanidik olarak belirlenmiş ve onun yönlendirmesi doğrultusunda görüşmeler sürdürölürken her görüşme sonrası yeni katılımcılara yönlendirmeler ile süreç tamamlanmıştır. Görüşmeler için katılımcı sayısı, görüşmelerden elde edilen bulgular doyma noktasına ulaşana dek arttırılmıştır. Katılımcılar ile yapılan görüşmeler katılımcıların uygun olduğu zamanlar dikkate

alınarak planlanmıştır. Görüşmeler yüz yüze ve katılımcıların çalışma ortamlarında dinlenme odası, toplantı odası, özel ofis gibi odalarda bire bir olarak gerçekleştirilmiştir.

Kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi algısı değişkenleri ile yapılan araştırma kapsamında cevap aranan araştırma soruları şunlardır:

Araştırma sorusu-1: Sağlık çalışanlarının kariyer kavramına bakış açıları nedir?

Araştırma sorusu-2: Sağlık çalışanlarının kariyer seçimi ve yönelimlerinde baskın olan kariyer değerleri nelerdir?

Araştırma sorusu-3: Sağlık çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesi algıları nasıl gerçekleşmektedir?

Araştırma sorusu-4: Sağlık çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesi algılarını etkileyen etkenler nelerdir?

Araştırma sorusu-5: Sağlık çalışanlarının sahip olduğu kariyer değerleri ile çalışma yaşamı kalitesi algısı arasında nasıl bir etkileşim vardır?

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının kişisel haklarının korunmasına ilişkin etik ilkeler çerçevesinde her bir katılımcıyı temsilen numaralar verilmiştir. Görüşmeler kapsamında 12 doktor, 15 hemşire, 15 yardımcı sağlık çalışanı (ebe, tekniker, tıbbi sekreter, veri hazırlama) olmak üzere toplam 42 sağlık çalışanı ile görüşülmüş olup her birine katılımcı-1, katılımcı-2,..., katılımcı-41, katılımcı-42 olmak üzere numaralandırma yapılmıştır. Katılımcılara, araştırmacılar tarafından oluşturulmuş olan 14 derinlemesine görüşme sorusu yöneltilmiş olup verilen cevaplar, katılımcıların tercihleri doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılmadan araştırmacı tarafından not tutularak kaydedilmiştir. Her bir görüşme ortalama olarak 30-35 dakika sürmüştür. Görüşmeler kapsamında katılımcılar tarafından verilen cevaplar olduğu gibi aktarılmıştır.

Araştırma bulguları konuya ilişkin literatür doğrultusunda oluşturulmuş olan yedi tema üzerinden ele alınmıştır. Bu temalardan ilki kariyer ve kariyer hedefleri, ikinci tema demografik özellikler ve kariyer (çalışma süreleri ve eğitim düzeyi), üçüncü tema kariyer sorunları, dördüncü tema kariyer değerleri, beşinci tema çalışma yaşam kalitesi, altıncı tema kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesine etkilerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Betimsel analiz yöntemi kullanılarak analiz edilen bulgular belirlenmiş olan temalar kapsamında sunulmuş ve tartışılmıştır.

5.Bulgular

5.1.Kariyer ve Kariyer Hedefleri

Katılımcıların kariyere bakış açılarını anlayabilmek için “Kariyer kavramını nasıl tanımlarsınız? Sizde kariyer ne ifade ediyor? Açıklayabilir misiniz?” ve “Akademik eğitiminizi tamamladıktan sonra kariyeriniz ile ilgili hedefleriniz neydi? Bugün bu hedeflere ulaşabildiniz mi? Neden\ nasıl?” olmak üzere iki soru yöneltilmiştir. Bu kapsamdaki paylaşımlar incelendiğinde doktorlar kariyer tanımlamasını yaparken çoğunlukla mesleki olarak bilgi ve donanım elde ederek yükselmek, ilerlemek cevabını verirken, hedeflerine ulaşabilme noktasında da bu süreci takip ederek çalışmalarını sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Paylaşımlardan da anlaşılacağı üzere çalışmaya katılım sağlayan doktorların çoğunluğunun kariyere bakış açısı ile hedeflerine ulaşma süreçleri birbirine benzer bir bakış açısını ortaya koymaktadır. Bu unsurlara ilişkin bazı katılımcıların paylaşımları şu şekildedir:

"Kariyer bana göre alınan eğitim doğrultusunda iş hayatında bilgilerini etkin ve yetkin bir şekilde kullanmak ve bu doğrultuda kendini geliştirerek başarı elde etmek ve yükseltmektir."

Katılımcı-1 (Erkek, Evli, 39 yaşında, Lisansüstü, 15 yıl görev süresi, Doktor)

"Kariyer bence aldığın eğitimler ve tecrübeler ışığında yükselmek daha da ileriye gitmektir. ...Evet, vardı hala da ulaşmak için çaba gösteriyorum. Şu anki bulunduğum konumdan memnunum, doktor olmayı, mesleğimi seviyorum. Akademik olarak ilerleme çabası içerisindeyim. Hedeflerime ulaşma yönünde çalışıyorum."

Katılımcı-4 (Erkek, Bekâr, 44 yaşında, Lisansüstü, 18 yıl görev süresi, Doktor \ Akademisyen)

"Kariyer, çalışma hayatında bilgi ve donanım anlamında, yeterlilik anlamında, yapmak istediklerimiz ile bulunmak istediğimiz nokta, konumdur. ...Hedeflerim var. Hep vardı. Bir kısmını gerçekleştirdim, ama daha yapmak istediklerim var. Bunun için çabalıyorum. Akademik olarak ilerleme noktasında çalışmalarım var."

