



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ YÜKÜNÜN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNE ETKİSİ:
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Halil İbrahim ERGEN

İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

TOKAT – 2015

**İŞ YÜKÜNÜN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNE ETKİSİ:
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 11 / 09 / 2015

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Yrd.Doç.Dr. Sema POLATCI

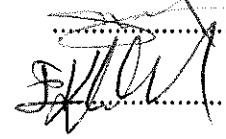
Üye : Yrd.Doç.Dr. M. Said DÖVEN

Üye : Yrd.Doç.Dr. Emrah KOPARAN

Üye :

Üye :

İmzası

.....

.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 10/09/2015 tarih ve 28-04 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

M. Zülali

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Mustafa ÇOLAK



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağımı gösterdiğimi beyan ederim.

(11/09/2015)
Halil İbrahim ERGEN

TEŞEKKÜR

Lisan eğitimimde ve yüksek lisans eğitimimde tez danışmanlığımı yapan, çalışmalarında değerli vaktini esirgemeyerek vakit ayıran ve bilimsel katkılar sağlayan değerli büyüğüm; abim, hocam, danışmanım olan kıymetli Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN'e, ufuk açıcı eleştiriler ve yol gösterici önerilerde bulunan tez savunma komitesin de olan Sayın Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI ve Yrd. Doç. Dr. Emrah KOPARAN'a, çalışmanın analiz kısmında yaptığı değerli katkılarıyla Sayın Yrd. Doç. Dr. Elif BOYRAZ'a teşekkür ederim. Vakit ayırıp anket sorularını cevaplayan değerli hocalarıma ve Gaziosmanpaşa Üniversitesi ailesine teşekkür ederim. Değerli aileme, eşime, çocuklarıma göstermiş oldukları maddi manevi desteklerinden dolayı ayrıca teşekkürlerimi sunarım.

Bu tez çalışması;

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyon Başkanlığı tarafından 2014/39 nolu proje ile desteklenmiştir.

ÖZET

Bu çalışmada iş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerindeki etkisi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Kampüsünde çalışan akademisyenler üzerinden ele alınmıştır. Diğer taraftan bu çalışmada akademisyenlerin çalışma hayatı kaliteleri ve demografik değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, medeni durum gibi) ilişkisindeki anlamlı farklılıkların olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde çalışma hayatı kalitesi kavramı, kaliteyi oluşturan faktörler, çalışma hayatı kalitesinin tarihsel gelişimi anlamı ve öneminden, çalışma hayatı kalitesinin boyutlarından bahsedilerek; ikinci bölümde çalışma hayatı kalitesinin geliştirilmesi, etkileyen faktörler ve artırılması üzerinde durulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümde iş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerindeki etkisini ve demografik faktörlere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemek için analizler yapılmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi neticesinde, iş yükü ile çalışma hayatı kalitesi arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışma hayatı kalitesi cinsiyet, üniversitedeki zorunlu hizmet, üniversitedeki hizmet yılı, ders saatine göre anlamsız çıkmıştır. Ancak medeni durum, idari görev, unvanların yükselmesi (Doç. Dr – Prof. Dr.), yaşın ilerlemesi, görev yapılan fakülteye göre anlamlı farklılıklar çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı Kalitesi, Hayat Kalitesi, İş Yükü.

ABSTRACT

This study mentions the effect of workload on the quality of working life over academicians working at Gaziosmanpaşa University Taşlıçiftlik campus. The study also includes researches on whether there are meaningful differences in the relations between age, gender and marital status etc. considering the quality of working life of the academicians and demographical factors.

The first part of the study is related to the issues such as the quality of working life, the factors generating quality the history of the quality of working life and the amount of the quality of working life. The second section puts emphasis on the improvement of the quality of working life and raising the quality. The third part analyses the effect of work-load over the quality of working life, and discusses whether it contains any differences according to demographic factors.

As a result of evaluating the data acquired in the study, it was concluded that there is a negative significant relation between workload and the quality of working life. There are meaningless results in the issues such as gender, conscription and working period in the university, course-load. On the contrary, there are significant differences in the issues such as marital status, administrative assignment, promotion(associate professor- professor), increasing age and faculties that academicians work.

Key Words: Quality of Working Life, Quality of Life, Workload

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ KAVRAMI.....	4
1.1. TEMEL KAVRAMLAR.....	4
1.1.1. Kalite Kavramı.....	4
1.1.2. Kaliteyi Oluşturan Faktörler.....	5
1.1.3. Hayat Kalitesi.....	7
1.1.4. Hayat Doyumu.....	8
1.1.5. Çalışma, İş ve Görev Kavramları.....	8
1.2. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ANLAMI..	9
1.3. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN AMACI.....	11
1.4. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN ÖNEMİ.....	12
1.5. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİ TEORİK ARKA PLANI.....	14
1.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi.....	14
1.5.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	16
1.5.3. Çalışma Hayatı Kalitesi'ni Oluşturan Diğer Teoriler.....	17
1.6. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİ OLUŞTURAN UNSURLAR.....	18
1.6.1. Uygunluk ve Adil Olma.....	21
1.6.2. Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Koşulları.....	21
1.6.3. İnsan Kapasitesini Kullanma ve Geliştirme.....	22
1.6.4. Büyüme ve Güvenlik.....	22
1.6.5. Örgüt İçinde Sosyal Bütünleşme (Entegrasyon).....	23
1.6.6. Kurallara Bağlılık.....	23
1.6.7. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge.....	24
1.6.8. Sosyal Katılım.....	24

2.BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN GELİŞTİRİLMESİ.....	25
2.1. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	25
2.1.1. Kişisel Faktörler	26
2.1.2. Örgütsel Faktörler	26
2.1.3. Dışsal(Çevresel) Faktörler.....	26
2.2. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN ARTIRILMASI YÖNTEMLERİ.....	27
2.2.1. Motivasyon.....	28
2.2.2. Yönetime Katılma	29
2.2.3. Sosyal Güvenlik	29
2.2.4. Fiziksel Çalışma Şartları	30
2.2.5. Verimlilik	30
2.2.6. İnsan Kaynakları Uygulamaları	31
2.2.7. İş Tasarımı.....	32
2.2.8. Teşvik Programları.....	32
2.2.9. Ergonomi	34
2.3 ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ İLE İLİŞKİLİ KONULAR	35
2.3.1.Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatı Kalitesinin Arttırılmasındaki İlişkisi.....	35
2.3.2. Çağdaş Yönetimin Çalışma Hayatının Kalitesi İle İlişkisi.....	36
2.3.3. Motivasyonun Çalışma Hayatı Kalitesi İle İlişkisi	36
2.3.4. Çalışma Hayatı Kalitesi ile Diğer İlişkilendirilen Konular.....	37
2.3.5. Çalışma Hayatı Kalitesi ve İş Yüğü	39
3. BÖLÜM: İŞ YÜKÜNÜN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNE ETKİSİ GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA	42
3.1. Araştırmanın Amacı	42
3.2. Araştırmanın Önemi.....	42
3.3. Araştırmanın Modeli	42
3.4. Araştırmanın Tasarımı Ve Veri Toplama Yöntemi	43
3.5. Araştırmanın Hipotezi.....	43
3.6. Verilerin Analizi.....	43
3.7. Araştırmanın Kısıtı.....	44
3.8. Bulgular	44

3.8.1. Çalışma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	44
3.8.2. Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Bulgular	46
3.8.3. İş Yüküne Ait Bulgular	47
3.8.4. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirliliği	47
3.8.5. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	48
3.8.6. Akademisyenlerin İdari Görev Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi	49
3.8.7. Zorunlu Hizmet Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi	49
3.8.8. Medeni Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	50
3.8.9. Yaş Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	50
3.8.10. Akademik Unvan Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	51
3.8.11. Fakülte/Yüksekokul Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	54
3.8.12 Meslekteki Yıllara Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi	57
3.8.13. Üniversitedeki Hizmet Yılına Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	58
3.8.14. Ders Saatine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	58
3.8.15. İş Yükü'nün Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkisi.....	59
SONUÇ VE ÖNERİLER	61
KAYNAKLAR.....	66
EKLER	77
EK 1: ANKET FORMU.....	77
ÖZGEÇMİŞ	79

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma Hayatı Kalitesi Boyutları	18
Tablo 2: Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Dağılımlar	44
Tablo 3: Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Bulgular.....	46
Tablo 4: İş Yüküne Yönelik Bulgular	47
Tablo 5: Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi	48
Tablo 6: İş Yükü Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi.....	48
Tablo 7: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi.....	48
Tablo 8: Akademisyenlerin İdari Görev Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi	49
Tablo 9: Zorunlu Hizmet Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi	49
Tablo 10: Medeni Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi	50
Tablo 11: Yaş Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi- Anova	50
Tablo 12: Yaş Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-LSD	50
Tablo 13: Akademik Unvan Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova	51
Tablo 14: Akademik Unvan Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-LSD	51
Tablo 15: Fakülte/Yüksekokul Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova	54
Tablo 16: Fakülte/Yüksekokul Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-LSD	54
Tablo 17: Meslekteki Yıllara Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova	57
Tablo 18: Üniversitedeki Hizmet Yılına Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova	58
Tablo 19: Ders Saatine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova	58
Tablo 20: İş Yükü ile Çalışma Hayatı Kalitesi Arasında Kurulan Regresyon Analizleri	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	15
Şekil 2 Araştırmanın Modeli.....	43

KISALTMALAR LİSTESİ

TDK	Türk Dil kurumu
ÇHK	Çalışma Hayatı Kalitesi
İK	İnsan Kaynakları
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi

GİRİŞ

Hayat kalitesinin temelleri yüzyıllar öncesine dayanmaktadır. Çalışma hayatı kalitesi kavramı ise ilk olarak 1950'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Kavramla ilgili ilk gelişmeler İngiltere ve ABD'de başlamıştır. İş görenlerin, örgütlerde hayat kalitesini artırmaya yönelik olarak oluşturduğu tüm beklentilere, çalışma hayatı kalitesi denmektedir(Erdem, 2008: 17-20). Hayat kalitesi ise bireyin kendi yaşam tarzı şeklinde değerlendirilmekte ve hayat doyumu, yaşam memnuniyeti, hayat kalitesi ile yakın anlamda kullanılmaktadır. Hayat doyumu ise bireyin yaşamında yer alan sebep ve sonuçlara dayanarak, kişiye özel o andaki veya zaman dilimindeki hayat kalitesi hakkında değerlendirmeleri temsil eder. Bu nedenle insanın hayat kalitesini algılayışının çalışma hayatı kalitesi ile doğru orantılı olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Çalışma hayatında oluşan değişimler bu alandaki araştırmaların artmasına sebep olmuştur.

Küreselleşen dünyada işletmeler artık, karlılık, büyüme ve süreklilik gibi konularla çalışanların verimli bir şekilde faaliyette bulunacakları çalışma koşullarını tesis etmesi gerekmektedir. Çalışanlar, işletmelerin başarılı geleceği için önemli silahlarından bir tanesidir. İşletmeler uzun vadede veya kısa vadede gerçekleştirecekleri stratejik uygulamalarını insan faktörü silahıyla yapmaları gerekir. Bu bağlamda, işletmelerde insan unsurunun verimliliğini yükseltecek planlı ve programlı girişimlerin başlatılması bir zorunluluktur. Günümüz çağdaş yönetim anlayışında insan faktörünün örgütleri başarılı ya da başarısız yapabildiği bilinmekte ve aksi kabul edilmemektedir. Üretilen ürünlerin kalitesi ve kalitenin arttırılabilirliği işletmelerin devamlılığı açısından önemlidir. Çalışma ortamının insancillaştırılması kalitenin arttırılmasıyla alakalıdır yani çalışma hayatı kalitesinin iyileştirilmesine bağlıdır (Bingöl, 2006: 14).

İş görenlerin icra ettikleri iş, çalıştıkları sektöre, örgüt yapısına göre farklılık arz etmekle birlikte genel olarak her işte, çalışma hayatının kalitesini etkileyebilecek birçok ortak etken bulunmaktadır. Çalışma hayatı kalitesi açısından, çalışanların örgüt ait olma ve örgütün amaçlarını benimsedikleri, geliştirdikleri alanlar, çalışma ortamı, verilen ücret, sürekli olarak aynı işin yapılıp yapılmaması, yapılan işin yaratıcılık gerektirip gerektirmemesi, yapılan işteki kendini geliştirme durumu, yapılan işin kişiye verdiği kazanım, kurallara bağlılık, iş yükü, çalışma saatleri, işin niteliği (karmaşıklığı, zorluğu, vb.), kariyer/terfi olanakları, iş güvencesi, çalışanlara verilen yetki ve sorumluluk düzeyi gibi durumlar ele alınması gereken unsurlardır.

Çalışma hayatı kalitesi kavramı her ne kadar 1950 yıllarda ortaya çıkmış olsa dahi kavrama ilişkin yapılan öncül çalışmaların Taylor'un başlattığı kabul edilir. Taylor' un "bilimsel işletme" fikri ile verimliliğin artırılması hedefleniyordu yani çalışma hayatının kalitesi hedeflenmiyordu. ÇHK'nin ve işgörenlerin önemli bir öge olduğunu bu dönemde fark edilmiştir.

Çalışma hayatı kalitesinin amacı, beklentiler doğrultusunda gerekli değişimler yapılarak çalışanların motivasyonunu artırıp, örgüte hizmet etmelerini sağlamaktır. Bu kapsamda çalışanlar işi benimseyerek daha verimli olabilir ve kaliteyi artırabilir, örgütler ise personel devir oranlarını azaltarak maliyetlerini düşürebilirler ve daha kaliteli ürün çıktısına sahip olabilirler. İşletmelerdeki yöneticiler ise amaçlanan hedefler doğrultusunda işgörenleri motive edecek, onları harekete geçirecek motivasyon teorilerini dinamik bir şekilde kullanarak örgüt amaçlarına uygun olarak davranmaya ve gayret göstermeye özendirilebilir (Çelik, 1997:20).

Bunlardan ilki ve en çok bilineni Maslow'un ihtiyaçlar hiyerşisidir; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygı, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlar karşılandığında çalışanın işten aldığı doyum artacak ve buna bağlı olarak ÇHK artacaktır. Diğer bir teşvik edici teori ise Herzberg'in çift faktör teorisi' dir. Hijyen faktörleri; fizyolojik, güvenlik gibi insan ihtiyaçlarının hayati ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli olan seviyeyi gösterir. Bu durum çalışmanı motive edebilir de etmeyebilir de. Güdüleyici faktör: muvaffakiyet, tanınma, takdir edilme, görülen işin özellikleri, yetki ve sorumluluk sahibi olma gibi varlığı çalışmanı motive edici faktörlerdir. Diğer teoriler kısmında; Allardt'ın temel ihtiyaçları yaklaşımı ise sahip olma, var olma, sevgi ihtiyacının karşılanması çalışma hayatı kalitesini sağlanması için yeterli olacağını vurgulamıştır. Amartya Sen'in yapabilirlik (Capability) teorisi ise "insanın yapabilirliklerini" yani bir insanın eylem yapabilirliği, özgürlüğü hayat kalitesinin ana sürücüsü olarak görür. Veenhoven'ın Hayat Kalitesi Tipolojisi'nde bir anlayış hali olarak yaşam sevinci, bireyin kendi yaşam kalitesini tam olarak, öznel değerlendirmesi neticesinde ulaştığı olumluluk derecesi anlamına geldiği söylenebilir. Spillover/yayılma teorisine göre bireyin yaşamının bir alanındaki tatmin veya kalite, diğer yaşam alanlarına da sıçrar ve yayılır. Örneğin aile yaşamındaki kalite, çalışma hayatına da yansiyebileceğini ifade etmiştir.

Çalışma hayatı kalitesinin unsurları olan güvenlik-sağlık, kapasiteyi kullanma, kendini geliştirme, örgüt içi uyum, örgüt kurallarına bağlılık, iş ve özel yaşam dengesi gibi unsurlar hem yöneticiler hem çalışanlar tarafından yerine getirildiğinde çalışma hayatı kalite düzeyi

yükselmektedir. Çalışma hayatı kalitesini etkileyen kişisel, örgütsel ve dışsal faktörler vardır. Bu faktörlerin etkileri, insan kaynakları programları, çalışana göre işin tasarlanması, bazı teşvik programları, ergonomi gibi programlarla azaltılabilir veya ortadan kaldırılabilir. Bu etkiler ortadan kaldırıldıktan sonra motivasyon, kararlara katılma, sosyal güvenlik, fiziksel şartların iyileştirilmesi, eğitim gibi yöntemlerle çalışma hayatı kalitesi düzeyleri arttırılmalıdır. Esnek çalışma sistemleri, çağdaş yönetim, motivasyon, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, iş yükü gibi konular çalışma hayatı kalitesi ile ilişkili diğer konulardır.

Çalışma, 3 bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde çalışma hayatı kalitesi kavramı, temel kavramlar olan kalite, kaliteyi oluşturan faktörlerden bahsedilerek hayat kalitesi ve hayat doyumuna değinilmiştir. İkinci bölümde çalışma hayatı kalitesinin geliştirilmesi, çalışma hayatını etkileyen faktörler ve çalışma hayatı kalitesinin arttırılması üzerinde durulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümde akademisyenlerin çalışma hayatını etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik verileri elde etmek için Taşlıçiftlik yerleşkesindeki 6 fakülte 5 MYO/YO' da 646 akademisyene anket uygulaması için anket dağıtılmıştır. 646 anketin 291 tanesi geri dönüş olmamış, 14 tanesi geçersiz sayılmış ve 341 anketin verileri SPSS 20.0 kullanılarak iş yükü ve ÇHK ölçeklerinin güvenilir olup olmadığına bakmak için güvenilirlik analizi, ikili değişkenler arasındaki farklılık için *t* testi, üçlü ve daha fazla değişkenler arasındaki farklılık için one-way ANOVA (tek yönlü varyans analizi), iş yükü'nün ÇHK ile ilişkisini analiz için regresyon analizi yapılarak iş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerindeki etkisini ve demografik faktörlere göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonunda sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

1. BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ KAVRAMI

“Çalışma hayatı kalitesi” kavramının içini doldurmak, net bir tanım yapmak oldukça zor görünmektedir. Hayatının önemli bir kısmını çalışarak geçiren insanın işinden aldığı yaşam sevinci çalışma hayatını büyük ölçüde etkileyebilir. Bu durum ise çalışma ile yaşam koşullarını bir bütün olarak ele alınmasına neden olmaktadır.

İş görenin mal ve hizmet üretiminde karşılaştığı çalışma ortamının fiziksel olan ve fiziksel olmayan unsurlar, çalışma yaşamı kalitesi açısından önemli belirleyicilerdir. Önemli unsurların çalışma hayatı kalitesine göre yerine getirilmesi ve çalışma yaşamı kalitesinin sağlanması örgütün tesirli olmasında belirleyici olabilir (Özkalp ve Kırel, 2001: 554). Hem çalışanlar açısından hem de işveren açısından önemli olan çalışma hayatı kalitesini daha iyi kavrayabilmek için, bu bölümde çalışma hayatı kalitesi kavramı üzerinde durulacaktır.

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde, çalışma hayatı kalitesi tanımı ve kavramından önce bazı temel kavramlardan söz etmek konunun anlaşılması için faydalı olacaktır. Bu temel kavramlar; kalite kavramı, kaliteyi oluşturan faktörler, hayat kalitesi, hayat doyumu, çalışma, iş ve görev kavramlarıdır.

1.1.1. Kalite Kavramı

Kalite kavramının, değişik durum ve süreçler içinde kullanılıyor olmasından dolayı, genel kabul görmüş tek bir tanımı yoktur. Bir malın tüketici açısından kalite kavramı ile o malın üretici açısından kalite kavramı, kişiler ve beklentiler farklı olduğu için tanımı da değişiklik arz etmektedir.

Kalite, Latince kökenli bir kelime olup, “qualitas” sözcüğünden gelmektedir. Kelime anlamı ile “kalite” neyi anlatmak için kullanılıyorsa, anlatılmak istenen şeyin ne olduğunu, ne anlama geldiğini ortaya çıkarma amacını taşır. Aslında sahip olunan özelliklerin, anlatılmak istenenin kalitesi olduğudur şeklinde ifade edilebilir (Özkan, 2005: 1).

Kalitenin yaygın olarak kullanılan anlamı, “pahalı”, “şatafatlı”, “nadir bulunan”, “üstün özellikleri olan” vb. kavramlarla yakın anlamda kullanılmaktadır. Yazarların bazıları ise kaliteyi, mal ya da hizmetin o anki ihtiyaçlara göre uygunluk göstermesi veya belirli bir ihtiyacı giderebilmesi olarak tanımlamaktadır (Tekin, 2002: 2).

Kalite, mal veya hizmetin, ihtiyacın belirli kısmını veya tamamını giderebilme kabiliyetini sergileyen özelliklerin tamamıdır. Japon sanayisinde anlayışa göre kalite ise bir mal veya hizmetin maliyeti düşürerek tüketicinin taleplerine karşılık veren bir üretim sistemidir (Toraman, 2010: 2).

Bir başka tanımda ise, kalite, yaşamın her alanı yansıyan, yaşam şekli, çağın insanı mutlu etmek için ortaya koyduğu ürünlerinden birisidir. Türk Standartları Enstitüsü'nün tanımı ise "Bir ürün ve hizmetin belirlenen, oluşabilecek ihtiyaçları karşılama yeterliliğine dayanan, özellikleridir denilebilir (Demirhan ve Diğerleri, 1997:1).

Kobu (2010: 544-545) ise kaliteyi şöyle tanımlanmıştır: Kalite, amaca uygunluk derecesi ve bir malın müşteri ihtiyaçlarına cevap verebilme özellikleridir.

Üretim sürecindeki veya diğer süreçlerdeki kaliteye bakıldığında ise, sorunların ve hataların ortaya çıkmadan önce çözümlenerek iç ve dış müşteri memnuniyetinin artırılması da denilebilir.

Yukarıdaki tanımlardan hareketle şöyle bir tanım yapılabilir; kalite, istenilen bir ürünü veya hizmeti tüketicinin isteğine uygun bir şekilde, tasarlamak, üretmek veya hizmetine sunarak ürüne üstünlük katmak, içerisinde verimlilik arz eden, iç ve dış müşteri memnuniyeti olan, maksimum çıktıyı elde edebilen, ihtiyaçlara uygun çıktılardır.

1.1.2. Kaliteyi Oluşturan Faktörler

Örgütler, bir ürün veya hizmetin bir bütün olarak farkındalığını ortaya koyan, günümüz küresel pazardaki rekabet koşullarında hem işletmeyi hem ürünü rekabetçi kılan kalitenin diğer boyutlarını da dikkate almak zorundadırlar. Bir ürünün veya hizmetin kalitesini oluşturan faktörler aşağıdaki gibidir.

a) Tasarım Kalitesi

Tasarım kalitesi, işletmenin hedef kitlesinin üretilen mal ve hizmetlerden olan beklentilerinin karşılanabilmesi için, ürünün sistemlerini belirleyip, sistemi oluşturacak parçaların özelliklerinin tespit edilmesidir (Adnan, 1996: 5).

Benzer bir tanımda Toraman (2010: 2) tarafından yapılmıştır: Tasarım kalitesi, ürünün veya hizmetin tüketicilerin ihtiyaçlarını giderebilmesidir.

Tasarım kalitesinin saptanmasında biri kalitenin tüketici açısından değeri, öbürü üretici açısından maliyetini oluşturan parasal faktörlerin optimal seviyede tutulmaya çalışılmasıdır (Kobu, 2010: 547).

Bu tanımlardan anlaşılacağı gibi bir ürünün; gerek örgütlerin hedefleri, gerek iç ve dış müşterilerin beklentileri doğrultusunda fiziksel yapısı ve özellikleri, tasarım kalitesi faktörü göz önüne alınarak dizayn edilmesidir.

b) Uygunluk Kalitesi

Tasarım aşamasında belirtilen özelliklerin, üretim aşamasında ürüne kazandırılması derecesine uygunluk kalitesi denmektedir (Özkan, 2005: 7). Buna yakın bir tanım da Top (2009: 17) tarafından yapılmıştır: Uygunluk kalitesi, tasarımla gerçekleştirilen ürünlerin tasarım kalitesine ne kadar uygun olduklarını gösterir. Bu kalite uyumluluk kalitesi olarak da adlandırılmaktadır. Çünkü tasarım kalitesi ile uygunluk kalitesi arasında bir farklılık mevcut ise bu farklılıkların giderilmesi gerekecektir.

Tasarım kalitesinden sonraki süreç olan uygunluk kalitesi, tasarımın ölçüsüdür denilebilir. Yani tasarım standartlarına ne kadar uyulduğunun göstergesidir.

c) Kullanım Kalitesi

Ürünün veya hizmetin kullanıcı tarafından kullanılmış veya kullanma aşamasına gelmiş halidir. Bu süreçte ürünün korunması, nakliyesi, bakım hizmetleri gibi kalite standartlarına riayet edilmesi ve bu süreçlerin günümüz rekabet koşullarında sürekli geliştirmesi gerekir.

