

HEMŞİRELERİN İŞ YAŞAM KALİTESİ, İŞ MOTİVASYONU VE YAŞAM TATMİNİ ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ŞANTAŞ* 

Doç. Dr. Oğuz IŞIK** 

Arş. Gör. Yasin ÇİLHORUZ*** 

ÖZ

Bu araştırma hemşirelerde iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Ankara'da faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde Ağustos 2016-Eylül 2016 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 450 çalışandan 275'ine ulaşılmıştır. Çalışmada yapılan analizler, iş yaşam kalitesinin iş motivasyonu ve yaşam tatminini; iş motivasyonunun ise yaşam tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Kalitesi, İş Motivasyonu, Yaşam Tatmini, Hemşire

JEL Sınıflandırması: M10, M19

THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF WORK-LIFE QUALITY, JOB MOTIVATION AND LIFE SATISFACTION AMONG NURSES

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between work-life quality, job motivation and life satisfaction among nurses. The research population was composed of nurses in a university hospital in Ankara, and the study was carried out between August and September 2016. It was tried to reach all nurses in the research population, and 275 of total 450 nurses were interviewed. The results of analyses showed that work-life quality had an effect on job motivation and life satisfaction, and also job motivation had an effect on life satisfaction. The effect was positive and statistically significant.

* Bozok Üniversitesi İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, fatih.santas@bozok.edu.tr

** Hacettepe Üniversitesi İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, oguz.isik@gmail.com

*** Hacettepe Üniversitesi İİBF Sağlık Yönetimi Bölümü, yasincilhoroz@gmail.com



Keywords: *Work-Life Quality, Job Motivation, Life Satisfaction, Nurse*

JEL Classification: *M10, M19*

1. GİRİŞ

Sağlık kurumları daha üretken, yenilikçi ve yüksek kaliteli sağlık hizmeti sunma, geri ödeme kurumlarının yaptıkları değişikliklere uyum sağlama ve sağlık sektöründe artan rekabet baskısı ile gittikçe daha fazla yüz yüze kalmaktadırlar (Brooks ve Anderson, 2005: 6). Tüm bu zorluklarla mücadelede anahtar rol, emek yoğun bir sektör olma özelliğini koruyan sağlık sektörü için çalışanlara aittir.

Çalışma yaşamı, çalışanların zamanlarının önemli bir kısmını almaktadır. Bu zaman diliminin kaliteli ve çalışanlar tarafından istekli bir şekilde geçirilmesi çalışma sonucunun kalitesini etkilemektedir (Kılıç ve Keklik, 2012: 147). Çalışma yaşamının tüm boyutlarını etkilemesi nedeniyle sağlık kurumları yöneticilerinin dikkate alması gereken bir kavram, iş yaşam kalitesidir. İş yaşam kalitesinde amaç çalışanın üretkenlik, bağlılık, sorumluluk ve iletişim düzeyinin artırılması, moralinin yüksek tutulması ve tatmin olmasıdır. Ayrıca örgütsel öğrenmenin ve iş güvenliğinin sağlanması ve örgütsel stresin azaltılması da iş yaşam kalitesinin amaçları arasındadır (Srivastava ve Kanpur, 2014: 56).

Sağlık kurumları yöneticilerinden beklenen bir diğer husus hekim ve hemşire gibi yüksek eğitilmiş profesyonellerden, düşük ücretle çalışan daha az eğitilmiş personele kadar tüm çalışanların motivasyonunu sağlamalarıdır. Ancak temel görevleri örgütsel amaçların başarılması için çalışanları motive etmek olmasına rağmen, pek çok yönetici bunu nasıl başaracaklarını bilememektedir (Fottler vd. 2006: 82-84).

İş yaşam kalitesi ve iş motivasyonunun yükselmesinin yaşam tatmininin de artışı beraberinde getirmesi beklenir. Bu çalışmada iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini kavramları hemşireler ölçeğinde incelenmektedir.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İş yaşam kalitesi, 1960'lı yıllara dayanan bir kavram olup (Sojka, 2014: 283), başlangıçta işin sosyal ve teknik açıdan yeniden tasarlanması olarak ifade edilirken, zamanla kavramın kapsamı genişlemiştir (Swamy vd., 2015: 281). İş yaşam kalitesi ekonomik ödül ve faydalar, güvenlik, çalışma koşulları, örgütsel ve kişisel ilişkiler gibi iş yaşamının tüm boyutlarını içeren bir kavramdır (Jayakumar ve Kalaiselvi, 2012: 141).