Katılımcı-11 (Kadın, Bekâr, 29 yaşında, Lisansüstü, 5 yıl görev süresi, Doktor)

Hemşirelerin çoğunluğunun verdiği cevaplara bakıldığında ise her ne kadar kariyer ile ilgili bakış açıları doktorlarla benzer olsa da hedeflerini gerçekleştirme süreçlerinde farklılıklar olduğu görülmektedir. Hemşirelerin kendileri dışında gelişen birtakım faktörler nedeniyle kariyer düşüncelerinde de değişimler olmuştur. Özellikle iş yoğunluğunun olması, ailevi unsurlar ve en önemlisi kariyer gelişimi sağlamanın mesleki olarak konumda fark etmiyor olması ve makul düzeyde maddi bir getirisi olmaması hemşirelerin kariyer hedeflerinin baskılanmasına ve geri plana atılmasına neden olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yer alan paylaşımlar çalışma yaşam kalitesinin alt boyutlarından olan ve kariyer fırsatları üzerine odaklanmış olan 'Sürekli Büyüme ve Güvenlik İçin Gelecekteki Fırsatlar' alt boyutu ile ilişkilendirilebilir.

“Kariyer, insanın kendini var edebilmesi, toplumda saygın bir yer edinmesi, iş hayatında istediği noktaya gelmesi, yükselmesi. ...Hedeflerim vardı. Bu doğrultuda ilerledim uzmanlığımı aldım. Doktoraya da devam etmek istiyordum ancak mesleki olarak bir fark oluşturmuyor. Konumum da bir değişiklik olmayacak maddi açıdan da aynı şekilde. O yüzden ertelendi.”

Katılımcı -15 (Kadın, Evli, 38 yaşında, Lisansüstü, 17 yıl görev süresi, Hemşire)

“Kariyer bulunduğum konumdan daha farklı şeyler yapmak. Yaptığın işin üzerine katarak yeni başarılar elde etmek, işinde yükselmek. ...Eğitimimi tamamladıktan sonra vardı. Akademisyen olmak, mesleğin eğitim kısmında olmak istiyordum. Ancak yaşam şartları, aile düzenim, sorumluluklarım vazgeçmeme neden oldu. Hayat koşturmasında yer bulamadım.”

Katılımcı-16 (Kadın, Evli, 42 yaşında, Lisans, 14 yıl görev süresi, Hemşire)

Yardımcı sağlık çalışanlarının vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde ise kariyeri meslek edinmek ve meslekte yükselmek olarak da görme ve bu yönde çalışma hayatlarını yönlendirme eğilimi dikkat çekmektedir.

“Kariyer, yaptığın işte başarılı olmak ve bulunduğun konumda en iyi noktaya gelmek, alanında daha çok bilgilenmektir. ...Hemen çalışma hayatına başlamak istiyordum. Hedeflerime ulaştım. Eğitimimi aldığım işi yapıyorum.”

Katılımcı -29(Erkek, Evli, 30 yaşında, Ön lisans, 11 yıl görev süresi, Tekniker)

“Kariyer aldığım eğitim doğrultusunda bir meslek edinmek ve bu alanda yükselmek. ...“İlk hedefim çalışma hayatında var olabilmektir. Bunu gerçekleştirdim. Daha fazlası içinde çabalıyorum.”

Katılımcı -33(Kadın, Evli, 25 yaşında, Ön lisans, 1 yıl çalışma süresi, Tıbbi sekreter)

Kariyer kavramına bakış açısının bulunulan pozisyonun getirilerine bağlı olarak değişebildiği de görülmektedir. Bu kapsamda katılımcıların kariyer kavramını algılayış biçimlerinin literatürle de paralel olarak, kariyerin bir gelişim süreci olduğu, deneyim ve tecrübe ile sahip olunan tutum ve davranışları ifade ettiği yönündedir. Katılımcıların paylaşımlarında kariyer kavramına bakış açısında ortak noktalar kadar bazı farklılıkların da olduğu dikkat çekmektedir. Her ne kadar katılımcıların hepsi sağlık sektöründe çalışan bireyler olsa da meslek gruplarındaki farklılaşma ve mesleğin sağladığı getiriler noktasındaki bakış açılarındaki değişimin katılımcıların görüşlerinin bazı noktalarda ayrışmasına neden olduğu düşünülmektedir.

5.2 Demografik Özellikler ve Kariyer (Çalışma Süresi ve Eğitim Düzeyi)

Çalışma kapsamında sorulan “Akademik eğitiminizi tamamladıktan sonra kariyeriniz ile ilgili hedefleriniz neydi? Bugün bu hedeflere ulaşabildiniz mi? Neden\nasıl?” sorusu kapsamında alınan cevaplar çalışma süresinin ortaya çıkardığı değişimi etkili bir şekilde göstermektedir. Bu kapsamda bazı katılımcıların paylaşımları şu şekildedir:

“Şu an çalışma hayatımın başlarındayım ama alanımda uzmanlaşmak doçentliğe kadar ilerlemek istiyorum.”

Katılımcı -3 (Erkek, Bekâr, 25 yaşında, Lisans, 3 yıl görev süresi, Doktor)

“Mesleğe henüz yeni başladım hedeflerim var. Zamanı geldiğinde ilk fırsatta yüksek lisans yapmak istiyorum.”

Katılımcı-27 (Kadın, Bekâr, 25 yaşında, Lisans, 1 yıl çalışma süresi, Hemşire)

“Ulaştığımı dűşünüyorum. Çünkü aldığım eğitim doğrultusunda çalışıyorum. İlk hedefim çalışma hayatına hemen başlamaktı. Biraz daha ilerleyince akademik olarak ilerlemeyi de dűşünüyorum.”

