

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEK ÖNERİSİ:  
SAKARYA İLİ UYGULAMASI**

**DOKTORA TEZİ**

**Cihan DURMUŞKAYA**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN**

**Ekim - 2020**

**T.C.**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEK ÖNERİSİ:**  
**SAKARYA İLİ UYGULAMASI**

**DOKTORA TEZİ**

**Cihan DURMUŞKAYA**

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**

**“Bu tez sınavı 28/09/2020 tarihinde online olarak yapılmış olup aşağıda isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

| <b>JÜRİ ÜYESİ</b>           | <b>KANAATI</b> |
|-----------------------------|----------------|
| Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR | BAŞARILI       |
| Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER     | BAŞARILI       |
| Prof. Dr. Ersin KAVİ        | BAŞARILI       |
| Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN      | BAŞARILI       |
| Doç. Dr. Fuat MAN           | BAŞARILI       |



T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK BEYAN FORMU

Sayfa : 1/1

Öğrencinin

|                       |   |   |   |  |
|-----------------------|---|---|---|--|
| Adı Soyadı            | : | CİHAN DURMUŞKAYA  |   |  |
| Öğrenci Numarası      | : | 1360D05003  |   |  |
| Enstitü Anabilim Dalı | : | ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ                      |   |  |
| Enstitü Bilim Dalı    | : |   |   |  |
| Programı              | : | <input type="checkbox"/> YÜKSEK LİSANS                        | <input checked="" type="checkbox"/> DOKTORA |  |
| Tezin Başlığı         | : | ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEK ÖNERİSİ: SAKARYA İLİ UYGULAMASI |   |  |
| Benzerlik Oranı       | : | % 17  |   |  |

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.



07/09/2020  
İmza

Sakarya Üniversitesi ..... Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere .....@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

07/09/2020  
İmza

Uygundur

Danışman  
Unvanı / Adı-Soyadı: Doç.Dr.Ekrem ERDOĞAN

Tarih: 07/09/2020

İmza:



KABUL EDİLMİŞTİR

REDDEDİLMİŞTİR

EYK Tarih ve No:

Enstitü Birim Sorumlusu Onayı

## ÖNSÖZ

Çalışma hayatı, pekçok bileşeni bünyesinde barındıran dinamik bir yapıdır. Bu yapının kalitesini arttırma çabaları geçmişten günümüze önemini korumuş ve dünyanın farklı bölgelerinde ve ülkelerinde ele alınmıştır. Son yaşanan COVID19 pandemi süreciyle de çalışma hayatının yeni dönüşümlere gebe olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın ele alındığı zaman sürecinde pek çok ülke ve şehirde yapılan gözlemlerin ve akademik araştırmaların katkısı şüphesiz büyüktür. Dünyanın farklı bölgelerinde çalışma hayatının algılanış biçimlerini incelemek uzun zaman ve çaba gerektirmiştir. Harcanan bu zaman içerisinde Türkiye'ye özgü bir çalışma hayatı kalitesi algısı kurgulamak ve ölçümüne yönelik bir öneri sunabilmek, akademik düşünce tarzının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Elbette bu düşünce tarzına ulaşmamda değerli danışman hocam Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN ve değerli hocam Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR başta olmak üzere, değerli hocam Doç. Dr. Fuat MAN'ın önemli katkıları olmuştur. Bütün süreç boyunca her anlamda yanımda olmuş, desteklerini ve katkılarını esirgememişlerdir. Savunma sınavı sırasında jüri üyeleri Prof. Dr. Ersin KAVİ ve Prof. Dr. Verda ÖZGÜLER çalışmamın son haline gelmesine değerli katkılar yapmışlardır. Çalışmanın istatistiki boyutunda, gerek akademik bilgileriyle bana yardımcı olan gerekse güzel dostluklarını bana her an hissettiren değerli hocalarım Doç. Dr. Hakan BEKTAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Metin SAYGILI, Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir ALTINSOY ve Arş. Gör. Mert ÖNER'e de ayrıca teşekkür ederim. Bu vesileyle tüm hocalarıma ve tezimin son okumasında yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarım Dr. Öğr. Üyesi Onur METİN'e ve Arş. Gör. Akın ÖZDEMİR'e teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme, babama ve akademik tecrübesiyle bana her daim yol gösteren değerli ağabeyim Doç. Dr. Sedat DURMUŞKAYA'ya ve ablam Gülsüm ALKAN'a şükranlarımı sunarım.

**Cihan Durmuşkaya**

**22.10.2020**

# İÇİNDEKİLER

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| <b>KISALTMALAR</b> .....      | <b>iv</b>  |
| <b>TABLolar LİSTESİ</b> ..... | <b>vii</b> |
| <b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> ..... | <b>x</b>   |
| <b>ÖZET</b> .....             | <b>xi</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....         | <b>xii</b> |

|                    |          |
|--------------------|----------|
| <b>GİRİŞ</b> ..... | <b>1</b> |
|--------------------|----------|

|  |          |
|--|----------|
| <b>BÖLÜM 1: KAVRAM, KAPSAM VE TEORİK ÇERÇEVE</b> ..... | <b>9</b> |
|--|----------|

|  |    |
|--|----|
| 1.1. Çalışma Hayatının Kalitesine İlişkin Kavram ve Kapsam .....         | 9  |
| 1.1.1. Kalite Kavramı .....  | 11 |
| 1.1.2. Yaşam Kalitesi .....  | 13 |
| 1.1.3. Çalışma Kavramı .....   | 15 |
| 1.1.4. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı .....                             | 16 |
| 1.1.5. Çalışma Hayatı Kalitesi Kapsamı.....                              | 17 |
| 1.1.5.1. Çalışma Hayatı Kalitesinin Genel Kapsamı.....                   | 18 |
| 1.1.5.2. Çalışma Hayatı Kalitesinin Tematik Kapsamı.....                 | 26 |
| 1.2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Teorik Çerçeve .....           | 33 |
| 1.2.1. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik İktisadi Yaklaşımlar .....   | 38 |
| 1.2.1.1. Liberal İktisadi Yaklaşım.....                                  | 39 |
| 1.2.1.2. Sosyalist İktisadi Yaklaşım .....                               | 40 |
| 1.2.1.3. Karma İktisadi Yaklaşım .....                                   | 41 |
| 1.2.2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Sosyolojik Yaklaşımlar ..... | 43 |
| 1.2.3. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Psikolojik Yaklaşımlar ..... | 47 |
| 1.2.4. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Kurumsal Yaklaşımlar .....   | 47 |
| 1.2.5. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Modeller .....               | 51 |
| 1.2.5.1. Yayılma Modeli .....  | 51 |
| 1.2.5.2. Telafi (Tazmin) Modeli.....                                     | 52 |
| 1.2.5.3. Tabakalaşma Modeli .....  | 52 |
| 1.2.5.4. Konaklama Modeli.....   | 52 |

## **BÖLÜM 2: ÇALIŞMA HAYATININ KALİTESİNE YÖNELİK ÖLÇÜMLER.. 54**

|   |    |
|---|----|
| 2.1. Çalışma Hayatının Kalitesi Endeks ve Ölçeklerine Yönelik Literatür Taraması ....   | 54 |
| 2.2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler ve Göstergeler .....  | 59 |
| 2.3. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler .....   | 64 |
| 2.3.1. Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI).....   | 64 |
| 2.3.2. ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices) .....   | 65 |
| 2.3.2.1. Ghai'nin Düzgün İş Endeksi (DİE-1) .....   | 66 |
| 2.3.2.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing'in Düzgün İş Endeksi (DİE-2).....   | 67 |
| 2.3.2.3. Anker ve Diğerlerinin Düzgün İş Değişkenleri (DİE-3) .....   | 72 |
| 2.3.2.4. Bescond, Châtaignier ve Mehran'ın Düzgün İş Endeksi (DİE-4)....  | 74 |
| 2.3.3. İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI).....  | 75 |
| 2.3.4. Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI) .....                              | 76 |
| 2.3.5. DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI) .....  | 77 |
| 2.3.6. Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI) .....  | 80 |
| 2.3.7. Ritter ve Anker'in İyi İş Kötu İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI) .....                             | 81 |
| 2.3.8. İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE) ..... | 81 |
| 2.4. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler.....  | 84 |
| 2.4.1. Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)   | 84 |
| 2.4.2. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS) .....   | 88 |
| 2.4.3. İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI) ...   | 91 |
| 2.4.4. İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ).....   | 93 |
| 2.4.5. İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Quality of Labor Market, IQL).....  | 95 |
| 2.5. Diğer Akademik Endeks ve Ölçekler .....  | 97 |
| 2.5.1. İşverenlerin İş Kalitesine Bakış Açılıarı (Employers' Reflections on Job Quality).....   | 97 |
| 2.5.2. Flaman'da Çalışma Kalitesi (Quality of Work in Flanders, QWF).....   | 98 |
| 2.5.3. Tangian'ın Çalışma Koşullarına Yönelik Değişkenler Bileşimi (Tangian's Composite Indicators of Working Conditions) .....       | 99 |

|   |     |
|---|-----|
| 2.5.4. Duncan Gallie'nin İstihdam Rejimleri ve Çalışma Kalitesi (Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work)..... | 101 |
| 2.5.5. Tilly'nin İş Kalitesine Yönelik Değerlendirmeleri (Tilly's Assessment of Job Quality).....                                 | 101 |
| 2.5.6. Green'in Yapabilirlik Yaklaşımı (Green's Capabilities Approach).....   | 102 |
| 2.6. Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Ölçümlerin Güçlü ve Zayıf Yönleri.....   | 103 |

### **BÖLÜM 3: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEĞİ ÖNERİSİ..... 107**

|   |     |
|---|-----|
| 3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı .....   | 107 |
| 3.2. Ölçme, Ölçek ve Ölçek Geliştirme.....  | 108 |
| 3.3. Araştırmanın Yöntemi .....   | 110 |
| 3.3.1. Ölçülmek İstenen Yapının Tanımlanması.....   | 111 |
| 3.3.2. Literatürdeki Ölçeklerin İncelenmesi ve İçeriğe Uygun Olan İfadelerin Taslak Forma Dâhil Edilmesi.....   | 111 |
| 3.3.3. İfade Havuzunun Oluşturulması.....   | 118 |
| 3.3.4. Ölçüm Türünün Belirlenmesi.....  | 119 |
| 3.3.5. Ölçeğin Taslak Formunun Uzmanlar Tarafından Gözden Geçirilmesi ve Gerekli Düzenlemelerin Yapılması ..... | 120 |
| 3.3.6. Pilot Uygulamanın Yapılması, Gerekli İfadelerin Elenmesi ve Tekrar Gözden Geçirilmesi.....               | 121 |
| 3.3.7. Ölçeğin Saha Uygulamasının Yapılması.....  | 123 |
| 3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....  | 124 |
| 3.5. Bulgular ve Verilerin Analizi .....  | 126 |
| 3.5.1. Demografik Bulgular.....   | 126 |
| 3.5.2. Açıklayıcı (Keşifsel – Exploratory) Faktör Analizi .....   | 128 |
| 3.5.3. Faktörlere Göre Çalışma Hayatı Kalitesinin Analizi.....  | 132 |
| 3.5.4. Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri .....  | 150 |
| 3.5.5. Ölçeğin Son Haline Göre İfadelerin Dağılımı.....   | 151 |

### **SONUÇ ve ÖNERİLER..... 152**

### **KAYNAKÇA..... 157**

### **EKLER..... 168**

### **ÖZGEÇMİŞ..... 170**

## KISALTMALAR

|                    |  |
|--------------------|--|
| <b>AB</b>          | : Avrupa Birliği   |
| <b>ABD</b>         | : Amerika Birleşik Devletleri  |
| <b>AMECO</b>       | : Annual Macroeconomic Database of the European Commission<br>(Avrupa Komisyonu Yıllık Makroekonomik Veritabanı)                         |
| <b>BK</b>          | : Birleşik Krallık   |
| <b>CERS</b>        | : Changing Employment Relationship Survey (Değişen İstihdam İlişkileri Anketi)   |
| <b>CES</b>         | : Conference of European Statisticians (Avrupa İstatistikçiler Konferansı)   |
| <b>CIPD</b>        | : Chartered Institute of Personnel Development (Personel ve Gelişim Uzmanları Enstitüsü)   |
| <b>CIREM</b>       | : Centre for European Investigation and Research in the Mediterranean Region (Akdeniz Bölgesinde Avrupa Araştırma ve Geliştirme Merkezi) |
| <b>CPRN</b>        | : Canadian Policy Research Networks (Kanada Politik Araştırma Ağı)   |
| <b>ÇHK</b>         | : Çalışma Hayatı Kalitesi  |
| <b>DGBI</b>        | : Deutscher Gewerkschaftsbund Good Work Index (Alman Sendikalar Konfederasyonu İyi Çalışma Endeksi)                                      |
| <b>DİE</b>         | : Düzgün İş Endeksi  |
| <b>EC</b>          | : European Commission (Avrupa Komisyonu)   |
| <b>EJQI</b>        | : The European Job Quality Index (Avrupa İş Kalitesi Endeksi)  |
| <b>ECHP</b>        | : European Community Household Panel (Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli)   |
| <b>ERNAIS</b>      | : EKOS, Rethinking North American Integration Survey (EKOS Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi)  |
| <b>ETUI – REHS</b> | : (Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendikaları Enstitüsü)  |
| <b>EU-LFS</b>      | : European Labour Force Survey (Avrupa İşgücü Anketi)  |
| <b>EUROFOUND</b>   | : European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı)           |



|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>EUROSTAT</b> | : Avrupa İstatistik Ofisi   |
| <b>EU-SILC</b>  | : European Union Statistics on Income and Living Conditions<br>(Avrupa Birliği Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri)   |
| <b>EWCS</b>     | : The European Working Conditions Survey (Avrupa alışma Koşulları Anketi)  |
| <b>GBJI</b>     | : Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index (Ritter ve Anker'in İyi İş Kötü İş Endeksi)  |
| <b>GJI</b>      | : Good Job Index (İyi İş Endeksi)   |
| <b>GSS</b>      | : General Social Survey (Genel Sosyal Anket)  |
| <b>GSYİH</b>    | : Gayri Safi Yurtii Hâsıla   |
| <b>ICQE</b>     | : Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment<br>(İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi)   |
| <b>ICTWSS</b>   | : Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (Sendikaların Kurumsal Özellikleri, Ücret Belirleme, Devlet Müdahalesi ve Sosyal Sözleşmeler Veritabanı) |
| <b>IFES</b>     | : Institut für Empirische Sozialforschung (Ampirik Sosyal Araştırma Enstitüsü)  |
| <b>IJQ</b>      | : Indicators of Job Quality (İş Kalitesi Göstergeleri)  |
| <b>ILO</b>      | : International Labour Organisation (Uluslararası alışma Örgütü)   |
| <b>IPEC</b>     | : International Programme on the Elimination of Child Labour (ocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Uluslararası Programı)  |
| <b>IPSS</b>     | : ILO People's Security Surveys (ILO İnsanların Güvenliği Anketi)   |
| <b>IQL</b>      | : Indicators of Quality of Labor Market (İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri)   |
| <b>MPM</b>      | : Milli Produktivite Merkezi  |
| <b>MLI</b>      | : Ministry of Labour and Immigration (Gö ve alışma Bakanlığı)   |
| <b>NSI</b>      | : National Statistics Institute (Ulusal İstatistik Enstitüsü)   |
| <b>OECD</b>     | : Organization for Economic Cooperation and Development<br>(Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)   |
| <b>QEI</b>      | : Quality of Employment Indicators (İstihdam Kalitesi Göstergeleri)   |
| <b>QWF</b>      | : Quality of Work in Flanders (Flaman'da alışma Kalitesi)  |

|              |   |
|--------------|---|
| <b>QWL</b>   | : Quality of Worklife (Çalışma Hayatı Kalitesi)   |
| <b>SQWLI</b> | : Subjective Quality of Working Life Index (Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi)              |
| <b>SWA</b>   | : Survey of Working Arrangements (Çalışma Düzenlemeleri Anketi)                                     |
| <b>TDK</b>   | : Türk Dil Kurumu   |
| <b>TÜİK</b>  | : Türkiye İstatistik Kurumu   |
| <b>UGT</b>   | : Union General de Tarabajadores (Genel İşçi Sendikası)   |
| <b>UNECE</b> | : The United Nations Economic Commission for Europe (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu) |
| <b>UNICE</b> | : Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu   |
| <b>WCI</b>   | : The Austrian Work Climate Index (Avusturya Çalışma İklimi Endeksi)                                |
| <b>WHO</b>   | : The World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)   |

## TABLolar LİSTESİ

|                 |   |     |
|-----------------|---|-----|
| <b>Tablo 1</b>  | : Budd'ın Çalışmanın Anlamlarına Yönelik Tipolojisi .....   | 15  |
| <b>Tablo 2</b>  | : İktisadi ve Sosyolojik Yaklaşımlarının Odaklandıkları Çalışma Hayatı Kalitesi Bileşenleri ..... | 35  |
| <b>Tablo 3</b>  | : Çalışma Hayatı Kalitesinin Ölçümüne Yönelik Literatür Taraması .....                            | 54  |
| <b>Tablo 4</b>  | : Türkiye'deki Çalışmalar .....   | 57  |
| <b>Tablo 5</b>  | : Mevcut Endeksler ve Göstergeler .....   | 60  |
| <b>Tablo 6</b>  | : Avrupa İş Kalitesi Endeksi Bileşenleri (EJQI).....  | 65  |
| <b>Tablo 7</b>  | : Ghai Tarafından Önerilen Tema ve Değişkenler .....  | 67  |
| <b>Tablo 8</b>  | : İşgücü Piyasası Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri .....                                    | 68  |
| <b>Tablo 9</b>  | : İstihdam Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri.....  | 68  |
| <b>Tablo 10</b> | : İş Güvencesi Endeksi Tema ve Değişkenleri .....   | 69  |
| <b>Tablo 11</b> | : Çalışma Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri.....   | 69  |
| <b>Tablo 12</b> | : Yetenek Geliştirme Endeksi Tema ve Değişkenleri.....  | 70  |
| <b>Tablo 13</b> | : Gelir Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri.....   | 70  |
| <b>Tablo 14</b> | : Çalışanların Temsili Endeksi Tema ve Değişkenleri .....   | 71  |
| <b>Tablo 15</b> | : Düzgün İş Endeksinin Hesaplanması İçin Anker vd. Tarafından Önerilen Değişkenler.....           | 73  |
| <b>Tablo 16</b> | : İyi İş Endeksi (GJI) Bileşenleri .....  | 76  |
| <b>Tablo 17</b> | : Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (SQWLI) Bileşenleri.....                              | 77  |
| <b>Tablo 18</b> | : DGB İyi Çalışma Endeksi (DGBI) Bileşenleri .....  | 79  |
| <b>Tablo 19</b> | : Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI) Bileşenleri.....   | 80  |
| <b>Tablo 20</b> | : İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (ICQE) Bileşenleri.....                          | 82  |
| <b>Tablo 21</b> | : Leaken İş Kalitesi Değişkenleri .....   | 86  |
| <b>Tablo 22</b> | : Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS) Bileşenleri .....  | 89  |
| <b>Tablo 23</b> | : İş Kalitesi Endekslerinin Yapısı .....  | 90  |
| <b>Tablo 24</b> | : İstihdam Kalitesi Değişkenleri (QEI) Bileşenleri .....  | 92  |
| <b>Tablo 25</b> | : İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ) Bileşenleri .....  | 94  |
| <b>Tablo 26</b> | : İşgücü Piyasası Kalitesi Değişkenleri (IQL) Bileşenleri.....                                    | 96  |
| <b>Tablo 27</b> | : Flaman'da Çalışma Kalitesi Bileşenleri .....  | 99  |
| <b>Tablo 28</b> | : Tangian'ın Çalışma Koşullarına Yönelik Değişkenler Bileşimi.....                                | 100 |
| <b>Tablo 29</b> | : Tilly'nin İş Kalitesi Bileşenleri .....   | 102 |

|                 |   |     |
|-----------------|---|-----|
| <b>Tablo 30</b> | : ÇHK Endekslerinin Güçlü ve Zayıf Yönleri.....   | 104 |
| <b>Tablo 31</b> | : Çalışma Hayatı Kalitesine İlişkin Geliştirilen Ölçekler ve İfadeleri.....               | 112 |
| <b>Tablo 32</b> | : Mevcut Ölçeklerden Uyarlanarak Çalışmaya Dâhil Edilen İfadeler.....                     | 116 |
| <b>Tablo 33</b> | : Mevcut Ölçeklerdeki Faktörlere Göre İfadelerin Dağılımları.....                         | 118 |
| <b>Tablo 34</b> | : Ölçeğin İfadelerinin Faktörlere Göre Dağılımı .....                                     | 119 |
| <b>Tablo 35</b> | : Ölçeğin Saha Uygulamasında Yer Alan İfadelerin Faktörlere Göre Dağılımı.....            | 123 |
| <b>Tablo 36</b> | : Yaş Dağılımları .....   | 126 |
| <b>Tablo 37</b> | : Cinsiyet Dağılımları .....  | 126 |
| <b>Tablo 38</b> | : Medeni Durum Dağılımları .....  | 127 |
| <b>Tablo 39</b> | : Eğitim Durumu Dağılımları .....   | 127 |
| <b>Tablo 40</b> | : Kıdem Sürelerine Göre Dağılımlar .....  | 128 |
| <b>Tablo 41</b> | : Engellilik Durumu Dağılımları .....   | 128 |
| <b>Tablo 42</b> | : Çalışma Hayatı Kalitesi İçin Uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu .....           | 131 |
| <b>Tablo 43</b> | : Faktör Analizi Sonucunda Ölçekten Çıkarılan İfadeler .....                              | 132 |
| <b>Tablo 44</b> | : Yetenek Geliştirme Faktörüyle İlgili Bulgular.....                                      | 133 |
| <b>Tablo 45</b> | : İş Sağlığı ve Güvenliği Faktörüyle İlgili Bulgular.....                                 | 134 |
| <b>Tablo 46</b> | : Endüstri İlişkileri Faktörüyle İlgili Bulgular.....                                     | 135 |
| <b>Tablo 47</b> | : Ücretler ve Çalışma Süreleri Faktörüyle İlgili Bulgular .....                           | 135 |
| <b>Tablo 48</b> | : Eşit Muamele Faktörüyle İlgili Bulgular .....   | 136 |
| <b>Tablo 49</b> | : İzin Hakları Faktörüyle İlgili Bulgular.....  | 137 |
| <b>Tablo 50</b> | : İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri Faktörüyle İlgili Bulgular .....                    | 138 |
| <b>Tablo 51</b> | : İş Güvencesi Faktörüyle İlgili Bulgular .....   | 139 |
| <b>Tablo 52</b> | : Sosyal Güvenlik Faktörüyle İlgili Bulgular .....  | 139 |
| <b>Tablo 53</b> | : Sendikalı ve Sendikasız Çalışanların Çalışma Hayatı Kalitesinin Karşılaştırılması ..... | 141 |
| <b>Tablo 54</b> | : Yaş Aralıklarına Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi.....                                | 143 |
| <b>Tablo 55</b> | : Cinsiyete Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi .....                                      | 144 |
| <b>Tablo 56</b> | : Medeni Duruma Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi.....                                   | 145 |
| <b>Tablo 57</b> | : Eğitim Durumuna Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi .....                                | 146 |
| <b>Tablo 58</b> | : Kıdeme Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi.....  | 148 |

|                 |   |     |
|-----------------|---|-----|
| <b>Tablo 59</b> | : Engellilik Durumuna Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi .....  | 149 |
| <b>Tablo 60</b> | : Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenilirliği Analizi .....  | 150 |
| <b>Tablo 61</b> | : Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeğinin Son Halinde Yer Alan İfadelerin<br>Faktörlere Göre Dağılımı ..... | 151 |



## ŞEKİLLER LİSTESİ

|  |     |
|--|-----|
| Şekil 1: Çalışmanın Hedefleri .....                          | 4   |
| Şekil 2: Çalışma Hayatı Kalitesi'nin Literatürdeki Yeri..... | 18  |
| Şekil 3: Ölçek Geliştirme Süreci.....                        | 110 |



**Sakarya Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Özeti**

|   |                          |  |                                     |
|---|--------------------------|--|-------------------------------------|
| <b>Yüksek Lisans</b>  | <input type="checkbox"/> | <b>Doktora</b>                                       | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <b>Tezin Başlığı:</b> Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması   |                          |  |                                     |
| <b>Tezin Yazarı:</b> Cihan DURMUŞKAYA <b>Danışman:</b> Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN   |                          |  |                                     |
| <b>Kabul Tarihi:</b> 28.09.2020   |                          | <b>Sayfa Sayısı:</b> xii (ön kısım)+168 (tez)+2 (ek) |                                     |
| <b>Anabilim Dalı:</b> Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  |                          |  |                                     |
| <p>Çalışma hayatı kalitesi, çalışma hayatındaki dönüşümlerle içeriği genişleyen dinamik bir yapıdır. Bu yönüyle son yıllarda pek çok kurum ve araştırmacının gündemindedir. Dünyanın pek çok bölgesinde bu yapının bileşenlerine yönelik farklı bakış açıları bulunmaktadır ve uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılan bir tanımlanmamaktadır.</p> <p>Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışan odaklı, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla üç hedef belirlenmiştir; ilk olarak, çalışma hayatı kalitesinin tematik yapılanmasının mevcut ölçekler ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri tabanında tespit edilmesidir. İkincisi, çalışma hayatı kalitesinin tematik yapılanmasının altındaki ifade ve göstergelerin tespit edilmesidir. Son olarak da tespit edilen tematik yapılanma ve ifadelerden bir ölçek önerisinin oluşturulması hedeflenmiştir.</p> <p>Çalışma hayatı kalitesinin bileşenleri objektif ve subjektif kriterlerden oluşmaktadır. Bu kriterlerin en kapsamlı yapısı ILO üyesi ülkelerin ve bu ülkelerin üçlü yapısıyla oluşturulan sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Bu çalışmada ILO sözleşmelerini temel alan ve kapsamlı ölçümler yapan 18 adet ölçek tespit edilmiştir. Bu ölçeklerin temaları ve alt parametreleri kümelenme analizine tabi tutularak çalışma hayatı kalitesini ölçme iddiasında olan bileşenler ortak paydalarda kümelenmiştir. Bu kümeler çerçevesinde 12 tane çalışma hayatı kalitesini ölçen tema belirlenmiştir. Bunlar; ücretler, sosyal güvenlik, çalışma süreleri, iş güvenliği, iş güvencesi, izin hakları, istihdamda eşit muamele, endüstri ilişkileri, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve eğitim, iş-yaşam dengesi ve iş motivasyonu’dur.</p> <p>Bu çalışmanın kapsamı tematik açıdan ve uygulama açısından ele alınmıştır. Tematik açıdan çalışma hayatının kalitesinin bileşenleri ILO sözleşmeleri/tavsiye kararları, ILO tarafından desteklenen ölçekler ve Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerindeki uygulamalarla sınırlı tutulmuştur. Bu kısıtlamanın nedeni ILO’nun çalışma hayatını düzenleyen uluslararası ve kapsamlı bir örgüt olmasından kaynaklanmaktadır. Uygulama açısından çalışma, Sakarya İlinde metal sektöründe çalışan sendikali işçilerle sınırlı tutulmuştur. Bunun temel nedeni, metal sektörünün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çalışan sayısının fazla olduğu bir sektör olmasıdır. Ayrıca çalışmanın coğrafi kısıtının Sakarya olmasının nedeni, metal sektöründe Sakarya’nın Türkiye’de önde gelen büyük ölçekli işletmelerine (Toyota, Otocar, Türk Traktör, Yazaki..) ev sahipliği yapmasıdır. Örneklemin sendikali işçilerle sınırlı tutulmasının nedeni, çalışma hayatı kalitesi yapısının önemli bir bileşeni olan endüstri ilişkileri temasına yönelik soruların sorulmasına yönelik sendikasıız işyerlerinin yöneticilerinden gerekli izinlerin alınmamasıdır.</p> <p>Bu çalışmada, kantitatif (nicel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Çalışmada ölçek geliştirme sürecinde: ölçülmek istenen yapının tanımlanması, literatürdeki ölçeklerin incelenmesi ve içeriğe uygun olan ifadelerin taslak forma dahil edilmesi, ifade havuzunun oluşturulması, ölçüm türünün belirlenmesi, ölçeğin taslak formunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması, pilot uygulamanın yapılması ve gerekli ifadelerin elenmesi, ölçeğin saha uygulamasının yapılması, verilerin analizi ve ölçeğin son halinin verilmesi adımları izlenmiştir.</p> <p>Ölçek geliştirme süreci sonucunda elde edilen bulgular açıklayıcı (exploratory – keşifsel) faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 9 tema ve 36 ifadeden oluşan geçerli ve güvenilir, ILO sözleşmelerinden ve mevcut ölçeklerin temalarından ve parametrelerinden bir çalışma hayatı kalitesi ölçek önerisi geliştirilmiştir. Bunun yanında, katılımcıların çalışma hayatı kalitesine yönelik görüşleri frekans analiziyle değerlendirilmiştir. Buna göre, Sakarya ilinde metal sektöründeki sendikali işçilerin çalışma hayatı kalitesinin ‘iyi’ seviyede olduğu tespit edilmiştir.</p> |                          |  |                                     |
| <b>Anahtar Kelimeler:</b> Çalışma Hayatı Kalitesi, İş Kalitesi, İstihdam Kalitesi, Çalışma Kalitesi   |                          |  |                                     |

**Sakarya University**  
**Institute of Social Sciences Abstract of Thesis**

|   |                          |  |                                     |
|---|--------------------------|--|-------------------------------------|
| <b>Master Degree</b>  | <input type="checkbox"/> | <b>Ph.D.</b>   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| <b>Title of Thesis:</b> A Suggestion of Quality of Work Life Scale: Sakarya Province Application  |                          |  |                                     |
| <b>Author of Thesis:</b> Cihan DURMUŞKAYA <b>Supervisor:</b> Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN   |                          |  |                                     |
| <b>Accepted Date:</b> 28.09.2020  |                          | <b>Number of Pages:</b> xii (pre text)+168 (main body) +2 (App.) |                                     |
| <b>Department:</b> Labour Economics and Industrial Relations  |                          |  |                                     |
| <p>Quality of Work life (QWL) is a dynamic structure whose content expands with the transformations in work life. With this aspect, it has been on the agenda of many institutions and researchers in recent years. In many parts of the world, there are different perspectives on the components of this structure and there is no agreed definition at the international level.</p> <p>The aim of this study is to develop a valid, reliable and worker-based scale that measuring the quality of work life in Turkey. Three goals have been determined for this purpose; First, the thematic structuring of the quality of work life is determined on the basis of existing scales and ILO conventions. The second is to determine the expressions and indicators under the thematic structure of the quality of work life. At the last step, it was aimed to create a scale proposal from the determined thematic structure and expressions.</p> <p>The components of QWL consist of objective and subjective criterias. The most comprehensive structure of these criterias are determined by the agreements of ILO member countries and the tripartite structure of these countries. In this study, 18 scales that based on ILO conventions and making comprehensive measurements were identified. The themes and sub-parameters of these scales are subjected to cluster analysis and the components that claim to measure the quality of work life are clustered in common denominators. Within these clusters, 12 themes measuring the quality of work life were determined. These; wages, social security, working hours, job security, occupational safety and health, leave rights, equal treatment in employment, industrial relations, social dialogue, skill development and education, work-life balance and work motivation.</p> <p>The scope of this study is discussed in terms of thematic and application. Thematically, the components of the quality of working life are limited to ILO conventions / recommendations, scales supported by the ILO, and practices in Asian, Middle Eastern and African countries. The reason for this restriction is that ILO is an international and comprehensive organization regulating working life. For the application of field research, the scope of this study was limited to unionized workers in the metal sector in Sakarya Province. The main reason for this, as in the world and also in Turkey metal sector is an industry which has the largest numbers of employees. Moreover, the reason of the geographic constraint is that Sakarya hosts large-scale enterprises in metal industry at national level (Toyota, Otokar, Türk Traktör, Yazaki ..). The reason for the limitation of the sample to unionized workers is that the necessary permissions could not be obtained from the managers of non-unionized workplaces to ask questions on the theme of industrial relations, which is an important component of the quality of working life structure.</p> <p>In this study, quantitative research methodology has been adopted. In the process of scale development in the study: defining the structure to be measured, examining the scales in the literature and including the expressions appropriate to the content in the draft form, creating an expression pool, determining the type of measurement, reviewing the draft form of the scale by experts and making the necessary arrangements, piloting and eliminating the necessary statements, field application of the scale, analysis of data and finalization of the scale were followed.</p> <p>The findings obtained as a result of the scale development process were subjected to exploratory factor analysis. As a result of the factor analysis, a valid and reliable quality of work life scale proposal consisting of 9 themes and 36 statements was developed from the themes and parameters of the ILO conventions and existing scales. In addition, the opinions of the participants about the quality of work life were evaluated by frequency analysis. Accordingly, it has been determined that the quality of working life of the unionized workers in the metal industry in Sakarya is at a "good" level.</p> |                          |  |                                     |
| <b>Keywords:</b> Quality of Work Life, Job Quality, Employment Quality, Work Quality  |                          |  |                                     |



## GİRİŞ

Uluslararası uyum ve ekonomik aktivite çerçevesinde değerlendirildiğinde çalışma hayatı kalitesinin en üst düzeyi, ILO'nun oluşturduğu sözleşme ve tavsiye kararlarının tamamının kabulü ve bunlara uymasıyla gerçekleştirilebilir. Türkiye'de de çalışma hayatı kalitesi kavramı, kendine has iç dinamikleri ile birlikte, imzalamış olduğu ILO sözleşmeleri tabanında algılanmaktadır. Çünkü dünyada çalışma hayatı kalitesinin belirlenmesi ve ölçülmesinde söz konusu belgeler küresel ve eş düzen bir taban oluşturur.

Türkiye'deki çalışma hayatı kalitesinin pratik kapsamı, imzalanan sözleşmelerin uygulanabilme kapasitesiyle eşdeğerdir. Dolayısıyla çalışma hayatı kalitesi denilen yapı, Türkiye'nin imzalamış olduğu ve uygulayabildiği ILO sözleşmeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu kapsamda çalışma hayatı kalitesi; örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırma, çocuk çalıştırma, eşit muamele ve fırsatlar, üçlü danışma, işgücünün yönetimi, işgücünün denetimi, istihdam politikası, terfii (yükselme imkanları), mesleki rehberlik ve eğitim, iş güvencesi, ücretler, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, doğum izni, sosyal politika, göçmen çalışanlar, HIV/AIDS, gemilerde çalışanlar, balıkçılar, limanlarda çalışanlar, yerli kabilelerin hakları, hemşireler, otel ve restoran çalışanları, hizmetçiler ve bitki yetiştiriciliği çalışanlarının çalışma koşulları ve evde çalışma gibi konularda belirli ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına uymak olarak anlaşılmaktadır. Çalışma hayatı kalitesine ilişkin ölçümler bu çerçevede makro olarak ILO kriterlerine uyum doğrultusunda yapılmaktadır. Bunun dışında ILO kriterlerinin uluslararası sözleşme olması nedeniyle bir takım mikro hususları ihmal etme olasılığı mevcuttur. Mikro bileşenler makro yapının parçalarını oluşturur. Bu nedenle ILO sözleşme veya tavsiyelerini uygularken ülkenin kendi iç dinamiklerinin gereklerini de göz önünde bulundurmak gerekir. Burada anlatılmak istenen ILO makro bileşenlerinin, ülkelerin kendi özel durumuna göre tahrip edilip güçsüzleştirilmesi değildir, makro bileşenlere ek daha iyi çalışma koşulları oluşturma yönünde adımların atılması gerektiğidir.

Bu çalışmada ILO sözleşmelerindeki temel bileşenler esas alınarak ve dünyada çalışma hayatı kalitesini ölçen ölçekler taranarak parametreler belirlenmiştir. Bu parametreler çerçevesinde çalışma hayatı kalitesini ölçme iddiasında olan bileşenlerin önemli bir kapsamı tespit edilmiş bunlar ortak paydalarda kümelenmiştir. Kümelemeler

çerçevesinde çalışma hayatı kalitesini ölçen 12 temel ana tema belirlenmiştir. Bunlar; ücretler, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, kararlara katılım, ayrımcılık/eşit muamele, çalışma süreleri, iş güvencesi, çalışan hakları, kariyer olanakları, yetenek geliştirme/eğitim/staj, iş-aile hayatını dengeleme, sosyal diyalog /işyeri ilişkileri ve motivasyon 'dur. Ancak yapılan sınıflandırma arasında Türkiye'nin onaylamadığı bazı ILO sözleşmelerinin parametreleri de bulunmaktadır. Bu nedenle Türkiye'de çalışma hayatı kalitesi ölçümünde, ülkenin kendi dinamiklerini de dikkate alarak iki boyutlu bir yaklaşımın gösterilmesi kaçınılmazdır.

İlk yaklaşım, uluslararası standartlarda çalışma hayatı kalitesinin hangi seviyede olduğunu göstermesi açısından tüm parametrelerin ele alındığı, fakat yeterli veri/koşul bulunmadığı için hem veri/koşul hem de ILO sözleşmelerinden tespit edilen eksikliklerin önerilmesi yaklaşımı ile yapılan ölçümdür. İkincisi, Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO sözleşmeleri çerçevesinde üretilmiş olan istatistiklerin kullanılarak yapıldığı pratik ve gerçekçi ölçümlerdir. Ancak bu ölçümlerin kapsamı sınırlı olduğundan, daha kapsamlı bir yapının tespitine ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışma, Türkiye'deki çalışma hayatı kalitesini diğer ülkelerle karşılaştırma çabasında değildir. Bu tespit hâlihazırda ILO tarafından yapılmaktadır.

Literatürde “çalışma yaşamı kalitesi” veya “çalışma hayatı kalitesi” şeklinde iki kavram kullanılmaktadır. Hayat ve yaşam çoğu kez eş anlamlı algılandığı için bu iki kavramın kullanımı özensizce yapılabilir. Gerçekte “yaşam” ve “hayat” arasında ince bir ayrım bulunur. Türk dil kurumuna göre yaşam, “Doğumla ölüm arasında geçen süre, ömür, hayat” olarak tanımlanırken hayat, “yaşamayı sağlayan şartların bütünü, hayat biçimi.” olarak ifade edilmektedir. Ayrıca “İçinde yaşanan şartların bütünü, yaşantı, örneğin köy hayatı, gece hayatı” da geniş manada hayat kavramının parçalarıdır. TDK, hayatın yaşamdan daha kapsamlı bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma hayatı veya yaşamı kalitesi açısından düşünüldüğünde içerisinde pek çok subjektif ve objektif bileşeni barındırması nedeniyle bu çalışmada (ve doğru olarak diğer çalışmalarda) çalışma hayatı kalitesi kavramının kullanılması uygun olur.

Çalışma hayatı kalitesi, ülkeler düzeyinde, bölgesel veya sektörel olarak çeşitli kurumlar ve araştırmacılar tarafından ölçülmektedir. Ölçümlerde ele alınan parametreler ülkelere

göre farklılıklar göstermektedir. Literatürdeki yaklaşımlar arasında ölçüm parametrelerine ilişkin tartışmalar sürmektedir.

Sosyal bilimlerdeki farklı yaklaşımlar çalışma hayatı kalitesi ile ilgili temel yönlerde farklı açılardan yaklaşmaktadır. Ortodoks ekonomik yaklaşım, istihdamın kalitesinde ücret eşitliğine odaklanmaktadır. Radikal ekonomik yaklaşım, güç ilişkilerine odaklanırken gücü eşitleyici bir unsur olarak endüstriyel demokrasiyi görmektedir. Davranışçı ekonomik yaklaşımlar katılım konusuna odaklanmaktadır. Geleneksel sosyolojik yaklaşım istihdamın kalitesine yabancılaşma açısından bakmaktadır. İstihdamın kalitesini objektif ve sübjektif boyutlarıyla incelemektedir. Objektif boyut adı altında yetenekler ve özyönetimi ele alırken, sübjektif boyutta güçsüzlük, anlamsızlık, sosyal dışlanma ve yabancılaşmayı ele almaktadır. Kurumsal yaklaşım, sözleşme durumu ve istihdamın istikrarına, yetenek geliştirme için fırsatlar ve kariyerin devamlılığına odaklanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları literatürü, işteki risklerin sağlığa etkisine odaklanmaktadır. Bu duruma çalışma koşulları ve çıktılar açısından yaklaşmaktadır. Çalışma koşulları adı altında fiziksel ve psikolojik riskler ele alınırken çıktılar bağlamında devamsızlık ve işteki risklerin sağlık üzerine etkilerine odaklanmaktadır. Çalışma ve boş zaman üzerine yapılan çalışmalar istihdamın kalitesini çalışma süreleri ve yoğunluğu açısından ele almaktadır. Çalışma süreleri bağlamında devam süresi, çalışma sürelerinin programlanması, esneklik ve devamlılık ele alınmaktadır. Yoğunluk bağlamında iş yükü ve çalışma temposu ayrıca stres ve tükenmişlik ele alınmaktadır.

Bu tür bir ölçüğe olan ihtiyacın temel sebebi çalışma hayatı kalitesinin ölçümündeki sınırlılıklardan kaynaklanmaktadır. Ulusal bağlamda kanun koyucunun ve yerel bağlamda politika uygulayıcının işgücü piyasalarıyla ilgili etkin olmayan politikalar uygulamalarına neden olması da söz konusu kapsamda bir endeksin oluşturulması ihtiyacını doğurmuştur. Araştırmamız, alanda yapılacak sonraki çalışmalara örnek teşkil edebilmeyi ve Türkiye genelinde çalışma hayatı kalitesinin ölçülebilmesi amacıyla geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirebilmeyi hedeflemektedir.

### **Çalışmanın Konusu**

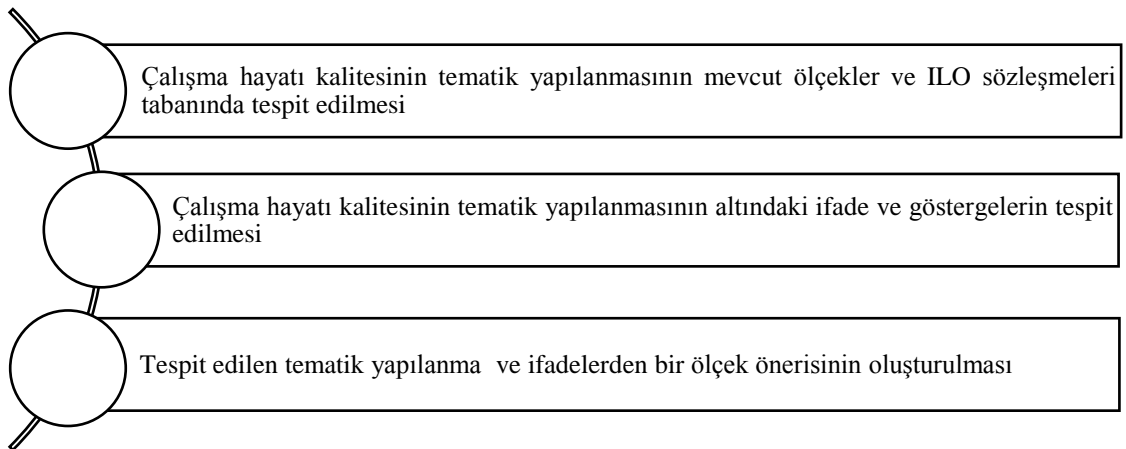
Türkiye’de çalışma hayatı kalitesini çalışan odaklı, tematik olarak geniş kapsamlı, geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçen bir ölçeğin nasıl geliştirileceğidir.

## Çalışmanın Arka Planı

Çalışma hayatı kalitesine yönelik ilgi son yıllarda artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomi Komisyonu) ve EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) ve CES (Avrupa İstatistikçiler Konferansı) 2008 ve 2009'da çalışma hayatı kalitesinin uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak değişkenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Kanada'da bu ölçümlerin yapılması görevini üstlenen CPRN (Kanada Politik Araştırmalar Ağı) kurulmuş ve Kanada'ya özgü ölçümler gerçekleştirmiştir. Hindistan'da pek çok akademisyen konunun ölçümüne yönelik araştırmalarda bulunmuştur. Konu sadece Avrupa, Kanada ve Hindistan'la sınırlı kalmamakla beraber Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde pek çok akademisyen tarafından tartışılmıştır. Türkiye'de ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen bir ölçek bulunmamaktadır. Konuyu ele alan çalışmalar az sayıda olsa da konuyu yerel veya sektörel sınırlılıkla incelenmiştir. Yerel ve sektörel çalışmalardaki değişkenlerin kapsamı da sınırlıdır.

## Çalışmanın Amacı

Türkiye'de çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışan odaklı, tematik açıdan kapsamlı, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilmesi için ILO sözleşmeleri ve mevcut ölçeklerin temalarına odaklanılarak kümelenme analizi gerçekleştirilmiştir. Üretilen ölçeğin, yeni parametreler girdiğinde veya ana başlıklar altında yeni temaların eklenmesiyle de çalışma hayatı kalitesini ölçebilecek nitelikte olmasına dikkat edilmiştir. Bu amaç altında üç hedef belirlenmiştir.



**Şekil 1: Çalışmanın Hedefleri**

## **Çalışmanın Kapsamı**

Çalışmada, çalışma hayatının kalitesinin bileşenleri ILO sözleşmeleri/tavsiye kararları, ILO tarafından desteklenen ölçekler ve Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerindeki uygulamalarla sınırlı tutulmuştur. Bu kısıtlamanın nedeni ILO'nun çalışma hayatını düzenleyen uluslararası ve kapsamlı bir örgüt olmasından kaynaklanmaktadır.

Ölçek geliştirme çalışmalarında geliştirilen ölçeğin denenmesi, çalışıp çalışmadığının tespiti, çalışmadığı yönlerin revize edilmesi açısından araştırma yapılması gereklidir. Bu süreçte ülke gerçeklerinden kaynaklanan nedenlerle (gerekli izinlerin verilmemesi, tedirginlik vb) veri toplama sorunları oluşmuştur. Bununla birlikte üretilen ölçek, Sakarya'da metal sektöründe sendikali işyerleri ile aynı sektörde faaliyet gösteren sendikasız büyük bir işyerindeki çalışanlara uygulanarak denenmiştir. Araştırma kapsamı çerçevesinde verilen bu bilginin ayrıntıları "yöntem" bölümünde detaylı olarak aktarılmıştır.

## **Çalışmanın Önemi**

Artan çalışma hayatının kalitesi tartışmaları göz önünde bulundurulduğunda bu çalışma, geçerli ve güvenilir bir ölçek ile çalışma hayatı kalitesinin kapsamlı bir şekilde ölçülmesi konusunda ülkemizde teorik ve pratik önemli bir boşluğun olduğunu tespit etmiştir. Bu boşluğun doldurulması amacıyla geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş bir ölçek önerisi sunulmuş ve bu ölçeğin test edilmesine yönelik çalışan odaklı ve tematik olarak kapsamlı bir ölçek geliştirilmiştir.

Uygulama açısından, günümüzde mevcut olan AB (Avrupa Birliği), Kanada, Hindistan, Türkiye vd. ölçek önerilerinin Türkiye'de uygulanabilirliği yapılacak kümelene (cluster) analizi sonrasında açıklanmaya çalışılmıştır. Mevcut ölçek önerilerindeki değişkenlerin ülkelerin ekonomik sistemlerinin ve sosyolojik yapılarından kaynaklanan farklılıklardan dolayı etkin bir şekilde ölçemeyeceği ve yapılan kümelene analizi sonucunda oluşturulacak temalarla karşılaştırılarak oluşturulan ölçek önerisinin Türkiye'de çalışma hayatı kalitesini etkin bir şekilde ölçmesi hedeflenmektedir. Önerilen ölçek ile tespit edilen eksikliklerin giderilmesi halinde, Türkiye'de çalışma hayatının kalitesinde iyileşmenin gerçekleşebileceği düşünülmektedir.

## Çalışmanın Yöntemi

Çalışma hayatı kalitesi ölçümüne yönelik çalışmalar genellikle üç farklı yöntemle yapılmaktadır. İlk olarak çalışma hayatı kalitesi, iş memnuniyeti gibi genel bir değişken bağlamında ölçülmektedir. İkincisi çalışanlara kaliteli bir işin nasıl olduğu sorusu sorularak elde edilen yanıtlara göre ölçümler yapılmıştır. Üçüncüsü ilgili literatür taranarak teorik yaklaşımların çalışma hayatı kalitesine yönelik odaklandıkları değişkenler belirlenerek ölçümler yapılmıştır. Bu çalışmada, nicel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Yöntemin belirlenmesinin temel sebebi araştırma problemine etkin bir şekilde cevap vermesinden kaynaklanmaktadır. Benimsenen metodolojinin ilk adımında çalışma hayatı kalitesinin tema ve değişkenlerinin belirlenebilmesi için kümelenme analizi yapılmıştır. İkinci aşamada kümelenme analiziyle belirlenen parametreler bir ölçek altında toplanmıştır. Elde edilen bulgular, açıklayıcı (keşifsel) faktör analizi, frekans analizi ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Ayrıca ölçeğin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin özgün bir biçimde kontrolü amacıyla Likert Tipi Delphi Tekniği'nden esinlenerek ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir.