Kalitenin kullanıma uygunluğu, uzun dönemde amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi de ancak müşterilerde oluşturulacak olan sağlam bir güven duygusu ile gerçekleştirilebilir (Demirhan Yüksel, 2011: 10).

d) Dağıtım Kalitesi

Ürünün veya hizmetin kullanıcıya teslim edilmesi gereken zamandır. Müşteri memnuniyeti ancak, müşterinin istediği mal ve hizmetlerin istediği yer ve zamanda kendisine sunulması ile sağlanır (Küçük, 2004: 73).

Tüketicinin belirli bir marka ya da firmaya güven duyması ve güven duyduğu şeylerden elde edeceği fayda, faydanın süresi v.b gibi hususların yanında ürüne veya hizmete istediği yer ve zamanda ulaşması tüketicinin memnuniyeti açısından önemlidir.

e) İlişki Kalitesi

Satıcı ve müşteri arasında kurulan ilişki, iletişim, sonraki aşamalarda kurulacak uzun vadeli ilişkilere, sonucunda oluşacak müşteri-satıcı bağlılığına , iletişimin sürekliliğine

olumlu etkileri olacaktır. Güven – bağlılık ve memnuniyet döngüsünün ilişki kalitesi çerçevesinde ele alındığı bilinmektedir (Kaynak ve Diğerleri, 2011: 121).

İç müşteri ve dış müşteri arasındaki ilişkiye odaklanan ilişki kalitesi, farkındalığı oluşturup müşteri ile ilişkiye geçtikten sonra, müşterinin işletmeyle olan ilişkisinde sürdürülebilir bir bağlılıkla devam ettirilebilir.

1.1.3. Hayat Kalitesi

Bazı çalışmalarda “**hayat kalitesi**”, bazı çalışmalarda “**yaşam kalitesi**” olarak adlandırılmış, aynı şekilde bazı çalışmalarda “**çalışma yaşamı kalitesi**”, bazı çalışmalarda “**iş hayatı kalitesi**” olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmada “hayat kalitesi” ve “çalışma hayatı kalitesi” olarak adlandırılmıştır.

Ekonomi, eğitim, sağlık, barınma gibi konular bir devletin politikasını ilgilendiren konular olduğu için hayat kalitesi ifadesi 1960’larda politik kararların alınmasında ilk kez gündeme gelmiştir. Hayat kalitesi yine ilk defa gayri safi milli hasıla’nın hesaplanmasında ekonomistler tarafından kullanılmış ve gündeme getirilmiştir (Aksungur, 2009: 11).

Hayat kalitesi, bireyin kendi yaşamına nasıl baktığı yaşamdan beklentileri, yaşamdan beklentilerinin karşılanması ile ilişkilidir denilebilir.

Hayat kalitesine ilişkin yapılan birden çok çalışmalar olmasına rağmen; hayat kalitesi, net bir tanımı olmayan kavramdır denilebilir çünkü kullanımı kişiden kişiye değişebilmektedir. Hayat kalitesi kavramı Avrupa’da, çevre, sağlık, güvenlik ve rahatlık konularıyla bütün olarak algılanmaktadır. AB ise, hayat kalitesi hakkındaki olay, ekonomik hedefler ile sosyal ve kültürel değerlerin karşı karıya geldiği alan olarak görülmektedir (Tağmat, 2007). Yaşam kalitesi; bireylerin yaşamlarında önemli olan subjektif deneyimlerin toplamını gösterir. Bu toplama dört alanın katılımı; fiziksel fonksiyonlar, sosyal etkileşim, psikolojik ve ekonomik durum dahil edilir (Arslan ve Gökçe Kutsal, 1999: 173). İnsanın sağlıkla ilgili hayat kalitesi ise, “ruhsal, bedensel ve sosyal ilişkiler anlamında ki görüşü, durumu” olarak tanımlanır. Başka bir tanımda ise hayat kalitesi, “insanın ihtiyaçlarını karşılaması, hayattan zevk alması, eğlenmeye zaman ayırması, bedensel durumun yani yaratılışının tam olması, insanlarla barışık olup iletişim halinde olması” olarak da tanımlanabilir (Aksungur, 2009: 13).

1.1.4. Hayat Doyumu

Çalışma hayat kalitesi ile ilişkili diğer bir kavramda, hayat doyumu kavramıdır. 1970’li yıllarda psikologların gündeme getirdiği ‘hayat doyumu’ 1960 larda tıp literatürüne girmiştir (Talas, 2000; 142).

Bu kavramın tanımlanması çok kolay görünse de, insan faktörü için içerisine girdiği ve beklentiler çeşitlendiği için çok farklı tanımları ortaya çıkmaktadır. Öncelikle “doyum” kavramı, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır denilebilir.

Hayat doyumu, bireyin çalışma hayatı dışındaki duygusal tepkisidir. Yani hayata karşı genel davranışıdır (Özdevecioğlu, 2003: 697). Hayat doyumu, bireyin yaşamında olan olaylara ve işlere dayanarak, duygusal olarak mutlu olma ve yaşam kalitesi hakkında elde ettiği yargıları temsil eder (Dikmen, 1995:115).

Bireyin hayat doyumu; hayat kalitesiyle bir birini bütünleyici olup hayat kalitesini etkileyen faktörlerin kişinin hayat doyumuna ulaşmasında engelleyici görev üstlendiği söylenebilir.

Kişinin yaşam standartlarının iyi olması, kişinin kendisini huzurlu hissetmesi ve dışarıdan yardım almadan rahat bir yaşamını sürdürmesi, önemli bir yaşam doyum göstergesidir. Hayat doyumu, kişinin kendi belirlediği bazı şartlara göre yaşamının özelliği hakkındaki genel değerlendirmesidir de denilebilir (Tuzgöl Dost, 2007: 133). Bireyler hayat kalitesini dolayısıyla hayat doyumunu artırıcı girişimlerde bulduklarında ailesinin ve etrafındaki kişilerinde hayat kalitesini ve hayat doyumlarını etkileyebilmektedirler (Aksungur, 2009: 28).

Bir insan kendi hayatını ne kadar pozitif değerlendiriyorsa hayat doyumunu o derecede yakalamış denilebilir.

1.1.5. Çalışma, İş ve Görev Kavramları

Hayatımızda sık kullandığımız ve bir birine yakın anlamlı kelimelerden biri olan çalışma ve iş kavramları birbirinin yerine kullanılabilir. İş sözcüğü yunanca kökenli olup farklı dillerde karşılığı örneğin; İngilizce de “work, job, labour” Almanca da “werk ve erbiet” Fransızca da “oeuvre ve travail” olarak ifade edilmektedir (Kayalar, 1997: 56).

Çalışma; kişinin bir sonuç elde etmek için emeğini kullanarak ortaya çıkardığı faaliyetleri, iş ise; işletmede yada örgütte yerine getirilmesi gereken rolleri ifade etmek için kullanılmıştır (Tosun, 1987: 7). Farklı bir tanımda ise, bir mekanda, bir oluşumda bir şeyin vasıtası ile her gün düzenli olarak yapılan üretim süreci olarak ifade edilebilir. İş ise, bir şeyin

devamını getirmek için zihinsel ve bedensel faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012: 38).

İş, insan yaşamının sürekliliği bakımından önemli bir uğraştır. İş, insanın zamanını değerlendirmesi, enerjisini yararlı amaçlara yönlendirmesi ve bunların sonucunda edindiği doyumla ruh sağlığını korumasında belirleyici bir etkinliktir (Yüksel, 2004: 48). Türk Dil Kurumu İş'i; "bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik" şeklinde tanımlamıştır. TDK görevi ise bir nesne veya bir kimsenin yaptığı iş, misyon, bir işi oluşturan öğelerden her biri olarak tanımlamıştır (www.tdk.gov.tr).

1.2. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ VE ANLAMI

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı ilk olarak 1950'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Kavramla ilgili ilk gelişmeler İngiltere ve ABD'de başlamıştır. Norveç, Hollanda, Hindistan ve Japonya'ya daha sonra yayılmıştır (Ünlü, 2011:75). ÇHK kavramı, İngilizcenin anadil olduğu endüstri ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Bu kavram farklı ülkelerde farklı anlamlarda kullanıldığı görülmektedir. Fransızca konuşan ülkelerde "çalışma koşullarının geliştirilmesi", sosyalist ülkelerde, "işçilerin korunması", İskandinav ülkelerinde "çalışma çevresi" ve "işyerinin demokratikleştirilmesi" anlamları ile ifadeleştirilmiştir (Kayalar, 1997:58). Bu kavramın Türkçe karşılığı ise "Çalışma Hayatının Kalitesi" olarak anlam bulmuştur.

Londra'da 1950'li yıllarda konusu insan, teknoloji, insan olan bir dizi çalışmalar yapıldı. Trist ve arkadaşları tarafından yapılan bu çalışmada, çalışma hayatı kalitesinin temellerinin atıldığı söylenebilir. Bu dönemde yapılan araştırmalar çalışma hayatı kalitesiyle aile hayatı, eğitimdeki başarı ve verimlilik gibi konular arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Ünlü, 2011: 76).

Ekonomi ve sosyoloji biliminin konu alanına 1960'lı yıllarda giren ÇHK kavramı, ekonomistler tarafından ulusal üretim, çalışma, barınma, sosyal durum gibi yaşam biçimi boyutu ile ele almışlardır (Talas, 2000; 140).

Çalışma Hayatı Kalitesi, bir disiplin olarak ise 1972 yılında Kolombiya Üniversitesi Arden House'da yapılan ve işin demokratikleştirilmesi temalı uluslararası bir konferansta gündeme gelmiştir. Bu konferans da Uluslararası Çalışma Hayatı Kalitesi Konseyi oluşturma fikri gündeme gelmiştir. Oluşturulan bu konsey, "çalışma hayatı kalitesi düzenlemeleri, bir organizasyonun her seviyesinde yer alan ve insan onuru ve gelişiminin artırılması aracılığıyla daha büyük örgütsel etkililiğin olduğu her faaliyetin içinde yer alan bir süreçtir (Taşdemir Afşar, 2011: 99) şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışma hayatı kalitesi kavramı her ne kadar 1950 yıllarda ortaya çıkmış olsa dahi kavrama ilişkin yapılan öncül çalışmaların Taylor'un başlattığı kabul edilir. Taylor' un "bilimsel işletme" fikri ile verimliliğin artırılması hedefleniyordu yani çalışma hayatının kalitesi hedeflenmiyordu. ÇHK'nin ve işgörenlerin önemli bir öge olduğunu bu dönemde fark edilmiştir (Kayalar, 1997: 59).

Hızla değişen ve gelişen dünyada çalışma hayatında meydana gelen gelişmeleri ve değişimleri araştıran çalışmalar, iş hayatını ve işverenlerin çalışanlara karşı tutumunun değişmesine sebep olduğu söylenebilir. Çünkü insan faktörü örgütlerin tüm süreçlerinde yer alan önemli bir unsur ve beşeri sermaye olduğu daha çok fark edilmiş, işverenler, çalışanlara ve topluma karşı olan sorumluluklarının farkına varmaya başlamışlardır. Çalışanların iş doyumlarının artması demek "biz bu örgütün bir parçasıyız" fikrini pekiştirerek, motivasyonu artırıcı bir etki yaratacaktır. Motivasyonun artmasıyla birlikte üretimin ve çalışanların verimliliği artırılabilir (Tütüncü, 2008: 3).

Çalışma hayatı kalitesi kavramı geniş kapsamlı, sınırları geniş, algılanışı ve tanımlanması zaman içinde farklılık gösteren, farklı ülkelerde farklı anlamlar kazanan, hatta aynı ülkedeki kesimden kesime, kişiden kişiye farklı içerik kazanabilen bir kavram olmuştur. Bu farklılıkların nedeni, toplumun yapısı, amaçları, değer ve beklentileri, ihtiyaçlar gibi hususlardan kaynaklanabilir. Bu nedenle ÇHK'nin net bir tanımı bulunmamaktadır.

İş görenlerin, örgütlerde hayat kalitesini artırmaya yönelik olarak oluşturduğu tüm beklentilere, çalışma hayatı kalitesi denmektedir. ÇHK algısı, örgütün içinde bulunduğu sektöre veya aynı örgüt içindeki grup farklılıklarına bağlı olarak da farklılaşmaktadır. Bunun en önemli nedeni, beklenti ve tatmin düzeyinin çalışandan çalışana farklılık göstermesidir (Erdem, 2008: 17-20).

Diğer bir yaklaşımda ise ÇHK bireysel olarak belirlenir, tasarlanır ve değerlendirilir. ÇHK'nın anlamı, kişiye göre ve bireyin yaşı, belirlenen hedeflere göre farklı anlamlar kazanabilir. ÇHK, çalışanların yönetime katılarak, kendini geliştirme ve yükümlülüklerinin artırılması ile ihtiyaçlara karşılık veren çalışma ortamlarının sağlanması ÇHK düzeyini artırabilir (Aydın, Çelik ve Uğurluoğlu, 2011: 81).

Özkalp ve Kirel, (2001: 552) göre ise, insanlara güvenli bir ortamda iş yapabilme, yaşamlarını idame ettirebilme, fırsat vererek yeteneklerini sergileme imkanlarının verilmesi olarak ifade edilmiştir.

ÇHK başka boyutu ise, çalışanın bir bütün olarak yaşam alanıyla barışık olması ve iş yapılan ortamda fiziksel mekanın ve ruh halinin güzel olmasıdır (Bilgin, 1995: 155). Benzer bir tanımda şu şekildedir; çalışanların fiziki ve psikolojik ihtiyaçların giderilerek çalışma hayatını etkileyen unsurların, çalışana güçlendirecek şekilde şekillenmesi nitelendirilebilir (Demirbilek ve Türkan , 2008: 49).

Yüksel, (2004: 48) ÇHK' yı, çalışma hayatının insancillaştırılması olarak ifade etmiş ve bunu iş görenin yerine getirmiş olduğu görevi ile bir bütün olarak birleştirme amacını kapsayan çalışmaları içerdiğini vurgulamıştır.

ÇHK'ne farklı boyuttan yaklaşan Aba, (2009: 79) çalışanların ihtiyaçların giderilmesine, onların işyerinde faydalı oldukları duygusunu yaşamalarına, yeteneklerinin farkına varıp bu yeteneklerini geliştirmelerine imkan veren bir ortamın sağlanması şeklinde dile getirmiştir.

Tüm bu tanımlar ışığında ÇHK'ye, çalışanın gereksinimleri çerçevesinde çalışma hayatı ortamının daha insancıl çalışma koşullarıyla, çalışanları motive etmek ve verimliliklerini artırma yollarıdır denilebilir.

1.3. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN AMACI

ÇHK'nin temel amacı; iş görenlerin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda iş ortamının gerektirdiği değişiklikleri yaparak ve iş görenlerin motivasyonunu artırarak örgüte hizmet etmektir.

Çalışma hayatı kalitesinin amaçları Solmuş (2000: 38) ' a göre ;

- İş, insan ve sosyal ihtiyaçlar arasında denge kurulması; İhtiyaçların giderilmesi yaklaşımı, Maslow tarafından geliştirilen istek ve arzuların giderilmesi modelini esas almaktadır (Alkan ve diğerleri, 1989: 94-95). Bu yaklaşım da, insanların iş aracılığıyla yerine getirilmesini arzuladığı temel ihtiyaçları bulunmaktadır ve çalışanların yerine getirdiği iş onların istek ve arzularını giderdiği ölçüde işlerinden doyum sağlamaktadırlar (Aydın,Çelik ve Uğurluoğlu, 2011: 82).

- Çalışma yaşamının daha ödüllendirici olması, çalışanları rahatlatıcı bir iş ortamının sağlanması , işle ilgili kararlara katılımı artırıcı teşviklerin yapılması ve iş kazalarını minimize edici çalışma ortamının oluşturulması; çalışanların ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarıyla ödüllendirerek , işletmede çalışanların, işletmede alınan ve kendilerinde dolaylı veya dolaysız etkilendiği kararlara sözlü ya da oy hakkı ile çalışanın katılımı sağlanabilir (Dicle, 1980: 11) . Katılma; hem personeli üretime teşvik edecek hem de

çalışanı motive ederek çalışanın kendini gerçekleştirme , yeteneklerini ortaya koyarak kişinin kendine saygı ve tanınma ihtiyaçlarını karşılamasına fırsat vermesidir (Çiçek, 2005: 52).

- Çalışanlardan maksimum verimi almak için örgütteki tüm süreçlerin planlanması;
- Çalışanların, çalıştıkları işte daha fazla kazanç sağlamaları için üretkenliklerinin artırılması ve işten ayrılma eğilimlerinin ortadan kaldırılması, olarak sıralanabilir. Dolayısıyla ÇHK' deki iyileştirmeler sosyal ve çalışma hayatına katkı sağladığı söylenir.

ÇHK uygulamaları, çalışanları işleri ile uyumlu hale getirip, iş verimliliği sağlayarak onları motive etmekte, beklentilerine karşılık vererek uygun çalışma koşulları sağladığı görülmektedir.

ÇHK uygulamaları bir taraftan güvenli ve sağlıklı iş ortamı üzerinde odaklanırken, diğer taraftan da iş ve iş dışı faaliyetler arasında bir uyum ve bütünlük sağlanmasını da amaçlar burada üç boyuttan bahsedebiliriz. Yani çalışanların çalışma hayatları ile özel yaşamları arasındaki uyumlu bir denge ve bütünlük sağlanarak iş ortamının güvenliği ve çekiciliği arttırılmaya çalışılır. Tüm bu süreçler insan kaynakları yönetimi uygulamalarında ile gerçekleştirilebilir (Barutçugil, 2004: 395).

1.4. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN ÖNEMİ

Bir işletmenin amacı işletmenin başarısını sağlamak, çalışanlar içinde uygun iş-çalışma koşullarını geliştirmek ve düzenlemektir. Çalışma koşullarının düzenli ve istenen düzeyde olması, çalışanların verimliliklerini artıracak bu da işletmenin başarısını sağlayacaktır.

Örgütler 21.yüzyıl da rekabet koşullarına ayak uydurmak için çalışanlarını mutlu edecek, verimli çalışacakları ortamları temin etmekte yükümlüdürler. Örgütler günümüz bilişim ortamında ancak böyle yaparak kalifiye olmuş, başarılı işgörenleri işletmede tutarak rekabet savaşını kazanabilirler. Böylelikle çalışanları örgütte tutmak için yüksek sermaye harcamalarının da önüne geçilmiş olacaktır (Çiçek, 2005:76).

İşgörenin çalışma hayatında karşılaştığı koşullar, sağlığını ve performansını etkileyebilmektedir (Yüksel, 2004: 47). Çalışma hayatı kalitesi, hayat kalitesinin sağlanması bakımından önemli olduğunu, çalışma hayatı kalitesi ile hayat kalitesinin bir bütün olduğu ve bir birini tamamladığından çıkartılabilir.

Yüksek bir ÇHK çalışana yönetime katılma fırsatı sunduğu için yöneticilerin bu anlamda duyarlı olmaları ve çalışanların kararlara katılmaları konusunda gerekli çalışmaları yapmaları gerekmektedir (Özgen ve Yalçın, 2011: 329).

Verimlilik ve çalışma hayatı kalitesi birbirinden ayrılmaz iki konudur. Bu bağlamda yönetimin amacı, yüksek verimlilik düzeyine sahip ve aynı zamanda çalışanların, çalışma hayatı kalitesi konusundaki beklentilerine cevap verebilen bir işletme oluşturmaktır (Güvenli, 2006:103). Çalışanlar, işletmelerin vizyon ve misyonunu oluşturan beşeri unsurlardır. Çalışanların işteki doyumunu sağlamak ve dolayısıyla işletmenin gelecekteki başarılarını ve stratejilerini gerçekleştirmede belirleyicidirler. ÇHK geliştirilmesi işletmeler açısından önemli bir çalışma olmalıdır.

Gerek temel kavramlarda, gerek ÇHK ile ilgili yukarıda verilen kavramlarda çalışanın, davranışsal tepkilerinde, iş doyumunda, işe ilgi göstermesinde, performansında, işten ayrılma niyetinde, personel devir oranı gibi konularda ÇHK'nin önemi ön plana çıkmakta, işletmeler tarafından dikkat edilmesi gereken bir konu olduğu söylenebilir. ÇHK'nin önemi çalışanlar ve işletmeler olmak üzere iki açıdan ele alınacaktır.

Çalışanlar Açısından; ÇHK kavramı, çalışanı etkileyen herhangi bir işin çalışan açısından olumlu bir değer taşımasıdır. Ayrıca organizasyonunun bireyin çalışma hayatında olumlu bir değer olarak yer alması ve işi yapan kişilerce işin anlamlı ve işlevsel kılınması gerekmektedir. Çalışanlar, işletmelerin başarılı geleceği için önemli silahlarından bir tanesidir. İşletmeler bir hamle atışı yapacaklarsa insan faktörü silahıyla yapmaları gerekir. Bu bağlamda, işletmelerde insan unsurunun verimliliğini yükseltecek planlı ve programlı girişimlerin başlatılması bir zorunluluktur (Kayan, 2008: 13).

Verimliliği ve çalışma gayretini düşürücü aynı zamanda ÇHK'si düşük olan bir örgütte görev yapan personelin başarılı olması, yeteneklerini sergilemesi oldukça zordur. Bundan dolayı yöneticilerin, çalışanların ÇHK'sine ve motivasyonlarına yönelik öncelikleri gözden geçirerek, çalışanlarının ÇHK'sini ve motivasyonlarını gerekli düzeye ulaştırmalıdır (Aba, 2009: 1).

Örgütler temelde, iç müşteriye(çalışanları) ve dış müşteriye(diğer insanları) kaybetmemek için, örgütsel hedeflerden taviz vermemek için en önemlisi de örgütün devamlılığı için, iç ve dış çevreye ayak uydurmak, gerekli tedbirleri almak zorundadır (Çiçek, 2005: 2).

İşletmeler açısından ÇHK bağlı olarak, çalışanların işte kalma niyetleri ve personel devir oranı işveren açısından büyük önem arz etmektedir. Günümüz çağdaş yönetim anlayışında örgütü başarılı ya da başarısız yapan en önemli unsurun insan olduğu gerçeği pek çok kişi ve örgüt tarafından kabul edilmektedir. Üretilen ürünlerin kalitesi ve kalitenin artırılabilirliği işletmelerin devamlılığı açısından önemlidir. Çalışma ortamının insancillaştırılması kalitenin

arttırılmasıyla alakalıdır (Bingöl, 2006: 14). İnsan, zamanının büyük bir bölümünü işinde geçirmekte ve işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği artmaktadır (Aba, 2009: 9).

Personel devir oranının istenen durumun üzerinde olması, buna bağlı iş gören seçimi, eğitimi gibi durumlar örgütler için maliyet unsuru ve istenmeyen durumlardır (Yılmaz ve Halıcı, 2010: 2). Başka bir istenmeyen maliyet ise kurum kültürüne, çalışanların moraline, kurum hafızasına yapacağı olumsuz etkiler sıralanabilir (Tanova, 2007: 94-95).

ÇHK'nin geliştirilmesi ile işletmelerden, işverenler daha yüksek ve istikrarlı kar ve verimlilik elde edecekler, aynı zamanda da çalışanlarına daha adil ve yüksek ücret, daha iyi çalışma şartları ve ortamı, istihdam güvenliği ve tatmin edici iş imkanı sunabileceklerdir (Can, 1991: 91).

Bu nedenle çalışma hayatı kalitesi düzeyinin yükseltilmesi hem örgüt ve çalışanlar için üretken bir ortamın oluşmasına, hem de çalışanların maddi manevi sorunların örgüt içinde azalmasına yardımcı olabilecektir (Fettahlıoğlu, 2006, 62).

1.5.ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİ TEORİK ARKA PLANI

Çalışma hayatı kalitesi kavramı her ne kadar 1960'larda literatüre girmiş olsa da ÇHK'ni oluşturan teoriler daha öncesine dayanmaktadır.

Çalışma hayatı kalitesi çalışmalarında kullanılan teoriler, genellikle iş tatmini, iş memnuniyeti, motivasyon ve ihtiyaçların karşılanması temelinde şekillenmiş; bu şekillenme çerçevesinde farklı teoriler geliştirilmiştir. İş tatmini, iş memnuniyeti, motivasyon ve ihtiyaçların karşılanması temelinde geliştirilen teorilerin tümü birbiriyle bağlantılıdır (Taşdemir Afşar, 2011: 159).

İşletmelerdeki yöneticiler ise amaçlanan hedefler doğrultusunda işgörenleri motive edecek, onları harekete geçirecek motivasyon teorilerini dinamik bir şekilde kullanarak onları örgüt hedeflerine doğru bir şekilde ulaşmaya ve gayret göstermeye özendirirler (Çelik, 1997: 20).

