

## Okul Yöneticilerinde İş Yaşam Kalitesi Algısının İş Doymu Üzerine Etkisi

Muhammet İhsan YILDIRIM<sup>1</sup> Cevdet ÇALIŞKAN<sup>2</sup> LEYLA BOSTAN<sup>3</sup> Fesih AÇAN<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Eğitimci, tttihsan@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2380-703X

<sup>2</sup>Eğitimci, caliskancevdet@windowslive.com, ORCID: 0000-0002-5694-8576

<sup>3</sup>İstanbul İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Dr, leylabostan@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2514-2596

<sup>4</sup>Eğitimci, acanfesih@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1603-3275

**Özet:** Bu araştırma; okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algılarının iş doymaları üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda, kişisel bilgi formu, iş yaşam kalitesi ve iş doymu ölçeğinden oluşan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 158 okul yöneticisine uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde iş yaşam kalitesi algısına sahip oldukları, yükseğe yakın orta düzeyde iş yaşam doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. İş yaşam kalitesi ile iş doymaları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu, iş yaşam kalitelerinin içsel iş doymularını %9.1, dışsal iş doymularını %7.7 ve genel iş doymularını %10.1 düzeyinde artırdığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Okul Yöneticisi, İş Yaşam Kalitesi, İş Doymu

## The Effect Of Perception Of Quality Of Work Life On Job Satisfaction In School Administrators

**Abstract:** This study was conducted to examine the effects of school administrators' perceptions of quality of work life on their job satisfaction. For this purpose, the questionnaire form consisting of personal information form, quality of work life and job satisfaction scale was applied to 158 school administrators working in Bağcılar district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year. The data obtained from the questionnaires were evaluated in computer environment through SPSS 22.0 statistical programme. As a result of the research, it was determined that school administrators have a high level of perception of quality of work life and have a medium level of work life satisfaction close to high. It was concluded that there were low level positive significant relationships between quality of work life and job satisfaction, and that quality of work life increased intrinsic job satisfaction by 9.1%, extrinsic job satisfaction by 7.7% and general job satisfaction by 10.1%.

**Keywords:** School Administrator, Quality of Work Life, Job Satisfaction

### 1. GİRİŞ

İşin bireyin yaşamı üzerindeki etkisi sadece sosyal değil, aynı zamanda ekonomiktir. Milliken ve Dunn'ın belirttiği gibi, içinde geçirilen süre dikkate alındığında çalışma ortamını kişisel yaşamdan ayırmak zordur (2005). Sonuç olarak, birey ve iş yaşamının karşılıklı olarak etkili bir ilişkiye sahip olduğu çıkarımı yapılabilir. Memnuniyet ve kalite ile zaman geçirmek, bir çalışmadan üretilen çabanın kalitesini büyük ölçüde etkiler. Bu etki bireylere sağlık, kurumlara başarı getirir (Demirer, 2019). İnsan hayatı gibi hassas konuların ele alındığı kurumlarda, yüksek çalışma yaşamı kalitesi ve motivasyon seviyeleri çok önemlidir. Bir çalışanın görünürdeki zihinsel ve fiziksel zindeliği ile iş tatmini ve motivasyon düzeyi, iş dünyasında iş yaşam kalitesini belirlemektedir. İşle ilgili kaygıyı azaltırken insani ve sosyal ihtiyaçları dengelemek, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını artırmak, kazaları en aza indirmek daha yüksek kazançları teşvik etmek, hepsi iş yaşamı kalitesinin hedefleridir. Bu, üretkenliği artırmak ve bireysel yetenekleri ve

becerileri optimize etmek için iş, yönetim ve organizasyon süreçlerinin planlanmasını kapsar (Çakır, 2022).

Çalışanların iş yaşam kalitesi birçok faktörden etkilenebilir. Bunlar; fiziksel ve ergonomik koşullar, iş kalitesi ve etiği, çalışan-işveren ilişkileri, kurumsal ücretlendirme sistemi, motivasyon, yönetim tarzı, stres, teknolojik yapı, eğitim gibi konuları içermektedir. Kurumun bu faktörleri iyileştirmeye yönelik dikkat ve çabası, çalışanın iş yaşamının iyileştirilmesinde ve örgütün etkinliğinin artırılmasında çok önemlidir (Avcı Öztürk, 2010). Ayrıca araştırmalar, çalışan motivasyonunun kaliteli iş yaşamıyla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermekte ve çalışan memnuniyetini sağlamanın önemini vurgulamaktadır (Aba, 2009). Aynı bir çalışmada, iş yeterliliği, çalışma tutkusu, amaca yönelik istihdam ve iş gururu gibi unsurların daha iyi profesyonel performansa yol açtığı ve iş tatmini düzeylerini yükselttiği gözlemlenmiştir (Özpehlivan, 2019).