Katılımcı -32 (Kadın, Bekâr, 26 yaşında, Ön lisans, 1 yıl görev süresi, Tıbbi sekreter)

Katılımcıların paylaşımları, çalışma süreleri dikkate alınarak incelendiğinde çalışma yaşamına yeni dahil olmuş ya da kısa süredir çalışmakta olan katılımcıların daha dinamik ve mesleğe karşı heyecanlarının daha fazla olduğu ve aynı zamanda ileriye yönelik kariyer hedefleri olduğu görölmektedir başka bir ifadeyle bu katılımcıların kariyerlerine bakış açıları, kendilerini mesleki olarak geliştirme ve ilerleme üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu kapsamda daha idealist ve mesleki anlamda kendini geliştirmek isteyen bir profil ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, daha uzun süredir çalışmakta olan katılımcıların yaptıkları işe yönelik heyecanlarının azaldığı ve umutsuzluğa kapıldıkları dikkat çekmektedir. Özellikle bireylerin meslek hayatı içerisinde geçirdikleri süre, sağlık sektöründe yapılan işin yorucu ve yıpratıcı olması nedeniyle kariyer hedeflerine vakit ayıramamaları, sosyal hayattaki sorumluluklar, çalışma yaşamına ve bir çalışan olarak kendilerine yönelik deneyim ve farkındalıklarının artması beraberinde bakış açılarında değişimleri de ortaya çıkarmaktadır. Bu kapsamda bazı katılımcıların paylaşımları şöyledir:

“Herhangi bir hedefim yoktu. Zaman içerisinde de bunun neden böyle olduğunu tecrübe ettim. Çünkü mesleki olarak zor bir eğitim sürecimiz var. İşe başladıktan sonra da yaşadıklarımız, mesleğimizin yıpratıcı ve yorucu olması, kendimize bile zor zaman ayırırken kariyer yapma üzerine odaklanma biraz geri planda kaldı. Şuan ki konumumdan memnunum, mutluyum. O yüzden sadece mesleğimi gerçekleştirmek istiyorum.

Katılımcı-10 (Kadın, Evli, 34 yaşında, Lisans, 9 yıl görev süresi, Doktor)

“Hedeflerim vardı. Daha önce İstanbul’da çalışıyordum. Hem çalışıp yüksek lisansımı da almak istedim. Cerrahi hemşire olmak istiyordum. Ancak ailem Bolu’da idi. Benim de İstanbul’da kalmamı istemediler. Bu nedenle geri döndüm. Hastanede işe başladım. Sonra iş yoğunluğu, koşuşturma derken bir de bu işin eğitim ayağında olmak da bana göre değil diye eğitimimi devam ettirmekten vazgeçtim.”

Katılımcı-20 (Kadın, Evli, 38 yaşında, Lisans, 14 yıl görev süresi, Hemşire)

“Hedeflerim vardı. Yüksek lisans yapmak akademik eğitimimi ilerletmek istiyordum. Ancak şartlar pek izin vermedi. Hem aile hayatındaki sorumluluklarım hem işin yoğun olması akademik olarak ilerlememi zorlaştırdı. Vakit ayıramadım.”

Katılımcı-39 (Kadın, Evli, 36 yaşında, Lisans, 16 yıl görev süresi, Ebe)

Katılımcılara “Kariyeriniz kapsamında kurumunuzdan beklentileriniz nelerdir? Bu beklentilerin ne düzeyde gerçekleştiğini dűşünüyorsunuz? Bu durum kariyerinizi ve çalışma motivasyonunuzu nasıl etkilemektedir?” sorusu yöneltilmiştir. Akademik kariyer yapmak isteyen ve bu doğrultu da hedeflerini belirleyip çalışmalarını gerçekleştiren sağlık çalışanlarının kariyer gelişimi noktasında kurumlarından beklentilerinin de bu süreçleri destekler nitelikte olması yönündedir. Bu kapsamda, akademik gelişim süreçlerine devam eden bazı sağlık çalışanlarının paylaşımları şöyledir:

“Akademik olarak daha tetikleyici ve destekleyici olmasını beklerim. Bu noktada çok yeterli görmüyorum kurumumu. Motivasyonum üzerinde negatif etkisi oluyor. Çünkü akademik çalışmalarda yaptığımız için belli bir destek bekliyoruz.”

Katılımcı-4 (Erkek, Bekâr, 44 yaşında, Lisansüstü, 18 yıl görev süresi, Doktor \Akademisyen)

“Kariyer yapmak isteyen mesleğinde ilerlemek isteyen çalışanlara biraz daha destek olmalarını yönlendirmelerini isterim. Kurumumda kısmen gerçekleşti. Motivasyonumu ilerleme açısından daha uzun sürmesine neden oldu ama çalışma arzumu etkilemedi.”

Katılımcı -17(Kadın, Bekâr, 44 yaşında, Lisansüstü, 25 yıl görev süresi, Hemşire)

Ancak akademik kariyer yapma dűşüncesinde olmayan ya da meslek grubu kapsamında yardımcı sağlık çalışanları olarak nitelendirilebilecek alanlarda çalışanların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi kapsamında bir beklentilerinin olmadığı sadece mesleğinin gerekliliklerini yaparak çalışma hayatını sürdürdükleri verilen cevaplarda görölmektedir.

“Kariyer noktasında bir hedefim olmadığı için beklentim de yok. Şu anki bulunduğum konumdan işimden memnunum”

Katılımcı-38(Kadın, Evli, 39 yaşında, Ön lisans, 9 yıl görev süresi, Veri hazırlama)

“Kariyer ile ilgili bir düşünce yok o yüzden bir beklentim de yok. Yapılan eğitimler oluyor onlar yeterli oluyor.”

Katılımcı -34(Kadın, Evli, 42 yaşında, Lisans, 16 yıl görev süresi, Ebe)

5.3.Kariyer Sorunları

Sağlık çalışanlarının mesleklerini gerçekleştirirken en çok hangi sorun ile karşılaştığını görebilmek için “Kariyerinizi oluştururken ve sürdürürken herhangi bir sorun ya da engel ile karşılaştınız mı? (cam tavan, çift kariyerli eşler, çift kariyerlilik, ay ışığı, stres ve tükenmişlik,...). Bu durum mesleğinize bakış açınızı nasıl etkiledi?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların paylaşımları değerlendirildiğinde mesleğin en büyük sorununun stres sorunu olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra özellikle tükenmişlik sendromu ve cam tavan sendromu gibi unsurların da olduğu paylaşımlarda dikkat çekmektedir:

“Tükenmişlik, baskı, stres her türlü sıkıntı sağlık sektöründe var. Sürekli hissediyoruz. Hayatta kalmak için defansif çalışmak zorunda kalıyoruz. Hastalar içinde tehlikeli kişiler olabiliyor. Güvensiz bir ortamda çalışıyoruz.”

