ORDU ÜNİVERSİTESİ
ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Ordu Üniversitesi Ünye İİBF Adına Sahibi
Prof. Dr. Mustafa SAKAL

Editör
Prof. Dr. Mustafa SAKAL
Yrd. Doç. Dr. Merter AKINCI

Editör Yardımcıları
Yrd. Doç. Dr. Aykut BAŞOĞLU
Arş. Gör. Dr. Oğuz TÜMTÜRK
Arş. Gör. Dr. Mehmet Erman EROL
Arş. Gör. Dr. Erol TEKİN
Arş. Gör. Cem ANGIN

Danışma Kurulu
Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Ali KOÇ
Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Ömer YILMAZ

Yazı İşleri
Volkan ÇÜMENLİ

Haziran 2017 Cilt: 1 Sayı: 1

MAKALELER

Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri
Sevgi IŞIK EROL

Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar
Faruk AĞKAN

Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar
Elsever MEMMEDOV-Turan AHMEDOV

Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi
Harun DEMİRKAYA-Gürol ÖZCÜRE
Ahmet UÇAKTÜRK-Ezgi F. ERBAŞ KELEBEK

Türkiye'de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma'da Maden İşçisi Olmak
Mukaddes E. AYSAN-Sebiha KABLAY

CİLT: 1 SAYI: 1 HAZİRAN 2017

ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

ÜNYE İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

Cilt: 1 Sayı: 1 Haziran 2017

SAHİBİ

Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Adına
Prof. Dr. Mustafa SAKAL

EDİTÖRLER

Prof. Dr. Mustafa SAKAL
Yrd. Doç. Dr. Merter AKINCI

EDİTÖR YARDIMCILARI

Yrd. Doç. Dr. Aykut BAŞOĞLU
Arş. Gör. Dr. Oğuz TÜMTÜRK
Arş. Gör. Dr. Mehmet Erman EROL
Arş. Gör. Dr. Erol TEKİN
Arş. Gör. Cem ANGIN

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. İsa İPÇİOĞLU – Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
Prof. Dr. Şeref KALAYCI – Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ali KOÇ – Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Cem SAATÇİOĞLU – İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Hayrettin USUL – İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
Prof. Dr. Ömer YILMAZ – Atatürk Üniversitesi

SEKRETERYA VE YAZI İŞLERİ

Volkan ÇÜMENLİ

YAZIŞMA VE HABERLEŞME ADRESİ

Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gölevi Mevkii, Devlet Sahil Yolu
Posta Kodu: 52300, Ünye-Ordu/TÜRKİYE
Telefon: 0 452 323 82 55
E-Posta: volkancumenli@gmail.com Web: http://dergipark.gov.tr/uiibfd

Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Yılda İki Kez Haziran ve Aralık Aylarında Yayımlanan Hakemli Bir Dergidir. Bu Dergide Yayımlanan Makalelerin Bilim ve Dil Bakımından Sorumluluğu Yazarlarına Aittir. Dergide Yayımlanan Makalelerin Yayın Hakkı Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ne Aittir ve Yayıncının İzni Olmaksızın Hiçbir Şekilde Çoğaltılamaz. Yayımlanan Makaleler, Kaynak Gösterilmek Suretiyle Kullanılabilir. Makalelerdeki Düşünce, Görüş ve Varsayımlar Eser Sahiplerine Aittir; Ordu Üniversitesi Sorumlu Tutulamaz.

BU SAYININ HAKEMLERİ

Prof. Dr. Bener GÜNGÖR
Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Prof. Dr. Hayrettin USUL
Prof. Dr. Ömer YILMAZ
Doç. Dr. Sebiha KABLAY
Doç. Dr. Gürol ÖZCÜRE
Yrd. Doç. Dr. Nurhodja AKBULAYEV
Yrd. Doç. Dr. Gönül YÜCE AKINCI
Yrd. Doç. Dr. Ergün AKTÜRK
Yrd. Doç. Dr. Özgür NARİN
Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZKAN
Yrd. Doç. Dr. Haktan SEVİNÇ
Yrd. Doç. Dr. Çağatay E. ŞAHİN
Yrd. Doç. Dr. Mustafa ŞEN
Yrd. Doç. Dr. Umut ULUKAN
Yrd. Doç. Dr. Gözde YEŞİLAYDIN
Yrd. Doç. Dr. Deniz YILDIRIM
Yrd. Doç. Dr. Evren HASPOLAT YILDIRIM

Not: *Liste alfabetik olarak düzenlenmiştir.*

TARANILAN İNDEKSLER

I2OR

Scientific Indexing Services

ResearchBib

ASOS İndeks

Eurasian Scientific Journal Index

Asian Science Citation Index

İÇİNDEKİLER

Editörden

Sendikaların Verimlilik Üzerine Etkileri **1**
Sevgi IŞIK EROL

Türkiye Muhasebe Standartlarının Uygulanmasında Karşılaşılan Sorunlar **17**
Faruk AĞKAN

Azerbaycan Bankacılık Sektörünün CAMELS Performans Ölçümü: Yerli Sermayeli Bankalar **25**
Elsever MEMMEDOV-Turan AHMEDOV

Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi **37**
Harun DEMİRKAYA-Gürol ÖZCÜRE-Ahmet UÇAKTÜRK-Ezgi F. ERBAŞ KELEBEK

Türkiye'de Özelleştirmeler ve Kömür Madenciliği: Soma'da Maden İşçisi Olmak... **51**
Mukaddes E. AYSAN-Sebiha KABLAY

YAZIM KURALLARI **77**

Editörden,

Henüz ilk sayısını çıkardığımız Ünye İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi olarak büyük bir bilimsel heyecan duymakta olduğumuzu siz değerli bilim insanları ile paylaşmak isteriz. Yayın hayatının daha ilk yılında ve yolun çok başında olmasına rağmen dergimizi çok kısa sürede tanınır, saygın ve daha kurumsal bir yapıya kavuşturmak için büyük bir kararlılık duymaktayız. Bu amaçla, dergimizi kısa dönemde ulusal, orta ve uzun dönemde ise uluslararası saygın indekslerce taranan bir dergiye dönüştürmek için çabalarımız kesintisiz bir biçimde devam edecektir. Her sayımızla birlikte artan tecrübemiz sayesinde bu hedefimize mümkün olan en kısa sürede ulaşacağımıza dair inancımız tamdır.

İlk sayımızda, sosyal bilimlerin çeşitli alanlarında kıymetli bilim insanları tarafından kaleme alınmış beş değerli makaleye yer vermiş bulunmaktayız. Sendikal hareketlerin toplam verimlilik üzerine olan etkileri Sevgi Işık Erol araştırılmış, Türkiye muhasebe standartlarının uygulanma sürecinde karşılaşılan sorunlar ise Faruk Ağkan tarafından sunulmuştur. Elsever Memmedov ve Turan Ahmedov, Azerbaycan bankacılık sektörünün performans ölçümünü yerli sermayeli bankaları dikkate almak suretiyle ampirik olarak irdelemiş, çalışanların çalışma yaşamı kalitesine yönelik algılarının demografik olarak belirlenme süreci ise Harun Demirkaya ve ekibi tarafından gerçekleştirilen saha araştırması yardımıyla ortaya konmuştur. Son olarak, Türkiye ekonomisindeki özelleştirme sürecini ve bu kapsam dâhilinde madencilik sektörünün sorunları eleştirel bir bakış açısıyla inceleyen Mukaddes Aysan ve Sebiha Kablay, Soma örneği itibariyle sektörün temel durumunu yaptıkları saha araştırması yardımıyla sunmuşlardır.