İç huzur ve kişisel tatmin soyut, çok yönlü tatmin fikrini oluşturur. Bu kavram başkaları tarafından doğrudan algılanamaz ve ancak onu deneyimleyen kişi tarafından tanımlanabilir. Çalışanın mesleğine verdiği duygusal tepki olarak tanımlanan iş tatmini, 1920'lerde ortaya çıkmış ancak 1930'lar-1940'lara kadar değer verilmemiştir. Artık yüksek kaliteli ve verimli hizmet vermede çok önemli bir faktör olarak görülmektedir (Bekmez, 2018).

İş doyumunun ölçüsü, bir çalışanın iş yaşamının kalitesiyle yakından bağlantılıdır ve işyerindeki genel memnuniyeti gösterebilir. Çok sayıda araştırmacı, çalışanların işlerinden ne ölçüde keyif aldıklarını ve işlerine ne kadar bağlı kaldıklarını keşfederek tutum ve davranışlarını derinlemesine incelemiştir (Bülbül ve Giray, 2012). Bir çalışan, iş yaşamının kalitesinden dolayı işinden duyduğu tatmini kaybettiğinde, başka profesyonel tatmin kaynakları aramaya başlayabilir. Bu, daha uygun bir şey bulana kadar mevcut konumlarında bir mutsuzluk ve stres dönemine yol açabilir. Alternatif olarak, iş yaşam kalitesinden dolayı iş doyumunu yüksek olduğunda, çalışanların alternatif doyum kaynakları aramasına gerek yoktur. Bu durum çalışanların işlerinde kendilerini mutlu ve mutlu hissetmelerini sağlarken, motivasyonlarını da artırabilmektedir. Çalışanların hem maddi hem de manevi doyuma ulaşmasının örgüt ve iş yeri verimliliği üzerindeki olumlu etkileri belirgindir. Bu alanlardaki memnuniyetin etkisi, üretilen işin genel kalitesini artırmaya hizmet eder.

Keser'in (2005) araştırmasına göre çalışan devamsızlığı ve memnuniyetsizliğinin ortadan kaldırılması, aynı zamanda personel verimliliğinde artış sağlanması iş yaşam kalitesinin yükseltilmesiyle mümkündür. Bunu yaparak, sadece iş tatmini artmaz, aynı zamanda yaşam tatmini de artar. Bu bakış açısıyla, iş doyumunu ve çalışma yaşam kalitesinin sıkı bir şekilde ilişkili olduğu güvenle ifade edilebilir. İş yaşam kalitesinin yükseltilmesi, çalışanların sosyal ve psikolojik durumlarının analiz edilmesi örgütte yöneticilerin asli görevidir (Demir, 2021). Bu amaca ulaşmak için çalışanlarla olumlu iletişim, verimli bir çalışma ortamı ve güveni sürdürmek çok önemlidir. Çalışanların motivasyonu, iş yaşam kalitesi ve iş tatmini, eğitim yönetiminde olduğu kadar genel yönetimde de önem taşıyan birbirleriyle ilişkili konulardır.

Standartlaştırılmış bir tanım olmamasına rağmen, endüstriyel psikologlar genellikle çalışma yaşamının kalitesinin genel refahla ilgili olduğu konusunda hemfikirlerdir. Türkiye genelinde "çalışma yaşamı kalitesi", çalışan ihtiyaçlarını işle uyumlu hale getirmek, insanın çalışma deneyimini iyileştirmek ve çalışma koşullarını yükseltmek gibi çeşitli başlıklar