Çalışmanın yürütülmesinde takip edilen aşamalar şöyledir:

- Ölçeğin geliştirilmesi için yoğun literatür taraması, ilgili ölçeklerin tespiti, tercümesi ve tematik sınıflandırmalar
- ILO sözleşmelerinin tamamının okunması, gerekenlerin tercüme edilmesi, literatürden edinilen bilgi ve sınıflandırmalar çerçevesinde yapılandırılmış tematik sınıflandırmaların revizyonu ve/veya genişletilmesi
- Uzman görüşü alınarak ölçeğin ilk taslağının oluşturulması ve pilot alanda denenmesi
- Ekleme çıkarmalar, ölçüm güçlerinin testi, ifade kabiliyetlerinin güçlendirilmesi, anlaşılabilirlik ve dil düzenlemeleri
- Ölçeğin tekrar pilot alanda denenmesi ve yeniden düzenlemeler
- Ölçeğin son halinin uzman toplantılarıyla tartışılarak son halinin verilmesi
- Ölçeğin deneme aşamasına geçilmesi
- Sonuçların değerlendirilmesi, hata gözlemleri, karşılaştırma verilerinin elde edimi, uygulama süreçlerinin zorluk ve eksikliklerinin tespiti, ölçeğin ölçebildiğine ikna olma, tartışma ve önerilerin geliştirilmesi

## **Çalışmanın Katkısı**

Çalışmanın teorik, pratik ve yöntemsel düzeyde katkı yapması beklenmektedir. Bunlar; literatüre yönelik teorik katkı, çalışma hayatındaki aktörlere yönelik pratik katkı, çalışma hayatı kalitesini ölçmek için yapılacak araştırmalara yönelik yöntemsel katkıdır.

Çalışmanın sonuçlarının raporlanmasıyla, çalışma hayatının aktörleri (işçilerin temsilcileri ve kuruluşları, işverenler ve temsilci kuruluşları, devlet ve uzmanlaşmış kamu kurumları) politikalarını sonuçlara göre düzenleme imkânına sahip olabilecektir.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümü konusu nicel araştırma metodolojisinin keşifsel deseniyle ele alması yönüyle farklılık ortaya koymaktadır. Özellikle Türkiye’de yapılan araştırmalar konuyu bireysel araştırmacıların ölçeklerinin uyarlanmasıyla veya genellikle literatürden beslenerek gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın bir diğer katkısı ölçümü yapılan değişkenlerin literatürdeki değişkenlerden beslenmesinin yanında ILO sözleşmelerinin ve ILO destekli oluşturulmuş endeks veya ölçeklerin çerçeve ve parametrelerine göre oluşturulması yönüyle önemlidir. Bu durum çalışma hayatı kalitesinin ölçümünde Türkiye çalışma hayatı kalitesine ilişkin dinamiklerin belirlenmesi ve test edilmesi konusunda daha kapsamlı bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışma, ölçeğin test edileceği kapsamın sadece bir sektör ve sadece bir işletme ölçeği (küçük ölçekli işletmeler, orta ölçekli işletmeler) ile kısıtlı olmadığından literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır;

Birinci bölümde, çalışma hayatı kalitesi kavramsal açıdan ve kapsam açısından ele alınmıştır. Uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılabilen ve içeriği sürekli genişleyen (dinamik) bir kavram olan çalışma hayatı kalitesinin teorik ve tematik kapsamına yönelik tartışmalar ele alınmıştır.

İkinci bölümde, ILO destekli ve ILO sözleşmelerine dayanan, çalışan odaklı ulusal veya uluslararası düzeyde ölçümü yapılan endeksler ve ölçeklerin tematik yapılanmaları ve alt parametreleri detaylı olarak incelenmiştir. Bunun yanında çalışma hayatı kalitesine yönelik literatürde ele alınan tematik yapılanmalar da değerlendirilmiştir.

Son bölümde, mevcut endeks ve ölçeklerden tespit edilen tematik yapılanmalarla ve parametrelerle bir ölçek önerisi geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin Sakarya’da metal

sektöründe istihdam edilen sendikalı çalışanlar üzerinde saha uygulaması yapılmıştır. Saha uygulamasıyla elde edilen veriler; açıklayıcı faktör analizi, frekans analizi ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur. Ölçek benzer yaklaşımla sendikasız işyerinde çalışan işçilere de uygulanmış ve sendikalı çalışanların bulgularıyla karşılaştırma yapılmıştır.





# **BÖLÜM 1: KAVRAM, KAPSAM VE TEORİK ÇERÇEVE**

## **1.1. Çalışma Hayatının Kalitesine İlişkin Kavram ve Kapsam**

Geniş açıdan bakıldığında 19. yüzyılın sonlarında işçilerin haklarını iyileştirici uygulamalar, çalışma hayatı kalitesi literatürünün başlangıcı sayılmaktadır. Mayo'nun çalışmaları, çalışma hayatı kalitesi ile ilişkilendirilirken, işyerinin etkinliğinin de artırılması hedeflenmiştir (Dupuis ve Martel, 2006:2).

Çalışma hayatı kalitesine yönelik tartışmalar sanayi devriminin başından itibaren sürmekle birlikte sistematik ve modern kapitalizme ilişkin olarak ilk defa AB'de İsveç'te kurumsallaşmış ilişkilerle (sendikaların sürece dâhil olduğu) işçilerin refahının arttırılmaya çalışıldığı bir süreçte ve tarafların uzlaşımıyla 1960'ların başında ortaya çıkmıştır. Bunu Hollanda, Danimarka, Fransa, İrlanda, İngiltere ve Norveç'teki kurumsallaşmamış girişimler izlemiştir (Cherns ve Davis, 1975). Çalışma kalitesiyle ilgili en sistematik girişimler İsveç'te uygulanmıştır. 1970'lerde hız kazanan düzenlemeler Yönetime Katılma Yasası (1976), Çalışma Ortamı Yasası (1978) ve 1990'da çıkarılan Çalışma Hayatı Fonu'dur (Dahl vd., 2009:6). İsveç'teki bu yasalar diğer İskandinav ülkeleri tarafından örnek alınarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu durum İskandinav ülkelerinin diğer Avrupa ülkelerine göre daha fazla çalışma kalitesine ulaşmasını sağlamıştır (Gallie, 2003:10).

AB'deki bu yönelim ABD'ye de sıçramış 1960'ların sonuna doğru Irving Bluestone ilk defa çalışma hayatı kalitesi kavramını kullanmıştır (Goode,1989). 1970'lerde ABD'nin yaşadığı bütçe sorunları, işverenleri üretim yöntemi konusunda tekrar düşünmeye sevk etmiştir. 1970'lerin başında çalışma hayatı kalitesi ile ilgili tanımlama ve araştırma girişimleri başlamıştır. Bu amaçla 1972'de New York'ta çalışma hayatı kalitesi uluslararası konferansı yapılmıştır. 1973'te çalışma hayatı kalitesi uluslararası konseyi kurulmuştur (Dupuis ve Martel, 2006:4).

Çalışma hayatı kalitesi konseyi işteki ruhsal sorunlarla ilgili araştırmaları teşvik etmiştir. Ancak çalışma hayatı kalitesi tanımı olmadan bu işlerin gerçekleştirilmesi kısıtlı kalmıştır. Lawler (1975) herkesin ulaşabileceği bir tanım öne sürerek ilk olarak 'iş memnuniyetinin çalışma hayatı kalitesinin önemli bir bileşeni olduğunu ileri sürmüştür. Kurumsal bakış açısıyla tüm çalışanlar belli bir memnuniyet seviyesine ulaşırsa,

verimliliğin de o şekilde artacağını öne sürmüştür. Ona göre ideal bir çalışma hayatı kalitesi tanımı işyerinde stres veya gerilimi de içermelidir. Ancak iş memnuniyeti araştırmaları genellikle bu kavramları göz ardı etmektedir.

Psychlit ve Sociofile'nin bibliyografik araştırmasına göre 1973 ve 2002 yılları arasında çalışma hayatı kalitesi yapısına ilişkin çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki çalışma hayatı kalitesi yapısına ilişkin araştırmalar sayıca azalmaktadır. Bu bağlamda;

- 1973-1979 yılları arasında ortalama 12,
- 1980-1984 yılları arasında ortalama 26,
- 1985-1989 yılları arasında ortalama 54,
- 1990-1994 yılları arasında ortalama 42,
- 1995-2002 yılları arasında ortalama 44 makale yayınlanmıştır (Dupuis ve Martel, 2006:14).

Dupuis ve Martel (2006:15)'e göre bu durgunluğun nedeni kavramın üzerinde uzlaşamamış farklı tanımlarının olmasıdır. Nadler ve Lawler (1983)'e göre çalışma hayatı kalitesine olan ilgi ekonominin genel durumuna göre şekillenmektedir. 1970'lerin sonunda çalışma hayatı kalitesine olan ilgideki azalış Petrol ve Asya krizleriyle (ve ABD'ye etkileriyle) daha da artmıştır.

Çalışma hayatı kalitesine yönelik ilgi son yıllarda artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE, EUROSTAT ve CES 2008 ve 2009'da çalışma hayatı kalitesinin uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak değişkenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Kanada'da bu ölçümlerin yapılması görevini üstlenen CPRN kurulmuş ve Kanada'ya özgü ölçümler gerçekleştirmiştir. Hindistan'da pek çok akademisyen konunun ölçümüne yönelik araştırmalarda bulunmuştur. Konu Avrupa, Kanada, Hindistan'ın yanında Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerindeki pek çok akademisyen tarafından tartışılmıştır.

Çalışma hayatı kalitesi kavramı; kalite, yaşam kalitesi, çalışma kavramlarıyla ilişkili bir kavramdır. Bunun yanında literatürde iş kalitesi, istihdam kalitesi, çalışma kalitesi olarak kullanılmasına rağmen bu kavramları kapsayan farklı bir kavramdır. Bu açıdan bakıldığında çalışma hayatı kalitesinin kavramsal kapsamının ayrı bir biçimde tartışılması

gerekmektedir. Ayrıca çalışma hayatı kalitesi kavramı genellikle içerisinde barındırdığı bileşenlerle (temalar) birlikte tanımlanmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatı kalitesini tanımlamanın yanında temalarının kapsamının ne olacağı da tartışılması gereken bir unsurdur. Bu çalışmada kavramsal ve tematik kapsam ayrı biçimde ele alınmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin kavramsal kapsamı; yaşam kalitesi, iş kalitesi, istihdam kalitesi ve çalışma kalitesi ile ilgilidir. Tematik kapsamı; istihdam etiği ve güvenliği, istihdamdan sağlanan gelir ve faydalar, çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi, istihdam güvencesi ve sosyal koruma, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve mesleki eğitim, istihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu olarak değerlendirilmektedir.

### **1.1.1. Kalite Kavramı**

Kalite, göreceli bir kavramdır (Harvey ve Green, 1994). Tanımlanmasına yönelik çabalarda pek çok görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu görüş farklılıklarının çoğu da Pirsig'in kalitenin tanımlanmasına ilişkin karmaşaları ele aldığı çalışmasına değinmektedir.

*Kalitenin ne olduğunu biliyorsunuz, fakat tam olarak açıklayamıyorsunuz. Bu durum kendinden çelişkilidir. Ancak bazı şeyler diğerlerinden daha iyidir, diğer bir ifadeyle, daha fazla kaliteye sahiptir. Ama kalitenin ne olduğunu söylemeye çalıştığınızda, sahip olduğu şeylerin dışında, her şey boştur! Bunun hakkında konuşacak bir şey yoktur. Fakat kalitenin ne olduğunu söyleyemezseniz, bunun ne olduğunu nasıl anlarsınız, hatta var olduğunu nasıl bilebilirsiniz? Eğer kimse ne olduğunu bilmiyorsa, o zaman tüm nesnel (objektif) amaçlar için hiç mevcut değildir. Ama tüm nesnel amaçlar için kalite gerçekten vardır... Böylece dönüp dolaşıp aynı yere geliyoruz. Kalite nedir?(Pirsig, 1974:184).*

Pirsig'in kalitenin tanımlanmasına ilişkin bu zorlu bakış açısına rağmen pek çok araştırmacı kaliteyi tanımlama çabasına girişmiştir. Örneğin, Lindsay (1992), kaliteyi iki farklı yaklaşım olarak sınıflandırmıştır. Bunlar “üretim-ölçüm” ve “paydaş-yargı” bakış açılarıdır. Birincisi kaliteyi bir “performans” olarak görmektedir ve temel dayanakları, kaynakların ve sonuçların tanımı ve ölçümüne odaklanmaktadır. İkincisi, farklı paydaşlar tarafından eğitimsel süreçler, çıktılar ve değerlere olan bağlılık kavramlarının

ölçülemeyen bileşenleriyle ilgili değerlendirmelerine dayanmaktadır (Lindsay, 1992:154-156).

Garvin (1984: 33); performans, özellikler, güvenilirlik, uygunluk, dayanıklılık, servis kolaylığı, estetik ve algılanan kalite gibi sekiz boyuta dayalı ürün tabanlı bir kalite çerçevesi sunmaktadır. Amacı, firmalara stratejik olarak kaliteyle rekabet etmenin yollarını tartışacak bir kelime hazinesi sunarken, bu sekiz boyutun kaliteyi tanımlamada beş geleneksel yaklaşım arasındaki farklılıkları açıklamak için kullanılabileceğini iddia etmektedir. Özellikle, ürün tabanlı yaklaşım performansa, özelliklere ve dayanıklılığa odaklanır; kullanıcı tabanlı yaklaşım estetik ve algılanan kaliteye odaklanır ve üretim temelli yaklaşım, uygunluk ve güvenilirliğe odaklanmaktadır.

Her bir kalite bileşeni, kendi başına görüntülediğinde kısmi bir kalite fotoğrafı sağlar, ancak kombinasyon halinde görüntülediğinde kaliteyi tanımlamada daha fazla özgünlük sunar (Campbell vd., 2000:1614). Shewfelt (1999:197)'e göre kalite, kusurların yokluğu veya mükemmeliyet derecesi olarak görülebilir. Bu tanımlamalara göre kalite kavramının dinamik bir yapısı olduğu söylenebilir.

Araştırmacıların çoğu, herhangi bir tanımsal problemi olmadığını iddia ederler çünkü araştırdıkları konu için yaptıkları işlemleri açıklayabilirler ve bu işlemleri bir tanım olarak kabul ederler. Diğer araştırmacıların kendine özgü prosedürleri ve muhtemel bulguları konusunda benzerini yapmaları bir tanım olarak kabul edilir. Yukarıda ifade edildiği gibi, bu yaklaşımın bağlam olma eğiliminde olduğu için sınırlamaları vardır. Bu amaçla, kalite veya yaşam kalitesi gibi soyut bir kavramın anlamını yakalayabileceğini varsaymaktadır. İstatistiksel ve ampirik modeller, kalitenin veya yaşam kalitesinin ne anlama geldiğini tanımlamak için kullanılabilir. İstatistiksel modeller genellikle matematiksel kanıtlarla desteklenebilecek bir dizi resmi varsayımdan oluşur. Buradaki ampirik soru, belirli bir modelin (örneğin, bir faktör, yol veya yapısal eşitlik analizine dayanan) verileri yeterince karakterize edip etmediğidir. Bu yaklaşımın başlıca sınırlaması, modelin temel varsayımlarının ihlal edilmediğinin doğrulanmasıdır. Diğer yandan ampirik modeller, bir dizi veriyi özetleyen çeşitli yöntemleri temsil etmektedir (Barofsky, 2011:626-627). Kalitenin dinamik yapısı beraberinde belirli bazı standartları ve dereceleri barındırmaktadır. Buradaki standartlar bu dinamik yapıyı tanımlamada kullanılan

bileşenler olarak görülebilir. Bu bileşenlerdeki dereceler bileşenlere atfedilen değerlerin maksimum (mükemmeliyet) boyuta ulaştırılması hedefidir.

### **1.1.2. Yaşam Kalitesi**

Yaşam kalitesi, geniş, karmaşık ve yeni bir kavramdır, ancak içeriği yeni değildir. İyi yaşam, insanoğlunun amacı olmuştur. İyi yaşamın geçmişte, günümüzde ve kültürler arasında nasıl algılandığına dair sorular, büyük düşünürlerin zihnini meşgul etmiştir. Geçmişte, mutluluk ve refah terimleri daha yaygın olarak kullanılmıştır. Diğer açıklamalara göre, bireyler “iyi bir yaşam” elde etmek için tüm potansiyellerini gerçekleştirmeye çağrılmıştır (Serinkan ve Kaymakçı, 2013:580-581).

İnsanlar ve insan davranışları, sosyal bilimlerin konusu olup ekonomi, psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve siyaset bilimi olmak üzere çeşitli alanlar bakımından incelenmektedir. Geçmişten bu yana süregelen bu incelemelerle çeşitli sorulara yanıtlar aranmakta ve yaşam kalitesinin nasıl iyileştirilebileceği değerlendirilmektedir (Bernard vd., 2008:1). Dolayısıyla insanlık tarihi kadar eski olan yaşam kalitesi kavramına etki eden en erken tanımlamanın Antik Yunan filozofu Aristoteles (M.Ö. 384 – 322) tarafından yapılması şaşırtıcı olmamaktadır. Yaşam kalitesi kavramının temelini atan Aristoteles’in kullandığı “eudaimonia” kelimesinin mutlu olmayı ifade ettiği ve “iyi yaşam” veya “yüksek hayat standardı” ile aynı anlamı taşıdığı belirtilmiştir. Ayrıca mutluluk tanımının ihtilaf konusu olduğu diğer bir ifadeyle aynı kişinin farklı zamanlarda farklı tanımlar yaptığı da ifade edilmiştir. Örneğin, bir kişi hasta olunca sağlığı, yoksul olunca da zenginliği mutluluk olarak tanımlamaktadır. Fakat Aristoteles’in eserinde yer alan ve günümüz dillerine mutluluk olarak tercüme edilen yaşam kalitesine kaynaklık eden “eudaimonia” kelimesi, 1926 yılında Harris Rackham tarafından iyi olma hali (well-being) olarak tercüme edilmiştir. Bu ifade, bir duygu durumunu ve faaliyeti işaret eden “eudaimonia” kelimesini daha iyi yansıtmaktadır. Çünkü mutluluk, statik bir durumu ifade etmektedir. Çağdaş literatürde bu kelime kesinlikle “yaşam kalitesi” anlamına gelmektedir (Fayers ve Machin, 2007:5-6).

Anlaşıldığı üzere uzun bir geçmişe sahip olan yaşam kalitesinin, çok geniş kapsamlı ve disiplinler arası bir kavram olması nedeniyle tüm kesimlerce kabul edilen bir tanımla bulunmamaktadır. Örneğin; ekonomiste göre “ekonomik iyi olma hali (economic well-being)” ya da “net ekonomik refah”, psikologlara veya sosyal psikologlara göre “genel

iyilik hali”, “yaşam doyumu”, “genel mutluluk” , çevreciye göre orman, hava kalitesi, temiz su olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra yaşam kalitesi; tüketicilere göre “tüketici tatmini”, “tüketicinin bilgilendirilmesi” veya “tüketicinin korunması” olarak personel müdürüne göre aynı kavram “çalışma hayatı kalitesi (quality of working life)” şeklinde ele alınmaktadır (Sirgy vd., 1982:70).

Bahsedildiği üzere yaşam kalitesi kavramına ait birçok tanım bulunmasına rağmen genellikle WHO (The World Health Organisation, Dünya Sağlık Örgütü)’nun tanımı kullanılmaktadır. WHO yaşam kalitesini; hedefleri, beklentileri, standartları, ilgileri ile bağlantılı olarak bireylerin yaşadıkları kültür ve değer sistemleri bağlamında durumlarını algılama biçimi olarak tanımlamaktadır. Söz konusu tanım; fiziksel sağlık, psikolojik durum, bağımsızlık düzeyi (hareket kabiliyeti, günlük yaşam aktivitelerini yerine getirebilme düzeyi, tıbbi maddelere ve yardımlara bağımlılık düzeyi vb.), sosyal ilişkiler, çevresel özellikler (ev ortamı, hava kirliliği, trafik, mali kaynaklar vb.) ve dini/kişisel inançlar olmak üzere altı boyutu bünyesinde barındırmaktadır. Dolayısıyla yaşam kalitesi kavramının; gözlemlenebilir yaşam koşulları ile ilgili birtakım nesnel bileşenler ve bireylerin kendi yaşam koşulları hakkındaki algısına yönelik birtakım öznel bileşenleri kapsadığı anlaşılmaktadır (WHOQOL, 1995:7).

Barofsky (2011:628) yaşam kalitesi kavramının tanımlanmasına ilişkin araştırmalara yönelik yöntemsel bazı eleştiriler getirmiştir. Ona göre, ilk olarak yaşam kalitesi araştırmacıları, kavramsal ve dilbilimsel süreçlerin nitel yargıları nasıl kolaylaştırdığına aşına olmalıdır. İkincisi, kavramsal ve dilbilimsel süreçleri nitel araştırmaya başarılı bir şekilde entegre edebilmek için araştırmacıların test edebilecekleri yeni bir modele ihtiyaçları vardır. Üçüncüsü, yaşam kalitesi araştırmacıları, nitel yargıların nicelleştirilmesinde oynayabileceği rolü ele almak için klasik ve gizil (latent) değişken ölçüm yaklaşımına odaklanmalıdır.

Kiernan ve Knutson (1990), Elizur ve Shye (1990), Goode (1989) ve Loscocco ve Roschelle (1991) çalışma hayatı kalitesi ile yaşam kalitesi arasında yeni bir ilişki kurmuşlardır. Kavramsal olarak birbirlerinin ayrılmaz parçaları olmaları, çalışma hayatı kalitesinin tanımlanmasında yeni bir yol önermektedir. Aslında yaşam kalitesini tanımlamak için uygulanan yöntemler, aynı hedefle çalışma hayatı kalitesi için de uygulanabilir. Tanımlanması ile ilgili sorunlar bu şekilde adapte edildiğinde çözülebilir.

Yaşam kalitesinin tanımlanmasını amaçlayan çalışmalar, yaşam kalitesinin objektif ve sübjektif boyutlarıyla karşılaşınca onların nasıl birleştirileceğiyle ve ayrıca yaşam kalitesinin nasıl ölçüleceğiyle ilgili birtakım problemler oluşmuştur. Çalışma hayatı kalitesinde yaşanan model ve tanım sorunları yaşam kalitesinde de yaşanmaktadır (Dupuis ve Martel, 2005:21).

### 1.1.3. Çalışma Kavramı

Çalışma kelimesi, eski Hint-Avrupa dilinde “yapmak” anlamına gelen *werg* kelimesine dayanmaktadır ve ayrıca etimolojik olarak da *enerji* (iş başında olmak), *uyuşukluk* (işin olmaması), *alerji* (çalışmaya karşı olmak), *sinerji* (birlikte çalışmak), *ayın* (kamusal iş) ve *organ* (bir şey aracılığıyla çalışmada olduğu gibi “bir araç”) kelimeleriyle ilgilidir (Budd, 2011:14-15). Çalışmanın etimolojik kökenlerine bakıldığında, çalışmanın anlamının günümüzde başat hale gelen işgücü statüsü olan ücretli istihdama indirgenmemesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu noktada çalışmanın farklı anlamları üzerine Budd (2011) geniş bir çerçeve sunmaktadır.

**Tablo 1: Budd’ın Çalışmanın Anlamlarına Yönelik Tipolojisi**

| .... Olarak Çalışma        | Tanım   | Entelektüel Temeller  |
|----------------------------|---|---|
| <b>Bir Lanet</b>           | İnsan yaşamı veya sosyal düzenin devamı için gerekli olan kesin bir yük   | Batı ilahiyatı, Antik Yunan-Roma felsefesi                    |
| <b>Özgürlük</b>            | Doğadan veya başka insanlardan bağımsız olma durumuna erişmenin ve insan yaratıcılığının ifadesinin bir yolu              | Batı liberal bireyciliği, siyaset teorisi                     |
| <b>Bir Meta</b>            | Satılabilir ekonomik değere sahip olan üretken çabanın soyut miktarı  | Kapitalizm, sanayileşme, iktisat                              |
| <b>Mesleki Vatandaşlık</b> | Belirli hakları olan bir toplumun mensupları tarafından takip edilen bir aktivite   | Batı vatandaşlık idealleri, ilahiyat, endüstri ilişkileri     |
| <b>İztırab</b>             | Memnuniyet veren mal ve hizmetlerin elde edilmesine imkân veren berbat bir aktivite                                       | Faydacılık, iktisat   |
| <b>Kişisel Tatmin</b>      | (Tercihen) bireysel ihtiyaçları tatmin eden fiziksel ve psikolojik bir işleyiş  | Batı liberal bireyciliği, sistematik yönetim, psikoloji       |
| <b>Bir Sosyal İlişki</b>   | Sosyal normlar, kurumlar ve iktidar yapıları içine gömülü olan insan etkileşimi   | Sanayileşme, sosyoloji, antropoloji                           |
| <b>Başkalarına Bakma</b>   | Başkalarıyla birlikte olmak ve onların hayatta kalmalarını sağlamak için gerekli olan fiziksel, bilişsel ve duygusal çaba | Kadın hakları, feminizm                                       |
| <b>Kimlik</b>              | Kim olduğunu ve sosyal yapı içinde nerede durduğunu anlamaya yönelik bir metot  | Psikoloji, sosyoloji, felsefe                                 |
| <b>Hizmet</b>              | Başkalarıyla (tanrı, hane halkı, topluluk veya ülke gibi) yönelik fedakârlık çabası                                       | İlahiyat, konfüçyüsçülük, cumhuriyetçilik, insaniyetperverlik |

**Kaynak:** Budd, 2011:41-42

Budd'ın tipolojisine göre çalışmanın on temel anlamı bulunmaktadır. Bunlar; bir lanet olarak çalışma, özgürlük olarak çalışma, bir meta olarak çalışma, mesleki vatandaşlık olarak çalışma, ızdırap olarak çalışma, kişisel tatmin olarak çalışma, sosyal bir ilişki olarak çalışma, başkalarına bakım olarak çalışma, kimlik olarak çalışma ve hizmet olarak çalışmadır. Bu kavramsallaştırma, tarihsel ve kültürel olarak çalışmanın anlamlarında değişimler olduğunu yansıtmaktadır. Ayrıca çalışmanın anlamlarının entelektüel temelleri; felsefe, ilahiyat, sosyoloji, psikoloji, endüstri ilişkileri ve siyasal ideolojiler tarafından şekillendirilmektedir.

Çalışma kavramı için oluşturulan bu tanımlar, çalışma hayatı kalitesi için de temel oluşturmaktadır. Çalışma hayatı kalitesi kavramının tanımlanmasında, çalışma kavramının entelektüel temellerinden çıkarsamalar yapılarak kavram tanımlanmaya çalışılmıştır.

#### **1.1.4. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı**

Başlangıçta çalışma hayatı kalitesi istihdam oranı, iş güvenliği, gelir ve faydalarla eş anlamlı görünürdü. Bu objektif kriterler kısa sürede iş memnuniyetinin asıl kriter olmasına yol açmıştır (Dupuis ve Martel, 2006:10). Bu sübjektif yapıya yönelime rağmen bazı araştırmacılar Lawler gibi (1975) çalışma hayatı kalitesinin objektif kriterlerle ölçümüne yönelik düşüncede sabit kalmıştır. Walton (1975) yapının teorik olarak karşıt görüşler barındırmasını, çalışma hayatı kalitesine atfedilen bireysel (sübjektif) veya kurumsal(objektif) bakış açılarına dayandırmaktadır. Yaşam kalitesinin sübjektif olduğu yönünde görüşler birleşmiştir. Bu nedenle çalışma hayatı kalitesi objektif koşulların yanında bireylerin sübjektif beklentileriyle birlikte ölçerek dinamik hale getirilebilir.

Türkiye'de çalışma hayatı kalitesi ile ilgili kapsamlı çalışmalar 1991'de Milli Prodüktivite Merkezi'nin organize ettiği ve çalışma hayatının aktörlerinin (İşçi ve işveren sendika temsilcilerinin, ilgili devlet kurumlarından uzmanların ve bu alanda uzman akademisyenlerin) bir araya geldiği “Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu” ile başladığı söylenebilir. Bu sempozyumda konuşmacılar çalışma hayatı kalitesini genellikle verimlilikle birleşik bir yapı olarak görmektedir. Ayrıca yaşam kalitesi kavramıyla iç içe bir kavram olarak değerlendirmişlerdir.



Can (1991:24)'a göre çalışma hayatı kalitesi, Fransızca konuşulan ülkeler ve Fransa'da "çalışma şartlarının geliştirilmesi"; sosyalist ülkelerde "işçinin korunması", İskandinav ülkelerinde "çalışma çevresi" ve "işyerinin demokratikleştirilmesi", İngilizce konuşulan ülkeler ile İngiltere ve Almanya'da "işin insancillaştırılması" kavramları yaygın olarak kullanılırken Japonya'da "hayatın kalitesi-ikigai" ve çalışma hayatının kalitesi- hatarakigai" kavramları Batı Avrupa ülkeleriyle aynı dönemde ifade edilmiştir. Işık (1991:47-48)'a göre çalışma hayatı kalitesi dar ve geniş olarak tanımlanmaktadır. Dar anlamda, iş memnuniyeti ve katılımı kapsamaktadır. Geniş ve soyut anlamıyla çalışma hayatı kalitesi, bir çalışanın, çalışma yaşamı boyunca ulaşabildiği maddi ve maddi olmayan "değerler" toplamıdır. Bu geniş anlamıyla çalışma hayatı kalitesi; ücret, çalışma saatleri, çalışma ortamı, yan ödemeler ve olanaklar, mesleki olanaklar, insan ilişkileri gibi temalardan oluşmaktadır. Dereli (1991:83-84)'ye göre çalışma hayatı kalitesi, daha çok işverenler ve yöneticilerden gelen ancak zaman zaman sendikalarında tepki gösterdiği, zaman zaman katıldıkları çeşitli programların ve uygulamaların bütünüdür. Ülkeden ülkeye hatta aynı ülke içinde değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Bazen aynı terimle farklı anlamlar kastedilmektedir bazen de değişik terimlerle aynı kavram ifade edilmektedir. Bu farklı adlandırmaların üç ortak yönü bulunmaktadır. İlk olarak her birinde çalışma veya iş kavramı bulunmaktadır. İkincisi, hangi terim kullanılırsa kullanılsın çalışma hayatından bahsedilmektedir. Son olarak bu adlandırmalarla çalışma hayatını geliştiren ve daha insancıl yapmaya yönelik girişimler söz konusudur.

Çalışma yaşamı kalitesi mi? çalışma hayatı kalitesi mi?

TDK'nın tanımlarına bakılınca hayat kelimesinin yaşamdan daha kapsamlı olduğu ve içerisinde yaşantı biçimlerini barındıran bir kavram olduğu söylenebilir. Çalışma hayatı veya yaşamı kalitesine kavramsal açıdan bakılırsa içerisinde pek çok sübjektif ve objektif bileşeni barındırması nedeniyle bu çalışmada çalışma hayatı kalitesi kavramı benimsenmiştir.

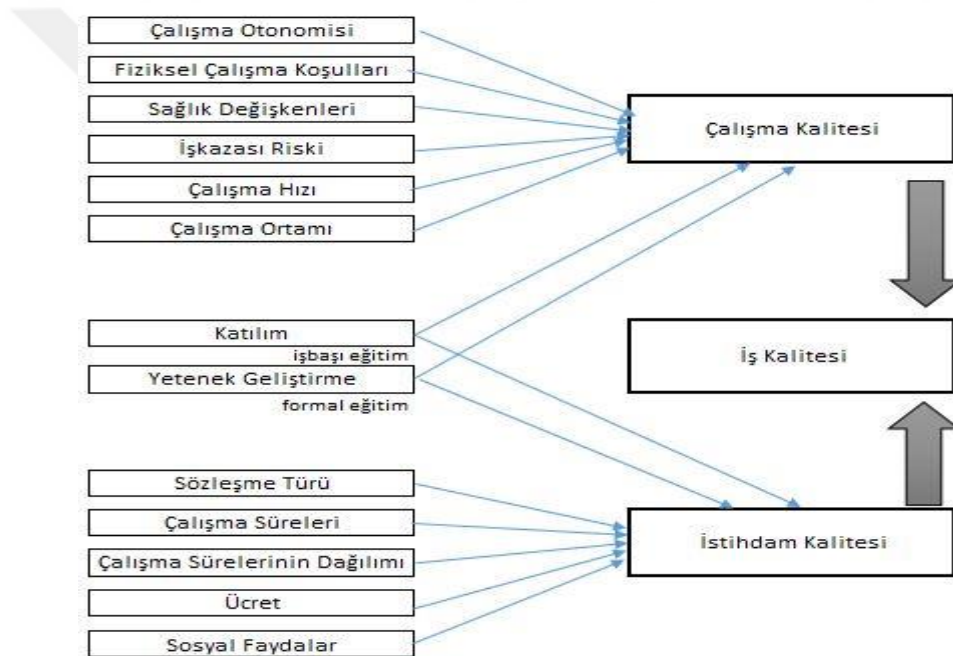
### **1.1.5. Çalışma Hayatı Kalitesi Kapsamı**

Bu çalışmada, çalışma hayatının kalitesinin kapsamı genel ve tematik olarak ayrı ayrı ele alınmıştır. Genel kapsamı içerisinde bileşenleri üzerinden tanımlanan çalışma hayatı kalitesinin kavramsal kapsamı üzerine yoğunlaşmıştır. Çalışma hayatı kalitesinin genel

kapsamı; iş kalitesi, istihdam kalitesi ve çalışma kalitesi kapsamında ele alınmıştır. Tematik kapsamı; istihdam etiği ve güvenliği, istihdamdan sağlanan gelir ve faydalar, çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi, istihdam güvencesi ve sosyal koruma, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve mesleki eğitim, istihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu olarak değerlendirilmektedir.

### 1.1.5.1. Çalışma Hayatı Kalitesinin Genel Kapsamı

Çalışma hayatı kalitesi literatürde genellikle iş kalitesi, istihdam kalitesi ve çalışma kalitesi kavramlarıyla aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak Bustillo vd. (2009)'ne göre kavramlar kapsamı bakımından farklılıklar taşımaktadır.



Şekil 2: Çalışma Hayatı Kalitesi'nin Literatürdeki Yeri

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:14

Bustillo vd.'nin sınıflandırmasına göre; *çalışma kalitesi* (*work quality*); çalışma otonomisi, fiziksel çalışma koşulları, sağlık değişkenleri, kaza riskleri, hız(çalışma temposu) ve sosyal çalışma ortamı gibi bileşenlerden oluşan bir kavrama karşılık gelmektedir.

*İstihdam kalitesi* (*employment quality*); sözleşme türü, çalışma süreleri, çalışma sürelerinin dağılımı, ücret ve sosyal faydaları kapsamaktadır.

*İş kalitesi (job quality)* istihdam ve iş kalitesinin bileşenlerinin dışında bünyesinde katılım ve yetenek geliştirmeyi de barındıran bir kavrama karşılık gelmektedir.

Bu bakış açısıyla, çalışma kalitesinin yapılan işin icrası ve ortamıyla ilgili fiziksel bileşenlere odaklandığı söylenebilir. İstihdam kalitesi, işin haklar boyutuyla ilgili hukuksal bileşenlere odaklanmaktadır. İş kalitesi işin fiziksel ve hukuksal boyutlarının dışında sosyal ve eğitimsel boyutlara da vurgu yapmaktadır.

Aynı bakış açısıyla, *çalışma hayatı kalitesi (quality of worklife, QWL)* kısaca yaşam kalitesi kavramıyla ilişki içerisinde olan ve istihdam, çalışma ve iş kalitesi kavramlarını da kapsayan daha geniş ve dinamik (bileşenleri yazarların bakış açılarına ve çalışma hayatındaki dönüşümlere göre değişebilen) bir kavrama karşılık gelmektedir. Bu çalışmada, çalışma hayatı kalitesinin kavramsal karşılığına yönelik bu bakış açısı benimsenmiştir.

Çalışma hayatı kalitesinin üzerinde uzlaşılan uluslararası bir tanımı bulunmamaktadır. Kavramın dinamik yapısı ve araştırmacıların bakış açılarının yanında ülkelerdeki çalışma kültürlerindeki farklılıklar, üzerinde uzlaşılan bir tanım oluşturmayı güçleştirmektedir. Pek çok araştırmacı çalışma hayatı kalitesini belirli bileşenler üzerinden tanımlamaya çalışmıştır.

#### **1.1.5.1.1. İş Kalitesi**

Araştırmacıların yoğun çabalarına rağmen iş kalitesinin uluslararası düzeyde kabul edilen bir tanımı bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalar iş kalitesini bir veya birden fazla bileşen üzerinden tanımlamaya çalışmaktadır (Carre vd., 2012:8, Bustillo vd., 2011:450). Bileşenlerin belirlenmesi açısından farklı yaklaşımlar benimsenmiştir. İlk olarak iş memnuniyeti, iş kalitesinin genel bir değişkeni olarak ele alınmıştır. İkinci yaklaşıma göre çalışanlara bir işi neyin iyi yapacağı sorularak belirlenen bileşenler üzerinden açıklanmıştır. Son yaklaşımda çalışanların refahını etkileyecek bileşenlerin iktisadi ve sosyolojik yaklaşımlardaki bileşenleri belirlenmiştir (Bustillo vd., 2011:450-452). İş kalitesi çok bileşenli bir yapıdır. Çok bileşenli bakış açısı araştırmacıların iş kalitesini farklı bileşenler üzerinden tanımlamasına neden olmaktadır. İskandinav ülkelerinde bu bileşenler; yetenekler, otonomi ve iş yoğunluğu olarak görülmektedir (Oinas vd., 2012: 138).

Clark (1998:8)'a göre bir işi kaliteli yapan altı bileşen bulunmaktadır. Bunlar; ücret, çalışma süreleri, işin geleceğiyle ilgili beklentiler, işin zorluk derecesi, işin içeriği (iş olan ilgi, saygınlık ve bağımsızlık), kişiler arası ilişkilerdir. Bu kategoriler çok kapsamlı olmamakla birlikte çalışanların çoğu bu bileşenleri önemli bulmaktadır. Drobic vd. (2010:205)'ne göre iş kalitesi iyi işler ve kötü işler bağlamında değerlendirmektedir. İyi işler çalışanların yaşam kalitesini olumlu etkilerken, kötü işler olumsuz etkilemektedir. İstihdam güvencesi ve ücretler ekonomik güvence sağlar ve çalışanların yaşam kalitesinin en önemli faktörüdür. Otonomi, kariyer olanakları, iş memnuniyeti gibi bileşenler çalışanların yaşam kalitesini dolaylı olarak etkilemektedir.

Psikologlar, sosyologlar ve ekonomistler, çalışanların işlerinin belirli yönlerinin refahlarına olan etkilerine yönelik teoriler geliştirerek ampirik kanıtlar aramışlardır. Bu arayış kuşkusuz çalışanlar için önem arz etmektedir. Ancak iş kalitesi, insanların refahının ayrı bir bileşeni olarak görülmemelidir, işteki deneyimlerin çalışanların refahının çeşitli yönlerini nasıl etkilediğine bakmanın bir yolu olarak görülmelidir. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)'nin iş kalitesi çerçevesi, işçilerin refahına katkıda bulunan işlerin temel yönlerini tanımlamak için ekonomi, sosyoloji ve iş sağlığı alanındaki mevcut araştırmalara dayanmaktadır. Çerçevenin oluşturulmasında kilit noktada olan yeni ampirik kanıtlar da ele alınmaktadır. İş kalitesinin üç temel tamamlayıcı boyutu tanımlanmıştır. Bunlar; kazançlar, işgücü piyasası güvenliği ve çalışma ortamıdır (Cazes vd., 2015:13).

Modern endüstrileşmiş ekonomilerde ne tür işlerin üretildiğini bilmek istendiğinde, sadece ücretlerine bakmak gerektiğini savunan bir düşünce okulu(neoklasik) vardır. Bir işin niteliğini tanımlayan en önemli faktörün ücret olduğunu savunmaktadır. Dahası, ücretler genellikle diğer uygun çalışma koşulları ile pozitif ilişkilidir. Bu nedenle, zaman içinde ücretlerin görünümünün genel iş kalitesinin daha ayrıntılı bir biçiminden farklı olmayacağı düşünülmektedir. İş kalitesi, işçinin refahını arttıran çalışma özelliklerinden oluşmaktadır. Buradaki tanım işçi merkezlidir. İşveren veya müşterinin ne isteyebileceği değil, çalışan için neyin iyi olduğu anlamına gelmektedir (Green, 2006:8-9).

Bir çalışanın iş kalitesi, onun refahı (esenliği) açısından önemlidir ve hatta dolaylı olarak o çalışanın ailesi, işyeri ve ülkesinin refahı içinde önem arz etmektedir. İş kalitesi kavramı, ödüller ve iş memnuniyeti kavramlarına atıfta bulunarak çalışanların genel

refahını göstermek için kullanılmaktadır (Kalleberg vd., 2015:364). İşler çalışanların kendilerine pek çok fayda sağlamaktadır. Bu faydadan ayrıca işverenler ve çalışanın bakmakla yükümlü olduğu çalışmayan aile üyeleri de faydalanmaktadır. Bu durum dolaylı olarak topluma da fayda sağlamaktadır. İşlerin faydaları üç geniş kategoride kavramsallaştırılabilir. Bunlar; gelir kaynağı ve böylece asgari bir yaşam standardı sağlama, verimliliği artırma ve toplumsal katılımı geliştirmedir. Türkiye bağlamında, kategorilerin her birinde önemli sonuçlar şunlardır; yaşam standartları için artan resmiyet ve iyi bir gelire sahip olan nüfusun payının büyük olması, verimlilik açısından sektörler arasında ve içinde yapısal bir dönüşüm ve sosyal uyum için kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına daha fazla katılımıdır (Grun, 2013:1).

Çoğulcu endüstri ilişkileri yaklaşımı, kurumların ve uygulamaların verimliliği, eşitliği ve söz hakkını nasıl etkilediğini anlamaya çalışırken, aynı zamanda verimlilik, eşitlik ve söz hakkı dengesini sağlamak için kurumları ve uygulamaları tasarlamaya çalışmaktadır. Bu nedenle, iş kalitesine ilişkin çoğulcu endüstri ilişkileri yaklaşımı, kurumların önemli ölçüde etkilediği işlerin verimlilik, eşitlik ve söz hakkı yönlerine odaklanarak iş kalitesini analiz etmektedir. Çoğulcu endüstri ilişkileri yaklaşımındaki bu akıl yürütme, yüksek kaliteli işlerin verimliliği, eşitliği ve söz hakkını yerine getirdiğini gösterirken, düşük kaliteli işler bu unsurlardan bir ya da daha fazlasına sahip olmayanlardır. Düşük kalitedeki işleri iyileştirirken yüksek seviyeli iş kalitesini teşvik etmek ve korumak için piyasa dışı kurumlara ihtiyaç olduğunu savunmaktadır (Budd ve Befort, 2017:6). İş kalitesi konusundaki literatür, verimlilik sorunlarını sık sık görmezden gelir ve büyük oranda, eşitliğin çalışan odaklı boyutlarına (Antón vd., 2012) veya eşitliğe ve söz hakkına (Pocock ve Skinner, 2012) odaklanmaktadır.

İş kalitesiyle ilgili tanımlarda genellikle bir işi kaliteli yapan özelliklerin neler olduğuna odaklanılmaktadır. Bu bağlamda bir işi kaliteli yapan özellikler genellikle; iyi bir *ücret*, verimli bir *çalışma ortamı*, çalışanların *özerk* olduğu ve *kararlara katılabildiği* bir işyeri olarak görülmektedir.

#### **1.1.5.1.2. İstihdam Kalitesi**

İstihdam kalitesinin tanımı ve bileşenleri, benimsenen toplumsal, kurumsal veya bireysel bakış açılarına dayanmaktadır. Bu nedenle, istihdam kalitesinin daha somut bir şekilde tanımlamak için istihdam kalitesine yönelik bir bakış açısı benimsenmelidir. İstihdam

kalitesinin toplumsal bakış açısı, “iyi” veya “kötü” istihdam kalitesinin sosyal dönüşümlerine odaklanmaktadır. Toplum için “iyi” istihdam kalitesi, işgücünün niteliklerine uygun istihdam anlamına gelebilir, bu da yüksek verimlilik oranlarını ve sosyal uyumu beraberinde getirmektedir. Kurumsal bakış açısına göre “iyi” istihdam kalitesi vasıflı ve verimli işgücüne sahip olmakla ilgilidir. Bireysel bakış açısına göre çalışanlar; iş güvenliği, sağlık ve güvenlik gibi belirli şartlar yerine getirilirse ve ücretin uygun olması durumunda istihdamın kalitesini yüksek olarak değerlendirebilir. Tabii ki, toplumsal ve kurumsal görüşler ile çalışanların istihdam kalitesi konusundaki görüşleri arasında benzerlikler bulunmaktadır. Örneğin kurumsal ve bireysel bakış açıları iş kazalarının azaltılması konusunda hemfikirdir. Aynı şekilde, bireysel bakış açısına göre işçiler genellikle karlı bir işletme için çalışmaya ilgi duyarlar. Bununla birlikte, zıt görüşler de olabilir. Örneğin, bir çalışanın “yüksek ücret” olarak gördüğü şey (kendi yararına), işverenin firmanın karlarını azaltan yüksek işgücü maliyetleri olarak görülebilmektedir (UNECE, 2013:6, UNECE, 2010:3).

Diğer bir deyişle istihdamın kalitesi bireysel bakış açısına göre, çalışma koşulları, etik, çalışma süreleri düzenlemeleri, parasal ve parasal olmayan faydalar, çalışma ve boş zaman gibi bileşenlerden oluşan çok bileşenli bir yapı olarak görülmektedir. Bu anlamda, birden fazla işi olan bir çalışan için istihdamın kalitesi, ideal olarak çalışanların ikincil işlerinin önemli özelliklerini dikkate almaktadır. Bireysel bakış açısını benimserken bile, istihdam kalitesi makro, mezo ve mikro olarak adlandırılabilen çeşitli kurumsal düzeylerde belirlenmektedir. İstihdam kalitesinin bazı unsurları politik “makro” seviyedeki yönetmeliklerle (örneğin asgari çalışma koşulları, asgari ücret veya iş kazalarını önleme ile ilgili hükümlerle) bağlantılıdır. Diğer unsurlar ağırlıklı olarak sektörün veya işletmenin “mezo” seviyesinde belirlenmektedir. Bu tür bileşenler, belirli çalışma süresini ve ücret düzenlemelerini (örneğin toplu sözleşmeler yoluyla) içerecektir. “Mikro” seviyedeki unsurlar; gerçekleştirilecek görevler, işçinin özerkliği, üstler ve meslektaşlarla ilişkiler veya iş motivasyonudur. Bu ayrımın kesin bir unsur olmadığına dikkat edilmelidir çünkü ampirik olarak, seviyeler arasında güçlü ve karşılıklı ilişkiler bulunmaktadır. Ayrıca, bileşenlerin seviyelere göre ayrımı, kurumsal ve kültürel çerçeveye de bağlıdır. Bireysel bakış açısını ele almak, sadece mikro düzeyde göstergelerin seçilmesiyle karıştırılmamalıdır (UNECE, 2013:6-7). Kumaş ve Çağlar (2018:55)’a göre ekonomideki düşük ve yüksek ücretli piyasaları, işgücü piyasasında

ayrımcılığı ve beşerî sermaye yatırımını inceleyen araştırmalar ile sosyolojik tartışmalar işgücü piyasasının tabakalaşması teorisini ve “iyi iş” ve “kötü iş” varsayımını geliştirmiştir. Bu noktada istihdamın kalitesine yönelik sınıflandırma çoğunlukla ABD işgücü piyasasındaki araştırmalar ile ortaya çıkmış ve biçimlenmiştir.

Ramos vd. (2015:171-172) çalışmalarında istihdam kalitesini verimli (üretken) istihdam olarak adlandırmıştır. İstihdam kalitesi Latin Amerika gibi ülkelerde düzgün iş kavramı gibi düşünülmemelidir. Bunun yerine istihdam kalitesi işlerin gerektirdiği beceriler, ücret ve verimlilik düzeyleriyle ilgili bir kavram olarak düşünülmelidir.

UNECE, EUROSTAT, ILO ve CES hem ILO hem de AB bakış açılarını kapsayan ve farklı düzeyde gelişmiş ülkeler için eşit derecede önemli olan çok boyutlu bir istihdam kalitesi paradigması belirlemek için 2007’de bir seminer düzenlenmiştir. 2007’ye kadar istihdamın farklı yönleri genellikle ayrı ayrı ölçülmüştür. Yine de, genel bir kavramsal çerçevede bunları birleştirmek için birkaç örnek vardır; bunların arasında en önemlileri ILO ve Eurofound (Avrupa Birliği ve Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı) tarafından yapılmıştır. Tabii ki her bir teklif, teklif veren kurumun çıkarlarını yansıtmaktadır. ILO düzgün iş çerçevesi ILO'nun dört stratejik amacını yansıtmaktadır: istihdam, işle ilgili hakların desteklenmesi, sosyal koruma ve sosyal diyalog; benzer şekilde, Avrupa Birliği istihdam kalitesi çerçevesinin temeli, iş kalitesini desteklenmesini savunan Avrupa Birliği Sosyal Politika Gündemi’nden oluşmaktadır (UNECE, EUROSTAT, ILO, 2007:1-2). İstihdam kalitesi, uluslararası kurumların üzerine daha çok eğildiği bir kavram olmuştur. Bu durum istihdam kalitesinin tanımlanmasında ve çerçevesinin belirlenmesinde daha kapsamlı bir görüntü çizmiştir. UNECE’nin bu çerçevesi bu bağlamda kapsamlı bir çerçeve olarak görülmektedir.

UNECE, istihdamın kalitesiyle ilgili uluslararası seviyede kabul edilen ve istihdamın kalitesinin çerçevesini çizen yedi tema belirlemiştir. Bunlar;

- İstihdamın güvenliği ve ahlakı
  - o İşyerinde güvenlik
  - o Çocuk emeği ve zorla çalıştırma
  - o Eşit muamele
- İstihdam edilerek elde edilen gelir ve faydalar
  - o Gelir
  - o Ücret dışı parasal faydalar
- Çalışma süreleri, iş yaşam dengesi

- Çalışma süreleri
- Çalışma süreleri düzenlemeleri
- İş ve iş dışı yaşam dengesi
- İstihdamın güvenliği ve sosyal koruma
  - İstihdamın güvenliği
  - Sosyal koruma
- Sosyal diyalog
- Yetenek geliştirme ve staj
- İşyeri ilişkileri ve iş motivasyonu
  - İşyeri ilişkileri
  - İş motivasyonu (UNECE, 2010:4).