İş yaşam kalitesi, farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Genel olarak iş yaşam kalitesi, çalışan ve örgütsel çevre arasındaki ilişkidir (Nair, 2013: 34). Diğer bir tanımla iş yaşam kalitesi, örgütün tüm yönlerini etkileyen, inanç ve değerler dizisini oluşturan sistemsel bir yaklaşımdır (Cascio, 1995: 23). Martel ve Dupuis (2006: 333-334), iş yaşam kalitesini; çalışma koşullarının değerlendirilmesi, çalışanın memnuniyeti ve memnuniyetsizlikleri, verimlilik, örgütteki sosyal çevre, yönetim tarzı, iş yaşamının ve iş dışı yaşamın birbiriyle ilişkisi olarak tanımlamışlardır.

Örgütsel politika ve yöntemler, liderlik stili, durumsal faktörler çalışanların iş yaşam kalitesi algılarını etkilemektedir (Sarajı ve Dargahi, 2006: 9). Yüksek iş yaşam kalitesi, yeni çalışanların cezbedilmesi ve mevcut çalışanların sağlık kurumunun çalışanı olarak devam etmesinde yardımcı olmaktadır (Almalki et al., 2012:1).

2.2. İş Motivasyonu

Motivasyon, insan davranışının arkasındaki sebep veya sebeplerdir. Motivasyon, bir kişinin bir görevi gerçekleştirmesinde duygusal veya düşünsel olarak uyarılması ve enerjili bir duruma getirilmesidir (Fottler vd., 2006: 80). Literatürde motivasyon kavramının çeşitli tanımları yer alsa da, tüm tanımların ortak özelliği motivasyonun insan davranışlarını başlatan, yönlendiren ve sürdüren faktörlerin toplamı olmasıdır (Wagner ve Hallenbeck, 2009).

Motivasyon süreci düşünülenin aksine son derece karmaşıktır (Gardan, vd. 2015. 105-107). İnsanların değişik ihtiyaçları vardır. İhtiyaçlarını tatmin etmede farklı hedefler koyarlar ve hedeflerine ulaşmada farklı faaliyetlerde bulunurlar. Bu nedenle her durumda uygulanabilecek bir motivasyon teorisinin olduğunu söyleme imkânı bulunmamaktadır (Milijkovic 2007: 53-54).

Yöneticilerin sorumluluk alanlarından biri olan motivasyon, yönetim kademelerine göre değişmeyen bir öneme sahiptir. İş motivasyonu, örgütün başarısını belirleyen temel faktörlerdendir (Rosak-Szyrocka, 2014: 103). İş motivasyonunda esas olan çalışanların işlerini isteyerek yapmaları, böylece iş tatminlerinin artması ve bunun sonucunda verimliliklerinin de artmasıdır. Çalışanların motivasyon düzeylerinin artırılmasında ekonomik araçlar önemli bir etken olsa da bunun dışında çeşitli faktörlerin motivatör olduğu görülebilmektedir (Eren, 2011). Çalışanın motive edilmesi durumunda amaca daha kısa sürede ulaşılacak, kalite artacak, maliyetler düşecek ve çalışanın başarıyı elde etme tecrübesi gelişecektir. Kısacası, iş motivasyonu arttıkça zaman ve maliyetler azalacak, kalite ve memnuniyet ise artacaktır (La Monica, 1994; Leshabari, 2008).

2.3. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini duygusal temele dayanan bir kavramdır (Judge vd. 1998: 18). Yaşam tatmini, yaşamın belirli alanlarından tatmin (iş, aile vb.) gibi bir seviyede değerlendirilebileceği gibi yaşamın

geneli için de değerlendirilebilmektedir (Aşan ve Erenler, 2008: 206). Yaşam tatmini, bireyin beklentilerinin gerçekleşen durumla karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumu göstermektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7). Bir başka şekilde yaşam tatmini, bireyin subjektif bir değerlendirmesi olup (Yiğit vd. 2011: 4), yaşamının geneline ilişkin pozitif düşünce ve tutumu şeklinde tanımlanabilir (Haybron, 2006: 101).