Katılımcı-7(Erkek, Evli, 38 yaşında, Lisans, 13 yıl görev süresi, Doktor)

“Sağlık sektöründe mobing, stres, tükenmişlik hep vardır. Bu durumları yaşadıkça baş etmeyi de öğreniyoruz. Çünkü mesleğimizin bir parçası. Bu durum da öngörümü artırıyor.”

Katılımcı-19(Kadın, Evli, 29 yaşında, Lisansüstü, 10 yıl görev süresi, Hemşire)

“En çok stres yaşıyoruz. Çünkü yoğun çalışıyoruz. Birçok işe aynı anda bakmamız gerekebiliyor. Düzenli ve planlı olmak önemli. Bazen hastalar ile tartışmalar olabiliyor. Biz dahil olmasak bile bizde etkileniyoruz. Soğuk kanlı olmamız gerekebiliyor.”

Katılımcı -31(Kadın, Bekâr, 38 yaşında, Ön lisans, 8 yıl görev süresi, Tıbbi sekreter)

Sağlık sektörü, iletişimin öneminin yüksek olduğu bir çalışma alanıdır. Dolayısıyla çalışan bireyler sürekli olarak farklı bireyler ile etkileşim halindedir. Bu kapsamda hem mesleğin hem de ilişkilerin ortaya çıkardığı bir çok sorunla karşılaşıldığı paylaşımlarda görülmektedir. Özellikle stres sorunu tüm çalışanlarda fazlasıyla görüldürken bunu mesleğin bir parçası olarak algılamaları da dikkat çekici bir unsurdur.

5.4.Kariyer Değerleri

Katılımcıların kariyer değerleri ve kariyer seşimlerine ilişkin bir bakış açısı oluşturmak amacıyla yöneltilen soru şu şekildedir: “Kariyer değerleri, bireyin sahip olduğu duygu, düşünce, tutum, davranış, güdü ve ihtiyaçların farkında olması ve kariyer sürecinde bu özellikleri ile yaşamını ve çalışma hayatını yönlendirmesini sağlayan unsurların toplamıdır.” Bu doğrultuda sizin kariyer seşiminizde hangi unsurlar daha fazla ön plana çıkmaktadır? Kariyer değerleriniz nedir/nelerdir?” Bu soru kapsamında yer alan paylaşımlar incelendiğinde ise, mesleğin popülaritesi, yetenekler ile uyumlu olması ve ücret gibi unsurların kariyer seşimine etki ettiği görüldürken, insanlara yardım etme düşüncesi de kariyer seşimini etkileyen önemli bir unsur olarak görülmüştür.

“Kariyer seçimimi yaparken daha çok mesleğin bir saygınlığı olması ve yaşam standartlarına katkısı etkili oldu. Değer açısından baktığımda da insanlara yardımcı olmak, zor zamanlarına çare olma duygusu, mutluluğu diyebilirim.”

Katılımcı -2 (Erkek, Bekâr, 25 yaşında, Lisans, 3 yıl görev süresi, Doktor)

“Popüler bir meslek olması, beceri ve yeteneklerime uygun olduğunu düşünmem etkili oldu. Ayrıca insanlara yardım etme de benim karakterimde var o yüzden tercih ettim.”

Katılımcı-9(Kadın, Evli, 30 yaşında, Lisans, 6 yıl görev süresi, Doktor)

“Merhamet duygusu çok farklı bir his, duygu. Bundan yola çıkarak aslında seçimimi yaptım. İnsanların ihtiyaçlarını karşılamak çok özel bir duygu. Biz doktorlar ile hastalar arasında köprü görevi görüyoruz. O yüzden bunun bilincinde olarak doğru ve titizlik ile işimizi yapıyoruz.”

Katılımcı -18(Kadın, Evli, 34 yaşında, Lisans, 10 yıl görev süresi, Hemşire)

“Kariyer seçimimi yaparken aslında kendim istedim. Sağlık sektörü garanti iş, bitmeyecek bir sektör, gelecek garantisi var o yüzden. Bir de duygusal tarafı var tabii bebeklerle ilgilenmek, annelerin en güzel zamanlarına tanıklık etmek, onlara bu süreçte yardımcı olmak çok güzel duygular.”

Katılımcı-37(Kadın, Bekâr, 25 yaşında, Lisans, 3 yıl görev süresi, Ebe)

İnsanlara yardım etme, faydalı olma düşüncesinden yola çıkmış olmakla beraber, sahip oldukları merhamet duygusu ile hareket ediyor olmak ve iş garantisi sağlayan bir sektörde çalışmak unsurları da paylaşımlara yansımıştır. Başka bir ifadeyle katılımcıların kariyer seçimlerini etkileyen unsurlar ve sahip oldukları kariyer değerleri ile ilgili paylaşımlarında maddî unsurlar dikkat çekmekle beraber manevî unsurların da sağlık sektöründe çalışmanın beraberinde getirdiği vazgeçilmez değerler olarak görüldüğü fark edilmektedir. Dolayısıyla, bireylerin sahip olduğu yeteneklerle mesleğin uyumlu olması, mesleğin toplum tarafından değerli görülmesi, çalışma şartları, ücret, iş garantisi gibi unsurlar kariyer sürecinde ön plana çıkmakla birlikte insanlara yardım ederek hayatlarına dokunabilme duygusu da önem taşımaktadır. Bu kapsamda katılımcıların kariyer değerlerinin, Schein (1990)'in kariyer değerleri içerisinde yer alan iş güvencesi ve istikrarını temsil eden, “güvence ve istikrar kariyer değeri” ve insanlara faydalı olmayı temsil eden “kendini adama kariyer değeri” ile örtüştüğü söylenebilir.

5.5.Çalışma Yaşam Kalitesi

Sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesini nasıl tanımladıkları ve çalışma yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin neler olduğunu anlayabilmek için “Çalışma yaşamı kalitesi sizin için neyi ifade ediyor?” ve “Sizce çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörler nelerdir? Kendi çalışma koşullarınız kapsamında bu faktörleri değerlendirebilir misiniz?” şeklinde iki soru yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplar incelendiğinde sağlık çalışanlarının konum ve meslek fark etmeksizin çalışma yaşam kalitesine bakış açılarının benzer unsurlar üzerinde yoğunlaştığı fark edilmektedir. Özellikle çalışma şartları, çalışma ortamı, personel sayısı, fiziksel çevre, iletişim, yönetimin tavrı gibi unsurlar çalışma yaşam kalitesinin odak noktaları olarak değerlendirilmektedir.