Bu bakış açısıyla istihdam kalitesi, istihdamın güvenliği ve ahlakı, gelir ve faydalar, çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi, sosyal güvenlik ve sosyal sigortalar, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve staj, işyeri ilişkileri ve motivasyon bileşenleriyle ilgili mükemmeliyet durumu olarak tanımlanabilir.

#### **1.1.5.1.3. Çalışma Kalitesi**

Çalışma kalitesi, iş kalitesi ve istihdam kalitesi kavramları sıklıkla birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bu anlamda kalite, “yükselen standartları teşvik etmeyi” ifade etmektedir. Bu nedenle iş kalitesi, istihdam kalitesi ya da çalışma kalitesi bileşenleri, araştırmacılara sadece istihdamın durumu hakkında mevcut bir bakış açısı sunmamalıdır. Aynı zamanda ortaya çıkarılan koşulların değerlendirilmesine de katkı sağlamalıdır. Kavramsallaşmalar sosyal bilimlerde farklılık gösterirken, psikologlar iş kalitesi kavramını göz önünde bulundurarak ekonomik olmayan çalışma faktörlerine ve özellikle işin “iyiliğine” odaklanma eğilimindedir. Böylece, iş kalitesinin tanımları genellikle yüksek kaliteli işlerin belirleyicilerine dayanmaktadır. Bu nedenle iş kalitesi, çalışanlara işlerinde kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme olanağı sağladıkları için, çalışanların faturalarını ödemeleri ve birikimlerini değerlendirmelerine ve aynı zamanda özerkliğe ve kontrole sahip olmalarına olanak tanıdığından, genellikle ücret, iş güvenliği ve yan haklara odaklanmaktadır. Genel düzeyde, iş kalitesi işle ilgili farklı bileşenlerinin toplanmasıyla değerlendirilir. Böylece, iş kalitesinin zaman içinde artıp artmadığı veya ülkeler ve sektörler seviyelerinde daha yüksek miktarda iyi işler üretilip üretilmediği araştırılabilir. Ancak bu yaklaşımın dezavantajı, “iyi” bir işi oluşturan bileşenlerin basitleştirilmesidir ve işlerin geniş bir özellik dizisinde nasıl farklılıkları olduğunu gösterememesidir. Örneğin, iki iş “iyi” iş olarak sınıflandırılabilir, ancak tamamen farklı



özelliklerden dolayı bu işler “iyi” olarak sınıflandırılmış olabilir. Bu nedenle, bugüne kadarki iş kalitesi kavramı çok dar görünmektedir (Steffgen vd., 2015: 14988-14989).

Eurofound, çalışma kalitesiyle ilgili hazırladığı raporlarında çalışma kalitesi ve işgücü piyasalarının esnekleşmesine vurgu yapmaktadır (Oeij ve Weizer, 2002, Bakır vd., 2009). Türkiye ile ilgili hazırlanan raporda istihdam ve çalışma kalitesiyle ilgili belirli temalar üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değerlendirmeler işgücü piyasalarının esnekleşmesi odağında yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve staj, sendikalaşma ve toplu pazarlık, istihdamın sektörel dağılımı, istihdam yaratılması ve iş kayıpları ve kamu destekli işletmeler temaları çerçevesinde Türkiye’de istihdam ve çalışma kalitesi değerlendirilmiştir (Bakır vd., 2009:40-42). Çalışma kalitesi, bileşenler üzerinden tanımlanmasına rağmen çalışma hayatı kalitesiyle ilgili diğer kavramlardan farkı kapsamıdır.

Steffgen vd. (2015:14989) bakış açısına göre istihdam kalitesi, çalışma kalitesinden farklı olarak kavramsallaştırıldığında genellikle çalışma kalitesinin daha kapsamlı bir uzantısı olarak görülür. Eurofound, istihdam kalitesini çalışma kalitesiyle birleştirerek çalışma koşullarını ve sosyal koruma değişkenlerini bir araya getirerek tanımlamaktadır. Benzer şekilde, istihdam kalitesini daha geniş işgücü piyasası özellikleri ve çalışan ile istihdam bileşenleri arasındaki uyumu içerecek şekilde tanımlamaktadır. Avrupa Komisyonu, işgücü piyasasına katılım ve erişim gibi istihdam kalitesinin on boyutunu önermektedir. Böylece istihdam kalitesi kavramı, çalışma kalitesi kavramının ötesine geçmektedir ve genel işgücü piyasası özelliklerini (örneğin eşitsizlik) içermektedir. Ancak bu yaklaşım sorunludur. Çünkü işgücü piyasasında değişiklikler çalışma kalitesindeki değişikliklerle her zaman uyumlu hareket etmemektedir. Örneğin işgücü piyasası düzeyinde geçici veya yarı zamanlı işlerin yaratılması, istihdama katılım veya işlere erişimde artışa yol açabilirken aynı zamanda sadece işle ilgili özelliklerde bir azalmaya yol açabilmektedir (örneğin iş güvenliği). Bu nedenle, çalışma kalitesi ve işgücü piyasası özelliklerinin ayrı yapılar olarak araştırmak uygun ve gerekli görülmektedir. Çalışma kalitesi, iş kalitesi ve istihdam kalitesi arasındaki boşluğu doldurmaktadır. Çalışma kalitesi, çalışmanın kendisinin hangi koşullar altında gerçekleştiğinin ve çalışmayla ilgili aktiviteden oluşmaktadır. Yazarlar bu nedenle, çalışmanın özelliklerinin yanı sıra çalışanların bu özelliklerle ilgili değerlendirilmelerini de içeren çok boyutlu bir kavram olarak

tanımlamaktadır. Çalışma kalitesinin bu tanımı, objektif çalışma özelliklerini (örneğin, çalışma saatleri) ve öznel özellikleri (örneğin memnuniyet) içermektedir. Öte yandan Bustillo vd. (2009:14)'nin çerçevesine göre çalışma ve istihdam kalitesi kavramlarının vurguladığı çerçeve iş kalitesini oluşturmaktadır.

Çalışma hayatının kalitesiyle ilgili kavramlar; iş kalitesi, istihdam kalitesi ve çalışma kalitesidir. Kavramlar bazı yazarlar tarafından aynı biçimde kullanılmasına rağmen pek çok yazar kavramların ayrı biçimde ele alınması gerektiğini savunmaktadır. Kavramların üzerinde uzlaşılmış bir tanımı bulunmamaktadır. Bunun en temel nedeni çerçeveleri üzerinde araştırmacıların farklı bakış açılarının olmasıdır. İstihdam kalitesi, genellikle işgücü piyasalarıyla ilgili özelliklere odaklanılırken, çalışma kalitesi kavramında çalışmanın kendisinin gerçekleştirildiği koşullar ve kendisiyle ilgili aktivitelere, iş kalitesi kavramı, yapılan işin özelliklerine odaklanmaktadır. Tüm bu özellikler çalışma hayatının dönüşümüyle geçmişten bugüne farklılaşmaktadır. Dolayısıyla dinamik olan tüm bu kavramların çalışma hayatı kalitesi çatısı altında konumlandırılması gerekmektedir. Araştırmada, bu bakış açısı benimsenmiştir. Bu durumda çalışma hayatı kalitesi; istihdam etiği ve güvenliği, istihdamdan sağlanan gelir ve faydalar, çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi, istihdam güvencesi ve sosyal koruma, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve mesleki eğitim, istihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu ile ilgili mükemmeliyet durumu olarak tanımlanabilir.

#### **1.1.5.2. Çalışma Hayatı Kalitesinin Tematik Kapsamı**

Çalışma hayatının kalitesine yönelik pek çok araştırmacı tarafından tematik yapılanmalar önerilmiştir. Bu yapılanmalar araştırmacılarının katkılarının yanında kurumlarında önerileri biçiminde yer almıştır. Ancak bunlar içinde kapsamlı ve çok taraflı olan tematik yapılanma 2010'da CES'te önerilerek üzerinde uzlaşılan Task Force yapılanmasıdır. Bu yapılanmada ILO tarafından sponsor olunan ve AB tarafından fonlanan araştırmayla birlikte Kanada, İsrail, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Meksika, Moldova ve Ukrayna'nın çalışma hayatı kalitesi profilleri çıkarılmıştır. Birden fazla kurumun ve özellikle ILO'nun bu sürece dahil olarak ortaya çıkardığı bu yapılanma, çalışma hayatının kalitesiyle ilgili kapsamlı ve güvenilir bir çerçeve sunmaktadır. Bu durumda çalışma hayatı kalitesinin tematik çerçevesi yedi temel temadan ve alt temalardan oluşmaktadır:

- İstihdam etiği ve güvenliği
  - o İş güvenliği
  - o Çocuk çalıştırılması ve zorla çalıştırma
  - o İstihdamda eşit muamele (Ayrımcılık yapmama)
- İstihdamdan sağlanan gelir ve faydalar
  - o Gelir
  - o Ücret dışı parasal faydalar
- Çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi
  - o Çalışma süreleri
  - o Çalışma sürelerinin düzenlenmesi
  - o İş yaşam dengesi
- İstihdam güvencesi ve sosyal koruma
  - o İstihdam güvencesi
  - o Sosyal koruma
- Sosyal diyalog
- Yetenek geliştirme ve mesleki eğitim
- İstihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu (UNECE, 2015:21).

Bu bölümde temalar ve alt temaların kısaca tanımlanmasına ve kapsamının çizilmesine odaklanılmıştır. Temaların altındaki değişkenler ve detaylı bilgilendirmeler üçüncü bölümde ele alınmıştır.

#### **1.1.5.2.1. İstihdam Etiği ve Güvenliği**

İstihdam etiği ve güvenliği teması, işteki fiziksel güvenlik ve çalışma koşulları, fiziksel sağlık ve ruhsal esenliğe ayrıca çalışanların haklarına ve ayrımcılığa maruz kalmamasına odaklanmaktadır. Bu yönden, kaliteli bir çalışma hayatı kalitesi elde etmek için fiziksel sağlık ve uluslararası kabul görmüş insan hakları ve çalışma sözleşmelerinin uygulanması, bu temanın önemini ortaya koymaktadır. Temanın altındaki değişkenler, iş yerindeki kazalar, istihdamın biçimi (zorla çalıştırma, çocuk çalıştırma ve ayrımcılık yapma) konularında genel bir bilgi sağlamaktadır (UNECE, 2015: 23).

Task Force toplantı raporlarına göre, istihdamda eşit muamele kavramı eşitlik ve eşit fırsatlar kavramlarından gelmektedir. Yaş, ekonomik durum, etnik köken, engellilik gibi nedenlerle farklı cinsiyet ve çalışan grupları arasındaki ayrımcılığa odaklanmaktadır (Sutela, 2008:1). Ayrıca ILO Çocuk İşçiliğinin Sonlandırılması Uluslararası Programı (IPEC) ile çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi istihdam etiğiyle alakalı sorunlara dikkatleri çekmektedir (Chernyshev, 2008:1).

İş güvenliği alt teması, çalışma hayatı kalitesinin fiziksel sağlık ve hastalık gibi bileşenlerini kapsamaktadır. Kaza riski veya ölümler istihdamın her türlü biçimlerinde

yaşanabilmektedir. Bu nedenle iş güvenliği bileşenleri çalışma hayatının kalitesi için önem arz etmektedir. Çocuk emeği ve zorla çalıştırma alt teması, Temel Çalışma İlkeleri ve Haklarına İlişkin ILO Sözleşmesi ve özellikle çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi belirli çalışma türlerinin kaldırılmasını gerektiren diğer uluslararası sözleşmelerle yakından ilgilidir. Bu arka planla hareket ederek, çocukları ekonomik sömürden ve sağlık ve ahlaki açıdan tehlikeli olan işlerden korumak, her türlü zorla veya zorunlu işgücünün ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Bu nedenle, çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma çalışma hayatı kalitesinin bir alt teması olarak ele alınmaktadır. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, dört temel ILO Temel İlke ve Haklarıyla ilgili sözleşmelerden biridir. İşyerinde ayrımcılık; cinsiyet, ırk vb. (doğrudan ayrımcılık) belirgin nedenlere dayanmaktadır. Buna rağmen görünürde eşitlikçi bir çalışma koşulları uygulamaların ırk, renk, cinsiyet vb. (dolaylı ayrımcılık) özelliklerinden dolayı eşitlikçi bir etki yaratması şeklinde de gerçekleşebilmektedir. İşyerinde ayrımcılık, örneğin eşit ücret almayan veya yönetimsel pozisyonlara erişemeyen veya daha az elverişli çalışma koşullarına sahip olabilecek kişiler için fırsatları reddeder. Ayrıca 2008 Sosyal Adalet ve Adil Küreselleşmeyle ilgili ILO deklarasyonu çalışma hayatı kalitesi için cinsiyet eşitliğinin ve ayrımcılık yapılmamasının önemini altını çizmektedir (UNECE, 2015:23-26). Bütün fırsatların başlangıçta eşit olarak uygulanmasını savunmaktadır.

#### **1.1.5.2.2. İstihdamdan Sağlanan Gelir ve Faydalar**

İstihdam ile elde edilen gelir doğrudan çalışma hayatının kalitesinin bileşenidir. İstihdam edilen çoğu insan, bu yolla aslında hayatını kazanmaktadır. Ayrıca insanların çoğu maddi refahı için işten elde edilen gelire bağımlıdır. Bunun yanında insanlar yaptıkları iş için yapılan ödemeye değer verirler ancak aynı zamanda kendilerine “iyi bir iş nedir?” diye sorduklarında işlerinin sağladığı izin, sağlık sigortası ve diğer faydaları da göz önünde bulundurlar. İstihdamdan elde edilen gelir kavramı, çalışanların kazançlarını (ücret ve maaşları ve ayrıca ücretli izin gibi hakları da içerir) ve ayrıca serbest meslek ile ilgili gelirleri içerecek şekilde geniş bir çerçeveye oturtulmuştur (UNECE, 2015:28-29). Task Force bakış açısına göre bu temanın temel varsayımı, yüksek ücret ve ücret dışı faydaların yüksek çalışma hayatı kalitesine imkân sağlamasıdır (Bowlby, 2008:1).

İstihdamdan elde edilen gelir alt teması, çalışanlara ödenen kazancın yanında serbest meslek gelirleri hakkında bilgi vermektedir. Ücret dışı parasal faydalar kavramıyla,

işverenin sağladığı parasal olmayan faydalar anlaşılmaktadır. Bu alt tema, ücretli hastalık izni ve yıllık izin haklarını kapsamaktadır. Her iki fayda türü de iş kanunları ve toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmektedir. Ancak yine de istihdamdan elde edilen gelir ve parasal faydalar teması altındadırlar. Bu durum, doğrudan ücretler ve ücret dışı parasal faydalar arasında örneğin, çalışanların ücretli izinlere hak kazanma yerine daha fazla ücret seçebildiği ülkelerde bir takas olabileceği gerçeğini de barındırmaktadır (UNECE, 2015:29-31).

### **1.1.5.2.3. Çalışma Süreleri ve İş - Yaşam Dengesi**

Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili üçüncü tematik yapılanma, çalışma süresi ve iş yaşam dengesinin çeşitli yönlerine odaklanmaktadır. Çalışma süresi, üretken faaliyetlerle ilişkili zaman ve belirtilen bir referans dönemi boyunca bu sürenin düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Bu çerçevede iş - yaşam dengesi, sadece aile sorumlulukları, bakım sorumlulukları veya ücret için çalışma kararı alınmasıyla ilgilenmez bunun yanında çalışırken geçirilen zaman ile özel yaşamda geçirilen zaman tahsisini de ölçmeye çalışır. Çalışma sürelerinin çalışma hayatı kalitesi üzerinde birtakım etkileri bulunmaktadır. Her şeyden önce, kazançlar işte harcanan zamana göre (ve genellikle resmi olarak sabittir) düzenlenmektedir. Sonuç olarak adil ücret kavramı, eğer adil çalışma süreleri kavramı varsa gerçekleşebilir. İkincisi, aşırı uzun çalışma saatleri ve atipik çalışma süresi uygulamaları genellikle işçinin fiziksel ve zihinsel esenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Üçüncü olarak, çalışırken harcanan zaman, boş zamanı değerlendirme ve aile sorumlulukları da dâhil olmak üzere, çalışma dışı faaliyetlerde bulunmaya pek imkân sağlamamaktadır. İş ve çalışma dışı yaşam için dengesiz bir zaman ayırımının esenlik üzerinde olumsuz etkisi olabilmektedir. Çalışma zamanı ve çalışma hayatı dengesi teması, üç alt temayı kapsamaktadır. İlk alt tema çalışma süreleri, çalışılan saat miktarına odaklanmaktadır. İkinci alt tema olan çalışma sürelerinin düzenlenmesi, olağan çalışma saatleri dışındaki çalışmalarla ilgili göstergeleri ve çalışanlar için çalışma süresinin esnekliğini içermektedir. Son olarak, üçüncü alt tema iş - yaşam dengesi, çalışma süresinin, aile ve kişisel yaşam için yeterli zamana izin verip vermeyeceği ile ilgilidir (UNECE, 2015:32-35). Bu temayla ilgili Task Force toplantılarının amacı, çalışma için kullanılan sürenin uzunluğunu ifade eden göstergeleri değerlendirmektir. Çalışma süresi “işçilerin sağlığına ve aile hayatına fayda sağlamak, iş kazalarını azaltmak ve daha fazla

üretkenliğe katkıda bulunmak için’’ yasalar ve toplu sözleşmelerle düzenlenmektedir. Amaç, çalışan nüfusun sağlığı ve refahı için zararlı olan aşırı çalışma saatlerini kısıtlamaktır (Keinanen, 2008:2). Ayrıca Task Force toplantılarına göre, çalışma süresiyle ilgili düzenlemeler farklı unsurları içermektedir. Bunlar; günlük ve haftalık çalışma süreleri, fazla mesai hükümleri, çalışma sürelerinin gün, hafta ve yıl içindeki dağılımları ve esnek çalışma düzenlemeleridir. Bu unsurlar, çalışma standartlarının temel bir boyutu olarak kabul edilmektedir. İş yaşam dengesine dair politikalar uygulamak ve bu politikaları izlemek ve değerlendirmek için çalışma sürelerine ilişkin istatistiklere ihtiyaç vardır (Pintaldi, 2008:1). Çalışma süresi ve iş - yaşam dengesi aslında birbirini tamamlayan temalardır. Çalışma hayatının kalitesinin artırılması açısından önemli bileşenlerden biridir. Bunun yanında bu tematik yapılanma istihdamdan sağlanan gelir ve faydalar temasıyla da yakından ilgilidir.

#### **1.1.5.2.4. İstihdam Güvencesi ve Sosyal Koruma**

İş güvencesi ve sosyal koruma tematik yapılanması, uzun veya kısa dönem işsizliğin, işgücünün dışında kalmanın, sağlık problemlerinin ve emekliliğin oluşturduğu risklerin istihdam güvencesine yönelik oluşturduğu tehditleri kapsamaktadır. Pek çok ampirik çalışmanın da gösterdiği gibi güvencesizlik hissi, esenliği olumsuz etkilemektedir (UNECE, 2015:37). Task Force toplantılarının bakış açısına göre istihdam güvencesi ve sosyal koruma temasındaki temel vurgu bireylerin istihdam edilebilirliğidir. Bu bakış açısı işgücü piyasalarında esnekliği de mümkün kılmaktadır (Vermeulen, 2008). İstihdam güvencesi ve sosyal koruma tematik yapılanması iki alt temadan oluşmaktadır.

İlk alt tema olan istihdam güvencesi, esas olarak bir kişinin işini kaybetme olasılığını ifade etmektedir. İşin sürekliliği ve görev süresi, istihdam durumu ve istihdamın kayıtlı veya kayıt dışılığıyla ilgili bilgiler içermektedir (UNECE, 2015:37-38). İkinci alt tema olan sosyal koruma; işsizlik sigortası, emekli maaşları ve sağlık sigortası gibi çeşitli şekillerde mevcut olabilir. Sosyal korumanın bileşenleri, gelir ve istihdamdan elde edilen faydalardan farklıdır ve daha çok istihdamın güvencesiyle (örneğin hamile bir kadının işini kaybetmesi ihtimali) ilgilidir ayrıca bu maliyetler genellikle işverenler tarafından karşılanmamaktadır (UNECE, 2015:40).

#### **1.1.5.2.5. Sosyal Diyalog**

Task Force toplantılarının bakış açısına göre sosyal diyalog teması çalışma hayatı kalitesiyle ilgili eski ve kilit kavramlardan biridir. Bu nedenle, bazı ILO sözleşmeleri sosyal diyalog koşullarını ele almaktadır (Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Hakkında Sözleşme No. 87, 1948 ve Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkında Sözleşme No. 98, 1949). Dolayısıyla, sosyal diyalogla ilgili göstergeler, çalışma hayatı kalitesini örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı üzerindeki kısıtlamaları hukuki düzeyde ve uygulama düzeylerinde ölçmelidir (Lakatos ve Lindner, 2008:1).

Sosyal diyalog tematik yapılanması, işçilerin kendi seçtikleri ve kolektif temeli olan örgütlere katılabilme derecesi, bunun yanında işverenlerle (ve onların örgütleriyle) ve devletle sosyal diyaloga girmesi sonucunda çalışma koşullarının geliştirilmesi yoluyla çalışma hayatı kalitesinin artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, istihdamın şartlarını ve koşullarını belirleyen ve işverenler ile çalışanlar arasındaki adil ve istikrarlı iş ilişkilerine katkıda bulunan toplu iş sözleşmeleri, sendikalar ve işverenler (ve onların örgütleri) arasındaki pazarlık yoluyla sağlanabilir. Etkin bir sosyal diyalog, sağlıklı çalışma ilişkileri için ön şarttır ve bu da çalışma hayatı kalitesinin diğer tematik yapılanmalarına katkıda bulunmaktadır. Sosyal diyalog, örgütlenme özgürlüğünü ve toplu olarak örgütlenme ve pazarlık etme hakkını kapsamaktadır. Sosyal diyalog, hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politikaya ilişkin ortak ilgi alanlarına ilişkin her türlü müzakere, danışma veya bilgi alışverişini de içermektedir (UNECE, 2015:42). Diğer temaları da olumlu yönde etkilemesi ve çalışma hayatı kalitesini artırma potansiyeli nedeniyle sosyal diyalogun istatistiksel bir tematik yapılanma olarak ele alınması önem arz etmektedir.

#### **1.1.5.2.6. Yetenek Geliştirme ve Mesleki Eğitim**

İşçinin becerileri ile işin talepleri arasındaki uyum ve işçinin becerilerini geliştirme fırsatı çalışma hayatı kalitesi açısından önemli bir rol oynamaktadır. Literatürdeki tartışmalara göre uzun dönemde işçi becerilerinin ortalama düzeylerinde yükselme eğilimi varken, aynı zamanda yetenek kutuplaşmasına (*skill polarization*) doğru bir eğilim gözlemlenmektedir. Daha düşük beceri seviyesine sahip işçiler, istihdam olanakları bulma konusunda giderek daha fazla sorun yaşamaktadır ve aynı zamanda ücretler,

istihdam güvencesi ve çalışma koşulları konusunda taviz vermek zorunda kalmaktadırlar. Ampirik araştırmalar, istihdam edilebilirlik ve esenlik arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte düşük beceri düzeyi, düşük çalışma hayatı kalitesiyle ilgili tek faktör değildir. Eğer çalışan işinde edinilen becerileri kullanamıyorsa, bu durum refahı ve memnuniyeti azaltabilir (UNECE, 2015:44). Task force toplantılarının bakış açısına göre, yetenekler ve yeteneklerin geliştirilmesi iki nedenden dolayı önemlidir. İlk olarak, çalışanların bilgi ve yetenekleriyle yaptıkları işlerin gerektirdiği bilgi ve yetenekler arasında dengeli bir fark bulunursa, bu durum çalışanlara kendini gerçekleştirme ve kendine saygı duygusunu verebilir. İşverenlerin aşırı yetenek ve bilgi talebi, çalışanların yetersiz niteliklerinin olması ve işyerinde zorlanmaları veya çalışanların gereğinden fazla yetenek sahip olmaları durumları çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu sonuçlar olarak görülmemektedir. İkincisi, yeteneklerin geliştirilmesinin varoluşsal anlamıdır. Çalışanların yetenekleri ve bilgileriyle ilgili gereksinimlerin değişme hızı çoğu çalışanın bilgilerini güncel tutmasını hayati hale getirmektedir. Sürekli olarak yeteneklerini geliştirme fırsatından mahrum kalan çalışanlar, mesleki ve kişisel gelişimleri veya işsizlik durumunda uygun bir iş bulma konusunda ciddi engellere sahip olacaklardır (Koerner ve Schönfeld, 2008:1-2). Ayrıca mesleki veya iş başı eğitim programlarıyla çalışanlar yaptıkları işi doğrudan işyerinde öğrenmektedir. İşverenler de performanslarına göre çalışanlarına yüksek maliyetlere katlanmadan iş başında seçebilmektedir. Bunun yanında iş arayanlara yönelik; bilgi, yetenek, tecrübe eksikliklerinin giderilmesini sağlama, istihdam edilebilirliği kolaylaştırma ve kariyer olanaklarının geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Özdemir ve Yiğit, 2018:182). Yetenek geliştirme ve mesleki eğitim tematik yapılanması, çalışanların kişisel gelişim fırsatlarının yanında işçi becerileri ve işin becerilerle ilgili talepleri arasındaki uyumu ifade etmektedir.

#### **1.1.5.2.7. İstihdam Bağlantılı İlişkiler ve İş Motivasyonu**

Task Force toplantıları bakış açısına göre istihdam bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu teması yapılan işin anlamına (önemine) odaklanmaktadır. Örneğin, çalışanlar yaptıkları işin önemli bir etkiye sahip olduğunu bilselerdi; düşük ücretler, uzun çalışma süreleri ve güvencesiz koşullarda çalışmayacaklarını ifade edebilirlerdi. Bu durum anlamlı bir çalışma olarak yeniden adlandırılabilir ve iş motivasyonu ile ilişkilendirilebilir. Böyle bir



durumda çalışma hayatı kalitesi açısından farklı sonuçlar doğurabilir (Vermeulen ve Lyly-Yrjanainen, 2008).

İstihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu özellikleri çalışma hayatı kalitesinin önemli bir unsurudur. Ampirik araştırmalar, bu iki tematik yapılanmanın istihdam edilen kişinin refahını doğrudan etkilediğini göstermiştir. Çoğu zaman bu etki, çalışma hayatının kalitesiyle ilgili diğer göstergelere kıyasla daha büyüktür. İstihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu çeşitli nedenlerle önemlidir. Temalar, bireysel işçi açısından bakıldığında, sadece sağlığı ve refahı doğrudan etkilemekle kalmamaktadır. Aynı zamanda işin sürdürülebilirliğinin yüksek seviyelere çıkarılmasında rol oynamaktadır. Yeterli iş özerkliğine (otonomisine) sahip işçiler, örgütsel kararları etkileyebilir ve aşırı iş yoğunluğuna maruz kalmazlar ayrıca yüksek motivasyon ve katılım düzeyleri sergileyecek ve işgücü piyasasını erken terk edemeyeceklerdir. İş arkadaşlarının ve üst düzey yöneticilerin sosyal desteğinin, işçilerin refahı üzerinde de büyük etkisi vardır ve aynı zamanda zor iş durumlarıyla başa çıkmak için önemli bir faktördür. Tematik yapılanma, istihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu olmak üzere iki alt temaya ayrılmıştır. İstihdamla bağlantılı ilişkiler, çalışmanın sosyal özelliklerine örneğin çalışanların ve üstlerin (üst düzeyde çalışanların) sosyal desteğinin yanı sıra olumsuz sosyal davranışa maruz kalma ile ilgilidir. İş motivasyonu alt teması daha çok bireysel motivasyon özelliklerine odaklanmaktadır (UNECE, 2015:46). İstihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu tematik yapılanması, çalışanlar arası diyalog ve ilişkiler ile çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişime odaklanmaktadır. Ayrıca istihdam edilen kişilerin çalışmalarını yürütmelerine neden olan faktörleri anlamak için kilit öneme sahiptir.

## **1.2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Teorik Çerçeve**

Çalışma hayatı kalitesinin dinamik, çok bileşenli yapısı ve tanımlanmasındaki zorluklar, kavrama yönelik teorik temellere ilişkin tartışmalara yol açmıştır. Çalışma hayatı kalitesine yönelik yaklaşımların üç dönemde incelendiği söylenebilir.

19. yüzyılın sonlarında işçilerin haklarını iyileştirici uygulamalar, çalışma hayatı kalitesi literatürünün geniş açıdan bakılınca başlangıcı sayılabilir. Mayo'nun 1933'te yaptığı çalışmalar (performansla ilgili olanlar) çalışma hayatı kalitesi ile ilişkilendirilirken, işyerinin etkinliğinin de artırılması hedeflenmiştir (Dupuis ve Martel,

2006:2). Performans ve verimlilikle ilgili çalışmalar, çalışma hayatının kalitesiyle ilgili ilk dönem teorik çalışmalar olarak görülmektedir.

1970'lerde araştırmacılar ilgilerini çalışmanın insan hayatları üzerindeki etkilerine yöneltmeye başlamıştır (Loscocco ve Roschelle, 1991). İkinci dönem teorik çalışmalar, çalışılan işlerdeki memnuniyetin bireylerin iş dışı yaşamlarına olan etkileri ve kabaca çalışma hayatı kalitesiyle ilgili modeller olarak görülmektedir (Georges ve Brief, 1990, Kavanagh ve Halpern 1977, Schmitt ve Bedian 1982, Staines 1980). 2000'li yıllardan günümüze kadar araştırmacılar çalışma hayatı kalitesinin bileşenlerini tartışmaya açarak bu bileşenler üzerinden çalışma hayatı kalitesini tanımlamaya ve modellemeye çalışmıştır (Bustillo vd., 2009, UNECE, 2015, Dupuis ve Martel, 2006, Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013....). Ancak bu çabalar uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılan bir çalışma hayatı kalitesi teorisini ortaya koyamamıştır. Ancak üzerinde uzlaşılan bazı model önerileri ve teorik tartışmalar mevcuttur. Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili pek çok yazarın üzerinde uzlaştığı üç model önerisi bulunmaktadır. Bunlar yayılma, telafi ve bölünme modelleridir. Bunlara ek olarak Dupuis ve Martel (2006) ve Lambert (1990) gibi bazı araştırmacıların kabul ettiği konaklama modeli de eklenebilir. Ayrıca Bustillo vd. (2009:44-49)'ne göre son yıllarda yapılan çalışmalarda çalışma hayatının kalitesiyle ilgili teorik temeller, iktisadi ve sosyolojik yaklaşımların odaklandıkları temalara dayandıran araştırmalar da bulunmaktadır.

Çalışma hayatının kalitesine yönelik doğrudan bir iktisadi veya sosyolojik yaklaşım bulunmamasına rağmen bu yaklaşımların çalışma hayatı kalitesinin hangi bileşenlerini odağına aldığına dair çalışmalar bulunmaktadır.

**Tablo 2: İktisadi ve Sosyolojik Yaklaşımlarının Odaklandıkları Çalışma Hayatı Kalitesi Bileşenleri**

| Ortodoks Ekonomik Yaklaşım: Farklılıkları Eşitlemek | Radikal Ekonomik Yaklaşım  | Davranışçı Ekonomik Yaklaşım | Geleneksel Sosyolojik Yaklaşım: | Kurumsal Yaklaşım: Bölünme ve İstihdamın kalitesi          | İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Literatürü | Çalışma ve Boş zaman Çalışmaları    |
|---|--|------------------------------|---------------------------------|--|--|-------------------------------------|
| Çalışma Koşullarının Dengelenmesi: Ücret Eşitliği   | Güç ilişkileri: Gücü Eşitleyici bir Unsur Olarak Endüstriyel Demokrasi | Katılım                      | Objektif boyut:                 | Sözleşme durumu ve istihdamın istikrarlılığı               | Koşullar:                                    | Çalışma Süreleri:                   |
|   |  |                              | Yetenekler özyönetim            | Yetenek geliştirme için fırsatlar ve kariyerin devamlılığı | Fiziksel riskler                             | Devamlılık (Duration)               |
|   |  |                              | Sübjektif boyut:                |  | Psikolojik riskler                           | Çalışma Zaman Çizelgesi Programlama |
|   |  |                              | Güçsüzlük                       |  | Çıktılar:                                    | Esneklik                            |
|   |  |                              | Anlamsızlık                     |  | İşin sağlık üzerindeki etkisi                | Devamlılık (Regularity)             |
|   |  |                              | Sosyal Dışlanma                 |  | Devamsızlık                                  | Yoğunluk:                           |
|   |  |                              | Yabancılaşma                    |  |  | İş yükü ve çalışma temposu          |
|   |  |                              |                                 |  |  | Stres ve tükenmişlik                |
|   |  |                              |                                 |  |  |                                     |

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:13.

Sosyal bilimlerdeki farklı yaklaşımlar istihdamın kalitesiyle ilgili temel yönlerde farklı açılardan yaklaşmaktadır. Ortodoks ekonomik yaklaşım, istihdamın kalitesinde ücret eşitliğine odaklanmaktadır. Radikal ekonomik yaklaşım, güç ilişkilerine odaklanırken gücü eşitleyici bir unsur olarak endüstriyel demokrasiyi görmektedir. Davranışçı ekonomik yaklaşım katılım konusuna odaklanmaktadır. Geleneksel sosyolojik yaklaşım istihdamın kalitesine yabancılaşma açısından bakmaktadır. İstihdamın kalitesini objektif ve sübjektif boyutlarıyla incelemektedir. Objektif boyut adı altında yetenekler ve özyönetimi ele alırken, sübjektif boyutta güçsüzlük, anlamsızlık, sosyal dışlanma ve yabancılaşmayı ele almaktadır. Kurumsal yaklaşım, sözleşme durumu ve istihdamın istikrarına, yetenek geliştirme için fırsatlar ve kariyerin devamlılığına odaklanmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları literatürü, işteki risklerin sağlığa etkisine odaklanmaktadır. Bu duruma çalışma koşulları ve çıktılar açısından yaklaşmaktadır. Çalışma koşulları adı altında fiziksel ve psikolojik riskler ele alınırken çıktılar bağlamında devamsızlık ve işteki risklerin sağlık üzerine etkilerine odaklanmaktadır. Çalışma ve boş zaman üzerine yapılan çalışmalar istihdamın kalitesini çalışma süreleri ve

yoğunluğu açısından ele almaktadır. Çalışma süreleri bağlamında devam süresi, çalışma sürelerinin programlanması, esneklik ve devamlılık ele alınmaktadır. Yoğunluk bağlamında iş yükü ve çalışma temposu ayrıca stres ve tükenmişlik ele alınmaktadır.

İktisat ve sosyoloji geleneklerinin çalışma hayatı kalitesine bakış açılarına yönelik kapsamlı tartışmalar okulların refaha bakış açılarıyla ilişkilendirilerek tartışılmaktadır.

Green'e göre (2006:10) genel olarak refah ve dolayısıyla çalışma hayatının kalitesi hakkında iki düşünme şekli vardır. Bunlar; subjektif ve objektif yaklaşımlardır. Subjektif gelenekte, on dokuzuncu yüzyıl faydacı düşünce biçiminin kökenleriyle birlikte bir kişinin çalışma hayatı kalitesini, zevkler ve tercihlerin tatmin edilmesiyle gerçekleştirmektedir. Subjektif yaklaşımlar arasında, neoklasik iktisat, çoğu iktisatçının normatif konular hakkında düşüncesini yönlendiren baskın paradigmadır. İş kalitesine yönelik neoklasik yaklaşım, Adam Smith ve klasik gelenek ile ortaya çıkan telafi edici ücret teorisinde karşımıza çıkmaktadır. İktisatçılar, çalışmanın ücretler ve diğer faydalarla bazı yükümlülüklerin (çalışma süreleri, efor, görev vb.) değişimi olduğunu anlatmaktadır. Yükümlülükler ve faydalar çok yönlüdür. Neoklasik iktisat teorisi, bir işçinin refahı için farklı yükümlülüklerin ve faydaların önemi hakkında sessiz kalmaktadır. Çalışma hayatının kalitesi, tüm çalışma özellikleri kümesinin öznel bir değerlendirmesine bağlı olan genel fayda fonksiyonu tarafından oluşturulmaktadır. Değerlendirme bireyler tarafından yapılır ve piyasa alışverişi yoluyla sayısallaştırılır. Rekabetçi piyasa koşulları varsayımıyla, farklı işlerin marjinal işçi için genel faydayı eşit yükümlülükler ve faydalar paketi olarak sunması öngörülmektedir. Rekabet kısıtlıysa, bazı işler diğerlerinden daha fazla fayda sağlayabilir. Ancak bazı işçiler için daha iyi işlere erişim engellenecektir. Böylesi kısıtlamalar bir kenara bırakılırsa, eşit derecede çalışan işçiler için ücret farklılıkları "telafi edici" farklılıklar olarak yorumlanmaktadır. Daha yüksek ücret, işçileri daha az tercih edilen işlere çekmek için teşvik edici bir rol oynamaktadır.

Neoklasik iktisadın subjektif bireyciliğinin aksine, diğer sosyal bilim gelenekleri çalışma hayatının kalitesine yönelik daha nesnel yaklaşımlar geliştirmiştir. Bu yaklaşımlar, insani ihtiyaçlar ve değerlerle ilgilidir. Bu durum, neoklasik iktisadın kalbi olan homo economicus'tan farklıdır. Sosyolojik gelenek, Marx'ın insanları diğer hayvanlardan ayıran temel özelliğin, üretim faaliyetlerini bilinçli olarak planlanması olduğunu

savunması nedeniyle iktisadi yaklaşımdan ayrılmaktadır. Bu temel üzerine inşa edilen sosyolojik gelenek, yetenek kavramını çalışma hayatının kalitesinin merkezi olarak ayrıcalıklı görmektedir. Taylorist felsefenin ayrıntılı bir biçimde iş bölümünü ön görmesi, yalnızca bireylerin yeteneksizliğine değil, bireyleri insanlıktan çıkararak nesnelleşmesine ve yabancılaşmasına neden olmuştur. Sosyolojik yaklaşımda, yetenekli çalışmanın hem karmaşık işlemleri hem de işçi için “özerkliği (otonomi)” içerdiği görülmektedir. Post-Taylorist ve Post-Fordist çalışma organizasyonları, çalışanların günlük işlerine yönelik etki ve inisiyatif kullanarak üretim aktivitelerine daha fazla katılmalarına olumlu yaklaşmaktadır. İş kalitesine önem veren bu bakış açısı, kapitalizm içinde iş kalitesinde daha iyimser eğilimler öngörse de inisiyatif ve etki, yetenek geliştirme ve katılım üzerine benzer vurguları yerleştiren Marksist olmayan sosyoloji okulları tarafından da ele alınmaktadır. Özerklik ve katılımı ilgili bu sosyolojik geleneği tamamlayan çalışma psikolojisi, 1950'lerden günümüze iş tatmini ve refah ile ilgili ölçütler hakkında etkileyici bir ampirik bilgi birikimine sahiptir. Yüksek kaliteli işlerin özellikleri, Maslow'un ihtiyaçlar teorisi veya diğer benzer çerçeveler kullanılarak elde edilmektedir. Bu ampirik çalışma, çalışanların işlerine etkisine ve takdirine izin verilmesinin önemini defalarca doğrulamıştır. Psikolojik gelenek, işyerinin sosyal bir alan olarak önemini ve dolayısıyla işçiler arasında iyi bir sosyal ilişki içinde olmasının çalışma hayatının kalitesini olumlu etkilediğini doğrulamıştır. Son yıllarda, (akademik) araştırmaların amaçlarından biri, anketlerle seçilmiş işyerlerinde çalışma hayatı kalitesinin tasarımını iyileştirmek ve geliştirmek olmuştur. Bu araştırmalar, daha önceki çalışmalardan yola çıkılarak 1960'lar ve 1970'lerdeki çalışma hayatı kalitesi akımını bir sosyal politika aracı olarak görmüşlerdir. Bu akım özellikle İskandinav ülkelerinde ortaya çıkmış ve daha fazla etkiye sahip olmuştur. Çalışma hayatının kalitesini iyileştirmek için bu tür programlar, sağlık ve güvenlik dâhil olmak üzere çalışmanın insancillaştırılması (iş bölümünün sınırlandırılması dâhil) karar almada işçi katılımının teşvik edilmesi ve sosyal güvenlik gibi politikaların geliştirilmesini sağlamıştır (Green, 2006:12). Çalışma hayatının kalitesine ilişkin farklı bakış açıları, konunun teorik gelişimine de etki etmiştir.

Bu faktörler, ekonominin dışındaki çoğu modern iş kalitesiyle ilgili bakış açılarında da vurgulanmaktadır. Şaşırtıcı bir şekilde, bu tür bakış açıları genellikle iktisatçıların listesindeki tek faktör olan ücretleri içermemektedir. Bununla birlikte, iktisatçıların ücretlere ve sosyologların ücret dışındaki faktörlere odaklanması, çalışma hayatı kalitesi

konusundaki anlayışın geliştirilmesinde potansiyel bir engel oluşturmaktadır. Bu noktada iktisatçılar, çalışmanın sübjektif (öznel) yönlerine değinmemekle suçlanırken, sosyologlar çalışanlara verilen maddi ödüllerin gerçekliğini görmezden gelmekle suçlanmaktadır (Green, 2006:13).

Çalışma hayatı kalitesi kavramının dinamik bir yapısının olması teorik yaklaşımlarda da derin farklılıklara neden olmaktadır. Doğrudan çalışma hayatı kalitesine yönelik teorik bir alt yapı bulunmamaktadır. İş kalitesi, çalışma kalitesi ve istihdam kalitesi ve bu kavramları kapsayan çalışma hayatı kalitesi kavramlarının bileşenlerine yönelik mevcut iktisadi ve sosyolojik yaklaşımların görüşlerinden faydalanılmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin sübjektif ve objektif yönlerinin karma biçimde düşünülmesi kavramın daha bütüncül bir biçimde ele alınmasına imkân sağlayabilir.

### **1.2.1. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik İktisadi Yaklaşımlar**

Çalışma, ekonomik bir değer üretme sürecini ifade eder. Bu nedenle, ana akım olarak takip edilen iktisadi rejimler ve modeller çalışmanın kalitesinin belirlenmesi hususunda birtakım etkilere sahiptir. Ana akım iktisat yapılanması çerçevesinde şekillenen bu yapı toplamda işgücü verimliliği ya da çalışma hayatının kalitesine yönelik mutlak bir ana hedefe doğru hareket eder. Hedef aynı olmakla birlikte, iktisadi modellerin farklı algılarından dolayı farklı teorik yapılanmalar üretilmiştir. Bu yapılanmalar içerisinde ana akım iktisat olarak, neoklasik ya da klasik iktisat dediğimiz temel liberal ekonomi, sosyalist ekonomi ve bunların günümüzde de etkin olarak kullanılan karma ekonomiler açısından değerlendirilmesi mümkündür.

İktisadi yaklaşımlar, çalışma hayatı kalitesinin ölçümü, değerlendirilmesi ve işgücü piyasalarının düzenlenmesi konularında birden fazla bakış açısı sunmaktadır. Farklı yaklaşımların sebebi, konunun teorik karmaşıklığı ve uygulamadaki öneminden kaynaklanmaktadır. Bununla bağlantılı olarak çalışma hayatı kalitesi, iktisadi yaklaşımların temel sorun alanlarından biridir. İktisadi yaşamın, bireylerin refahı veya mutluluğuyla ilişkisi düşünüldüğünde bu durum daha kolay anlaşılabilir. Sonuç olarak, belli bir ekonomik sistemin işleyişinden ve özelliklerinden etkilenen çalışma deneyiminin kalitesinin, genel ekonomik verimliliğini değerlendirirken açık ve ilgili bir unsur olması gerektiği açıktır (Bustillo vd., 2009:45).

İktisadi yaklaşımlar genel olarak liberal, sosyalist ve karma olarak üç başlıkta değerlendirilebilir. Doğrudan çalışma hayatının kalitesiyle ilgili iktisadi bir yaklaşım bulunmamaktadır. Ancak bu çalışma hayatı kalitesinin teorik alt yapısının iktisadi yaklaşımlardan etkilenmediği anlamına gelmemektedir. İktisadi yaklaşımların kuşkusuz pek çok sorun alanı bulunmaktadır. Bu nedenle, iktisadi yaklaşımların çalışma hayatı kalitesiyle ilgili sorun alanlarına vurgu yapılmaktadır. Liberal, sosyalist ve karma iktisadi yaklaşımların altında, Ortodoks ve Davranışsal iktisadi geleneklerin de çalışma hayatı kalitesinin temalarına yönelik değerlendirmeleri de yer almaktadır.

### **1.2.1.1. Liberal İktisadi Yaklaşım**

Liberal ekonominin teorik temelleri, Adam Smith'in "*Milletlerin Zenginliği*" (1776, 2006) adlı eseri tarafından ortaya konularak serbesti yapılanmasına dayanmaktadır. Bu serbesti aslında belirli kuralların çerçevesinde yapılandırılmış serbestiyi ifade etmektedir. Adam Smith *Milletlerin Zenginliği* kitabının temel teması, rasyonel insan ve bu rasyonel insanın başarısı üzerine oturmaktadır. Bu da, bireyselliği ön plana çıkartıcı bir ekonomik modeli gerektirir. Ancak bireyselliğin ön plana çıkartılması, herkesin eşit düzeyde rasyonel olabileceği ya da rasyonaliteye bilgi kaynaklarını kullanarak ulaşabileceği varsayımına dayanır. Aslında gerçekte, bireyler birbirinden farklı eğitim ve yaşam düzeylerine sahiptir. Bu nedenle kişilerin eşit düzeyde bilgilenmesi ve eşit bir müteşebbis ya da kendini maksimum faydaya ulaştırabilecek bir ortama ulaşması sıkıntılı olabilir. Bununla beraber liberal ekonominin en temel paradigması, doğal düzen çerçevesinde insanların belirli bir yol oluşturacağıdır. Aslında liberal ekonomi, doğal bir düzenden bahsetmektedir. Bu doğal düzen yapılanması, kişilerin elbette sermaye birikimleri, yetenekleri, eğitimleri, sosyo-ekonomik durumlarından etkilenmektedir. Ancak, yeterli seviyede rasyonaliteye sahip bireylerin oluşturmuş oldukları ekonomik dünya, en etkin işleyebilen ve insanlığa en faydalı iktisadi model olarak öngörülmektedir. Bu yüzden, çalışma hayatında olabildiğince devlet gibi otoriter yapılanmaların az olduğu, kuralların daha esnek ve güne uyarlanabilir olduğu modeller ve çözümler üretilir. Bu çözümler çerçevesinde, çalışma hayatının kalitesi elbette firmaların kendi içyapısıyla şekillenebilme durumuna itilebilir. Ancak bu durum, sınırsız bir özgürlüğü ifade etmemektedir. Çünkü sınırsız özgürlükler aynı zamanda işgücünün verimliliği ya da rekabet gücünü etkileyebilecek birtakım olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. O

yüzden gerçekte, Adam Smith'in bahsetmiş olduğu liberal sistemin özünde sınırsız bir özgürlük yerine, içerisinde daha rahat hareket edilebilecek fakat makroekonomik açıdan sınırları belirlenmiş bir alanda hareket etme yapısı yatmaktadır. Liberal ekonomi içerisinde kitlesel hareketler olmadığından, sendikalaşma hareketlerine de çok ılımlı bakılmamaktadır. Çalışma hayatının kalitesine ilişkin süreçlerde bu algıya göre inşa edilmektedir. Dolayısıyla, sınırlandırılmış bir yapı çerçevesinde standardize edilmiş birtakım çalışma hayatı kalitesi bileşenlerinin üretilmesi ihtiyacı hasıl olmuştur. Bu görüş, Adam Smith'in *Milletlerin Zenginliği* kitabında da yer almaktadır. Çünkü liberal kapitalist yapı diğerlerinde olduğu gibi üretim ve paylaşım ilişkilerine büyük önem atfeder. Ancak iktisadi eylem serbestliğinin özellikle bölüşüm ve çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkilerini de vurgulamamız gerekir.

Ancak özünde liberal iktisadi doktrinler, daha serbest bir alanda kurallarının daha esnek ve gününün koşullarına uyarlanabilecek bir düzeyde çalışma hayatı kalitesi kurallarının belirlenmesine doğru bir öngörüye sahiptir. Bu yapılanmanın özünü klasik iktisatçıların oluşturduğu söylenebilir. Ancak zaman içerisinde klasik iktisada getirilen eleştiriler bunun daha yumuşatılması gerektiğini, daha insanileştirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Daha sonra klasik iktisadın bu insanileşme yapısındaki kayışlar sosyalist ya da daha kontrollü bir piyasa yapısına doğru evirmeye başlandığında liberalizm bunu bir tehlike olarak anlamlandırmıştır ve klasik iktisadı neoklasik iktisat dediğimiz yeni ancak yine özgürlükçü fakat yeniden dizayn edilmiş bir yapıya doğru evirmiştir. Bu çerçevede çalışma hayatının kalitesine ilişkin teorik tabanı özgürlükçü serbesti (liberal) doktrinine dayalı piyasa yapısında oluşan kurallar manzumesi olarak adlandırmak mümkün olmaktadır.