1.5.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi

Bu teori motivasyon teorileri arasında en bilineni olup Maslow (1943) tarafından (ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımıyla) açıklamıştır. İhtiyaç teorisine göre, işgörenlerin işte karşılanması gereken belirli fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçları vardır. İhtiyaç teorisinin birinci varsayımına göre, işgörenlerin, gösterdiği her davranışın altında bu ihtiyaçlarından

birinin giderilmesine yönelik bir sebep vardır. Diğer bir ifade ile davranışları belirleyen sebepler işgörenin ihtiyaçlarıdır (Koçel, 2005: 468).

Maslow'un hipotezine göre her insanda beş hiyerarşik ihtiyaç bulunur. Bu ihtiyaçlar şunlardır (Özkalp ve Kırrel, 2013: 281):

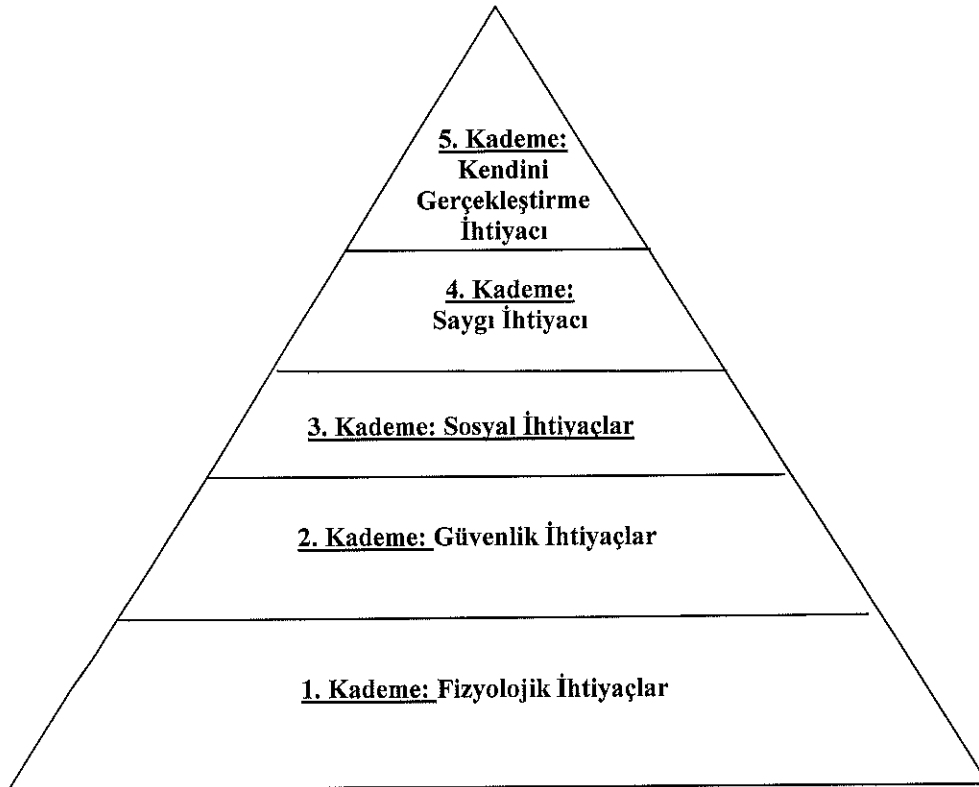
Fizyolojik ihtiyaçlar: , barınma, cinsellik ve diğer vücut ihtiyaçlarını içerir.

Güvenlik ihtiyaçları: güvenliği, fiziksel ve duygusal tehlikelerden korunmayı içerir

Sosyal ihtiyaçlar: , kabul görme ve arkadaşlığı kapsar.

Saygı ihtiyaçları: , özerklik ve başarıya gibi içsel faktörleri, statü, şöhret ve dikkat çekme gibi dışsal faktörleri kapsar.

Kendini gerçekleştirme: insanın yeteneklerini en sonuna kadar kullanma dürtüsüdür. Gelişmeyi, kişinin kendi potansiyeline erişmesini ve kendini ifade etmesini içerir.



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Bu kurama göre temelde bir hiyerarşi içinde gruplandırılan ihtiyaçlar aslında bireyleri motive eden faktörlerdir. Maslow' a göre sınırsız olan insan ihtiyaçlarının belirli sıralaması vardır ve bu sıralamada bir ihtiyaç giderilmeden diğer ihtiyaca geçilmez. Bir ihtiyaç giderildiğinde motive edici özelliği gider. Motive edici özelliği olan diğer ihtiyaca geçilir ve bu sıralama bir sonraki ihtiyaç tatmin edilene kadar gider (Erdem, a2008: 5).

Bu teoriye göre bir iş, çalışana kendini geliştirme ve üst ihtiyaçları karşılama imkanı sağlıyorsa çalışanın işten aldığı doyum artacak ve buna bağlı olarak ÇHK artacağı beklenmektedir.

Maslow'un teorisi katı kural ve sınırlar koyduğu düşüncesi ile eleştirilmektedir. Zira her insanın ihtiyaç önceliği her zaman ihtiyaçlar hiyerarşisindeki sıralamayı takip etmez. Bu nedenle yöneticiler her bir işgörenin hiyerarşinin hangi basamağında olduğunu belirlemek suretiyle onu motive edebilir (Şenol, 2010:20).

1.5.2. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi

Çalışanı iş ortamında neler beklediği, çalışmanı neyin motive ettiği neyin etmediğini amaçlayan Herzberg'in çift faktör teorisi bunları belirlemeye çalışmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 115). Bu anlamda Herzberg iki durumdan bahsetmiştir Bunlardan ilkinin "hijyen faktörleri" ve diğerini "güdüleyici faktörler" olarak adlandırılmıştır. Güdüleyici faktör var olduğu sürece çalışanları motive eder örgüte bağlılıkları artabilir, Hijyen faktörlerinin var olması insanın toplumda ayakta kalabilmesi, ailesini geçindirebilmesi için duyulan yaşamsal gereksinimlerin karşılanması gerektiği düzeydir denilebilir (Kurt, 2005: 6-8).

Motivasyon edici (İçsel) faktörler: Başarı, tanınma, takdir edilme, yapılan işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, ilerleme ve yükselme imkânlarının olması vs. motivasyonel faktörler arasında sayılabilir. Bu motive edici faktörler bireyin bazı yetilerinin gelişmesine katkıda bulunabilir (Uluçınar Türkel, 1999: 113). Böylece motive edici faktörler ile çalışanlar iş ve hayat doyumuna ulaşabilir (Ateş ve Diğerleri, 2012: 3).

Hijyen (Dışsal) faktörler: fizyolojik, can güvenlik, sosyal ihtiyaçları tatmin eden yönü ile şirketin politikası , teknik işler, sosyal ilişkiler, maaş, statü, iş güvenliği, özel hayat, çalışma koşulları gibi daha alt düzey gereksinimlere cevap veren tatminsizliği engelleyici etmenlerdir (Eroğlu, 1995: 54). Hijyen faktörler mevcut olduğunda iş tatmini gerçekleşir ve bireyleri çalışmaya motive edebilir. Hijyen faktörlerin negatif olması durumunda ise (örneğin, çalışma koşullarının çok iyi olmaması, aile yaşamının çok düzenli olmaması) motivasyonel etki ortadan kalkar yani bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Herzberg'e göre hijyen faktörleri pozitif ise bu sadece çalışanlar tarafından kabul görür, motive edici olabileceği gibi motive edici etki göstermeyebilir (Kaplan, 2007:39).

Hijyen faktörleri, bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bunlar yoksa çalışanları motive etmek zordur. Ancak, onların varlıkları, motivasyon için gerekli ortamı yaratır. Motivasyon, motive edici faktörler sağlanırsa gerçekleştirilebilir. Hijyen faktörlerini

sağlamadan sadece motive edici faktörleri sağlamak, çalışanı motive etmeye yetmeyecektir (Koçel, 2005: 641).

Buradan hareketle hijyen faktörleri var olduğu ve motivasyonel etkisi olduğu sürece, motivasyon edici faktörler ise var olduğu sürece çalışma hayatı kalitesi ile ilişkisinden bahsedilebilir ve olumlu yönde etki etmesi beklenebilir.

1.5.3. Çalışma Hayatı Kalitesi'ni Oluşturan Diğer Teoriler

Yukarıda açıklanan temel iki teori haricinde ÇHK'ne temel teşkil eden farklı teorilerde bulunmaktadır. Bunlar: "Allardt'ın Temel İhtiyaçları Yaklaşımı,; Amartya Sen'in Yapabilirlik (Capability) Teorisi, Veenhoven'ın Hayat Kalitesi Tipolojisi, Spillover/Yayıma Teorisi"dir (Taşdemir Afşar, 2011:164-172). Aşağıda bunlar kısaca açıklanmıştır.

Allardt'ın Temel İhtiyaçları Yaklaşımı, hayat kalitesini ifade etmek için insan ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin çok önemli olduğunu savunur. Hayat kalitesinin başarısı için karşılanması gereken 3 önemli ihtiyaç olduğunu ifade eder (Taşdemir Afşar, 2011:164);

Allardt (1993) e göre Bunlardan ilki, "*sahip olma (Having)*" ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç, yaşamak ve sefaletten kaçınmak için gerekli olan insan varlığının ihtiyaç duyduğu maddi şartlara işaret eder. Bu ihtiyaçlar; Ekonomik kaynaklar, istihdam, sağlık, eğitim gibi. Bir diğer ihtiyaç ise "*sevgi ihtiyacı (Loving)*"dır. Allardt bu ihtiyacı, diğer insanlarla ilişki ihtiyacı ve toplumda sosyal kimliklerin şekillendirilmesi ihtiyacı olarak görür. En son ihtiyaç da "*varolma (Being)*" ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç, topluma entegre olma ve doğa ile uyumlu bir şekilde yaşamaktır.

Amartya Sen'in Yapabilirlik (Capability) Teorisi ise insan ihtiyaçlarını geniş bir perspektiften ele alarak yeni bir yaklaşım geliştiren Amartya Sen, "insanın yapabilirliklerini" hayat kalitesinin ana sürücüsü olarak görür. Hayat kalitesi için temel gösterge, özellikle bir insanın eylem yapabilirliğidir (Taşdemir Afşar, 2011:167-169). Yapabilirlik, bireyin ne olmak ve ne yapmak istediğine ilişkin değerleri ve seçimleri; bir anlamda kişinin varolabilme imkanlarıdır. Bu yapabilirlik için hem fırsatlar hem de özgürlüklerin olması gerekmektedir (Kirmanoğlu,2005:5).

Veenhoven'ın Hayat Kalitesi Tipolojisinde, hayat kalitesi ile ilgili refah teorileri, refahın sadece maddi koşullara işaret etmediği aynı zamanda da insanların öznel değerlendirmeleriyle de ilgili olduğunu, hayat kalitesi kavramının, refah ve iyilik hallerinden ve toplumsal anlamda da sosyal refah devletinden ayrı tutulamayacağını ifade eder (Taşdemir Afşar, 2011:167-169). Bir zihin hali olarak yaşam memnuniyeti, bireyin kendi yaşam kalitesini bütünüyle , öznel

değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi anlamına gelmektedir (Kümbül Güler ve Emeç, 2006: 3).

Spillover/Yayıma Teorisine göre bireyin yaşamının bir alanındaki tatmin veya kalite, diğer yaşam alanlarına da sıçrar ve yayılır. Yayılma, yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde görülür. Yatay yayılma bir yaşam alanındaki etkinin komşu olan başka bir yaşam alanını etkilemesidir. Örneğin, iş alanındaki çalışma kalitesi veya iş tatmini aile yaşam alanındaki tatmin duygularını etkileyebilir ve aile hayatındaki tatmin de aynı şekilde iş tatminini etkileyebilir (Taşdemir Afşar, 2011:172). Burada şu söylenebilir, iş doyumuna ulaşan bir işgörenin iş dışında da hayat doyumuna ulaşacağı, işinde mutlu olanın iş dışında da mutlu olacağı görüşüne inanılmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008: 5).

1.6. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİ OLUŞTURAN UNSURLAR

Literatürde çalışma hayatı kalitesi ile ilgili çalışmalar yapmış ve bu tanımlamaları ve boyutlarını ortaya koymuş araştırmacılar ve bunların kronolojik sıralaması Tablo 1 de verilmiştir (Yücel, 2002; 24).

Tablo 1: Çalışma Hayatı Kalitesi Boyutları

TARİH	KAYNAK	ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ BOYUTLARI
1975	Scobel	İş güvencesi, daha iyi ödüllendirme sistemleri, daha yüksek ücretler, gelişme için fırsat tanınması, katılımcı gruplar, artan organizasyonel üretkenlik
1981	Ronchi	Ahlaki kavramlar
1983	Carter	İş tatmini, işe gelmeme, sağlık ve güvenlik koşulları
1983	Davis	Çalışan ve tüm iş ortamı arasındaki ilişkinin kalitesi(ekonomik ve teknik boyutlar dahil)
1983	Jain	Kişilerin isteki deneyimi, diğer insanlarla ilişkileri, iş ortamları ve işteki etkinlikleri
1984	Delamotte ve Takezawa	Çalışan problemlerinin iş tatmini ve üretkenliğe olan etkisi
1984	Straw ve Heckscher	İş güvencesi, daha iyi ödüllendirme sistemleri, daha yüksek ücretler, gelişme için fırsat tanınması, katılımcı gruplar, artan organizasyonel üretkenlik
1985	Miklovich ve Glueck	Kişilerin istekli işteki deneyimi, diğer insanlarla ilişkileri, iş ortamları ve işteki etkinlikleri
1989	Coetzee	Katılımcı yönetim anlayışı
1989	Mukherjee	İş yaşamında elde edilebilecek herşeyi elde edebilme düzeyi, iyi iş ve örgütsel ortam
1989	Robbins	Çalışan ihtiyaçlarının karşılanması, iş tasarımı ve kararlara katılım imkanı

TARİH	KAYNAK	ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ BOYUTLARI
		verilmesi
1990	Hammer	İş güvenliği, süreçlerin yeniden tasarlanması
1990	Hain ve Walter	Çalışma koşulları ve iş güvencesi
1990	Hillard	Kişiyi olumlu etkileyecek iş ortamı ve ilişkilerinin düzenlenmesi ve kişinin ihtiyaçlarının karşılanması(Ücretlendirme, güvenli iş ortamı, dürüst yöneticiler, karalara katılım, gelişme ve kariyerde ilerlem imkanı)
1990	Schein	İşin, çalışanın kariyer hedeflerini karşılama derecesi, iş tatmini
1990	Stulle	Kişisel ihtiyaçları tatmin edebilme düzeyi
1991	Havlovic	İş güvencesi, daha y, ödüllendirme sistemleri, daha yüksek ücretler, gelişme için fırsat tanınması, katılımcı gruplar, artan organizasyonel üretkenlik
1992	Coster	İş tatmini ve çalışmanın işe verdiği değer, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki denge
1992	Fields ve Thacker	Çalışan, yönetim ve sendikaların günlük karar alma süreçlerinde ortak hareket etmesi
1992	Lawler	Yönetim anlayışı, ticari ilişkiler, organizasyon yapısı, işin tasarımı, takım çalışması, problem çözme, ödüllendirme, prosedürler, kariyer gelişimi, işe alım, eğitim
1992	Walton	Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, b)becerileri geliştirme ve kullanma fırsatları, c) Sürekli gelişim ve iyileştirme fırsatları, d) organizasyona sosyal entegrasyon, e) organizasyondaki yasalar, f) Çalışma ve özel yaşam alanı g) çalışma yaşamının sosyal boyutu h) Yeterli ve adil ücretlendirme
1993	Allan ve Loseby	Firmanın rekabet gücünü desteklemek üzere firmaya daha bağlı ve motive edilmiş çalışanlar.
1993	Bowditch ve Buono	Çalışanların kişisel ihtiyaçlarını tatmin edebilme düzeyi
1993	Hammer ve Champy	İş güvenliği süreçlerinin yeniden tasarlanması
1993	Lau	Firmanın rekabet gücünü desteklemek üzere firmaya daha bağlı ve motive edilmiş çalışanlar
1994	Haskett ve Diğerleri	Çalışan tatmini, işe ve arkadaşlara bağlılık
1994	Levering ve Moskowitz	Ücretlendirme sosyal imkanlar, iş güvencesi, iş ve şirketle gurur duyma, kendini geliştirebilme imkanı, yöneticilerle ilişkiler, açıklık ve adillik, arkadaşlık ortamı
1995	Huselid	Eğitim, işe alma, performans ölçümü
1995	Osterman	İş güvencesi
1995	Vinocur	İş tatmini

TARİH	KAYNAK	ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ BOYUTLARI
1996	Delaney ve huselid	Eğitim, işe alma, performans ölçümü
1996	Mckenna	Yönetim tarzı, etik ve ahlaki davranışlar
1996	Sloan	İş güvencesi
1997	Berstein	İş güvencesi
1997	Cohen ve diğ.	Çalışan devir oranı, iş tatmini, işe gelmeme, iş güvencesi
1997	King ve Ehrhard	Çalışan devir oranı, iş tatmini, işe gelmeme, iş güvencesi
1997	Koretz	İş güvenliği, süreçlerin yeniden tasarlanması
1998	May ve Lau	Ödüllendirme, iş güvencesi, gelişme olanakları sağlayarak çalışan tatminini destekleme, uygun iş yeri ortam ve koşulları
2001	Sirgy ve diğ.	Çalışan ihtiyaçlarının tatmin edilemesi: Bunlar (a) sağlık ve güvenlik koşulları, (b) ekonomik ve aile ihtiyaçları, (c) sosyal ihtiyaçlar, (d) takdir/saygı görme ihtiyaçları, (e) gerçekleştirme ihtiyacı, (f) bilgi ihtiyacı, (g) estetik ihtiyacı
2006	Rose ve diğ.	Kariyer başarısı, kariyer tatmini, kariyer dengesi(iş-özel yaşam dengesi)
2007	Koonme ve virakul	Örgütsel bağlılık, kurumsal etik
2011	Shahbazi ve diğ	Performans
2011	Tabassum ve diğ.	Yeterli ve adil tazminat, Sürekli büyüme için bir fırsat ve iş güvenliği, İş ve toplam yaşam alanı, insan kapasitelerini geliştirmek için bir fırsat , Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı, Esnek çalışma takvimi ve iş atama, iş tasarımı, ilişkiler, sosyalleşme
2012	Tabassum	İş tatmini
2012	Sofi ve diğ.	Toplam yaşam alanı, emniyetli çalışma koşulu, büyüme ve güvenlik, sosyal entegrasyon, İnsan yeteneklerini geliştirme, adil ve yeterli ödeme, personel katılımı
2012	Ling Lai ve diğ.	Sosyal destek, karar memnuniyeti, öğrenme fırsatı
2013	Sadri ve goveas	İş tatmini
2014	Gabriel ve Nwaeke	Örgütsel bağlılık
2014	Srivastava ve Kanpur	İş tatmini, etkin ve verimli performans

Kaynak(Yücel,2002:24), Rose ve diğ(2006: 2151), Koonme ve virakul(2007:1), Shahbazi ve diğ(2011:1555), Tabassum ve diğ.(2011:266), Tabassum(2012:89), Sofi ve diğ.(2012:9314), Ling Lai ve diğ.(2012:445), Sadri ve goveas(2013:26), Gabriel ve Nwaeke(2014:774), Srivastava ve Kanpur(2014:54).

Tablo 1.'e bu haliyle bakıldığında çalışma hayatı kalitesi kavramı hemen hemen tüm araştırmacılar tarafından aynı alt kavramlarla ifade edilmiş ancak bazıları tarafından alt kavramlardan bazıları kullanılarak dar kapsamı ile araştırmalarda kullanılmıştır. Mevcut literatürde konuyla ilgili kavramlardan bazıları şunlardır; iş güvencesi, çalışan devir oranı, yüksek ücretler, ödüllendirme, kişisel istek ve ihtiyaçlardır.

Örgütlerin ve ÇHK kavramının temel unsuru örgüt çalışanlarıdır. ÇHK'yi oluşturan unsurları şu şekilde sıralayabiliriz:

1.6.1.Uygunluk ve Adil Olma

Çalışmanın en temel güdüsü yaşamak için para kazanmaktır. Bu amaca ulaşıldığında temel olarak ÇHK'si etkilenecektir. Bunun ötesinde alınan ücretin yeterliliği gelmektedir. Ancak ücretin yeterli olduğuna dair bir hüküm vermede bir görüş birliğine varılmış öznel veya nesnel bir standart yoktur. ÇHK kavramı içerisinde ücretlerin yeterli ve adil olup olmadığına dair en sık kullanılan ölçüm çalışanların verilen ücrete ilişkin tutumlarıdır. Eğer verilen hizmet karşılığı ödenen ücret adil olarak algılanıyorsa çalışan yapılan iş anlaşmasından memnun olacaktır. Buna karşın ücretin yetersiz olarak değerlendirildiği bir iş yerinde ise kızgınlık ve öfke duyguları çalışanın işe karşı tutumunu etkileyecektir (Uğur, 2005: 12).

Çalışanın işe karşı tutum ve davranışlarını genel olarak, ücretinin yeterlilik düzeyi, olması gerekene kıyasla normallliği ve gereklilik arz eden ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Ancak, belirli bir aşamadan sonra ücret düzeyinden ziyade çalışanın kendisi kadar yetenekli olmadığına inandığı çalışanlara göre ücret düzeyinin nispeten düşük olması, iş tatminsizliğine neden olacak, dolayısıyla çalışma hayatı kalitesi olumsuz yönde etkilenecektir (Ünlü, 2011: 96). Sadri ve Goveas (2013:26) ' ün yaptığı çalışmada da çalışma hayatı kalitesi ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine Srivastava ve Kanpur (2014:54) ün yaptığı çalışmada; yüksek derecede çalışma hayatı kalitesinin iş tatminine yol açtığı, etkin ve verimli performansla sebep olduğunu ifade etmiştir.

1.6.2. Güvenli ve Sağlıklı Yaşam Koşulları

İş yaşam kalitesini geliştirme çalışmalarına yönelik bütün model ve yöntemlerin ortak amacı; örgütlerde görev yapan insanlara daha mutlu ve verimli olabilecekleri sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak, yani iş yaşam kalitesini geliştirmektir

Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının temel faktörleri; makul iş saatleri, fiziksel çalışma

koşullarında hastalanma ve yaralanma riskinin en aza indirilmesi, iş koşullarının belirli bir yaşın altında ya da üzerinde olan kişilerin yaşamı için tehlike oluşturmadığının gözetilmesidir (Aba, 2009: 13).

1.6.3. İnsan Kapasitesini Kullanma ve Geliştirme

Ancak kendilerini güvenli bir çalışma ortamı ve kendilerini ispatlayacakları ortam sunulduğunda, çalışanlar verimli ve huzurlu olacaktırlar (Çiçek, 2005: 108).

İşgörenin becerilerini ve bilgisini geliştirmek üzere çalışma hayatındaki konumunun, işgörenin yapısına, yetenek ve beklentilerine uygun bir düzeye ulaştırmayı amaçlamaktadır (Tınar, 1996: 127).

Çalışan bireyler çalıştıkları örgütlere becerileriyle, öz yetenekleriyle katkı sağlar ve karşılığında ücret alırlar. Çalışan bireyleri, kapasitelerine ve yeteneklerine uygun iş alanlarında çalıştırmak hem çalışanların motivasyonunu yükseltecek hem var olan kapasitelerini kullanma ve geliştirme imkanı sağlayacaktır. Örneğin iş genişleterek veya işletmeyle ve iş süreçleriyle alakalı alınacak olan bir karara dahil edilip karar alma ve karar verme imkanı sunulup, alınan kararı uygulaması istenerek çalışanların bilgi ve becerileri geliştirilebilir. Bunun içinde işletmelerin, çalışanların yeteneklerini sergilemesi için gerekli çalışma ortamlarını tahsis etmeleri gerekebilir.

1.6.4. Büyüme ve Güvenlik

Küreselleşen dünyada işletmeler, rekabet güçlerini arttırmak ve işsizliği azaltmak için iş süreçlerini esnekleştirmekte, yetenek gerektiren alanlarda daha yüksek yetenek ve eğitim aramaktadırlar. Esnek işletme görüşü, bireylerin zaman içerisinde tam zamanlı çalışmadan sürekli kariyere yönelmelerinin farkındalığını arttırmaktadır. Diğer yandan örgütlerin yeniden yapılandırılmaları ve işletme stratejilerindeki değişimler, çalışanların bireysel gelişimleri ve kariyerlerini planlamaları konuları üzerinde yoğunlaşmalarını zorunlu hale getirmektedir (Anafarta, 2001: 2).

Çağdaş yönetim anlayışı ile büyümenin yanında ÇHK yüksek, işletmeye bağlı, örgüt kültürünü almış, öğrenen ve öğreten bireyler yetiştirilmiştir (Çiçek, 2005: 74).