“Çalışma koşulları, saatleri, huzurlu bir ortamın olması, çalışırken psikolojik olarak iyi hissetmek diyebilirim...Çalışma arkadaşları ekibi, çalışma şartları, sağlık sistemi, fiziki şartlar, ulaşım etkileyen faktörler. Kendi çalışma alanımdan memnunuz.”

Katılımcı-9 (Kadın, Evli, 30 yaşında, Lisans, 6 yıl görev süresi, Doktor)

“Çalışma yaşam kalitesi, işini severek yapmak, fiziki koşulların uygun olması, alınan eğitim ile uyumlu bir işte, konumda çalışmak. ...Kurumun vizyon ve misyonu, uygun ücret, fiziki koşullar önemli, kendi karakterimiz ile uygun bir iş olması da çalışma yaşam kalitesini etkileyen faktörler olabilir. Kendi çalışma alanım ile ilgili kendimizi geliştirmemize kurumumuzun destek olması önemli ben bunu kendimde göremedim.”

Katılımcı -17 (Kadın, Bekâr, 44 yaşında, Lisansüstü, 25 yıl görev süresi, Hemşire)

“Bence çalışma ortamı, çalışma arkadaşları, yönetimin tavrı, güvenlik gibi konuları içeriyor...En önemli faktör iletişim. Hem hastalar ile hem diğer çalışanlar ile sağlıklı iletişim kurulması çok önemli. Kendi çalışma koşullarım kapsamında ortamın müsaitliği diyebilirim. Dinlenme alanları yetersiz.”

Katılımcı -31 (Kadın, Bekâr, 38 yaşında, Ön lisans, 8 yıl görev süresi, Tıbbi sekreter)

Bu paylaşımlar kapsamında katılımcıların çalışma yaşam kalitesi algısına yönelik olarak ön plana çıkan unsurlar, Walton (1973)'in çalışma yaşam kalitesi boyutlandırmasında yer alan, ‘sağlıklı ve güvenilir çalışma koşulları’ ve ‘örgütte sosyal bütünleşme’ boyutudur. Buradan hareketle, sağlık çalışanlarının mesleklerini yaparken sağlıklı ve güvenilir koşullar çerçevesinde hem bedensel hem de psikolojik olarak memnun olma beklentilerinin ağırlıkta olduğu söylenebilir.

5.6.Kariyer Değerleri ve alışma Yaşam Kalitesi Algısı

Sağlık alışanları perspektifinden kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi algısı arasındaki etkileşimi anlamaya yönelik olarak “Kariyer değerlerinizi düşündüğünüzde sizce bu değerler çalışma yaşam kalitesi algınızı/buna ilişkin beklentilerinizi nasıl etkilemektedir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu kapsamda yer alan paylaşımlardan bazıları şoyledir:

“Etkiliyor tabii. Bakış aımı, beklentilerimi etkiliyor. Çalışma şekli mi etkiliyor. Yoruluyorum, yıpratıcı şeyler ile karşılaşıyoruz ama sahip olduğum değerler, güdüler beni yeniden tetikliyor.”

Katılımcı-8 (Erkek, Evli, Lisans, 41 yaşında, 16 yıl görev süresi, Doktor)

“Tabii ki etkiler. Çünkü bu değerler bizi biz yapıyor. Onlara bağlı olarak davranışta bulunuyoruz. Çalışma hayatı da zamanımızın çoğunu geçirdiğimiz yer. İletişim kurduğumuz herkesle ya da olayda bu değerler etkili oluyor. Doğal olarak performansımı etkiliyor.”

Katılımcı -14 (Kadın, Evli, 35 yaşında, Lisans, 16 yıl görev süresi, Hemşire)

“Etkiliyor tabii. Ben karakter olarak uyumlu bir insanım. Sanırım bu kariyerime de yansıyor. Seimlerim hep o yönde gerçekleşiyor. Çalışma yaşam kalitesi kapsamında da empati kuruyorum hep. Her ortama uyum sağlıyor olmam sanırım memnuniyetimin yüksek olmasını da sağlıyor.”

Katılımcı-39 (Kadın, Evli, 36 yaşında, Lisans, 16 yıl görev süresi, Ebe)

Katılımcıların paylaşımlarının çoğunluğunda çalışanların sahip oldukları kariyer değerlerinin çalışma yaşamına bakış açılarını etkilediği ve bunun olumlu yönde gelişerek çalışma şekli ni, yapılan seçimleri ve olaylara karşı seçilen davranış modellerine etki ettiği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar sahip oldukları değerler nedeniyle çalışma yaşamlarına yönelik süreçlerde yaşadıkları olumsuzluklara da dikkat çekmiştir.

“...daha çok aşağı çekiyor beni. Çünkü taviz vermek zorunda kalıyorum. Fedakrlık gerektiriyor. İşimi daha iyi yapmak istiyorum ama sahip olduğum değerler dolayısı suistimal edildiğimi de düşünmeme neden oluyor.”

Katılımcı-6 (Erkek, Evli, Lisansüstü, 34 yaşında, 11 yıl görev süresi, Doktor)

“Olumsuz etkiliyor, çünkü her şeye daha çok dikkat etmeye başlıyorum. Hastaların gözüyle bakmaya başlıyorum. Beklentilerim artıyor. İnsanlara hemen yardımcı olmak eksikliklerini gidermek istiyorum ama bunu yapamadığımda da üzülüyorum.”

Katılımcı-37 (Kadın, Bekâr, 25 yaşında, Lisans, 3 yıl görev süresi, Ebe)

“Etkilemiyor. Duygularımı işime karıştırmıyorum. Kendi değerlerim sosyal ilişkiler noktasında kalıyor. Kariyer açısından iş disiplini önemli benim için bu nedenle çalışma hayatında da ona göre yönelimlerin oluyor, karşıdan da onu bekliyorum.”