### **1.2.1.2. Sosyalist İktisadi Yaklaşım**

Sosyalist iktisadi yaklaşımda iktisadi özgürlüğün ya da burjuvazinin sahip olduğu imkânların emeğe zarar verdiği görüşü yatmaktadır. Dolayısıyla burada sosyalist doktrinin en temel paradigması bölüşümde adaletsizliğin olması üzerinedir. Bölüşümde adaletsizliğin olması, elbette çalışma koşullarına ve çalışma hayatının kalitesine de etki etmektedir. Kapitalist çalışma sürecindeki temel metanın karlılık olması, bunu “artı değerle” burjuvaya doğru itmesi, çalışma hayatında işçiler aleyhine birtakım olumsuzluklar oluşmasına neden olmaktadır. Sosyalist doktrinin temelinde, kitlelerin



menfaatlerinin bireylerin menfaatlerinden daha önemli olabileceği varsayılmaktadır. Ancak liberal doktrinde bireysel menfaatlerin toplamının kitle menfaatine ulaşabileceği öngörülmektedir. Sosyalist yapılanmada kitlesel menfaatlerin, bireysel menfaatleri koruyacağı dolayısıyla odak noktasının kitlesel hareketler olduğu anlamına gelmektedir. Sosyalist doktrinde kitlesel hareketlerin desteklendiği ve koruma altına alındığı bir iktisadi model öngörülmektedir. Bu durum gerek sendikalar gibi sivil toplum kuruluşları gerekse daha üst bir kuruluş olan devletin müdahalesini ve kontrolünü gerektirmektedir. Böylece daha fazla sayıda kişinin menfaatinin daha yüksek olacağı varsayımı oluşturulmaktadır. Marks'ın (1867, 2017) Hegelyen diyalektiğinde ya da Rikardiyen (1817, 2013) temelli “artı değer” teorisinde benzer mantığı görmek mümkündür. Sonuçta bütün sorun, her iki ana akım iktisat için elde edilen kârı veya üretimi kimin ne kadar paylaşacağıyla ilgilidir. Bu paylaşım içerisinde üretimde emek gücünü çalışmaya ilişkin tutumları, kararlılıkları ya da kalitesi denilen kavramın ortaya çıkardığı sonuç işçilerin çalışma sürelerinde ya da temel hak ve menfaatlerinde ya da ürettikleri ürünler neticesinde kazanımlarındaki hak sahipliğine gelip dayanmaktadır. İşte bu anlamda sosyalist doktrin daha merkezi ve karın daha tabana yayılacağı bir varsayım üzerine oturtulmuştur.

### **1.2.1.3. Karma İktisadi Yaklaşım**

Liberal yapının bireyselci ve özgürlükçü yapısının piyasalar üzerinde dengeleyici ya da genişletici yenilikçi bir süreç oluşturabilmesi, gözlemlenebilir bir gerçekliğe sahiptir. Ancak toplumun menfaatlerinin tamamıyla göz ardı edilerek bireyselci yapılanmalar üzerine kurulan toplum inşasının dünyanın genel geçerliliği açısından doğru olmadığı düşünceleri de ağırlık kazanmaktadır. İşte bu nedenle, liberalizmin bir takım iyi yanlarıyla (özgürlükçü, serbest girişim, yenilikçi yapılanmaları destekleyen yapılanmalar gibi) sosyalizmin toplum menfaatini ön plana çıkartabilecek kitlesel hak ve menfaatleri göz önüne alıp oluşturulan katma değer topluma yayılabileceği algısının birleştirilmesi insanın içerisinde yaşadığı toplumda daha fazla refah içinde yaşamasına neden olabilecek birtakım altyapılar oluşturulabilir. Karma ekonominin özünde de bu her iki rejimdeki iyi yönlerin olabildiğince birleştirilebilmesi ve sistematik olarak daha refah içerisinde yaşayan, daha kaliteli bir çalışma hayatı sunabilen bir dünya oluşturma çabası yatmaktadır. Elbette her iki ana akım iktisadın, liberal ve sosyalist doktriner düzeydeki

kapitalist ve komünist iktisat yapılanmasındaki temel unsurlar içerisinde, doğruluk ve yanlılık ülkelerin konumlarına ve ticaret hacimlerine göre değişebilmektedir. Fakat bununla beraber karma iktisadi yapılanma, örgütlenme gibi temel hakların liberalizm içerisinde var olmasına da neden olmaktadır. Sosyalist doktrinin hâkim olduğu dönemde oluşturulmuş sosyalist enternasyoneller daha sonra liberalizmin bu ihtiyacı görmesi nedeniyle Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu gibi aslında sosyalist kökenli olmayan liberal doktrine atıflarda bulunan uluslararası seviyede sendikalaşma hareketlerine neden olmuştur. Karma iktisadi ekolün en önemli unsurlarından biri, hem uluslararası sendikal hareketlerin liberal yapılanma içerisinde oluşup yaşayabilmesi hem de uluslararası rekabet avantajlarını koruyabilmek için işçi ve çalışma haklarının standardize edilme çabasında kendisini göstermektedir. Bu yüzden ILO sözleşmeleri, temel paradigmatik düzlemde karma ekonominin bir ürünü olarak görülmektedir. Çalışmamızda da karma ekonomik yapılanma içerisinde daha etkin gözlemlenebilen ve kendini ibra etme şansı daha yüksek olan ILO sözleşmelerinin kullanılması ve bunların önceliklendirilmesinin sebebi buradan kaynaklanmaktadır. Bu çalışma kapsamında yapılan çalışma hayatının kalitesindeki temel parametrelerin de daha çok karma iktisadi sistemin bir ürünü olarak değerlendirilmesi uygun olacaktır. Çünkü hem korumacılık, hem de serbestiyi içerebilen bu kalite parametreleri günümüzde çalışma hayatını anlamlandırabilmek için çok daha uygun bir pozisyonda bulunmaktadır.

Liberal, sosyalist ve karma iktisadi yaklaşımların yanında Ortodoks iktisadi yaklaşım ve davranışsal iktisadi yaklaşımın da çalışma hayatının kalitesine yönelik savunmalarını tartışmak mümkündür.

Ortodoks iktisadi yaklaşım çalışma hayatı kalitesine ücret farklılıklarını dengeleme teorisi çerçevesinde değerlendirmektedir. Ücret farklılıklarını dengeleme teorisi basite indirgenebilir. Bu teoriye göre bir işi, çalışanlar için kaliteli kılan iki temel faktör bulunmaktadır. Bunlar: ücretler ve ücret dışı parasal faydalardır. Bununla beraber, ücret farklılıklarını dengeleme teorisinin savunulmasında ana akım iktisatçılar ampirik kanıtlar sunmasına rağmen, çalışma hayatı kalitesi hala bir tartışma alanıdır. Bu tartışma alanının merkezinde işgücü piyasalarının düzenlenmesi ve işlevselliği bulunmaktadır (Bustillo vd., 2009:45).

Davranışsal iktisadi yaklaşıma göre ücret farklılıklarını dengeleme teorisinin yanında kötü çalışma hayatı kalitesinin (ücret farklılıklarının dengelenmemesi, tehlikeli çalışma koşulları, aşırı çalışma günleri, istikrarsız çalışma sözleşmeleri, işte özerklik eksikliği vb.) devam etmesinin iki açıklaması bulunmaktadır. Bu iki yaklaşım, işgücü piyasalarında ücret farklılıklarının dengelenmesinin uygulanabilirliğini tartışmaktadır. İlki, farklılıkların dengelenmesinin tam işleyişini sağlamak için yerine getirilmesi gereken varsayımların gerçek işgücü piyasalarında yerine getirilmesinden şüphe duymaktadır. Kısacası bu bakış açısı belirli bir işle ilgili haksızlıkların; tam istihdam, tam rekabet ve işçilerin tam bilgiye sahip olduğu düşüncelerinden kaynaklandığını savunmaktadır. İkinci yaklaşıma göre ücret farklılıklarının dengelenmesi için çalışanlar nispi gelirlerini dikkate alarak ya da toplumdan izole edilmiş olmaktan çok bir grubun üyesi olarak ele alırlar. Bu teori tümüyle reddedilen bir teori değildir ve her şeyin mükemmel olduğu bir dünyada uygulanabilir. Her şeyin mükemmel olduğu dünyada; çalışanların ücret dışı parasal faydalarıyla ilgili tam bilgiye sahip olduğu tam rekabetçi işgücü piyasası ve tam istihdamın gerçekleştiği, işçi ve işverenlerin özgürce pazarlık yaparak ücret ve ücret dışı parasal faydalar konusunda tamamen anlaşamadığı varsayıldığında gözlemlenen ücret farklılıkları, ücret dışı parasal değerlerle dengelenmeyecektir. Böyle bir durumda çalışma hayatı kalitesi sorunsal, işgücü piyasasının etkinliğiyle ilişkili olacaktır. Sonuç olarak, iktisadi yaklaşımların çalışma hayatı kalitesine yönelik görüşleri basit ahlaki bir sorun olarak görülmemelidir. Çalışma hayatı kalitesi, sadece adaletle ilgili de değildir ve etkin işgücü piyasaları, özel “malları” (iyi bir çalışma hayatını tanımlamaktadır) “tüketicilerine”(işçiler) sağlamaktadır. Eğer herhangi bir nedenle (işsizlik, rekabetçi olmayan işgücü piyasası, grup içi kurallar, pozisyonel rekabet) ücret farklılıkları oluşuyorsa, bu farklar tamamen ücret dışı parasal faydalarla dengelenememektedir. Bu durum, iktisadi yaklaşımların bir etkinlik problemidir. Bu problem, kaynakların tahsisinde idealden az yaklaşımıyla hareket etmektedir (Bustillo vd., 2009:46).

### **1.2.2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Sosyolojik Yaklaşımlar**

Sosyolojik yaklaşımlar hem liberal hem sosyalist doktrinlerin dikkate aldığı karma iktisadi yaklaşımlarla belirginleşmiş olan yaklaşımları ifade etmektedir. Bu çerçevede toplum menfaatinin ileri noktalara gitmesi toplumda daha çok kişinin refah içerisinde yaşamasına ilişkin söylemler bütünü olarak ifade edilebilir. Sosyolojik yaklaşımdaki en

temel süreçler, bu çalışmanın konusu kapsamında temel sosyolojik çözümlerle iktisadi yansımaları çerçevesinde değerlendirilmelidir. Dolayısıyla toplumların kitlesel hareket dinamiklerinin aslında iktisadi temele dayalı olduğu varsayımını kabul edersek o halde sosyolojik yaklaşımları tüm iktisadi yaklaşımların bir üst perdesi ve topluma yansımaları olarak ifade edebiliriz. Böylece çalışma hayatının kalitesine yönelik sosyolojik yaklaşım ayrımına toplum içerisinde daha iyi, refahı yüksek ve kendini daha iyi ifade edebilecek katılımcı, demokratik, sosyal içermeyi içeren birtakım bileşenlerin çalışma hayatından kaynaklanan tahribatlarını olabildiğince en az seviyede gerçekleştirebileceği teorik taban olarak değerlendirmek gerekmektedir. Bu bakımdan yapı, İbn-i Haldun'un Mukaddime'sinden, Auguste Comte'a ve Durkheim'a kadar temel olarak uzanan sosyolojik teoriden beslenebilir ama burada asıl söylenmesi gereken, sosyolojik yaklaşımların veya teorilerin ne olduğu değil, çalışma hayatı kalitesine ne düzeyde etkide bulunma kapasitesinin olduğudur. Toplumlar birlikte yaşayan insan gruplarından oluşur. Sanayi Devriminin oluşturduğu modern yaşamda, çalışmadan kaçınılamayacağına göre bunun sosyolojik yansımalarının dikkate alınması ve temel teorilerinin bu bağlamda değerlendirilmesi uygundur. Çalışma hayatının kalitesi yapısında sosyolojik yaklaşımların değeri de bu noktada ortaya çıkmaktadır. Ortada sosyolojik etkilerden bağımsız olmayan çalışma hayatı kalitesinin optimize edilmesi gibi bir problem bulunmaktadır.

Bu bağlamda Marx'ın yabancılaşma kavramı, çalışma hayatı kalitesinin araştırılmasında sosyolojik geleneğin yapı taşlarından biri olarak kabul edilebilir. İşçilerin refahının kilit belirleyicileri olarak (ücretlerin önemini reddetmeden) çalışma hayatı kalitesi görülmektedir. Bu yaklaşımda iki ana yönelim bulunmaktadır. Bunlar; daha objektif bir yaklaşım geliştiren ve yeteneklere odaklanan (Braverman, 1998) yaklaşımlar ve işçinin güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon gibi duygularına odaklanan subjektif yaklaşımlardır (Blauner, 1964).

1970'lerde Braverman, Marksist yaklaşımı yirminci yüzyılın ilk yarısında (Fordist/Taylorist sistem) endüstriyel örgütlenmedeki gelişmeleri Marx'ın daha önce bahsettiği yabancılaşma sorunu çerçevesinde ele almıştır. Braverman kavrayışı ve uygulamayı birbirinden ayırmıştır. O'na göre tüm bilgi ve yetki yöneticilerin elinde toplanmıştır ve böylece bu üretim sistemleri, işçilerini "eğitilmiş goriller"e (Taylor'un

kendi meşhur deyiimiyle) dönüştürmüştür. Daha önceki sanatkâr işçilerin özerklikleri, yetenekleri ve gururları modern sanayinin bu mekanikleşme ve akılcılaşıma süreciyle ortadan kaldırılmıştır. 20. yüzyıl çalışmanın bozulma dönemi olarak görülmektedir (Braverman, 1998: 316-325).

Braverman'ın tezlerinin yer aldığı "*Emek ve Tekelci Sermaye*" kitabı yayınlandığı sıralarda, bir başka sosyolog (Daniel Bell), ABD'nin artık endüstriyel bir toplum olmadığı fikrini temel alarak, modern teknolojinin çalışma hayatının kalitesine olan etkisine dair simetrik olarak karşıt bir görüş sunmuştur (Bell, 1976). Bu yeni ekonomik yapılanmada, bilgi temel bir üretim faktörüdür ve Braverman'ın vasıfsızlaşma tezine karşılık Bell işgücünün vasıflılaştığını (artan özerklik ve eşitlenen güç yapıları kadar) savunmaktadır (Bell, 1976:161). Ekonomideki yapısal değişimlerin vasıflılaşıma veya vasıfsızlaşmaya olan etkisine yönelik bu tartışmalar, yetenek kutuplaşmasına işaret eden bazı yeni ampirik kanıtlarla birlikte günümüzde de devam etmektedir (Bu durum Braverman ve Bell'in aynı anda haklı olabileceğini göstermektedir: bkz: Autor, Katz ve Kearney, 2006).

Bazı sosyologlar ve sosyal psikologlar yabancılaşma kavramını işlevsel bir çerçeveye oturtmaya çalışmışlar ve bunu gerçek hayattaki durumlarda ampirik olarak ölçmüşlerdir. Uygulama kavramı iş tatmini alanına kaydırmıştır. Sosyolojik yaklaşımların ikinci yönelimi farklı üretim teknolojilerine sahip dört çeşit iş organizasyonunu araştıran Blauner (1964)'in "*Yabancılaşma ve Özgürlük*" çalışması olmuştur. Blauner, Marx'ın yabancılaşma kavramını dört boyutta incelemiştir. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, sosyal izolasyon ve kendini dışlamadır. Bu boyutların her birini değerlendirmek için, Blauner, iş tatmini ve işin yeniden düzenlenmesine yönelik tutumlar üzerine önceden var olan birkaç anketi kullanarak, işçilerin öznel duygularını incelemiştir. Blauner tarafından belirlenen işteki sübjektif yabancılaşmanın dört boyutu, farklı ülkelere ve çalışma ortamlarına uygulanmıştır (bkz. Örneğin, Kohn 1976; Shepard 1977; Hull ve diğerleri, 1982; Vallas 1988). Bu nedenle, işin yapısal ve teknolojik özelliklerinin, işin yapılış tarzı ve çalışanların psikolojik esenliği üzerindeki etkilerini ölçmek için iyi bir şekilde test edilmiş temalar oluşturmuşlardır.

Son yıllarda bazı sosyologlar kapitalist sistemdeki değişimlerle çalışma hayatının güvence yönüne vurgu yapmaktadır. Zygmunt Bauman (2001:35-42) "*Bireyselleşmiş Toplum*" eserinin başlangıcında emeğin yükselişi ve düşüşünü tarihsel olarak analiz

etmiştir. O'na göre artık “esneklik” günümüzün sloganıdır. İşgücü piyasalarına uygulandığında esnekliğin sonu; kısa vadeli sözleşmelerle, geçici sözleşmelerle veya sözleşmesiz hiçbir güvencesi olmayan “ikinci bir uyarıya kadar” süren konumlarda çalışma anlamına gelmektedir. Ayrıca Richard Senneth (2015:90) ‘*Yeni Kapitalizmin Kültürü*’ eserinde yeteneklerin insanları ekonomik bir değere dönüştürdüğünü vurgulamaktadır. Bu durumda Senneth’in deyimiyile “işe yaramazlık kâbusu” na neden olmaktadır. Ancak günümüzde yeteneklerin keşfedilmesinde kullanılan yöntemler, gün geçtikçe daha detaylı hale gelmiştir ve şirketler bu yöntemleri insanları hem elemek hem de teşvik etmek amacıyla kullanmaktadır. Her iki bakış açısının ortak noktası çalışma hayatının önemli bir bileşeni olan “güvencesizliğe” dikkat çekmeleridir.

Günümüzde sosyolojik yaklaşımlardaki gelişmeler çalışma hayatı kalitesiyle ilgili bizlere daha kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Guy Standing’in ‘*Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*’ adlı eserinde değindiği sınıfın özellikleri çalışma hayatı kalitesiyle ilgili güncel bir bakış açısı sunmaktadır. Standing’e göre (2017:21-26) proleterya denildiğinde akla uzun dönemli, istikrarlı sabit zamanlı ve geleceğe yönelik olarak çalışanların ne kadar ve nasıl ilerleyebileceği açıkça belli olan işlerin bulunduğu, sendikalaşmanın olduğu, kolektif sözleşmelerin yapıldığı, ebeveynlerin iş ünvanlarını anladığı, isimleri ve özellikleri bilinen yerel işverenlerin bulunduğu bir toplum akla gelmektedir. Ancak günümüzde Standing, prekarya olarak adlandırılan yeni tehlikeli bir sınıfın varlığını tartışmaktadır ve bu sınıfın özelliklerini 7 tip güvenceden yoksun olan insanlar olarak tanımlamaktadır. Bunlar; tam istihdama bağlı bir hükümetin simgelediği makro düzeyde yeterli gelir getirici fırsatlara odaklanan *emek piyasası güvenliği*, keyfi işten çıkarmalara karşı korumaya, işe alım ve işten çıkarmalar konusunda düzenlemelere, kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımlara odaklanan *istihdam güvenliği*, istihdamda belli bir mevki elde etme fırsatı ve becerisine, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesine, statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatlara odaklanan *iş güvenliği*, güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemelere, çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, kadınlar için gece işi veya düzensiz çalışma saatlerine yönelik düzenlemelere, iş kazalarına veya iş nedeniyle ortaya çıkan hastalıklara karşı korumaya ve iş kazalarından doğan maliyetlerin karşılanması gibi yöntemlere odaklanan *çalışma güvenliği*, çıraklık ve istihdam eğitimi gibi yöntemlerle vasıf kazanmaya ve işçinin sahip olduğu becerilerin kullanılabilmesine dönük fırsatlara odaklanan *vasıfların*

*yeniden üretiminin güvenliği*, asgari ücret mekanizmasına, gelir sınıflandırılmasına, kapsamlı sosyal güvenliğe, gelir eşitsizliğini azaltmaya ve düşük gelirli bireylere destek olmak için ilerici bir vergi sistemi gibi yöntemlerle yeterli bir sabit gelirin sağlanmasına odaklanan *gelir güvenliği*, bağımsız sendikalar ve grev hakkı gibi yöntemlerle emek piyasasında ortak bir söz hakkı mekanizmasını işlevsel hale getirmeye odaklanan temsil güvenliğidir. Standing'in değiştiği prekarya, bu güvencelerden yoksun bir sınıf olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada değinilen güvence türlerinin içerikleri çalışma hayatı kalitesinin yetenek geliştirme, çalışma süreleri, ücretler, örgütlenme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik gibi alt temalarıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.

### **1.2.3. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Psikolojik Yaklaşımlar**

Çalışma hayatının kalitesine yönelik psikolojik yaklaşımlara bakıldığında daha bireysel sonuçların değerlendirildiği bir alandan bahsedilmektedir. Ancak bu bireysel alan yaklaşımları, elbette daha minimize edilmiş çalışma hayatı süreçlerinde değerlendirilmektedir. Bu toplumun bir psikolojisi olmadığı anlamına gelmemektedir (Çalışma Ekonomisi disiplindeki Sosyal Psikoloji veya Örgüt Psikolojisi alanları gibi). Ancak toplum psikolojisi çalışma hayatı gibi mevcut dünya hayatını domine etmiş bir alanda oluşan tahribatların bütünü olarak görülmektedir. Bu yüzden psikolojik yaklaşımlar ister Freudyen, ister Maslow tüm teoriler açısından bakıldığında çalışılarak geçirilmiş olan bir hayatın aynı zamanda insani örtüştürülüp daha insancıl ve daha huzurlu bir hayat inşası sürecinde değerlendirilmektedir. Günümüzde psikolojik teorileri değerlendirirken, bireylerin çalışma hayatı dışında karşılaştıkları birçok etkenler de değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışma hayatının, hayatın diğer sorunlarına etkisi açısından çok önemli bir alan kapsadığı düşünüldüğünde psikolojik teorilerin çalışma hayatı kalitesi merkezli bir konumda bulunması bu çalışmanın konusu açısından uygun görülmektedir. Böylece işletme düzeyinde daha kaliteli hale getirilmiş bir çalışma sürecinin, bireylerin psikolojisine olumlu etkide bulunması bu durumun toplumun psikolojisine olumlu etkide bulunması olasıdır.

### **1.2.4. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Kurumsal Yaklaşımlar**

Kurumsal yaklaşım, tüm iktisadi ideolojilerin üzerinde ısrarla durduğu bir konudur. Yaklaşımın özünde “düzenleme” bulunmaktadır. Bu yaklaşım ister düzenleyici kurum veya kuruluşlar, isterse düzenleyici normatif hukuk kurallarıyla olsun kendini açıkça

göstermektedir (Ruthherford, 2001). Bunun sebebi birden fazla kişinin toplum içerisinde benzer çalışma süreçlerinden geçmesi, toplumun verimliliğini veya toplam üretim potansiyelini arttırabilmesi için ortak hedeflere doğru yönlendirilmesinden kaynaklanmaktadır. Gayri safi yurtiçi hâsıla, bir ülkede bir yıl içerisinde üretilen toplam nihai mal ve hizmetlerin parasal değeridir. Daha açık bir ifadeyle, ilgili dönemde üretilmiş olan tüm mal ve hizmet katma değerlerini kapsamaktadır. Birbirinden farklı amaçları olan ya da farklı alanlarda çalışmayı kendine hedef edinmiş insanlar bu ortak hedefe ne kadar katkıda bulunmaktadır? Bu katkıyı algılayabilmek için elbette belirli düzenleyici kuruluşların olması gerekmektedir. En üst boyutta bu düzenlemeleri devletler yapmaktadır. Kurumsallaşma dediğimiz yapılanmanın özünde devlet bulunmaktadır. Çünkü bu tür ulusal düzeyde çalışma hayatına ilişkin kuralları koyabilme yetisi hem hukuki hem de kurumsal olarak devlete aittir. Ancak bunun yanında bir de devletler ötesi (küreselleşmeden kaynaklanan) ticari sistemlerden dolayı uluslararası kuruluşlar tarafından da bu tür kurumsallaşmanın olduğu görülmektedir. Karma ekonomik yaklaşım içerisinde bahsedilen ILO bu kapsamda bir örgüttür. Ülke içerisinde işgücü piyasasını düzenleyen kuruluşlar (örneğin Türkiye’de İŞKUR ya da Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı) bu anlamda kurumsal yapılanmanın temelini teşkil etmektedir. Hukuki açıdan bakıldığında benzer bir yaklaşımla değerlendirmeler yapılabilir. Ulusal düzeyde hukuki normları İş Kanunları, Toplu İş Kanunları veya Sendikalar Kanunları bu anlamda kurumsallaşmanın temel göstergeleridir. Ancak ILO’da olduğu gibi, ILO sözleşmeleri nasıl ulusal kanunlar üzerinde ve anayasayla kanunlar arasında bir konuma sahipse, uluslararası hukuk kuralları da küresel ticaret gereği birbirleriyle etkileşime girer ve uyum içerisindedir. Bu nedenle çalışma hayatının kalitesine ilişkin kurumsal yapılanmanın içerisinde uluslararası alanda standardize edilmiş kurumların kuralları ve uluslararası uyumlaştırılmış hukuk kurallarını bulmak mümkündür.

Ayrıca, bir toplumu ayağa kaldırabilmek için, bir devletin diğer devletler açısından rekabet gücünü arttırabilmek için kurumsal yapılanmasının da kuvvetli olması beklenmektedir. Kurumsallaşmamış devletler ve piyasalar her tür manipülasyona ve krize karşı kırılgan hale gelmektedir (Acemoğlu, 2015).

Bu genel yaklaşımların yanında, çalışma hayatının kalitesinin teorik altyapısıyla ilgili farklı katkılar bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımı, işyerini hastalık ve



kazalar açısından bir kötülük yuvası olarak görmektedir. İşçileri, hasta eden ve kaza riski yaratan ve bu risklere maruz bırakan fiziksel ve psikolojik ortam aynı zamanda bu tür risklere maruz kalmayı en aza indirmeye odaklanan bir müdahale stratejisine yol açmıştır (Navarro, 1982). Bu tür bir yaklaşım, işin kendisinin riskli olduğunu savunan geleneksel iktisadi yaklaşımlarla bağlantılı olsa da bakış açısı farklıdır. Daha yeni yaklaşımlar daha örgütsel bir yaklaşım benimsemekle birlikte sağlık ve güvenlik sorunlarının sosyal belirleyicilerine merkezi bir rol yüklemektedir. 1970'lerde çoğu iş sağlığı ve güvenliği literatürü, genellikle iş organizasyonlardaki fiziksel risk türlerine ve tehlikelerine odaklanmıştır. Daha önceki çalışmalarda iş organizasyonunun sosyal yönleri genellikle ihmal edilmiştir ve daha çok üretim sistemindeki baskı ve yük derecesine odaklanmıştır (Wilkinson, 2001:10). 1980'lerden sonra üretimdeki düşüş, ofis ve hizmet çalışmalarının artan hakimiyeti ile sosyal çevreye olan ilgi artmış ve odak noktası psikososyal risklere ve stresin çeşitli türleri ve belirleyicilerine yönelmiştir (Bustillo vd., 2009:48).

Bunun yanında tabakalaşma teorisinin de dolaylı olarak çalışma hayatı kalitesine yönelik tartışmaları bulunmaktadır. Doeringer ve Piore (1985) gözlemledikleri işgücü piyasalarını ikiye ayırmıştır. Birincil sektör; yüksek ücret, güvenli istihdam ve kariyer gelişiminin iyi beklentileri olan iyi işleri içermektedir. Bu sektör, teknolojik olarak gelişmiş üretim süreçlerini kullanan büyük şirketlere karşılık gelmektedir. İkincil sektör, düşük ücretlerle ve kötü çalışma koşullarıyla, genellikle teknolojik olarak daha az gelişmiş faaliyetlerde çalışan daha küçük işletmelerdeki kötü işleri içermektedir. Bu teorik açıklamanın önceliği teknolojidir. Ekonominin teknolojik olarak gelişmiş sektörleri, yüksek nitelikli işgücünü istikrarlı bir biçimde tedarik etmesi gerekmektedir. Bu nedenle ihtiyaç duydukları yüksek uzmanlık alanlarını çekecek ve istihdamda tutacak işgücü piyasalarını oluşturmak (rekabet gücü olmayan, korunmuş) sektörün çıkarlarına uygun bir duruştur. Diğer yandan ikincil sektör, teknolojik olarak geriye dönük değildir, sadece daha az spesifik beceriler gerektirmektedir. Fakat aynı zamanda birincil sektörün sahip olmadığı esnekliği de sağlamalıdır. Birincil sektör şirketleri esnek işçilere ihtiyaç duyduklarında geçici işçileri (birincil şirketlerdeki ikincil çalışanlar) işe alarak veya doğrudan ikincil sektöre taşeronluk yaparak, ikincil sektöre güvenmektedir.

Radikal yaklaşım (Gordon vd. 1982) Doeringer ve Piore'nin tabakalaşma teorisine katılmaktadırlar ancak tabakalaşmanın temel nedeninde farklı yönelimleri

bulunmaktadır. Marksist teorisyenlere göre tabakalaşma, işgücü piyasasındaki içsel tabakalaşmaları sömürerek ve daha da geliştirerek işçi sınıfının dayanışmasını ve hareketliliğini zayıflatmak için kullanılan bilinçli bir yönetim stratejisidir. Tabakalaşma teorileri, firmalar içindeki işlerin koşulları ve özellikleri ile işgücü piyasasında istihdamın koşulları ve özellikleri arasındaki bağlantıyı vurgulamakta ve bu nedenle çalışma hayatı kalitesine (hem iş hem de istihdam koşullarına atıfta bulunarak) bütüncül bir yaklaşım için bir temel oluşturmaktadır. Özellikle tabakalaşma teorisi, çalışma hayatı kalitesi için çalışma koşullarının (burada ana vurgu, sözleşme durumu, istihdamın sürdürülebilirliği, yetenek ve kariyer geliştirme için imkânlar gibi bileşenlere yapılmaktadır) önemine vurgu yapmaktadır.

Son olarak iş - yaşam dengesi literatürü hem iş kalitesi hem de yaşam kalitesini inceleyen araştırmacılar için temel temalardan birisi olmuştur. İş yaşam dengesi özellikle son yirmi beş yılda sosyal araştırmalarda ön plana çıkmıştır. Bunun temel nedeni muhtemelen 1970'lerden sonra kadınların işgücüne dâhil edilmesinin sonucu olarak görülmektedir (Gallie, 2007:5). Kadınların işgücüne büyük oranlarda katılmaları iş ve çalışma dışı yaşam talepleri arasındaki çatışmayı daha görünür hale getirmiştir. Çoğu iş - yaşam dengesi çalışmalarının toplumsal cinsiyete odaklandığı ve özellikle batı toplumlarında toplumsal cinsiyetin iş taleplerinin düzeyini doğrudan etkilediği vurgulanmaktadır. İş - yaşam dengesini objektif yaklaşımla değerlendirmek, işçilerin iş taleplerinin ayrıntılı bir değerlendirmesini gerektirmektedir. Uygulama açısından bu durum çalışmanın iki ana yönü hakkında bilgi edinilmesi anlamına gelmektedir. İlk olarak; çalışma süresi, işte çalışılan spesifik çalışma süresi, çalışma saatlerinin planlanması (haftalık, günlük, aylık), esneklik (çalışma saatlerini diğer taahhütlere uyarlayabilme), düzenlilik (çalışma dışı yaşamı yapılandırmak için gerekli olan), çalışma ve çalışma dışı yaşam arasındaki sınırların açık bir şekilde belirgin olması gibi bileşenler gelmektedir. İkincisi; iş için gerekli çabaların (efor) yoğunluğu, çalışma süreleri üzerindeki etkilerinin ötesinde iş-yaşam dengesine de yansımaktadır (Bustillo vd., 2009: 49-50).

Sonuç olarak, çalışma hayatı kalitesine yönelik doğrudan iktisadi, sosyolojik, psikolojik ve kurumsal teoriler bulunmamaktadır. Sosyal bilimlerdeki teoriler, dolaylı olarak çalışma hayatının kalitesinin temel bileşenlerine vurgu yapmaktadır. Çalışma hayatının kalitesinin teorik tabanını dolaylı yoldan etkileyen sosyal bilimlerin yanında, çalışma

hayatı kalitesine yönelik modeller de bulunmaktadır. Çalışma hayatı kalitesi literatüründe yer alan bu modeller; yayılma, telafi (tazmin), tabakalaşma ve konaklama modelleridir.

### **1.2.5. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Modeller**

İş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiye yönelik üç hipotez bulunmaktadır. İlki bu iki bileşen arasında pozitif yönlü ilişki olması, ikincisi negatif yönlü bir ilişki olması ve üçüncü olarak hiçbir ilişki bulunmamasıdır. Buradaki ilk hipotez yayılma modeli olarak adlandırılmaktadır. Bu modele göre memnuniyet, bireylerin hayatlarının diğer yönlerine nüfuz eden önemli bir bileşendir. Örneğin, işinde memnuniyetsiz olan çalışanlar, bu psikolojik tatminsizliği boş zamanlarında hayatlarının diğer yönleriyle telafi edemezler bunun yanında iş dışı aktivitelerinde daha fazla mutsuz olmaktadır. Yayılma modeli, iş memnuniyetinden yaşam memnuniyetine veya yaşam memnuniyetinden iş memnuniyetine doğru nedensel ilişkinin eş zamanlı olmadığını savunmaktadır. Buna karşın, ikinci hipotez (telafi modeli olarak adlandırılmaktadır), eksiklikleri ve ihtiyacı olan bireylerin, zor ve ilginç çalışma dışı faaliyetler arayarak bu eksikliği telafi edeceğini savunmaktadır. Son olarak, üçüncü hipotez (bölünme modeli olarak adlandırılmaktadır), iş ve iş dışı yaşamın psikolojik olarak ayrı olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işteki faaliyetler ve duygular ile insanların yaşam alanları arasında bir bağımsızlık vardır. Çalışma ve yaşam memnuniyeti alanındaki ampirik araştırmalar pek çok tutarsız sonuçlar vermektedir. Bu nedenle, yayılma, telafi ve bölünme modeli hipotezleri tam olarak kabul görmemiştir (Schmitt ve Bedian, 1982:806). Staines, (1980:113-114)'e göre bu üç modelden yayılma ve telafi modeli dikkate alınması gereken modellerdir. Bölünme modeli, yayılma ve telafi modellerine alternatif olarak geçersiz olan bir modeldir.

Çalışma hayatının kalitesiyle ilgili literatürde üzerinde uzlaşılan dört model bulunmaktadır. Bunlar; yayılma, telafi, bölünme ve konaklama modelleridir.

#### **1.2.5.1. Yayılma Modeli**

Yayılma modeline (spillover effect) göre iş memnuniyeti hayatın diğer alanlarını etkilemektedir (Georges ve Brief, 1990:209). İş ve iş dışı yaşam arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır (Kavanagh ve Halpern 1977:67, Schmitt ve Bedian 1982:806). Staines (1980:112) bu bakış açısına bazı katkılarda bulunmuştur. Ona göre çalışma hayatının sadece belirli yönlerinin iş dışı yaşamla pozitif korelasyonu bulunmaktadır.

Bunlar; bağıllık derecesi, rol beklentilerinin çeşitleri ve derecesi, rol aktivitesi çeşitleri, rol yeteneğinin derecesi, rolün ihtiyaçları ve öznel rol tepkileridir. Rousseau (1978) telafi modelinin her meslekte bu önermeyi karşılamadığını öne sürmüştür. Yüksek nitelikli işler telafi modeline daha çok uymaktadır. Ayrıca Kavanagh ve Halpern (1977:66-67) iş ve iş dışı yaşam arasında cinsiyet farklılıklarına da değinmiştir. Erkeklerde çalışma hayatı daha öncelikli konumdayken, kadınlarda evlilik – kariyer ve annelik çalışma rollerindeki çatışmalardan dolayı iş ve iş dışı yaşam arasında erkeklerle farklı düzeye etki edebileceğini tartışmıştır.

Leiter ve Durup (1996)'a göre bu modelde iş memnuniyeti ve kişisel yaşam arasında doğrudan ve dolaylı bir etki vardır. Doğrudan etki, bireyin çocuğunun olması veya işyeri değişimi gibi durumlarda ortaya çıkan objektif kriterlerin iş yaşamını da etkilemesidir. Dolaysız etkiyse, bireyin objektif bir koşullar üzerindeki algısı sonucu oluşturduğu stres veya memnuniyettir.

#### **1.2.5.2. Telafi (Tazmin) Modeli**

Telafi modeline (compensation model) göre bir kişi eğer işinden memnun değilse bu durumun iş dışında bazı aktiviteler teşvik edilerek düzeltmeye çalışması olarak adlandırılabilir. Stains (1980:112)'e göre telafi modelinde çalışmanın belirli yönleri iş dışı yaşamı olumsuz etkilemektedir. Örneğin fiziksel olarak yorucu işlerde çalışan kişiler, iş dışında yorucu olmayan aktiviteleri tercih etmektedir. Dupuis ve Martel (2006:12)'e göre bu modele ilişkin temel eleştiriler, genel olarak araştırmalarda iş memnuniyeti ile iş dışı yaşam arasında ters bir ilişki olduğu yönündedir.

#### **1.2.5.3. Tabakalaşma Modeli**

Tabakalaşma modeline (segmentation model) göre iş ve iş dışı yaşam birbirini etkilememektedir (Georges ve Brief, 1990:209). Bu tür bir bölümlendirme yapan çalışanlar ve kanunları buna göre düzenleyen devlet, çalışma ve boş zaman konusunda “psikolojik çözülme” yaşamaktadır (Dupuis ve Martel, 2006:12).

#### **1.2.5.4. Konaklama Modeli**

Konaklama modeli (accomodation model), bir başkasının taleplerine daha uygun bir şekilde cevap verebilmek için bir alandaki yatırımı gönüllü olarak azaltmayı içermektedir

(Lambert, 1990). İş hayatını ve iş dışındaki hayatı uzlaştırmanın bu yolunun özellikle küçük çocuklar ve anneleri arasında yaygın olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte “iş - aile yaşamı” uzlaşmasına verilen önem göz önünde bulundurulduğunda, bu model muhtemelen erkekler ya da kadınlar olmak üzere daha fazla sayıda işçi kategorisine uygun olacaktır (Dupuis ve Martel, 2006:12).

Loscocco ve Roschelle (1991)’e göre ilk üç model küresel olarak kabul görmemiştir. En kabul edilebilir iş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin varlığını kabul eden yayılma modeli olmuştur. Her nasılsa Staines (1980)’in ve Rousseau (1978)’nin açıklamaları bu ilişkinin meslekler ve değerlere göre değişebileceğini göstermiştir. Elizur ve Shye (1990)’a göre iş performansı çalışma hayatı kalitesi ve yaşam kalitesini birlikte etkilemektedir. Bu durum çalışanları bireysel olarak etkilemektedir. Sonuç olarak bu yazarlara göre çalışma hayatı kalitesi ve yaşam kalitesi için yapılan her şey işteki performansı da arttırmaktadır.

## BÖLÜM 2: ÇALIŞMA HAYATININ KALİTESİNE YÖNELİK ÖLÇÜMLER

Çalışma hayatı kalitesine yönelik ölçüm çalışmaları; araştırmacıların bireysel olarak sınırlı bir kapsamda ele aldığı çalışmalar, ulusal veya uluslararası düzeyde ölçümü yapılan endekslerden veya ölçümlerden oluşmaktadır. Bu bölümde ilk olarak bireysel araştırmacıların çalışmalarında çalışma hayatı kalitesine yönelik tematik yapılanmalarına ve elde ettikleri sonuçlara odaklanılmıştır. Daha sonra, çalışmanın temel amacı gereği uluslararası veya ulusal düzeyde ölçüm yapan diğer endeks veya ölçek çalışmaları detaylı olarak incelenmiştir.

### 2.1. Çalışma Hayatının Kalitesi Endeks ve Ölçeklerine Yönelik Literatür Taraması

Çalışma hayatı kalitesinin dinamik yapısı dünyanın farklı yerlerinden araştırmacıların kavramı farklı bakış açılarıyla ele almasına neden olmuştur. Nanjundeswaraswamy'nin bibliyografik çalışması, dünyada çalışma hayatı kalitesine yönelik literatürü özetlemede bir bakış açısı sunmaktadır. Bu bakış açısı Tablo 3'te sunulmuştur:

**Tablo 3: Çalışma Hayatı Kalitesinin Ölçümüne Yönelik Literatür Taraması**

| Yazar                             | Değişken  | Sektörün Türü   | Çıktılar   |
|-----------------------------------|---|-----------------|--|
| Walton (1975) ABD                 | 1. Adil ve uygun tazminat<br>2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları<br>3. Çalışanları geliştirmek için fırsatlar<br>4. Kapasite<br>5. Büyüme ve iş güvenliği için fırsatlar<br>6. Çalışma organizasyonunun sosyal bütünleşmesi<br>7. Çalışma organizasyonunun kurallarının olması<br>8. Çalışma ve boş zaman aralığı<br>9. Çalışma hayatının sosyal uyumu | Hizmet sektörü  | Bütün bu bileşenler ÇHK'nin değişkenleriyle ilişkilidir.                         |
| Levine, Taylor ve Davis (1984) AB | 1. Üstlerin astlara saygılı olması ve çalışanların yeteneklerine güvenilmesi<br>2. İş değişimi<br>3. İşin mücadelesi  | Sigorta şirketi | ÇHK politikaları işçi gruplarına ve organizasyonun bölümlerine göre değişebilir. |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Gelecekte geliştirilme fırsatları</li> <li>5. Çalışma</li> <li>6. Kişisel saygınlık</li> <li>7. İşin kendisinden öte çalışma ve yaşamın sıkışıklığının kapsamı</li> <li>8. Çalışmadan topluma doğru katkı</li> </ol>   |  |   |
| Mirvis ve Lawler III (1984) BK                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Güvenli çalışma ortamı</li> <li>2. Eşit ücret</li> <li>3. Eşit istihdam olanakları</li> <li>4. Eşit terfi olanakları</li> </ol>  | Ticaret sektörü                            | ÇHK çalışma koşulları ve süreleri, ücretler ve memnuniyetiyle ilgilidir.                        |
| Baba ve Jamal (1991) BK                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. İş memnuniyeti</li> <li>2. İşe bağlılık (katılım)</li> <li>3. İş yükü belirsizliği</li> <li>4. İş yükü çatışması</li> <li>5. İş yükünün fazla olması</li> <li>6. İş stresi</li> <li>7. Kurumsal sorumluluk</li> <li>8. İşgücü devrinin nedenleri</li> </ol>  | Hemşireler                                 | İşte monotonluk ve rutin çalışma aktiviteleri ÇHK yı olumsuz etkiliyor.                         |
| Lau ve Bruce (1998) ABD                                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. İş güvenliği</li> <li>2. Ödül sistemleri</li> <li>3. Eğitim</li> <li>4. Terfi olanakları</li> <li>5. Kararlara katılım</li> </ol>  | İmalat Sektörü                             | ÇHK çalışanların memnuniyetini artırır ve işyeri düzeyinde belirlenmesi gereken stratejilerdir. |
| Ellis ve Pompili (2002) Canberra (Avustralya)          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kötü çalışma koşulları</li> <li>2. İşyerindeki ihlaller</li> <li>3. İşyükü, yetersizlik ve tercih edilen bakımın sunumu</li> <li>4. İş ve aile yaşamının dengelenmesi</li> <li>5. Vardiyalı çalışma</li> <li>6. Kararlara katılımında eksiklik</li> <li>7. Profesyonel dışlanma</li> <li>8. İtibar (saygı) eksikliği</li> <li>9. Üstlerle zayıf ilişkilerin olması</li> <li>10. Yeni yetenekler öğrenme fırsatında eksiklik</li> </ol> | Hemşireler                                 | Bütün bu faktörler iş memnuniyetsizliği ve ÇHK ile ilgilidir.                                   |
| Thomas A. Wyatt ve Chay Yue Wah (2001) Singapur        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. İyi çalışma ortamı</li> <li>2. Kişisel gelişim ve otonomi</li> <li>3. İşin doğası</li> <li>4. Teşvik edici fırsatlar ve iş arkadaşlığı</li> </ol>  | Bütün sektörler                            | Bütün bu bileşenler bilişim sektörü çalışanlarının ÇHK'larıyla ilgilidir.                       |
| Guna Seelan Rethinam ve Maimunah Ismail (2008) Malezya | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sağlık ve esenlik (refah)</li> <li>2. İş güvenliği</li> <li>3. İş memnuniyeti</li> <li>4. Yetkinliği geliştirme</li> <li>5. Çalışma ve boş zamanın dengelenmesi</li> </ol>   | Bilişim teknolojileri uzmanları            | Bütün bu bileşenler bilişim sektörü çalışanlarının ÇHK'larıyla ilgilidir.                       |
| Hosseini vd. (2010) İran                               | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adil ve uygun tazminat</li> <li>2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları</li> </ol>  | Mazandran'daki sigorta sektörü çalışanları | Araştırma sonuçları, çalışma hayatı kalitesinin sekiz yönünün performansla                      |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Çalışanları geliştirmek için fırsatlar</li> <li>4. Kapasite</li> <li>5. Büyüme ve iş güvenliği için fırsatlar</li> <li>6. Çalışma organizasyonunun sosyal bütünleşmesi</li> <li>7. Çalışma organizasyonunun kurallarının olması</li> <li>8. Çalışma ve boş zaman aralığı</li> <li>9. Çalışma hayatının sosyal uyumu</li> </ol>   |   | ilgili olduğunu göstermiştir.(adil ve eşit ücret, bütünleşme ve işe bağlılık, gelişme fırsatları, iş güvenliği, çalışanların kapasitesinin artırılabilmesi)   |
| Raduan Che Rose vd. (2006) Malezya         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kariyer memnuniyeti</li> <li>2. Kariyer başarısı</li> <li>3. Kariyer dengesi</li> </ol>  | Malezya'daki serbest ticari bölgelerdeki çok uluslu şirketlerdeki yöneticiler ve küçük ölçekli işletmeler | Sonuçlara göre 3 harici değişken önemlidir. Kariyer memnuniyeti, başarısı ve dengesi %63'lük varyansla(dağılımla) ÇHK'yı ifade etmektedir.  |
| G. Nasl Saraji ve H. Dargahi (2006) Tahran | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adil ücret ve otonomi</li> <li>2. İş güvenliği</li> <li>3. Ödül sistemleri</li> <li>4. Eğitim ve kariyer geliştirme</li> <li>5. Fırsatlar</li> <li>6. Kararlara katılım</li> <li>7. İlgi çekici ve memnun edici çalışma</li> <li>8. Yöneticilere güven</li> <li>9. Çabaların takdir edilmesi</li> <li>10. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının olması</li> <li>11. İş ve aile arasındaki zamanın dengelenmesi</li> <li>12. Yapılacak işin miktarı</li> <li>13. İşteki stresin derecesi</li> <li>14. İş sağlığı ve meslek hastalıkları</li> </ol> | Tahran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanları   | Sonuçlara göre çalışanların çoğunluğu iş sağlığı ve meslek hastalıkları, orta ve üst düzey yöneticiler, gelirleri, iş ve aile arasındaki harcanan zaman konularında memnuniyetsiz olarak görünmektedir. |
| Saklani, D.R., (1979) Hindistan            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eşit ve adil tazminat</li> <li>2. Sınırlı fayda ve refah ölçümleri</li> <li>3. İş güvenliği</li> <li>4. Fiziksel çalışma ortamı</li> <li>5. İşyükü ve iş stresi</li> <li>6. Çalışan kapasitesini geliştirmek için fırsatlar</li> <li>7. Gelişim için fırsatlar</li> <li>8. İnsan ilişkileri ve çalışma hayatının sosyal yönü</li> <li>9. Kararlara katılım</li> <li>10. Ödül ve ceza sistemi</li> <li>11. Eşitlik, adalet ve şikâyetlerle ilgilenilmesi</li> </ol>   | Farklı özelliklerdeki 24 kurumda yönetimde veya yönetimde olmayan çalışanlar                              | Parasal kaygılardan çok, Hindistan'daki (araştırmanın yapıldığı şirketlerde) çalışanlar kişisel saygı ve kendini gerçekleştirme gibi faktörlere daha fazla önem vermektedir.                            |



|                                  |   |  |  |
|----------------------------------|---|--|--|
|                                  | 12. Çalışma ve çalışma dışı yaşam aralığı<br>13. Organizasyonun şekli   |  |  |
| Stephen A. (2012)<br>Hindistan   | 1. Eşit ve adil tazminat<br>2. Sınırlı fayda ve refah ölçümleri<br>3. İş güvenliği<br>4. Fiziksel çalışma ortamı<br>5. İşyükü ve iş stresi<br>6. Çalışan kapasitesini geliştirmek için fırsatlar<br>7. Gelişim için fırsatlar<br>8. İnsan ilişkileri ve çalışma hayatının sosyal yönü<br>9. Kararlara katılım<br>10. Ödül ve ceza sistemi<br>11. Eşitlik, adalet ve şikâyetlerle ilgilenilmesi<br>12. Çalışma ve çalışma dışı yaşam aralığı<br>13. Organizasyonun şekli | Hindistan'ın Tamil Nadu şehrinin Chennai, Coimbatore ve Madurai bölgelerindeki küçük ölçekli işletmelerdeki işçi ve işverenler | Sonuçlar işçi ve işverenlerin ÇHK değişkenleri hakkındaki algılarını desteklemektedir. Bu on önemli değişken; sosyal destek, kişiler arası ilişkiler, itibar(saygı), otonomi, çalışma ortamı, işverenle ilişkiler, çalışma süreleri, kanunların uygulanması (iş kanunlarının), net görev tanımlarının olması ve sınırı belirlenen faydalardır. |
| Muftah, H. A. Ve Lafi, H. (2011) | 1. Fiziksel<br>2. Psikolojik<br>3. Sosyal faktörler   | Katar'daki petrol ve gaz şirketlerinde çalışan işçiler   | Sonuçlara göre ÇHK'yı etkileyen en önemli etkenler sırasıyla fiziksel psikolojik ve sosyal faktörlerdir. Sonuçlara göre çalışan memnuniyeti ÇHK'yı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.  |

**Kaynak:** Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202-206

Tablo 3 incelendiğinde çalışma hayatı kalitesi kavramının dünyanın pek çok farklı bölgesinde ele alındığı görülmektedir. Bu bireysel çalışmalar genellikle araştırmacıların belirlediği tematik çerçevede yapılmış, sektörel veya bölgesel olarak elde edilen sonuçlar paylaşılmıştır. Ancak yapılan ölçümlerin kapsamı genellikle kısıtlıdır. Bunun yanında ölçümü yapılan çerçevelerin birbirinden farklılık göstermesi uluslararası karşılaştırma yapılabilmesine olanak tanımamaktadır. Türkiye'ye yönelik bireysel çalışmalar kısıtlıdır. Tablo 3'te çizilen çerçeveye göre incelendiğinde Türkiye'de ölçüm yapan çalışmalar Tablo 4'te sunulmuştur:

**Tablo 4: Türkiye'deki Çalışmalar**

| Yazar  | Değişken  | Sektörün Türü                                   | Çıktılar   |
|--|---|---|--|
| Demir, Mahmut. (2011)<br>İşgörenlerin ÇHK algılamalarının işte | 1. İş güvenliği (gizlilik ilkesi, ifade özgürlüğü, hukuksal eşitlik, sosyal güvence, sendikal | Dalaman Havalimanı işletmelerinde bir araştırma | ÇHK faktörleri arasında en yüksek varyans iş güvenliği değişkeninde çıkmıştır. ÇHK'yi en iyi ifade |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi</p>  | <p>faaliyetler, sözleşme güvencesi)<br/> 2. Çalışma koşulları (adaletli yönetim, fiziksel koşullar, işin uygunluğu, iş yükü, çalışma süresi)<br/> 3. Ücret ve kazançlar (yeterli ücret, dengeli ücret, prim ve ikramiyeler, parasal ödül ve teşvikler)<br/> 4. Kariyer olanakları (kişisel gelişim, eğitim olanakları, terfi olanakları, kadro beklentisi, yüksek gelir beklentisi)</p>   |  | <p>eden değişkenler bunlardır. Bunun ardından çalışma koşulları ikinci sırada yer almaktadır. Ana temalarından farklı olarak ücret ve kazançlar faktörü ve ayrıca kariyer olanakları faktörü genel yapı içinde önemli derecede kabul edilen faktörlerdir.</p> |
| <p>Aytaç, Serpil, Duyan, Emin C., Akyıldız, Neslihan, Laar, Darren, V., (2013)<br/><br/> Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey</p>                         | <p>Walton'un 1975'teki değişkenleri temel alınmıştır. Bu değişkenlerin yanında Van Laar vd. 2007 yılında bu değişkenlere eklediği; iş yerinde stres ve iş ve iş dışı yaşam değişkenleriyle ölçüm yapılmıştır. Uludağ Üniversitesi'nde İngilizce dil bilgisi alanı, Türkçe dil bilgisi alanı, çalışma psikolojisi alanı ve işletme yönetimi alanlarından 4 kişilik komitenin onayına değişkenler sunulmuştur. Bu ölçeğin çevirilerini de komite doğruladıktan sonra ölçek test edilmiştir.</p> | <p>Bursa'da farklı mesleklerden 288 kişi üzerinde uygulanmıştır.</p>                                     | <p>İşyerinde stres ÇHK'ya en az etkisi olan değişken olmuştur. 6 ana tema üzerinden 23 değişkenle başlayan ölçüm, sonuçları anlamsız çıktıkça 20 değişkene indirgenerek ölçülmüştür.</p>  |
| <p>Afşar, Selda T., (2011)<br/> Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma</p> | <p>1. Sağlık ve Güvenlik İhtiyacı<br/> 2. Ekonomik ve Aile ihtiyacı<br/> 3. Sosyal İhtiyaçlar<br/> 4. İtibar/saygınlık ihtiyacı<br/> 5. Gerçekleştirme İhtiyacı<br/> 6. Bilgi İhtiyacı<br/> 7. Estetik ihtiyaçlar</p>   | <p>Ankara ilindeki bazı devlet ve vakıf üniversitelerindeki akademisyenler üzerinde test edilmiştir.</p> | <p>Çalışmada hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin akademik unvanlarına göre çalışma yaşam kalite düzeylerinin farklılık gösterdiği, profesörlerin çalışma yaşam kalite düzeyi en yüksek olan grup</p>                           |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | Ölçek Sirgy vd. (2001)'in ölçeğinin Türkiye'ye uyarlanarak 7 tema ve 16 ifade ile test edilmiştir.   |   | olduğu, akademik unvanı araştırma görevlisi olanların da çalışma yaşam kalitesi en düşük olan grup olduğu bilgisine ulaşılmıştır.          |
| Bektaş, Hakan (2015) İkili Değişkenler İçin Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama          | 1. İş ve Kariyer Memnuniyeti<br>2. Genel İyi Hali<br>3. Ev – İş Etkileşimi<br>4. İşyerinde Stres<br>5. İşyerinde Kontrol<br>6. Çalışma Koşulları<br>Easton ve Van Laar (2012) ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 6 tema ve 23 ifadeden oluşmaktadır. | Bu araştırmanın kitlesini devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanları (öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcılarını) oluşturmaktadır. 66 Üniversiteden 550 kişi üzerinde ölçek test edilmiştir. | Yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının ÇHK'sını ölçmeye yönelik güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı ortaya konulmuştur. |
| Demirbilek, Sevda ve Türkan, Özay Umut, 2008 Çalışma Yaşamı Kalitesinin Arttırılmasında Personel Güçlendirme Rolü | 1. Katılımcılık<br>2. Motivasyon<br>3. İş doyumu<br>4. Çalışma koşulları<br>5. Kariyer<br>6. Ücret<br>7. Eğitim-geliştirme<br>8. İş güvencesi<br>9. İş-aile yaşamı dengesi   | Saha çalışması bulunmamaktadır.   | ÇHK, iş doyumunu artırıcı bir yapı olarak görülmektedir. Personel güçlendirme ÇHK'yı olumlu yönde etkileyen bir bileşendir.                |

Tablo 4'e göre Türkiye'de yapılan çalışmalarda da gerek tematik gerekse örneklem konusunda kısıtlılık söz konusudur. Ayrıca çalışmalar bireysel olarak literatürden elde edilen veya başka bir ölçeğin uyarlanması sonucu test edilmiştir. ILO'nun çizdiği geniş çerçeveye göre kısıtlı bir alandan ölçümleme yaptıkları söylenebilir. Konuya ilişkin diğer araştırmalar genellikle çalışma hayatının kalitesi kavramına değinmektedir. Bu çalışmalara birinci bölümde çalışma hayatı kalitesinin kavram ve kapsamı kısmında değinilmiştir.