2.4. İş Yaşam Kalitesi, İş Motivasyonu ve Yaşam Tatmini İlişkisi

İş yaşam kalitesindeki artışın örgütün başarısını belirleyen temel faktörlerden (Rosak-Szyrocka, 2014) birisi olan iş motivasyonunu etkilemesi beklenmektedir. İlgili literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve iş motivasyonu arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşan çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir (Erat vd. 2011; Kılıç ve Keklik, 2012; Akbolat vd. 2015). İş yaşam kalitesi ile ilişkili olması beklenen ve bu çalışma kapsamında incelenen bir diğer değişken yaşam tatminidir. Yaşamın geneline ilişkin olumlu tutum olarak ifade edilebilen yaşam tatmininin iş yaşam kalitesinden pozitif olarak etkilenmesi beklenir. Alanyazın incelendiğinde iş yaşam kalitesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılmamış, iş tatmini-yaşam tatminini araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Yaşam tatminini etkilemesi beklenen bir diğer faktör iş motivasyonudur. İşine motive olmuş bireyin yaşamından da tatmin olma düzeyinin yükselmesi beklenir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

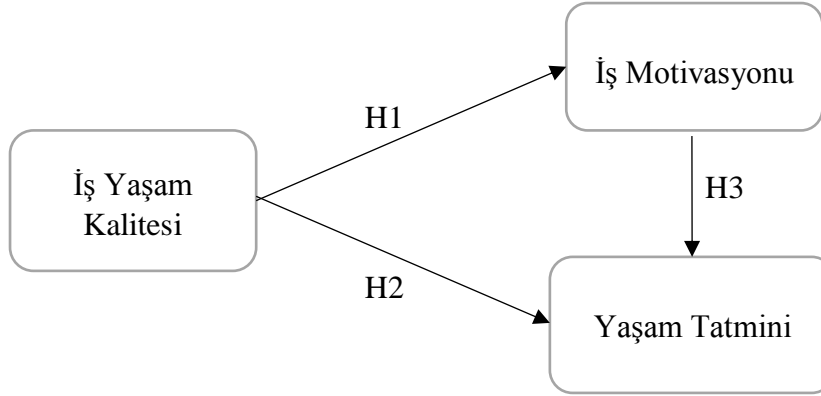
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma ile hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sağlık sektörü ölçeğinde bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışmaya rastlanılmadığından bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Kavramsal Model ve Hipotezler

Literatürde verilen bilgiler ve araştırmanın amacı doğrultusunda Şekil 1’de verilen kavramsal model ve araştırmanın hipotezleri geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

Hipotez 1: İş yaşam kalitesinin iş motivasyonuna istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 2: İş yaşam kalitesinin yaşam tatminine istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

Hipotez 3: İş motivasyonunun yaşam tatminine istatistiksel açıdan anlamlı etkisi vardır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara’da faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde hastanede çalışan hemşire sayısı 450’dir. Çalışmada örneklem seçilmeden hastanede görev yapan tüm hemşirelere ulaşılması hedeflenmiş olup, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, 01.08.2016-01.09.2016 tarihleri arasında araştırmacılar tarafından hemşirelere dağıtılmış ve tüm hatırlatmalara rağmen 275 anketin dönüşü sağlanabilmiştir. Anketin geri dönüş oranı yaklaşık % 61’dir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, 4 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler kişisel ve demografik bilgiler, iş yaşam kalitesi ölçeği, işte motivasyon ölçeği ve yaşam tatmini ölçeği şeklindedir. Ankette kişisel ve demografik bilgiler bölümü hariç, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değerler alan 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Çalışmada iş yaşam kalitesinin ölçümünde Çiçek (2005) tarafından geliştirilen; Aba (2009) tarafından geçerlik ve güvenilirliği yapılan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler olmak üzere üç boyut ve 15 ifadeden oluşmaktadır.

Hemşirelerin işte motivasyon düzeyini belirlemeye yönelik olarak Gagné ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilen ve Akbolat ve Işık (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilip, geçerlik ve güvenilirliği yapılan "İşte Motivasyon Ölçeği"nden faydalanılmıştır. Ölçek, 12 ifade ve üç boyuttan (Özdeşleşmiş Düzenleme, İçsel Motivasyon ve Dışsal Düzenleme/Kontrol) oluşmaktadır.

Katılımcıların yaşam tatmini ise, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen "Yaşam Tatmini Ölçeği" ile ölçülmüştür. Ölçek, Bekmezci ve Mert (2013) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlik güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup, 5 ifadeden oluşmaktadır.