Belirtmek isteriz ki, yayın kurulumuza gönderilen makaleler bilimsel tarafsızlık ve kalitenin gerektirdiği oldukça titiz ve disiplinli bir hakemlik ve editöryal kontrol sürecinden geçirilmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte, öz olarak ifade ettiğimiz çalışmaların kendi alanlarında literatüre önemli katkılar sağlayacağına olan inancımız da tamdır. Dergimizin henüz yayın hayatına geçtiği bu dönemde gönderdikleri makalelerle bize destek olan tüm bilim insanlarına teşekkürlerimizi sunmakla birlikte, yeni katkıları da büyük bir heyecanla beklemekteyiz.

Son olarak, ilk sayının hazırlanmasında verdikleri emekler ve harcadıkları büyük mesailer dolayısıyla Yrd. Doç. Dr. Merter Akıncı, Dr. Oğuz Tümtürk, Dr. Erman Erol, Dr. Erol Tekin ve Arş. Gör. Cem Angın büyük bir teşekkürü hak etmektedirler. Ayrıca, dergimize gelen makaleleri büyük bir titizlikle inceleyen danışma kurulu ve hakem heyeti hocalarımıza da teşekkürü bir borç bilmekteyiz. Destekleri ve çok kıymetli katkıları olmaksızın dergimizi çıkarmakta oldukça zorlanacağımız Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin kıymetli akademisyenlerine de minnet duyduğumuzu belirtmek isteriz.

Keyifli okumalar dileklerimle…

Prof. Dr. Mustafa SAKAL

Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Harun DEMİRKAYA[*]
Gürol ÖZCÜRE[**]
Ahmet UÇAKTÜRK[***]
Ezgi F. ERBAŞ KELEBEK[****]

Özet

Çalışma yaşamı, bireyin tutum ve davranışlarını etkilemesi sebebiyle, sosyal yaşamını da etkileyen önemli unsurlardan biridir. Çalışma yaşamı kalitesi; çalışanların işlerine yönelik beklenti, tavır ve düşüncelerini göz önüne alarak kurumun çıkarları doğrultusunda verimlilik artışını hedefleyen bir sistemdir. Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, bir kişinin çalıştığı kurum hakkında farklı konulardaki algılarını ifade etmektedir. Çalışanların bu algılamalarının; çalışanın iş memnuniyeti, çalıştığı kurumda, iş kolunda uzun süre çalışma isteği gibi durumlar üzerinde etkileri olacaktır. Bu çalışmada çalışanların çalışma yaşamı kalitesine yönelik algıları demografik özellikler açısından incelenmiştir. Katılımcıların çalışma yaşam kalitesi düzeylerini belirlemek için Aydın ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen, "Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre bu çalışmadaki katılımcılar için çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili algılarında "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" en önemli faktör olurken "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" en az etkili faktör durumundadır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların çalışma yaşam kalitesi seviyelerinin cinsiyetlerine ve eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösterdiği ancak medeni durum, yaş ve çalışma süreleri bakımından çalışanların bir farklılık göstermediği ispat edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı Kalitesi, Demografik Özellikleri

An Analysis of Perceptions of Employees' Quality of Working Life in Terms of Demographic Characteristics

Abstract

Working life is one of the important factors affecting the social life because it affects the attitudes and behaviors of the individual. The quality of working life; is a system that aims the increasing of the productivity in line with the benefits of the institution, taking into consideration the expectations, attitudes and thoughts of the employees. The quality of working life refers to the perceptions of different subjects about the institution that individual is working with. These perceptions of employees will have an impact on situations such as job satisfaction of the employee, desire to work long time in the work place. In this study, the perceptions of the quality of working life of the employees were examined in terms of their demographic characteristics. The Quality of Working Life scale developed by Aydin et al. (2011) was used to determine the quality of workinglife of the participants. According to the obtained data, "Occupational Accident, Occupational Disease Risks and Physical Working Conditions at Work" is the least effective factor, while "Organizational Social Integration" is the most important factor in the perceptions of the working life quality for

[*] Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, harundemirkaya@kocaeli.edu.tr
[**] Doç. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gurolozcure@gmail.com
[***] Öğr. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksek Okulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği, aucakturk63@gmail.com
[****] Öğr. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksek Okulu, Finans-Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, ezgi.kelebek@kocaeli.edu.tr

participants in this study. In addition, it was proved that the employees who participated in the research showed statistically significant differences of their quality of working life according to the gender and educational status levels, but the employees did not show any difference in terms of marital status age and working time.

Key words: Quality of Working Life, Demographic Characteristics

Giriş

Bir kişi için çalışmak ne kadar mühimse, iş ve çalıştığı kurum ile ilgili algısı da o kadar mühimdir. Çalışılan iş ve çalışma ortamı insan hayatında önemli bir rol oynamaktadır. İnsanların çoğu, çalıştığı işe ve kuruma sadece maddi açıdan bakmaz. O kurumda çalışmanın, o işi başarıyor olmanın verdiği memnuniyeti, doyumu, başarı hissini, işi aracılığıyla ekonomiye ve topluma fayda sağlama duygusunu da hissetmektedirler. Tam tersi bir durumunda ise stres ve mutsuzluğun hâkim olduğu ruhsal bir çöküntüyü yaşamak zorunda kalmaktadır (Türkay, 2015: s.239). Başka bir deyişle; günümüzde çalışmak; sağladığı maddi olanaklar haricinde, toplumla bütünleşik olmak, toplumda statü sahibi olmak ve saygınlık görmek için gerekli olan temel olguların başında gelir (Erdem ve Kaya, 2013: s.135).

Örgütte çalışanlara sunulan özlük hakları, çalışma yaşamına ilişkin uygulamalar, yönetsel düzenlemeler vb. konulardaki farklılıkların olması, çalışanların işte kalma ya da ayrılma niyetinin oluşmasında önemli rol oynayabilmektedir. Bir insanın istemeden yaptığı bir işin, yaşamının neredeyse tamamına olumsuz etki yaptığı ifade edilmektedir. Bu yüzden, çalışanlara sağlanan örgütsel olanaklar, örgüt başarısında önemli bir rol oynamakla birlikte, çalışanların yaşamlarından memnun olmalarında, sağlıklı ve mutlu bir yaşama sahip olmalarında etkili olmaktadır. Diğer bir değişle çalışma yaşamındaki mutsuzluk çalışanların yalnızca çalışma yaşamını değil, aynı zamanda sosyal yaşantısında da olumsuzluklara sebep olabilmektedir (Demir, 2011: s.453; Erdem ve Kaya, 2013: s.135).