altında anılmaktadır. "Working life quality" veya "quality of work life-QWL", İngilizce'de iş yeri refahının ölçüsünü tanımlamak için sıklıkla kullanılan terimlerdir. Fransız ve sosyalist ülkeler gibi diğer diller bunu sırasıyla "çalışma koşullarının iyileştirilmesi" ve "çalışanın korunması" olarak ifade etmektedir. Bu arada İskandinavya'daki ülkeler "çalışma ortamını ve işyerini demokratikleştirme" gereğini vurgulamaktadır (Dikmetaş, 2006; Huzzard, 2003). Tersine, iş tatmini, bir çalışanın tazminat algısı, iş özellikleri, iş özerkliği, üretkenliği ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri ile ilgilidir. Bingöl (2006), örgütsel çıktıyı ve çalışanların refahını artırmak için iş yaşam kalitesinin çok önemli olduğunu belirtmektedir. Amaç, sürekli olarak işyeri koşullarını aşan bir çalışma kültürü geliştirmektir.

Verimlilik ve örgüte genel katkı üzerindeki kaçınılmaz olumsuz etkisi nedeniyle, iş doyumuzluğundan kaynaklanan düşük maddi ve manevi doyum, çalışanlar için ciddi bir sorundur. İş doyumunu düşük olanların yaşam doyumlarının da düşük olması kuvvetle muhtemeldir (Karakuş, 2011). Bu nedenle, şirketlerin rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için iş yaşam kalitesine odaklanmaları, çalışan memnuniyetini artırmaları ve nihayetinde karlılıklarını artırmaları kritik öneme sahiptir.

İş güvenliğinin sağlanması ve personel gelişimine yönelik faaliyetlere erişimin sağlanması, motivasyon düzeylerinin yanı sıra iş yaşam kalitesinin ve iş tatmin düzeylerinin artmasına katkıda bulunabilecek önemli koşullardır (Çoban, 2019). Ödüller, cezalar, terfiler, ücretler, örgütsel kaynaklar ve ödüller dahil olmak üzere kaynakların adil bir şekilde dağıtılması ve kuruluşlarda çalışma ortamlarının düzenlenmesi de kilit faktörlerdir. Ek olarak, üyelerin mesleki gelişimi için eğitim fırsatları sağlamak, dikkate alınması gereken önemli bir husustur. Bu stratejilerin tümü, iş yerinin ve kültürünün çeşitli yönlerini iyileştirmede çok önemli bir rol oynayabilir (Şangar, 2016, 3). Öğretmenler ve yöneticiler, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin temel bir bileşenidir. Böylece iş yaşam kalitelerinin ve iş doyumlarının yükseltilmesi çabalarını artıracak ve sonuçta eğitim standartlarını yükselterek milli eğitim hedeflerimize ulaşmış olacaktır.

Eğitimde daha iyi sonuçlar elde etmek, öğretmen ve yöneticiler için iş yaşam kalitesini ve iş tatminini artırmaya odaklanmayı gerektirir. Bu alanlara dikkat ederek, yönetici performansında bir gelişme ve ardından öğrenci başarı oranlarında bir artış görmeye başlayabiliriz. Örgütsel çıktıyla ilgili olarak iş yaşam kalitesinin ve iş tatmininin önemi okul ortamında göz ardı edilemez. Bu nedenle, okullar hedeflerine ulaşmak için bu kavramlara öncelik

vermelidir. Yöneticilerin iş yaşamlarının ve iş doyumlarının iyileştirilmesi için içlerindeki değişkenlerin ölçülmesi büyük önem taşımaktadır. Bu değerlendirme, uygun önlemlerin alınmasında esastır.

Yöneticilerin iş yaşam kalitesi ile ilgili araştırma yapmak amacıyla yapılan araştırmaların az sayıda olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin çalışma yaşam kalitelerinin belirlenmesi, verimliliklerinin artırılması ve gelecekte örgütün amaçlarına yönelik araştırmalara temel oluşturması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca yöneticilerin iş doyum düzeyleri de örgütün amaçlarına ulaşmasında büyük katkı sağlamaktadır. İnsan kaynakları politikalarının mevcut durumunun değerlendirilmesinde ve yöneticilerin karşılaştıkları sorunlara çözüm bulunmasında önemli bir unsur olan yöneticiler için iş yaşam kalitesi ile iş doyum arasındaki bağlantı son derece önemlidir.