## 2.2. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler ve Göstergeler

Çalışmanın amacı gereği, çalışma hayatı kalitesini ulusal veya uluslararası düzeyde ölçmeyi hedefleyen 18 endeks veya ölçek önerisi tespit edilmiştir. Mevcut endeks veya ölçekler Tablo 5'te sunulmuştur:

**Tablo 5: Mevcut Endeksler ve Göstergeler**

| Kısa Adı | Tam Adı   | Kapsamı                                  | Kaynağı   | Veritabanı                      |
|----------|---|--|---|---------------------------------|
| Laeken   | Laeken Indicators Of Job Quality                                  | Avrupa Birliği                           | European Commission (2008)                                  | ECHP, ELFS, SILC                |
| EJQI     | The European Job Quality Index                                    | Avrupa Birliği                           | Leschke, Watt & Finn (2008)                                 | ELFS, EWCS, SILC, AMECO, ICTWSS |
| EWCS     | European Working Conditions Survey                                | Avrupa Birliği                           | Parent-Thirion et al. (2007)                                | Kendisi bir veritabanı          |
| GJI      | Good Jobs Index   | Orta Gelirli ve Gelişmekte Olan Ülkeler  | Avirgan, Bivens & Gammage (2005)                            | ILO veritabanı                  |
| DWI-1    | Decent Index-1  | Work Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler | Ghai (2003)   | ILO veritabanı                  |
| DWI-2    | Decent Index-2  | Work Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler | Bonnet, Figueiredo & Standing (2003)                        | ILO veritabanı                  |
| DWI-3    | Decent Index-3  | Work Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler | Anker et al. (2003)   | ILO veritabanı                  |
| DWI-4    | Decent Index-4  | Work Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler | Bescond, Châtaignier & Mehran (2003)                        | ILO veritabanı                  |
| QEI      | Quality of Employment Indicators                                  | Kanada, ABD ve Avrupa                    | Brisbois (2003)   | EWCS, ERNAIS                    |
| IJQ      | Indicators of Job Quality   | Kanada                                   | Jackson & Kumar (1998)                                      | GSS, SWA                        |
| SQWLI    | Subjective Quality of Working Life Index                          | Çek Cumhuriyeti                          | Vinopal (2009)  | Özel Amaçlı Anket               |
| DGBI     | DGB Good Work Index   | Almanya                                  | Mußmann (2009)  | Özel Amaçlı Anket               |
| WCI      | Austrian Work Climate Index                                       | Avusturya                                | Michenthaler (2006)   | IFES Çok Amaçlı Anket           |
| IQL      | Indicators of Quality of the Labour Market                        | İspanya                                  | Caprile & Potrony (2006), Toharia, Caprile & Potrony (2008) | NSI, MLI                        |
| QWF      | Quality of Work in Flanders                                       | Flanders (Belçika)                       | Flanders Social and Economic Council (2009)                 | Özel Amaçlı Anket               |
| Tangian  | Tangian's proposal  | Avrupa Birliği                           | Tangian (2007, 2009)  | EWCS                            |
| GBJI     | Good and Bad Jobs Index   | Düşük Gelirli Ülkeler                    | Ritter and Anker (2002)                                     | IPSS                            |
| ICQE     | Index of the characteristics related to the quality of employment | Şili                                     | Sehnbruch (2004)  | Özel Amaçlı Anket               |

**Notlar:** **ECHP** = European Community Household Panel (Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli); **ELFS** = European Labour Force Survey (Avrupa İşgücü Anketi); **SILC** = Statistics on Income and Living Conditions (Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri); **EWCS** = European Working Conditions Survey (Avrupa Çalışma Koşulları Anketi); **AMECO** = Annual Macroeconomic Database of the European Commission (Avrupa Komisyonu Yıllık Makroekonomik Veritabanı); **ERNAIS** = Ekos Rethinking North American Integration Survey (Ekos Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi); **GSS** = General Social Survey (Genel Sosyal Anket); **SWA** = Survey of Work Arrangements (Çalışma Düzenlemesi Anketi); **IFES** = Institut für empirische Sozialforschung (Ampirik Sosyal Araştırma Enstitüsü); **NSI** = National Statistics Institute (Ulusal İstatistik Enstitüsü); **MLI** = Ministry of Labour and Immigration (Göç ve Çalışma Bakanlığı); **IPSS** = ILO People's Security Surveys (ILO İnsanların Güvenliği Anketi)

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009: 117

Çalışma hayatı kalitesi değişkenleri sadece akademisyenler ve uluslararası örgütler tarafından araştırılmamaktadır. Ayrıca işçi ve işveren örgütleri de katkı sağlamaktadır. Mevcut olan 18 endeksin 8 tanesi doğrudan çalışma hayatı kalitesini ölçmemektedir. Buna ek olarak pek çok endeks sosyal güvenliği ölçen bazı değişkenlere sahiptir ancak ülkelerin farklı refah rejimleri, özel ve kamu sektörünün farklı rolleri nedeniyle uluslararası karşılaştırma yapmada sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Önemli olarak belirlenen temalarda sosyal bilimler literatürü değişkenlerin büyük bir çoğunluğunu barındırmamaktadır. Bu durum EWCS'de yaşanmaktadır (ayrıca EWCS periyodik olarak yayınlanmamaktadır). Ek olarak bazı önemli ölçekler (Leaken, DİE-1, QEI, QWF) ücretleri hesaba katmamaktadır. Bu da önemli bir eksiklik olarak görülmektedir.

Beş adet endeks çalışma hayatı kalitesinin ölçülmesinde tek olarak hareket edebilmektedir ancak onlar da sadece bir değişkenler sistemi sunmaktadır. Endeksler de bir araya getirilmede ve ağırlıklandırılmada farklı yönere bakmaktadır. Farklı temalar, tutarsız sonuçlar çıkmasına neden olmaktadır. Her bir endeks kendi değerlerini kendi odağında farklı temalara göre yorumlamaktadır.

Bazı durumlarda eşit ağırlıklandırmaya rağmen genellikle teorik açıklama olmadan bazı değişkenler farklı temalar altında sınıflandırılmaktadır. Bu kuralı kabul eden iki yaklaşım bulunmaktadır. İlk olarak, SQWLI'nın ağırlıklandırması her işçiye farklı bir özellik verilmesidir. İkincisi, Tangian endeksine göre temanın asıl önemi içerisindeki soru sayısıdır. İlk yaklaşım orijinaldir. Ancak bu yaklaşım gerçek ve arzulanan iş özellikleri arasında bağımlılık problemi oluşturabilir. İkinci yaklaşım yanlış sonuçları ortaya çıkarabilir çünkü soruların sayısı her anketteki temaların uyumu açısından alakasız olabilir.

Sadece QWF ve SQWLI subjektif değişkenleri içinde barındırmaktadır. DGBI, subjektif temalara ve işçilerin, işin objektif özelliklerindeki subjektif değerlendirmelerine (çalışma süreleri, gürültü vs.) dayanmaktadır. İş memnuniyetini, çalışma hayatı kalitesindeki diğer değişkenlerle birlikte hesaplamak, girdi ve çıktı değişkenlerin bir arada kullanılmasına neden olmaktadır. Bu durum, değişkenlerin iki kez hesaplanmasına neden olmaktadır. QWF ve SQWLI bu sorunu yaşarken DGBI yaşamamaktadır.

Pek çok ölçek, cinsiyet ve yaş grubu arasındaki farklılıkları ölçerken metodolojik bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bir endeks için, işgücü piyasasının bazı spesifik yönleri özel bir ilgi gerektirmektedir (Örneğin uzun dönem işsizlik, kadın, genç, göçmen vs.). Bu yaklaşım cinsiyet farklılıklarıyla ilgili konuları tek bir tema altında ele alınması açısından tutarlıdır. Bu bakış açısıyla EJQI, IJQ, IQL gibi endeksler cinsiyetle ilgili konuları parçalara ayırarak sonuçlarını yayınlamaktadır. Bu sorunu çözümenin en etkin yolu, değişkenleri bireysel düzeyde hesaplanacak şekilde tasarlamaktır. Endekslerin sekiz tanesi bu yolu kullanmaktadır. EWCS, SQWLI, DGBI, WCI, QWF, Tangian'ın önerisi, GBJI, ICQE bu arzulanan karakteristiğe sahiptir.

Periyodik olarak, kaynaklar ve veri setleri genellikle birbirleriyle ilişkilidir. Kurumlar tarafından yenilenen ve desteklenen değişkenler tek bir araştırmacı tarafından ele alınanlardan daha düzenli olarak incelenmektedir. Ek olarak, kurumsal endeksler anketlerden veri toplarken akademik amaçlarla ele alınanlar mikro verilerin hesaplanmasıyla değişkenler elde etmede ve endekslerin alt gruplarının hesaplanmasıyla sınırlı kalmaktadır. Sonuç olarak, eğer sonuçlar anketlere dayanmıyorsa devamlılık (verileri elde etme açısından) sorun oluşturmaktadır. Bu tür kısıtlardan kaçınmak için pek çok kurum (veya taraf) genellikle işgücü anketlerini veya işgücü piyasası verilerini birleştirerek düzenli bir yapıya dönüştürmektedir.

Sonuçlar konusuna da değinmek gerekir. İskandinav ülkeleri genellikle iş kalitesiyle ilgili konularda en yüksek değerlere sahip ülkeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat bazı istisnalarda bulunmaktadır. Örneğin, DİE-4'e göre Sahra Altı Afrika ülkeleri iş kalitesi konusunda AB ülkelerinden çok daha iyi sonuçlar ortaya koymuştur.

18 endeks değerlendirildiğinde hâlâ uluslararası düzeyde çalışan odaklı, bireysel olarak yapılandırılmış ve bilimsel tabanla oluşturulmuş ülkeleri farklı şekilde ölçeklenen ve karşılaştırma yapma imkânı sağlayan bir endekse ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ölçümüyle ilgili geniş bir değişkenler ağı bulunmaktadır (her biri farklı amaç ve isteklerle oluşturulmuş değişkenler). Ancak hiçbirisi arzu edilen hepsini tamamlayan bir endeks oluşturamamıştır. Özellikle de bu endeks AB'de istihdamla ilgili kural oluşturmada kullanılması öngörülmesine rağmen, hâlâ daha etkin bir endeks oluşturmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu noktada esas sorun çalışma hayatı

kalitesiyle ilgili bilgi eksikliği olmasında değildir, çalışma hayatı kalitesinin tanımının üzerindeki uzlaşma eksikliği ve AB düzeyinde bu konudaki mevcut verilerin eksikliğidir.

Tespit edilen ölçekler kısaca bu şekilde değerlendirildiğinde gerek veri tabanı gerekse tematik yapılanmalarındaki sorunları aşma amacıyla bu çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Genel ve kısa olarak değerlendirilen çalışma hayatı kalitesine yönelik 18 adet endekslerin veya ölçümlerin isimlerine ve tematik yapılanmasına göre üç kısımda ele alınmasının daha faydalı bir bakış açısı sağlayacağı düşünülmüştür. Buna göre oluşturduğumuz sınıflandırma şu şekildedir:

#### Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler

- Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI)
- ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices, DİE)
- İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI)
- Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI)
- DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI)
- Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI)
- Ritter ve Anker'in İyi İş Kötu İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI)
- İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE)

#### Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler

- Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)
- Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS)
- İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI)
- İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ)
- İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicator of Quality of Labor Market, IQL)

#### Diğer İlgili Göstergeler

- İşverenlerin İş Kalitesine Bakış Açıları (Employers' Reflections on Job Quality)

- Flaman'da Çalışma Kalitesi (Quality of Work in Flanders, QWF)
- Tangian'ın Çalışma Koşullarına Yönelik Göstergeler Bileşimi (Tangian's Composite Indicators of Working Conditions)
- Duncan Gallie'nin İstihdam Rejimleri ve Çalışma Kalitesi (Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work)
- Tilly'nin İş Kalitesine Yönelik Değerlendirmeleri (Tilly's Assessment of Job Quality)
- Green'in Yapabilirlik Yaklaşımı (Green's Capabilities Approach)

### **2.3. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Endeksler**

Çalışma hayatının kalitesine yönelik endeksler kapsamında; Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI), ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices, DİE), İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI) , Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI), DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI), Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI) , Ritter ve Anker'in İyi İş Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI), İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE) ele alınmıştır.

#### **2.3.1. Avrupa İş Kalitesi Endeksi (The European Job Quality Index, EJQI)**

Avrupa İş Kalitesi Endeksi, ETUI-REHS (Araştırma, Eğitim, Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Sendikaları Enstitüsü) tarafından 27 AB ülkesini kapsayacak şekilde yıllık olarak hesaplanmaktadır. 2006 yılı baz alınarak hesaplanan endeks, değişkenlerin cinsiyet farklılıklarına göre (kadın erkek) ve toplam sonuçlara göre açıklanmaktadır. Avrupa İş Kalitesi Endeksi, iş kalitesinin farklı yönlerini ele alan altı temel bileşen üzerine inşa edilmiştir. Bunlar; ücretler, istihdamın standart olmayan formları (enformel istihdam), iş-aile dengesi ve çalışma süreleri, çalışma koşulları ve iş güvencesi, eğitim ve staja erişim ve kariyer geliştirme ve son olarak kolektif temsil ve katılım olarak ele alınmıştır. Bunun yanında ele alınan temalar belirli sınırlılıkla ele alınmıştır. İlk olarak, sosyal güvenlik ve refah sistemleri endeks kapsamında değerlendirilmemiştir. İkincisi, veri sınırlılıklarından dolayı bazı alt değişkenlerde kısıtlamalara gidilmiştir. Ortalama ücretler ve part time çalışma gibi değişkenler “objektif” olarak değerlendirilirken, iş yerinde stres ve çalışma



koşulları gibi ‘‘Sübjektif’’ değerlendirmelere dayanan değişkenler de kullanılmıştır. (Leschke vd., 2008:7-8).

**Tablo 6: Avrupa İş Kalitesi Endeksi Bileşenleri (EJQI)**

| Temalar                             | Değişkenler   | Veri Tabanı        | Ağırlıklandırma |
|-------------------------------------|---|--------------------|-----------------|
| Ücretler                            | Çalışan başına nominal tazminat   | AMECO/<br>Eurostat | 70              |
|                                     | İşyerinde yoksulluk   | Eurostat           | 30              |
| Atipik İstihdam Biçimleri           | Geçici istihdamda olanların toplam çalışanlara oranı                                  | Eurostat,<br>LFS   | 50              |
|                                     | Part-time çalışanların toplam çalışanlara oranı                                       | Eurostat,<br>LFS   | 50              |
| Çalışma Süreleri ve İş-Aile Dengesi | Haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı   | Eurostat,<br>LFS   | 25              |
|                                     | Vardiyalı işlerde çalışanların oranı (Cumartesi, Pazar, Gece..)                       | Eurostat,<br>LFS   | 25              |
|                                     | Gönüllü part-time çalışanların oranı  | EU-SILC            | 25              |
|                                     | Çalışma sürelerinin aile/sosyal bağlara uyumu   | EWCS               | 25              |
| Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi   | İş Yoğunluğu (Temposu)  | EWCS               | 25              |
|                                     | Otonomi (Çalışanların özerkliği)  | EWCS               | 25              |
|                                     | Fiziksel Çalışma Faktörleri (Toz, gürültü, duman..)                                   | EWCS               | 25              |
|                                     | Gelecek 6 ay içinde işimi kaybedebilirim  | EWCS               | 25              |
| Yetenekler ve Kariyer Geliştirme    | Son dört hafta içinde 25-64 yaş arasındaki nüfusun eğitime/staja katılanların yüzdesi | Eurostat,<br>LFS   | 60              |
|                                     | İşim kariyerimi geliştirmem için bana imkânlar sunar                                  | EWCS               | 40              |
| Kolektif Çıkarların Temsili         | Toplu pazarlık kapsamı  | ICTWSS             | 40              |
|                                     | Sendikalaşma oranı  | ICTWSS             | 30              |
|                                     | İş organizasyonu hakkında çalışanların fikirlerine danışılması                        | EWCS               | 30              |

**Kaynak:** Leschke vd., 2008:13-14

Tablo 6’ya göre Avrupa İş Kalitesi Endesindeki ana bileşenler altı başlıkta toplanmıştır. Bu ana bileşenler ağırlıklandırılmış on yedi alt bileşenle ölçülmüştür. Alt bileşenlerin ağırlıklandırılmasında genellikle ağırlıklandırma eşit seviyeli gerçekleştirilmiştir. Ancak ücretler, yetenek ve kariyer geliştirme ve kolektif çıkarların temsiliinde farklı ağırlıklandırma yapılmıştır. Ele alınan objektif öğelerin yanında sübjektif alt bileşenlere de yer verilmiştir. Bu açıdan çok yönlü bir endeks geliştirilmesi hedeflenmiştir.

### 2.3.2. ILO Düzgün İş Endeksleri (ILO Decent Work Indices)

ILO destekli oluşturulan dört endeks bulunmaktadır. Bunlar; Ghai’nin oluşturduğu Düzgün İş Endeksi (DİE-1), Bonnet vd. tarafından oluşturulan DİE-2, Anker vd.

tarafından oluşturulan DİE-3 ve son olarak Bescond vd. tarafından oluşturulan DİE-4 olarak sıralanabilir.

Düzenli iş kavramı 1999'da ILO'nun 87. konferansında ele alınmıştır. İstihdam, sosyal güvenlik, çalışan hakları ve sosyal diyalog olmak üzere dört temel bileşenden oluşmaktadır. Burada istihdam bileşeni, tüm çalışma biçimlerini nitel ve nicel olarak ele almaktadır. Düzenli iş sadece kayıtlı ekonomilerdeki çalışanları ele almamaktadır bunun yanında kendi hesabına çalışanlar ve evde çalışanları da kapsamaktadır. Ayrıca iş imkânları, ücret, işyeri güvenliği ve sağlıklı çalışma koşullarını da ele almaktadır. Sosyal güvenlik, gelir güvenliği de diğer bileşenler olarak ele alınmaktadır. Çalışan hakları altında, örgütlenme özgürlüğü, işyerinde ayrımcılık yapılmaması, zorla çalıştırma ve çocuk çalıştırmanın bulunmaması ve çalışanların işle ilgili kararlara katılımı ele alınmaktadır. Fakat bunların nasıl ölçüleceği araştırmacıların yaklaşımlarına göre farklılık göstermektedir (Ghai, 2003:114). Bu nedenle ILO desteğiyle araştırmacıların üzerinde uzlaşabileceği ve ölçümünün yapılabileceği bir çalışma hayatı kalitesi yapısının oluşturulması amacıyla ILR (International Labor Review) özel bir sayı çıkararak konuyu tartışmaya açmıştır.

### **2.3.2.1. Ghai'nin Düzenli İş Endeksi (DİE-1)**

Endeksin ölçümü, basit bir uygulamayla farklı ülkeleri farklı temalarla ortalaması alınarak hesaplamaktır. İlk olarak, Ghai ülkeleri işgücüne katılım, işsizlik oranları ve gelir dağılımı değişkenleri bağlamında sıralamaktadır. Sonra bu üç sıralama, belirli ağırlıklandırma yapılarak tek bir sıralama haline getirilir. Ağırlıklandırmada her değişken eşit ağırlıklandırma ile ele alınmaktadır. Bu ortalama sıralamaya dayanarak, ülkeler yeniden sıralandırılarak istihdam kalitesini ölçen genel bir sıralama elde edilir (Ghai, 2003:135). Ghai'e göre düzenli iş sübjektif ve objektif değişkenlerle ölçülmelidir. Ancak Ghai burada objektif değişkenleri ele alarak yirmi iki OECD ülkesinde endeksini hesaplamıştır.

**Tablo 7: Ghai Tarafından Önerilen Tema ve Değişkenler**

| Temalar         | Değişkenler   |
|-----------------|---|
| İstihdam        | İşgücüne katılım  |
|                 | İşsizlik oranı  |
|                 | Gini'nin gelir veya tüketim endeksi   |
| Sosyal Güvenlik | Sosyal güvenlik için yapılan kamu harcamaları (%GSYİH)  |
| Çalışan Hakları | Kadınların işgücüne katılım oranı   |
|                 | Yönetimde (beyaz yakalı) çalışan kadınların oranı, profesyonel ve teknik işlerde çalışan kadınların oranı |
|                 | Kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranına oranı  |
| Sosyal Diyalog  | Sendikalaşma oranı  |

**Kaynak:** Ghai, 2003:136'dan derlenmiştir.

Ghai endeksi yirmi iki OECD ülkesinde uygulamıştır. İskandinav ülkeleri en üstte, Akdeniz ülkeleri (İspanya, Yunanistan) en altta yer almaktadır (Ghai, 2003: 140). Sıralama sonuçları iş kalitesiyle ilgili diğer endekslerle aynı sonuçları vermektedir.

### **2.3.2.2. Bonnet, Figueiredo ve Standing'in Düzgün İş Endeksi (DİE-2)**

Düzgün iş kavramını ölçmek için ikinci girişim Bonnet vd. tarafından gerçekleştirilmiştir. Onların başlangıç noktası, geniş bir kavram olan "Düzgün İş"i herkes için temel güvence olarak görmeleri ve güvenliğin yedi temel temaya dönüştürülmesidir. Bunlar; işgücü piyasası, istihdam, iş, çalışma, yeteneklerin yeniden üretimi, gelir ve temsil güvenliğidir. Bu temalara göre bireysel, ulusal düzeyde ve işyeri düzeyinde ölçüm yapmışlardır (Bonnet vd., 2003:214). ILO'nun veritabanından ülkelerin ulusal istatistikleri alınarak ölçüm yapılmıştır. Endeksin yapısı, İnsani gelişmişlik endeksinin prosedürleri takip edilerek oluşturulmuştur. Buna göre "düzgün iş" endeksinin sıralaması 0'dan (minimum iş kalitesi) 1'e (maksimum iş kalitesi) şeklindedir (Bonnet vd., 2003:237). Onlara göre iyi bir düzgün iş endeksi bu üç seviyenin yanında ilkelere dayalı (girdi değişkenler), uygulamaya dayalı (süreç değişkenler) ve sonuçlara dayalı (çıktı değişkenler) ile ölçülmelidir (Bonnet vd., 2003:231).

Temaların her biri farklı bir endeksi oluşturmaktadır. Her biri ayrı bir endeks olarak görülen temalar bir hiyerarşik yapılanmayla tekrar hesaplanarak toplam bir çalışma hayatı kalitesi endeksi oluşturulmuştur. İlk olarak eğitimle ilgili değişkenler hesaplanmıştır, hiyerarşik olarak bir üst sıradaki endeksin hesaplanması için ayrımcılık, istihdam ve çalışmayla ilgili değişkenler eklenmiştir. Daha sonra gelir dağılımıyla ilgili değişkenler eklenerek bir üst sıradaki endeks hesaplanmıştır. Son olarak çalışanların temsiliyle ilgili

değişkenler eklenerek endeksin en kapsamlı boyutuna ulaşılmıştır (Bonnet vd., 2003:232). DİE-2 endeksi altmış yedi statik ve objektif değişkenle ‘‘Düzgün İş’’in geniş yönlerini ölçmeyi amaçlamıştır. Nihai sonuç, Ghai’nin önerisinin aksine sadece sıralama (ordinal) değil aynı zamanda esas bir değere de sahip olan kümelenmiş bir endekstir. DİE-2, çok amaçlı bir endekstir. Çünkü endeksin yapımında kullanılan göstergeler, işsizlik oranından yaşam beklentisine kadar iş kalitesiyle ilgili olmayan birçok alanı kapsamaktadır.

**Tablo 8: İşgücü Piyasası Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 1          | Değişken türü      | Değişkenler   |
|-----------------|--------------------|---|
| İşgücü Piyasası | Girdi Değişkenler  | 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesinin onaylanması  |
|                 |                    | İktidarın (veya anayasanın) tam istihdama yönelik görüşleri                                       |
|                 | Süreç Değişkenleri | Kamu istihdam hizmetinin varlığı  |
|                 |                    | Kamu süreci göstergeleri tüketim (GSYİH'ya Oran,%)  |
|                 |                    | Yıllık ortalama büyüme oranı (%)  |
|                 | Çıktı Değişkenler  | İşsizlik oranı (%)  |
|                 |                    | Son on yılda istihdam değişimi (%)  |
|                 |                    | Erkeklerin kadınların işsizlik oranlarına oranı   |
|                 |                    | İstihdam oranı (çalışma çağındaki nüfusun yüzdesi)  |
|                 |                    | Gelir getiren faaliyetlerde çalışanların ücretli istihdamdaki payı (% , toplam ve cinsiyete göre) |
|                 |                    |   |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:217

İlk endeks işgücü piyasasının güvenliğinin ölçümüne yönelik yukarıdaki değişkenleri ele almıştır. Temanın ardındaki esas kaynak 122 sayılı İstihdam politikası sözleşmesidir.

**Tablo 9: İstihdam Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 2             | Değişken türü      | Değişkenler   |
|--------------------|--------------------|---|
| İstihdam Güvenliği | Girdi Değişkenler  | 158 Sayılı Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesinin onaylanması |
|                    |                    | İstihdamı koruma (Employment Protection) yasalarının katılımı       |
|                    | Süreç Değişkenleri | TİS kapsamına giren çalışanların oranı                              |
|                    |                    | Bağımsız iş mahkemelerinin varlığı                                  |
|                    | Çıktı Değişkenler  | Ücretlilerin istihdam içindeki payı                                 |
|                    |                    | Kamu sektöründeki çalışanların oranı                                |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:218

İkinci endeks, istihdamın güvenliğinin ölçümü amacıyla oluşturulmuştur. Temel kaynağı ILO’nun 158 sayılı Hizmet İlişisine Son Verilmesi sözleşmesidir.

**Tablo 10: İş Güvencesi Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 3       | Değişken türü      | Değişkenler  |
|--------------|--------------------|--|
| İş Güvencesi | Girdi Değişkenler  | Kadınlara istihdam ayrımcılığı yasağı getiren bir yasanın varlığı  |
|              |                    | Analık izni sağlayan bir yasanın varlığı   |
|              |                    | Engelli insanlara yönelik ayrımcılığı yasaklayan bir yasanın varlığı   |
|              | Süreç Değişkenleri | Genel okuma yazma oranı (%)  |
|              |                    | Kadın okuryazarlık oranının erkeklere oranı  |
|              |                    | Ortaöğretim sonrası eğitimini tamamlayan kadınların yüzdesinin, bu eğitim düzeyini tamamlayan nüfus yüzdesine oranı                          |
|              |                    | Analık izninin süresi  |
|              |                    | Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüzdesi)   |
|              | Çıktı Değişkenler  | Beyaz yakalı (profesyonel) mesleklerin payı (istihdam edilenlerin yüzdesi)   |
|              |                    | Beyaz yakalı kadın çalışanların, toplam kadın çalışanlara oranının, beyaz yakalı erkek çalışanların, toplam erkek çalışanlara oranının oranı |
|              |                    | Analık ve babalık izninin anneler ve babalar arasında aktarılabilişliği  |
|              |                    |  |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:219

Üçüncü endeks iş güvencesinin ölçümüne yönelik oluşturulmuştur. Temanın ardındaki esas kaynak ayrımcılıkla ilgili yasalar olmuştur.

**Tablo 11: Çalışma Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 4            | Değişken türü      | Değişkenler   |
|-------------------|--------------------|---|
| Çalışma Güvenliği | Girdi Değişkenler  | Sekiz temel ILO sözleşmelerinin onaylanması   |
|                   |                    | İş sağlığı ve güvenliği, engellilerin korunması, doğum izni ve ücretli izin sağlayan ulusal yasaların varlığı           |
|                   |                    | İşçi tazminatları ve işçilerin yönetimi için yapılan harcamalar (GSYİH'nin yüzdesi)                                     |
|                   | Süreç Değişkenleri | İş sağlığı ve güvenliği için üçlü veya iki taraflı kurulların veya komitelerin varlığı                                  |
|                   |                    | İş kazalarında yaralanan işçilere verilen yasal engellilik veya maluliyet yardımlarının düzeyi (ortalama kazancın% 'si) |
|                   |                    | İstihdam edilen kişilerin yıllık iş kazası sayısı   |
|                   | Çıktı Değişkenler  | Ücretli istihdamda çalışanların ortalama yıllık ücretli izin gün sayısı   |
|                   |                    | Çalışma süresi (haftalık ortalama saat)   |
|                   |                    |   |
|                   |                    |   |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:221

Dördüncü endeks, çalışmanın güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak sekiz temel ILO sözleşmesidir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Temel ILO sözleşmeleri; 29 Sayılı zorla çalıştırma sözleşmesi, 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesi, 100 sayılı eşit ücret sözleşmesi, 105 sayılı zorla çalıştırmanın yasaklanması sözleşmesi, 111 sayılı ayrımcılık (istihdam ve meslek)

**Tablo 12: Yetenek Geliştirme Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 5             | Değişken türü      | Değişkenler  |
|--------------------|--------------------|--|
| Yetenek Geliştirme | Girdi Değişkenler  | Dört temel ILO sözleşmesinin onaylanması                         |
|                    |                    | Zorunlu eğitim yılı sayısı                                       |
|                    | Süreç Değişkenleri | Eğitimle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)             |
|                    |                    | Kişi başına düşen eğitim harcamaları                             |
|                    | Çıktı Değişkenler  | Okur yazarlık oranı (25-64 yaş arası, toplam ve cinsiyete göre%) |
|                    |                    | Ortalama eğitim süresi (25-64 yaş grubuna referansla)            |
|                    |                    | 25-64 yaş arası, üst düzey eğitimi tamamlayanların yüzdesi       |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:222-223

Beşinci endeks, yetenek geliştirmenin ölçümüne yöneliktir. Ardındaki temel kaynak dört temel ILO sözleşmeleridir.<sup>2</sup>

**Tablo 13: Gelir Güvenliği Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 6             | Değişken türü      | Değişkenler  |
|--------------------|--------------------|--|
| Gelir Güvenliği    | Girdi Değişkenler  | Sosyal güvenlik ve asgari ücretlerle ilgili üç ILO sözleşmesinin onaylanması       |
|                    |                    | Asgari ücret yasasının varlığı   |
|                    |                    | İşsizlik yardımlarının varlığı   |
|                    |                    | Devlet emekli maaşı varlığı  |
|                    | Süreç Değişkenleri | Sosyal güvenlik alanındaki kamu harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)                    |
|                    |                    | Sosyal güvenlik kapsamı (herhangi bir program tarafından kapsanan nüfusun yüzdesi) |
|                    | Çıktı Değişkenler  | Ulusal yoksulluk oranı   |
|                    |                    | Kişi başına düşen gelir  |
|                    |                    | Gini gelir katsayısı   |
|                    |                    | Doğuşta beklenen yaşam süresi  |
|                    |                    | İşsizlik sigortası primi alan işsiz sayısı (%)                                     |
|                    |                    | Ücretlerin payı (GSYİH'nin yüzdesi)  |
|                    |                    | ILO sosyal güvenlik veritabanından üretilen yaşlılık gelir endeksi                 |
| Dış borç (% GSYİH) |                    |  |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:223-224

sözleşmesi, 138 sayılı asgari yaş sözleşmesi ve 182 sayılı çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri sözleşmesidir ([http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_372880/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372880/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi, 06.07.2017).

<sup>2</sup> Çalışma hayatında temel ilkeler ve haklar bildirgesinde ILO üyesi ülkelerin sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve anayasanın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: Sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi; ve İstihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ([http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412372/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm), Erişim Tarihi, 06.07.2017).

Altıncı endeks gelir güvenliğinin ölçümüne yöneliktir. Endeksin hazırlanmasının ardındaki temel dayanaklar sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleridir.<sup>3</sup>

**Tablo 14: Çalışanların Temsili Endeksi Tema ve Değişkenleri**

| Tema 7               | Değişken türü      | Değişkenler   |
|----------------------|--------------------|---|
| Çalışanların Temsili | Girdi Değişkenler  | Sendikalaşma ve toplu pazarlık konusundaki ILO sözleşmelerinin onaylanması                                  |
|                      |                    | Sendikalaşma konusunda yasal kısıtlamaların olmaması  |
|                      | Süreç Değişkenleri | Çalışanlarla ilgili ve sosyal politikalarla ilgilenen bir ulusal üçlü yönetim kurulu ya da konseyin varlığı |
|                      |                    | Sivil toplum kuruluşları tarafından işçi çıkarlarının savunulmasına izin verilmesi                          |
|                      |                    | TİS kapsamındaki işçilerin oranı  |
|                      | Çıktı Değişkenler  | Sendikalaşma oranı  |
|                      |                    | 90'lı yıllardaki sendikalaşma değişimi  |
|                      |                    | Toplam istihdam içindeki ücret ve maaşlı çalışanların oranı   |
|                      |                    | Freedom House (Dünyada Özgürlükler) tarafından geliştirilen Sivil Özgürlük Endeksi                          |
|                      |                    | 90'lı yıllardaki Sivil Özgürlük Endeksindeki Değişim  |

**Kaynak:** Bonnet vd., 2003:224-225.

Yedinci ve son endeks, çalışanların temsilini ölçmeye yöneliktir. Ardındaki temel kaynak sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili temel ILO sözleşmeleridir.<sup>4</sup>

Endeks yazarlar tarafından yaklaşık 100 ülkeye uygulanmıştır. İskandinav ülkelerinin başta olduğu (diğer endekslerdeki gibi) en yüksek puanı alan 25 ülkeyi sıralamaktadır. Genel olarak, elde edilen sonuçların hiçbiri çarpıcı görünmemektedir ve bu da endekste yer alan güçlü noktalardan biri olarak düşünülebilir. Genel olarak DİE-2, iyi iş kavramını işlevsel kılmak için zor bir çaba oluşturmaktadır. Başlıca güçlü yönleri; toplanan bilgilerin miktarı, belirgin nesnel yapısı ve kapsamlılığı hedeflemesidir. Bununla birlikte, DİE-2'de de belirgin eksiklikler bulunmaktadır. İlk olarak, endeksin teorik temelleri biraz gelişmemiş ve temel göstergelerin çok uzun bir listesini kümeleme (bir araya getirme) yöntemi endeksi biraz geçici göstermektedir. İkincisi, dağılım göstergeleri analizde yer alsa da, DİE-2'yi bireysel seviyede hesaplamak mümkün değildir. Üçüncüsü okuma yazma oranları veya Gini Endeksi gibi değişkenler iş kalitesiyle ilgili değişkenler olarak

<sup>3</sup> Sosyal güvenlik ve asgari ücretle ilgili ILO sözleşmeleri; 26 sayılı asgari ücret belirleme yöntemi sözleşmesi, 102 sayılı sosyal güvenlik (asgari standartlar) sözleşmesi ve 118 sayılı muamele eşitliği (sosyal güvenlik) sözleşmeleridir (<http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim tarihi, 07.07.2017).

<sup>4</sup> Sendikalaşma ve toplu pazarlıkla ilgili ILO sözleşmeleri; 87 sayılı örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması sözleşmesi, 98 sayılı örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı sözleşmesidir. (<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO:::>, Erişim tarihi, 07.07.2017).

görülmemektedir. Dördüncü ve son olarak, endeks yalnızca ulusal düzeyde hesaplanabilmektedir ve bazı göstergeler, cinsiyet veya yaş farklarına odaklanmaktadır bu da metodolojik olarak uygun görülmemektedir (Bustillo vd., 2009:83).

### **2.3.2.3. Anker ve Diğerlerinin Düzgün İş Değişkenleri (DİE-3)**

Richard Anker, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran ve Joseph Ritter (Anker vd, 2003), düzgün iş tanımından yola çıkarak her kadın ve erkek için insan onuruna yaraşır, güvenli, eşitlikçi ve özgürlükçü, düzgün ve üretken iş ve çalışma koşullarının oluşturulmasıyla ilgili ana felsefeden hareketle ILO veritabanında bulunan bir dizi değişkenden oluşan on bir tema önermektedir. Bunlar; istihdam olanakları, kabul edilemez iş, yeterli kazançlar ve üretken çalışma, düzgün çalışma saatleri, işin istikrarı ve güvenliği, iş ve aile hayatını dengeleme, istihdamda eşit muamele, güvenli çalışma, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri ve sosyo ekonomik bağlamdır. Her tema için geniş bir değişken yelpazesi önerilmektedir. Toplamda 37 değişkenle bu ölçüm yapılmaktadır (Anker vd., 2003:153-155).



**Tablo 15: Düzgün İş Endeksinin Hesaplanması İçin Anker vd. Tarafından Önerilen Değişkenler**

| Temalar                             | Önerilen Değişkenler  |
|-------------------------------------|---|
| İstihdam Olanakları                 | İşgücüne katılım oranı  |
|                                     | İstihdamın nüfusa oranı   |
|                                     | İşsizlik oranı  |
|                                     | Genç işsizlik oranı   |
|                                     | Tarım dışı istihdamdaki ücretli istihdamın payı                                 |
| Yetenek Geliştirme                  | Çalışma çağındaki olup okula gitmeyenler  |
|                                     | Kendi adına veya ücretli olarak çalışan çocuklar                                |
| Kariyer ve İstihdam Güvenliği       | Asgari ücretle veya altında çalışanların payı                                   |
|                                     | Seçilen mesleklerdeki ortalama kazançlar  |
|                                     | Stajda olan çalışanlar  |
| Düzgün Çalışma Saatleri             | Aşırı çalışma saatleri  |
|                                     | Zaman odaklı düşük istihdam   |
| İş Güvencesi                        | Bir yıldan kısa süredir çalışanlar  |
|                                     | Geçici iş   |
| İş ve Aile Hayatını Dengeleme       | Anaokulu çağından küçük çocuğu olan kadın çalışanların oranı                    |
| İstihdamda Eşit Muamele             | Cinsiyete göre meslek ayrımı  |
|                                     | Yönetimsel ve idari mesleklerde kadın istihdamının payı                         |
| Güvenli İş                          | Ölümcül iş kazası oranı (100.000 çalışan başına)                                |
|                                     | Her 100.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı                            |
|                                     | İş kazası sigortası kapsamı   |
| Sosyal Güvenlik                     | Kamu sosyal güvenlik harcamaları (GSYİH'ya oranı)                               |
|                                     | İhtiyaca dayalı nakit gelir desteğiyle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'ya oranı) |
|                                     | Nakit gelir desteği alanlar (yoksulların yüzdesi)                               |
|                                     | Emekli maaşından yararlanan 65 yaşın üzerindeki nüfusun payı                    |
|                                     | Emeklilik fonuna katkıda bulunan ekonomik açıdan aktif nüfusun payı             |
|                                     | Ortalama aylık emeklilik  |
| Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri | Sendikalaşma oranı  |
|                                     | Toplu pazarlık kapsam oranı   |
|                                     | Grevler ve lokavtlar (her 100.000 çalışan için)                                 |
| Sosyo-ekonomik İçerik               | İstihdam edilen kişi başına çıktı (PPP düzeyi)                                  |
|                                     | İstihdam edilen kişi başına çıktının büyüme oranı                               |
|                                     | Enflasyon   |
|                                     | Yetişkin nüfusun eğitimi (birkaç alt gösterge)                                  |
|                                     | Ekonomik sektörlere göre istihdamın kompozisyonu                                |
|                                     | Kayıt dışı istihdam   |
|                                     | Gelir dağılımı  |
|                                     | Mutlak yoksulluk  |

**Kaynak:** Anker vd., 2003:154-168.

Bazı alanlar (mesela sosyal koruma) işlere göre tanımlanmadığı için, DIE-3 çok amaçlı olarak kategorize edilebilir. Bazı değişkenlerin nitelik dağılımını özetlemek amacıyla

getirildiğini, bazılarının belirli işçi gruplarına atıfta bulunmak için eklendiğini belirtmek gerekir (Bustillo vd., 2009:88). DİE-3 bir endeks olarak değerlendirilmemelidir, çünkü yalnızca bir endeksten çok bir öneriyi temsil etmektedir. Ancak ölçüm yapılmadığından, ölçülebilecek değişkenlere yönelik bir endeks önerisi olarak adlandırılabilir.

#### **2.3.2.4. Bescond, Châtaignier ve Mehran'ın Düzgün İş Endeksi (DİE-4)**

ILO'nun düzgün iş kavramı ve ölçümü için desteklediği bir diğer endeks, David Bescon, Anne Châtaignier ve Farhad Mehran (2003) tarafından önerilmiştir. Bu endeksin hesaplanması basittir. Endeksin tema içeriği, çocukların kayıt dışı kalma oranı, düşük ücretli çalışanların oranı (kazançların ortanca (medyan) değerinin %50'sinden daha düşük olması), aşırı çalışma saatlerine maruz kalan çalışanların oranı (haftada 48 saatten fazla), işsizlik oranı, genç işsizlik oranı, işgücüne katılım oranındaki erkek-kadın boşluğu (farkı) ve emekli maaşı olmayan yaşlıların yüzdesidir. Bu nedenle endeks, kümelenmiş verilerden türetilebilir. Bescon, Châtaignier ve Mehran, iki aşırı değer hariç (kırılmış bir ortalamayı) bu göstergelerin ortalama değeri olarak DİE-4'ü hesaplamaktadır. DİE-4 sonucu ne kadar düşük olursa, iş kalitesi düzeyi o kadar yüksek olmaktadır (Bescond vd., 2003:180-181).

Bustillo vd., (2009:88)'ne göre endeksin doğası çok amaçlıdır, emeklilik kapsamı veya işsizlik gibi iş kalitesiyle ilgili olmayan bazı temalarda dahil edilmiştir. Öte yandan, burada ele alınan tüm değişkenler objektif, statik ve sonuçlara bağlıdır. Hiçbir değişken dağılımı referans olarak vermezken, endeks cinsiyet veya yaşa göre çeşitli temalar içermektedir ve daha önce belirtildiği gibi, herhangi bir endekste bu durum bir eksiklik olarak görülmektedir (İş kalitesinin ölçülmesi çalışanların özelliklerinden etkilenmemelidir.)

DİE-4, gelişmekte olan, geçiş ekonomisi ve gelişmiş ekonomilerin geniş bir yelpazesinde hesaplanırken, İskandinav ülkeleri sıralamada en üst sırada yer almaktadır. İşgücü piyasası sorunları ve sosyal güvenlik ile ilgili ILO veritabanları, verilerin ana bilgi kaynaklarıdır. Ancak ülkeler arası karşılaştırmalar yapıldığında bazı sonuçlar çarpıcıdır. Örneğin, İspanya sıralamada Yemen, Tanzanya ve Meksika'nın altında ve Rusya'nın Almanya veya Japonya'dan daha üst sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bazı gelişmiş ülkelerdeki gençler arasındaki akut (tehlikeli hale gelen) işsizlik düzeyinin bir sonucu olmasına rağmen, bu tuhaf sonuçlar DİE-4 endeksinde ciddi kusurlar olduğunu

göstermektedir. Düzgün iş değişkenlerinin gözden geçirilmesini tamamlamak için bu değişkenlerde belirlenen büyük eksikliklere odaklanmak gerekmektedir. Düzgün işlerin anladığımız kadarıyla iş kalitesiyle tamamen aynı olmadığını söylemek doğru bir yaklaşımdır. Düzgün iş kavramı, işçi hakları veya sosyal koruma gibi diğer boyutlarında ölçümlerini içermektedir. Eğer düzgün iş, iş kalitesiyle aynı değilse, düzgün işin, iş kalitesi için iyi bir ölçüt olmadığı açıktır. Bununla birlikte, nicelik ve nitelik açısından bu karışık ya da çok amaçlı yaklaşımın, sözde iş kalitesi değişkenlerinin başkaları tarafından paylaşıldığını vurgulamak önemlidir (Bustillo vd., 2009:89-90).

Kısacası, bu son ILO endeksi, önceki üç durumdan büyük ölçüde farklılık göstermemektedir. Aslında endeks diğerlerinden daha da fazla sorun ortaya çıkarmaktadır. Endeksin iş kalitesiyle gerçekten ilişkili olan boyutları düşük ücret ve çalışma saatleridir. Sosyal bilimler literatürünün iş kalitesiyle ilişkili olduğu diğer tüm alanlar listede yokken, diğer endeks temaları (istihdamdan emekli maaşlarına kadar) yalnızca iş kalitesinin ölçümünü bozmaya yaramaktadır. Buna ek olarak, kümelenme işlemi iyi bir teorik tabana sahip olmaktan uzaktır.