İnsan, günlük yaşantısının önemli bir kısmını çalıştığı kurumda geçirmekte ve işinde mutlu olduğu kadar çalıştığı kurumda üretkenliği artmaktadır. Bu bağlamda; çalışmak, insan için yaşamındaki zorunlu bir durum değil, aynı zamanda onu toplumsal bir varlık kılan önemli bir özellik taşımaktadır (Erdem ve Kaya, 2013: s.135). Diğer bir deyişle, iş ve işyerinin, çalışan bireyin hayatında çok önemli, köklü ve doldurulamaz bir yeri bulunmaktadır. Bu önemine ek olarak kişinin çalıştığı kurum, bu kişinin çalışma yaşamından ve işinden beklediklerinin karşılanmasında ve istenen psikolojik tatminin sağlanarak sosyal yaşamından aldığı mutluluğun ortaya çıkmasında önemli bir belirleyicidir (Türkay, 2015: s.240).

Çalışma yaşamında oluşan gelişmelerle ve değişimlerle ilgilenen araştırmalar sayesinde çalışma yaşamı ve yöneticilerin çalışanlara yönelik görüşleri, bakış açıları da değişmiştir. İşverenler, çalışanlara ve topluma karşı olan sorumluluklarının farkına varmışlardır. Çalışanların iş tatminlerinin yükselmesi, beraberinde kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görmelerini sağlar. Bunun sonucunda da performanslarında ve verimliliklerinde olumlu bir artış görülebilir (Gülmez, 2013: s.75). Bu nedenle insanların, çalıştıkları kurumda daha mutlu, huzurlu ve verimli olmaları için çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili çalışmalar literatürde sıklıkla değinilen konulardan biri durumundadır. Çalıştıkları kurumun; onlara sağladığı yan haklar, onları destekleyen bir iş çevresi ve kendilerini güçlendirmeye yönelik programlar gibi çalışma yaşamı kalitesini yükseltme amaçlı girişimler yapması, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Ayaz ve Beydağ, 2014: s.60).

Örgütler için son dönemlerdeki teknolojik gelişmeler, yerleşim yeri ve iş yerlerinin genişlemesi, nüfusun hızlı bir şekilde artması ve uluslararası rekabet yeni yönetim yaklaşımlarını zorunlu hale getirmiştir. Bu sebepten günümüzde çağdaş yönetim anlayışını benimseyen örgütler için

çalışma yaşamı kalitesinin arttırılması, örgütsel etkinliği, verimliliği de arttırmada, önemli ve temel olgulardan biri olarak görülmektedir (Erdem ve Kaya, 2013: s.135).

1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Son dönemlerde örgüt kültüründe yaşanan köklü değişmelere, iş sistemi ve çalışanların yaşam standartlarının gelişmesine bağlı olarak, çalışanların temel ihtiyaçları da farklılaşmaya ve değişmeye başlamıştır ve ek olarak bu temel ihtiyaçları karşılayan işin geleneksel yapısı da değişmiştir (Aydın vd.2011: s.81). Ancak tüm bu değişimler olurken; örgüt ileri bir teknolojiye, cihazlara sahip olsa bile yeterli, örgütüne ve işine bağlı, memnun çalışanlara sahip değilse başarıyı yakalaması zor görünmektedir. Verimliliğin artırılması ve kurumu olumsuz sonuçlardan koruyabilmek için çalışanların çalışma koşullarını, örgütsel bağlılıklarını, iş tatminini dikkate alarak düzenlemeler yapılmalıdır. Bu bağlamda özellikle son yıllarda çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini arttıran, onların değerini yükselten, örgütsel kültürde de değişime yol açan, yönetim felsefesi olarak görülen çalışma yaşamında kalite anlayışının önemi gittikçe artmaktadır (Türk vd., 2012: s.173). Çalışma yaşamı kalitesi genel olarak, iş verimliliği ile ilgili yönetsel kaygılarla ilişkili olan ücret, çalışma saatleri ve çalışma ortamı yanında; çalışanların memnuniyeti ve tatmini, iş ahlakı, çalışma koşulları ve kariyer gelişimiyle de ilgilidir (Hassan vd., 2014:, s.26). Çalışma yaşamı kalitesi, işin ve sosyal hayatın birçok yönünden etkilenen ve etkileşen karmaşık bir kavramdır. Bu kavram sayesinde yeni çalışanları örgüte çekmek ve mevcut çalışanları tutmak mümkündür (Almalki et al 2012: s.2).

Yönetim biliminin tarihsel gelişimi göz önüne alındığında, Taylor'ın başlattığı "Bilimsel Yönetim Anlayışı" çalışma yaşamının kalitesine ilişkin yapılan ilk çalışma olarak kabul edilmektedir. Klasik yönetim anlayışının hakim olduğu bu dönemde sanayi devriminin de etkisi ile piyasaya sunulan ürünler rahatlıkla satılabiliyordu. Arzın talepten daha az olduğu bir dönemdi. Bu dönemde Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı ile, işçilikte, hammadde ve malzeme kullanımında büyük israfların yapıldığı belirtilmekte olup, israfın engellenip verimliliğin ve sürekli olarak üretimin artırılması amaçlanmaktaydı (**T.C. Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü**, (2011), https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/calisma-yasaminin-kalitesi/195, 03/01/2017). Ancak, Taylor, çalışma yaşamı kalitesinin arttırılmasından ziyade, verimliliğin artırılmasını hedeflemiştir.

Çalışma yaşamı kalitesini ve işyerinde çalışanların önemli olduğunu ilk kez vurgulayan, sistemin içine insanı da katarak yaptıkları çalışmalarla yeni Tayloristler olmuştur. Daha çok psiko-teknik tarzda gerçekleşen yeni Tayloristlerin, bu çalışmalarını, daha sonra, 1950'li yıllarda, Eric Trist, Fred Emery, A.K. Rice, Hans Van Beinum ve arkadaşları tarafından Londra'daki Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde, yapılan örgütü açık bir sistem olarak kabul eden çalışmalar izlemiştir. İşin yapısını, işi yapanları ve teknolojiyi bütünleştirmeyi ve bunlarla, bunların dışındaki diğer tüm faktörlerin kendi aralarındaki ilişkilerini, sevk ve idare fonksiyonlarını düzenleyen yeni bir sistem ortaya koymuşlardır (Kayalar, 1997: s.63). Bu sistemin adı, "sosyo-teknik sistem"dir. Sosyo-teknik sistem bir bütündür ve sistemin bütününü etkileyen alt sistemlerden oluşmaktadır. Bu sebeple her bir alt sistem bir diğer alt sistem ile uyumlu çalışmak zorundadır. Uyum sağlanmadığı sürece istenen hedefe ulaşmak mümkün olmayacaktır (Toplu, 1999: s.226). Çalışma yaşamı kalitesi kavramının, sosyo-teknik sistem düşüncesinin bir neticesi şekillendiği düşünülebilir.

Çalışma yaşam kalitesi bu dönemlerde kavram olarak kullanılmamış olsa da bazı firmaların karlarını çalışanlarıyla paylaşmaları gibi örnekler çalışanların iş koşullarını iyileştirmeye yönelik çabalar olarak düşünülebilir. Ayrıca çağdaş bir bakış açısıyla bu uygulamaları çalışma yaşamının niteliğini yükseltme çabaları olarak nitelemek mümkündür (Özaslan, 2010: s.7-8). İsveç'de 60'lı yıllar süresince devletin sosyal demokrat politikaları, çalışanların refahına daha fazla eğilerek çalışma şartlarını iyileştirmeye odaklanmış ve bu yaklaşım sendikalar, işverenler ve siyasi partiler tarafından da desteklenmiştir (Martel ve Dupuis, 2006: p.335-336).