Erginer (2003: 207) e göre özellikle kariyer fırsatları üzerinde durulmaktadır. Çalışanın çalışma hayatında özellikle, çalıştığı işte terfi edebilme fırsatları, kişinin çalışmayı planladığı işyerinde istihdam ve gelir güvenliğinin ne düzeyde olduğu, çalışanın meslek hayatının gelecekteki bölümlerinde yeni elde ettiği bilgileri ne derece kullanabileceği ve

bugün yaptığı çalışmalarda, geçmişteki bilgilerin ne kadarının kullanıldığı ya da ne kadarının köreldiği konularına önem verilmektedir (Aba, 2009: 13).

Rose ve diğ. (2006:2151) Malezya'da serbest ticaret bölgesinde faaliyet gösteren elektrik, elektronik sektörünün 475 yöneticisi ile yapılan çalışmada kariyer başarısı, kariyer tatmini, kariyer dengesi(iş-özel yaşam dengesi) ile ÇHK arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konmuştur.

1.6.5. Örgüt İçinde Sosyal Bütünleşme (Entegrasyon)

Çalışma hayatında, sosyal bütünleşme ve çalışanlar arasındaki iletişim ve ilişkiler örgüt ve çalışanlar açısından önemli konular arasında yer almaktadır. İyi örgütlenmiş bir grup çalışmasından sağlanacak verimlilik hiç de yabana atılır değildir. Çalışanın kısa ve uzun dönemde bireysel kapasitesini ortaya koyabilme ve geliştirebilme fırsatları sağlanarak diğer ekip üyeleri ile entegrasyon sağlanmalıdır. Bu gibi durumlarda ekip çalışması ve örgüt içi iletişim ve ilişkiler daha sağlıklı bir hal alacaktır (Erat, 2010: 19).

İşgörenin kendini örgüt içinde takımın bir parçası olarak görebilmesi sosyal bütünleşmenin önemli bir unsurdur. Örgüt içinde önyargılardan uzak, iş ortamında şeffaflık, topluluk bilincinin yerleşmesi ve kişilerarası açıklık gibi çalışana özgü niteliklerin oluşması ÇHK açısından örgütsel düzeyde iyi bir iş ortamı yaratabilecek unsurlardır (Demir, 2009: 88).

1.6.6. Kurallara Bağlılık

Bireyin dış çevreye uyum sağlaması, kurallara uyması kadar örgüt kültürü ve kurallarına uyması hem iş veren hemde iş gören açısından önemlidir Birey işe başladığında görevli kişilerce bilgi edinmesi sağlanarak, örgüt kurallarına, geleneklerine adapte olmalı en kısa zaman da üzerindeki yabancılık duygusunu atmalıdır. Yönetici ise, bu anlamda çalışanlara yardımcı olmalı, yabancılık hissi verdirmemelidir (Çiçek, 2005: 74).

Aynı zamanda çalışanların kişisel dokunulmazlık, düşüncelerini ifade edebilme ve eşitlik haklarının çalıştığı işletme tarafından korunmasını içerir. Örgütlerin kişisel dokunulmazlığa duyduğu saygıda, bireysel farklılıkları hoş görüp, konuşma özgürlüğüne izin vermesinde ve işle ilgili tüm konularda hukuksal eşitlik sağlanmasıdır (Aba, 2009: 14).

Çalışanın örgüte uyumunun sağlanması ve kurallara uyması aynı zamanda çalışanın haklarının korunması çalışanı motive ederek ÇHK olumlu yönde etkileyebilir.

1.6.7. İş ve Özel Yaşam Alanları Arasındaki Denge

İş- özel yaşam dengesi, özel yaşam ve çalışma alanlarına ilişkin sorumlulukların uyumlu bir şekilde ve birlikte yürütülmesi anlamına gelir. Günümüzde çalışan personelin, iş yaşamı ve özel yaşama ilişkin sorumlulukları birlikte yürütmekte zaman zaman zorlanması kendisi, yakın çevresi ve iş ortamı için olumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır. Zaman zaman farklı roller birbirlerini olumsuz etkilemekte, bireyi zorlayabilmektedir (Aydemir, 2008: 104).

İş ve özel yaşam dengesi iyi kurulmalıdır. Toplumun dinamiği olan aile olgusunun iyi korunması, ekonomik refahın ve istihdamın sürdürülebilir olması için işletmelerin korunması gerekmektedir. Bu iki dengenin korunarak hem aileyi hem işletmeleri ortadan kaldırmamak için gerekli tedbirlerin alınması gerekebilir, örneğin sosyal hizmetlerin sağlanması gibi (Kaya, 2012: 60).

1.6.8. Sosyal Katılım

Örgüt içerisinde aynı çatı altında çalışan insanlar birbirleriyle gerek iş ortamında gerekse iş dışı(aile) ortamlarında iletişim kurma ihtiyacı duymaktadırlar. Çalışanların büyük bir kısmı işletmeye girmeleri ile birlikte örgüt içinde çeşitli sosyal yapıların arasına katılmaya çalışır. Bireysel ilişkiler örgütlerde ÇHK'nin bir parçası haline gelmiştir (Aba, 2009: 13).

Bu açıdan bakılacak olunursa sosyal ilişki kurmak bir zorunluluk gibi görülebilir. Sosyal ilişki kurmak ve örgüte katılmak kişiye "bağlılık duygusu" kazandırmaktadır. İyi iletişim kuran bireyler gerek çalışma hayatında gerekse diğer ortamlarda başarılı olarak ÇHK'lerini artırabilirler.

2.BÖLÜM: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Çalışmanın ikinci bölümünde ÇHK'yi etkileyen faktörler ve ÇHK programları ile ÇHK'nin artırılması yöntemleri ile ilişkili konular anlatılacaktır.

ÇHK hem çalışanların verimliliğini arttırmak hem de örgütün hedeflerini gerçekleştirmesi, amaçlarına ulaşması açısından önem arz etmektedir. Günümüz rekabet koşullarında, örgütlerin rekabet edebilmesi, büyüebilmesi için yönetim tarafından belirlenmiş hedeflere kusursuz bir şekilde ulaşması gerekmekte ve bunu da ÇHK'nin geliştirerek başarabilir.

2.1. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

ÇHK'yi oluşturan ve etkileyen çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurların içerisinde firmaların en fazla önemsemeleri gereken noktaların başında fiziksel çalışma koşulları gelmektedir. Bu doğrultuda iş ortamının fiziksel unsurlarını oluşturan , çalışanın işini verimli yapabilmesini sağlayacak makine-araç-gereç yerleşimi, havalandırma, temizlik, sıcaklık, ışıklandırma, gürültü gibi faktörler açısından uygun koşulların oluşturulması gerekmektedir. Çünkü çalışanın içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, çalışanın fizyolojik ve psikolojik yapısını etkilemektedir (Aydemir, 2008: 67).

ÇHK'yi etkileyen başka unsurlar ise ; ücret sisteminin adil olması; gerekli düzeyde güvenlik ve sağlık şartlarının sağlanması; örgüt içinde birlik, kaynaşma ve ilişkilerde bütünlüğün olması, çalışma hayatın da; insan kaynakları programlarını etkin ve evrimli kullanma, sürdürülebilir büyüme imkanlarının sağlanması; herkesim için adil yönetim politikaları ve performans değerlendirme ile kariyer geliştirme sistemi; sendikal hakların verilmesi ve ilişkiler gibi çok farklı faktörlerden bahsedilebilir (Çiçek, 2005: 95).

ÇHK açısından önemli olan unsurlardan bir tanesi de işin çalışana uygun olmasıdır. Personel seçim sürecinde uygulanacak uygun işe uygun bireylerin seçimi, personel yerleştirme ve personelin işe başlaması, oryantasyon gibi süreçlerin sağlıklı yürütmesine neden olacak, bireyin işten aldığı haz artacaktır. Kendine uygun işte çalışan bireyler , yaptığı işi anlamlı bularak ve yeteneklerini sergilemeleri muhtemeldir. ÇHK açısından bazen durumlar bundan farklı olabilir ve ÇHK kişisel, örgütsel, dışsal faktörlerden etkilenebilir (Demir,2011;455).

2.1.1. Kişisel Faktörler

Örgütteki bir işgörenin tutumu, davranışı demografik özelliklere göre değişmesi sergilenen bir davranışa başkaları tarafından başka bir anlam yüklenmesi örgüt ruhunun bozulmasına neden olabilir. İş dışı yaşamdaki bazı olumsuzluklarda örneğin: ekonomik zayıflık, mutsuz bir aile ortamı ve sorunlar, zararlı alışkanlıklar, kişinin ÇHK ve öz yeteneklerini etkileyerek bazı sonuçların çıkmasına neden olmaktadır (Demir, 2011; 455). Bu olumsuzluklar iş kazalarına, üretim gözle görülür azalmalara neden olarak ÇHK'nin düşmesine neden olabilmektedir. Ayrıca ÇHK'yi yaş, cinsiyet, medeni durum, din, eğitim, demografik özellikler etkileyebilir (Erdem ve Kaya, 2013:3).

2.1.2. Örgütsel Faktörler

ÇHK'nin belirlenmesinde organizasyonun yönetim şekli, çalışanların karar alma sürecindeki rolü önemli bir faktördür.

Yönetimin ve işgörenin güzel birliktelikleri örgütsel hedefleri gerçekleştirmede ve örgüt içi iletişimin sağlanmasında, tüm çalışanları motive etmek için bazen yeterli olabilmektedir (Demir, 2011; 455).

Öztürk ve Dündar (2003: 58) da, yapılması gereken işlerin başında çalışan bireyleri harekete geçirme ödüllendirme, sorumluluk verme gibi işler gelmekte olduğunu ifade etmiştir.

Yüksek motivasyon yapan işler, çalışanları değerli olduklarına inandırmak, işlerini sevdirmek böylece performanslarını etkileyerek örgüte bağlılıklarını artırmakla işe devamsızlık düşecektir. (Erdem ve Kaya, 2013: 3). Gabriel ve Nwaeke (2014: 774) tarafından Nijeryada Port Harcourt üniversitesinden 252 öğretim görevlisine uygulanan çalışmada öğretim görevlilerinin çalışma hayatı kalitesinin, örgütsel bağlılık üzerinde önemli ve pozitif ilişki olduğunu göstermiştir.

2.1.3. Dışsal(Çevresel) Faktörler

Çalışma hayatını etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında kalan kontrol edilemeyen, konjektür yapıya, istihdam piyasasına, dünyadaki gelişmeler neticesinde oluşan faktörlerdir. Bu faktörleri, çalışma hayatı ile ilgili hükümetlerin uyguladığı politikalar, iş gücü arzı ve talebi, teknolojik sıçramalar olarak ifade etmek mümkündür. Diğer yandan,

teknolojideki gelişmeler örgüt beyin takımına ve istihdam edilen işgörenlere belirli bir ivme kazandırdığı için ÇHK'yi önemli ölçüde etkilediği söylenebilir (Demir,2011;455).

Teknoloji insanın çalışma çevresine uyumunu kolaylaştırırken kişilere belirli oranlarda değişik sorumluluklar da yüklemektedir. Bilgi ve iletişimin günümüzdeki boyutu ve hızı çalışanları daha esnek ve aktif olmaya zorlamaktadır. İşletmelerdeki geçerli organizasyon yapıları, çalışanlar arasında işbirliği, kişisel ve örgütsel amaçların uyumlu hale getirilmesi, oto kontrol ve insana yapılan yatırım konularında çalışma hayatı kalitesini artırıcı bir rol oynamaktadır (Yücel,2015).

Örgütlerde ve çalışma hayatında bilişim teknolojileri, organizasyonel yapıyı, çalışanları, çalışanların kullandıkları sistemleri, iş yapış şekillerini, çıktıları ve içinde bulunulan çalışma ortamını etkilemektedir (Yücel ve Erkut,2003:3).

2.2. ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNİN ARTIRILMASI YÖNTEMLERİ

Gelişmekte ve gelişmiş olan ülkelerde refah seviyesi, üretim ve ekonominin yükseldiği söylenebilir. İnsan ise yaşam standartlarını, hayat kalitesini yükseltmekte buna bağlı çalışma hayatı kalitesini de geliştirmekte veya geliştirilmesini istemektedir. Çalışma hayatı kalitesinin neden önemli olduğu ile ilgili "ÇHK'nın artmasının, örgütsel bağlılığı, iş doyumunu, motivasyonu artırıcı etkisi ve bunun akabinde de çalışanın performans ve verimini artırması" beklendiği söylenebilir.

Bu kavram örgütlerde çalışanlarında bu sürece dahil edilerek çalışılması, geliştirilmesi gereken bir konudur. ÇHK geliştirtmesindeki amaçlardan bir tanesi çalışanların mutluluğu diğer bir amaç ise örgütün etkinliğinin sağlanmasıdır (Barutçugil,2004:395). İnsanların hayat kalitelerinin iyileştirilmesi üzerine yapılan çalışmaların, ekonomik ve teknolojik iyileştirmelerin yeterli olmadığını ile ilgili olduğu söylenebilir. Çalışma hayatına ve çalışan insanların niteliğine önem verilerek hem çalışanların insani değerleri ön plana çıkartılır hem de örgütün verimliliği sağlanabilir (Şahin, 2011:32). İnsan faktörü ve insanın sosyal yönü dikkate alındığında, motivasyon, yönetime katılma, sosyal güvenlik, fiziksel çalışma şartları, eğitim, verimlilik gibi başlıkların üzerinde durulabilir. Aynı zamanda örgüt içerisindeki ÇHK'nın etkinliğini artırmak, farkındalığını ortaya çıkarmak için, gerekse örgütsel düzeyde optimal çalışma şartlarını temin ederek maksimum çıktıyı almak için bir takım faaliyetler dizisi ile örgüt içi ÇHK'nın etkinliği artırılabilir. Bunlardan bazıları, İnsan Kaynakları Programı, İş Tasarımı, Teşvik Programları, Ergonomi şeklinde gruplandırılmak mümkündür (Demir, 2009: 101).

2.2.1. Motivasyon

Motive, harekete geçirici, hareketi devam ettirici (ya da sürdürücü) ve olumlu yöne yöneltici bir güçtür. “Motive” temel kavramından türetilen güdüleme ise, bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye veya amaca) doğru devamlı bir şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2014: 498).

Motivasyon, en yalın haliyle “ kişileri belirli bir amaca doğru isteklendirme ve isteklendirmede etkili olabilecek değişkenleri belirleme” diye tanımlanabilir (Akdemir, 1996: 72).

Motivasyon, kişinin bir hedefi gerçekleştirmeye yönelik çabasındaki yoğunluğunu (gereksinimin şiddeti), yönelimini (odak) ve ısrarını (olumlu beklenti) içine alan bir süreci ifade eden genel bir kavramdır. Kısaca bir amaca ulaşma yolundaki tüm çabaların oluşturduğu süreci, motivasyon olarak ifade edebiliriz (Topaloğlu, 2015).

Motivasyon karmaşık bir konu olup, çok farklı duygular, düşünceler ve geçmişte yaşadığımız çok farklı sayıdaki ilişkilerle bağlantılıdır. Her durum için geçerli bir tip motivasyon yaklaşımının işe yarayacağını beklemek gerçekçi değildir. Farklı durumlar için farklı yöntemler kullanılması daha gerçekçi olacaktır. Motivasyon bir kişinin yaptığı işi kendi isteği için yapmasıdır (Özgen ve Yalçın, 2011:332).

Etiksel davranışları ödüllendirerek ve bireysel amaçlara ulaşmalarına yardımcı olarak yöneticiler çalışanları daha verimli ve etkili olmaya yönlendirebilir. Çalışanları motive etmek için hazırlanan plan adaletli olmalı, içinde güdeleyici unsurlar bulunmalıdır (Özkalp ve Kirel, 2013:531).

Örgütlerin amaçları olduğu kadar çalışanların da amaçları vardır. İnsan davranışlarının nedenlerini açıklamaya çalışan çeşitli teoriler, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmek için, üyelerinin amaçlarını dikkate almak zorunda olduklarını ortaya koymuştur. Bundan dolayı örgütler, kendi amaçlarına ulaşmak için, çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamak ve örgütsel amaçlar doğrultusunda onları motive etmek zorundadır (Tunçer,2013:5).

Yapılan bir çalışmada, ÇHK arttıkça işlerinden memnuniyetleri artacak ve buna bağlı olarak da işten ayrılma düşünceleri ortadan kalkacaktır. Bu sayede de daha çok motive olup işlerine dört elle sarılacaklardır (Kurt Uğur, 2010: 86)

Yüksek motivasyonun kaynağı, çalışanların işe yaptıkları katkının değerli olduğunu bilmeleri ve işlerini sevmeleridir. Böylece çalışanların performansı yükselmekte, örgütsel bağlılıkları artmakta ve işe devamsızlık oranları düşmektedir (Erdem ve Kaya, 2013:3).

2.2.2. Yönetime Katılma

Çalışanlar iş hayatlarında sadece çok ücret elde etmek istemezler. Çalışarak hem maddi hemde maddi olmayan kazançlar sağlamak isterler. İyi bir arkadaş çevresi, kendine değer katmak ve bu değerleri, tecrübeleri kullanmak maddi olmayan değerlere verilecek örneklerdir (Kayalar,1997:70).

Yönetime katılma tek tarafın katılımın dan ziyade hem çalışanların hemde yönetimin destek vermesiyle başarılacak ciddi bir süreçtir. “Ben bu işten anlamam büyükler iyisini bilir, bana verilen görevi yaparım” düşüncesi sahip olan bireyler, çaba göstermedikleri için hayatlarında gerekli motivasyona sahip olamazlar (Şahin,2011:32).

Çalışanların, gerek kendileriyle gerek işyeriyle alınacak kararlara katılmaları onları motive etmekte ve amaçlara ulaşmada daha fedakar davranmaya sevk etmektedir. Ters bir durum ise çalışanlarda olumsuz davranışların sergilenmesine neden olarak başarıyı düşürebilir (Düğer ve Akdemir,1994:13)

Kişinin iş yerindeki karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması stresin oluşumunu etkiler (Cam,2004:5). Kişiyi başarılı kılan şey işini sevmesi ve ona sınımsız sarılarak ondan doyum almasıdır. İşini seven çalışanlar tüm yeteneklerini kullanarak, kendisini daha da geliştirmesine, risk almasına, verilen görevleri yerine getirmesine ile bağlantılıdır (Aksungur,2009:40).

Çalışanın işle ilgili veya işletme ile ilgili bir ilişkileri etkileyen kararlara katılımlarını sağlamak, çalışanların kararlara saygısı ve sahip çıkması kaçınılmaz olacaktır.

Katılmanın temelinde yatan düşünce, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararı benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeğidir. Karara katılan iş görenler, sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak bileceklerinden kararın niteliği artmış olur (Aktürk, 2014: 35).

2.2.3. Sosyal Güvenlik

İnsanlar yaşamlarını hep aynı düzeyde idame ettiremeyecekleri için oluşacak tehlikelerle karşı karşıya kalabilirler. Karşılaşılan bu tehlikeler, çalışanların gelir ve kazançlarında eksilmeye, bazen de ek harcamalar gerektiren durumlar olabilir. Hastalık, sakatlık, işsizlik, evlenme, doğum, yaşlılık, yaralanma gibi. Kişiler böyle tehlikeli durumlar için kendilerini ve ailelerini koruma ihtiyacı duyarlar ve bunun için bir takım tedbirler alırlar. Bir takım tedbirlerin alınması da bu ihtiyacın doğmasına neden olmuştur denilebilir

Sosyal güvenlik ile amaçlanan gelecekte oluşabilecek zararları enaza indirerek, içinde bulunulan zaman içerisindeki işleri daha verimli yapmak, motivasyonu artırmak ve ÇHK artırmaktır (Kayalar, 1997: 73).

2.2.4. Fiziksel Çalışma Şartları

ÇHK'ni etkileyen en önemli faktörlerden bir tanesinde fiziksel çalışma şartlarıdır. İş görülen yerin ergonomik yapısı, iş görenlerin motivasyonu, yönetim anlayışı, yenilikçilik, teknoloji de ÇHK'yi etkilemektedir (Tavmergen, 2000: 47).

İnsan-çevre-makine uyumunun sağlanması yani çalışanın iş yaptığı ortama en uygun bir şekilde entegre edilmesi, fiziksel koşulların iyileştirilmesiyle çalışma hayatının kalitesi artırılarak, çalışanların işten ayrılma durumu veya niyeti ortadan kaldırılabılır.

Bir iş yerinde yeterli araç ve gereçlerin olmaması, aydınlatmanın ve havalandırma sisteminin yeterli olmaması, ısınmanın kötü olması iş gören üzerinde olumsuz sayılacak işten doyum almama ve etkinliği düşürme gibi bir takım sonuçlara neden olabilmektedir (Örücü ve Esenkal,3). Bu olumsuzlukları ortadan kaldırılarak fiziksel ortamların insanların çalışabileceği standartlarda dizyn etmek, insan-makine uyumunu sağlamak gerekmektedir (Kaymaz,2015)

2.2.5. Verimlilik

Verimlilik; mevcut kaynakların doğru bir şekilde kullanarak, en az girdi ile en çok çıktıyı kaliteli, faydalı bir şekilde sağlamaktır. Örgütler kıt olan kaynaklarını en etkin nasıl kullanılacağına yollarını bulması gerekmektedir (Özsever ve Diğerleri, 2009:45).

Kıt olan kaynaklarla, insanlığın ihtiyaçlarını karşılamak için üretilen mal ve hizmetlere seferber edilen maddi ve maddi olmayan tüm unsurların en etkin bir şekilde kullanılmasıdır. Verimlilik, özünde etkinlik ve amaca ulaşmada yeterli olan gibi faktörlerden meydana gelmekle birlikte içerisinde randıman, kalite, yenilik ve çalışma hayatının kalitesi gibi performans boyutlarını da kapsamaktadır (Pekel, 2001:68).

Çalışanların yetki ve sorumluluklarını arttırmak, özgür bir iş atmosferinde daha üretken ve verimli işler yapılmasını sağlayacaktır(Özdemir ve Muradova, 2008:151). Verimlilik ve ÇHK birbirinden ayrılmaz iki konudur. Bu bağlamda yönetimin amacı, yüksek verimlilik düzeyine sahip ve aynı zamanda çalışanların, ÇHK konusundaki beklentilerine cevap verebilen bir işletme oluşturmaktır. Çalışma hayatını kaliteli hale getirmek; iş ortamında huzurlu, güvenli, samimi çalışmayı sağlamak, verimliliğe en büyük etken olmaktadır (Demirci, 2001:59-60).

2.2.6. İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), firmanın ihtiyacı olan insan kaynaklarını(İK) bulma, seçme, yerleştirme, oryantasyon süreçlerinin yapılarak tedarik edilen personelden maksimum verimi almak için yapılan süreçlerin bütünüdür denilebilir. İKY fonksiyonunda diğer fonksiyonlar gibi (üretim, pazarlama ve finans) örgüt amaçlarına katkıda bulunur. Bu doğrultuda İKY'nin amacı örgütün başarıya insanlar ya da çalışanlar aracılığıyla ulaşmasını sağlamaktır.(Özgen ve Yalçın, 2011:5-10).

Bu tanımdan anlaşılacağı üzere İKY, örgütlerde çalışan bireylerle ve örgütlerdeki çalışma hayatı ile direkt ilişkilidir denilebilir.

İnsan kaynakları departmanının, ÇHK'yi etkileyen, çalışanların motivasyonu ve iş doyumunda doğrudan ve dolaylı etkisi vardır(Özgen ve Yalçın,2011:332). Örgüt yönetiminin temel görevlerinden birisi de; personelin ÇHK'yi iyileştirmektir. ÇHK'yi iyileştirme programları çalışanların görüşü alınarak ve uygulamalara dahil edilerek gerçekleştirilmelidir. ÇHK'yi geliştirme programlarının amacı çalışanlara gelecekleriyle ilgili vizyon vermek ve örgütün vizyonunu çalışanlarla birlikte belirlemektir. Bunun için ÇHK programları, örgüt içi iletişim imkanlarının iyileştirilmesi, örgüt içinde eğitim ve kendini geliştirme imkanları yeterli hale getirilmesi gerekebilir. İK departmanının çalışanlarla iletişimi, çalışanın motivasyonunu ardında iş doyumunu sağlamasına neden olacaktır (Çiçek,2005:81-90).

İnsan kaynakları yönetiminin amacı, geleceğin örgütü için geleceğin çalışanını yetiştirmek, motive etmek, öz yeteneklerini ortaya çıkararak bu yetenekleri örgütün yeteneklerine kazandırmak olduğu söylenebilir. Bu amaç doğrultusunda yetiştirilmiş çalışanlar örgütün verimliliğini artıracığı gibi karlılığını da artıracaktır (Akın ve Diğ., 2012:86).

ÇHK, çalışma koşullarının ve işletme yönetiminin kalitesine bağlı olup, işçinin tatmin olması, yüksek verimlilik için düşük işgücü devir oranı ve işe devamsızlık oranlarının düşüklüğü, iş kazası oranlarının azlığı, çalışanların örgüte karşı iyi duygular içinde olmaları İKY'nin temel hedefleri arasında olmalıdır.