## 2. MATERYAL VE METOD

### 2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir." (Karasar, 2009: 79).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Bağcılar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırma kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 158 yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. İki bölümden oluşan anketin ilk bölümünde öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini

belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde Minnesota İş Doyum Ölçeği bulunmaktadır. Bu araştırmada Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Türkiye'deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

Üçüncü bölümde okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesini ortaya çıkarma amacıyla "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılmıştır. İş yaşam kalitesi ölçeği Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilmiş ve Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek toplamda 23 madde ve 6 alt boyuttan (İş ve kariyer memnuniyeti, Genel iyi olma hali, Aile iş yaşam dengesi, İş yaşamında stres, İşi kontrol edebilme ve Çalışma koşulları) oluşmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin genel puanı kullanılmıştır. Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

### 2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden ulaşılan verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında yapılmıştır. Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerinin incelenmesinde frekans ve yüzde, okul güvenliği algılarının belirlenmesinde ortalama standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

## 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
<b>Yaş</b>		
30 Ve Altı	70	44,3
31-40	44	27,8
40 Üzeri	44	27,8
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	86	54,4
Kadın	72	45,6
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	82	51,9
Bekar	76	48,1
<b>Görev</b>		
Müdür	63	39,9
Müdür Yardımcısı	95	60,1
<b>Yöneticilik Süresi</b>		
1-5 Yıl	88	55,7
6-10 Yıl	41	25,9
10 Yıl Üstü	29	18,4

Yöneticiler yaşa göre 70'i (%44,3) 30 ve altı, 44'ü (%27,8) 31-40, 44'ü (%27,8) 40 üzeri olarak dağılmaktadır. Yöneticiler cinsiyete göre 86'sı (%54,4) erkek, 72'si (%45,6) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni duruma göre 82'si (%51,9) evli, 76'sı (%48,1) bekar olarak

dağılmaktadır. Yöneticiler göreve göre 63'ü (%39,9) müdür, 95'i (%60,1) müdür yardımcısı olarak dağılmaktadır. Yöneticiler yöneticilik süresine göre 88'i (%55,7) 1-5 yıl, 41'i (%25,9) 6-10 yıl, 29'u (%18,4) 10 yıl üstü olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. İş Yaşam Kalitesi ve İş Doymu Arasındaki İlişki

	Ortalama	Standart Sapma	İş Yaşam Kalitesi	İş Doymu	İçsel Doymum	Dışsal Doymum
<b>İş Yaşam Kalitesi</b>	3,461	0,442	1,000			
<b>İş Doymu</b>	3,356	0,514	0,327**	1,000		
<b>İçsel Doymum</b>	3,387	0,522	0,311**	0,946**	1,000	
<b>Dışsal Doymum</b>	3,311	0,594	0,288**	0,905**	0,720**	1,000

\*<0,05; \*\*<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Yöneticilerin "iş yaşam kalitesi" ortalaması yüksek 3,461±0,442 (Min=1.31; Maks=4.66), "iş doymu" ortalaması orta 3,356±0,514 (Min=2.15; Maks=5), "içsel doymum" ortalaması orta 3,387±0,522 (Min=2.42; Maks=5), "dışsal doymum" ortalaması orta 3,311±0,594 (Min=2.12; Maks=5) olarak saptanmıştır.

İş yaşam kalitesi, iş doymu, içsel doymum, dışsal doymum, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; iş doymu ile iş yaşam kalitesi arasında r=0.327 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), içsel doymum ile iş yaşam kalitesi arasında r=0.311 pozitif zayıf (p=0,000<0.05), dışsal doymum ile iş yaşam kalitesi arasında r=0.288 pozitif zayıf (p=0,000<0.05) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 3. İş Yaşam Kalitesinin İş Doymu Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R <sup>2</sup>
<b>İş Doymu</b>	Sabit	2,041	6,657	0,000	18,670	0,000	0,101
	İş Yaşam Kalitesi	0,327	4,321	0,000			
<b>İçsel Doymum</b>	Sabit	2,116	6,751	0,000	16,710	0,000	0,091
	İş Yaşam Kalitesi	0,311	4,088	0,000			
<b>Dışsal Doymum</b>	Sabit	1,975	5,498	0,000	14,067	0,000	0,077
	İş Yaşam Kalitesi	0,288	3,751	0,000			

Lineer Regresyon Analizi

İş yaşam kalitesi ile iş doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=18,670$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İş Doyumu düzeyindeki toplam değişim %10.1 oranında iş yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,101$ ). İş Yaşam Kalitesi iş doyumunu düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,327$ ).