Çalışma yaşamı kalitesi bir kavram ve disiplin olarak 1972'de Kolombiya Üniversitesi'nde (Amerika'da) gerçekleşen "İşin Demokratikleştirilmesi" adlı uluslararası bir konferans sonrasında dikkate alınmaya başlamıştır. (Van der Berg and Martins, 2013: p.4) Bu konferans sonrasında çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili çalışmalarda bulunmak için Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi

Konseyi kurulmuştur. Bu tarihten sonra çalışma yaşamı kalitesi konusuna olan ilgi artmış, 1981 yılında Toronto'da düzenlenen konferansa akademisyenlerin yanında yöneticiler ve sendika temsilcilerinden de çok sayıda katılım olmuştur. 80'li ve 90'lı yıllarda ABD ve İngiltere'de işler iyi çalışma şartları sunan birincil işler ve olumsuz çalışma koşulları sunan ikincil işler olarak sınıflandırılmıştır. 1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "çalışma yaşamında bireylerin temel haklarının korunduğu, yeterli gelir ve sosyal koruma sağlayan üretken iş" olarak tanımladıkları "insana yakışır/düzgün iş" kavramını gündeme getirmiştir. Önceleri önem verilen, ürün kalitesi iken daha sonra sosyal uygunluk ile çalışma yaşamı kalitesine önem verilmeye başlamıştır (U.Türk, 2015: s.43).

Araştırmacılar çalışma yaşamı kavramının çok boyutlu bir kavram olduğunu ve bu sebepten literatürde, bu kavramın evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı olmadığını ileri sürmektedir. Bazıları bu kavramı dar bir bakış açısı olarak tanımlarken, bazıları bu kavramı daha geniş bir açıdan tanımlamaktadır (Kanten, 2014: p.253). Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, hem toplumsal yapı, felsefe, amaç ve değerler ile hem de çalışanların değişik ihtiyaçları, özlem ve beklentilerinin olması sebebiyle; ülkeler arasında, aynı ülke içindeki bölgeler arasında, kişiler arasında değişen içerik ve öncelikleri olabilen bir kavram olmuştur (Türk vd., s.173). Çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili olarak, Fransa'da, "çalışma şartlarının iyileştirilmesi", sosyalist ülkelerde "işçilerin korunması", İskandinav ülkelerinde "çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi", İngiltere ve Almanya'da "işin insancıllaştırılması" Doğu Avrupa ülkelerinde ise "işçinin korunması" tanımları yaygın olarak kullanılmaktadır (Kaymaz, 2003; Kayalar, 1997: s.67).

Bununla birlikte, farklı araştırmacılar, çalışma yaşamı kalitesi kavramının farklı taraflarına değinerek tanımlamalar yapmaktadır:

Güvenli, çalışma yaşamı kalitesini; çalışanların fiziksel, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ücretler, motivasyon, kullanılan teknoloji, sosyal güvenlik, eğitimin sürekli olması, çalışma şartları gibi etkenleri birleştirerek, kararların alınmasını ve çalışanların katılımını sağlayan aynı zamanda da örgüt kültüründe değişime yol açan bir kavram olarak tanımlamaktadır (Güvenli, 2006: s.81-82). Aba'ya göre ise çalışma yaşamı kalitesi, mevcut çalışma ortamında değişiklikler yaparak daha iyi çalışma koşulları oluşturmayı ve yaşam kalitesinin geliştirilebilmesine hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Bu sayede örgütün verimliliğini arttırırken bir yandan da işletmede çalışan bireylerin özelliklerinin arttırıp onların motivasyonunu sağlamaya çalışan bir tekniktir (2009: s.4).

Kılıç ve Keklik açısından, çalışma yaşamı kalitesi, kişinin işteki yaşamı ile ilgili olarak; memnuniyet düzeyi, motivasyonu, şahsi tecrübesi gibi kavramları ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi, örgüt tarafından istihdam edilen çalışanların önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini ifade etmektedir. Çalışanlara genellikle; güvenlik, dürüstlük, sahiplik, özerklik, sorumluluk, esneklik gibi kavramları kazandırmayı amaçlayan çalışma yaşamı kalitesini arttırmak için örgütler çalışanlarına açık ve destekleyici tarzda davranmaya, her seviyede iletişim kanallarını açık tutmaya, kararlara katılma konularında fırsat tanımaya ve görevleri yerine getirme konusunda yetki vermeye çalışmaktadırlar (Kılıç ve Keklik, 2012: s.148).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, insanların güvenli bir ortamda hayatlarını sürdürebilmek için ihtiyaçlarını gidermeleri, çalışanların çalıştıkları örgütlere katkı sağladıkları hissini edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine fırsat veren ortamın sağlanmasını içermektedir (Tuncer, 2013: s.59). Çalışanlara daha insancıl ve sağlıklı iş koşullarının sağlanmasının günümüz çağdaş yönetim anlayışının bir gereği olduğu ileri sürülmektedir. Kişinin çalışma yaşamındaki konumunu, kişinin yapısına, yetenek ve beklentilerine uygun bir düzeye yükseltmeye amaçlayan çalışma yaşamının insancıllaştırılması (Çetinkaya ve Düger, 2013: s.47). ayrıca, çalışanı yaptığı işle bütünleşik hale sokmak için gerekli çabaları kapsamaktadır. (Yüksel, 2004: s.48) Çalışma yasamı kalitesi, bir örgütte çalışanların güvenilir, sorumluluk sahibi, kararlara değerli katkılarda bulunabilecekleri saygınlıkta olmalarını sağlayan ve en önemlisi çalışanların örgütün en önemli kaynağı olduğunu öne süren bir felsefe, ilkeler dizisidir (Rose vd., 2006, p.2151).

Tüm bu tanımlamalar ve açıklamalar, değişik ifadeler içerse de sonuçta aynı kavramı tanımlamaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, dar ve geniş anlamda ifade edilebilir. En geniş anlamıyla; çalışma yaşamı kalitesi, iş ile ilgili; ücret, çalışma saatleri, çalışma ortamı (havalandırma, ısı, ışık,

alan vb.), yan kazançlar, sosyal imkanlar (sağlık, ulaşım, kreş, vb), yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, çalışma güvenliği, kararlara dahil olma, sosyal güvenlik, devamlı eğitim, yükselme imkanı gibi çalışana itici güç veren tüm kavramları içermektedir (Üstündağ, 1999: s.73). Dar anlamda ise; işin ağırlıklı olarak maddi olmayan tatmini sağlaması kastedilmektedir. Yani kısaca, çalışma yaşamının çalışanı etkilemesi sebebiyle, çalışma yaşamı kalitesi, işin çalışan bakımından bir anlam ifade etmesi olarak tanımlanabilir. Bu bakış açısı ile, çalışma yaşamının kalitesi, çalışanın kendisine bir değer ifade eden bir işe sahip olmasını ve iş tatmini ve motivasyonunu sağlayacak olan, çalışma koşullarını etkileyen örgütsel kararlara dahil olma konularını içermektedir (Kayalar, 1997: s.61-62; Toplu, 1999: s.225).