### **2.3.3. İyi İş Endeksi (Good Job Index, GJI)**

Avirgan, Bivens ve Gammage (2005) tarafından Mısır, El Salvador, Hindistan, Rusya ve Güney Afrika'da işgücü piyasalarıyla ilgili kayıt dışı istihdama odaklanan çalışmalarıyla GJI'nin temeli atılmıştır. Endeks, araştırmanın ikinci sürecinde Edgar Lara'nın iyi işler oluşturmak için gerekli faktörler ve politikalarla ilgili araştırmasının katkılarıyla oluşturulmuştur.

ILO'nun "Düzgün İş" kavramının ruhuyla oluşturulan GJI beş farklı alt bileşene dayanmaktadır. Bunlar; eşit fırsatlar, yaşanılabilir bir ücret, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve temel iş kanunlarına saygı bileşenleridir. İstihdamın beş belirgin alanına odaklanan GJI çok amaçlı bir endekstir. GJI, Tablo 16'daki temalar ve değişkenlerden oluşmaktadır:

**Tablo 16: İyi İş Endeksi (GJI) Bileşenleri**

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| <b>Eşit Fırsatlar Endeksi</b>       | İstihdam edilen ve işsiz olan kadın ve erkek sayısı           |
|                                     | Çalışma çağındaki nüfus                                       |
|                                     | Kadın ve erkek için ortalama ücretler                         |
| <b>Ücret Endeksi</b>                | Ortalama ücret  |
|                                     | Asgari ücret  |
|                                     | Reel ücret  |
|                                     | Asgari seviyede bir mal sepetinin maliyeti                    |
|                                     | Tüketim fiyatları Endeksi                                     |
| <b>İstihdam Endeksi</b>             | İstihdam edilen işçi başına çıktı (PPP seviyesinde)           |
|                                     | İstihdam edilen işçi başına çıktının büyümesi                 |
|                                     | Enflasyon   |
|                                     | Yetişkin insanların eğitim durumu (çeşitli alt değişkenlerle) |
| <b>Sosyal Güvenlik Endeksi</b>      | Sosyal güvenlik kapsamı altındaki çalışanların yüzdesi        |
| <b>İşçi Haklarına Saygı Endeksi</b> | Toplu pazarlık oranı  |
|                                     | Onaylanan ILO sözleşmesi sayısı                               |

**Kaynak:** Global Policy Network, 2019

GJI; eşit fırsatlar, ücret, istihdam, sosyal güvenlik ve işçi haklarına saygı endekslerinin basit ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Alt endeksler İnsani Gelişmişlik Endeksi'nde olduğu gibi değişkenlerden elde edilen verilerin standardize edilmesiyle hesaplanmaktadır. Her endeksin minimum ve maksimum değerleri bulunmaktadır. Değişkenlerden gelen verilerin standardizasyonu sonucunda değişkenler 0 ile 1 arasında bir değer alır ve son olarak alt endekslerin basit ortalamasının alınmasıyla GJI hesaplanmaktadır (Bustillo vd., 2009:91-92).

#### **2.3.4. Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (Subjective Quality of Working Life Index, SQWLI)**

Sübjektif çalışma hayatı kalitesi endeksi; Çekya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Çekya İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü, Çekya Bilimler Akademisi Sosyoloji Enstitüsü ve Prag Ekonomi Üniversitesi işbirliğiyle oluşturulmuş 2005-2008 arasında gerçekleştirilmiş bir projeye sunulan bir endekstir (Vinopal, 2009). SQWLI, iş kalitesini çalışanların perspektifinden sübjektif olarak ölçmeyi hedeflemiştir. Ödemeler, toplumsal gerçekleştirme (kendini gerçekleştirmiş toplum), ilişkiler, zaman, koşullar ve güvence olmak üzere altı ana tema üzerine inşa edilmiştir. Bu altı tema, 18 alt değişkenle ölçümlenmiştir.

**Tablo 17: Sübjektif Çalışma Hayatı Kalitesi Endeksi (SQWLI) Bileşenleri**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Ödemeler</b>              | Ücret                                      |
|                              | Ödemelerin adil olması                     |
|                              | Parasal olmayan faydalar                   |
| <b>Toplumsal Gerçekleşme</b> | Bireysel olarak aktif olmak (nüfus içinde) |
|                              | İşbaşı eğitim                              |
|                              | Çıkar faktörü                              |
| <b>İlişkiler</b>             | Meslektaşlarla                             |
|                              | Yöneticilerle (üstlerle)                   |
|                              | Taciz/Şiddet                               |
| <b>Zaman</b>                 | Çalışma sürelerinin esnekliği              |
|                              | Zaman talepleri                            |
|                              | Uyum                                       |
| <b>Koşullar</b>              | Ekipman                                    |
|                              | Dağınıklık                                 |
|                              | Güvenlik                                   |
| <b>Güvence</b>               | Sözleşme türü                              |
|                              | İş (görev) istikrarı                       |
|                              | İstihdam edilme olanakları                 |

**Kaynak:** Vinopal (2009)

Endeksin uygulanışı basit bir yöntemle sağlanmıştır. Araştırmacılar Çekya’da uygulanan iki tür ad hoc (özel amaçlı) anketlerden veri toplamışlardır. İlk olarak, çalışanlar endeksteeki değişkenleri önemine göre sıralamıştır (örneğin; 1’den, *kesinlikle önemsiz*, 6’ya *kesinlikle önemli* gibi). İkinci olarak, çalışanların bu değişkenler hakkındaki memnuniyetleri sorulmuştur (basit bir ölçüm kullanılarak -3, *çok memnuniyetsiz*; 3, *çok memnun* gibi). 1’e göre normalize edilen veriler önem sıralamasına göre belirlenen ağırlıklandırma ile ortalama memnuniyeti hesaplanmaktadır. Bu rakam, SQWLI’yı oluşturmaktadır (Vinopal, 2009<sup>5</sup>).

### **2.3.5.DGB İyi Çalışma Endeksi (DGB Good Work Index, DGBI)**

DGB iyi çalışma endeksi, Alman Sendikalar Konfederasyonu (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) tarafından oluşturulmuş bir endekstir. DGBI’nın temel amacı çalışan bakış açısıyla çalışma kalitesini ölçmektir. Endeks, Alman çalışanlardan elde edilen ad hoc (çok amaçlı) anket verileriyle 2007’den bugüne yıllık olarak

<sup>5</sup> Endekse yönelik en büyük eleştiri, endekse ilişkin bir kongrede sunulan powerpoint dosyasından bu bilgilerin edinilmesidir. Eurofound bu sunumdan hareketle 2018 yılında bir araştırma yazısı olarak bu sunumu yayınlamıştır. Detaylı bilgi için bakınız: EUROFOUND, 2009

hesaplanmaktadır. Her anket yaklaşık 6000 mülakat verilerini de bünyesinde barındırmaktadır (Mussmann, 2009). 2011'den itibaren anketin modu bilgisayar destekli telefon görüşmesi ile başarılı bir şekilde değiştirilmiş ve endeksin kendisi içerik ve yöntem açısından doğrulanmıştır (Holler, Krüger ve Mussman, 2014:163).

DGBI; kaynaklar, iş yükü ve stres, iş güvencesi ve gelir gibi üç ana temaya dayanmaktadır. Kaynaklar ana teması; yetenek ve personel geliştirme, yaratıcılık, yükselme (kariyer olanakları), otonomi (özerklik), bilgi akışı ve iletişim, yönetim kalitesi, kurum kültürü, işbirliği ve sosyal ortam, toplum yararına çalışma, çalışma süreleri gibi on alt tema ve bu alt temaların değişkenlerinden oluşmaktadır. İş yükü ve stres ana teması; iş yoğunluğu, duygusal gereklilikler/talepler, fiziksel gereklilikler/talepler gibi üç alt temadan ve bu alt temaların değişkenlerinden oluşmaktadır. Son olarak iş güvencesi ve gelir ana teması; iş güvencesi ve gelecek beklentileri ve gelir gibi iki alt tema ve değişkenlerinden oluşmaktadır. Toplamda üç ana tema üzerine inşa edilen DGBI, on beş alt tema ve bu alt temalar altında otuz bir değişkenden oluşmaktadır.

**Tablo 18: DGB İyi Çalışma Endeksi (DGBI) Bileşenleri**

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Kaynaklar</b>                            | <b>Yetenek ve Personel Geliştirme</b>                        | Yetenek geliştirmek için imkânlar<br>Öğrenmeye uygun çalışma ortamı          |
|   | <b>Yaratıcılık</b>   | Fikirleriyle katkı sağlama olanakları  |
|   | <b>Yükselme (Kariyer Olanakları)</b>                         | Kariyerde yükselmenin başarı şansı   |
|   | <b>Otonomi (Özerklik)</b>                                    | Çalışanların kendi çalışma sürelerini belirleyebilmesi                       |
|   |  | İşyüküyle ilgili birşeyler söyleyebilme imkânı                               |
|   | <b>Bilgi Akışı ve İletişim</b>                               | Çalışma sürelerinin nasıl harcandığıyla ilgili birşeyler söyleyebilme imkânı |
|   |  | Esaslı bilgilere erişebilme imkânı<br>Düzenli gereksinimler                  |
|   | <b>Yönetim Kalitesi</b>                                      | Üstler veya yöneticiler tarafından takdir edilme                             |
|   |  | Üstler tarafından işlerin düzenli planlanması                                |
|   |  | Staj ve insan kaynağının değerlerinin artırılması                            |
|   | <b>Kurum Kültürü</b>   | İşbirliğine cesaretlendirme  |
| Yetenekli yönetimin olması                  |  |  |
| <b>İşbirliği ve Sosyal Ortam</b>            | İş arkadaşlarından destek/yardım alma imkânları              |  |
| <b>Toplum Yararına Çalışma</b>              | İşin toplum için değerli olması                              |  |
| <b>Çalışma Süreleri</b>                     | İstenildiği zaman daha fazla çalışabilme imkânlarının olması |  |
|   | Çalışma sürelerinin güvenilir bir biçimde düzenlenmesi       |  |
|   | Kişisel isteklerin planlamada dikkate alınması               |  |
| <b>İş Yükü ve Stres</b>                     | <b>İş Yoğunluğu</b>  | İstenmeyen bölünmeler yaşanması  |
|   |  | Yoğun zaman baskısı  |
|   |  | İş kalitesinin yoğun tempodan zarar görmesi                                  |
|   | <b>Duygusal Gereklilikler/ Talepler</b>                      | Duyguları gizleme ihtiyacı   |
|   |  | Küçümseyici ve onur kırıcı muamele edilmesi                                  |
| <b>Fiziksel Gereklilikler/ Talepler</b>     | Ağır fiziksel çalışma  |  |
|   | Fiziksel olarak monotonluk yaratan işler                     |  |
|   | Gürültülü veya kirli çalışma ortamı                          |  |
| <b>İş Güvencesi ve Gelecek Beklentileri</b> | <b>İş Güvencesi ve Gelecek Beklentileri</b>                  | Mesleki gelecek için hissedilen korkular                                     |
|   |  | Gelir ve performansın adil bir biçimde eşleştirilmesi                        |
|   | <b>Gelir</b>   | Yeterli gelir  |
| Yeterli emeklilik maaşı                     |  |  |

**Kaynak:** Mussmann (2009).

Endeksin hesaplanmasında katılımcıların değişkenlere 0-100 arası bir değer vermeleri istenmektedir. Verilen bu puanların ortalaması alt temaların ağırlıklarını göstermektedir. Alt temaların ortalaması alınarak ana temaların değerleri hesaplanmaktadır. Son olarak ana temaların da ortalaması alınarak DGBI endeks değeri hesaplanmaktadır (Mussmann, 2009). DGBI, çalışan odaklı bir endeks olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönüyle avantajlıdır ancak alt temaların veya temaların ortalamaları hesaplanırken ağırlıklarının eşit olarak ele alınması teorik tartışmaları da beraberinde getirmektedir. Örneğin,

duygusal gereklilikler alt teması ile çalışma süreleri ve kazançların eşit ağırlıkla ele alınması bu tartışmaların temel sorunsallarından biridir (Bustillo vd., 2009:103).

### 2.3.6. Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (The Austrian Work Climate Index, WCI)

Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI), Avusturya Çalışma Bakanlığı'nın onayladığı Institute for Empirical Social Research (IFES) ve Institute for Social Research and Analysis (SORA) tarafından geliştirilen ve Avusturya'nın kuzey bölgesinde (Oberösterreich) uygulanan bir endekstir. 1997'den günümüze altı aylık periyodlarla endeksin sonuçları açıklanmaktadır. Endeks Avusturya'da kamuoyunun ilgisini çekmiştir. Bölgesel olarak hesaplanan endeksin sonuçları ulusal düzeyde basın vasıtasıyla açıklanmaktadır (Bustillo vd., 2009:104; SORA, 2018. SORA'ya göre Çalışma İklimi Endeksi, aynı zamanda çalışma atmosferi endeksi olarak da adlandırılmaktadır. Endekse ilişkin sonuçlar Almanca<sup>6</sup> olarak yayınlanmaktadır.

**Tablo 19: Avusturya Çalışma İklimi Endeksi (WCI) Bileşenleri**

|                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Toplum</b>      | Ekonomik durumun kabulü                 |
|                    | Sosyal konumla ilgili memnuniyet        |
|                    | İşçi Hakları                            |
| <b>İşletme</b>     | İşletmenin geleceğinin kabulü           |
|                    | İşletmenin imajıyla ilgili memnuniyet   |
|                    | Liderlik                                |
|                    | Sosyal güvence faydaları                |
| <b>İş</b>          | Gelir                                   |
|                    | Sosyal İlişkiler                        |
|                    | Çalışma süreleri                        |
|                    | İş-aile dengesi                         |
|                    | Stres düzeyi                            |
|                    | Son an baskısı (işlerin yetişme süresi) |
|                    | Yalnızlık                               |
|                    | İzole hissetme                          |
|                    | Kötü sağlık koşulları                   |
|                    | Kaza riski                              |
| <b>Beklentiler</b> | Kariyer olanaklarıyla ilgili memnuniyet |
|                    | İşle ilgili eğitimle ilgili memnuniyet  |
|                    | İşgücü piyasasının görünümü             |

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:105'ten derlenmiştir.

Endekse göre bütün değişkenlerden elde edilen veriler standardize edilmiştir ve temalar altında eşit ağırlıklandırma yapılmıştır (burada iş teması istisnadır). Toplum, işletme ve

<sup>6</sup> Detaylı bilgi için bakınız:

(<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html#>)



beklentiler temaları %20 ağırlığa sahipken, iş teması %40'lık bir ağırlıklandırmaya sahiptir). Bu nedenle WCI'da ağırlıklandırmanın farklı olması teorik olarak yeterince iyi açıklanmamıştır. Ayrıca ulusal düzeyde bir endeks olması İngilizce doküman bulma konusunda sorunlara yol açmaktadır. Endeksle ilgili dokümanlar genellikle Almanca olarak ele alınmıştır (Bustillo vd., 2009:105).

### **2.3.7. Ritter ve Anker'in İyi İş-Kötü İş Endeksi (Ritter and Anker's Good and Bad Jobs Index, GBJI)**

Ritter ve Anker (2002:332) tarafından geliştirilen İyi İş ve Kötü İş Endeksi (GBJI); Arjantin, Brezilya, Şili, Macaristan ve Ukrayna gibi ülkeler için 2000 ve 2001'de ILO İnsanların Güvenliği Anketlerinden (IPSS) iş memnuniyetiyle ilgili verileri incelenmiştir. Amacı her bir ülkede iş memnuniyetinin belirleyicilerini, her ülkede benzer örüntülerin hangi ölçüde ortaya çıktığını ve bu örüntülerin iş memnuniyetiyle ilgili verilerini, iş kalitesinin bir değişkeni olarak değerlendirmektir.

Ritter ve Anker (2002:333)'e göre endeksin bileşenleri aşağıdaki gibidir.

GBJI Endeksi = Gelir + Ücret Dışı Faydalar + İşin Doğası + Otonomi (Özerklik) + Yükselme İmkânları + Yetenek Geliştirme İmkânları

Her bir bileşene göre elde edilen veriler beşli likert tipi ölçeğe göre düzenlenmiştir (Hiç memnun değilim – Çok Memnunum). Beş ülkede altı ana bileşene göre yapılan analizler sonucunda beş ülkenin de işlerin doğasına ilişkin aşırı memnuniyet, gelir ve faydalara ilişkin memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araştırmada, altı temayla ilgili memnuniyet puanlarının toplanmasıyla toplam bir iş memnuniyeti sonucuna ulaşılmaya çalışılmıştır. Kısaca, toplam bir iş memnuniyeti sonucunun genel iş memnuniyetini ölçeceği savunulmuştur (Ritter ve Anker, 2002:333-336). Bustillo vd., (2009:113)'ne göre çalışanların memnuniyetinin iş kalitesinin bir bileşeni olarak kullanılması uygulamada sorunlara yol açmaktadır.

### **2.3.8. İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (Index of the Characteristics Related to the Quality of Employment, ICQE)**

Berkeley Üniversitesi Latin Amerika Araştırmaları Merkezi'nden Kirsten Sehnbruch (2004) tarafından önerilmiş bir endekstir. Endeks Şili'de test edilmiştir. Bunun en temel

nedeni Şili'nin 1990-1997 arasında ortalama %7,8'lik büyüme oranı yakalaması ve diğer Latin Amerika ülkelerine örnek olmasıdır. Amartya Sen'in Yapılabilirlik Yaklaşımından esinlenen Sehnbruch (2004:2-3), Şili'nin Asya krizine kadar gerçekleşen başarı hikâyesine rağmen yaşam standartlarının diğer gelişmiş ülkeler gibi olmaması nedeniyle ICQE endeksini Şili'de uygulamıştır.

Sehnbruch (2004:12-16), yapabilirlik yaklaşımının istihdam kalitesiyle ilişkisine yönelik geniş bir tartışma sunmaktadır. Ancak bunun yanında araştırması, Şili işgücü piyasaları ve beş temel tema üzerinde şekillenmektedir. Bu temalar; gelir, sosyal güvenlik kapsamı, sözleşme durumu, istihdamın istikrarı ve staj'dır. Her tema, üç muhtemel çıktı üzerine inşa edilmiştir.

**Tablo 20: İstihdam Kalitesiyle İlgili Özellikler Endeksi (ICQE) Bileşenleri**

|                                |   |   |
|--------------------------------|---|---|
| <b>Gelir</b>                   | Asgari ücretten az                      | 0 |
|                                | Ortalama asgari ücret                   | 1 |
|                                | Asgari ücretten fazla                   | 2 |
| <b>Sosyal Güvenlik Kapsamı</b> | Sağlık sigortası yok                    | 0 |
|                                | Kamusal sağlık sigortası var            | 1 |
|                                | Özel sağlık sigortası var               | 2 |
| <b>Sözleşme Durumu</b>         | Sözleşme yok                            | 0 |
|                                | Atipik sözleşme, kendi hesabına çalışan | 1 |
|                                | Belirsiz süreli sözleşme, işveren       | 2 |
| <b>İstihdamın İstikrarı</b>    | Üç yıldan az çalışanlar                 | 0 |
|                                | 3-5 yıl arasında çalışanlar             | 1 |
|                                | 5 yıldan fazla çalışanlar               | 2 |
| <b>Staj</b>                    | Yok                                     | 0 |
|                                | İşbaşı eğitim                           | 1 |
|                                | Staj kursları                           | 2 |

**Kaynak:** Sehnbruch, (2004:25-34)'ten uyarlanmıştır.

Temaların alt bileşenlerine değerler (0, 1, 2) verilmiştir. Gelir teması altındaki asgari ücretten az gelir elde edenler için değer 0, ortalama asgari ücret geliri elde edenler için bu değer 1 ve son olarak asgari ücretten fazla gelir elde edenler için 2 değeri verilmektedir. Sosyal güvenlik teması kapsamında; sağlık sigortası olmayanlar 0, kamusal sağlık sigortası olanlar 1, özel sağlık sigortası olanlar 2 değerini almıştır. Sözleşme durumu temasına göre; herhangi bir sözleşmesi olmayanlar 0, atipik sözleşme veya kendi hesabına çalışanlar 1, belirsiz süreli sözleşmesi olan veya işverenler 2 değerini almıştır. İstihdamın istikrarı temasına göre; üç yıldan az süredir çalışanlar 0, 3-5 yıl arasında çalışanlar 1, 5 yıldan fazla süredir çalışanlar 2 değerini almıştır. Staj teması

altında staj imkânından yararlanılmaması durumu 0, işbaşı eğitim imkânı olması 1, staj kursları imkânının olması 2 değerindedir.

ICQE endeksinde tüm temalar İnsani Gelişmişlik Endeksi ve ILO'nun düzgün iş endekslerindeki gibi eşit olarak ağırlıklandırılmıştır. Beş tema altındaki değişkenlere verilen değerlerin ortalaması alınarak (verilen değerlerin toplamının beş tema sayısına bölünmesiyle) endeks hesaplanmıştır (Sehnbruch, 2004:34-35). Bustillo vd, (2009:116)'ne göre bu endeksin Avrupa ülkeleri için uygulanması doğru sonuçlar vermeyebilir. Bunun en temel nedeni Şili'de sosyal güvenlik kapsamının ağırlıklı olarak özel sektörde olmasıdır. Endekste özel sağlık sigortası değerinin (2), kamusal sağlık sigortası değerinden (1) büyük olması Avrupa ülkelerinde endeksin uygulanmasında hatalı sonuçlar çıkmasına neden olabilmektedir.

Tüm bu endekslere ek olarak, saha araştırması sonrasında karşılaşılan bir endeks daha tespit edilmiştir. CIPD iyi çalışma endeksi (CIPD Good Work Index), 2018 yılında ilk çalışmaları başlayan ve Birleşik Krallık'ta çalışma hayatı kalitesini ölçümleyen yeni bir endekstir. Task force toplantılarında belirlenen çerçeveye yakın bir çerçeveye ölçümlerini yapmaktadır.

CIPD iyi çalışma endeksi; ücretler ve faydalar, iş sözleşmeleri, iş – yaşam dengesi, iş tasarımı ve işin doğası, işyerinde ilişkiler, çalışanların söz hakkı, sağlık ve esenlik temalarından oluşmaktadır. Ücretler ve faydalar teması altında; ücret, işveren emekli payı katkıları ve diğer çalışanlara sağlanan faydalarla ilgili öznel duygulara odaklanmaktadır. Sözleşmeler teması altında; sözleşme türü, eksik istihdam ve iş güvencesi parametrelerine vurgu yapmaktadır. İş – yaşam dengesi teması altında; fazla çalışma, işe gidip gelme süresi, yapılan işin kişisel yaşamı ne kadar etkilediği ve esnek çalışma için insan kaynaklarının temin edilmesi hususlarına değinmektedir. İş tasarımı ve işin doğası teması altında; iş yükü veya iş yoğunluğu, özerklik veya insanların işlerinde ne kadar yetkilendirilmiş oldukları, işlerini yürütmek için ne kadar kaynaklara sahip oldukları, iş karmaşıklığı ve bunun kişinin becerilerine ve niteliklerine ne kadar uygun olduğu, insanların işlerini ne kadar anlamlı bulduğu ve sağlanan gelişim fırsatlarına odaklanmaktadır. İşyerinde ilişkiler teması altında; sosyal destek ve uyum. İşyerindeki ilişkilerin kalitesi, psikolojik güvenlik ve insan yönetiminin kalitesi parametrelerini vurgulamaktadır. Çalışanların söz hakkı teması altında; kişinin işverenine ve

yöneticisinin çalışan görüşlerine açıklığına ilişkin için kanallar ve fırsatlar gibi parametreler dikkate alınmaktadır. Son olarak, sağlık ve esenlik teması altında; işin fiziksel ve ruhsal sağlık üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerine odaklanılmaktadır (CIPD, 2020: 3-4). CIPD'nin çizdiği çerçeve çalışma hayatının sübjektif ve objektif yönlerine değinmektedir. Ayrıca diğer endekslerle benzer parametrelere odaklanmaktadır.

## **2.4. Çalışma Hayatının Kalitesine Yönelik Göstergeler**

Çalışma hayatının kalitesine yönelik göstergeler kapsamında; Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality), Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS), İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI), İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ) ve İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicator of Quality of Labor Market, IQL) ölçümleri ele alınmıştır.

### **2.4.1. Leaken İş Kalitesi Göstergeleri (Leaken Indicators of Job Quality, Leaken)**

2000'de Lizbon ve Nice Avrupa Konseyleri, AB ülkelerinde yoksulluk ve sosyal dışlanmanın tespiti için bazı değişkenler sisteminin oluşturulmasını güçlü bir biçimde savunmuştur. Ayrıca iş kalitesinin değişkenlerinin belirlenmesi ihtiyacının üzerinde de durulmuştur. Avrupa toplum modelinin daha ileriye taşınması amacıyla sosyal politika ajandasında kaliteye ilişkin vurgular yapılmıştır. Lizbon stratejisinin amacı, tam istihdama erişim için daha fazla istihdam olanağı oluşturulmasıdır. Bunun yanında oluşturulan bu işlerin sadece niceliğine değil, niteliğine de vurgu yapılmıştır. AB'nin iş kalitesine ilişkin ilk uygulama girişimleri, 2001'de Stokholm Avrupa Konseyi'nde atılmıştır. Stokholm zirvesinde, üye ülkeler kurulan bir komisyon ve konseyin iş kalitesine ilişkin bir değişkenler dizini oluşturarak Aralık 2001'de Leaken (Belçika) zirvesinde sunulması kararını almıştır (EC, 2001:3-4). Komisyonun amacı (EC, 2001:4);

- İş kalitesini geliştirmek için politika hedeflerinin tanımlanması ve politika uygulamalarının belirlenmesi.
- İş kalitesinin geliştirilmesinin etkinliğinin ölçülebilmesi için geniş bir değişkenler dizininin oluşturulması. Oluşturulan değişkenlerin zaman içinde revize

edilebilmesi ve bu gelişimlerin Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde ele alınması.

- İş kalitesinin geliştirilmesi hedefini garanti altına almak için, istihdam ve sosyal politikalarla birlikte ele alınmasının sağlanmasıdır.

Komisyonun göre iş kalitesinin performansının ölçümü için ana temalar iki başlıkta toplanmalıdır. Bunlar; işin özellikleri (karakteristikleri) çalışma ve işgücü piyasası bağlamıdır. İşin özellikleri teması altında; objektif ve içsel özellikler ele alınmaktadır. Bunlar; iş memnuniyeti, ödemeler, parasal olmayan ödüller, çalışma süresi, yetenekler, staj ve kariyer geliştirme, işin içeriği ve işin gerektirdiği özelliklerle çalışanların özelliklerinin uyumudur. Çalışma ve işgücü piyasası bağlamı teması; cinsiyet eşitliği, sağlık ve güvenlik, esneklik ve güvence, işlere erişim, iş - yaşam dengesi, sosyal diyalog ve çalışan katılımı, çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama bileşenleridir (EC, 2001:8). Politik uzlaşma eksikliği nedeniyle bazı temalar ve değişkenler kabul edilmemiş veya geliştirilmemiştir (Davoine vd., 2008:12).

**Tablo 21: Leaken İş Kalitesi Değişkenleri**

| İşin Özellikleri                         | İş Kalitesinin Özü  | İstihdam ve istihdam arasında ve istihdamda, ödeme seviyesine göre geçişler  |
|--|---|--|
|  |   | İstihdam ve istihdam arasında ve istihdamda sözleşmenin türüne göre geçişler   |
|  |   | Mevcut işte iş türüne duyulan memnuniyet   |
| Yaşam Boyu Öğrenme ve Kariyer Geliştirme | Eğitim ve staja katılan çalışma çağındaki nüfusun cinsiyete, yaş grubuna, iş durumuna ve eğitim seviyesine göre yüzdesi |  |
|  | Spesifik bir eğitimle veya eğitim almadan, işte bilgisayar kullanan işgücünün yüzdesi                                   |  |
| Çalışma ve İşgücü Piyasası Bağlamı       | Cinsiyet Eşitliği   | Kadınların brüt saatlik kazançlarının işteki ücretli çalışanlara erkekler için oranı   |
|  |   | Erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam oranı boşluğu   |
|  |   | Erkekler ve kadınlar arasındaki işsizlik oranı aralığı   |
|  |   | Mesleklerde cinsiyet ayrımı  |
|  |   | Sektörlerde cinsiyet ayrımı  |
|  | İş Sağlığı ve Güvenliği   | İş Kazalarının tekrar oranının evrimi  |
|  | Esneklik ve Güvence   | Yarı zamanlı (Part-time) ve sabit süreli sözleşmelerle çalışanların, toplam çalışan sayısına oranı (%)                             |
|  | İşgücü Piyasasına Katılım ve Giriş  | İstihdam, işsizlik ve aktif olmama (işgücü içerisinde) arasındaki geçişler   |
|  |   | İşsizlik, istihdam ve eğitim arasındaki geçişler   |
|  |   | Yaş grubu ve eğitim seviyesine göre toplam istihdam oranı  |
|  |   | Cinsiyete göre toplam uzun vadeli işsizlik oranı   |
|  |   | Okuldan erken ayrılanların yüzdesi   |
|  | Gençlerin işsizlik oranı  |  |
|  | İş Organizasyonu ve İş-Aile Dengesi   | 0-6 yaş arasındaki bir çocuğu olan veya çocuğu olmayan hanelerdeki 20-50 yaş arası bireylerin istihdam oranlarındaki fark          |
|  |   | Ailesi tarafından bakımı yapılamayan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklara oranı  |
|  |   | Geçen yıl aile görevleri için görevinden ayrılan ve işine geri dönmeyi düşündükleri halde şu anda iş için kullanılmayan çalışanlar |
|  | Sosyal Diyalog ve Çalışanların Katılımı   | Uzlaşma bulunmamaktadır  |
|  | Çeşitlilik ve Ayrımcılık  | 55-64 yaş arası işçiler için istihdam oranı boşluğu (farkı)  |
|  |   | Etnik azınlıklar ve göçmenler için istihdam ve işsizlik oranı boşlukları (farkı)   |
| Ekonomik Performans ve Verimlilik        | İşgücü verimliliğinde büyüme (hem saat başına hem de çalışan kişi başına)   |  |
|  | Toplam çıktı (hem saat başına hem de çalışan kişi başına)   |  |
|  | Cinsiyet, yaş grubu ve istihdam durumuna göre en az orta öğretime devam eden nüfus yüzdesi                              |  |

**Kaynak:** EC, 2001:10-14'den derlenmiştir.

Değişkenler dizinine ilişkin verilerin ediniminde üç farklı veri tabanlarından yararlanılmıştır. Kullanılan veritabanları; Avrupa Topluluğu Hanehalkı Paneli (European Community Household Panel), Avrupa İşgücü Anketi (European Labour Force Survey) ve Eurostat'tır. Leaken değişkenler dizini, Avrupa genelinde, Avrupa tabanlı istatistiksel

veri tabanları kullanılarak ölçülmüştür. Komisyon değişkenleri herhangi bir ağırlıklandırma yapmadan sunmuştur (EC,2001:22-26).

Avrupa Komisyonu tarafından 2008’de hazırlanan Avrupa’da İstihdam Raporu’nda (Employment in Europe Report) Leaken değişkenler dizinine yönelik düzenleme önerileri bulunmaktadır. Raporda sosyo ekonomik bağlamın değişkenlerinin eksikliklerine, herhangi bir ücret değişkeninin olmamasına, iş yoğunluğu değişkenlerinin eksikliğine ve staja ilişkin nicel ölçüm eksikliğine vurgu yapılmaktadır. Raporda, bu eksikliklerin doldurulmasına ilişkin değişken önerileri sunmaktadır (EC, 2008:151-152);

- Yapılan işe göre ödenen ücretin iyi olması algısı
- Ücretler
- Yoksulluk riski altında olan çalışanlar
- İşteki kariyer geliştirme imkânları
- İşteki yorucu/ağrı oluşturan çalışma biçimi (pozisyonlar)
- Görevlerin tekrarlanması
- İşten kaynaklanan sağlık riski
- Görevlerin sıklığı
- Yüksek hızla çalışma
- Sosyal organizasyonla ilgili değişimlerle hakkında danışmanlık verilmesi
- Uzun çalışma günleri
- Gece çalışması

Bustillo vd. (2009:69)’ne göre Leaken değişkenleri AB için en kapsamlı iş kalitesi girişimidir. Ancak Leaken değişkenler dizini dört açıdan sorunludur. İlk olarak; ekonomik performans ve verimlilik (tema 10) gibi bazı değişkenler iş kalitesini doğrudan ölçmemektedir. Bu temaların dolaylı yoldan iş kalitesini ölçtüğünü savunmaktadır. İkinci olarak, birinci tema altında iş memnuniyetinin ölçülmesi problemidir. İş memnuniyeti başlı başına iş kalitesi ölçümlerinin kapsamlı bir yolu olarak görülmektedir. Üçüncüsü, elde edilen verilerin cinsiyet ve yaş gruplarına veya nüfusun bazı alt gruplarına bölünerek hesaplanması sorunlara yol açmaktadır. Son olarak, ücretler iş kalitesinin başlıca değişkenleridir. Leaken değişkenler dizininde ücretlerin işgücü verimliliği teması altında

değerlendirilmesi, ücretlerin dolaylı yoldan değerlendirilmesine neden olmaktadır. Ancak ücretlerin, iş kalitesi değişkenleri içinde doğrudan değerlendirilmesi gerekmektedir.

Ayrıca Davoine vd. (2008:24-32)'ne göre Leaken'daki değişkenler, temaların başlıklarıyla uyumlu değildir. Değişkenler daha çok işgücü piyasası bakış açısıyla, istihdam kalitesini yansıtmaktadır. Bunun yanında Leaken değişkenleri staja odaklanırken, stajda geçirilen çalışma süresi ve yoğunluğu iş kalitesini değerlendirirken yararlı değişkenler olabilir. İş sağlığı ve güvenliği temasında iş kazaları sayılarının ele alınması birtakım sorunlara yol açmaktadır. Öncelikle meslek hastalıkları bu bağlamda kapsam dışında bırakılmaktadır. Ayrıca AB'ye üye ülkelerin sağlık sistemlerindeki farklılıklar nedeniyle bu konudaki Eurostat verilerinin karşılaştırılmasında sorunlara yol açmaktadır. Sözleşmenin durumu, esneklik ve güvence teması altında ele alınan bileşenlerdir ancak esneklik Avrupa İstihdam Stratejisinin bir hedefidir. İş kalitesi ölçümü için daha çok belirsizlik oluşturmaktadır. İş - yaşam dengesi teması altında kadınların ve erkeklerin iş - yaşam dengesine odaklanılmaktadır ancak yaşlılar ve çocuklara yönelik bakım sistemlerinin varlığı da iş kalitesini etkilemektedir. Çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama teması altındaki esas sorun vatandaşlık ya da ülke orijinleriyle ilgili istatistiksel verilerin durumudur. Hiçbir Avrupa ülkesinde bu veriler bulunmamaktadır. Genel olarak bakıldığında ücretler ve iş yoğunluğuyla ilgili değişkenlerin olmaması Leaken değişkenler dizininin en önemli eksikliğidir.

#### **2.4.2. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (The European Working Conditions Survey, EWCS)**

Eurofound, 1991'den günümüze EWCS vasıtasıyla Avrupa'da çalışma koşullarının durumunu yansıtmaktadır. Avrupa ülkelerindeki çalışma koşullarını ölçmeyi, bunların farklı yönleri arasındaki ilişkileri analiz etmeyi, risk altındaki grupları belirlemeyi, endişe ve ilerleme alanlarını vurgulamayı ve sonuçta iş kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan AB politikasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. 2015'te altıncısı yayınlanan EWCS, 35 Avrupa ülkesinde ülke başına 1000-3300 kişi olmak üzere toplamda 43.850 işçi (hem çalışan hem de serbest çalışan) ile yapılan görüşmeleri yansıtmaktadır. 28 AB üyesi ülkenin yanında beş aday ülke (Türkiye, Arnavutluk, Makedonya, Karadağ, Sırbistan) ve Norveç ve İsviçre'de de uygulanmıştır. Çalışanlara, istihdam durumu, iş organizasyonu, öğrenim ve staj, çalışma süresi ve düzenlenmesi, fiziksel ve psikolojik risk faktörleri, iş



sağlığı ve güvenliği, iş-aile dengesi, işçi katılımı, gelir ve finansal güvenlik ile ilgili sorular sorulmaktadır (Eurofound, 2016:8-12). Bustillo vd. (2009:79)'ne göre EWCS bir endeksten çok, iş kalitesini ölçen bir değişkenler dizini olarak görülmektedir.

Beş yılda bir yayınlanan EWCS raporlarıyla, içeriği zengin bir veri kaynağı sağlanmaktadır. Bunun yanında 35 ülkede iş kalitesiyle ilgili değişimleri gözler önüne sermektedir. Ayrıca Eurofound, Avrupa'da iş kalitesiyle ilgili sonuçları EWCS ve EWCO (European Working Conditions Observatory) aracılığıyla yansıtmaktadır.

**Tablo 22: Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS) Bileşenleri**

|  |                       |
|--|-----------------------|
| <b>Kariyer ve İstihdam Güvencesi</b>           | İstihdam durumu       |
|  | Gelir                 |
|  | Sosyal Güvence        |
|  | Çalışan Hakları       |
| <b>Sağlık ve Refah</b>                         | Sağlık problemleri    |
|  | Riske maruz kalma     |
|  | İş organizasyonu      |
| <b>Yetenek Geliştirme</b>                      | Nitelikler (vasıf)    |
|  | Staj                  |
|  | Organizasyonu öğrenme |
|  | Kariyer geliştirme    |
| <b>Çalışma ve Boş Zamanın Uyumlaştırılması</b> | Çalışma/Boş zaman     |
|  | Sosyal Altyapı        |

**Kaynak:** Eurofound, (2002:6)'dan uyarlanmıştır.

Eurofound'un modeline göre iş ve istihdam kalitesi dört ana temaya göre şekillenmektedir. Bunlar; kariyer ve istihdam güvencesi, sağlık ve refah, yetenek geliştirme ve çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılmasıdır. Kariyer ve istihdam güvencesi teması altında; istihdamın durumu, gelir, sosyal güvence ve çalışan hakları değişkenleri bulunmaktadır. Sağlık ve refah teması altında; sağlık problemleri, riske maruz kalma, iş organizasyonu değişkenleri yer almaktadır. Yetenek geliştirme teması altında; nitelikler (vasıf), staj, organizasyonu öğrenme, kariyer geliştirme değişkenleri bulunmaktadır. Son olarak çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması teması altında; çalışma/boş zaman ve sosyal altyapı değişkenleri bulunmaktadır.

Bustillo vd. (2009:80)'ne göre EWCS'de değişkenler, temalar ve genel olarak modelin yapısına dair gerekçeler yeterince açıklanmamıştır. Seçilen temaların teorik tabanı 2002'deki Eurofound raporunda açıklanmıştır ancak EWCS anketiyle model arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Örneğin otonomi (özerklik), sosyal ortamla ilgili bileşenler

ankette yer alırken modelde yer almamaktadır. Ayrıca bazı değişkenlerle temaların yerleri ile ilgili uyumsuzluk bulunmaktadır. Örneğin iş organizasyonu değişkeninin sağlık ve refah teması altında ve gelir değişkeninin kariyer ve istihdam güvencesi teması altında yer alması, temalar ve değişkenlerin yerlerinin düzenlenmesini gerekli kılmaktadır.

Bu tartışmalar altında Eurofound, EWCS'deki temalar ve değişkenlerle ilgili kapsam açısından genişleyici bir anlayış ortaya koymuştur. Buna göre 2002'deki bileşenlere göre 2012'de yayınlanan beşinci EWCS'de içerik daha da zenginleştirilerek hesaplamalar yapılmıştır.

**Tablo 23: İyi İş Kalitesi Endekslerinin Yapısı**

| Endeks                           | Temalar                             | Değişkenler                                    |
|----------------------------------|-------------------------------------|--|
| <b>Kazançlar</b>                 | Saatlik Kazanç                      |  |
| <b>Beklentiler</b>               | İş Güvencesi                        |  |
|                                  | Kariyer Geliştirme                  |  |
|                                  | Sözleşme Kalitesi                   |  |
| <b>İçsel İş Kalitesi</b>         | Yetenekler ve Takdir Yetkisi (0.25) | Yetenekler                                     |
|                                  |                                     | Otonomi  |
|                                  | İyi Sosyal Ortam (0.25)             | Sosyal ortam                                   |
|                                  |                                     | Tacizin olmaması                               |
|                                  | İyi Fiziksel Ortam (0.25)           | Fiziksel tehlikelerin az olması                |
|                                  | İş Yoğunluğu (0.25)                 | İş Temposu                                     |
| <b>Çalışma Süreleri Kalitesi</b> |                                     | İş Baskısı (pressure)                          |
|                                  |                                     | Duygusal değerlere yönelik çatışma             |
|                                  |                                     | Çalışma süresi                                 |
|                                  |                                     | Çalışma zamanları                              |
|                                  |                                     | Çalışma sürelerindeki kısa dönemli esneklikler |

**Kaynak:** Eurofound, 2012:20

EWCS'nin genişleyen yapısında dört alt endeks hesaplanmaktadır. Elde edilen değerler 0 ve 1 değerleri arasında standardize edilerek, eşit ağırlıklandırma yöntemiyle hesaplanmaktadır (Eurofound, 2012:18). EWCS'ye göre farklı temalar altında benzer şekilde puan alan işler beş iş kalitesi profili altında sınıflandırılmaktadır. Bunlar; yüksek nitelikli (high flying), düzgün işleyen (smooth running), vasıfsız (active manual), baskı altında (under pressure) ve düşük kalite (poor quality) işler olarak ele alınmaktadır. Yüksek nitelikli profilinde; yetenekler (beceriler), takdir yetkisi, gelir ve beklentiler en yüksek puanı alan bileşenlerdir. Bu iyi kazançlı ve vasıflı işlerin dezavantajı, daha çok iş yoğunluğu ve düşük çalışma süresi kalitesine neden olmaktadır. Düzgün işleyen profilinde

işler, düşük (dolayısıyla olumlu yönde) iş yoğunluğu ve yüksek çalışma süreleri kalitesine sahiptir. Ayrıca bu profil, sağlık sorunlarının en az olduğu ve çoğu refah bileşenleriyle en güçlü pozitif ilişkilere sahip olan gruptur. Vasıfsız profilindeki işlerde fiziksel çevre ve çalışma süresi kalitesiyle ilgili düşük puanlar alınmaktadır. Bunun yanında sosyal çevre endeksindeki puanlar yüksektir. Bu profildeki işler, her türden daha fazla fiziksel risk içeren bir çalışma ortamı ile karakterize edilir. Baskı altında profilindeki işler, sosyal ortam (çevre) ve iş yoğunluğuyla ilgili en düşük puana sahiptir. Bununla birlikte, kazançlar ve beceriler ve takdir yetkisinde (“yüksek nitelikli” profilin arkasından) ikinci sırada yer almaktadır. Sağlık sorunları ve devamsızlığın yaygınlığı en yüksektir ve iş-yaşam dengesinin elde edilmesi çok zordur. Düşük kalite profilindeki işler, yetenekler, takdir yetkisi, kazançlar ve beklentiler bileşenlerinden en düşük puanı almaları nedeniyle tüm iş kalitesi temalarını olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte, iş yoğunluğu ve çalışma süresi bileşenlerinde “baskı altında” profilinden daha iyi puanlar almaktadır (Eurofound, 2016:9). Endeksin 2016 sonuçlarına göre (Eurofound, 2016:134); 28 AB üyesi ülkelerin çalışanlarının; %25’i düzgün işleyen profile %22’si yüksek nitelikli profile, %22’si vasıfsız, %13’ü baskı altında profile, %19’u düşük kaliteli profile işlerde istihdam edilmektedir.

2021 yılında yedincisi yayınlanacak olan EWCS, AB üyesi veya AB’ye aday ülkelerde iş kalitesiyle ilgili ülkeler arası karşılaştırmalı bir fotoğraf sunmaktadır. İçerisinde Türkiye ile ilgili veriler olmasına rağmen EWCS, dar anlamda iş kalitesinin bileşenlerine odaklanarak karşılaştırmalar yapmaktadır. Bu nedenle, çalışmanın hedefleri doğrultusunda tematik açıdan daha kapsamlı bir ölçeğe olan ihtiyacı tam anlamda karşılayamadığı görülmektedir.

### **2.4.3. İstihdam Kalitesi Göstergeleri (Quality of Employment Indicators, QEI)**

İstihdam Kalitesi Göstergeleri (QEI), Kanada Politika Araştırma Merkezi (Canadian Policy Research Networks, CPRN<sup>7</sup>) araştırmacısı Richard Brisbois tarafından geliştirilmiştir. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS)’nin modelinden yola çıkan

---

<sup>7</sup> The Canadian Policy Reserach Networks ([www.cprn.org](http://www.cprn.org)) merkezi Kanada’da bulunan 1994-2009 arasında faaliyet gösteren kâr amacı gütmeyen bir araştırma merkezidir. Merkez altı aylık aralıklarla raporlar ve istatistiksel bilgiler sağlamaktadır. 2009’da kapanan merkez çalışmalarını Carleton Üniversitesi kütüphanesine bağışlamıştır (<https://library.carleton.ca/research/collection/cprn-reports> , Erişim Tarihi, 05.11.2017).

ölçek, EWCS'nin dört temel temalarına bir tema daha ekleyerek EWCS'nin Avrupa odaklı ölçümünü küresel ölçekte gerçekleştirmeye çalışmıştır. EWCS'de bulunan sağlık ve refah, yetenek geliştirme, kariyer ve istihdam güvenliği, çalışma ve boş zamanın uyumlaştırılması temalarına çalışma koşullarıyla ilgili tatmin teması eklenmiştir. Çalışma koşullarıyla ilgili genel memnuniyet ölçülmüştür.

**Tablo 24: İstihdam Kalitesi Değişkenleri (QEI) Bileşenleri**

|   |   |
|---|---|
| <b>Sağlık ve Refah</b>                        | Sürekli olarak hızlı bir şekilde çalışma                      |
|   | Çalışanların sağlıklarının veya güvenliklerinin riskli olması |
| <b>Yetenek Geliştirme</b>                     | Yeteneklerin işle uyumu                                       |
|   | Staj  |
|   | Bilgisayarlarla çalışma (otomasyon)                           |
| <b>Kariyer ve İstihdam Güvenliği</b>          | Gönülsüz olarak part-time çalışanların istihdama oranı        |
|   | Geçici istihdam oranı   |
| <b>Çalışma ve Boşzamanın Uyumlaştırılması</b> | Yıllık çalışılan süre   |
|   | Uzun çalışılan günlerin oranı                                 |
|   | İş-Aile dengesi   |
| <b>Çalışma Koşullarıyla İlgili Tatmin</b>     | Çalışma koşullarıyla ilgili genel memnuniyet                  |

**Kaynak:** Brisbois, 2003:7

Ölçeğin oluşturulmasında çeşitli veri kaynakları kullanılmıştır. İlk olarak 2000'de gerçekleştirilen EWCS'nin üçüncü raporundaki verilerle 15 AB üyesi ülkenin verileri kullanılmıştır. 21.703 çalışanla yüz-yüze mülakat tekniğiyle veriler elde edilmiştir. Bunun yanında, EKOS Kuzey Amerika Bütünleşmesi Anketi (EKOS, Rethinking North American Integration Survey, ERNAIS), 2002 verileri kullanılmıştır. Kanada, ABD ve Meksika'dan 5.004 katılımcının yanıtlarıyla elde edilen verilerle ölçek hesaplanmıştır. Bunun yanında OECD ve 2000 yılında 2.500 Kanadalı ve 18 yaş üstü çalışanlarla yapılan CPRN-EKOS Değişen İstihdam İlişkileri Anketi (Changing Employment Relationship Survey, CERS) mülakat verileri kullanılmıştır (Brisbois, 2003:10-11). Tablo 24'e göre QEI çalışan odaklı, objektif ve sübjektif (memnuniyet) toplam on bir değişkenden oluşan bir ölçektir.

Bustillo vd. (2009:94)'ne göre, QEI ölçeği sadece gelişmiş ülkelere odaklanmaktadır. Bunun yanında ölçüme dâhil edilen ülkelerin işgücü piyasalarının yapıları (Kanada, ABD, İsveç, İspanya, Almanya) da birbirinden farklılık göstermektedir. Örneğin, temaların altındaki değişkenler yeteri kadar fazla değildir. Bu nedenle İsveç gibi ülkeler

genel olarak iyi sonuçlar sergilemektedir ancak bütün temalar bir arada düşünülduğünde bu puanlar ön plana çıkmamaktadır.

#### **2.4.4. İş Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Job Quality, IJQ)**

İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ), Andrew Jackson ve Pradeep Kumar<sup>8</sup> tarafından geliştirilmiştir. IJQ, çalışan odaklı bir ölçektir. Ağırlıklı olarak statik değişkenler kullanılmaktadır.

Ölçeğin istatistiksel tabanı Kanada'da uygulanan iki ankette beslenmektedir. İlk olarak 1991-1995 arası verilerin elde ediniminde Çalışma Düzenlemeleri Anketi (Survey of Working Arrangements, SWA) veri tabanından faydalanılmıştır. Bunun yanında 1991-1994 döneminde gerçekleştirilen Genel Sosyal Anket (General Social Survey, GSS)'den yararlanılmıştır (Jackson ve Kumar, 1998:22). Ayrıca IJQ, 1981 ve 1993 arası dönemi kapsamaktadır. 1981, 1984, 1989 ve 1993 yıllarına ait sonuçlar sunmaktadır. Her yıl için açıklanan sonuçlar cinsiyet ayrımına göre (kadın-erkek) değerlendirilmektedir. Ölçeğin asıl amacı teorik bir ölçek önerisinden ziyade ampirik verilerle Kanada'da iş kalitesindeki değişimleri ortaya koymaktır (Jackson ve Kumar, 1998:3).