İKY eğitim, kariyer gibi çalışanın motivasyonunu artıracak çalışmalarla ÇHK'yi artırabilir (Bilge, 2010: 100). Firmaların değişen bir çevrede faaliyetini sürdürmesi nedeniyle değişen koşullara uyum sağlaması gerekmekte ve bu uyumu sağlamanın en önemli araçlarından biride eğitimidir (Bingöl, 2006: 247).

Örgütler tarafından önceden planlanmış işin nasıl yapılacağı ile ilgili konuların iş görenlere aktarılması faaliyetlerini içerir uğraşların tümüdür (Özgen ve Yalçın, 2011: 142). Başka bir tanımda ise çalışanların işle ilgili bilgi dağarcıklarını genişleten düşüncelerinde, davranışlarında, tutumlarında ve alışkanlıklarında olumlu değişimler yaratmayı amaçlayan, bilgiyi, görgüyü ve yeteneği arttıran eğitsel faaliyetlerin tümüdür (Saruhan ve Yıldız, 2012: 306).

Ulusal ve uluslararası ticari rekabette başarının sırrı firmaların veya kurumların öz yetenekleridir. Yani farkındalıklarını ortaya koyabilme yeteneğine bağlıdır. Buda kaliteli ve eğitilmiş işgücüyle olabilir. Ancak eğitilmiş bireyler ÇHK'yi artırıcı girişimde bulunabilir ve ÇHK'yi geliştirebilir.

2.2.7. İş Tasarımı

İş tasarımı; verimlilik artışı amacıyla işlerin nitelik ve yapısını değiştirme sürecidir. İş tasarımı, iş ve insan unsurunu en uygun biçimde birleştirmeyi amaçlayan yönetsel bir uygulama olarak nitelendirmek mümkündür. Standartların belirlenmesini ve iş performansının ölçümünü ne adar doğru yapabilirsek, başarısızlığa neden olan sebepleri ve süreçteki yerlerini de o derecede net olarak belirlenebilir (Baysan, 2004: 33).

İş tasarımı, örgütsel, çevresel ve davranışsal faktörleri dikkate alarak hem örgüt verimliliğini ve hem de çalışanların iş doyumunu sağlamaktır (Özgen ve Yalçın, 2011:69). İşlerin en yüksek verimliliği sağlayacak şekilde tasarlanmasının amacı, bugünün farklı iş gücünün uyumunu sağlamak ve onu motive etmek amacıyla işleri motive edici duruma getirilebilir (Bingöl,2006:104).

Yukarıdaki ifadeler doğrultusunda, İş tasarımı çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltmek için işlerin ahenkli bir şekilde sıralanması ve çalışanlara yeteneklerini sergileyebilecekleri, inisiyatif kullanacakları, sorumluluk alacakları bir süreçtir denilebilir.

İşletmelerde önemli bir faktör olan çalışanın çalışma hayatı kalitesini etkileyen farklı değişkenler vardır. Bu değişkenlerden bir tanesi de , işin tasarımıdır. İşin en optimal düzeyde verimi artıracak bir düzende tasarlanması ÇHK düzeyini artırarak, çalışanların bağlılığını artırabilir (Borluk, 2014: 21).

2.2.8. Teşvik Programları

Teşvik etme, isteklendirme, yönlendirme, güdüleme(motivasyon) anlamına gelen bir kavramdır. Güdülemenin görevi, isteği artırarak ve çalışanı teşvik etmektir. Teşvik isteği

artırıcı olabileceği gibi tam terside olabilir. İsteği artırıcı teşvik bir konu hakkındaki olumlu düşünceleri artırır kaygıları azaltır örneğin bireye ücret ve takdir niteliğinde verilen ödüller (Karatepe, 2005: 119-212).

Ölçülebilen ve standartlaştırılabilen her türlü grup işinde bireysel performansa dayalı olarak ele alınan ücret sistemlerinin tümü grup performansına dayandırılabilir. Bu sistem etkili bir şekilde uygulanabilirse, güçlü ekipler oluşturulmasını ve ekip çalışmasını teşvik edebileceği gibi; grup içinde bir disiplin kurulmasını da sağlayabilir (Şahin, 2010: 155).

Shahbazi ve diğ.(2011:1555) çalışmasında çalışma hayatı kalitesi ile performans arasında pozitif ilişki olduğu ve yapılan regresyon analizinde ÇHK'ye özellikle boyutlarına etkisi olduğu ortaya konulmuştur.

Çalışma hayatı kalitesini geliştirme programları ile hem örgütün büyümesi hem de adil ödül sistemleri ile personeli daha fazla ve daha kaliteli üretim yapması sağlanabilir. ÇHK'yı iyileştirmeye ve yönelik çalışmalar sürekli güncel tutulmalı, geri bildirimlerle sonuçları takip edilmelidir (Çiçek,2005:74-84).

Aşağıdaki yönetim süreçleri ile çalışanlar teşvik edilebilir;

Çalışanları destekleyici bir yönetim anlayışı; yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel destek algılamalarının yüksek olması durumunda örgüte ve işe bağlılıklarının arttığı, ayrıca iş tatmini ve performanslarının da olumlu yönde etkilendiği görülmüştür (Tutar, 2007: 31-47). Tabassum (2012: 89) tarafından Bangladeş'teki 11 özel üniversitede toplam 72 akademik personel ile yapılan çalışmada çalışma hayatı kalitesi ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

İletişim kanallarının açık tutulması; Örgüt içi iletişim ve ilişkiler geliştirilerek becerilerin kullanılması, sorumluluk yüklenilmesi iş görenlerin güdülenmelerine olumlu katkılar sağlarken, işe devamsızlığın azaltılması ve işgücü devir oranının düşmesine de etki etmektedir. Bu durum ÇHK'nin genel düzeyini de olumlu etkilemektedir (Demir, 2009: 114).

Adil bir ücret ve ödül sistemi, adil ücretlendirme olanakları, çalışan memnuniyetini etkiliyor. Çalışan ve çalışmayan için farklı politikalar uygulayan diğer bir deyişle adil yöneticilerle çalışmak istiyor. Ödül sadece ücret ve prim olarak algılanmamalı. Çünkü 'Families and Work Institute' araştırması gösteriyor ki, ücret ve ek yararların iş tatminine etkisi yüzde 2, iş kalitesi ve işyeri desteğinin etkisi ise yüzde 70. Konuyla ilgili 63 kurumda üç yıl süreyle yapılan araştırmada, çalışanların katılımıyla oluşturulan kararlarla belirlenen ücret politikalarının da

motivasyonu yükselttiği, dahası toplu verilen kararların güçlü bir ödül duygusu oluşturduğu ortaya çıkıyor (Mengüç, 2015).

İş güvenliği ve kariyer planlaması yapılması, Çalışanlara en yüksek sağlıklı ortam sunmak , çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden onları korumak, iş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlamak, iş yerlerindeki riskleri tamamen ortadan kaldırmak ya da zararları en aza indirebilmek, oluşabilecek maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak, çalışma verimini artırmak(Millî Eğitim Bakanlığı,2011:9) şeklinde sıralanabilir. Kariyer Planlaması, örgütlerin gelecekte varlığını sürdürmeleri için gerekli beşeri sermayenin yetiştirilmesinde, çalışanın gelecekle ilgili kaygılarını enaza indirmede, bağlılıklarını artırmada kariyer planlaması gibi konularda önemli olduğu belirtilmiştir (Taşlıyan ve Diğerleri, 2011: 4).

Karar ve yönetim süreçlerine personelin katılımının sağlanması, Örgütte çalışanların karar alma sürecine aktif olarak katılımı motivasyonel bir etki gösterir ve böylece personel örgütü sahiplenerek daha fazla çalışma gereğini duyar (Yaylı, 2012: 4). Sofi ve diğ. (2012:9314), çalışma hayatı kalitesinin alt boyutları ve personelin katılımı(üniversite işlerine) arasında ki ilişki araştırılmıştır. ÇHK'nin ve alt boyutlarının personel katılımına olumlu yönde katkısı olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalar çalışan katılımı sayesinde örgütlerde, kârlılıkta iyileşme, rekabet gücünde artış, çalışan-işveren ilişkisinde iyileşme, çalışan motivasyonu ve performansında artış, çalışan değişim ve devamsızlık oranlarında azalma görüldüğünü ortaya koymuştur (Pakdil, 2004: 173).

Adil ve etkin bir performans değerlendirme sistemi, bu sistemle örgütün hedeflerinin işgörenlerin hedefleriyle bütünleşmesi, işgörenlerin bireysel olarak örgüte yaptıkları katkının ayırt edilmesi yönünde önemli yararlar sağlar (Helvacı, 2002: 3).

Çalışan kimseler, emeklerinin meyvelerini aldıkça ve bu yüzden ödüllendirildiklerinde mutlu olurlar. Daha az hata ile mükemmel iş çıkarmaya çalışan bireyler yönetim tarafından ödüllendirilmeli ve ödüllendirilecek işler netleştirilmelidir (Dengiz, 2000: 220).

2.2.9. Ergonomi

Ergonomi, çalışanın biyolojik ve psikolojik özellikleri göz önünde bulundurularak, insan-makine-çevre uyumunun doğal ve teknolojik yasalarını ortaya koyan disiplinler arası araştırma ve geliştirme topluluğudur (İncir ve Ertaş, 1983:10). Ergonomik çalışma düzeni olarak adlandırılan bu durum çalışanların yaşam kalitesine katkıda bulunarak moral ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyecektir (Soysal, 2009:33).

İşletmelerde işlerin yürütüldüğü farklı çalışma alanları bulunmaktadır. Bu çalışma alanlarının üretimde ve çalışan verimliliğini arttırarak, insan faktörünü korumak açısından ergonomik yapıya uygun düzenlenmelerin yapılıp, kullanılan aletler ve ekipmanların kişiye en rahat çalışma imkanını sunabilecek şekilde tasarlanması işin insancılaştırılarak verimliliğin ve çalışma yaşamı kalitesinin artırılması sürecidir (Aydemir,2008:76-77).

2.3 ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ İLE İLİŞKİLİ KONULAR

İşletmelerin başarıya ulaşabilmelerindeki faktörler çalışanların tatmini, motivasyonu, verimliliği, performansı, çalışma koşulları, eğitimi ve ücretleri gibi konulardır. Çalışma hayatı kalitesini oluşturan bütün bu unsurları güçlendirmek veya sorunları ortaya çıkarmak için bazı uygulamalar yapılmaktadır. Sistem yaklaşımında, sistemi oluşturan unsurlar bir birini etkilemekte dir. ÇHK' yi oluşturan faktörlerde sistem yaklaşımı gibi bir birini etkilemekte ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bundan dolayı ÇHK ile ilgili diğer örgütsel konularında ele alınması gerekmektedir. Bu kapsamda ÇHK ile ilişkili bazı konular aşağıda kısaca anlatılmıştır.

2.3.1.Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatı Kalitesinin Arttırılmasındaki İlişkisi

Esnek çalışmaya, ÇHK'ni etkileyen motivasyon faktörü açısından bakacak olursak, çalışma iş dışı zamanı istediği gibi geçime imkanı vermektedir. Normal çalışmada daha uzun süreli çalışma saati varken, esnek çalışma sistemlerinde daha kısa zaman çalışılmaktadır. Bu durum hak edilecek ücret, yan ödeme gibi getirileri düşürecek bu açıdan olumsuz gibi görünse de bu sistemde çalışmayı kabul eden öğrenciler, ev hanımları açısından ek gelir elde etmek için tercih edilir. Bu sistemde çalışma önceden kabul edildiği için olumsuz gibi görünen durumlar motivasyon üzerinde fazla etkisi beklenmez. Esnek çalışma sistemlerinde çalışma saatleri, çalışma şartları işgörenin durumuna göre şekilleneceği için, bu da motivasyon üzerinde olumlu etkiler gösterecektir (Kayalar, 1997: 89). Motivasyon üzerindeki olumlu etkiler ÇHK'nin artmasına neden olacaktır.

Özellikle esnek çalışma sistemlerini seçen çalışanlarda, iş memnuniyeti yüksek olması, stresin az olması ve aileleriyle daha çok vakit geçirme imkanı beklenen bir durum olduğundan bu sistemde ÇHK yükselebilir (Güvenli, 2006: 172).

İş yükü, iş ve özel yaşamı olumsuz etkilediği, ancak esnek çalışma uygulamalarının bu olumsuzlukları azalttığı söylenebilir (Turgut, 2011: 7).

Yüksel (2004:1) tarafından vardiyalı (atipik) çalışan hemşireler ile vardiyasız çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı kalitesini ayırt edici değişkenlerin belirlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırmada, çalışma ortamında bireysel gelişimin teşvik edilmesi, sahip olunan bilgi ve becerinin yapılan iş için yeterli ve uygun olması ile işin stres ve yükünün makul sayılabilecek düzeyde olması, değişkenlerinin söz konusu iki grup arasında ayırt edici değişkenler olduğu ve bu değişkenlerin vardiyalı ve vardiyasız çalışanların yani iki grup içinde çalışma hayatı kalitesi bakımından önemli değişkenler olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Çağdaş Yönetimin Çalışma Hayatının Kalitesi İle İlişkisi

Motive edilmemiş, çağdaş çalışma şartları olmayan bir örgütte bireylerden verim beklemek, performans beklemek oldukça zor bir durumdur Çağdaş yönetim anlayışında adil bir ücret ve performans değerlendirme sistemlerinin olması, çalışanları motive ederek, verimli çalışmalarını sağlayabilir (Çiçek,2005:2-62).

Çağdaş yönetim; sistem yaklaşımını, durumsallık yaklaşımını içerisinde barındıran, yönetime katılma, iletişim ve işbirliği, öğrenen örgüt gibi özelliklere sahip yani bilgiyi ortaya çıkaran, farklı stratejiler geliştirebilen, hem kurumunu hem kendini geliştirebilen ve personelin yüksek kapasitede üretim sağladığı bir yönetim şeklidir (Öğütçü, 2006:xix). Sayılan özellikler yukarıda da bahsedildiği gibi ÇHK'nin artırılması yöntemlerinde bulunması gereken özelliklerdendir. Çağdaş yönetimle yönetilen örgütlerde ÇHK yüksek çıkması muhtemel olabilmektedir.

2.3.3. Motivasyonun Çalışma Hayatı Kalitesi İle İlişkisi

Motivasyon bölüm ikide kavramsal olarak anlatılmış olup bu bölümde ise ampirik çalışmalara yer verilmiştir. Motivasyon, fonksiyonları itibariyle aslında hayatın her alanında vardır. Yapılan araştırmalarda bireylerin motivasyonunu sosyal, biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar belirlemektedir. Motivasyon araçlarını etkin kullanılması ve motive edilmiş İşgörenlerin organizasyona ve örgüt kültürüne bağlılığını artması, üretim hatalarının ve işe devamsızlığın azalması, çalışma kalitesinin artması muhtemel olumlu etkilerdendir (Şenol, 2010:10-71)

. İşletmelerdeki yöneticiler ise amaçlanan hedefler doğrultusunda işgörenleri motive edecek, onları harekete geçirecek motivasyon teorilerini dinamik bir şekilde kullanarak örgüt amaçlarına uygun olarak davranmaya ve gayret göstermeye özendirilebilir (Çelik, 1997, 20)

Aba (2009: 12)'nin yaptığı çalışma da, Uşak ilinde sağlık sektöründe çalışan 458 personelin ÇHK ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi, iş yaşam kaliteleri ve motivasyonları arasındaki ilişkilerin ortaya konması ve iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmış olup, sonuç olarak, çalışanların iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesinde, yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri ücret ve diğer ekonomik kazançların ön plana çıktığı, şundaki iş yerlerinde çalışmaktan ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ve motivasyon faktörleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Başka bir çalışmada Kılıç ve Keklik (2012:12) tarafından sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastane çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesinin motivasyon üzerindeki etkisi incelenmiş sonuç olarak ÇHK ile motivasyonu arttıran faktörler arasında yüksek derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ÇHK ve motivasyon birbirinden ayrı düşünülmemesi gereken iki kavramdır. Çalışma süreleri yoğun olan çalışanlar kendi yaşam kalitelerini arttıramadıkları gibi bu durum ÇHK'yi de olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

2.3.4. Çalışma Hayatı Kalitesi ile Diğer İlişkilendirilen Konular

Toplumun refah düzeyini ve yaşam standardını yükseltici faaliyetlere gönüllü olarak katılımda bulunan (Erol ve diğ., 2010:60) sosyal sorumluluk sahibi örgütler, sosyal sorumluluk standartlarındaki temel amaçlardan birinin hesap verebilirlik olduğunu unutmamalıdır. Burada da şeffaflık bulunmaktadır. Diğer taraftan çalışma hayatı kalitesinin en önemli boyutlarından biri de çalışanların düşüncelerini ve görüşleri rahatlıkla ifade edebilmesidir. Türkiye'de faaliyet gösteren SA 8000 sosyal sorumluluk standardı belgeli iki firmada gerçekleştirilen bir çalışmada SA 8000 standardının en önemli değişkenlerinden biri olan ücret, sağlık ve güvenlik değişkenlerinin çalışma hayatı kalitesinin de bağımlı değişkenini de en iyi açıklayan faktörler oldukları görülmüş ve sosyal sorumluluğa etki eden faktörlerin iyileştirilmesinin aynı zamanda çalışma yaşamı kalitesini de iyileştireceği sonucuna varılmıştır (Tütüncü 2008:1)

Örgütsel bağlılık genel olarak çalışanlar tarafından örgütün amaçlarının kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanç gösterme, örgütün lehine olacak şekilde önemli bir çaba harcama

istekliliği ve örgüt üyeliğini devam ettirme kararlılığı olarak tanımlanmaktadır (Çubukçu ve Tarakçıoğlu, 2010: 4). ÇHK ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. ÇHK yüksek olan bireylerin örgüte bağlılık düzeyleri yüksektir ayrıca başka bir kurumda çalışma veya yeni iş arama uğraşları olmamaktadır (Eren, 2013: 2). Erdem (2008:511-536) tarafından kamu ve özel liselerde görev yapan öğretmenlerin çalışma hayatı kalitesi, okullarına bağlılığı ÇHK'nin örgütsel bağlılığı yordama derecesi incelenmiştir ÇHK algularıyla örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sosyal bütünleşme, demokratik ortam, uygun ve adil ücret, işgören kapasitesinin geliştirilmesi boyutlarında ÇHK'lerini özel liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha düşük buldukları sonucu görülmüştür.

Taşdemir Afşar (2011: 1) tarafından yapılan çalışmada çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif) üzerindeki etkisi üzerine yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılığının (duygusal, devam ve normatif) üç farklı alt boyutu üzerinde en yüksek etkiyi çalışma hayatı kalitesinin gösterdiği ortaya konulmuştur. Benzer bir sonuçta Kaya (2012:iv) tarafında yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık boyutları ile çalışma hayatı kalitesini etkileyen faktörler arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Farklı bir araştırmada ise ÇHK ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine Ankara'da bir holdinge bağlı faaliyet gösteren biri yiyecek-içecek işletmesi, diğeri ise beş yıldızlı bir otel işletmesi olan iki hizmet işletmesinde yapılan bir araştırma sonucunda, örgütteki çalışma koşullarının işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artırmadığı tespit edilmiştir (Karatepe ve Halıcı, 1998: 152).

İş doyumunu, iş yaşamından aldığı hazzı, olumlu düşünceleri nasıl algıladığı ile ilgilidir. İş doyumunu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Keser, b2006: 5). İş doyumunu ile ÇHK'nin ilişkisine ve yapılan çalışmalara baktığımızda, Kurt Uğur (2010:86-88) un yaptığı çalışma ile çağrı merkezi çalışanlarının çalışma hayatı kalitesi ile iş doyumunu ve işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişki incelenmiştir ve çalışanların, çalışma hayatı kalitesi arttıkça işlerinden memnuniyetleri artacak ve buna bağlı olarak da işten ayrılma düşünceleri ortadan kalkacaktır. Bu sayede de daha çok motive olup işlerine dört elle sarılacak ve iş doyumları artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Uzunkaya (2010, 1-68) tarafından, çalışan hemşirelerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin iş yaşam kaliteleriyle ilişkisini ortaya koyan bir çalışma da ise "İş Yaşam Kalitesi" ile "Tükenmişlik Envanteri" arasında negatif yönlü zayıf ilişki olduğunu, "İş Yaşam Kalitesi" ile "İş Doyum Ölçeği" arasında pozitif yönlü orta derecede ilişki çıkmıştır.

Sezici (2014:235-242) yapılan, İstanbul'da kargo sektöründe faaliyet gösteren özel işletmelerde çalışanlar üzerinde yapılan çalışma sonucunda çalışma hayatı kalitesi ile işyerinde sapkın davranışlar arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiş, benzer bir durum ÇHK ile işten ayrılma eğilimi arasında da tespit edilmiş. Çalışmada üretim sapması boyutu ile iş tasarımı ve ergonomi değişkenleri arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır.

Koonmee ve Virakul (2007:1) tarafından Tayland'daki 514 şirketin insan kaynakları ve pazarlama yöneticilerine mail yoluyla yapılan çalışmada, kurumsal etik, çalışma hayatı kalitesi ve işle ilgili çıktılar arasında olumlu yönde ilişki olduğu; çalışma hayatı kalitesinin örgütsel bağlılığın en önemli belirleyicisi olduğu, her iki örneklem grubu için de çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıktaki değişimin büyük bir kısmını açıkladığı ortaya konmuştur. Çalışmaya katılan erkeklerin kadınlara göre, yaşlı çalışanların çalışma hayatı kalite düzeylerinin genç çalışanlara göre daha yüksek çalışma hayatı kalite düzeyine sahip olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

2.3.5. Çalışma Hayatı Kalitesi ve İş Yüğü

İnsan, duyuşsal, fiziksel ve zihinsel sınırları olan bir varlıktır. İnsanın yetenekleri ile bir iş için kendisinden beklenenlerin karşılaştırılması ortaya uyum sonucunu çıkarır. Çalışanın işe göre seçimi, işin çalışana göre uyumu gündeme gelmektedir (Ordukaya, 2011:42).

İş yüğü kavramı, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısıdır (Keser, b2006: 6). İş yüğü, belirli bir zamanda, belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı, aşırı iş yüğü ise yapılan iş veya görevin, ağır veya fazla olması" şeklinde tanımlanabilir (Demir, 2009: 95).

Yapılan iş veya görevin, ağır veya fazla olması, büyük ölçüde izafi (görelilik karşılaştırmalı) ve öznel (sübjektif) bir durumdur. Örgütte yapılacak işlerin belirlenmesi sırasında, bireyin yapabileceği ölçüde en uygun iş birimleri oluşturulmaya çalışılır. Çalışanların yerine getirmeye çalıştıkları iş yüğü, en uygun (optimal) ve ideal ölçülerin üzerinde olsa, o zaman bu durumu; aşırı iş yüğü şeklinde ifade etmek mümkündür (Cam, 2004:3).

İş yüğü' nü fiziksel, zihinsel, çevresel, vücut duruşuna bağlı konumsal iş yüğü olarak ifade edilebilir (Dağdeviren ve diğ., 2005:520);

Fiziksel iş yüğü, fiziksel aktivite gerektiren işlerde malzeme yönetiminin manuel kısmıdır.

Zihinsel iş yükleri, hesaplama, karar verme, iletişim kurma, hatırlama, araştırma, arama gibi zihinsel ve algısal aktivitelerin oluşturduğu iş yüküdür.

Çevresel iş yükleri, çalışma çevresinden kaynaklanan iş yükleridir. Uygun olmayan sıcaklık, aydınlatma, gürültü, titreşim ve toz ve gaz gibi bazı zararlı maddelerin etkileri çalışma çevresinin getirdiği iş yükleri olarak sıralanabilir.

Vücut duruşlarına bağlı konumsal iş yükleri, ters vücut hareketleri ve elverişsiz konumun yol açtığı iş yükleridir.

İş yükü hem örgütlerin hem de çalışanların enerjilerini verimli bir şekilde kullanmaları açısından üzerinde durulması gereken önemli bir husus olduğu belirtilebilir. Örgütler personel tedariklerini yaparken daha önce yapılmış olan “iş tanımları” üzerinden gidilerek uygun iş görenlerin seçilmesine dikkat edilebilir.

Dayanma gücü ve kapasitelerinin üzerindeki aşırı iş yükü nedeniyle yüksek stres ve tükenmişlik yaşayan çalışanların iş ortamında mutlu olamayacakları, işlerinden zevk alamayacakları ve dolayısıyla performanslarında düşüş olabileceği, fırsat ortaya çıktığında işlerinden ayrılmayı isteyebilecekleri düşünülmektedir (Çelik ve Çıra, 2013: 13).