2. Çalışma Yaşamı Kalitesinin Geliştirilmesine Duyulan Gereksinimin Sebepleri

Örgüt çalışanları, çalışma yaşamı kalitesi kavramının esas unsurlarıdır. Bu sebepten çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine yönelik çabaların başında çalışanların memnuniyet oranlarının geliştirilmesi öncelikli bir unsurdur. Başka bir deyişle çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine duyulan ihtiyacın en önemli sebeplerinden biri "bireysel nedenler"dir (Çiçek, 2011, s.95). Yani kişinin, sosyal hayatı ve aile içi sıkıntıları, maddi sıkıntıları, kötü alışkanlıklar vb. düzensizlikler çalışma yaşamındaki başarısını ve verimliliği etkileyebilecek bazı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan, bir kişinin iş yerindeki tutum ve davranışlarının diğer kişiler açısından farklı algılanması ve yorumlanması ilişkilerin sarsılmasına ve örgüt içi çatışmalara neden olabilmektedir. Çalışanların refah ve mutluluklarını etkileyip genel yaşamlarında da kalitenin düşmesine, sağlıklarının bozulmasına vb. sebep olan bu sıkıntılar, aynı zamanda iş kazalarına, iş ile ilgili ekonomik kayıplara da sebep olmaktadır. Ek olarak çalışanların devamsızlık yapma, işi bırakma, grev yapma, işi yavaşlatma, iş arkadaşları ile geçimsizlik gibi davranışlarına neden olması dolayısıyla çalışma yaşamı kalitesinin olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Demir, 2011: s.455; Kayalar, 1997: s.66).

Çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine duyulan ihtiyacın diğer bir unsuru örgütsel nedenlerdir. Örgüt kültürünün, özellikle örgütsel yapılanma ve yönetim tarzı (otokratik, katılımcı, demokratik gibi), yönetim-çalışan ilişkileri, örgüt içi iletişim, işyerinde maaş, prim vb. parasal ödemelerle ilgili olarak ücret sistemi, yaratıcılık ve özerklik boyutlarıyla değerlendirilen işin niteliği, sosyal adalet, iş güvencesi gibi unsurların, çalışma yaşamı kalitesinin belirlenmesinde önemli bir etkisinin olduğu öne sürülmektedir. Bu unsurlar çalışanların işten ayrılma eğilimi ya da işte kalma niyeti üzerinde baskı oluşturabilmektedir (Demir, 2011: s.455). Örgüt yöneticisi bu sorunları kabul edip kavramalı ve çalışanların iş tatminlerini davranış ve tutumlarını ölçerek sorunların nedenlerini saptamaya çalışmalıdır. Örgütte insan faktörünün daha etkin ve verimli kullanılmasının farkına varan üst yönetim, çalışma yaşamı kalitesini yükselten önlemlerle, çeşitli metot ve programlarla bu problemlerin çözümlenmesini amaçlamaktadırlar (U.Türk, 2015: s.46).

Bireysel(kişisel) ve örgütsel faktörler dışında çalışma yaşamının kalitesi üzerinde etkili olan çoğunlukla kontrol edilemeyen, toplumsal nedenler de bulunmaktadır. Toplumsal değerler, yasal düzenlemeler, sendikal faaliyetler, işgücü yapısı ve teknolojik gelişmeler bu faktörler arasındadır (Demir, 2011: s.455). Toplumdaki eğitim seviyesinin artması ve bu nedenle yeni değer ve normların doğması da, çalışma yaşamının kalitesini geliştirilmesine duyulan gereksinimin toplumsal nedenlerinden bir diğeridir. Eğitim seviyesinin artması, çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin değişmesine neden olmuştur. Çalışanlar işten sadece maddi açıdan tatmin olmak istememekte, aynı zamanda diğer bazı ihtiyaçlarını da gidermek istemeye başlamışlardır. Bu talebin bir neticesi olarak da, çalışma yaşamının kalitesinin arttırılması konusunda, önlemler alınması gerekli bir durum haline gelmiştir (Uğur, 2010: s.45; Kayalar, 1997: s.64-65).

3.Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Temel Etkenler

Çalışma yaşamında, çalışanlara uygulanan motivasyon araçları, personelin yönetimden bekledikleri, maddi ve manevi ödüllerin değer önceliği, iş güvencesi ve iş yeri güvenliği için alınan önlemlerinin önem ve önceliği vb konular ülkelerin kültür düzeylerine göre değişiklik göstermektedir. Ülkeden ülkeye ve örgütten örgüte kültürel yapı ve dolayısıyla yönetim

anlayışlarındaki farklılığa bağlı olarak çalışma yaşamı kalitesi kavramı ve unsurları da önemli etkenleri ele alarak inceleyen birçok araştırmaya rastlanmaktadır.

Çalışma yaşamı kalitesi konusunda en kapsamlı çalışmalardan birini yapan Walton konu ile ilgili sekiz önemli kavramsal kategori geliştirmiştir (Normala, 2010: s.76).

1) Çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması,
2) Becerileri geliştirme ve kullanma olanakları,
3) Devamlı gelişim ve iyileştirme fırsatları,
4) Organizasyona sosyal entegrasyon,
5) Organizasyondaki yasalar,
6) Çalışma ve özel yaşam alanı,
7) Çalışma yaşamının sosyal boyutu,
8) Yeterli ve adil ücretlendirme.

Diğer bir çalışma ise Sirgy ve arkadaşları tarafından yürütmüştür. Bu çalışmada, çalışma yaşam kalitesinin ölçümü için çalışan gereksinimlerinin giderilmesine dayanan her biri farklı boyutlara sahip yedi önemli ihtiyacın tanımlandığı yeni bir yöntem geliştirildiği görülmektedir (Aydın vd, 2011: s.84).

Bunlar:

1) Sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının tatmini
2) Ailevi ve ekonomik gereksinimlerin tatmini
3) Sosyal gereksinimlerin tatmini
4) Saygı olarak tatmin edilme
5) Gerçekleştirebiliyor olmanın verdiği tatmin
6) Bilgi yönünden tatmin
7) Yaratıcılık yönünden tatmin

Avustralya'nın Sidney Üniversitesi tarafından, 2002 yılında çalışma yaşam kalitesinin etkenleri hakkında yapılan araştırmada çok farklı faktörler üzerinde durulmuştur. Ülkedeki farklı iş kollarında çalışan 1001 çalışandan elde edilen verilere göre, faktörlerin başında; eşit ve adil bir ücret sistemi ile iş güvencesi ilk iki sırada yer almaktadır. Çalışanların diğer beklentileri arasında, yöneticilerin iş yerinde çalışanlar arasında ayrımcılık yapmayarak dürüst ve adil olması, çalışanlara karşı kötü tutum ve davranış göstermemesi, çalışanlara sevgi ve saygı kuralları içinde davranması bulunmaktadır. Çalışanların iş yerinde diğer çalışanlar ile kurduğu sosyal ilişkiler, işin ilgi çekici olması ve iş tatmini, çalışanların başarılılarının takdir ve teşvik edilmesi çalışma yaşam kalitesinin diğer unsurları arasındadır. Özellikle yönetimin ve işin yapısının sebep olduğu stresli iş ortamı ile yöneticilerin olumsuz tavırları çalışma yaşam kalitesi kötüleştirmekle birlikte çalışanın etkinlik ve verimliliğini düşüren temel unsurlardır (Considine, 2001: s.3-5).