Katılımcı-38 (Kadın, Evli, 39 yaşında, ön lisans, 9 yıl görev süresi, Veri hazırlama)

5.7.Sağlık Sektöründe Kariyer Değeri ve alışma Yaşam Kalitesi Etkisi

Özellikle sağlık sektöründe çalışıyor olmanın, kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi algısına etkisi bağlamında bir bakış açısı oluşturabilmek amacıyla katılımcılara “Sağlık sektöründe çalışıyor olmak kariyer değerleri ve çalışma yaşamı kalitesi kavramlarına bakış aınızda sizce nasıl bir etki yaratıyor? Diğer alışma alanlarından nasıl bir farklılığı olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir.

“...İletişim noktasında hayata bakış açısı noktasında daha farklı yerlerdeyim. Kk şeyleri kafama takmıyorum. Elimdekiler ile yetinmeyi biliyorum. Bu da işime yansıyor. Memnuniyetim daha yüksek oluyor.”

Katılımcı-9 (Kadın, Evli, 30 yaşında, Lisans, 6 yıl görev süresi, Doktor)

“Önemli olan en başta mesleği seçerken mesleği sevmek. Sağlık sektörü de böyle. Gerçekten istemediğin sürece katlanması ve çalışması çok zor bir sektör. İnsanlara yardımcı olmak güzel bir duygu. İnsanlara dokunmanın artısı çok fazla. Teşekkür etmesi, içten edilen bir dua almak mesleğimi yaparken iyi ki seçmişim dememi sağlıyor. Duygusal doyumu artırıyor. Buda çalışma yaşamına yansıyor bazı olumsuz durumları görmezden gelmemize sebep olabiliyor.”

Katılımcı-16 (Kadın, Evli, 42 yaşında, Lisans, 14 yıl görev süresi, Hemşire)

“Daha da sabırlı, anlayışlı, empati kurabilen, karşısındakini daha çok dinleyen biri olmamı sağladı. Çalışma yaşam kalitesi açısından ise birlik, beraberliği düzeni aşıladı diyebilirim. Diğer alanlardan farkı da bizde ihmal ve dikkatsizlik olmaz. Geri dönüşü olmayan sonuçlar ortaya çıkabilir.”

Katılımcı -33 (Kadın, Evli, 25 yaşında, Ön lisans, 1 yıl çalışma süresi, Tıbbi sekreter)

Katılımcıların paylaşımlarında, özellikle sağlık sektöründe çalışıyor olmanın kendilerine kazandırdığı; duygu durumlarını kontrol edebilmek, empati kurabilmek, sabırlı olmak, zamanının kıymetini bilmek gibi yetkinliklerdir. Bununla birlikte, mesleği sahiplenmek, birlik, beraberlik ve düzene önem veren bireylere dönüşmek ve mesleğin icrası sonucunda kendini iyi hissetmek de kariyer sürecinin içerisinde güçlenen unsurlar olarak görülmektedir. Ancak bu önemli kazanımların yanı sıra özellikle meslek hayatında on yıldan uzun süre yer almış çalışanların bakış açılarında bazı olumsuzluklar da dikkat çekmektedir:

“Sağlık sektöründe olmak zor. İnsanlar ile iletişim kurmak yorucu olabiliyor. Yardım etmekten mutluluk duyuyorum, ama negatiflikleri de görünce mesleğe karşı uzaklaşma oluyor. Ulaşılması kolay olmak bazen iyi olmuyor.”

Katılımcı-6 (Erkek, Evli, 34 yaşında, Lisansüstü, 11 yıl görev süresi, Doktor)

“Mesleğe ilk başladığım zaman ile şimdiki benim düşüncelerim arasında çok fark var. İlk zamanlar daha azimli, hevesli daha tatminkârdım. Ama şimdi bu mesleği kimseye önermiyorum. Geçen zaman ve yaşadıklarımız özellikle aile düzeni açısından zor süreçler. Güçlü bir psikoloji ve fiziksel dayanıklılık gerektiriyor. Çok yorucu ve çalışma şartları çok sıkıntılı. Biz dinlenmeye bile vakit bulamazken mesleğimizde ilerleme düşüncesi çoğumuz için geri planda kalıyor.”

Katılımcı-24 (Kadın, Evli, 40 yaşında, Lisans, 17 yıl görev süresi, Hemşire)

6.Sonuç

Araştırma bulguları kapsamında da görüldüğü üzere kariyer değerleri, kariyer, çalışma hayatı kavramları birbirleri ile iç içe olan kavramlardır. Bu kapsamda bireylerin bu kavramlara yönelik algı ve deneyimleri çalışma yaşam kalitesine yönelik unsurlara dair bakış açılarında da önemli bir etki yaratmaktadır. Bu algı ve deneyimleri daha detaylı olarak anlayabilmek amacıyla bu çalışmada nitel araştırma yöntemleri kapsamında derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Kariyer değerleri ile ilgili bulgularda genel olarak sağlık çalışanlarının ortak bir görüşte olduğu fark edilmektedir. Özellikle kariyer seçiminde maddi ve manevi unsurların belirleyiciliği cevaplara yansımaktadır. Maddi unsurlar çerçevesinde iş garantisi, ücret, çalışma koşulları gibi unsurlar yer alırken manevi unsurlarda merhamet, yardım etme, faydalı olma gibi unsurların olduğu dikkat çekmiştir. Dolayısıyla, Schien (1990b)'in kariyer değerleri kapsamında ön plana çıkan kariyer değerlerinden birinin 'Kendini Adama Kariyer Değeri' olduğu söylenebilir. Konuya yönelik yapılmış olan farklı çalışmalarda da sağlık sektörü çalışanlarının kariyerlerini yönlendiren temel motivasyonun başkalarına yardım etme isteği olduğu görülmektedir (Rognstad, 2002, s. 321; Coombs vd., 2003, s. 116). Bununla birlikte, 'Güvence ve İstikrar Kariyer Değeri' nin de önem kazandığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle kariyer sürecinde iş güvencesi ve istikrar arayışı, emeklilik şartlarının iyi olması, sosyal güvenceye sahip olma gibi unsurlar da kariyer süreçlerinde etkili bir yönelimi ifade etmektedir. Ayrıca, katılımcıların sahip oldukları eğitim düzeylerinin ve içinde yer aldıkları meslek gruplarının kariyer gelişimine ilişkin beklentilerinin üzerinde de etkili olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça, daha fazla bilgi ve beceri elde ettikçe çalışanların mesleklerine bakışı, talepleri, ihtiyaçları da farklılık göstermeye başlamaktadır (Demirdelen ve Ulama, 2013, s. 70).

Sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesini oluşturan temel unsurların daha çok işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarını ve psikolojik olarak iyi hissetmelerini sağlayacak çalışma koşulları ve ortamı, işe uyum, personel eksikliklerinin tamamlanması hem yönetim ile hem de hasta ve yakınları ile kurulan iletişimin sağlıklı olması gibi noktalardır. Bu noktada, sağlık çalışanları için çalışma yaşam kalitesi boyutları kapsamında 'Sağlıklı ve Güvenilir Çalışma Koşulları' ve 'Örgütte Sosyal Bütünleşme Boyutu'na yönelik unsurların önem taşıdığı görülmektedir. Çalışma hayatı her geçen gün daha çok bilgi gerektiren, teknik özelliklerin ve becerilerin arttığı bir yapı haline

gelmektedir. Bu zorlu süreçte bireyler sağlıklı ve güvenilir çalışma koşullarına daha fazla ihtiyaç duymakta ve bu koşulların bir kültür olarak yaşatılma gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Gerek çalışma koşullarının yer aldığı fiziki çevre gerekse meslek hastalıklarının oluşmasına neden olan psikolojik ve sosyal çevrenin varlığının sağlıklı bir şekilde yönetilmesi ile hem bireylerin hem de işletmelerin güvenilir şekilde işlerini yürütmeleri mümkün olmaktadır (Can ve Hüseyinli, 2017, s. 1398). Bununla birlikte, çalışma yaşam kalitesi kapsamında, örgütte sosyal bütünleşme boyutunda Walton (1973), eşitlikçi bir yapının olması, çalışanları sosyo-duygusal olarak destekleyen, çalışma gruplarının olduğu destekleyici bir çalışma ortamı, işletme içerisindeki tüm bireylerin düşünce ve fikirlerini rahatlıkla paylaşabilecekleri kişilerarası açıklığa dayanan iletişim süreçlerinin önemini vurgulamaktadır (s.15). Bulgularda yer alan bir diğer unsur da sağlık sektöründe çalışan bireylerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları sorunlardır. Bu doğrultuda sağlık sektöründe ağırlıklı olarak stres ve tükenmişlik gibi sorunların öne çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla bu sorunların, 'Sağlıklı ve Güvenilir Çalışma Koşulları' boyutu ve eşitlikçi, sağlıklı iletişim, uyum ve bütünleşme gibi unsurları yansıtan 'Örgütte Sosyal Bütünleşme Boyutu' kapsamındaki sorunların göstergesi olduğu söylenebilir.

Çalışma kapsamında kariyer değerlerinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisine ilişkin bulgular, katılımcıların sahip oldukları kariyer değerlerinin çalışma yaşamı içerisinde etkili olduğunu ve çoğunlukla çalışma yaşam kalitesini algılayış biçimlerini de olumlu bir noktaya çektiğini ortaya koymaktadır bu kapsamda özellikle sağlık sektöründe olmanın kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkilerine yönelik paylaşımlarda bu sektörde olmanın hem olumlu hem de olumsuz yönler içerdiği görülmektedir. Bu kapsamda özellikle empati kabiliyeti ve sabırlı olabilmek gibi özelliklerini geliştirerek insanlara faydalı olmanın getirdiği mutlulukla duygusal doyumu yüksek bir kariyer algısı ve çalışma ortamı dikkat çekmektedir. Ancak uzun süre bu meslekte çalışan bireylerin paylaşımları incelendiğinde özellikle mesleğin çok yorucu ve yıpratıcı olması, ilerleme fırsatlarının eşit olmaması, iletişim kurmanın zor olduğu zamanlar olması, iş-yaşam dengesizliği gibi nedenler ile çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak zorlandıklarını hatta meslekten uzaklaşma düşünceleri yaşadıkları dile getirilmiştir. Yine de katılımcıların çoğunluğunun her şeye rağmen mesleklerini sevdiğileri ve görevlerini layığı ile en doğru şekilde yapmaya gayret ettikleri fark edilmektedir.

Sağlık ile ilgili her faaliyet hizmet sektörü içerisinde yer almaktadır. Ancak hizmet sektörü içerisinde yer alan diğer çalışma alanlarından farklı olarak sağlık sektörü, soyut ve heterojen özellikler taşımaktadır. Sağlık hizmetleri elle tutulamayan, depolanamayan, ikamesi olmayan ve ertelenemeyen hizmetlerdir. Bu nedenle hata oluştuğunda düzeltilmesi zor, hatta imkânsızdır. Aynı zamanda insan ile ilgili bir hizmet olması nedeniyle insan ilişkilerinin yoğun olmasına, farklılıkların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Çünkü her bireyin sağlık hizmeti beklentisi, ihtiyacı ve sorunları birbirinden farklıdır. Bu da sağlık hizmetini sunan sağlıkçıların sorumluluk ve görevlerini daha da artırmakta aynı zamanda hata yapmaktan kaçınma gibi gerekçeler nedeniyle stres altında olmalarına da neden olabilmektedir (Tengilimoğlu vd., 2011, s. 80; Şeker ve Bulduklı, 2018, ss. 6-7). Sağlık sistemlerinin, uygulamalarının ve hizmetlerinin iletilmesinde, toplum sağlığının geliştirilmesinde sağlık çalışanları aracı rolde bulunmaktadır. Bu nedenle bu alanda çalışan bireylerin, bu alana özgü şartları tam anlamı ile sağlıklı bir şekilde yerine getirmesinde, kariyer sürecinin istekli ve düzenli bir şekilde yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır (Bektemür vd., 2016, s. 8). Çalışma kapsamında katılımcılar tarafından, kariyer değerlerinin bireylerin çalışma prensiplerini oluşturan değerler olarak da görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, kariyer değerlerinin, çalışma yaşam kalitesini algılayış biçimine etkisinde sağlık çalışanı olmanın etkisi de dikkat çekmiştir. Başka bir ifadeyle insan hayatının temel odak noktası olduğu ve bu doğrultu da daha idealist değerler üzerinden gerçekleşen bir kariyer algısı sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesinin belirleyicisi olan unsurları farklı bir bakış açısı ile değerlendirmelerini beraberinde getirmektedir. Bu noktada çalışma yaşam kalitesi unsurları zaman zaman olumsuz olsa dahi kariyer değerlerinin de etkisiyle bu unsurları makul görebilmek ya da olumsuzluklara rağmen iş motivasyonlarını ve iş performanslarını yüksek tutma çabası içerisinde oldukları görülmektedir.