İş yükü, çalışma hayatının kalitesini etkileyen belirleyicilerdendir (Uğur,2005:14). Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici bulması, iş doyumunu açısından önemli kriterlerdir. Bu durum bireyin yaşamdan keyif almasını, yaşamında mutlu olmasını sağlamaktadır (Keser,b2006:6). Dolayısıyla işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve çalışma hayatının kalitesinden doyum aldıklarını söylenebilir. İş yükünün yarattığı stres ve tükenme eğilimlerinin, bireyin motivasyon ve iş tat-mininde düşüşe yol açacağı ve sonunda çalışma hayatı kalitesini düşüreceği tahmin edilebilir bir sonuçtur.

Taşdemir Afşar (2011:61) tarafından akademisyenler de yapılan çalışmanın sonucunda “fazla sorumluluk, fazla iş yükü” durumunun akademik çalışma hayat kalitesini etkileyen en önemli durum olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenler akademik düzeyde istenen kalite için gerekli olan faaliyet ve aktiviteleri yapmak için yeterli zamanları olmadığını ifade ederler ki bu da iş yükü ile alakalı bir durum olduğu belirtilmiştir. Yine Keser (a2006:115) yaptığı çalışmada “Örgütte iş yükü düzeyi yükseldikçe, iş doyumunu düzeyi düşecektir sonucuna ulaşmıştır.

Sirgy ve diğerleri (2001) ile Sirgy ve diğerleri (2008), yaptıkları çalışmada aşırı iş yükü ile fazla mesainin duygusal sıkıntıya neden olduğunu bu nedenle de çalışanın çalışma hayatı kalitesini düşürdüğünü ortaya koymuşlardır (aktaran Taşdemir Afşar, 2011: 117).

Ünalın ve diğ.(2006:12) Erciyes Üniversitesi Hastanesinde sekreterler ile yapılan çalışmada, sekreterlerin İş yükü arttıkça işten ayrılma eğiliminin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Cook ve Salvendy (1999:15-21) tarafından yapılan çalışmada zihinsel iş yükü'nün, iş doyumuna katkısı olduğu ve zihinsel iş yükü seviyesi'nin iş doyumunu ile önemli ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Cordes and Dougherty (1993: 621-622) nin yaptığı çalışmada ise tükenmişliğe sebep olan nedenlerden biri de iş yükü olduğu belirtilmiştir.

Crouter ve diğ. (2001:404) yapmış olduğu çalışmada uzun çalışma saatleri ve iş yükünün aile yaşamını nasıl etkilediği ile ilgili çalışmada, iş yükü ve çok çalışma sonucu eş ile az vakit geçirildiğini ancak eşiyile ilişkisini etkilemediğini ortaya koymuştur.

Houkues ve diğ.(2003: 427)'nin banka çalışanları ve öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada 1. hipotez: zorlayıcı iş özelliklerinin, iş motivasyonu'nu etkilediği varsayılmaktadır. 2 hipotez de ise tükenmişliği etkileyen öncelikler ; yüksek iş yükü, sosyal beklentiler dir 3 hipotez işten ayrılma niyeti kariyer beklentileri ile tahmin edilmektedir. Araştırmanın sonucunda hipotez 1 hem banka çalışanları hemde öğretmenler için geçerli olduğu, 2. hipotezin sadece banka çalışanları için geçerli olduğu, 3. hipotezin ret edildiği sonucu çıkmıştır.

Çelik ve Çıra (2013: 13) tarafından üretim, finans, akademik gibi değişik meslek gruplarında çalışan toplam 203 çalışan üzerinde yapılan araştırma sonucunda; örgütsel vatandaşlık ile aşırı iş yükü arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Yukarıdaki tanımlardan ve yapılan çalışmalardan hareketle iş yükü arttıkça algılanan ÇHK düzeyinin azaldığı, çalışanlarda performansı düşürdüğü, akademisyenlerin ÇHK'sini düşürdüğü, tükenmişliğe sebep olduğu söylenebilir.

3. BÖLÜM: İŞ YÜKÜNÜN ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİNE ETKİSİ GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin ÇHK'sini ölçmek, ÇHK'yi etkileyen faktörleri tespit etmek, demografik faktörlerin ÇHK'yle ilişkisini ve iş yükü ile ÇHK'nin ilişkisini ortaya koymaktır. Geleceğe ışık tutan, yön veren, bilimsel bilgi üreten, uzman beyinler yetiştiren akademisyenlerin toplum üzerindeki emeği büyüktür. Çalışmanın sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda Üniversitemizde çalışan akademisyenlerin ÇHK artırılması, daha güzel çalışma ortamlarının sağlanması, kuruma bağlılığın ve yapılan işten tatminin artırılması için tedbirlerin alınması ve iş yükü faktörünün verimlilikleri üzerindeki etkilerine bakılarak, çözüm önerilerini bulmak ve yeni stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca konuyla ilgili literatüre katkı sağlamakta amaçlardan bir tanesidir.

3.2. Araştırmanın Önemi

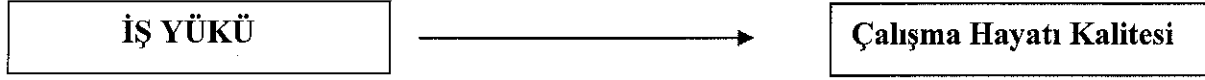
Çalışma hayatı kalitesinin neden önemli olduğu konusu, yapılan çalışmalarda çalışma hayatı kalitesinin artmasının, çalışanın performans ve verimini arttırmasına neden olduğunu göstermiştir. Örgütlerde çalışma hayatı kalitesi ile ilgili olarak; bir kamu kuruluşundaki akademisyenlerin çalışma hayatı kaliteleri tespit edilerek çalışma hayatı kalitesinin geliştirilmesi üzerine yapılan bu araştırmada, özellikle üniversitelerde temel çıktı unsuru olan akademisyenlerin iş yükü ve çalışma hayatı kalitesi değerlendirilerek, ÇHK'nin geliştirilmesine yönelik veriler ve faktörler değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçlarının üniversitelerde çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi ve ÇHK'yi etkileyen farklılıkları incelemek akademisyenlerin çalışma hayatı kalitelerinin geliştirilmesi konusunda yeni stratejilerin ve politikaların geliştirilmesine katkı sağlayabilir. İş yükü ile ÇHK arasındaki ilişkiyi inceleyen yerelde literatür azdır. Bu açıklığa yapacağı katkısı açısından önemlidir.

3.3. Araştırmanın Modeli

Araştırmada Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik yerleşkesinde akademisyenlerin iş yükü ile, çalışma hayatı kalitesi ilişkisini incelenmek amaçlanmaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 2'de, görülmektedir.

2.3.5. de detaylı açıklandığı üzere, özellikle yabancı literatürde ÇHK'yı etkileyen unsurlardan biriside iş yükü olduğu vurgulanmıştır. Bu çalışmanın modelinde iş yükünün ÇHK'yı etkilediği şekilde kurgulanmıştır.

Şekil 2 Araştırmanın Modeli



3.4. Araştırmanın Tasarımı Ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın ana kütlesi Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik kampüsündeki 6 fakülte ve 5 meslek yüksekokulundaki akademisyenlerdir. Kampüsteki 646 akademisyene anket dağıtılmış, 355 anketten geri dönüş sağlanmış, 14 ü geçersiz sayılmış, 341' i analize tabi tutulmuştur.

Ölçek 5'li likert tipi derecelendirme anket yöntemi kullanılarak hazırlanmıştır. Derecelendirmeler "Kesinlikle Katılmıyorum"(1), "Katılmıyorum"(2), " Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum"(3), "Katılıyorum"(4), "Kesinlikle Katılıyorum"(5) şeklinde sınıflandırılmıştır. Ankette toplam 39 ifade yer almaktadır. Sirgy vd. (2001) tarafından geliştirilen ve Taşdemir Afşar (2011) tarafından Türkçe'ye çevrilen çalışma hayatı kalitesi ölçeği 1-16. maddeler arasında yer almaktadır Peterson vd (1995) tarafından geliştirilen ve Derya (2008) tarafından Türkçe'ye çevrilen İşyükü ölçeği ise Ankette 17-27 maddeler arasında yer almaktadır. Tablo 3'te ve 4'te (*) ile belirtilmiş sorular, ters ifadeli sorular olup anket girişi yapılırken ters kodlanmıştır.

Ankette 28-39. maddeler arasındaki ifadeler demografik özelliklerle ilgili sorular yer almaktadır. Çalışmanın bu kısmında cinsiyet,yaş, unvan, lisans üstü eğitim nerede yaptığı, idari görevin olup olmadığı, fakültesi, meslekteki ve kurumdaki hizmet yılı, zorunlu hizmeti, medeni durumu ve haftalık ders saati sorulmuştur. Anketler 2014 yılı Haziran ayında kurumdan izin alındıktan sonra araştırmacı tarafından yapılarak tamamlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın hipotezi şöyledir:

Hipotez 1: İş yükü çalışma hayatı kalitesini etkilemektedir.

3.6. Verilerin Analizi

Veriler IBM SPSS v.20.0 programında analiz edilmiştir. İş yükü ve ÇHK ölçeklerinin güvenilir olup olmadığına bakmak için güvenilirlik analizi, ikili değişkenler arasındaki farklılık için *t* testi, üçlü ve daha fazla değişkenler arasındaki farklılık için one-way ANOVA

(tek yönlü varyans analizi), iş yükü 'nün ÇHK ile ilişkisini analiz için regresyon analizi yapılarak çalışmanın sonuçlarına ulaşılmıştır.

3.7. Araştırmanın Kısıtı

Uygulama Tokat ilinde ve sadece Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Taşlıçiftlik kampüsündeki fakülte ve yüksek okullarda çalışan akademisyenlere uygulanmıştır, kampus dışındaki fakülte ve yüksek okullara uygulanmamıştır. Ayrıca idari personelde çalışmanın dışında tutulmuştur.

3.8. Bulgular

Bu bölümde verilerin istatistiksel sonuçları ve bulguları, bulgulara ilişkin tablo ve açıklamalar yer almaktadır.

3.8.1. Çalışma Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 2. de anket uygulanan öğretim elemanlarının cinsiyet, medeni durum, zorunlu hizmet, idari görev, yaş, unvan, fakülte, ders saati, mesleki yıl ve üniversitedeki yıl gibi değişkenler ait sonuçlar, frekans dağılımları ve yüzde oranları ile ortaya konmuştur.

Tablo 2: Çalışanların Demografik Özelliklerine Ait Dağılımlar

		Frekans	%
Cinsiyet	Erkek	252	74
	Kadın	86	25
	Boş	3	1
Medeni Durum	Evli	253	74
	Bekar	86	25
	Boş	2	1
Zorunlu Hizmet	Evet	39	11,5
	Hayır	293	86
	Boş	9	2,5
İdari Görev	Evet	94	27,5
	Hayır	243	71
	Boş	4	1,5
Yaş	22-30	70	20,5
	31-40	140	41,2
	41-50	107	31,5
	51 ve Üstü	23	6,7
	Boş	1	0,1
Unvan	Araştırma Görevlisi	79	24,6
	Uzman	9	2,6
	Okutman	18	5,3

	Öğretim Görevlisi	63	18,5
	Yrd.Doçent Doktor	100	30
	Doçent Doktor	19	5,6
	Profesör Doktor	39	11,5
	Boş	14	1,9
Fakülte	Eğitim	45	13,2
	Fen Edebiyat	71	20,8
	Ziraat	51	15
	Mühendislik	42	12,3
	İlahiyat	21	6,2
	Tokat MYO	35	10,3
	Tokat Sağlık YO	14	4,1
	BESYO	10	2,9
	İİBF	36	10,5
	Konservatuvar	11	3,2
	Yabancı Diller	5	1,5
	Boş	Yok	
	Ders saati	0 saat / hafta	80
1-10 saat/ hafta		28	8,2
11-20-saat/ hafta		54	15,8
21-30 saat/ hafta		125	36,7
30 ve Üzeri/ hafta		54	15,8
Boş		Yok	
Meslekteki Yılı	0-5 yıl	106	31,1
	6-10 yıl	57	16,8
	11-15 yıl	50	14,7
	16-20 yıl	52	15,3
	21-25 yıl	50	14,7
	26 ve Üstü yıl	24	7,1

	Boş	2	0,3
Üniversitedeki Görev Yılı	0-5 yıl	149	43,7
	6-10 yıl	65	19,1
	11-15 yıl	40	11,8
	16-20 yıl	40	11,7
	21 ve Üstü yıl	42	12,4
	Boş	5	1,3

Tablo 2. deki veriler neticesinde, çalışmaya dahil olan öğretim elemanlarının % 74,6'sı erkeklerden, % 25,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 41'i, 31-40 grubu yaş aralığındadır. Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının % 74,6' sının evli olduğu ve %47,7'sini Yardımcı Doçent Doktor ve üzeri kadrolarda olduğu anlaşılmaktadır. Üniversitedeki görev yılına baktığımızda % 44,3'ünün 0-5 yıl kategorisinde yer aldığı, bu durumun ise katılımcıların yarıya yakınının üniversitede bulunma süresi 5 yılın altında olduğu sonucunu vermektedir. Katılımcıların % 36,7 sinin haftalık ders saatinin 21- 30 saat olduğu, %27,9' nun idari görevi olduğu anlaşılmaktadır.

3.8.2. Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Bulgular

Tablo 3'te Çalışma hayatı kalitesine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 3: Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Bulgular

	Ortalama	Standart Sapma
Kendimi işyerimde fiziksel olarak güvende hissedirim.	4,169	,8178
İşim bana sağlık güvencesi sağlar.	4,346	,7137
Sağlıklı ve zinde kalmak için elimden geleni yaparım.	3,841	,8882
Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunuz.	2,399	1,2671
Bu işyerindeki işimin yaşam boyunca garanti altında olduğunu düşünüyorum.	3,032	1,1825
İşim ailem için iyi olanaklar sunar.	3,050	1,0105
İşyerimde iyi arkadaşlarım var.	4,115	,8004
İşim dışında yaşamdaki diğer şeylere ayıracak yeterli zamanı bulabiliyorum.	3,015	1,1005
Bu iş yerindeki işimde takdir edildiğimi düşünüyorum.	3,159	1,1308
Bu işyerindeki insanlar ve/veya meslektaşlarım beni alanında profesyonel ve uzman biri olarak algılayıp saygı gösterirler.	3,622	,8866
İşimin bütün potansiyelimi gerçekleştirmeme olanak sağladığını düşünürüm.	3,038	1,0270
Kendi iş kolumda bir uzman olarak potansiyelimi gerçekleştirmekte olduğumu düşünüyorum.	3,396	1,0434
Sürekli olarak işimi daha iyi yapmama yardımcı olacak yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum.	3,947	,8002

İşim mesleki becerilerimi güçlendirmeme olanak sağlar.	3,789	,8345
İşimin yaratıcılık içeren birçok yönü var.	3,920	,8785
İşim, iş dışında da yaratıcılığımı geliştirmeme yardımcı olur.	3,500	1,0542
İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde.*	2,201	1,0254
İş yüküm oldukça ağır.*	3,000	1,1253
İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor.*	3,812	1,1104
Genel Ortalama	3,49	0,53

Tablo 3. incelendiğinde çalışma hayatı kalitesinin ortalama değeri (3,49) düzeyindedir. “Sürekli olarak işimi daha iyi yapmama yardımcı olacak yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum” ifadesi en yüksek düzeyde iken, (2,20) ortalama ile “İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde”en düşük değeri almıştır.

3.8.3. İş Yüküne Ait Bulgular

Tablo 4’te iş yüküne ait bulgular yer almaktadır.

Tablo 4: İş Yüküne Yönelik Bulgular

	Ortalama	Standart Sapma
İş yüküm beni aşiyor.	2,683	1,0690
İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor.	3,646	1,0708
Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	3,396	1,1515
İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.*	2,938	1,0568
Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.	1,835	,8154
İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	1,997	,9188
İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	3,518	1,1195
Su anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	3,522	1,1102
Genel Ortalama	2,95	0,65

Tablo 4. incelendiğinde iş yükü ortalama değeri (2,95) düzeyindedir. (3,64) ortalama ile “İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor ” ifadesi en yüksek düzeyde iken, (1,835) ortalama ile “Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde” en düşük değeri almıştır.

3.8.4. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirliliği

Çalışmada kullanılan ölçek daha önceki çalışmalarda kullanılmış ve güvenirliliği, test edilmiştir. Ölçeğin güvenirliliğinin test edilmesinde “Cronbach’s Alfa” katsayı kullanılmıştır.

Alfa değerinin 0 ile 1 arasında olması analiz sonucunun güvenilir olması için alfa katsayısının en az 0,7 olması beklenir (Altunışık vd., 2010:124).

Uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda çalışma hayatı kalitesine ait ölçeğe ilişkin değerler Tablo 5’ te, iş yüküne ilişkin değerler Tablo 6’da verilmiştir

Tablo 5: Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa Katsayısı
Çalışma Hayatı Kalitesi	20	0,837

Güvenirlik analizi sonucunda Cronbach’sAlpha(içsel tutarlılık katsayısı) katsayısı 0,837 çıkmıştır. İçsel tutarlılık katsayısı oranının yüksek olması nedeniyle, ölçeğin istenilen güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 6: İş Yüğü Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

	Madde Sayısı	Cronbach’s Alfa Katsayısı
İş Yüğü	9	0,850

Aynı şekilde iş yüğü için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’sAlpha katsayısı 0,850 çıkmıştır. Cronbach’sAlpha katsayısı oranının yüksek olması nedeniyle, ölçeğin istenilen güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmektedir.

3.8.5. Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Bu bölümde akademisyenlerin, temel değişken olan çalışma hayatı kalitesi, cinsiyete göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğine *t* testi ile bakılmıştır.

Tablo 7: Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss.	<i>t</i>	P
ÇHK	Erkek	252	3,5169	0,541	1,187	0,915
	Kadın	86	3,4379	0,504		

Tablo 7 incelendiğinde erkek ve kadın akademisyenlerin çalışma hayatı kalitelerinin arasında fark olup olmadığı *t*-testi sonucunda, bağımlı değişken olan çalışma hayatı kalitesi $p < 0,05$ düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu durum çalışma hayatı kalitesi açısından erkek ve kadın arasında anlamlı fark olmadığını göstermektedir. Farklı bir çalışmada erkeklerin çalışma hayatı kalite düzeyi kadınlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır (Taşdemir Afşar, 2011: 229). Tabassum ve diğ.(2011:266) nin yaptığı çalışmada ise özel

ticari bankalarda çalışan bayan ve erkeklerin çalışma hayatı kalitelerine bakılmış, bayanların ÇHK'si erkeklerinkinden yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.8.6. Akademisyenlerin İdari Görev Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Akademisyenlerin idari görev durumuna göre çalışma hayatı kalitesi anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla *t*- testi Tablo 8' de gösterilmiştir.

Tablo 8: Akademisyenlerin İdari Görev Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Değişken	İdari Görev	N	Ortalama	Ss.	<i>t</i>	P
ÇHK	Evet	94	3,6120	0,538	5,523	0,012
	Hayır	243	3,4495	0,527		

Tablo 8 incelendiğinde idari görev olup olmaması açısından, akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi arasında fark olup olmadığı *t*-testi sonucunda, değişkenimiz olan çalışma hayatı kalitesi $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İdari görev, akademisyenlerin, çalışma hayatı kalitesi düzeylerini artırdığı söylenebilir. Aslında idari görev iş yükü olarak algılansa da, idari görevi olan akademisyenler tarafından prestij boyutu, çalışma hayatı kalitesini düzeyini artırmaktadır denilebilir.

3.8.7. Zorunlu Hizmet Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Bu bölümde zorunlu hizmet durumuna göre çalışma hayatı kalitesi anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla *t*- testi Tablo 9' de gösterilmiştir.

Tablo 9: Zorunlu Hizmet Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Değişken	Zorunlu Hizmet	N	Ortalama	Ss.	<i>t</i>	P
ÇHK	Evet	39	3,4562	0,515	-0,359	0,717
	Hayır	293	3,4884	0,525		

Tablo 9 incelendiğinde akademisyenlerin üniversitedeki zorunlu hizmetlerinin olup olmaması açısından, akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi arasında fark olup olmadığı *t*-testi sonucunda, değişken olan çalışma hayatı kalitesi $p < 0,05$ düzeyinde anlamsız bulunmuştur. Bu durum akademisyenleri kurumlara bağlayıcı veya kuruma zorla hizmet etme

anlamında baskı oluşturan bir faktör olarak algılansa da, çalışma hayatı kalitesi açısından akademisyenlerin üniversitede zorunlu hizmetlerinin olup olmaması açısından anlamlı fark olmadığını göstermektedir.

3.8.8. Medeni Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Akademisyenlerin medeni durumuna göre çalışma hayatı kalitesi anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla *t*- testi Tablo 10' da gösterilmiştir.

Tablo 10: Medeni Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Ss.	<i>t</i>	P
ÇHK	Evli	253	3,5390	0,523	1,187	0,009
	Bekar	86	3,3613	0,538		

Tablo 10 baktığımızda, akademisyenlerin evli ve bekar olmaları açısından, akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi arasında fark olup olmadığı *t*-testi sonucunda, değişkenimiz olan çalışma hayatı kalitesi $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Çalışma hayatı kalitesi açısından evli olan akademisyenlerin, evli olamayanlara göre çalışma hayatı kalite düzeyleri daha yüksektir. Evli olan akademisyenlerin daha düzenli bir aile ve iş dışı yaşamlarının olması, ÇHK'yi olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

3.8.9. Yaş Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Gaziosmanpaşa Üniversitesindeki yapılan çalışmada, akademisyenlerin yaş durumuna göre çalışma hayatı kalitesinin anlamlı fark gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan anova(tek yönlü varyans) analizi sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Yaş Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi- Anova

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	3,124	3	1,041	3,767	,011
Gruplar İçinde	92,878	336	,276		
Toplam	96,002	339			

Tablo 12: Yaş Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-LSD

(I) yaş	(J) yaş	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
	31-40	-,21052*	,07696	,007
22-30	41-50	-,22508*	,08082	,006
	51 üstü	-,32866*	,12636	,010

	22-30	,21052*	,07696	,007
31-40	41-50	-,01456	,06751	,829
	51 üstü	-,11815	,11829	,319
	22-30	,22508*	,08082	,006
41-50	31-40	,01456	,06751	,829
	51 üstü	-,10359	,12084	,392
	22-30	,32866*	,12636	,010
51 üstü	31-40	,11815	,11829	,319
	41-50	,10359	,12084	,392

Tablo 12 yaş gruplarına göre çalışma hayatı kalitesi tek yönlü varyans analizi sonucuna göre incelendiğinde, 22-30 yaş grubunun çalışma hayatı kalitesi, kendinden üstteki diğer yaş gruplarına göre negatif yönde anlamlı olduğu yani düşük olduğu anlaşılmaktadır. Tam tersi durum ise şöyledir. Her yaş grubu kendinden aşağıdaki gruplara veya gruba göre pozitif yönde anlamlı yani çalışma hayatı kalitesi yüksek, kendinden yukarıdaki yaş gruplarına göre negatif yönde çalışma hayatı kalitesi düşüktür. Bu durum akademisyenlerin her yaş grubundaki deneyim ve meslekteki tecrübenin bir önceki yaş grubundaki durumlarına göre iyileşme olduğu ve bununda çalışma hayatı kalitesini iyileştirdiği söylenebilir.