Sonuç olarak çalışma yaşamı kalitesi yapılan tüm açıklamalarda görüldüğü gibi, farklı bakış açıları ile incelenmekte ve birçok unsur açısından ele alınmaktadır. Bu unsurlar incelendiğinde çalışma yaşamını etkileyen birçok faktör olduğu görülmekte, bundan dolayı da, çalışma yaşam kalitesi, çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen tüm faktörleri kapsayan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Aydın vd.2011: s.81).

4. Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye'nin bilumum yerlerinde de üretim fabrikaları bulunan süt ve türevlerinin üretimi konusunda faaliyette bulunan bir firmanın (**AK GIDA SAN. TİC. A.Ş.) Pamukova/Sakarya fabrikasında** çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlere ilişkin, çalışanların algısal yaklaşımlarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni, Kısıtı, Örneklem ve Yöntemi

Araştırmanın evrenini, merkezi İstanbul'da bulunan Türkiye'nin farklı yerlerinde de üretim fabrikaları bulunan süt ve süt ürünleri üretimi konusunda faaliyette bulunan bir firmanın (**AK GIDA SAN. TİC. A.Ş.) Pamukova/Sakarya fabrikasında çalışan 940 kişi** oluşturmaktadır. Çalışma 41 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada alan araştırması yöntemi kullanılmış olup anket tekniği kullanılmıştır. Anket (soru formu) iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, çalışanların demografik özellikleri ile ilgili soruları içermektedir. İkinci bölümde çalışanların, çalışma yaşamı kalitesini etkileyen etkenlerle ilgili algılarının ölçülmesini amaçlayan sorular yer almaktadır.

Çalışmada Aydın ve arkadaşları (2011) tarafından geliştirilen, Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin orijinali 52 sorudan ve iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları, iş yerinde ayrımcılık, sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları, organizasyona sosyal entegrasyon, iş stresi ve zaman baskısı ve organizasyondaki yasalar olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, çalışanların çalışma yaşam kalitesini ölçmek için sorular en az seviyeden en çok seviyeye "kesinlikle katılmam-1", "katılmam", "kararsızım", "katılırım" ve "kesinlikle katılırım-5" yanıtlarından oluşan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Elde edilen veriler, SPSS 20 for Windows (Statistical Package for Social Science for Windows) paket programı yardımıyla değerlendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini test emek için Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Çalışanların, çalışma yaşamı kalitesi ölçeğindeki sorulara verdiklerim cevapları yorumlayabilmek için yüzde dağılımları, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Çalışanların çalışma yaşamı kalitesine ilişkin algılarının, demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini yorumlamak için de, bağımsız örneklem –t testi ve tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır.

Bu çalışmanın en önemli kısıtı, örneklem sayısının az olmasıdır. Katılımcıların çalıştığı örgütte zamanın sınırlı olması ve verilerin toplanması aşamasında karşılaşılan bazı zorluklar (örgütten bu araştırma için anket hususunda izin sorunu, bazı anketlerin boş geri gelmesi gibi) nedeniyle çok geniş bir örneklem üzerinde yapılamamıştır. Sonraki araştırmalarda örneklem sayısının artırılması, sonuçların genellenebilirliği açısından yararlı olacaktır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri baktığımızda (Tablo 1), çalışanların %58,5'lik kısmı yani yarısından fazlası erkeklerden oluşmaktadır. Medeni durum olarak ise evliler ağırlıktadır (%61). Çalışanların yaş aralıkları bakımından dağılımında, 18-30 ile 31-40 yaş arası yoğunlaşmaktadır (%87,9) Katılımcıların %56,1'i lisans, %26,8'i önlisans, % 12,2'i ise lise mezunudur. Son olarak katılımcıların %56,1'i 5 yıla kadar; %19,5'i ise 6-10 yıl aralığında çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 1. Çalışanların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Özellik		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	25	61,10
	Erkek	16	39,00
Medeni Durum	Evli	25	61,00
	Bekar	16	39,00
Yaş Grupları	18-30 Yaş	27	65,90
	31-40 Yaş	9	22,00
	41 yaş ve üzeri	5	12,20
Eğitim Durumu	Lise	5	12,20
	Ön lisans	10	24,40
	Lisans	24	58,50
	Lisansüstü	2	4,9
Çalışma Sureniz	5 yıl kadar	24	58,50
	6-10 yıl	7	17.10
	11-15 yıl	4	9,8
	16-20 yıl	5	12,20
	21 +	1	2,40

5.2. Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Analizi Bulguları

İlgili ölçeğin güvenilirliğinin değerlendirilmesinde Cronbach Alpha testinden(katsayısından) yararlanılmıştır. Sosyal bilimler literatüründe bu katsayısının 0,70'ten büyük olması, ölçeklerin içsel güvenilirlikleri için yeterli olarak görülmektedir. Ölçeğin tümü ile ilgili olarak Cronbach Alfa katsayısı 0,760'tür. Tablo 2'de belirtildiği gibi tüm alt faktörlere ilişkin alfa değerleri 0,70'tan büyük olup 0,709 ila 0,873 arasında değişmektedir. Bu katsayılar, kullanılan ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 2. Güvenilirlik (Cronbach Alpha) Değerleri

	Faktörler	Soru Sayısı	Cronbach (Alpha) Değerleri
Faktör 1	İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları	6	0,709
Faktör 2	İş Yerinde Ayrımcılık	5	0,873
Faktör 3	Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları	5	0,803
Faktör 4	Organizasyona Sosyal Entegrasyon	5	0,729
Faktör 5	İş Stresi ve Zaman Baskısı	3	0,746
Faktör 6	Organizasyondaki Yasalar	3	0,717

5.3. Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılarına İlişkin Bulgular

Çalışanların çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin her birine verdiği yanıtların genel aritmetik ortalamaları 1,90 ile 3,86 arasında değiştiği Tablo 3'teki verilerde görünmektedir. En yüksek ortalama "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" (X:3,86) ve en düşük ortalama ise "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" (X:1,90) faktörlerine aittir.

Katılımcılar, çalışma yaşamı kalitesi açısından en önemli faktör olarak "Organizasyona Sosyal Entegrasyon"u görmektedir. Çalışanlar, bu alt faktördeki "İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım"(% 92,7), "İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum"(% 83) ve "İş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür"(% 78) sorularına "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevapları ile yüksek katılım sergilemişlerdir. Bu sonuç, araştırma kapsamında ilgili örgütte iletişimin etkili bir şekilde kullanıldığını bunun da sosyal entegrasyonu sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

Diğer yüksek ortalamalı faktör ise "Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları"'dır. Çalışanlar, bu alt faktördeki "İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor"(%82,9), "İşimi üretici ve faydalı görüyorum"(%80,5) ve "İş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum"(%75,6) sorularına "katılırım" ve "kesinlikle katılırım" cevapları ile yüksek katılım sergilemişlerdir. Bu sonuç, araştırma kapsamında ilgili örgütte sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatlarını olumlu algıladıklarını ifade etmektedir.