IJQ, yedi alt ölçek üzerine inşa edilmiştir. Bu alt ölçekler toplamda 27 değişkenden oluşmaktadır. İlk olarak ödemeler ölçeği; haftalık reel kazancın medyanı, düşük ücret ve kutuplaşma değişkenlerinden oluşmaktadır. Sosyal faydalar ölçeği; emeklilik planı kapsamı ve diğer faydalar değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet ölçeği; memnuniyet, gönüllü part-time çalışanların yüzdesi ve standart çalışma haftası değişkenlerinden oluşmaktadır. Çalışma programı ölçeği; vardiya programı, sosyal olunmayan saatler, esnek zaman, ücretli izinler değişkenlerinden oluşmaktadır. İş güvencesi ölçeği; kalıcı olarak işten çıkarılma oranı, geçici olarak işten çıkarılma oranı, 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı, kalıcı işlerin geçici işlere oranı ve işten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres değişkenlerinden oluşmaktadır. Fiziksel refah ölçeği, iş kazalarının tekrarlanma oranı ve işyerinde sağlık risklerine maruz kalıp zarar görme değişkenlerinden oluşmaktadır. Son olarak İnsani/Sosyal/Çalışma Ortamı ölçeği; sendikal yoğunluk, şikâyet prosedürü, staja giriş, işte yükselme olanakları, iş

---

<sup>8</sup> Andrew Jackson Kanada'daki en büyük işçi örgütü olan Kanada Emek Konfederasyonu baş ekonomistidir. Pradeep Kumar, Queen's University'de endüstri ilişkileri profesörüdür (Jackson ve Kumar, 1998:1).

memnuniyeti, otonomi ve katılım, işin çalışanlardan talepleri, sosyal destek, ayrımcılık ve yıldırma değişkenlerinden oluşmaktadır.

**Tablo 25: İş Kalitesi Göstergeleri (IJQ) Bileşenleri**

|  |   |
|--|---|
| <b>Ödemeler</b>                                | Haftalık reel kazancın medyanı                      |
|  | Düşük ücret   |
|  | Kutuplaşma (Ücretlerin dağılımıyla ilgili)          |
| <b>Sosyal Faydalar</b>                         | Emeklilik planı kapsamı                             |
|  | Diğer faydalar                                      |
| <b>Çalışma Sürelerinden Duyulan Memnuniyet</b> | Memnuniyet  |
|  | Gönüllü part-time çalışanların yüzdesi              |
|  | Standart çalışma haftası                            |
| <b>Çalışma Programı</b>                        | Vardiya programı                                    |
|  | Sosyal olmayan saatler                              |
|  | Esnek zaman   |
|  | Ücretli izinler                                     |
| <b>İş Güvencesi</b>                            | Kalıcı olarak işten çıkarılma oranı                 |
|  | Geçici olarak işten çıkarılma oranı                 |
|  | 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı              |
|  | Kalıcı işlerin geçici işlere oranı                  |
|  | İşten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres       |
| <b>Fiziksel Refah</b>                          | İş Kazalarının tekrarlanma oranı                    |
|  | İşyerinde sağlık risklerine maruz kalıp zarar görme |
| <b>İnsani/Sosyal/Çalışma Ortamı</b>            | Sendikal yoğunluk                                   |
|  | Şikâyet prosedürü                                   |
|  | Staja giriş   |
|  | İşte yükselme olanakları                            |
|  | İş memnuniyeti                                      |
|  | Otonomi ve katılım                                  |
|  | İşin çalışanlardan talepleri                        |
|  | Sosyal destek                                       |
|  | Ayrımcılık, yıldırma                                |

**Kaynak:** Jackson ve Kumar, 1998:4-5

IJQ göstergelerinin hesaplanmasında her bir alt ölçek alt değişkenlerinin ortalaması alınarak değerlendirilmektedir. Her bir değişken 100 puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ödemeler alt ölçeği, alt değişkenlerinin 100 üzerinden alınan puanlarının toplamının değişken sayısına (3) bölünüp, ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Sosyal faydalar alt ölçeği, iki alt değişkeninin aldığı toplam puanın ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Çalışma sürelerinden duyulan memnuniyet alt ölçeği, üç alt bileşenin toplam puanlarının ortalaması alınarak hesaplanmaktadır. Çalışma programı alt ölçeği, dört alt değişkeninin ortalama puanları alınarak hesaplanmaktadır. İş güvencesi alt ölçeği, 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığıyla ilgili istatistiksel veri olmaması nedeniyle diğer dört değişkenin ortalaması ile

hesaplanmaktadır. Fiziksel refah alt ölçeği, iki alt değişkeninin ortalaması alınarak hesaplanmıştır. Son olarak İnsani/sosyal/ çalışma ortamı alt ölçeği dokuz değişkeninin puan ortalaması alınarak hesaplanmıştır (Jackson ve Kumar, 1998:6-10).

Bustillo vd. (2009:97-98)'ne göre ölçeğin cinsiyet gruplarına göre ayrı ayrı hesaplanması ölçeğin bir bütün olarak ele alınmasını imkânsız kılmaktadır. Bunun yanında alt ölçeklerde iş yoğunluğuna dair herhangi bir değişken bulunmamaktadır. Ayrıca iş memnuniyetinin alt ölçek olarak ele alınması iş kalitesinin ölçümünde tekrara neden olmaktadır. Çünkü iş memnuniyeti, iş kalitesinin bir alt bileşeni değildir. Daha çok iş kalitesinin ölçümünün farklı bir yolu olarak görülmektedir.

#### **2.4.5. İşgücü Piyasası Kalitesi Göstergeleri (Indicators of Quality of Labor Market, IQL)**

İşgücü piyasası kalitesi göstergeleri (IQL), 2000'den günümüze CIREM (Akdeniz Bölgesinde Avrupa Araştırma ve Geliştirme Merkezi) ve İspanyol UGT (genel işçi sendikası) tarafından üretilmektedir ve ölçeğin sonuçları UGT'nin Katalonya sosyoekonomik yıllığında yayınlanmaktadır. IQL; Katalonya, diğer İspanya bölgeleri ve 12 Avrupa bölgesinin işgücü piyasası verilerini karşılaştırmaktadır. Endeksin temel ilkeleri, basit ve titiz olması ve işgücü piyasasına kapsamlı bir bakış açısı sunma hedefleridir. Bu ilke doğrultusunda, diğer bölgelerle karşılaştırma yapabilme amacıyla, yalnızca işgücü piyasasıyla ilgili bilgi sağlamaya yönelik önemli görülen değişkenleri seçmişlerdir. IQL, kadın erkek eşitliği ek temasıyla birlikte toplamda 8 tema ve 34 değişkenden oluşan bir ölçek yapısıdır (Caprile ve Potrony, 2006:3). Ölçeğe ilişkin bileşenler Tablo 26'da sunulmuştur.

**Tablo 26: İşgücü Piyasası Kalitesi Değişkenleri (IQL) Bileşenleri**

|  |   |
|--|---|
| <b>İstihdama Erişim</b>                      | İstihdam oranı (15-65 yaş arası) (%)  |
|  | Tam zamanlı istihdam edilenlerin oranı (15-65 yaş arası) (%)                              |
|  | İşsizlik oranı (15-65 yaş arası) (%)  |
|  | Potansiyel aktiflik oranı (Çalışmak isteyip aktif nüfusta olmayanlar)                     |
| <b>Ücret ve Gelir</b>                        | Yıllık ücret  |
|  | Kişi başına düşen gelir   |
|  | Saatlik reel ücretteki değişim oranı  |
|  | Uzlaşılabilir ücret artışları   |
|  | Ortalama ücretin %60'ından az ücret alan çalışanların oranı                               |
|  | Ücret dağılım endeksi   |
| <b>İş Güvencesi</b>                          | Geçici istihdam edilenlerin oranı   |
|  | Yıllık işgücü devri oranı   |
|  | Çeyreklik (3 Aylık) İşgücü devri oranı  |
| <b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>               | Ölümcül iş kazası oranı (100.000 işçi arasında)   |
|  | Ciddi iş kazası oranı (100.000 işçi arasında)   |
|  | Standardize edilmiş iş başına kaza oranı (100.000 işçi arasında)                          |
| <b>İş-Aile Dengesi</b>                       | Haftalık çalışma saatleri   |
|  | Molasız çalışma günleri   |
|  | Sosyal olunmayan saatler  |
|  | Fazla çalışma   |
|  | İşe gelme süresi  |
|  | Gönülsüz part-time istihdam edilenler   |
|  | Ebeveynliğin istihdam üzerindeki etkisi   |
| <b>Problemlili Grupları Biraraya Getirme</b> | Genç işsizlik oranı   |
|  | Uzun dönem işsizlik oranı   |
|  | Göçmen işsizlik oranı   |
|  | Engelli nüfusun işsizlik oranı  |
| <b>İş Memnuniyeti</b>                        | İş memnuniyetsizliği olan çalışanların oranı  |
|  | Eğitim ve iş arasındaki eşleşme   |
|  | Staj imkânlarına erişim   |
|  | Yeteneklerinin altında istihdam edilenlerin oranı   |
|  | Vasıfsız işgücü   |
| <b>Sosyal Güvenlik</b>                       | Asgari ücret  |
|  | İşsizliğin ilk zamanlarında işsizlikle ilgili faydaların büyüklüğü (İşsizlik ödeneği ...) |
|  | Uzun dönem işsizlikte, işsizlikle ilgili faydalar   |
|  | İşsiz olup işsizlik faydalarından faydalananların oranı (%)                               |
|  | Staj imkânlarından faydalanan işsizler  |
| Yoksulluk oranı riski                        |   |

**Kaynak:** Caprile ve Potrony, 2006:5-7

IQL'e yönelik eleştiriler de bulunmaktadır. Bustillo vd. (2009:107)'ne göre bir ülkenin çalışma hayatı kalitesi açısından çok iyi işlere sahip ancak çok dar bir işgücü piyasası varsa, bu ölçüğe göre bu tür bir işgücü piyasası çok yüksek puanlar alabilir. Ancak iyi bir işgücü piyasasının boyutlarından biri de çalışmak isteyen bireyler için yeterli iş olup olmadığıdır. Bu açıdan bakıldığında ölçüğe göre düşük puan olacaktır. Bunun yanında toplumsal cinsiyet eşitliği açısından izlenen stratejiyi ölçek için daha uygun olduğunu



savunmaktadır. Bu durum kadınlar ve erkekler için farklı birer ölçek oluşturmak ve sonuçları karşılaştırmak açısından faydalı bir yaklaşım olarak görülmektedir.

## **2.5. Diğer Akademik Endeks ve Ölçekler**

Diğer akademik endeks ve ölçekler başlığı altında; İşverenlerin İş Kalitesine Bakış Açılımları (Employers' Reflections on Job Quality), Flaman'da Çalışma Kalitesi (Quality of Work in Flanders, QWF), Tangian'ın Çalışma Koşullarına Yönelik Göstergeler Bileşimi (Tangian's Composite Indicators of Working Conditions), Duncan Gallie'nin İstihdam Rejimleri ve Çalışma Kalitesi (Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work), Tilly'nin İş Kalitesine Yönelik Değerlendirmeleri (Tilly's Assessment of Job Quality), Green'in Yapabilirlik Yaklaşımı (Green's Capabilities Approach) çalışmaları ele alınmıştır.

### **2.5.1. İşverenlerin İş Kalitesine Bakış Açılımları (Employers' Reflections on Job Quality)**

ÇHK ile ilgili endekslerin yanında UNICE (yeni adıyla Business Europe, 2001) Avrupa düzeyinde işverenlerin ÇHK'ya yönelik bakış açılımlarını açıklamıştır. Avrupa sosyal modelinin geliştirilmesi ve ÇHK arasındaki ilişkinin bağlantısını analiz ettikten sonra UNICE, ÇHK'nın tanımlanması için on temel alana odaklanmıştır ve her alanla ilgili üçer değişken önermiştir. Bunlar;

- İçsel iş kalitesi
- Yetenekler, yaşam boyu öğrenme ve kariyer geliştirme
- Cinsiyet eşitliği
- İş sağlığı ve güvenliği
- Esneklik ve güvence
- İşgücü piyasalarına katılım ve erişim
- İş organizasyonu ve iş-yaşam dengesi
- Sosyal diyalog ve işçi katılımı
- Çeşitlilik ve ayrımcılık yapmama
- Genel ekonomik performans ve verimlilik

UNICE'e göre değişkenler objektif, karşılaştırılabilir, zamana göre düzenlenerek ölçümlenebilir ve uygun veri kaynaklarının olması açısından önem arz etmektedir. Aşağıdaki değişkenler UNICE'in ÇHK ile ilgili olmazsa olmaz kriterleridir;

- İşyerindeki ölümcül ve ciddi kazaların sayısı,
- Meslek hastalıklarının oranları,
- Hastalık nedeniyle kaybedilen toplam gün sayısı,
- İşgücü verimliliğinin bir göstergesi,
- Çalışma çağındaki nüfusun düşük, orta ve yüksek eğitim düzeyleriyle oranı (eğer mümkünse cinsiyete ve / veya yaş gruplarına göre dağılım ile),
- Temel, orta ve yüksek düzeyde BİT okuryazarlığı olan nüfusun oranı (eğer mümkünse cinsiyete ve / veya yaş gruplarına göre dağılım ile).
- İlk veya yeni işi bulmak için harcanan ortalama zaman (cinsiyet ve / veya yaş grubuna göre dağılım).
- Cinsiyet, yaş grubu ve eğitim düzeyine göre istihdam oranı ve işsizlik oranı,
- Çalışma çağındaki nüfusun kendi teşebbüsünü oluşturma oranı (cinsiyete, yaş grubuna ve eğitim düzeyine göre dağılım ile)(UNICE, 2001).

Bustillo vd. (2009:79)'ne göre UNICE'nin sıraladığı kriterlerden ölümcül ve ciddi kaza sayısı, meslek hastalıkları oranı ve hastalık nedeniyle kaybedilen toplam gün sayısı doğrudan ÇHK ile ilgili bileşenlerdir. Ancak diğerleri işgücü piyasası ve ekonomik performansla ilgili göstergeler olarak ön plana çıkmaktadır.

### **2.5.2. Flaman'da Çalışma Kalitesi (Quality of Work in Flanders, QWF)**

Çalışma kalitesinin bu göstergeleri Flaman Sosyal ve Ekonomik Konseyi tarafından üretilir. Bu göstergelerin inşası, Belçika'nın Flaman kesiminde yürütülen bir araştırma projesinin merkezidir. Çalışma, 2004-2007 dönemini kapsamaktadır ve Flaman çalışanlar ile serbest meslek sahipleri arasında gerçekleştirilen geçici bir anket etrafında düzenlenmiştir. QWF ölçümleri, tamamen çalışma hayatıyla ilgili değişkenlere dayanan, herhangi bir toplu endeks sağlamayan bir gösterge sistemidir (Gves, 2007:2). Flaman'da çalışma kalitesi bileşenleri Tablo 27'de sunulmuştur:

**Tablo 27: Flaman’da Çalışma Kalitesi Bileşenleri**

|  |                            |
|--|----------------------------|
| <b>Risk Göstergeleri</b>                   | İş yükü                    |
|  | Duygusal yük               |
|  | Yetenek çeşitliliği        |
|  | Otonomi (özerklik)         |
|  | Sosyal Destek              |
| <b>İstihdam Edilebilirlik Göstergeleri</b> | Fiziksel çalışma koşulları |
|  | İşte stres                 |
|  | İşte refah imkânları       |
|  | Öğrenme imkânları          |
|  | İş-Aile dengesi            |

**Kaynak:** Bourdeaud’hui R., Janssens F. & Vanderhaeghe S. (2004)’den derlenmiştir.

Tablo 27’ye göre iki geniş tema bulunmaktadır. Bunlar; risk göstergeleri ve istihdam edilebilirlik göstergeleridir. Risk göstergeleri; işçinin iş yükünü, duygusal yükünü, yetenek çeşitliliğini, özerkliğini, sosyal desteği ve fiziksel çalışma koşullarını içerir. İstihdam edilebilirlik göstergeleri; işyerinde stresi, işte refahı, öğrenme fırsatlarını ve iş-aile dengesini içermektedir. Tüm değişkenler, işçilere belirli özellikleri (örneğin duygusal yük) ne kadar sorunlu buldukları sorularak değerlendirilir. Mevcut yanıtla “sorunlu değil”, “sorunlu” ve “son derece sorunlu” şeklinde elde edilmektedir (Gves, 2007:4-5).

### **2.5.3. Tangian’ın Çalışma Koşullarına Yönelik Değişkenler Bileşimi (Tangian’s Composite Indicators of Working Conditions)**

Andranik Tangian<sup>9</sup> tarafından geliştirilmiştir. Üçüncü ve dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anket’inden (EWCS) yararlanarak birleşik bir değişkenler dizini sunmuştur. 15 AB ülkesinin verileri kullanılmıştır. Objektif bileşenlerle ilgili sorular “iyi – kötü” biçiminde yanıtlandırılarak veriler elde edilmiştir. Bütün puan aralıkları, 0 ve 1 arasında standart olarak belirlenmiştir. 0 en kötü olarak değerlendirilirken 1 en iyi olarak belirlenmiştir. Oluşturulan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların ülkesi, çalıştığı sektör, cinsiyeti vs. gibi demografik veriler elde edilmiştir. İkinci bölümünde ölçeğin ana yapısını oluşturan çalışma koşullarıyla ilgili 109 soru bulunmaktadır. Bu sorular 10 tema altında kümelendirilmiştir. Gürültünün derecesi, iş kazası sayısı, işe ulaşım süresi, ayrımcılıkla ilgili olaylar gibi objektif değişkenler “iyi – kötü”

<sup>9</sup> Almanya’daki Hans Böckler Vakfında araştırmacıdır. 2005, 2007, 2008, 2009’daki çeşitli araştırmalarıyla çalışma koşullarıyla ilgili birleşik bir ölçek geliştirmiştir.

kapsamında değerlendirilmiştir. Onuncu tema haricindeki bütün değişkenler objektif değişkenlerdir ve her biri çalışma koşullarına yönelik birleşik bir endeksin alt bileşenleridir. Onuncu tema sübjektif yedi sorudan oluşan temadır. Veriler 21703 katılımcıyla yapılan mülakatlardan oluşmaktadır (Tangian, 2005:14-15). Temalar ve temalara göre soru sayılarının dağılımı şu şekildedir;

**Tablo 28: Tangian’ın Çalışma Koşullarına Yönelik Değişkenler Bileşimi**

|                             |                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| Fiziksel Çalışma Koşulları  | 10                                |
| Sağlık                      | 24                                |
| Zaman Faktörleri            | 8                                 |
| Stres tetikleyici faktörler | 15                                |
| Özgürlük                    | 8                                 |
| Kolektivite                 | 3                                 |
| Sosyal Çevre                | 22                                |
| Kariyer Olanakları ve Staj  | 2                                 |
| İş-Aile Dengesi             | 10                                |
| Sübjektif Etkenler          | 7                                 |
| Toplam                      | 109 değişkenle ölçüm yapılmıştır. |

**Kaynak:** Tangian, 2005:14-15’ten derlenmiştir.

Tangian’ın çalışma koşullarına yönelik değişkenler bileşiminin temaları; fiziksel çalışma koşulları, sağlık, zaman faktörleri, stres tetikleyici faktörler, özgürlük, kolektivite, sosyal çevre, kariyer olanakları ve staj, iş-aile dengesi ve sübjektif değişkenlerden oluşmaktadır.

2005’te geliştirilen ve 15 AB üyesi ülkede test edilen ölçeğin içeriği ve kapsamı genişletilmiştir. Ölçek, 2008’de AB’ye üye ve aday ülkelerle (Türkiye dâhil) birlikte toplam 31 ülkede uygulanmıştır. Esneklik ve prekarya (eğreti istihdam) üzerinden çalışma kalitesine yönelik yapılan araştırmada 15 tema belirlenmiştir. Bu temalar; vasıf ve gelişme imkânları, yaratıcılık, kariyer imkânları, itibar olanakları, iletişim ve şeffaflık, yönetimin kalitesi, örgüt kültürü, mesleki işbirliği, çalışmanın anlamlılık düzeyi, çalışma zamanlarının düzeni, yoğunluk, fiziksel gerilim, duygusal gerilim, iş güvencesi ve gelirdir (Tangian, 2008: 107).

Tangian’a göre (2005:15-16) ölçekteki temalar ve değişkenler eşit olarak ağırlıklandırılmıştır. Bunun temel nedeni, mülakatların bireysel olarak yapılmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, genç kadın çalışanlar zaman faktörüne göre çocuk ödeneklerine daha fazla önem verirken, orta yaşlı erkek çalışanlar kariyer geliştirmeye önem vermektedir. Ayrıca engelli çalışanlarda fiziksel çalışma koşullarına daha fazla

önem vermektedir. Bu nedenle kariyer geliştirme değişkenlerine daha fazla ağırlık verilirse bu durum orta yaşlı erkek çalışanları memnun ederken, kadın çalışanların ve engelli çalışanların ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. Bustillo vd. (2009:112)'ne göre ölçek eşit ağırlıklandırmaya sahip olmasına rağmen temalar altındaki soru sayılarının eşit dağılmaması ağırlıklandırmayla ilgili sorunlara neden olmaktadır. Örneğin; sosyal çevre teması altında 22 değişken olmasına rağmen kolektivite temasının sonuçlara daha fazla etki etmektedir. İş arkadaşlarına danışma gibi bir değişkenin çalışma koşullarının üstlerle tartışılması değişkeninden neden daha önemli olduğunu sorgulamaktadır. Bu yönüyle endeksin yapısının etkin olmadığını tartışmaktadır. Ayrıca ölçek Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS)'ye daha çok odaklanmıştır.

#### **2.5.4. Duncan Gallie'nin İstihdam Rejimleri ve Çalışma Kalitesi (Duncan Gallie's Employment Regimes and the Quality of Work)**

Oxford Üniversitesi'nden Duncan Gallie (2007), iş kalitesinin ülkeler arasında ve zaman içindeki gelişimini değerlendirmek için gereken bir temalar dizini önermektedir. Buna göre çalışma hayatı kalitesi; yetenek düzeyi, otonomi (görevlerle ilgili tanımların belirgin olması), yetenek geliştirme için imkânlar, iş güvencesi ve iş aile dengesine odaklanmalıdır. Gallie ayrıca, iş-aile çatışması bağlamında işyerindeki baskılar ve değişen beceri profilleri bağlamında ücret konusunun da dikkate alınmasını önermektedir.

Bu noktada önerilen şey aslında bir göstergeler sistemidir. Amacının, iş tatmini gibi sübjektif ölçümleri açıkça dışlayarak, iş kalitesinin ölçümünü objektif göstergelere dayandırmaktır. Gallie'nin önerisi, kendi içinde bir gösterge sisteminden çok, iş kalitesini değerlendirmek için bir dizi temel yönerge olarak denilebilir.

#### **2.5.5. Tilly'nin İş Kalitesine Yönelik Değerlendirmeleri (Tilly's Assessment of Job Quality)**

Chris Tilly'nin (1996) ABD'de iş kalitesinin yıllara göre ölçümüne yönelik değerlendirmeleri bulunmaktadır. Tilly'nin iş kalitesine yönelik önerdiği yedi ana tema bulunmaktadır. Bu temalar; ücretler, yan faydalar, devamlılık, disiplinsiz davranışlardan korunma, çalışma sürelerinde esneklik, mobilite ve iş sürecindeki denetimdir. Nitel ve nicel ikincil veri kaynakları ve yedi tema bağlamında iş kalitesindeki değişimleri ortaya

koymuştur. Bu değişkenler sistemi, çalışan odaklı ve iş kalitesinin statik ölçümleri yanında dinamik (mobilité gibi) değişkenlere de odaklanmaktadır.

**Tablo 29: Tilly'nin İş Kalitesi Bileşenleri**

|                                    |
|------------------------------------|
| Ücretler                           |
| Yan Faydalar                       |
| Devamlılık                         |
| Disiplinsiz Davranışlardan Korunma |
| Çalışma Sürelerinde Esneklik       |
| Daha Fazla Hareketlilik (Mobilité) |
| İş Sürecindeki Denetim             |

**Kaynak:** Tilly, 1996'dan derlenmiştir.

Tilly (1996)'e göre mevcut durumdan daha iyi işlere ulaşmak için yedi tür değişim önem arz etmektedir. Bunlar;

- Ulusal düzeyde eğitim yatırımlarının artırılması.
- Yüksek performanslı iş organizasyonunun teşvik edilmesi.
- Genişletilmiş iş / aile esnekliği.
- Emek hareketinin yeniden canlandırılması (iyi işlere erişim için imkânlar sunması nedeniyle)
- Asgari ücret ve ücret eşitliği gibi işgücü piyasasında dezavantajlı olanları korumak için tasarlanan kurumların güçlendirilmesi.
- Sosyal faydaların daha büyük ve geniş biçimde güvence altına alınması.
- Azaltılmış çalışma süreleri ve bireysel verimli çalışma ile ücret arasındaki bağlantının zayıflatılması.

Tilly, bu önerileriyle ABD'de iş kalitesinin artırılacağını savunmuştur. Belirttiği temalar üzerinden bu politikalarla iş kalitesinin gelişiminin takip edilmesini önermiştir.

#### **2.5.6. Green'in Yapabilirlik Yaklaşımı (Green's Capabilities Approach)**

Kent Üniversitesi Ekonomi Profesörü Francis Green'in önerisi, geriye doğru bir adım atmıştır ve çalışma hayatı kalitesi kavramını teorik bir perspektiften yeniden düşünerek başlamıştır. Green'in çalışma hayatı kalitesi kavramı, Amartya Sen'in yetenekler kavramına dayalı olarak bilinen özgürlük yaklaşımına dayanmaktadır. Sen, insanların yapmak istediklerini yapma veya yapabilme yeteneği olarak anlaşılan kişinin yeteneklerinin önemini vurgulamaktadır (Green, 2006). Ayrıca Green çalışma hayatı

kalitesine bu yaklaşımı uygulayarak, yüksek çalışma hayatı kalitesi hedeflerine ulaşmak için çalışanlara sağlanan yetenek geliştirme imkanlarına odaklanmayı önermektedir (Bustillo vd., 2009:114). Bunun yanında bu yaklaşım çalışma hayatı kalitesini ölçmek için açık ve belirgin bir sistem önermemektedir. Sadece bu sistemde olması gereken altı temaya dikkat çekmektedir.

Green (2006)'in yapabilirlik yaklaşımına göre çalışma hayatı kalitesi; yetenekler, sarf edilen efor, işyeriyle ilgili kararlara katılım, ödemeler, riskler ve güvence ve iş memnuniyeti ve işyerinde refahın bileşenleri temalarına odaklanmalıdır.

## **2.6. Çalışma Hayatı Kalitesine Yönelik Ölçümlerin Güçlü ve Zayıf Yönleri**

Bu çalışmada, uluslararası çalışma örgütünün sözleşmelerine dayanan, tematik yapısının kapsamlı olduğu ve çalışan odaklı bir ölçeğin çalışma hayatı kalitesini etkin bir biçimde ölçeceği varsayılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireysel akademik çalışmalarda genellikle tematik kapsamın çalışma hayatının bazı yönlerine odaklanmadığı görülmektedir. Ayrıca ölçümün yapılacağı sektöre ve çalışan kesimine göre de tematik kapsam değişkenlik gösterebilmektedir. Uluslararası karşılaştırmalı ölçüm çalışmalarında genellikle bazı ülkelerin makro değişkenlerde veya bazı spesifik değişkenlerle ilgili veri tabanının eksikliği olması nedeniyle tematik kapsamla ilgili bazı güçlü ve zayıf yönler ortaya çıkabilmektedir.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümlerinin güçlü ve zayıf yönleri Bustillo vd. bu ölçümlerin güçlü ve zayıf yönlerine yönelik bakış açısı Tablo 30'da sunulmuştur:

**Tablo 30: ÇHK Endekslerinin Güçlü ve Zayıf Yönleri**

| Endeks  | Güçlü Yönleri  | Zayıflıkları   |
|---|--|--|
| <b>Laeken</b><br>(Laeken indicators of job quality) | Objektif Değişkenler<br>Ek (ilave) dinamik değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Çok amaçlı olması<br>Kümeleşme olmaması<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması   |
| <b>EJQI</b><br>(The European Job Quality Index)     | İşçi odaklı<br>Kapsayıcı (kapsamlı)<br>Objektif Değişkenler<br>Ağırlıklandırma konusundaki bazı tartışmaları<br>Karşılaştırılabilirlik | Bazı ağırlıklandırma konularının isteğe bağlı oluşturulması.<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması  |
| <b>EWCS</b><br>(European Working Conditions Survey) | İşçi odaklı<br>En kapsayıcı değişken<br>Objektif Değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik<br>Birey(sel) tabanlı                           | Kümeleşme olmaması   |
| <b>GJI</b><br>(Good Jobs Index)                     | Objektif Değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Çok amaçlı olması<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması   |
| <b>DİE-1</b><br>(Decent Work Index-1)               | Objektif Değişkenler<br>Basitlik (Sadelik)<br>Karşılaştırılabilirlik   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Çok amaçlı olması<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması   |
| <b>DİE-2</b><br>(Decent Work Index-2)               | Objektif Değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Çok amaçlı olması<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması   |
| <b>DİE-3</b><br>(Decent Work Index-3)               | Objektif Değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Çok amaçlı olması<br>Kümeleşme olmaması<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması   |
| <b>DİE-4</b><br>(Decent Work Index-4)               | Objektif Değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Çok amaçlı olması<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması<br>Ülkelerin sıralamalarını etkilemesi                                      |
| <b>QEI</b><br>(Quality of Employment Indicators)    | İşçi odaklı<br>Karşılaştırılabilirlik<br>Ücretsiz İş Niteliklerinin Kapsamlı Analizi   | Bazı temaları gözden kaçırması<br>Kümeleşme olmaması/<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması |
| <b>IJQ</b><br>(Indicators of Job Quality)           | Kapsayıcı (kapsamlı)<br>Ek (ilave) dinamik değişkenler<br>Karşılaştırılabilirlik   | Çok amaçlı olması<br>İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması   |



|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>SQWLI</b><br>(Subjective Quality of Working Life Index)                         | İşçi odaklı<br>Kapsayıcı (kapsamlı)<br>Birey(sel) tabanlı  | Sadece subjektif değişkenlere dayalı olması<br>Bazı ağırlıklandırma konuları tartışmalıdır<br>Kısıtlı karşılaştırabilirlik (özel amaçlı anket)                                       |
| <b>DGBI</b><br>(DGB Good Work Index)   | İşçi odaklı<br>Kapsayıcı (kapsamlı)<br>Objektif Değişkenler<br>Birey(sel) tabanlı                        | İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Kısıtlı karşılaştırabilirlik (özel amaçlı anket)   |
| <b>WCI</b><br>(Austrian Work Climate Index)  | İşçi odaklı<br>Kapsayıcı (kapsamlı)  | Çok amaçlı olması<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Kısıtlı karşılaştırabilirlik (özel amaçlı anket)<br>Dağılımla ilgili konuları kapsamaması                                       |
| <b>IQL</b><br>(Indicators of Quality of the Labour Market)                         | Kapsayıcı (kapsamlı)<br>Karşılaştırılabilirlik<br>Ek (ilave) dinamik değişkenler                         | Çok amaçlı olması<br>Kümeleşme olmaması<br>İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması<br>Kısıtlı karşılaştırabilirlik (özel amaçlı anket)                |
| <b>QWF</b><br>(Quality of Work in Flanders)  | İşçi odaklı<br>Birey(sel) tabanlı  | Bazı temaları gözden kaçırmaması<br>Kümeleşme olmaması<br>İş memnuniyetinin ve objektif değişkenlerin aynı anda bir arada olması<br>Kısıtlı karşılaştırabilirlik (özel amaçlı anket) |
| <b>Tangian</b><br>(Tangian's proposal)   | İşçi odaklı<br>Kapsayıcı (kapsamlı)<br>Objektif Ölçümler<br>Birey(sel) tabanlı<br>Karşılaştırılabilirlik | Ağırlıklandırma prosedürlerinin temelini yanlış(hatalı) olması   |
| <b>GBJI</b><br>(Good and Bad Jobs Index)   | İşçi odaklı<br>Karşılaştırılabilirlik<br>Ek (ilave) dinamik değişkenler                                  | Bazı temaları gözden kaçırmaması<br>Çok amaçlı olması<br>İsteğe bağlı ağırlıklandırma<br>Sadece subjektif değişkenlere dayalı olması   |
| <b>ICQE</b><br>(Index of the characteristics related to the quality of employment) | İşçi odaklı<br>Objektif Ölçümler<br>Birey(sel) tabanlı   | Bazı temaları gözden kaçırmaması<br>Çok amaçlı olması<br>Kısıtlı karşılaştırabilirlik (özel amaçlı anket)  |

**Kaynak:** Bustillo vd., 2009:119-120

Ulusal veya uluslararası düzeyde ölçeğin geliştirilerek test edilmesi zaman, maliyet ve işgücü gerektiren araştırmalardır. Bu nedenle bireysel olarak yapılan çalışmalarda bu anlamda tematik kapsamı olabildiğince geniş tutulmalıdır. Daha önceki bölümlerde değinildiği gibi özellikle Türkiye açısından ulusal düzeyde bir çalışma hayatı kalitesi ölçümü bulunmamaktadır. Yapılan akademik çalışmalar tematik olarak sınırlı ve belirli bir sektöre indirgenmiştir. Bu durum Türkiye’de çalışma hayatı kalitesinin ölçümü açısından zayıf bir nokta olarak görülmektedir. Bu noktadan yola çıkıldığında Türkiye

genelinde uygulanması amacıyla Türkiye’de çalışan sayısı yoğunluğunun fazla olması, iş kazası sıklığı, sendikal yoğunluğun daha fazla olması vb. nedenlerden dolayı metal sektörüne yönelik, tematik kapsamı geniş ve çalışan odaklı bir ölçek önerisi sunulması hedeflenmektedir.



## **BÖLÜM 3: ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEĞİ ÖNERİSİ**

### **3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı**

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatı kalitesini çalışan odaklı, geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçmeyi sağlayan bir ölçek geliştirmektir. Bu kapsamda, çalışma hayatı kalitesi bileşenleri; yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi, sosyal güvenlik boyutlarında yapılandırılmıştır.

Literatür taraması sonucunda karşılaşılan ölçeklerin, Tablo 3 ve 4'te görüleceği üzere, çalışma hayatı kalitesinin genellikle belirli yönlerine odaklandığı görülmektedir. Çalışma hayatı kalitesini Türkiye'de ILO tabanlı ve tüm temalarla ölçebilecek bir ölçeğe rastlanmaması araştırmanın keşifsel bir niteliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışmamız ile geliştirilen ölçek çalışma hayatı kalitesini bütün olarak değerlendirecek bir niteliğe sahip olduğu gibi yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi, sosyal güvenlik gibi alt boyutlarda yapılacak çalışmalarda da kullanıma imkân tanımaktadır. Ayrıca alt boyutlar arasında karşılaştırmalar da yapılarak genel çalışma hayatı kalitesinin değerlendirilmesinin mümkün olacağı söylenebilir.

Tasarlanan ölçekle genel çalışma hayatı kalitesinin etkinlik derecesi hakkında çıkarım yapılabilmesinin yanında alt faktörlerin ve onları oluşturan ifadelerin de etkinlik derecelerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Örneğin, bir ifadeye verilen ortalama değerle (kötüden iyiye 1-5 arası) alt boyutun etkinlik derecesi tespit edilerek, bu alt boyutunda genel çalışma hayatı kalitesine olan etkisi hakkında çıkarımlar yapılmasına katkı sağladıkları anlaşılabilir. Ölçeğin alt boyutlarındaki ifadelerden oluşması nedeniyle genel çalışma hayatı kalitesinin hangi alt boyutlarda güçlü, hangi alt boyutlarda zayıf oldukları görülerek, genel çalışma hayatı kalitesinin hangi bileşenine ne kadar temas ettiği de ortaya çıkarılabilir.

### 3.2. Ölçme, Ölçek ve Ölçek Geliştirme

Ölçme; canlılar, eşyalar veya olayların herhangi bir özelliğini gözlemek ve gözlem sonuçlarını yani gözlenen özelliğe sahip oluş derecelerini sayı ve simgelerle göstermektedir (Kalaycı, 2014:379). DeVellis (2012:2)'e göre insanlar, objeler, olaylar ve süreçler hakkındaki gözlemlerimizle bilgi elde ederiz ve bu gözlemler tekrarlandıkça onları sayılarla ifade ederiz. Bu yönüyle ölçme bilimin temel aktivitesi olarak görülmektedir. Basit bir ifadeyle ölçme, önceden tespit edilen belirli kurallara göre nesnelerin ve kişilerin özelliklerine sayılar veya semboller atamaktır (Altunışık vd., 2017:118, Netemeyer vd., 2003:2).

Ölçek, ölçme sonuçlarının belirli kurallara göre gösterimidir (Kalaycı, 2014:204:379). Dilekçigil (2006:52)'e göre bilimsel bilgi sayısallaştırılabilir olmalıdır, sayılarla açıklanabilmeli ve istatistiksel analizlere imkân sağlamalıdır. Özdamar (2016:28)'a göre bireylerin bilişsel, duygusal, davranışsal, eğitimsel, tepkisel, duygu ve tavır gibi soyut özelliklerini sayılarla açıklayabilmek için geliştirilen ölçüm araçlarına ölçek denir. Bu araçlar kişilerin örf ve adetlerinden, geleneklerinden, çevresel faktörlerden, eğitim ve bilgi seviyelerinden duyguları ve fikirlerinden etkilenebilmektedir ve onların olgular karşısındaki tutumlarını sayılara dönüştürmeyi amaç edinmektedir.

Ölçek geliştirme, farklı biçimlerde yürütülebilen bir süreçtir. DeVellis (2012:73-113)'e göre ölçek geliştirme süreci şu adımlardan oluşmaktadır;

- Ölçülmek istenen yapının açık bir biçimde belirlenmesi
- İfade havuzunun oluşturulması
- Ölçüm için gerekli formatın belirlenmesi
- Başlangıçtaki ifade havuzunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmiş olması
- Geçerlilik maddelerinin eklenmesinin göz önünde bulundurulması
- İfadelerin örnekleme uygulanması
- İfadelerin değerlendirilmesi
- Ölçek uzunluğunun en ideal hale getirilmesi

Netemeyer vd. (2003:14-16)'ne göre ölçek geliştirme süreci şu şekildedir;

- Tanım ve içerik alanı oluşturmak

- Ölçüm ifadelerinin oluşturulması ve değerlendirilmesi
- Ölçeği geliştirmek ve iyileştirmek için çalışmalar tasarlamak ve yürütmek
- Ölçeği sonuçlandırmak

Churchill (1979:66)'e göre ölçek geliştirme süreci şu şekilde olmalıdır;

- Ölçülecek yapının alanının belirlenmesi: Ölçülecek yapının kavramsal kapsamının tespit edilmesi
- İfade örneklerinin oluşturulması: Literatür taraması, keşifsel çalışmalar vasıtasıyla ölçeği geliştirerek aynı zamanda açıklaması beklenen bir ifade havuzunun oluşturulması
- Verilerin toplanması: Tespit edilen ifadelerle oluşturulan form aracılığıyla verilerin toplanması
- Ölçeğin sadeleştirilmesi: Elde edilen verilerin analizi ve ölçek için anlamlı olanların muhafaza edilerek, anlamlı olmayanların elenmesi.
- Veri toplama: Yapılan eleme sonrası ifade havuzunun yeniden oluşturulması, elenen ifadelerin yerine uygun görünen yeni ifadelerin eklenmesi
- Güvenilirlik testi: Ölçeğin iç tutarlılığının test edilmesi
- Geçerlilik testi: Faktör Analizi uygulanması
- Normların geliştirilmesi: Sonuçlara göre ölçeğin normlarının tespit edilmesi

Ölçek geliştirmeye ilgili bir diğer farklı bakış açısına göre (Johnson ve Morgan, 2016:5);

- Araştırmanın amacının açıkça ifade edilmesi
- Yapıların ve ilişkilerin tanımlanması
- Mevcut ölçeklerin tespit edilmesi, gözden geçirilmesi ve uygun ifadelerin ölçeğe eklenmesi
- İfadelerin tespit edilmesi ve cevaplama ölçeğinin belirlenmesi
- Araştırmanın biçimlendirilmesi ve yönteminin belirlenmesi
- Ölçeğin gözden geçirilmesi ve pilot uygulamanın yapılması
- Ölçeğin sahada uygulanarak veri toplanması ve verilerin analiz edilmesi
- Ölçeğin son halinin verilmesi

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma hayatının kalitesine yönelik ölçek geliştirme amacıyla keşifsel nitelikte bir araştırma yürütülmüştür. İlgili literatür taranarak araştırma sürecinin farklı biçimlerde yürütülebileceği tespit edilmiştir. Buna göre çalışma hayatının kalitesini ölçen çalışan odaklı bir ölçek için uygun olan yaklaşıma yönelik ölçek geliştirme sürecinin akış diyagramı Şekil 3’de verilmiştir. Çalışmanın iç tutarlılığı açısından verilerin analizi ve ölçeğin son halinin verilmesi ayrı bir başlık altında ele alınmıştır. (DeVellis, 2012:73-113; Netemeyer vd., 2003:14-16; Churchill, 1979:66; Johnson ve Morgan, 2016:5);

Ölçülmek istenen yapının tanımlanması

Literatürdeki ölçeklerin incelenmesi ve içeriğe uygun olan ifadelerin taslak forma dahil edilmesi

İfade havuzunun oluşturulması

Ölçüm türünün belirlenmesi

Ölçeğin taslak formunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması

Pilot uygulamanın yapılması, gerekli ifadelerin elenmesi ve tekrar gözden geçirilmesi

Ölçeğin saha uygulamasının yapılması

Verilerin analizi ve ölçeğin son halinin verilmesi

**Şekil 3: Ölçek Geliştirme Süreci**

### **3.3.1. Ölçülmek İstenen Yapının Tanımlanması**

Ölçek geliştirme süreçlerinin ilk aşaması yapının tanımlanmasıdır. Netemeyer vd. (2003:15)'ne göre yapının açık ve net biçimde tanımlanması ve teorilerin rolü önemlidir. Bunun yanında yapının bileşen biçimini de dikkate almak gerekmektedir. Yapının tek bileşenli veya çok bileşenli (multidimensional) olan doğası net bir biçimde ortaya konmalıdır. Ayrıca Churchill (1979:67)'e göre iyi bir ölçek geliştirmek için yapılması gereken ilk şey yapının açıkça belirtilmesidir. Araştırmacı yapının içerisine neyin gireceğini veya neyin yapının dışında kalacağını açık bir biçimde ortaya koymalıdır. DeVellis (2012:75)'e göre ölçeğin içerisinde nelerin olup nelerin olmayacağını açık bir şekilde ortaya koymasının yanında diğer yapılarla olan ilişkisini de açıkça belirtmelidir.

Çalışma hayatı kalitesini çalışan odaklı ölçen bir ölçek geliştirebilmek için çalışma hayatı kalitesinin iş kalitesi, çalışma kalitesi, istihdam kalitesi gibi yapılarla olan ilişkisi ve ilgili diğer faktörler (temalar) ve tanımlamaları detaylı bir biçimde incelenerek sürecin ilk aşaması tamamlanmıştır.