3.8.10. Akademik Ünvan Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Çalışmaya dahil olan akademisyenlerin, akademik ünvanlarına göre çalışma hayatı kalitesinin anlamlı fark gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 13: Akademik Ünvan Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	6,454	6	1,076	3,935	,001
Gruplar İçinde	87,460	320	,273		
Toplam	93,914	326			

Hangi akademik ünvan grupları arasında fark olduğunu belirlemek üzere yapılan post-hoc testinin sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Akademik Ünvan Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-LSD

(I) ünvan	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
-----------	----------------------	---------------	------------

araştırma görevlisi	uzman	-,23709	,18392	,198
	okutman	-,27616*	,13654	,044
	öğretim görevlisi	-,07583	,08831	,391
	yardımcı doçent	-,21801*	,07869	,006
	doktor			
	doçent doktor	-,39396*	,13358	,003
	profesör doktor	-,40704*	,10231	,000
uzman	araştırma görevlisi	,23709	,18392	,198
	okutman	-,03907	,21343	,855
	öğretim görevlisi	,16126	,18630	,387
	yardımcı doçent	,01908	,18194	,917
	doktor			
	doçent doktor	-,15687	,21155	,459
	profesör doktor	-,16995	,19333	,380
okutman	araştırma görevlisi	,27616*	,13654	,044
	uzman	,03907	,21343	,855
	öğretim görevlisi	,20033	,13972	,153
	yardımcı doçent	,05815	,13386	,664
	doktor			
	doçent doktor	-,11779	,17196	,494
	profesör doktor	-,13088	,14897	,380
öğretim görevlisi	araştırma görevlisi	,07583	,08831	,391
	uzman	-,16126	,18630	,387
	okutman	-,20033	,13972	,153
	yardımcı doçent	-,14218	,08409	,092
	doktor			
	doçent doktor	-,31813*	,13683	,021
	profesör doktor	-,33121*	,10652	,002
yardımcı doçent doktor	araştırma görevlisi	,21801*	,07869	,006
	uzman	-,01908	,18194	,917
	okutman	-,05815	,13386	,664
	öğretim görevlisi	,14218	,08409	,092

	doçent doktor	-,17594	,13084	,180
	profesör doktor	-,18903	,09870	,056
doçent doktor	araştırma görevlisi	,39396*	,13358	,003
	uzman	,15687	,21155	,459
	okutman	,11779	,17196	,494
	öğretim görevlisi	,31813*	,13683	,021
	yardımcı doçent doktor	,17594	,13084	,180
	profesör doktor	-,01309	,14626	,929
profesör doktor	araştırma görevlisi	,40704*	,10231	,000
	uzman	,16995	,19333	,380
	okutman	,13088	,14897	,380
	öğretim görevlisi	,33121*	,10652	,002
	yardımcı doçent doktor	,18903	,09870	,056
	doçent doktor	,01309	,14626	,929

Tablo 14 akademik ünvanlara göre çalışma hayatı kalitesi tek yönlü varyans analizi sonucu na göre incelendiğinde, araştırma görevlisi'nin çalışma hayatı kalitesi, okutman, yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor'un çalışma hayatı kalitesinden düşük olduğu görülmektedir. Yine tablodan Öğretim görevlisinin ÇHK'si, doçent doktor ve profesör doktor'un ÇHK'den düşük olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma hayatı kalitesi en yüksek olan unvan'ın profesör doktor olduğu, çalışma hayatı kalitesi en düşük olan unvan ise araştırma görevlisi olduğu ortaya çıkan sonuçlardır. Bir araştırma görevlisinin maaşı diğer akademisyenlere göre düşük olması, lisansüstü eğitimlerini buldukları üniversite veya farklı bir üniversitede yapmak zorunda olmaları bunlara bağlı giderlerinin çok olması kalite algılarını dolayısıyla çalışma hayatı kalitesi algılarını etkileyerek ÇHK düzeylerini düşürebilir. Araştırma görevlilerinin istihdam şekilleri de (enstitü kadrosu, fakülte kadrosu, ÖYP) ve fiziksel mekan olarak bazılarının ikişer kişilik odalarda oturuyor olması aynı şekilde ÇHK düzeylerini düşürebilir. Profesörlerin bu anlamda bir kaygılarının olmaması, terfi ve kariyer anlamında çok bir beklentilerinin olmaması kalite algılarını yükseltmekte dolayısıyla ÇHK düzeyleri yükselmektedir. Öğretim görevlisi, uzman, okutman gibi kodro türleri, akademisyenler veya Profesörler gibi akademik ilerleme imkanlarının olmaması ve

bazılarının ikişer kişilik odalarda oturuyor olması kalite algılarını düşürerek ÇHK düzeylerini düşürebilir.

3.8.11. Fakülte/Yüksekokul Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Araştırmaya dahil olan akademisyenlerin çalıştığı fakülte/ yüksekokul durumlarına göre çalışma hayatı kalitesinin anlamlı fark gösterip göstermediğini ortaya koymak amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15: Fakülte/Yüksekokul Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık k
Gruplar Arası	10,663	10	1,066	4,114	,000
Gruplar İçinde	85,526	330	,259		
Toplam	96,190	340			

Hangi fakülteler arasında fark olduğunu belirlemek üzere yapılan post-hoc (LSD) testinin sonuçları Tablo 16’de verilmiştir

Tablo 16: Fakülte/Yüksekokul Durumuna Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-LSD

(I) fakülte	(J) fakülte	Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	Anlamlılık
eğitim	fen edebiyat	,08138	,09700	,402
	ziraat	,07220	,10412	,489
	mühendislik	,34882*	,10922	,002
	ilahyat	-,25583	,13454	,058
	tokat MYO	,38990*	,11474	,001
	Tokat sağlık YO	,41620*	,15579	,008
	BESYO	-,11520	,17798	,518
	İİBF	,17784	,11384	,119
	konservatuar	,19324	,17123	,260
	yabancı diller	,33700	,23999	,161
fen edebiyat	eğitim	-,08138	,09700	,402
	ziraat	-,00917	,09345	,922
	mühendislik	,26745*	,09910	,007
	ilahyat	-,33721*	,12646	,008
	tokat MYO	,30853*	,10514	,004
	Tokat sağlık YO	,33482*	,14887	,025
	BESYO	-,19658	,17195	,254
	İİBF	,09646	,10416	,355

	konservatuar	,11186	,16496	,498
	yabancı diller	,25562	,23555	,279
ziraat	eğitim	-,07220	,10412	,489
	fen edebiyat	,00917	,09345	,922
	mühendislik	,27662*	,10608	,010
	ilahyat	-,32804*	,13200	,013
	tokat MYO	,31770*	,11174	,005
	Tokat sağlık YO	,34399*	,15360	,026
	BESYO	-,18741	,17606	,288
	İİBF	,10563	,11082	,341
	konservatuar	,12104	,16924	,475
	yabancı diller	,26479	,23857	,268
mühendislik	eğitim	-,34882*	,10922	,002
	fen edebiyat	-,26745*	,09910	,007
	ziraat	-,27662*	,10608	,010
	ilahyat	-,60466*	,13606	,000
	tokat MYO	,04108	,11651	,725
	Tokat sağlık YO	,06737	,15711	,668
	BESYO	-,46402*	,17913	,010
	İİBF	-,17098	,11563	,140
	konservatuar	-,15558	,17243	,368
	yabancı diller	-,01183	,24084	,961
ilahyat	eğitim	,25583	,13454	,058
	fen edebiyat	,33721*	,12646	,008
	ziraat	,32804*	,13200	,013
	mühendislik	,60466*	,13606	,000
	tokat MYO	,64574*	,14052	,000
	Tokat sağlık YO	,67203*	,17565	,000
	BESYO	,14063	,19560	,473
	İİBF	,43367*	,13979	,002
	konservatuar	,44907*	,18948	,018
	yabancı diller	,59283*	,25333	,020
tokat MYO	eğitim	-,38990*	,11474	,001
	fen edebiyat	-,30853*	,10514	,004
	ziraat	-,31770*	,11174	,005
	mühendislik	-,04108	,11651	,725
	ilahyat	-,64574*	,14052	,000
	Tokat sağlık YO	,02630	,16099	,870
	BESYO	-,50510*	,18254	,006
	İİBF	-,21206	,12085	,080
	konservatuar	-,19666	,17597	,265

	yabancı diller	-,05290	,24339	,828
Tokat sağlık YO	eğitim	-,41620*	,15579	,008
	fen edebiyat	-,33482*	,14887	,025
	ziraat	-,34399*	,15360	,026
	mühendislik	-,06737	,15711	,668
	ilahyat	-,67203*	,17565	,000
	tokat MYO	-,02630	,16099	,870
	BESYO	-,53140*	,21078	,012
	İİBF	-,23836	,16035	,138
	konservatuar	-,22296	,20512	,278
		yabancı diller	-,07920	,26523
BESYO	eğitim	,11520	,17798	,518
	fen edebiyat	,19658	,17195	,254
	ziraat	,18741	,17606	,288
	mühendislik	,46402*	,17913	,010
	ilahyat	-,14063	,19560	,473
	tokat MYO	,50510*	,18254	,006
	Tokat sağlık YO	,53140*	,21078	,012
	İİBF	,29304	,18198	,108
	konservatuar	,30844	,22244	,166
		yabancı diller	,45220	,27884
İİBF	eğitim	-,17784	,11384	,119
	fen edebiyat	-,09646	,10416	,355
	ziraat	-,10563	,11082	,341
	mühendislik	,17098	,11563	,140
	ilahyat	-,43367*	,13979	,002
	tokat MYO	,21206	,12085	,080
	Tokat sağlık YO	,23836	,16035	,138
	BESYO	-,29304	,18198	,108
	konservatuar	,01540	,17539	,930
		yabancı diller	,15916	,24297
konservatuar	eğitim	-,19324	,17123	,260
	fen edebiyat	-,11186	,16496	,498
	ziraat	-,12104	,16924	,475
	mühendislik	,15558	,17243	,368
	ilahyat	-,44907*	,18948	,018
	tokat MYO	,19666	,17597	,265
	Tokat sağlık YO	,22296	,20512	,278
	BESYO	-,30844	,22244	,166
	İİBF	-,01540	,17539	,930
		yabancı diller	,14376	,27458

yabancı diller	eğitim	-,33700	,23999	,161
	fen edebiyat	-,25562	,23555	,279
	ziraat	-,26479	,23857	,268
	mühendislik	,01183	,24084	,961
	ilahiyat	-,59283*	,25333	,020
	tokat MYO	,05290	,24339	,828
	Tokat sağlık YO	,07920	,26523	,765
	BESYO	-,45220	,27884	,106
	İİBF	-,15916	,24297	,513
	konservatuar	-,14376	,27458	,601

Tablo 16' ya bakıldığında akademisyenlerin, görev yaptıkları fakülte/yüksekokul durumlarına göre çalışma hayatı kalitesi tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde, Eğitim Fakültesinde çalışan akademisyenleri ÇHK, mühendislik, Tokat MYO'nun ÇHK'sinden yüksek fakat İlahiyat Fakültesinden düşük olduğu görülmektedir. Fen edebiyat Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin ÇHK, Tokat Sağlık Yüksekokulunun ÇHK'sinden yüksek olduğu görülmektedir. Yine Ziraat Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin ÇHK, Mühendislik Fakültesi, Tokat Sağlık YO ve Tokat MYO'nun ÇHK'sinden yüksek olduğu ancak İlahiyat Fakültesinin ÇHK'sinden düşük olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Mühendislik Fakültesinde çalışan akademisyenlerin ÇHK, İlahiyat Fakültesi ve BESYO' da çalışan akademisyenlerin ÇHK'sinden düşük olduğu anlaşılmaktadır. İlahiyat Fakültesinde çalışan akademisyenlerin ÇHK, Tokat MYO, Tokat Sağlık YO, İİBF, Konservatuar ve Yabancı Diller YO'nun da ÇHK'sinden yüksek olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Tokat MYO daki akademisyenlerin ÇHK, Mühendislik Fakültesi ve BESYO da çalışan akademisyenlerin ÇHK'sinden yüksek çıktığı anlaşılmaktadır. Tokat Sağlık YO'da görev yapan akademisyenlerin ÇHK, BESYO'da görev yapan akademisyenlerin ÇHK'den yüksek çıkmıştır. Bu farklılıklar çalışılan ortamların fiziksel ortamından, yönetsel anlamda, akademisyenlerin iç ve dış dünya huzurlarının dışa yansımalarından kaynaklandığı söylenebilir.

3.8.12 Meslekteki Yıllara Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Bu bölümde meslekteki yıllara göre çalışma hayatı kalitesi anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi tablo 17' de gösterilmiştir.

Tablo 17: Meslekteki Yıllara Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
--	-----------------	----	------------------	---	------------

Gruplar Arası	0,555	5	0,111	0,387	0,858
Gruplar İçinde	95,545	333	0,287		
Toplam	96,100	338			

Tablo 17 incelendiğinde akademisyenlerin meslekteki yıllarına göre çalışma hayatı kalitesi tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde çalışma hayatı kalitesi anlamsız bulunmuştur. Bu durum örnekleminiz açısından çalışma hayatı kalitesi, meslekteki yıllara göre anlamlı fark olmadığını göstermektedir.

3.8.13. Üniversitedeki Hizmet Yılına Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Bu bölümde üniversitedeki hizmet yılına göre çalışma hayatı kalitesi anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi Tablo 18' de gösterilmiştir.

Tablo 18: Üniversitedeki Hizmet Yılına Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	1,138	4	,284	,992	,412
Gruplar İçinde	94,879	331	,287		
Toplam	96,017	335			

Tablo 18 incelendiğinde akademisyenlerin üniversitedeki hizmet yılına göre çalışma hayatı kalitesi tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde çalışma hayatı kalitesi anlamsız bulunmuştur. Bu durum çalışma hayatı kalitesi açısından üniversitedeki hizmet yılına göre anlamlı fark olmadığını göstermektedir. Ama farklı bir çalışmada, akademisyenlerin üniversitelerinde çalışma süresi ile çalışma hayat kalite düzeyleri incelendiğinde, daha uzun süredir aynı üniversitede çalışan akademisyenlerin çalışma yaşam kalitesi düzeyinin, çalışmaya yeni başlayan ya da daha kısa süreli çalışanlara göre daha yüksek çıktığı görülmüştür (Taşdemir Afşar, 2011: 212).

3.8.14. Ders Saatine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi

Bu bölümde akademisyenlerin haftalık girmiş oldukları ders saatine göre çalışma hayatı kalitesi anlamlı fark gösterip göstermediğini belirlemek tekyönlü varyans analizi Tablo 19' de gösterilmiştir.

Tablo 19: Ders Saatine Göre Çalışma Hayatı Kalitesi Farklılık Analizi-Anova

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık

Gruplar Arası	1,287	4	,322	1,140	,338
Gruplar İçinde	94,902	336	,282		
Toplam	96,190	340			

Tablo 19 incelendiğinde akademisyenlerin haftalık ders saatine göre çalışma hayatı kalitesi tek yönlü varyans analizi sonucu incelendiğinde çalışma hayatı kalitesi anlamsız bulunmuştur. Bu durum akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi açısından haftalık ders saatinin anlamlı fark olmadığını, ders saatinin ÇHK ile ilişkisi olmadığını göstermektedir. Ders saati her ne kadar iş yükü olarak algılsa da, ders saatinin getirisi ek ders ücreti olduğu için, akademisyenlerce bu durum iş yükü olarak algılanmamasına neden olabilmektedir.

3.8.15. İş Yükü'nün Çalışma Hayatı Kalitesi Üzerine Etkisi

Bu kısımda iş yükü ile çalışma hayatı kalitesi arasında kurulan hipoteze ilişkin regresyon analizi yer alacaktır.

Tablo 20: İş Yükü ile Çalışma Hayatı Kalitesi Arasında Kurulan Regresyon Analizleri

Model Özeti					
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahmini Standart Sapması	
1	0,304 ^a	0,09	0,090	0,50745	
ANOVA					
Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	(p) Anlamlılık
1 Regrasyon	8,895	1	8,895	34,54	0,000 ^b
Kalan	87,295	33	0,258	1	
Toplam	96,19	9			
	0	34			
		0			
p<0,01 düzeyinde anlamlı					
Katsayılar					
Model	Standardize Katsayılar	Edilmemiş	Standardize Katsayılar	t	(p) Anlamlılık
	B	Std.Hat	β		
	a				

1.(Sabit)	4,222	0,127		33,36	0,000
İş yükü	-0,245	0,042	-0,304	8	0,000
				-	
				5,877	
p<0,01 düzeyinde anlamlı					

Yukarıdaki tablolar incelendiğinde p (0,000) düzeyinde model anlamlı çıkmıştır. Düzeltilmiş R² değeri iş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerinde etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Beta (β) değerine (-0,304) baktığımızda İş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre H1 hipotezinin doğruluğu desteklenmektedir.

İş yükünün, çalışma hayatının kalitesini etkileyen belirleyicilerden olduğu (Uğur,2005:14) dolayısıyla akademisyenlerin akademik çalışmalarını, akademik çalışmalarının dışında kalan aktivitelerini, çalışma hayatı kalitesini etkilediği söylenebilir. Asli görevleri akademik çalışma yapmak ve öğrenci yetiştirmek olan akademisyenlerin iş yükü belirleyicilerinin tespit edilip adil bir şekilde dağılımının sağlanarak çalışma hayatı kalitesi düzeyleri arttırılmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyanın küresel bir pazar olduğu günümüzde ulusal düzeyde veya uluslararası düzeyde örgütleri, kurumları anlamlı kılan, ayakta kalmalarını sağlayan insan faktörüdür. Dolayısıyla çalışma alanlarında insan faktörünün önemli yeri vardır. Çalışma hayatının iyileştirilmesinde, geliştirilmesinde çalışanın verimliliğini arttırmak vardır. Çalışanın verimliliği arttığında maddi ve manevi olarak çalışılan örgütünde verimliliği artacaktır. Bir örgütün ne kadar çok maddi veya fiziki imkanları da olsa, çalışan bireyler motive edilmezse, ihtiyaçları giderilmezse o örgütün sürekliliğinden bahsedilemez. Çalışanların gerekli ihtiyaçların tatminine, onların işyerinde faydalı oldukları duygusu kazanmalarına, yeteneklerini fark etmelerine ve geliştirmelerine fırsat veren bir ortamın sağlanması örgütlerin yerine getirmesi gereken süreçlerin başında gelmektedir.

ÇHK ile ilgili gerek teorik kavramların incelenmesi, gerek ampirik çalışmaların neticesinde çalışanın, davranışsal tepkilerinde, iş doyumunda, işe ilgi göstermesinde, performansında, işten ayrılma niyetinde, personel devir oranı, akademik çalışmaların kalitesi ve devamlılığı gibi konularda ÇHK'nin önemi ön plana çıkmakta, örgütler tarafından dikkat edilmesi gereken bir konu olduğu söylenebilir.

İnsan, duyuşsal, fiziksel ve zihinsel sınırları olan bir varlıktır. İnsanın yetenekleri ile bir iş için kendisinden beklenenlerin karşılaştırılması ortaya uyum sonucunu çıkarır. Çalışanın işe göre seçimi, işin çalışana göre uyumu günümüz örgütlerinin önemle üzerinde durması gereken konularından bir tanesidir. Bireylerin örgüt içerisinde yerine getirmeye çalıştığı iş yükü, en uygun (optimal) ölçülerde olması gerekir çünkü iş yükü, çalışma hayatının kalitesini etkileyen belirleyicilerdendir. Optimal seviyede iş yükü olan ve işini anlamlı bulan bireylerin, işinden ve çalışma hayatının kalitesinden doyum aldıkları beklenen bir durumdur. Bu açıdan bakılacak olursa üniversiteler bilginin üretildiği, nesillerin eğitilerek hayata hazırlandığı ve topluma fayda sağlayan en gözde kurumlardır. Bundan dolayıdır ki bir üniversitenin var olması, amacına uygun hizmet etmesi tabi ki akademik ve idari personelin görevlerini layığı ile yerine getirmesine bağlıdır. Eğer bir üniversite geliştirilmek isteniyorsa ve verilen eğitim kalitesi, yapılan bilimsel faaliyetlerin kalitesi, akademik personelin nitelikleri geliştirilmelidir. Personelin akademik hakları ve çalışma koşulları, adil bir iş yükü dağılımı ile akademik personelin çalışma hayatı kalitesi artırılarak, motivasyonları sağlanmalı, kuruma bağlanmaları ve kuruma özveriyle hizmet etmeleri için gerekli şartların yerine getirilmesi gerekmektedir.

Gaziosmanpaşa Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş yükünün çalışma hayatı kalitesine etkisini ortaya koymak ve demografik faktörlerinde ÇHK'ye etkisini araştırarak, ÇHK'nin iyileştirilmesi, geliştirilmesi ile ilgili önerilerde bulunmak amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik kampüsündeki 6 fakülte ve 5 meslek yüksekokulundaki akademisyenlerdir.

Yapılan analizlerde, Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi'nin cinsiyet ile arasındaki ilişki incelendiğinde, akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeyinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına girmesi, kadının üstlendiği roller, kadınların mesleklerinde başarılı olmak için gösterdikleri mücadele veya mesleklerinde yükselme doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyabilme konusunda sorunlar yaşadıkları bilinen gerçektir. Kadın akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeylerinin erkeklerin çalışma yaşam kalitesinden farklılık göstermemesi, yukarıda sayılan sıkıntıların aşıldığı veya daha az çaba gösterildiği anlamına gelebilir.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesinin üniversitede idari görevleri ile arasındaki ilişkisi incelendiğinde, akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeyinin idari görev ile anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. İdari görev iş yükünü artırıyor gibi görünse de aslında idari görev akademisyenler açısından bir prestij olarak algılanabilmektedir. Bu durumun akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeylerini yükselttiği söylenebilir.

Çalışmada, üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesinin üniversitede zorunlu hizmet ile arasındaki ilişkisi incelendiğinde, akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeyinin zorunlu hizmet ile anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Zorunlu hizmeti olan akademisyenlerle olmayan akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi açısından bir değişiklik yoktur.

Yapılan analizlerde, Gaziosmanpaşa Üniversitesinde çalışan akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesinin medeni durum ile arasındaki ilişki incelendiğinde, akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeyinin medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. Bu durum düzenli bir aile hayatının çalışma hayatına yansımaları olarak görülebilir. Yine akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesinin yaş dağılımları ile arasındaki ilişki incelendiğinde, akademisyenlerin çalışma hayatı kalite düzeyinin yaş dağılımlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. (22-30) yaş gurubunun çalışma hayatı kalitesi,

(31-40/ 41-50/ 51-üstü) yaş gurubunun çalışma hayatı kalitesinden düşük olduğu anlaşılmaktadır. Akademisyenlerin her yaş grubundaki deneyim ve meslekteki tecrübenin bir önceki yaş grubundaki durumlarına göre iyileşme olduğu yani yaş arttıkça ÇHK'nın arttığı söylenebilir.

Çalışma hayatı kalite düzeylerinin akademik unvanlarına göre değişip değişmediğini ortaya koymak üzere yapılmış olan analiz incelendiğinde, akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi düzeylerinin akademik unvana göre farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Araştırma görevlisi'nin çalışma hayatı kalitesi düzeyi, ünvanı okutmandan, yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor' un çalışma hayatı kalitesi düzeyinden istatistiksel olarak düşük olduğu anlaşılmıştır. Öğretim görevlisinin ise ünvanı doçent doktor ve profesör doktor olan akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesi düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu, yardımcı doçent doktorun, araştırma görevlisinin çalışma hayatı kalitesi düzeyinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Doçent doktorun çalışma hayatı kalite düzeyi , araştırma görevlisi ve öğretim görevlisinin çalışma hayatı kalitesinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Profesör doktorun çalışma hayatı kalitesi düzeyi, ünvanı araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olan akademisyenin çalışma hayatı kalitesinden istatistiksel olarak yüksektir. Çalışma hayatı kalitesi en yüksek olan unvan'ın profesör doktor olduğu, çalışma hayatı kalitesi en düşük olan unvan ise araştırma görevlisi olduğu ortaya çıkan sonuçlardır. Bir araştırma görevlisinin maaşı diğer akademisyenlere göre düşük olması, lisanüstü eğitimlerini buldukları üniversite veya farklı bir üniversitede yapmak zorunda olmaları bunlara bağlı giderlerinin çok olması kalite algılarını dolayısıyla çalışma hayatı kalitesi algılarını etkileyerek ÇHK düzeylerini düşürebilir. Araştırma görevlilerinin istihdam şekilleri de (enstitü kadrosu, fakülte kadrosu, ÖYP)ve fiziksel mekan olarak bazılarının ikişer kişilik odalarda oturuyor olması aynı şekilde ÇHK düzeylerini düşürebilir. Profesörlerin bu anlamda bir kaygılarının olmaması, terfi ve kariyer anlamında çok bir beklentilerinin olmaması kalite algılarını yükseltmekte dolayısıyla ÇHK düzeyleri yükselmektedir. Öğretim görevlisi, uzman, okutman gibi kodro türleri, akademisyenler gibi, Profesörler gibi akademik ilerleme imkanlarının olmaması ve fiziksel mekan olarak bazılarının ikişer kişilik odalarda oturuyor olması kalite algılarını düşürerek ÇHK düzeylerini düşürebilir.Çalışma hayatı kalitesi diğer akademik unvanlara göre düşük olan akademik unvanlardaki akademisyenlerin özellikle de araştırma görevlileri ile ilgili gerekli düzenleme ve çalışmaların gerekliliğini ortaya koymuştur.

Çalışma hayatı kalite düzeylerinin fakültelere göre değişip değişmediğini ortaya koymak üzere yapılmış olan analiz Eğitim Fakültesinde çalışan akademisyenleri ÇHK, mühendislik ve Tokat MYO'nun ÇHK'sinden yüksek olduğu fakat İlahiyat Fakültesinin ÇHK'sinden düşük olduğu istatistiksel olarak anlaşılmıştır. Fen edebiyat Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin ÇHK'si, Tokat Sağlık Yüksekokulunun ÇHK'sinden yüksek olduğu istatistiksel olarak görülmektedir. Yine Ziraat Fakültesinde görev yapan akademisyenlerin ÇHK'si, Mühendislik Fakültesi, Tokat Sağlık YO ve Tokat MYO'da çalışan akademisyenlerin ÇHK'sinden yüksek olduğu ancak İlahiyat Fakültesinin ÇHK'sinden düşük olduğu istatistiksel olarak tablodan anlaşılmaktadır. Mühendislik Fakültesinde çalışan akademisyenlerin ÇHK'si, İlahiyat Fakültesi ve BESYO' da çalışan akademisyenlerin ÇHK'sinden düşük olduğu istatistiksel olarak anlaşılmaktadır. İlahiyat Fakültesinde çalışan akademisyenlerin ÇHK'si, Tokat MYO, Tokat Sağlık YO, İBBF, Konservatuar ve Yabancı Diller YO'nun ÇHK'sinden yüksek olduğu istatistiksel olarak anlaşılmaktadır. Tokat MYO'daki akademisyenlerin ÇHK'si, Mühendislik Fakültesi ve BESYO da çalışan akademisyenlerin ÇHK'sinden yüksek olduğu istatistiksel olarak anlaşılmaktadır. Tokat Sağlık YO'da görev yapan akademisyenlerin ÇHK, BESYO'da görev yapan akademisyenlerin ÇHK'sinden yüksek çıktığı yine istatistiksel olarak görülmektedir.