Öte yandan "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" en düşük ortalamayı almıştır. "İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır" (%92,7), "İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır." (%90,3), "İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır."(%85,4), "İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır"(%85,4) ve "İşimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır" (%80,5) sorularına "kesinlikle katılmam" ve "katılmam" cevapları arasında kalmıştır. Bu sonuç ile bu alt faktörün bu araştırma kapsamında katılımcıların çalışma yaşamı kalitesini etkilemediği söylenebilir.

Tablo 3: Çalışma Yaşamı Kalitesi İle İlgili Algılar

Faktörler		1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Ortalama X	S.S.
İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları	Soru 30	26,8	41,5	7,3	19,5	4,9	1,90	1,217
	Soru 31	41,5	39,0	7,3	7,3	4,9		1,117
	Soru 32	39,0	46,3	7,3	4,9	2,4		0,937
	Soru 33	41,5	51,2	7,3	0	0		0,617
	Soru 35	41,5	48,8	4,9	4,9	0		0,775
	Soru 36	29,3	56,1	12,2	2,4	0		0,714
İş Yerinde Ayrımcılık	Soru 43	9,8	39,0	31,7	17,1	2,4	2,58	0,968
	Soru 44	7,3	19,5	53,7	17,1	2,4		0,872
	Soru 45	14,6	31,7	31,7	17,1	4,9		1,087
	Soru 46	24,4	46,3	19,5	7,3	2,4		0,972
	Soru 47	19,5	34,1	29,3	2,4	14,6		1,264
Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları	Soru 6	2,4	14,6	14,6	41,5	26,8	3,80	1,090
	Soru 13	0	7,3	9,8	43,9	39,0		0,882
	Soru 16	9,8	7,3	36,6	36,6	9,8		1,078
	Soru 25	0	4,9	12,2	61,0	19,5		0,733
	Soru 27	0	7,3	14,6	63,4	12,2		0,747
Organizasyona Sosyal Entegrasyon	Soru 3	0	2,4	4,9	80,5	12,2	3,86	0,524
	Soru 10	0	0	17,1	65,9	17,1		0,592
	Soru 11	0	14,6	22,0	48,8	14,6		0,915
	Soru 18	2,4	4,9	19,5	56,1	17,1		0,872
	Soru 19	0	7,3	14,6	63,4	14,6		0,760
İş Stresi ve Zaman Baskısı	Soru 39	9,8	31,7	14,6	39,0	4,9	2,72	1,151
	Soru 40	17,1	41,5	22,0	14,6	4,9		1,098
	Soru 51	7,3	43,9	22,0	24,4	2,4		1,006
Organizasyondaki Yasalar	Soru 21	0	7,3	46,3	34,1	12,2	3,37	0,810
	Soru 22	4,9	36,6	34,1	19,5	4,9		0,972
	Soru 23	0	4,9	31,7	43,9	19,5		0,822

5.4. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Çalışma Yaşamı Kalitesi ile İlişkileri

Bu analizin yapılabilmesi için bağımsız örneklem –t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleri kullanılmıştır. Cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak yapılan incelemede, "İş Stresi ve Zaman Baskısı (p=0,000) ve Organizasyondaki Yasalar (p=0,012) faktörleriyle ilgili olarak (p<0,05) düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılıkların, "İş Stresi ve Zaman Baskısı" (X =3,0933) faktörü bakımından erkekler, "Organizasyondaki Yasalar" (X=3,7083) faktörü bakımından kadınlar lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, erkeklerin, "İş Stresi ve Zaman Baskısı" faktörünü; kadınların ise "Organizasyondaki Yasalar" faktörünü daha olumlu algıladıkları anlaşılmaktadır. Bu durum ile ilgili olarak erkek çalışanların aile ile ilgili aldıkları sorumluluklar ve

yaşadıkları zaman sıkıntısının; kadın çalışanların ise eşitlik ve iş güvencesi kapsamındaki beklentilerinin bu sonuçlar üstünde etkili olabileceği düşünülmektedir.

İkinci analiz olarak medeni durum incelenmiştir. Katılımcıların medeni durumları ile ilgili "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" (p=0,159), "İş Yerinde Ayrımcılık" (p=0,990), "Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları" (p=0,122), "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" (p=0,709), "İş Stresi ve Zaman Baskısı" (p=0,298), "Organizasyondaki Yasalar" (p=0,285) faktörlerinin tamamının anlamlılık değerleri p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu sebepten bu çalışmada katılımcıların Evli ve Bekar olmaları açışından çalışma yaşamı kalitesinde anlamlı farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Bu durum ile olarak bu çalışmaya katılanların çoğunun evli olması (%61), evli ve bekarlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile "İş Yerinde Ayrımcılık" (p=0,034), "İş Stresi ve Zaman Baskısı" (p=0,000), "Organizasyondaki Yasalar" (p=0,001) faktörlerde p<0,05 düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılığın, "İş Yerinde Ayrımcılık" (X=4,000) ve "İş Stresi ve Zaman Baskısı" (X=3,333) bakımından lisansüstü, "Organizasyondaki Yasalar" (X=4,066) bakımından lise mezunları lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, bu çalışmada lisansüstü mezunları, "İş Yerinde Ayrımcılık" ve "İş Stresi ve Zaman Baskısı" faktörünü; lise mezunları ise "Organizasyondaki Yasalar" faktörünü daha olumlu algıladıkları anlaşılmaktadır. Eğitim düzeyi ile ilgili olarak gerek lisansüstü gerekse lise mezunu çalışanların eşit davranılma ve ayrımcılık yapılmaması gibi beklentilerinin bu sonuçlar üstünde etkili olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe sorumlulukların artması sonucunda artan iş yükü sebebi ile yaşanan zaman sıkıntısının sonuçlarda etkili olabileceği düşünülmektedir

Katılımcıların yaşları ile ilgili olarak "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" (p=0,741), "İş Yerinde Ayrımcılık" (p=0,373), "Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları" (p=0,243), "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" (p=0,345), "İş Stresi ve Zaman Baskısı" (p=0,082), "Organizasyondaki Yasalar" (p=0,309) faktörlerinin tamamının anlamlılık değerleri p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu sebepten bu çalışmada katılımcıların yaşları açısından çalışma yaşamı kalitesinde anlamlı farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Medeni durum değişkenin de olduğu gibi yaş değişkeninde de çalışmaya katılanların çoğunun 18-30 yaş aralığında olması (%66) katılımcıların yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

Katılımcıların çalışma süreleri ile ilgili olarak da yaş ve medeni durum değişkenlerinde çıkan sonuçlar çıkmıştır. "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" (p=0,765), "İş Yerinde Ayrımcılık" (p=0,597), "Sürekli Gelişme ve İyileştirme Fırsatları" (p=0,232), "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" (p=0,544), "İş Stresi ve Zaman Baskısı" (p=0,330), "Organizasyondaki Yasalar" (p=0,404) faktörlerinin tamamının anlamlılık değerleri p>0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu sebepten bu çalışmada katılımcıların çalışma süreleri açısından da çalışma yaşamı kalitesinde anlamlı farklılık göstermediğini tespit edilmiştir. Medeni durum ve yaş değişkenin de olduğu gibi çalışma süreleri değişkeninde de çalışmaya katılanların çoğunun 5 yıldan az çalışanlardan oluşması (%59) katılımcıların çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmamasına neden olabileceği düşünülmektedir.