3.5. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS ve AMOS paket programlar yardımıyla yapısal eşitlik analizinin yanı sıra, tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliğinin belirlenmesinde doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirliklerinin belirlenmesinde ise cronbach alfa katsayılarından yararlanılmıştır. Analizler, % 95 güven düzeyinde ($p=0,005$) gerçekleştirilmiştir.

3.6. Araştırmanın Etik Yönü

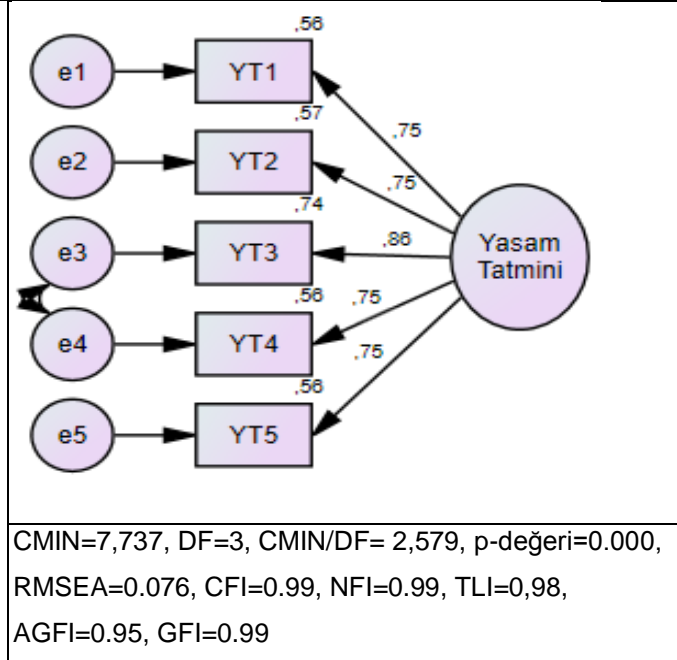
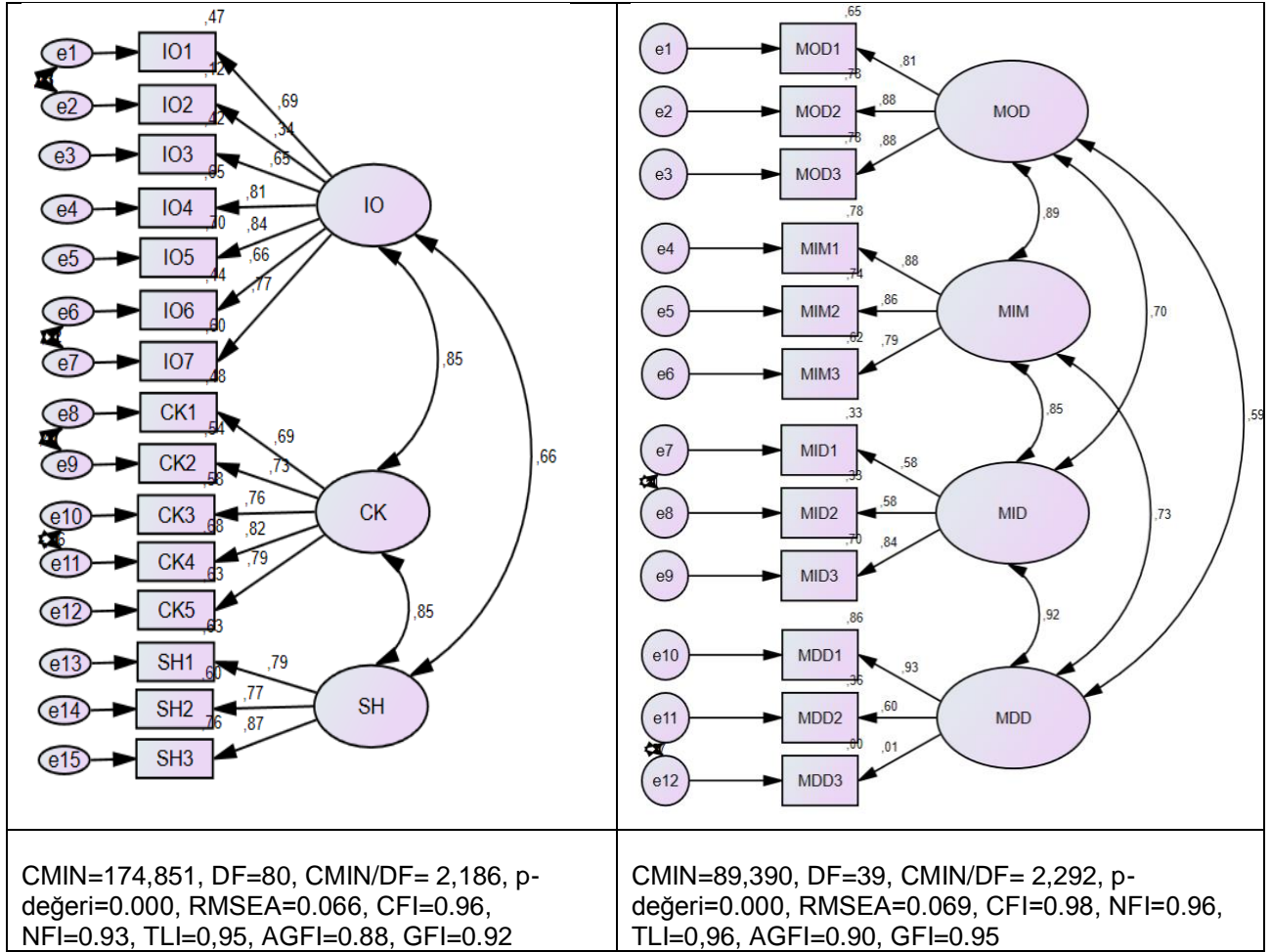
Bu çalışma için araştırmanın gerçekleştirildiği hastanenin etik komisyon başkanlığından 22.03.2016 tarih ve 431-910 sayılı etik izin alınmıştır.