İş yaşam kalitesi ile içsel doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=16,710$ ;  $p=0,000<0.05$ ). İçsel Doyum düzeyindeki toplam değişim %9.1 oranında iş yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,091$ ). İş Yaşam Kalitesi içsel doyum düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,311$ ).

İş yaşam kalitesi ile dışsal doyum arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ( $F=14,067$ ;  $p=0,000<0.05$ ). Dışsal Doyum düzeyindeki toplam değişim %7.7 oranında iş yaşam kalitesi tarafından açıklanmaktadır ( $R^2=0,077$ ). İş Yaşam Kalitesi dışsal doyum düzeyini arttırmaktadır ( $\beta=0,288$ ).

#### 4. SONUÇ

Okul yöneticilerinin iş yaşam kalitesi algılarının iş doyumları üzerine etkisini incelendiği araştırmaya İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 158 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada yöneticilerin iş yaşam kaliteleri ve iş doyumları 5 üzerinden değerlendirilmiştir. Yöneticilerin iş yaşam kaliteleri 3,461 ortalama sayısal değer almıştır. Diğer bir ifade ile yöneticilerin iş yaşam kalite algıları yüksek düzeydedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş doyumları, içsel doyum, dışsal doyum ve bu boyutların genel ortalamasını ifade eden genel iş doyumunu olarak incelenmiştir. 5 üzerinden yapılan değerlendirmeye göre okul yöneticilerinin içsel doyumları 3,387, dışsal doyumları 3,311 ve genel iş doyumları 3,356 ortalama sayısal değer almıştır. Bu sonuçlar tüm boyutlarda okul yöneticilerinin iş doyumlarının yüksek düzeye yakın orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam kaliteleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda okul yöneticilerinin iş yaşam kaliteleri ile içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu ve genel iş doyumları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin artmasının veya azalmasının aynı doğrultuda iş doyumlarının da artmasına ya da azalmasına nedne olduğunu göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkileri regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda okul yöneticilerinin iş yaşam kalitelerinin iş doyumlarını olumlu etkilediği, içsel iş doyumlarını %9.1, dışsal iş doyumlarını %7.7 ve genel iş doyumlarını %10.1 düzeyinde artırdığı sonucuna varılmıştır.

Bu araştırmadan ulaşılan sonuçlar 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Bağcılar ilçesinde görev yapan 158 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha genel verilere ulaşmak için daha fazla okul yöneticisinin katıldığı araştırmalar yapılabilir.

#### KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi: Antalya.ss3.
- Akar, H, Üstünler, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (2) , 159-176 . DOI: 10.17679/inuefd.302675
- Baycan, F. A. (1985). Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul
- Bekmez, F. (2018). Bir üniversite hastanesinin sağlık çalışanlarında ekip çalışması tutumunun iş doyumuna etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Bingöl, D. (2006). İnsan kaynakları yönetimi. (6). İstanbul: Arıkan.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(12), 101-114.
- Çakır, A. (2022). Türkiye'de çalışan kadınların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaların değerlendirilmesi (Master's thesis, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çoban, Ö. (2019). Öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin mesleki gelişime yönelik görüşleri bakımından değerlendirilmesi (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Turkey)).
- Demir, E. (2021). Duygular Ve Duygu Durumlarının Örgütsel Davranış Alanında Kullanımı. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(11), 180-195.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33(1), 283-302.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma / İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 15(2): 169-182.
- Huzzard, T. (2003). The convergence of the quality of working life and competitiveness. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Karakuş, H., (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 3 (6). 46-57

- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4 (1), 77-95.
- Milliken, F. J., & Dunn-Jensen, L. M. (2005). "The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary". Ed. Kossek E. E., & Lambert, S. J. *Work and Life Integration, Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, 43- 61. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Özpehlivan, M. (2019). İş Tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel Ve Örgütsel Etkileri, Yararları Ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Öztürk, D. A. (2010). Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları Ve İş Yaşam Kalitesinin İş Doyum Düzeyine Etkileri Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Beykent Üniversitesi: İstanbul.ss20.
- Şangar, Z. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton ,S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33