6. Sonuç

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların çalışma ve sosyal yaşamını etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri, yeteneklerini geliştirebilecekleri ortamların sunulduğu örgütlerde çalışmak onları mutlu ve verimli kılacaktır. Örgütlerin verimliliğinin artması, sadece teknolojik yeniliklerden yararlanmasına değil, örgüttün yönetim anlayışına da bağlıdır. Bunun için insan odaklı, insanları ortak performansla başarılı duruma getiren, çalışanların güçlü yanlarını etkili kılan çağdaş bir yönetim modeli benimsenmelidir. Bu yönetim modeli, kuruluşların ve çalışanların amaçlarını ortak paydada birleştirecek hem çalışma kalitesini, hem de bireyin yaşam kalitesini artıracaktır.

Bu çalışmada iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki çalışma koşulları, iş yerinde ayrımcılık, sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları, organizasyona sosyal entegrasyon, iş stresi ve

zaman baskısı ve organizasyondaki yasalar çalışma yaşam kalitesinin alt faktörlerini oluşturmaktadır. Elde edilen verilere göre bu çalışmadaki katılımcılar için çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili algılarında "Organizasyona Sosyal Entegrasyon" en önemli faktör olurken "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" en az etkili faktör durumundadır. Araştırmaya konu örgüt süt ve türevlerini üreten bir firma olduğu için "İş Kazası, Meslek Hastalıkları Riski ve İş Yerindeki Fiziksel Çalışma Koşulları" alt faktörünün en az etkili faktör olması normal bir sonuç olarak düşünülebilir.

Verilen yanıtlara göre cinsiyet değişkeni ile ilgili olarak yapılan incelemede, "İş Stresi ve Zaman Baskısı ve Organizasyondaki Yasalar alt faktörleri ilgili olarak anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bu farklılıkların, "İş Stresi ve Zaman Baskısı" faktörü bakımından erkekler, "Organizasyondaki Yasalar" faktörü bakımından bayanlar lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile "İş Yerinde Ayrımcılık", "İş Stresi ve Zaman Baskısı" "Organizasyondaki Yasalar" alt faktörlerinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Yüksek Lisans mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılara göre "İş Yerinde Ayrımcılık" ve "İş Stresi ve Zaman Baskısı" faktörlerini, lise mezunlarının ise "Organizasyondaki Yasalar" faktörünü diğer katılımcılara göre daha olumlu algıladıkları tespit edilmiştir.

Kaynakça

Aba,(2009), Gökhan, "İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi", Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Antalya.

Almalki Mohammed J , Gerry FitzGerald et al, (2012) "Quality Of Work Life Among Primary Health Care Nurses İn The Jazan Region, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study" Human Resources for Health, Volume:10, No:3, ss.1-13.

Ayaz, Soner, Kerime Derya Beydağ, (2014), "Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesini Etkileyen Etmenler: Balıkesir Örneği", Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, Cilt:1 Sayı:2, ss.60-69.

Aydın, İlknur, Yusuf ÇELİK vd, (2011), "Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği Ve Güvenilirliği", Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt:22, Sayı:2, ss.79-100.

Considine, Gillian ve Ron Callus, (2002), "The Quality of Work Life of Australian Employees-The Development of an Index" Acirrt Working Paper 73, Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching, University of Sydney, ss.1-19.

Çetinkaya, Filiz Özlem ve Meryem Düğer, (2013) "Bürolarda Ergonomik Koşulların Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi: Kırşehir Örneği", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı, ss.45-60.

Çiçek Dursun, (2005), Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma Doktora Tezi, T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

Demir, Mahmut, (2011), "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi", Ege Akademik Bakış, Cilt:11, Sayı:3, ss. 453-464.

Demir Mahmut (2009), Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi Doktora Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Erdem, Barış ve İsmail Kaya, (2013), "Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı.35, ss.135-150.

Gülmez, Hakan, (2013), "Çalışanların Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörler", Turkish Journal Of Family Medicine And Primary Care, Volume:7, No:4, ss.74-82.

Güvenli, Ferhat Gökçe (2006), Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Ünv. Sosyal Bilimler Ens. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, İzmir.

Hassan, Narehan, Hairunnisa Ma‟amor vd, (2014) , "The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) Among Employees at Multinational companies in Malaysia", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume: 112, ss. 24 – 34.

Kanten, Pelin, (2014), "Effect Of Qualıty Of Work Lıfe (Qwl) On Proactıve And Prosocıal Organızatıonal Behavıors: A Research On Health Sector Employees", Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, Volume: 19, No.1, ss.251-274.

Kaymaz, Kurtuluş, (2003) "Çalışma yaşamında kalite", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, 03.01.2017, http://www.isguc.org/calyaskalite.

Kayalar Murat, (1997), Esnek çalışma sisteminin çalışma hayatı kalitesinin artırılmasındaki etkileri Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Kılıç, Recep Ve Belma Keklik, (2012), "Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, ss.147-160.

Martel, Jean-Pierre and Gilles Dupuis, (2006), "Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument", Social Indicators Research, Volume:77, No:2, ss.333-368.

Morris, Michael W., Joel M. Podolny, and Sheira Ariel, (2000). "Missing relations: Incorporating relational constructs into models of culture". In: Innovations in international and cross-cultural management (Ed: P.C. Earley and H. Singh, Editors), CA: Sage, Thousand Oaks, ss. 52–90.

Normala, Daud , 2010, "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms", International Journal of Business and Management, Volume:5, No:10, ss:75-82.

Özaslan Gökhan, (2010), Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Türkay, Oğuz, (2015), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma" Yönetim ve Ekonomi, Cilt:22, Sayı:1, ss.239-256.

Rose Raduan Che, LooSee Beh vd., (2006) "An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables", American Journal of Applied Sciences, Volume:12, No:3, ss.2151-2159.

T.C. Bilim Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü, (2011), https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/calisma-yasaminin-kalitesi/195, 03/01/2017).

Toplu, Dilek Bayır, (1999), "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği, Cilt:13, Sayı:3, ss.223-251.

Tuncer, Mehmet, (2013), "Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri", İşletme Araştırmacıları Dergisi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Cilt:5, Sayı:1, ss.57-78.

Türk, Yusuf Ziya, Mehmet ÇETİN vd., (2012), "Genç Hekimlerde Çalışma Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri", Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt:21, Sayı:3, ss.172-181.

Türk, Uğur, (2015), Erp Uygulamalarının Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkilerinin Değerlendirilmesi (Nitel Bir Araştırma) Doktora Tezi, T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya

Uğur, Pınar Kurt, (2010), Çalışma Hayatının Kalitesi ve Çağrı Merkezi Uygulamaları Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversiesi Sosyal Bilimler Enstitisü, İstanbul.

Uğur, Esra, (2005), Hemşirelerin İş Yaşamının Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, T.C. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ünlü Merve, (2011), Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi: İzmir İli Gaziemir İlçesindeki Ortaöğretim Kurumları Uygulaması Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Üstündağ, Nuri, (1999), "Akıllı Binaların Tesis Yönetimi Ve İş Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Van Der Berg, Yolandi and Nico Martins, (2013), "The relationship between organisational trust and quality of work life", Journal of Human Resource Management, Volume: 11, No:1, ss.1- 13.

Yüksel, İhsan. (2004). Çalışma yaşamı kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısından incelenmesi. Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, ss.47-58.