3.7. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Araştırma ölçeğinin geçerliğini doğrulamak amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin path diyagramı Şekil 2'de verilmiştir. İlk diyagram iş yaşam kalitesine, ikinci diyagram işte motivasyona ve üçüncü diyagram ise yaşam tatmini ölçeğine aittir. Diyagramlarda görülen standartlaştırılmış yükler, her bir gözlenen değişken ile ilgili olduğu gizil değişken arasındaki korelasyonları göstermektedir. Standartlaştırılmış katsayıların yüksek ve anlamlı olması nedeniyle ölçeklerden soru çıkarılmamıştır.

Ayrıca, Şekli 2'de araştırma ölçeğine ilişkin ölçüm modeli sonuçları incelendiğinde uyum ölçülerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Hem path diyagramında görülen sonuçlar hem de ölçüm modeli sonuçları, araştırma ölçeğinin geçerli olduğunu göstermektedir.

Şekil 2. Araştırma Değişkenlerinin Geçerliliğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Çıktıları



Ölçeklerin geneli ve boyutları için Cronbach Alpha katsayısı Tablo 1’de verilmektedir. Tablo 1’de görüldüğü gibi çalışmada kullanılan ölçeklerin cronbach alfa değerleri iş yaşam kalitesi ölçeği için 0,927, işte motivasyon ölçeği için 0,901 ve yaşam tatmini ölçeği için 0,893’tür. Geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin sonuçlar ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduklarını göstermektedir.

Tablo 1. Veri Toplama Aracının Güvenirliği

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
İş Yaşam Kalitesi	15	0,927
İş Ortamı	7	0,879
Çalışma Koşulları	5	0,877
Sağlanan Hizmetler	3	0,852
İşte Motivasyon	12	0,901
Özdeşleşmiş Düzenleme	3	0,891
İçsel Motivasyon	3	0,881
İçe Yansıtılmış Düzenleme	3	0,797
Dışsal Düzenleme/Kontrol	3	0,528
Yaşam Tatmini	5	0,893

4. BULGULAR

Katılımcıların temel özellikleri Tablo 2’de verilmektedir. Tablo incelendiğinde, çalışmaya katılan hemşirelerin büyük bir bölümü (%92,7) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %55,3’ü evli, %28’i 26-30 yaş grubunda, %83,3’ü lisans eğitim düzeyindedir. Araştırma katılımcılarının %33,5’i 4 yıl ve daha az süredir çalışmaktadır. Hemşirelerin %78,9’unun idari görevi bulunmamakta ve %70,5’i devlet memuru statüsünde görev yapmaktadır.