Akademisyenlerin meslekteki yıllarına göre çalışma hayatı kalitesi ilişkisi incelendiğinde çalışma hayatı kalitesi anlamsız bulunmuştur. Yine akademisyenlerin üniversitedeki hizmet yılına göre çalışma hayatı kalitesinin ilişkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Aynı şekilde akademisyenlerin haftalık ders saati ve çalışma hayatı kalitesinin ilişkisi de istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur. Taşdemir Afşar (2011:273) tarafından yapılan çalışmada; üniversitede toplam çalışma süresinde olduğu gibi, akademisyenlerin şimdiki unvanda çalışma süresi arttıkça çalışma hayatı kalite düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Bu durum yazar tarafından, ÇHK' nin yüksek ve iş güvencesinin olmasından kaynaklanacağı şeklinde değerlendirilmiştir.

İnsan faktörü her geçen gün önem kazanmasına rağmen özellikle kamu kurum ve kuruluşlarda , “kurumun başarısı için çalışanın önemi” konusu yeteri kadar dikkate alınmamaktadır. Çalışmadan çıkan sonuçlara göre, akademisyenlerin çalışma hayatını etkileyen iş yükünün akademisyenler üzerinden hafifletilip akademik çalışmalara hız verecek, çalışma hayatı kalitelerinin yükseltecek önlemler alınmalıdır. İdari görevi olan akademisyenlerin ÇHK'lerinin idari görev olmayanlara göre yüksek çıkmış olması, idari

görevi olmayanlar üzerinde motivasyonu düşürücü etki oluşturduğunun göstergesi olabilir. idari görev görevlendirmelerde bu durum dikkate alınabilir. Genç akademisyenlerin ÇHK'lerini yükseltici çalışmalar yapılabilir. Özellikle araştırma görevlileri, öğretim görevlileri, okutman ve uzman kadrolarında çalışan akademisyenlerin fiziksel mekan, özlük haklarında iyileştirme ve kariyer çalışmaları ile ÇHK'leri artırılabilir. Fakültelere göre çalışma hayatı kalitesindeki farklılığın sebebi araştırılarak, akademisyenlerin ÇHK'leri yükseltme adına bu farklılıklar tamamen yada ortadan kaldırılabilir yada en aza indirilebilir. Çünkü çalışma hayatı kalitesi yüksek olan bir çalışan ister istemez örgütüne karşı olumlu tutum içerisinde olacaktır.

Bu çalışmada, iş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmış ve iş yükünün çalışma hayatı kalitesi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucu çıkmıştır. Yani iş yükü arttıkça ÇHK düzeyi azalacaktır. Akademisyenlerin çalışma hayatı kalitesinin artırılması için gerekli çalışmaların yapılarak iş yükünün akademisyenlerin çalışmalarını engelleyici rolü ortadan kaldırılmalıdır. Çalışma alanı olarak ise Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik yerleşkesindeki 6 fakülte ve 5 MYO/YO' da görev yapan akademisyenler seçilmiştir. Sonraki çalışmalarda bölgedeki diğer üniversiteler, Tıp fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, ilçelerdeki yüksekokullar ve fakülteler de çalışan akademisyenler, üniversitede çalışan idari personel de dahil edilerek çalışma alanı genişletilebilir. Çalışma tek değişken ele alınarak yapılmıştır. İlerleyen zamanlarda yapılacak çalışmalarda aylık ücret, kadro tipleri, tükenmişlik, iş doyumu, liderlik, işten ayrılma, örgütsel adalet gibi değişkenlerde dâhil edilebilir.

KAYNAKLAR

- Aba, G. (2009). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Antalya:, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adnan, S. (1996). Toplam Kalite Yönteminde Bir Araç Olarak Toplam Kalite Maliyet Sisteminin Kurulması Ve bir Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdemir, A. (1996). İşletme Bilimine Giriş. (II. Baskı).Türkiye.
- Akın, Ö., Çolak E., Hayat, E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarıyla Örgütsel Performans Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Ç.K.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2(2): 85-114.
- Aksungur, A. (2009). Dr. Zekai Tahir BURAK Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aktürk, G. (2014). Çalışma Hayatında Motivasyon(Körfez Devlet hastanesi Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, Y., Soğancıoğlu, Ş., Pamukçu, F. (1989). Vardiya çalışmasının yarattığı stres, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi. Ankara: 1989 Yayın No: 379.
- Allardt, E. (1993), "Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Oxford: Welfare Research. M. Nussbaum, A. Sen (Ed.). *The Quality of Life.*" (s. 88-94), Clarendon Press.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. Ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı(5. Baskı). Adapazarı: Sakarya Kitapevi.
- Anafarta, N. (2001). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. 2 : 1-17.
- Arslan, Ş., Gökçe Kutsal, Y., (1999). Geriatriye Yaşam Kalitesinin değerlendirilmesi. Derleme. 2(4): 173-178.
- Aşan, Ö., Erenler, E., (2008), İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13(2):.203-216.

- Ateş, H., Yıldız, B., Yıldız, H. (2012), Herzberg'in Çifte Faktör kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarının açıklayabilir mi?: Amprik Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 7(2): 147-162.
- Aydemir, Y. (2008). OHSAS/TS 1800 İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Çalışma Yasamı Kalitesine Etkisi.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İ., Çelik, Y., Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 22(2): 79-100.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baysan, M. (2004), Bir Örgüt Geliştirme tekniği Olarak Örgütsel Alt Sistemlere Yönelik İş Tasarımı Teknikleri, Kara Havacılık Komutanlığında Bir Uygulama (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilge, H. (2010). Küçük ve Orta Boy İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Kurumsallaşma: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Amprik Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (1995). Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar. İstanbul: Sistem
- Bingöl, D. (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi(6.baskı) İstanbul:Arıkan BasımYayım
- Borluk, S.(2014). İş Yaşam Kalitesi Verimlilik İlişkisi II. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*. Sayı:27-313. 30-35.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, ISSN: 1303-5134:1-10.
- CAN, A. "Çalışma Hayatının Geliştirilmesi", I. Verimlilik Kongresi, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi yayınları, 19-27 Kısım 1991, 454.
- Cook, J.R., Salvendy, G. (1999) Job enrichment and mental workload in computer-based work: Implications for adaptive job design. *International Journal of Industrial Ergonomics*. (24):13-23.
- Cordes, C.L., Dougherty, T.W. (1993) A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*. 18(4): 621-656.

- Crouter, A., C., Matthew, F., B., Melissa, R., H., Mchale, S., M. (2001). Implications of Overwork and Overload for the Quality of Men's Family Relationships. The Pennsylvania State University Journal of Marriage and Family. 63 : 404-416.
- Çelik, M. (1997). İşletmelerde Kalite Geliştirme ve Kalite Çemberleri. Çanakkale: Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Yayını.
- Çelik, M., Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü. Ege Akademik Bakış. 13 (1): 11-20.
- 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), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çubukçu, K., Tarakçıoğlu, S.(2010). Örgütsel Güven ve Bağlılık İlişkisinin Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerinde İncelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2(4): 57-78.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E., Kurt, M. (2005). Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Ve Uygulama. Gazi Üniversitesi Müh.Mim.Fak.Dergisi. 20(4): 517-525.
- Demir, M. (2011) İşgörenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve işe Devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış. 11(3): 453-464.
- Demir, M. (2009), Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi.(Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirbilek, S., Türkan, Ö., U. (2008). Çalışma Yaşam Kalitesi Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi . 10(1): 47-66.
- Demirci, A. (2001). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Verimlilik Arttırma Yönelimli Uygulanması ve Eczacıbaşı Vitra Bozüyük Tesislerinde Bir Uygulama.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütühya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirhan Yüksel, Y. (2011). "Kalite ve Kaliteli Üniversite" Kavramına İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Algıları (Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi

- Örneği).(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Demirhan, H., Cebi, Y., Erçetin, Y., (1997). TS-ISO EN-9000 Kalite Güvence Yönetim Sisteminin Endüstriyel Hammaddeler Sektöründe Uygulanması. 2. Endüstriyel Hammaddeler Sempozyumu (ss. 17-24), İzmir 16-17 Ekim 1997.
- Dengiz, M. (2000).Takım Çalışması Teknikleri. Ankara: Academy Plus Yayınevi.
- Derya, S.(2008). Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dicle, A., İ.(1980). Endüstriye Demokrasi ve Yönetime Katılma. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Dikmen; A., A., (1995) "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 50(3-4): 155-140.
- Düğer, İ., Akdemir, A. (1994) Stratejik Planlama. Isparta.
- Erat, Ş. (2010). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi: Bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, B., Kaya, İ. (2013) Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İş Görenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. D.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 35(3): 135-149.
- Erdem, E. (a2008). Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramına Göre Konutların Swot Analizi İle Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Erdem, M. (2008). Öğretmenlere Göre Kamu ve Özel Liselerde İş Yaşamı Kalitesi ve Örgütsel Bağlılıkla ilişkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eren, E.(2014).Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi., (14.Baskı) İstanbul.:Beta Yayınları.
- Eren, H. (2013). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Durumları.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Erginer, A.(2003). “İş Yaşamının Niteliği”, Elma, C. ve Demir, K. (Ed.) Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara Anı Yayıncılık.
- Eroğlu, F. (1995). Davranış Bilimleri. (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Erol, M., Elagöz, İ., Şahbaz, A. (2010). Sosyal Sorumluluk Anlayışının İşletmelerde Algılanma Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. Muhasebe ve finansman Dergisi. 46: 58-65.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gabriel, J., M., O., Nwaeke, L. I. (2014). An Empirical Critique of the Association of Organizational Justice and Lecturers’ Quality of Work-Life in Nigeria. International Journal of Management Sciences. 3(10): 774-787.
- Güvenli, F., G. (2006). Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Helvacı, M., A. (2002). Performans Yönetim Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 35(1-2): 155-169.
- Houkes, I., Janssen, P. P.M., Jonge, J., Bakker, A., B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. Journal of Occupational and Organizational Psychology. 76: 427-450.
- İncir, G., Estaş, S. (1983), İmalat Sanayi Yerlerindeki Ergonomik Uygulamalara Genel Bir Bakış, Ankara: MPM Yayınları
- Kaplan, M. (2007). Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İş Gören Performansına Etkisi Ve bir Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karatepe, O. M., Halıcı, A. (1998). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme. VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. 139-158.
- Karatepe, S. (2005). Ödüllendirme Yönetimi: Örgütlerde Güdülemeye Duyarlı Bir Yaklaşım. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 60(4):118-132.

- Kaya, İ. (2012). Otel İşletmelerinde Çalışma Yaşamının Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Marmaris Örneği.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayalar, M. (1997). Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılmasındaki Etkileri ve Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kayan, M. (2008), Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Vatandaşlık, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaymaz, K. (2003). Çalışma Yaşamında Kalite. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 5(1): 18
- Kaynak, R., Sarıoğlu, İ.C., Acır, İ. (2011). Dağıtım kanallarında İlişkinin Kalitesi ve Sürekliliğini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.16(3): 117-130.
- Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. (1. Baskı). Bursa: Alfa Akademi Yayınları.
- Keser, A. (2006), Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (11) 1 : 100-119.
- Kılıç, R., Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi (C.XIV, S II):147-160.
- Kirmanoglu, H. (2005). Amartya Sen'in Özgürlük ve Kalkınma Üzerine Düşüncelerine Bir Bakış, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Maliye Araştırma Merkezi Konferansları 47. Seri
- Kobu, B. (2010). Üretim Yönetimi, (15.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Koçel, T. (2005), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Arıkan Basım.
- Koonmee, K. ve Virakul, B. (2007). Ethics, Quality of Work life, and Employee jobrelated outcomes: A survey of HR and Marketing managers in Thai business” Presented at The 2007 ISQOLS Conference (From QOL Concepts to QOL Performance Measures), December 6-9, 2007, San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California.
- Kurt Uğur, P. (2010). Çalışma Hayatının Kalitesi ve Çağrı Merkezi Uygulaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 25(1): 285-299.
- Küçük, O. (2004). Standardizasyon ve Kalite, ISO 9000:2000 Kalite Güvence Sistemleri Kalite El Kitabı Uygulaması ve Örnek Meslek standardı. Ankara: Seçkin Yayın.
- Kümbül Güler, B., Emeç, H., (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi. 21(2):129-149.
- Mengüç, H. (2015). Ödül çalışanı mutlu eder, <http://www.kigem.com/odullendirme-yonetimi-kriterleri.html>, Erişim tarihi: 27.07.2015 saat:10:05
- Milli Eğitim Bakanlığı (2011), Mesleki Gelişim, İş Güvenliği ve İş Sağlığı, Ankara
- Ordukaya, H. (2011). Fiziksel İş Yükü ve Ergonomi. Kalkınmada Anahtar Verimlilik. 23(273-274): 42-47.
- Öğütçü, A. O. (2006). Çağdaş Yönetim Yaklaşımlarından Öğrenen Örgüt Yaklaşımı ve Bir Kamu Kurumunda Uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ören, K., Yüksel, H., (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1): 34-59.
- Örücü, E., Esenkal, F., (2005). Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler(Bandırma ve Erdek Örneği). *Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı 14: 141-166.
- Özdemir, S., Muradova, T. (2008). Örgütlerde Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi. *Journal of Qafqaz University*.(ss 146-153)
- Özdevecioğlu, M. (2003) "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Afyon: 22-24 Mayıs 2003, s.697
- Özgen, H., Yalçın, A. (2011), İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitapevi.
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkalp, E., Kirel, Ç.. (2013). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Ekin yayınevi.
- Özkan, Y. (2005). Toplam Kalite. Sakarya: Sakarya Kitapevi
- Özsever Ç., Gençoğlu, T., Erginel, N. (2009). İş Gücü Verimlilik Takibi İçin Sistem Tasarımı ve Karar Destek Modelinin Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi* (18): 45-58.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003). Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4 (2): 57-67.

- Pakdil, F. (2004). Kalite Kültürünü Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Derleme, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 6(3):167-183.
- Pekel, H. N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi (Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Rose, R., C., Beh, L.S., Uli, J. and Idris, K. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables. American Journal of Applied Sciences. 3 (12): 2151-2159.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sadri, S., Goveas, C., (2013). Sustainable Quality Of Work Life and Job Satisfaction. Journal of Economic Development, Environment and People. 2(4): 26-37.
- Saruhan, Ş. C., Yıldız, M. L. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Sezici, E. (2014). Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşyerinde Sapkın Davranış ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı 4: 235-246.
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., Ghoroneh, D. (2011). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. Procedia - Social and Behavioral Sciences. (30): 1555 – 1560.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*. 55, 241-302.
- Sofi, Y., Razzaghi, S., Hajelo, J. (2012). A Survey of Relationship between Work Life Quality and Staffs Participation in Payame Noor University, Iran. J. Basic. Appl. Sci. Res. 2(9): 9314-9320.
- Solmuş, T. (2000). İş Yaşamında Kalite Ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Program. Türk Psikoloji Bülteni. 18(6): 37-41
- Soysal, A. İş Yaşamında Stres. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale237.pdf> (27.07.2015)
- Srivastava, S., Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). 16(3):54-59.

- Şahin, L. (2010). İnsan kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi. *Kamu - İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11(2): 129-164.
- Şahin, A. (2011). Çalışma Yaşamının Kalitesi. *Kalkınmada Anahtar Verimlilik*. 23(275): 28-33.
- Şenol, F. (2010). Motivasyon Araçlarının Algılanmasında İşgüvencesinin Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabassum, A., Rahman, T., Jahan, K. (2011). Quality of Work Life Among Male and Female Employees of Private Commercial Banks in Bangladesh. *Int. Journal of Economics and Management*. 5(1): 266 – 282
- Tabassum, A.(2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*. 4(2): 78-89.
- Tağmat, ,T. S. (2007) Mimarlık ve Yaşam Kalitesi: Avrupa’da Kentsel Yaşam Kalitesi Yaklaşımları. *Mimarlık Dergisi Sayı:335 Mayıs-Haziran*.
- Talas, M. S. (2000). “Yaşam Kalitesi ve Hemşirelik Hizmetleri”, *III. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı*. Sarp, N. (Ed.). (s. 142-144). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Tanova, C. (2007). “Avrupa’da Gönüllü İşten Ayrılma: Ayrılma Kolaylığı ve İstekliliği, Davranış Niyeti ve İş İle İç İç Olmanın(Jop embeddedness) Etkileri”. 15. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresi. Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı 25-27 Mayıs 2007 Sakarya, 94-96.
- Taşdemir Afşar, S. (2011). Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşlıyan, M., Arı, N., Ü., Duzman, B. (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi:İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 3(2): 231-241.
- Tavmergen, İ. (2000). Turizm Sektörü ve Çalışma Hayatında Kalite”, 13. Ulusal Turizm Kongresi Standart Dergisi, Şubat, 39 (458): 47-50.

- TDK,http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.559e385927f2b3.47779991- Ulaşım tarihi:09.08.2015
- Tekin, M.,(2002). Toplam Kalite Yönetimi, Konya: Günay Ofset.
- Tınar, M. Y. (1996) Çalıma psikolojisi, İzmir.
- Top, S., (2009). Toplam Kalite Yönetimi Bağlamında Sürekli İyileştirme Anlayışı.(1. Baskı). İstanbul: Beta Yayın.
- Topaloğlu, T. Motivasyona giriş. <http://www.e-otivasyon.net/Motivasyona-Giris.html> (22.06.2015).
- Toraman, A. (2010). Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Maliyet Hesaplaması:SDÜ Araştırma Uygulama Hastanesi Uygulaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: :Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tosun, K. (1987). İşletme Yönetimi. Birinci Cilt Genel Esaslar İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Yayın No:3462,
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans değerlendirme ve Motivasyon, Sayıştay Dergisi, Sayı:88/ Ocak-Mart 2013. ss.87-108
- Turgut,T. (2011), “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(3-4): 155-179.
- Tutar, H. (2007), Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Etkisi, Üçüncü Sektör Kooperatifçilik Dergisi,42/4.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(22): 132-143.
- Tütüncü ,Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10(2): 169-199.
- Uğur, E. (2005). Hemşirelerin İş Yaşamının Kalitesi ve Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Uluçınar Türkel, A.(1999). Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine. (1. Basım). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Uzunkaya, S.(2010). Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Ünalın, D., Çetinkaya, F., Özyurt, Ö., Kayabaşı, A. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 9(1): 1-18.
- Ünlü, M. (2011). Örgüt Sağlığı Algısının Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi: İzmir İli Gaziemir İlçesindeki Ortaöğretim kurumları Uygulaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yaylı, H. (2012). Türk Belediye Sisteminde Personelin Yönetime Katılması Üzerine Bir Araştırma. *Balkan, Kafkas, Doğu Avrupa ve Anadolu İncelemeleri Dergisi Karadeniz Araştırmaları*. 35 :61-80
- Yılmaz, B., Halıcı, A. (2010), İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 2(4): 93-108.
- Yücel, D. (2002). Bilişim Teknolojilerinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yücel, D. Erkut H. (2003). Bilişim Teknolojilerinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi. *İtüdergisi/ d mühendislik*. 2(2): 49-59.
- Yücel, Ö. (2009). Çalışma Yaşamı Kalitesi. <http://www.izmir.com.tr/Pages/ArticlesDetails.aspx?x=58> , (11/08/2015).
- Yüksel, İ.(2004) Çalışma yaşam Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi, *Doğuş Üniv. Dergisi*, 5(1),47-58

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Değerli Hocam, hazırlanan bu anket Lisansüstü bilimsel bir çalışma için veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Anketten elde edilen veriler sadece bilimsel amaçla kullanılacak olup sizden isim talep edilmeyecek ve kurumunuzla ilişkilendirilmeyecektir. Anketin bütün maddelerini dikkatlice okuyup vereceğiniz samimi ve eksiksiz cevaplar araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Anket sorularına tek bir cevap vererek uygun bulduğunuz ölçüğe (X) işaretini koymanız gerekmektedir. Şimdiden katkılarınız ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Tez Danışmanı

Yrd.Doç.Dr. M.Said DÖVEN

GOÜ İİBF İşletme Bölümü

Tezi Yürüten

Halil İbrahim ERGEN

GOÜ, SBE, İşletme A.B.D

BÖLÜM 1

Aşağıda sizinle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ifadenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Cevapları verirken her bir ifadenin yanındaki ölçekleri kullanın. Ölçekler 'Kesinlikle Katılmıyorum' seçeneğinden 'Kesinlikle Katılıyorum' seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1. Kendimi işyerimde fiziksel olarak güvende hissedirim.	1	2	3	4	5
2. İşim bana sağlık güvencesi sağlar.	1	2	3	4	5
3. Sağlıklı ve zinde kalmak için elimden geleni yaparım.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	1	2	3	4	5
5. Bu işyerindeki işimin yaşam boyunca garanti altında olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
6. İşim ailem için iyi olanaklar sunar.	1	2	3	4	5
7. İşyerimde iyi arkadaşlarım var.	1	2	3	4	5
8. İşim dışında yaşamdaki diğer şeylere ayıracak yeterli zamanı bulabiliyorum.	1	2	3	4	5
9. Bu iş yerindeki işimde takdir edildiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
10. Bu işyerindeki insanlar ve/veya meslektaşlarım beni alanında profesyonel ve uzman biri olarak algılayıp saygı gösterirler.	1	2	3	4	5
11. İşimin bütün potansiyelimi gerçekleştirilmeme olanak sağladığını düşünürüm.	1	2	3	4	5
12. Kendi iş kolumda bir uzman olarak potansiyelimi gerçekleştirmekte olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13. Sürekli olarak işimi daha iyi yapmama yardımcı olacak yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14. İşim mesleki becerilerimi güçlendirmeme olanak sağlar.	1	2	3	4	5
15. İşimin yaratıcılık içeren birçok yönü var.	1	2	3	4	5
16. İşim, iş dışında da yaratıcılığımı geliştirmeme yardımcı olur.	1	2	3	4	5
17. İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde.	1	2	3	4	5
18. İş yüküm oldukça ağır.	1	2	3	4	5
19. İşim hafta sonları ve aksamları da çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
20. İş yüküm beni aşılıyor.	1	2	3	4	5
21. İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
22. Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
23. İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum.	1	2	3	4	5

Aşağıda sizinle ilgili olabilecek bazı ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen, bu ifadeleri okuyarak söz konusu ifadenin sizin görüşünüze ne derecede uyduğunu değerlendirmenizdir. Cevapları verirken her bir ifadenin yanındaki ölçekleri kullanın. Ölçekler 'Kesinlikle Katılmıyorum' seçeneğinden 'Kesinlikle Katılıyorum' seçeneğine doğru sıralanmıştır. Her bir ifadeye ne derecede katıldığınızı işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	NE KATILYORUM NE KATILMIYORUM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
24. Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde.	1	2	3	4	5
25. İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum.	1	2	3	4	5
26. İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5
27. Su anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 2: DEMOGRAFİK BİLGİLER

- Cinsiyetiniz** Erkek () Kadın ()
- Yaşınız:** 22-30() 31-40() 41-50() 51-60() 61 ve Üstü()
- Unvanınız:** Arş. Gör.() Uzman() Okutman() Öğr. Gör.() Yrd. Doç. Dr. () Doç. Dr. () Prof. Dr. ()
- İdari Göreviniz var mı? :** Evet () Hayır ()
- Bağlı bulunduğunuz Fakülte:** (-----)
- Meslekte kaçınıcı yılınız?** 1-5 () 6-10() 11-15() 16-20() 21-25() 26-30() 31 ve Üstü()
- Üniversitemizde kaç yıldır çalışıyorsunuz?** 1-5 () 6-10() 11-15() 16-20() 21 ve Üstü ()
- Üniversitemize zorunlu hizmetiniz var mı?** Evet () Hayır ()
- Medeni Durumunuz** Evli () Bekâr ()
- Haftalık ders yükünüz** (-----) Saat

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Tokat/Turhal da dünyaya geldi. Orta öğretimini İmam Hatip, Lise eğitimini Tokat Anadolu İmam Hatip Lisesinde tamamladı. 2004 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Tokat MYO İşletme bölümünü kazandı. 2006 yılında Dikey Geçiş Sınavını kazanarak Gaziosmanpaşa Üniversitesi İİBF işletme bölümüne yerleşti ve lisans eğitimini 2009 yılında bitirdi. 2010 yılı ÖSYM merkezi yerleştirmeleri ile Gaziosmanpaşa Üniversitesine Memur olarak atandı. 2011 yılında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Aynı kurumda görevine devam etmektedir.