İnsanın yaşamı içerisinde çalışmanın rolü ve çalışma yaşamına verilen anlam de değışkendir. Yaşa, kişisel hedeflere, beklentilere bağlı olarak zaman içerisinde değışir ve farklılaşır. Bir bireyin çalışma yaşam kalitesi algısını değerlendirirken de kişinin iş veya kariyer gelişimi açısından nerede olduğuna dikkat etmek önemlidir. Başlangıç aşamasında bireyin kritik olarak gördüğü unsurlar ile zaman içerisinde kritik olarak değerlendirdiği unsurlar birbirinden farklı olabilir (Schalock, 1990, ss. 106-107). Aynı zamanda, farklı sektörlerde çalışan bireylerin çalışma yaşamı, kariyer ya da kariyer değerlerine ilişkin bakış açıları birbirinden farklı olabilir ancak bununla birlikte belirli bir sektörde çalışan insanlar da aynı sektör içerisinde farklı kariyer yolları seçebilirler. Aynı sektör içerisinde yer alan farklı kariyer yolları da en az farklı bir sektörde yer alan kariyer yolları kadar birbirinden farklı bakış açıları oluşturabilir (Feldman ve Bolino, 1996, s. 90). Bu çalışma kariyer, kariyer değerleri ve çalışma yaşam kalitesi kavramlarına ve bu kavramlar arasındaki etkileşime Bolu ilinde çalışan sağlık çalışanları kapsamında bir bakış açısı oluşturmaya çalışmıştır. Farklı örneklerle yapılacak olan çalışmaların da konuya yönelik karşılaştırmalı bir bakış açısı oluşturabilmek bakımından katkı sağlayıcı olabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- AMUNDSON, N. E., BORGAN, W. A., IAQUINTA, M., BUTTERFIELD, L. D. ve KOERT, E. (2010). Career decisions from the decider's perspective. *The Career Development Quarterly*, 58(4), 336-351.
- ASHRAF M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 78-94.
- AYDIN, İ., ÇELİK, Y. ve UĞURLUOĞLU, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 79-100.
- BARCLAY, W.B., CHAPMAN, J.R. ve BROWN, B.L., (2013). Underlying factor structure of schein's career anchor model. *Journal of Career Assessment*, 21(3), 430-451.
- BEH, L. S. & IDRİS, K. (2006). An analysis of quality of work life (qwl) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.
- BEKTEMÜR, G., DEMİRAY, S. ve ÜRKMEZ, D. Ö. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1), 7-13.
- BIRD A. (1994). Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), s. 325-344.
- CAN, M. ve HÜSEYİNLİ, N. (2017). Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği kültürü ve otel çalışanlarının güvenli davranışlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(4), 1397-1420.
- COOMBS, C. R., PARK, J. R., LOAN-CLARKE, J., ARNOLD, J., PRESTON, D. ve WILKINSON, A. J. (2003). Perceptions of radiography and the national health service: a qualitative study. *Radiography*, 9(2), 109-122.
- DELAMOTTE, Y. ve WALKER, K.F. (1976). Humanization of work and the quality of working life: trends and issues. *International Journal of Sociology*, 6(1), 8-40.
- DEMİRBILEK, S. ve TÜRKAN, U. Ö. (2008). Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resource*, 10(1), 47-67.
- DEMİRDELEN, D. ve ULAMA, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- FELDMAN, D. C., ve BOLINO, M. C. (1996). Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89-112.
- FINEGAN, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- HOEKSTRA, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173.
- NIRENBERG, J. (1986). The quality of work life issue: the corporation as the next political frontier. *International Journal of Manpower*, 7(3), 27-36.
- RAJA, P. J. A. ve KUMAR, S. A. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees In Steel Authority Of India, Salem. *IJEMR-International Journal of Exclusive Management Research*, 3(6), 1-15.
- ROGNSTAD, M. K. (2002). Recruitment to and motivation for nursing education and the nursing profession. *Journal of Nursing Education*, 41(7), 321-325.
- SARAJI, G. N. ve DARGAHI, H. (2006). Study of quality of work life (qwl). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.
- SAVICKAS, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work*, 2, 144-180.
- SCHALOCK, R.L. (1990). *Quality of life: perspectives and issues*. American Association on Mental Retardation, Washington.
- SIRGY, M. J., EFRATY, D., SIEGEL, P. ve LEE, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- SCHEIN, E.H. (1990a). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development. *MIT Sloan School of Management*, May, 1990; Rev. Sept. 1990.

- SCHEIN, E. H. (1990b). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Jossey-Bass, San Francisco, California.
- ŞEKER M. ve BULDUKLU Y. (2018). *Sağlık Kurumları Yönetimi I*. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3511 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2346, Eskişehir.
- ŐENTÜRK, E. E. ve BURAN, K. (2015). Ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Kasım, 14, 162-180.
- TENGİLİMOğLU, D., IŐIK, O. ve AKBOLAT, M. (2011). *Sağlık işletmeleri yönetimi*. 3. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara, Sayfa: 71-380.
- WALTON, R. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review Journal*, 15, 11-21.