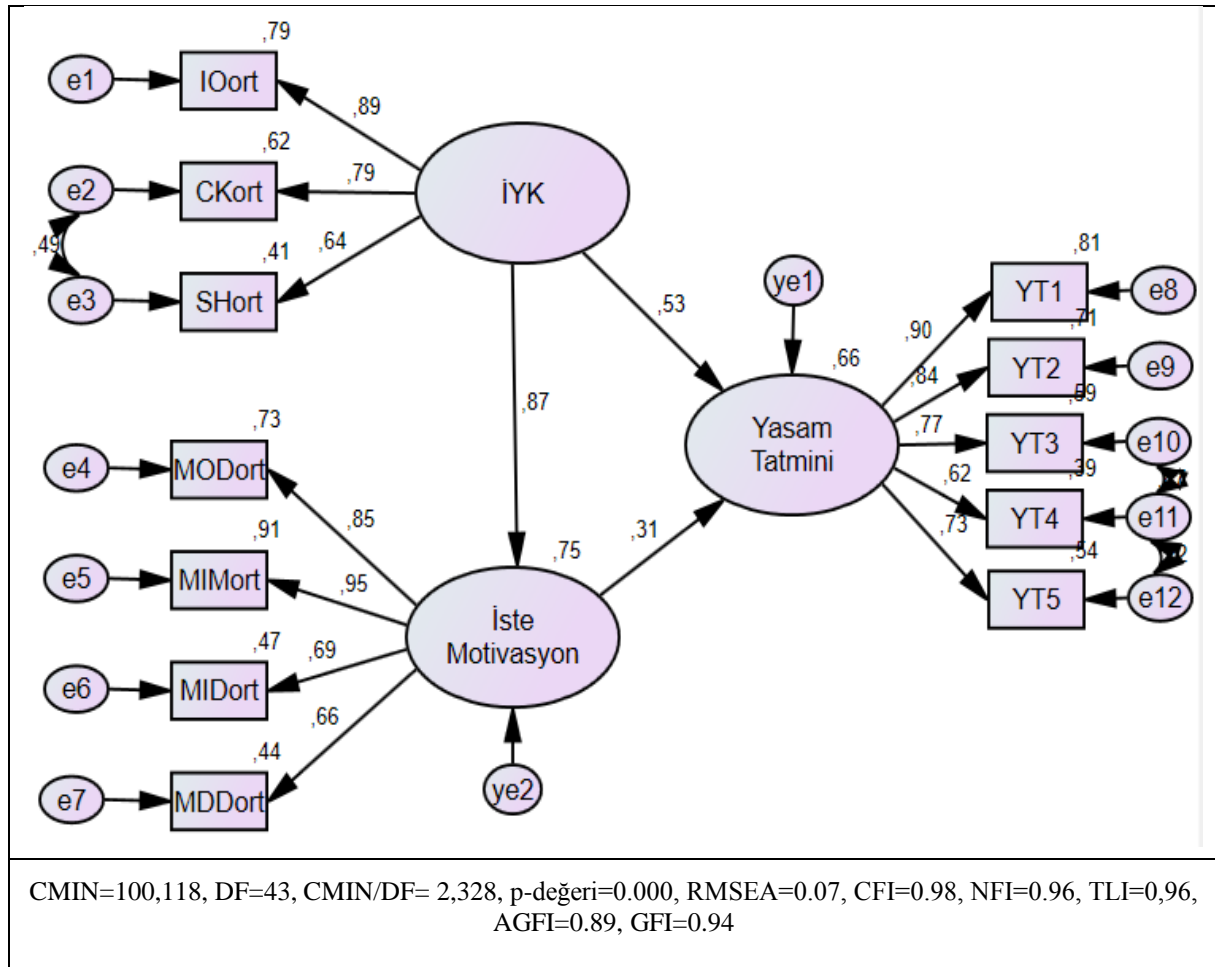
Tablo 2. Katılımcıların Temel Özellikleri

Değişken	n	%	
Cinsiyet	Kadın	255	92,7
	Erkek	20	7,3
Medeni Durum	Bekâr	123	44,7
	Evli	152	55,3
Yaş	≤25	60	21,8
	26-30	77	28,0
	31-35	66	24,0
	≥36	72	26,2
Eğitim Düzeyi	Lise	8	2,9
	Ön lisans	10	3,6
	Lisans	229	83,3
	Lisansüstü	28	10,2
Çalışma Süresi	≤4	92	33,5

	5-9	69	25,1
	10-14	63	22,9
	≥15	51	18,5
İdari görev	Evet	58	21,1
	Hayır	217	78,9
Kadro Türü	657 devlet memuru	194	70,5
	4/B sözleşmeli	81	29,5
Toplam		275	100,0

Şekil 3'te araştırmanın yapısal eşitlik modeli çıktısı verilmektedir. Yapısal modelin kabul edilebilirliğinden emin olmak amacıyla modelin uyum istatistikleri incelendiğinde modelin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir.

Şekil 3. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli Çıktısı



Modelin uyum ölçütlerinin tatmin edici düzeylerde olduğunun görülmesinin ardından, yapısal eşitlik modelinin değerlendirilmesi yapılabilir. Şekil 2 ve Tablo 3 incelendiğinde de görüleceği gibi iş

yaşam kalitesinin işte motivasyon ve yaşam tatmini üzerine; işte motivasyonun ise yaşam tatmini üzerine pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar Hipotez 1, 2 ve 3'ün kabul edilmesine işaret etmektedir (Bkz Tablo 3).

Tablo 3. Modeli Oluşturan Boyutların Etkileri ve Hipotezlerin Sonuçları

	Boyutlar	Etki	St. Hata	t	p	Hipotez
İş Yaşam Kalitesi	---> İşte Motivasyon	0,869	0,082	8,325	<0,001	H1: Kabul
İş Yaşam Kalitesi	---> Yaşam Tatmini	0,534	0,187	3,998	<0,001	H2: Kabul
İşte Motivasyon	---> Yaşam Tatmini	0,307	0,224	2,427	0,015	H3: Kabul

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

İş yaşam kalitesi, iş yaşamının tüm boyutlarını içeren bir kavram olup, örgütle ilgili çeşitli değişkenleri olumlu yönde etkileyebilmektedir. Hemşirelerin iş yaşam kalitesi ve işteki motivasyonlarının yaşam tatminleri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın sonuçları, iş yaşam kalitesinin iş motivasyonu ile pozitif ilişkili olduğunu ve iş yaşam kalitesinin iş motivasyonunu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu, Erat vd. (2011), Kılıç ve Keklik, (2012) ve Akbolat vd. (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Bu durum, hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının artırılması durumunda işteki motivasyonlarının da olumlu yönde etkileneceği şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, iş yaşam kalitesinin yaşam tatminini istatistiksel olarak anlamlı şekilde ve pozitif olarak etkilediğinin bulunmasıdır. Bu sonuçlar, iş yaşam tatmininin hem iş motivasyonu hem de yaşam tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermekte ve hemşirelerin iş yaşam kalitesi algılarının iyileştirilmesi durumunda hem iş motivasyonu hem de yaşam tatmini algılarının yükseleceğine işaret etmektedir. Araştırma kapsamında ulaşılan bir diğer bulgu, iş motivasyonunun yaşam tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğudur. Buna göre, araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonu düzeylerinin yükselmesi yaşam tatminlerini artırıcı bir etki oluşturacaktır.

Bu araştırma, iş yaşam kalitesinin iş motivasyonu ve yaşam tatminini; iş motivasyonunun ise yaşam tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Araştırma bulgularından hareketle iş yaşam kalitesinin artırılmasının iş motivasyonu ve yaşam tatmini üzerinde pozitif etki yapacağı, yine iş motivasyonu düzeyinin yükselmesinin yaşam tatminini artıracığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarından hareketle hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin artırılması ile iş motivasyonları ve yaşam tatminlerinde artış sağlanabilir. Bu durumda sağlık kurumları yöneticilerinin hemşirelerin iş motivasyonlarında artışa neden olabilecek faktörleri belirlemeye ve bu faktörler üzerinde iyileştirme

sağlamaya çalışmaları önerilebilir. Hemşirelerin iş yaşam kalitelerinin ve iş motivasyonlarının artması ile yaşam tatminleri artacak ve yaşam tatminleri artan hemşirelerden niceliksel ve niteliksel olarak daha kaliteli hizmet sunmaları sağlanabilecektir. Ayrıca sağlanacak yüksek iş yaşam kalitesi ve iş motivasyonu ile mevcut hemşirelerin görevlerini daha istekli yapmalarının yanında yeni çalışanların da hastanede çalışması için cazibe sağlanmış olacaktır.

Bu çalışmanın tek bir hastanede yapılması ve örneklem sayısının sınırlı olması nedeniyle çalışmanın sonuçları tüm hemşirelere ve tüm sağlık sektörüne genellenemez. Bu çalışmada kullanılan değişkenlerle birden fazla hastaneyi kapsayan ve daha büyük örneklem hacmiyle çalışmalar yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009) “İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Akbolat, M. ve Işık, O. (2012) “Sağlık Çalışanlarının Duygusal Zekâ Düzeylerinin Motivasyonlarına Etkisi”, DPUJSS, 32(1): 109-124.
- Akbolat, M., Turgut, M. ve Över, G. (2015) “Hemşirelerin Yaşam Kalitesi Algılarının Motivasyonlarına Etkisi: Bir Kamu Hastanesi Örneği”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(2): 66-82.
- Almalki, M. J., FitzGerald, G., ve Clark, M. (2012) “The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia”, BMC Health Services Research, 12(1): 1-11.
- Aşan, Ö ve Erenler, E. (2008) “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, (2): 203-216.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ.S. (2013) “Yaşam Tatmini Ölçeğinin Türkçede Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması”, 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya.
- Brooks, B.A. ve Anderson M.A. (2005) “Defining Quality of Nursing Work Life”, Nursing Economic\$, 23: 319-326.
- Cascio, W. F., (1995) “Managing Human Resources”, New York: McGraw-Hill, Inc.,.
- Çiçek, D. (2005) “Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.



- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985) “The Satisfaction With Life Scale”, *Journal of Personality Assessment*, (49): 71-75.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011) “Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi”, *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi*, 1 (1): 1-33.
- Eren E. (2011) “Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar”, İstanbul: 10. Baskı, Beta Basım A.Ş.
- Fottler MD, O’Connor SJ, Gilmartin MJ and D’Aunno TA (2006) “Motivating People”, In: Shortell SM and Kaluzny AD (Eds). *Health Care Management Organization Design and Behaviour*. Thomson Delmar Learning, USA. Chapter 3: 78-124.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. ve Angela, M. (2010) “The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages”, *Educational and Psychological Measurement*, 70(4): 628-646
- Gardan, D. A., Craciunas, D., Gardan, I. P., ve Militaru, M. (2015) “Healthcare Staff Motivation Effects on Healthcare Services Consumers Behaviour”. In *International Conference on Economic Sciences and Business Administration* (Vol. 2, No. 1, pp. 104-111). Spiru Haret University.
- Haybron, D. (2006) “Life Satisfaction, Ethical Reflection, and the Science of Happiness”, *Journal of Happiness Studies*, 8: 99-138.
- Jayakumar, A., ve Kalaiselvi, K. (2012) “Quality of Work Life-An Overview”, *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10): 140-151.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998) “Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations”, *Journal of Applied Psychology*, 83(1): 17-34.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012) “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2): 147-160.
- La Monica E. (1994) “Management in Health Care, A Theoretical and Experimental Approach”. London: The Macmillan Press.
- Leshabari, M. T., Muhondwa, E. P., Mwangu, M. A., ve Mbembati, N. A. (2008) “Motivation of Health Care Workers in Tanzania: A Case Study of Muhimbili National Hospital”, *East African Journal of Public Health*, 5 (1): 32-37.



- Martel J. P. ve 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.
- Milijkovic S. (2007) “Motivation Employees and Behaviour Modification in Health Care Organizations”, *Acta Medica Medianae*, 46: 53-62.
- Nair, G. S. (2013) “A Study on The Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organisational Citizenship Behaviour (OCB)-With Special Reference to College Teachers in Thrissur District, Kerala”. *Integral Review*, 6(1): 34-46.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007) “Kariyer Bağlılığı Mesleki Bağlılık Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi İş Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28:1-20.
- Rosak-Szyrocka, J. (2014) “Employee’s Motivation at Hospital as a Factor of the Organizational Success”, *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2): 102-111.
- Saraji, G. N., ve Dargahi, H. (2006) “Study of Quality of Work Life (QWL)”, *Iranian Journal of Public Health*, 35(4): 8-14.
- Sojka, L. (2014) “Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment”, *Sociologia*, 4: 283-299.
- Srivastava, S., ve Kanpur, R. (2014) “A Study on Quality of Work Life: Key Elements & It’s Implications,” *IOSR-JBM*, 16: 54-59.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., ve Rashmi, S. (2015) “Quality of Work Life: Scale Development and Validation”, *International Journal of Caring Sciences*, 8(2): 281-300.
- Wagner III, JA ve Hollonbeck JR. (2009) “Management of Organizational Behavior”, New Jersey: Englewood Cliffs.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, M. E. (2011) “İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 13 (3): 1-18.