### **3.3.2. Literatürdeki Ölçeklerin İncelenmesi ve İçeriğe Uygun Olan İfadelerin Taslak Forma Dâhil Edilmesi**

Ölçek geliştirme süreçlerinde mevcut ölçeklerin göz önünde bulundurulması faydalı bir adımdır. Aynı zamanda bu süreç fazla zaman alan ve maliyetli bir durumdur. Bu nedenle mevcut ölçeklerin ihtiyaçları karşılaması halinde benimsenmesi veya uyumlu hale getirilmesi doğru bir yaklaşımdır (Johnson ve Morgan, 2016:9). Literatür taraması sonucu yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik faktörlerine ilişkin 18 adet ölçeğe ulaşılmıştır. Ölçekler ve içerikleri Bölüm 2'de detaylı olarak tartışılmıştır. Bu araştırmadaki ifadeler objektif (oransal) ve sübjektif toplamda 191 adet ifadeden oluşmaktadır. İfadeler alanında uzman olan iki farklı kişi tarafından Türkçeye çevrilerek, aralarında farklılıklar olan çeviriler tartışılarak ifadelerin son hali tespit edilmiştir. Bu ifadeler Tablo 31'de gösterilmiştir:

**Tablo 31: Çalışma Hayatı Kalitesine İlişkin Geliştirilen Ölçekler ve İfadeleri**

| <b>ÇHK Bileşenleri ve Ölçüm İfadeleri</b> |  |
|---|--|
| <b>Temalar</b>                            | <b>Değişkenler</b>   |
| <b>Ücretler</b>                           | Ortalama ücret geliri (GBJI)   |
|   | Asgari ücret geliri (GBJI)   |
|   | Reel ücret geliri (GBJI)(IQL)  |
|   | Tüketici fiyatları endeksi (TÜFE)(GBJI)  |
|   | Ortalama ücret gelirinin %60'ından az ücret alan çalışanların oranı (IQL)  |
|   | Haftalık reel kazancın medyanı (IJQ)   |
| <b>Sosyal Güvenlik</b>                    | Sosyal güvenlik için yapılan kamu harcamaları (%GSYİH)(DİE-1)(DİE-2)   |
|   | Sosyal güvenlik kapsamı (herhangi bir sosyal güvenlik programı tarafından kapsanan nüfusun yüzdesi) (DİE-2) (GBJI)                                   |
|   | Gelir desteği alanların oranı (yoksulların yüzdesi) (DİE-3)(EJQI)  |
|   | Emekli maaşından yararlanan 65 yaşın üzerindeki nüfusun payı (DİE-3)   |
|   | Emeklilik fonuna katkıda bulunan ekonomik açıdan aktif nüfusun payı (DİE-3)(Task Force)  |
|   | Çalışan başına nominal tazminat miktarı (EJQI)   |
|   | İşsizlikle ilgili parasal faydaların büyüklüğü (İşsizlik ödeneği ...) (IQL)  |
|   | İşsiz olup işsizlikle ilgili imkânlardan faydalananların oranı (%) (IQL)   |
|   | Staj imkânlarından faydalanan işsizlerin oranı (IQL)   |
|   | Özel sağlık sigortası kapsamındaki nüfus oranı (ICQE)  |
|   | Kamusal sağlık sigortası kapsamındaki nüfus oranı (ICQE)   |
|   | Ortalama aylık emeklilik geliri (DİE-3)  |
|   | Ortalama haftalık işsizlik sigortası priminin haftalık ücrete oranı (Task Force)   |
|   | Emekli maaşı olmayan yaşlıların yüzdesi (DİE-4)  |
| <b>İstihdam Olanakları</b>                | Bağımsız iş mahkemelerinin varlığı (DİE-2)   |
|   | Ücretlilerin istihdam içindeki payı (DİE-2)(DİE-3)   |
|   | Kamu sektöründe çalışanların oranı (DİE-2)   |
| <b>İş Sağlığı ve Güvenliği</b>            | İş sağlığı ve güvenliği için üçlü veya iki taraflı kurulların veya komitelerin varlığı (DİE-2)   |
|   | İş kazalarında yaralanan işçilere verilen yasal engellilik veya maluliyet yardımlarının düzeyi (ortalama kazancın% 'si)(DİE-2)                       |
|   | Ölümcül iş kazası oranı (100.000 çalışan başına) (DİE-3)(IQL)  |
|   | Her 100.000 çalışan başına düşen iş müfettişi sayısı (DİE-3)   |
|   | İş kazası sigortası kapsamı (DİE-3)  |
|   | Fiziksel risk faktörlerine maruz kalan çalışanların oranı (Task Force)   |
|   | Ruhsal risk faktörlerine maruz kalan çalışanların oranı (Task Force)   |
|   | Ölümcül olmayan iş kazası oranı (Task Force)   |
|   | Meslek hastalığı (100 çalışan arasında) (Task Force)   |
|   | ILO tarafından tanımlanan 'tehlikeli' endüstri ve mesleklerde çalışanların oranı (Task Force)  |
|   | Aşırı stresli işlerde çalışanların oranı (Task Force)  |
| İş Kazalarının tekrarlanma oranı (IJQ)    |  |
| <b>Kararlara Katılım</b>                  | Çalışanlarla ilgili ve sosyal politikalarla ilgilenen bir ulusal üçlü yönetim kurulu ya da konseyin varlığı (DİE-2)                                  |
|   | Sivil toplum kuruluşları tarafından işçi çıkarlarının savunulmasına izin verilmesi (DİE-2)   |
|   | TİS kapsamındaki işçilerin oranı (DİE-2)   |
|   | İş organizasyonu hakkında çalışanların fikirlerine danışılması (Task Force)  |
|   | Bilgi akışı ve iletişim (üstlerle) (Task Force)  |
| <b>Ayrımcılık ve Eşit Muamele</b>         | Cinsiyete göre meslek ayrımı (kadın erkek istihdam oranı farkı) (DİE-3)  |
|   | Yönetimsel ve idari mesleklerde kadın istihdamının payı (DİE-3)  |
|   | Beyaz yakalı kadın çalışanların, toplam kadın çalışanlara oranının, beyaz yakalı erkek çalışanların, toplam erkek çalışanlara oranının oranı (DİE-2) |



|  |   |
|--|---|
|  | Ücret farkı (Payment gap) (cinsiyet, etnik köken, engelliler, yaş grupları, göçmenler) (Task Force) |
|  | İşte ayrımcılığa maruz kaldığını hissedenden çalışanların oranı (Task Force)                        |
|  | İşte Tacize (yıldırma) maruz kaldığını hissedenden çalışanların oranı (Task Force) (SQWLI)          |
|  | Göçmen işsizlik oranı (IQL)   |
|  | Kadınların brüt saatlik kazançlarının işteki ücretli çalışanlara erkekler için oranı (Leaken)       |
|  | Erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam oranı boşluğu (Leaken)                                     |
|  | Erkekler ve kadınlar arasındaki işsizlik oranı aralığı (Leaken)                                     |
|  | 55-64 yaş arası işçiler için istihdam oranı boşluğu(farkı) (Leaken)                                 |
| <b>Yönetim Kalitesi</b>                          | Engelli nüfusun işsizlik oranı (IQL)  |
|  | Üstler tarafından işlerin düzgün planlanması (DGBI)   |
|  | Staj ve insan kaynağının değerlerinin artırılması (DGBI)  |
| <b>Çalışma Süreleri</b>                          | Çalışma süresi (haftalık ortalama saat) (DİE-2)   |
|  | Zamana bağlı eksik istihdam oranı (DİE-3)   |
|  | İstenildiği zaman daha fazla çalışabilme imkânlarının olması (DGBI)                                 |
|  | Çalışma sürelerinin güvenilir bir biçimde düzenlenmesi (DGBI)                                       |
|  | Kişisel isteklerin planlamada dikkate alınması (DGBI)   |
|  | Birden fazla işte çalışanların oranı (Task Force)   |
|  | Haftada 49 saat ve fazlası çalışanların oranı (Task Force)  |
|  | Gönülsüz olarak haftada 30 saatten az çalışanların oranı (Task Force)                               |
|  | Gece çalışanların oranı (Task Force)  |
|  | Genellikle resmi tatil ve hafta sonları çalışanların oranı (Task Force)                             |
|  | Esnek (atipik) çalışanların oranı (Task Force)  |
|  | Mevcut çalışılan sürenin dağılımı (Task Force)  |
| <b>İş Güvencesi</b>                              | Bulduğu işte bir yıldan kısa süredir çalışanların Oranı (DİE-3)                                     |
|  | Geçici İşlerde Çalışanların Oranı (DİE-3)   |
|  | Kalıcı olarak işten çıkarılanların oranı (IJQ)  |
|  | Geçici olarak işten çıkarılanların oranı (IJQ)  |
|  | 6 aydan uzun süreli iş bulma olasılığı (IJQ)  |
|  | Kalıcı işlerin geçici işlere oranı (IJQ)  |
|  | İşten çıkarılma tehdidinden kaynaklanan stres (IJQ)   |
|  | Belirli süreli istihdamın oranı (Task Force)  |
|  | Çalışanların ortalama hizmet süreleri (Task Force)  |
|  | Kendi hesabına çalışanların oranı (Task Force)  |
|  | Bir müşteriyle kendi hesabına çalışanların oranı (Task Force)                                       |
|  | Gelecek altı ay içinde işini kaybedebilecek çalışanların oranı (Task Force)                         |
|  | İstihdam ofisleri aracılığıyla geçici işlerde çalışanların oranı (Task Force)                       |
|  | Resmi sözleşme eksikliği (resmi sözleşmesiz çalışanların oranı) (Task Force)                        |
|  | Eğreti (precarious) istihdamda çalışanların oranı (Task Force)                                      |
| <b>Çalışan Hakları (İzin ve Tatil Kullanımı)</b> | Analık izninin süresi (DİE-2)   |
|  | Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüzdesi)(DİE-2)   |
|  | Ücretli çalışanların ortalama yıllık ücretli izin gün sayısı (DİE-2)                                |
|  | Analık ve babalık izninin anneler ve babalar arasında aktarılabilirliği (DİE-2)                     |
|  | İşçi tazminatları için yapılan harcamalar (GSYİH'nin yüzdesi)(DİE-2)                                |
|  | İşsizlik sigortası primi alan işsiz sayısı (%) (DİE-2)  |
|  | Onaylanan ILO sözleşmesi sayısı (GBJI)  |
|  | Çalışanların ortalama hastalık izni kullanma gün sayısı (Task Force)                                |
|  | Analık yardımı miktarı (ortalama kazancın yüzdesi) (DİE-2)  |
|  | Yıllık olarak hastalık nedeniyle izin yapma hakkı olan çalışanların ortalama sayısı (Task Force)    |
| <b>Kariyer Olanakları</b>                        | Gönülsüz olarak part-time çalışanların istihdama oranı (QEİ) (IQL)                                  |
|  | Geçici istihdam oranı (QEİ)   |
|  | Mesleki saygınlık (Task Force)  |
|  | Eğitimle ilgili kamu harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)(DİE-2)   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Yetenek Geliştirme,<br/>Eğitim ve Staj</b>   | Kişi başına düşen eğitim harcamaları (DİE-2)   |  |
|   | Okuryazarlık oranı (25-64 yaş arası, toplam ve cinsiyete göre%)(DİE-2)   |  |
|   | Ortalama eğitim süresi (25-64 yaş grubuna referansla)(DİE-2)   |  |
|   | 25-64 yaş arası, üst düzey eğitimini tamamlayanların yüzdesi (DİE-2)   |  |
|   | Çalışma çağına olup okula gitmeyenlerin oranı (DİE-3)  |  |
|   | Kendi hesabına veya ücretli olarak çalışan çocukların oranı (DİE-3)  |  |
|   | Son dört hafta içinde 25-64 yaş arasındaki nüfusun eğitime/staja katılanların yüzdesi (EJQI)   |  |
|   | Bilgisayarlarla çalışma (otomasyon) oranı (QEİ)  |  |
|   | Yeteneklerin işle uyumu (QEİ)  |  |
|   | Staj (QEİ)   |  |
|   | İşbaşı eğitim (SQWLI)  |  |
|   | Son 12 ay içinde işyerinde eğitim alanların oranı (Task Force)   |  |
|   | Son 12 ay içinde işle ilgili eğitim alma sıklığı (Task Force)  |  |
|   | Aldığı eğitimlerin işlerini yapmaya yardımcı olduğunu düşünen çalışanların oranı (işte öğrenme) (Task Force)                             |  |
|   | Aldığı eğitimlerle işteki becerilerini arttıranların oranı (Task Force)  |  |
|   | İş deneyimleri ve yeteneklerinin başka bir iş bulmaya yardımcı olduğunu düşünen çalışanların oranı (istihdam edilebilirlik) (Task Force) |  |
|   | Yetenek ve deneyimlerini işlerinde kullanabilen çalışanların oranı (Task Force)  |  |
|   | Kendi girişimleriyle (özel olarak) işle ilgili eğitim alanların oranı (Task Force)   |  |
|   | Mesleğin gerektirdiğinden fazla eğitim alan çalışanların oranı (Task Force)  |  |
|   | Mesleğin gerektirdiğinden az eğitim alan çalışanların oranı (Task Force)   |  |
|   | Nitelikli mesleklerde istihdam edilenlerin oranı (Task Force)  |  |
|   | İşbaşı eğitim alan çalışanların oranı (ICQE)   |  |
|   | Eğitim ve staja katılan çalışma çağındaki nüfusun cinsiyete, yaş grubuna, iş durumuna ve eğitim seviyesine göre yüzdesi (Leaken)         |  |
|   | Spesifik bir eğitimle veya eğitim almadan, işte bilgisayar kullanan işgücünün yüzdesi (Leaken)   |  |
|   | Eğitim ve staja katılan çalışma çağındaki nüfusun cinsiyete, yaş grubuna, iş durumuna ve eğitim seviyesine göre yüzdesi (Leaken)         |  |
|   | Spesifik bir eğitimle veya eğitim almadan, işte bilgisayar kullanan işgücünün yüzdesi (Leaken)   |  |
|   | <b>İş ve Aile Hayatını<br/>Dengeleme</b>   | Anaokulu çağından küçük çocuğu olan kadın çalışanların oranı (DİE-3) |
|   |  | Haftada 48 saatten fazla çalışanların oranı (EJQI)                   |
| Vardiyalı işlerde çalışanların oranı (Cumartesi, Pazar, Gece..)(EJQI)   |  |  |
| Gönüllü part-time çalışanların oranı (EJQI)   |  |  |
| Çalışma sürelerinin aile/sosyal bağlara uyumu (EJQI)  |  |  |
| Molasız çalışma günü sayısı (IQL)   |  |  |
| Gün içinde sosyal olunmayan saat sayısı (IQL)   |  |  |
| Fazla çalışma süresi (IQL)  |  |  |
| İşe gelme süresi (IQL)  |  |  |
| Ebeveynlik İzni Kullanabilenlerin Oranı (Task Force)  |  |  |
| Bakım izni kullanabilenlerin oranı (Task Force)   |  |  |
| Evde çalışma oranı (%İstihdam)(Task Force)  |  |  |
| 20-49 yaş arası çalışan anne ve babaların oranı (Task Force)  |  |  |
| Okul öncesi çağda çocuğu olup çalışan kadınların, 20-49 arası yaşlardaki çalışan kadınlara oranı (Task Force)                               |  |  |
| Hamilelik, babalık ve aile izni alabilen çalışanların oranı (Task Force)  |  |  |
| 0-6 yaş arasındaki bir çocuğu olan veya çocuğu olmayan hanelerdeki 20-50 yaş arası bireylerin istihdam oranlarındaki fark (Leaken)          |  |  |
| Ailesi tarafından bakımı yapılamayan çocukların aynı yaş grubundaki çocuklara oranı (Leaken)  |  |  |
| Geçen yıl aile görevleri için görevinden ayrılan ve işine geri dönmeyi düşündükleri halde şu anda iş için kullanılmayan çalışanlar (Leaken) |  |  |

|   |  |
|---|--|
| <b>Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri</b>                                  | Sendikalaşma oranı (DİE-1 ve 2)(DİE-3)(Task Force)   |
|   | Toplu pazarlık kapsam oranı (DİE-3)(Task Force)  |
|   | Grevler ve lokavtlar (her 100.000 çalışan için)(DİE-3)   |
|   | İş arkadaşlarıyla iyi veya çok iyi ilişkisi olan çalışanların oranı (Task Force) (SQWLI)   |
|   | Yöneticisiyle iyi veya çok iyi ilişkisi olan çalışanların oranı (Task Force) (SQWLI)   |
|   | İşveren örgütlerine üye işyerlerinin oranı (Task Force)  |
|   | Grev veya lokavt nedeniyle çalışılmayan gün sayısı (Task Force)  |
| <b>Motivasyon</b>   | Fiziksel çalışma faktörleri (Toz, gürültü, duman..)  |
|   | İş malzemelerine kolay ulaşım  |
|   | İşyeri çevresi   |
|   | İşyeri kurallarının netliği  |
|   | Görev tanımlarının netliği   |
|   | İşyerindeki görevleri ve yöntemleri seçme seçeneği olan çalışanların oranı (otonomi) (Task Force)                                  |
|   | Yöneticisinden düzenli olarak geri bildirim alabilen çalışanların oranı (Task Force)   |
|   | İşyerinde faydalı bir iş yaptığını hissedilen çalışanların oranı (Task Force)  |
|   | İşyerinde yaptığı işten memnun hissedilen çalışanların oranı (Task Force)  |
| İşyerinde yoğun veya hız gerektiren işlerde çalışanların oranı (Task Force) |  |
| <b>Çocuk Çalışması ve Zorla Çalıştırma</b>                                  | En küçük yaşın altında çalışanların oranı (Task Force)   |
| <b>ILO;138, 182, 190 Sözleşmeler</b>  | ILO tarafından tanımlanan tehlikeli sektörler ve işlerde 18 yaş altı çalışanların oranı (Task Force)                               |
|   | Ev işlerinde belirlenmiş çalışma sürelerinin eşliğini aşan çocukların oranı (Task Force)   |
|   | İşe alınma sırasında işveren tarafından aldatılan göçmen nüfusun oranı (Task Force)  |
| <b>Ücret Dışı Parasal Faydalar</b>  | Tamamlayıcı sağlık sigortası olan çalışanların oranı (Task Force)  |
| <b>Kayıt Dışı Çalışma</b>   | 25 Yaş ve Üzeri Olup Geçici İşlerde Çalışanların Oranı (Task Force)  |
|   | İşçisi Olmadan, Kendi Adına Çalışanların Oranı (Task Force)  |
|   | 25 Yaş ve Üzerinde Olan ve İş Sözleşmesi 1 Yıldan Fazla, 1-3 Yıl Arası, 3 Yıldan Fazla ve 5 Yıldan Az Olanların Oranı (Task Force) |
| <b>Makrı Değişkenler</b>  | Enflasyon (DİE-3)  |
|   | Sektörlere göre istihdamın kompozisyonu (DİE-3)  |
|   | Kayıt dışı istihdam oranı (DİE-3)  |
|   | Gelir dağılımı (Gini Katsayısı)(DİE-3)   |
|   | Mutlak yoksulluk (DİE-3)   |
|   | İşsizlik oranı (DİE-1)(DİE-3)(IQL)   |
|   | Genç İşsizlik Oranı (DİE-3)  |
|   | İşgücüne katılım Oranı (DİE-1),(DİE-3)   |
|   | İş Bulma Olanakları  |
|   | Mobilite   |
|   | Kadın işsizlik oranının erkek işsizlik oranına oranı (DİE-1)   |
|   | Kadınların işgücüne katılım oranı (DİE-1)  |
|   | Beyaz yakalı (profesyonel) mesleklerin payı (istihdam edilenlerin yüzdesi)(DİE-2)  |
|   | Dış borç (% GSYİH) (DİE-2)   |
|   | Doğuşta beklenen yaşam süresi (DİE-2)  |
|   | Tarım dışı istihdamdaki ücretli istihdamın payı (DİE-3)  |
|   | Yarı zamanlı (part-time) ve sabit süreli sözleşmelerle çalışanların, toplam çalışan sayısına oranı (%) (Leaken)                    |

|  |  |
|--|--|
|  | İşgücü verimliliğinde büyüme (hem saat başına hem de çalışan kişi başına) (Leaken) |
|  | Kariyerde yükselmenin başarı şansı   |
|  | Esaslı bilgilere erişebilme imkânı   |
|  | Fiziksel olarak monotonluk yaratan işler (DGBI)                                    |
|  | Sosyal konumla ilgili memnuniyet (WCI)   |
|  | Son an baskısı (işlerin yetiştirme süresi)(WCI)                                    |
|  | Tam zamanlı istihdam edilenlerin oranı (15-65 yaş arası) (%)(IQL)                  |
|  | Potansiyel aktiflik oranı (Çalışmak isteyip aktif nüfusta olmayanlar) (IQL)        |
|  | Yıllık işgücü devri oranı (IQL)  |
|  | İş memnuniyetsizliği olan çalışanların oranı (IQL)                                 |
|  | Vasıfsız işgücünün toplam istihdama oranı (IQL)                                    |
|  | Üç Yılda az çalışanların oranı (ICQE)  |
|  | 3-5 yıl arası çalışanların oranı (ICQE)  |
|  | 5 yıldan fazla çalışanların oranı (ICQE)   |

Mevcut ölçeklerde yer alan oransal ve sübjektif ifadelerden çalışmanın amacına uygun olan 53 ifade oluşturulmuştur. İfadelerle ilgili detaylar Tablo 32’de gösterilmiştir.

**Tablo 32: Mevcut Ölçeklerden Uyarlanarak Çalışmaya Dâhil Edilen İfadeler**

|                         |    |   |                                    |
|-------------------------|----|---|------------------------------------|
| Ücretler                | 1  | Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret yeterlidir   | GBJI, IQL, IJQ                     |
|                         | 2  | İşyerimde performansıma göre yeterli düzeyde prim verilir   | GBJI                               |
|                         | 3  | İşyerimde fazla çalışma (mesai) ücreti alabilirim   | GBJI                               |
|                         | 4  | İşyerimde özel günlerde (bayram, yılbaşı vb) ikramiye verilir   | GBJI                               |
|                         | 5  | Ücretim yetersiz olduğu için ikinci bir iş arıyorum   | IJQ, Task Force                    |
|                         | 6  | Ücretim yetersiz olduğu için ikinci bir işte çalışıyorum  | IJQ, Task Force                    |
| Çalışma Süreleri        | 7  | Haftada ortalama 45 saatten fazla çalışırım   | EJQI, DİE2, Task Force             |
|                         | 8  | Günlük ortalama 11 saatten fazla çalışırım  | DİE2, Task Force                   |
|                         | 9  | İşyerimde düzensiz olarak vardiyalı, gece ve hafta sonları çalışırım  | IQL, EJQI, DGBI, Task Force        |
|                         | 10 | İşyerine ulaşım sürem genellikle kısadır  | IQL                                |
| İş Sağlığı ve Güvenliği | 11 | İşyerimde gerçekleşen iş kazaları ölümcül değildir  | DİE3, IQL, Task Force              |
|                         | 12 | İşyerimde fiziksel sağlık risklerine (bel, boyun ağrısı vb) ve ruhsal sağlık risklerine (stres, tükenmişlik vb) maruz kalırım | Task Force                         |
|                         | 13 | İşyerimde meslek hastalıkları riski düşüktür  | Task Force                         |
|                         | 14 | İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır   | Task Force                         |
|                         | 15 | İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir/izlenir                                    | Task Force                         |
|                         | 16 | İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymazsam ceza alırım   | Task Force                         |
| İş Güvencesi            | 17 | Gelecek altı ayda işimi kaybedeceğimi düşünüyorum   | IJQ, DİE3, Task Force              |
|                         | 18 | İşverenim gerekçe göstermeden beni işten çıkaramaz  | Task Force                         |
|                         | 19 | İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı azdır  | IQL, IJQ, DİE3                     |
| Sosyal Güvenlik         | 20 | İşyerimde sigortasız işçi çalıştırılmaz   | DİE2, GBJI, ICQE                   |
|                         | 21 | İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır  | DİE1, DİE2, DİE3, DİE4, Task Force |
|                         | 22 | İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır   | ICQE, Task Force                   |
|                         | 23 | İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılması azdır  | Task Force                         |

|                              |    |  |                              |
|------------------------------|----|--|------------------------------|
| İzin Hakları                 | 24 | Ücretli izin hakkımı düzenli olarak kullanabilirim   | DİE2                         |
|                              | 25 | İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim   | Task Force                   |
|                              | 26 | İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik(Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim | DİE2, Leaken, Task Force     |
| Endüstri İlişkileri          | 27 | İşyerimde sendikalara serbestçe üye olunabilir   | DİE1, DİE2, DİE3, Task Force |
|                              | 28 | İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar  | DİE2, DİE3, Task Force       |
|                              | 29 | İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir   | Task Force                   |
|                              | 30 | İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar   | Task Force                   |
| Sosyal Diyalog               | 31 | İşyerimde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur                                     | DİE2                         |
|                              | 32 | İşyerimde çalıştığım iş arkadaşlarımla ilgili kararlarda görüşüm sorulur                                 | SQWLI, Task Force            |
|                              | 33 | İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir  | SQWLI, Task Force            |
|                              | 34 | İşyerimde iş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir                                       | SQWLI, Task Force            |
| İstihdamda Eşit Muamele      | 35 | İşyerimde cinsiyetimden, etnik kökenimden ve engelliliğimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım            | DİE3, Leaken, Task Force     |
|                              | 36 | Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit(aynı) ücret alırım  | DİE3, Leaken, Task Force     |
|                              | 37 | Yönetici pozisyonundaki işlere kolayca erişebilirim  | DİE2, DİE3, Task Force       |
|                              | 38 | İşyerimde genel olarak ayrımcılığa maruz kalırım   | DİE3, Task Force             |
| Yetenek Geliştirme ve Eğitim | 39 | İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum   | EJQI, Task Force             |
|                              | 40 | İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur   | ICQE, Task Force             |
|                              | 41 | Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir  | Leaken, Task Force           |
|                              | 42 | Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir   | Leaken, Task Force           |
|                              | 43 | İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim                                      | QEI, Task Force              |
| İş-Yaşam Dengesi             | 44 | Haftalık çalışma sürelerim günlere göre dengeli dağılır  | EJQI, IQL                    |
|                              | 45 | İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir   | IQL, Leaken                  |
|                              | 46 | İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle(arkadaşlar, akrabalar vb)ilgilenmek için yeterlidir  | IQL, DİE3, Task Force        |
| İş Motivasyonu               | 47 | İşyerimde çalışırken kendi yöntemlerimle işimi yapabilir ve işin düzenine etkide bulunabilirim           | Task Force                   |
|                              | 48 | İşyerimde üstlerimden düzenli bir biçimde geribildirim alabilirim  | Task Force                   |
|                              | 49 | İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum   | Task Force                   |
|                              | 50 | İşim için harcadığım çaba normalden azdır  | Task Force                   |
|                              | 51 | İşim çok monoton(sıradan) değildir   | Task Force                   |
|                              | 52 | Bu mesleği yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum  | Task Force                   |
|                              | 53 | İşyerimde mobinge (fiziksel, psikolojik şiddet ve cinsel taciz) maruz kalırım                            | SQWLI, Task Force            |

Tablo 31’de yer alan 191 ifadeden oluşturulan ve Tablo 32’de sunulan 53 ifade ve 12 temalı ölçek yapılan pilot test sonucunda 43 ifade ve 12 temaya indirgenmiştir. Saha uygulamasında kullanılan 43 ifadeli ve 12 temalı ölçekle elde edilen veriler yapılan faktör analizi sonucunda 36 ifadeli ve 9 temalı olarak ölçeğin nihai haline ulaşılmıştır. Varılan

bu sonuçlara ilişkin süreç, pilot test ve saha uygulaması kısmında detaylı olarak aktarılmıştır.

### 3.3.3. İfade Havuzunun Oluşturulması

İfade havuzu oluşturulurken ifadelerin spesifik bir ölçüm hedefine göre oluşturulması gerekmektedir. Teorik olarak iyi bir ifade havuzu, ölçümü yapılacak olan yapıyla ilgili ifadeler dünyasından rastgele seçilecek ifadelerden oluşur. Ancak bu ifadeler ölçümü yapılacak yapıyla doğrudan ilgili olmalıdır ve geniş tutulmalıdır (DeVellis, 2012:76). Bu amaçla da ifadelerin/değişkenlerin literatürdeki tanımlamaları, faktörleri ve bileşenlerini dikkate almak gerekmektedir (Churchill, 1979:67). Bir önceki aşamada mevcut ölçeklerden uyarlanan ifadeler tespit edilmiştir. Tablo 33’de mevcut ölçeklerdeki faktörlere göre ifadelerin dağılımları şu şekildedir:

**Tablo 33: Mevcut Ölçeklerdeki Faktörlere Göre İfadelerin Dağılımları**

| Ölçekler | Faktör Sayısı | İfade Sayısı |
|----------|---------------|--------------|
| Laeken   | 10            | 25           |
| EJQI     | 6             | 17           |
| EWCS     | 4             | Pekçok       |
| GJI      | 5             | 16           |
| DİE-1    | 4             | 9            |
| DİE-2    | 7             | 67           |
| DİE-3    | 11            | 37           |
| DİE-4    | -             | 8            |
| QEI      | 5             | 11           |
| IJQ      | 7             | 27           |
| SQWLI    | 6             | 18           |
| DGBI     | 3             | 31           |
| WCI      | 4(16)         | 25           |
| IQL      | 8             | 38           |
| QWF      | 2             | 10           |
| Tangian  | 10(15)        | 109(144)     |
| GBJI     | 1             | 6            |
| ICQE     | 5             | 15           |

Ölçek geliştirme çalışmalarında ifade havuzu oluşturulurken kavramlara ilişkin tüm hususların dikkate alınması ölçeğin geçerliliğini sağlamak için gereklidir. Bu durumda yapılması gereken, tüm faktörleri temsil edecek çok sayıda ifade geliştirilmesidir. Ancak ifade sayısının çok olması katılımcıların cevaplama sırasında yorulması, sıkılması vb. durumlarla karşılaşma ihtimalini doğurmaktadır. Bu durumlar da ölçeğin güvenilirliğini düşürme riski oluşturabilir (Yılmaz, 2019:58). Bu nedenle de faktörler ve ifadeler daha detaylı incelenerek alanda uzman iki farklı kişiye gönderilmiş gerekli revizyonlar

yapıldıktan sonra 53 ifade üzerinde uzlaşmıştır. İfadeler ve faktörlerin dağılımları Tablo 34’te gösterilmiştir:

**Tablo 34: Ölçeğin İfadelerinin Faktörlere Göre Dağılımı**

| Faktörler                    | İfade Sayısı          |
|------------------------------|-----------------------|
| Ücretler                     | 6                     |
| Çalışma Süreleri             | 4                     |
| İş Sağlığı ve Güvenliği      | 6                     |
| İş Güvencesi                 | 3                     |
| Sosyal Güvenlik              | 4                     |
| İzin Hakları                 | 3                     |
| Endüstri İlişkileri          | 4                     |
| Sosyal Diyalog               | 4                     |
| Ayrımcılık ve Eşit Muamele   | 4                     |
| Yetenek Geliştirme ve Eğitim | 5                     |
| İş – Yaşam Dengesi           | 3                     |
| İş Motivasyonu               | 7                     |
| <b>Toplam</b>                | <b>53 (12 Faktör)</b> |

### 3.3.4. Ölçüm Türünün Belirlenmesi

Literatürde en sık karşılaşılan ölçüm türleri Likert, çoktan seçmeli ve zorunlu yönlendirici maddeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Irwing, Booth ve Hughes, 2018:10). Özellikle sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan Likert ölçeğinde katılımcılara çeşitli yargılar ve ifadeler yöneltilmektedir. Katılımcıların bu ifade ve yargılara katılıp katılmama derecesini belirtmesi istenmektedir. Kategori sayısı olarak 5, 7, 9, 11’li olabilen bu ölçekte yaygın olarak 5’li Likert ölçeği tercih edilmektedir. Bu ölçekte cevaplar katılıp katılmama ile ilgilidir ve daha çok kişilerin tutumlarını ve eğilimlerini ölçme amaçlı olarak kullanılmaktadır. Oluşturma, doldurma ve uygulama açısından avantajlı olan bu ölçeğin en önemli dezavantajı doldurma için gerekli olan sürenin göreceli olarak daha uzun olmasıdır (Altunışık vd., 2017:125-126). Ayrıca Likert ölçeğinde katılımcılar her bir soruya ikili yanıt vermek yerine, basit bir yanıt verebilir ve sorulara verilen yanıtlar bir toplam oluşturabilir. Bu yöntem toplam değerlendirme yöntemi olarak da adlandırılmaktadır (Punch, 2016:91-92). Bunun yanında Likert ölçeklerine toplamli-oranlı veya toplamli ölçekler de denir, çünkü bir kişinin ölçekteki puanı, o kişinin verdiği yanıtların sayısının toplanmasıyla hesaplanır (Neuman, 2012:302).

Bu çalışmada, katılımcıların sıklıkla karşılaştığı ölçek türü olması ve cevaplama genelleştirilebilirliği ve daha kolay anlayarak daha güvenilir yanıtlar verebilecekleri

göz önünde bulundurulması nedeniyle ölçüm türü olarak Likert ölçeği tercih edilmiştir. Çalışma hayatı kalitesi gibi çok bileşenli ve ifade sayısının görece fazla olduğu çalışmalarda daha doğru sonuçlara ulaşabilmek için ölçüm türünün tespit edilmesinde katılımcıların durumları unutulmamalıdır. Çok bileşenli ölçümlerde detaylı veri edinimi kimi zaman genel algıyı yansıtmakta eksik kalmaktadır. Detaylandırılmış araştırma soruları dışında katılımcılara cevapladıkları konu hakkında genel olarak ne düşündüklerini sormak, araştırma sonuçlarının sağlanmasının yapılması için bir yol olarak benimsenebilir. Biz de bu çalışmada benzer kaygılarla ölçeğin sonuna “Genel olarak çalışma hayatınızın kalitesini nasıl buluyorsunuz?” şeklinde bir soru sorarak geneli keşfetmeye çalıştık. Bu soru da diğerleri ile uyumlu olarak likert diziliminde bir cevap sınırlığı içermektedir. Ancak diğer soruların likert dizilimi 1-5 (5’li likert) olarak yapılandırılmışken, sadece bu sorunun likert dizilimi buçuklu olmak üzere 1-5 aralığında oluşturulmuştur (1 - 1,5 – 2 - 2,5 - 3..... şeklinde). Bu sayede ana araştırma alanından alınan puan ortalamaları ile genel tutum arasında bir uyumun olup olmadığı da test edilmiştir. Örneğin bir katılımcının birbirinden farklı ifadelere verdiği değerler bir bütün olarak ele alınıp hesaplandığında sonuç 3,42 çıksın. Son soruya (aynı zamanda bütüncül kontrol sorusu olarak da ifade edilebilir) verdiği cevap 3,5 (buçuklu işaretleme şansı verildiği için), bu puan ortalamaya yakın olduğu için ölçek parametre cevap ortalamalarının genel tutumu yansıttığı kabul edilmiştir.

Bunun yanında demografik verilerin elde edilebilmesi amacıyla çoktan seçmeli sorulara başvurulmuştur.

### **3.3.5. Ölçeğin Taslak Formunun Uzmanlar Tarafından Gözden Geçirilmesi ve Gerekli Düzenlemelerin Yapılması**

Bir yapının tanımlanması ve ölçümünün kapsayıcılığı ve güvenilirliğini arttırmak için diğer bir yolda konuyla ilgili uzmanlar tarafından gözden geçirilmesidir. İfadelerin gözden geçirilmesi, yapının tüm yönlerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır (Netemeyer vd., 2003:91-92). Taslak formu gözden geçirecek uzmanlar; belirlenen konudaki uzmanlar, anket tasarımı uzmanları veya katılımcılardan oluşabilir (Irwing, Booth ve Hughes, 2018:12). Uzmanların taslak formu gözden geçirmesi ölçeğin iç tutarlılığını arttırmayla ilgili pek çok amaca hizmet etmektedir. İlk olarak, uzmanlar her bir ifadenin ölçülmek istenen yapıyla ne kadar alakalı olduğunu değerlendirir. İkincisi,



ifadelerin netliği ve anlaşılabilirliğiyle ilgili değerlendirmeler yapar ve bu noktada bazı ifadeleri eleyebilir veya değiştirmeye y3nelik 3neriler sunabilir. 3çüncüsü, 3lçek geliştirilirken yapının içerisinde yer alması gereken bazı bileşenleri eklemeyi tavsiye edebilir. Bazen, uzmanlar araştırma konusuyla ilgili yeterli olsa da 3lçek geliştirme s¼relerini tam olarak anlayamayabilir. Bu nedenle de bazı k3t¼ tavsiyelerde de bulunabilirler. Bu gibi durumlarda uzmanlardan gelen tavsiyelerin yapıya eklenip eklenmemesi araştırmacının sorumluluğundadır (DeVellis, 2012:100-101). Bu çalışmada, ifade havuzunun oluşturulmasında g3revli olmayan ‘alışma Ekonomisi ve End¼stri İlişkileri’ alanında uzman iki kişiye ifadeleri g3zden geçirmeleri ve gerekli 3nerilerde bulunmaları istenmiştir. Gelen eleştiriler ¼zerine gerekli olan d¼zenlemeler yapılmıştır. Son olarak, ifadelerin uzmanlar tarafından g3zden geçirilmesi s¼reci, dil konusunda çalışmalar yapan bir uzmanın taslak ifade formunu g3zden geçirmesi ve 3nerilen d¼zenlemelerin yapılmasıyla tamamlanmıştır. Bu noktada, farklı anlamlar y¼klenebilecek ve anlatım bozukluğu içeren ifadeler revize edilerek 3leğin daha da anlaşılır ve g¼venilir olması için gerekli hassasiyet g3sterilmiştir.

### **3.3.6. Pilot Uygulamanın Yapılması, Gerekli İfadelerin Elenmesi ve Tekrar G3zden Geçirilmesi**

3l¼m¼ yapılacak yapının net bir biçimde tanımlanmasından sonra yapının geçerliliği ve g¼venilirliđi açısından pilot testler 3nem arz etmektedir. Saha uygulaması 3ncesinde aynı 3rnekleme içerisinde yapılan bir pilot çalışma, ifade sayısını azaltabilir veya ifadelerin daha anlaşılabilir olmasına y3nelik katkı sağlayabilir (Netemeyer vd., 2003:116). Taslak anket formunun pilot uygulaması ilk olarak 53 ifadeden oluşacak şekilde geerleştirilmiştir. Pilot uygulama için 350 adet anket sendika aracılığıya katılımcılara dağıtılmıştır fakat tam olarak doldurulan 329 adet anket analiz edilmiştir. Eksik veya hatalı cevaplanan 21 anket değerlendirme dışında tutulmuştur.

Yapılan fakt3r analizi sonuçlarında ilk adım Kaiser Meyers Olkin (KMO) 3rnekleme yeterlilik testi sonuçlarının kabul edilebilir olması gerektiği için bu değerin 0.50’den b¼y¼k bir değer alması gerekmektedir (Kaiser, 1974:35). KMO katsayısı, veri matrisinin fakt3r analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının fakt3r çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Fakt3rleşebilirlik (factorability) için KMO’nun 0.60’dan y¼ksek çıkması beklenir (B¼y¼k3zt¼rk, 2012:126). Ayrıca Kalaycı (2014:322)’ya g3re KMO

değeri 0.50'den ne kadar büyük olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir.

Faktör analizi sonucunda bir diğer incelenmesi gereken anti-image korelasyon matrisidir. Bu matristeki sonuçlarda faktörlerin birbirini açıklama derecesini göstermektedir. Anti-image korelasyon matrisinin köşegenlerinde yer alan değerler örneklem yeterliliğinin bir göstergesi iken köşegen dışındaki diğer değerler değişkenler arasındaki kısmi korelasyonu göstermektedir (Altınışık vd., 2017:273). Yapılan faktör analizi sonucunda anti-image korelasyon matrisinin köşegenlerinde 0.50'nin altında değer alan ifadeler küçükten büyüğe sırayla çıkarılır. İfadelerin çıkarılmasının nedeni belirtilen değerlerin altında kalan ifadelerin geliştirilen ölçekteki yeterliliğinin önemli derecede düşük olmasıdır (Özdamar, 2016:154). Bu çalışmada faktör analizi anti-image korelasyon matrisi köşegeninde 0.50'den küçük değer alan ifade kalmayınca kadar her bir ifade çıkarılarak tekrar edilmiştir. Bunun yanında birden fazla faktör içerisinde yer alan veya aynı faktör içerisinde yer almayan ifadeler ölçek kapsamından çıkarılmak üzere tespit edilmiştir. Sürecin bu şekilde ilerletilmesindeki amaç, çalışma hayatı kalitesi yapısının çok ifade barındırması nedeniyle uygulanan analizlerde iyi sonuçlar elde edilememiş olmasıdır. Sonuç olarak, pilot uygulamada kullanılan 53 ifadeden 22 ifadenin elenmesi sonucu çıkmıştır. Yapılan analizler sonucunda elenmesi hedeflenen bu 22 ifade konuyla ilgili iki uzman tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. Saha uygulaması aşamasında ankette yer alması gerektiği düşünülen 12 ifadenin son ankete eklenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Pilot uygulama sonucunda ölçeğin saha uygulamasında kullanılan ifadelerin faktörlere göre dağılımı Tablo 35'te gösterilmiştir. Böylece toplamda 43 ifadeden oluşan yeni anket formu katılımcılara sunulmuştur.

**Tablo 35: Ölçeğin Saha Uygulamasında Yer Alan İfadelerin Faktörlere Göre Dağılımı**

| Faktörler                    | İfade Sayısı |
|------------------------------|--------------|
| Ücretler                     | 5            |
| Çalışma Süreleri             | 2            |
| İş Sağlığı ve Güvenliği      | 4            |
| İş Güvencesi                 | 2            |
| Sosyal Güvenlik              | 4            |
| İzin Hakları                 | 4            |
| Endüstri İlişkileri          | 4            |
| Sosyal Diyalog               | 1            |
| Ayrımcılık ve Eşit Muamele   | 4            |
| Yetenek Geliştirme ve Eğitim | 5            |
| İş – Yaşam Dengesi           | 1            |
| İş Motivasyonu               | 7            |
| Toplam                       | 43           |

### 3.3.7. Ölçeğin Saha Uygulamasının Yapılması

Ölçek geliştirmenin bir diğer aşamalarından biri de saha uygulamasının yapılmasıdır. Bu aşamada iki önemli adım bulunmaktadır. İlk olarak saha uygulamasının yapılacağı örneklemin iyi belirlenmesi gerekmektedir. İkinci adımda yapılacak analizler için yeterli büyüklükte örnekleme ulaşımları gerekmektedir (Johnson ve Morgan, 2016:12). Bunun yanında yeterli büyüklükte örnekleme ulaşılamama durumu bazı riskler doğurmaktadır. İlk olarak, ifadeler arasındaki korelasyonların şanstın etkilenmesi riskinin fazla olmasıdır. Bu durumda ölçek farklı bir örnekleme test edildiğinde, şans faktörü çalışmadığında elde edilen sonuçlar farklılık gösterebilir bu da ölçeğin güvenilirliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bir diğer risk, örneklemin evreninin iyi belirlenmemesidir. Evren içerisinde farklı özelliklere sahip bir alt grup seçilirse, bu durumda elde edilen ölçek tüm evreni kapsayamaması sorunu oluşabilir. Ayrıca, ölçekteki ifadelerde seçilen sözcükler net anlaşılmıyorsa, örnekleme uygun sözcükler seçilmemişse ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği açısından sorunlar oluşabilir (DeVellis, 2012:110-112).

Bu çalışmada oluşturulması hedeflenen çalışma hayatı kalitesi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik konularında sorun yaşanmaması amacıyla örneklem seçiminde ve ifadelerin oluşturulmasında azami dikkat gösterilmiştir. Daha önce de değinildiği üzere ifadelerin geliştirilme süreci sonrasında ‘Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri’ alanındaki uzmanlar tarafından taslak formun gözden geçirilmesi, ifadelerin daha düzgün anlaşılması için dil uzmanının değerlendirmeleriyle birlikte anketin son haline ulaşılmıştır. Tüm bu süreçlerin gerçekleştirilmesinin temel amacı, saha uygulamasında

ölçeğin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin azalması sonuçlarından kaçınmaktır. Örneklem belirlenirken evrenin temsil kabiliyetini arttırmak adına yaş ve cinsiyet özelliklerine göre metal sektöründe çalışanların dağılımına ulaşılması hedeflenmiştir. Örneklemin büyüklüğü açısından da hata ihtimalini en aza indirgeyebilmek için 420 adet anket katılımcılara ulaştırılmıştır. %83'lük geri dönüşle birlikte analize uygun olan 351 anketin elde edilmesiyle de bu süreç tamamlanmıştır.

### **3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Evren, araştırmaya konu olması olası tüm katılımcıların yer aldığı topluluktur (Altunışık vd., 2017:139). Örneklem, evreni temsil edebilecek özelliklere sahip olan ve evrenden belirli kurallara göre tespit edilen bir alt gruptur. Araştırmaları, evrenin tamamında gerçekleştirmek zaman, maliyet ve işgücü gibi etkenler nedeniyle pek mümkün değildir. Bu amaçla en az çabayla gerekli bilgilere örneklem vasıtasıyla ulaşmaya çalışılır (Karagöz, 2017:54). Nicel araştırmalarda örneklemin mantığı, araştırmacının örneklemden toplanan verileri çözümlemesi, ancak araştırmanın sonucunda evren hakkında açıklamalar yapmak istemesidir. Bu durum, örneklemden hareketle evren hakkında bir çıkarımda bulunmak demektir. Dolayısıyla temel soru 'örneklem ne ölçüde evreni temsil ediyor?' sorusudur (Punch, 2016:102). Bunun yanında örneklemin başlıca amacı, anlayışı netleştirebilecek ve derinleştirebilecek olan belirli örnekler, olaylar veya eylemler toplamaktır (Neuman, 2012:320).

Araştırmanın evreni, Sakarya'da metal sektöründe faaliyet gösteren sendikali çalışanlardır. Evrenin sendikali çalışanlarla kısıtlı tutulmasının temel nedeni, sendikasız işyerlerinde saha uygulamasının yapılmasına gerekli izinlerin verilmemesidir. Çalışma hayatı kalitesi içerisinde bulunan önemli bileşenlerden olan endüstri ilişkileri faktörüne ait; örgütlenme özgürlüğü, sendikal haklar gibi konularla ilgili sorulardan dolayı görüşülen üç büyük şirketin İnsan Kaynakları Müdürleri ve Genel Müdürleri anketlerin uygulanmasını istememişlerdir. Bunun yanında ticaret odası yetkilileriyle yapılan görüşmelerden de yine sonuç alınamamıştır. Ancak ölçek geliştirilip sendikali işyerine uygulandıktan sonra bir de sendikasız işyerinden izin alınabilmiş ve çalışma sonlandırılmadan buraya da uygulanmıştır. Bu uygulama bize sendikali ve sendikasız işyeri arasındaki çalışma hayatı kalitesi farklılıklarını ortaya koyma imkânı da sunmuştur. Farklılıkları ortaya koyma bu çalışmanın doğrudan amacı olmamakla birlikte hem

ölçeğin çalışıp çalışmadığı bir kez daha test edilmesi hem de pratikte merak edilen bir soruya ürettiğimiz ölçek vasıtasıyla bir cevap verilebilmesi araştırmayı daha güvenilir hale getirmiştir.

Geliştirilen ölçeğin uygulandığı şehrin Sakarya olarak tercih edilmesinin temel nedenleri; metal sektöründe sendikalı çalışan sayısı ve işyeri açısından Türkiye'nin önde gelen şehirlerinden biri olmasıdır. Göç alan ve dolayısıyla farklı kimliklerden çalışanların bulunması, örneklemin evreni temsil etme gücü açısından kuvvetli olması gibi nedenler sıralanabilir.

Bu araştırmada, amaca yönelik örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Amaca yönelik örnekleme, araştırmacının son derece özel ve ulaşılması güç bir nüfusun olası tüm örnek olaylarını belirlemek için geniş bir yöntemler yelpazesi kullandığı olasılıklı olmayan bir örneklemdir (Neuman, 2012:322). Araştırmada amaca yönelik örnekleme tekniği sendikalı çalışanlar için uygulanmıştır. İşyerlerinde yetkisi olan sendikadan gerekli izinler alınmıştır. Türkiye genelinde metal sektörünün erkek ağırlıklı ve yüksek eğitilmiş çalışanı az olan bir sektör olması nedeniyle, araştırmadaki dağılımda da bu durum dikkate alınmıştır. Böylece elde edilen sonuçların evrenle gösterdiği uyum ölçüsünde örneklemin temsil kabiliyetinin yüksek olacağı varsayılmıştır. Bunun yanında metal sektörü Türkiye'de örgütlenmenin yoğun olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Bu durumda çalışma hayatı kalitesinin iyi sonuçlar vermesi beklenmektedir.

Soru formunun pilot çalışması Eylül – Ekim 2019 aylarında gerçekleştirilmiştir. Ancak aynı dönemden sonra ortaya çıkan COVID19 pandemisi nedeniyle bir süre kapalı kalan ve açıldıktan sonra da çalışanların sağlık riskleri nedeniyle işyerlerinde anket metni uygulanamamıştır. Sonrasında üretimin başladığı işyerlerinde de sendikalarla yapılan görüşme sonucu formun son hali Haziran – Temmuz 2020'de uygulanmıştır.

Araştırmada doğru sonuçlar alınabilmesinin önemli nedenlerinden biri de örneklem büyüklüğüdür. Altunışık vd. (2017:143-144)'e göre 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklükleri birçok araştırma için yeterli görülmektedir. Örneklerin alt gruplara (eğitim, cinsiyet, yaş, statü, mevki vb.) ayrılması durumunda her alt grupta en az 30 gözlem (katılımcı) olması gerekmektedir. Ayrıca çok değişkenli analiz için örnek büyüklüğünün araştırmada kullanılan değişken sayısının tercihen en az 10 katı veya daha fazla olmasına dikkat edilmelidir. DeVellis (2012:102)'e göre eğer ölçek 20 maddelik bir havuzdan

çıkarılacaksa, 300'den az sayıda katılım olması yeterlidir. Bunun yanında Comfrey ve Lee (1992:217)'ye göre örneklem büyüklüğü için 50 katılımcı çok az, 100 katılımcı az, 200 katılımcı vasat, 300 katılımcı iyi, 500 katılımcı çok iyi, 1000 ve üzeri katılımcıyı da mükemmel olarak nitelemektedir. Ayrıca Aksu, Eser ve Güzeller (2017:8)'e göre bazı çalışmalarda yapılmak istenen analizler için ifade sayısının 10-15 katı katılımcıyla hareket edilmesi gerektiğini önerirken, bazılarının ifade sayısının 5 katının yeterli olabileceğini belirtmektedir.

Bu araştırmada 43 ifadeli anket metni için 420 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak anketlerden analize uygun olmayan veya eksik kodlananlar elendiğinde 351 anket analize tabi tutulmuştur.

### 3.5. Bulgular ve Verilerin Analizi

#### 3.5.1. Demografik Bulgular

**Tablo 36: Yaş Dağılımları**

| Yaş Grubu | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|-----------|---------|-------|-----------|
| 15-24     | 17      | 4,8   | 4,8       |
| 25-34     | 102     | 29,1  | 33,9      |
| 35-44     | 168     | 47,9  | 81,8      |
| 45-54     | 62      | 17,7  | 99,4      |
| 55-65     | 2       | 0,6   | 100       |
| Toplam    | 351     | 100   |           |

Katılımcıların yaş dağılımları Tablo 36'daki gibidir. Buna göre katılımcıların %4.8'i 15-24 yaş grubundadır. %29.1'i 25-34 yaş grubundadır. %47,9'u 35-44 yaş grubundadır. Bunun yanında %17.7'si 45-54 yaş grubundadır. Son olarak %0.6'sı 55-65 yaş grubundadır. Katılımcıların çoğunluğunun 25-44 yaş grubunda ağırlıklandığı görülmektedir. Bu durumda katılımcıların çoğunluğunun genç katılımcılardan oluştuğu söylenebilir.

**Tablo 37: Cinsiyet Dağılımları**

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|----------|---------|-------|-----------|
| Erkek    | 327     | 93,2  | 93,2      |
| Kadın    | 24      | 6,8   | 100       |
| Toplam   | 351     | 100   |           |

Katılımcıların cinsiyet ağırlıkları Tablo 37’de gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %93.2’si erkeklerden %6.8’i kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklerin ağırlıklı olma nedeni metal sektöründe çalışanların çoğunlukla erkeklerden oluşması olarak görülebilir.

**Tablo 38: Medeni Durum Dağılımları**

| Medeni Durum | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|--------------|---------|-------|-----------|
| Evli         | 258     | 73,5  | 73,5      |
| Bekar        | 93      | 26,5  | 100       |
| Toplam       | 351     | 100   |           |

Katılımcıların medeni durum dağılımları Tablo 38’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 73.5’inin medeni durumu evlidir. %26.5’i bekadır.

**Tablo 39: Eğitim Durumu Dağılımları**

| Eğitim Durumu | Frekans | Yüzde | Kümülatif |
|---------------|---------|-------|-----------|
| İlköğretim    | 42      | 12    | 12        |
| Ortaöğretim   | 223     | 63,5  | 75,5      |
| Önlisans      | 67      | 19,1  | 94,6      |
| Lisans        | 15      | 4,3   | 98,9      |
| Yüksek Lisans | 3       | 0,9   | 99,7      |
| Doktora       | 1       | 0,3   | 100       |
| Toplam        | 351     | 100   |           |

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları Tablo 39’da gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların %12’si ilköğretim, %63.5’i ortaöğretimlidir. Katılımcıların %19.1’i önlisans, %4.3’ü lisans mezunudur. %0.9’u yüksek lisansını tamamlamışken, %0.3’ü doktora mezunudur. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ağırlıklı olarak ilk ve ortaöğretim mezunlarının ağırlıklarının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni olarak metal sektörünün çoğunlukla düşük resmi eğitimi çalışanlardan oluşması gösterilebilir. Ancak bu durum çalışanların eğitimsiz olduğu anlamına gelmez. Özellikle mesleki alanlarında çok yetenekli ve vasıflı çalışanlara da rastlanmaktadır.

**Tablo 40: Kıdem Sürelerine Göre Dağılımlar**

| <b>Kıdem Süresi</b> | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif</b> |
|---------------------|----------------|--------------|------------------|
| 0-11 Ay             | 4              | 1,1          | 1,1              |
| 1-3 Yıl             | 55             | 15,7         | 16,8             |
| 4-6 Yıl             | 139            | 39,6         | 56,4             |
| 7-9 Yıl             | 79             | 22,5         | 78,9             |
| 10 - ....           | 74             | 21,1         | 100              |
| Toplam              | 351            | 100          |                  |

Katılımcıların kıdem sürelerine göre dağılımları Tablo 40'ta gösterilmiştir. Katılımcıların %1.1'i 0-11 ay arası çalıştığını belirtmiştir. %15.7'si 1-3 yıldır çalışmaktadır. %39.6'sı 4-6 yıldır çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %22.5'i 7-9 yıl, %21.1'i 10 yıldan fazla süredir metal sektöründe çalışmaktadır. Yukarıdaki veriler ışığında katılımcıların çoğunun en az 4 yıldır metal sektöründe çalıştığı görülmektedir. Ağırlıklı olarak katılımcılar 4-6 yıldır bu sektörde çalışmaktadır.

**Tablo 41: Engellilik Durumu Dağılımları**

| <b>Engellilik Durumu</b> | <b>Frekans</b> | <b>Yüzde</b> | <b>Kümülatif</b> |
|--------------------------|----------------|--------------|------------------|
| Var                      | 8              | 2,3          | 2,3              |
| Yok                      | 343            | 97,7         | 100              |
| Toplam                   | 351            | 100          |                  |

Katılımcıların engellilik durumu Tablo 41'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %2,3'ü engellilik durumu olduğunu belirtirken %97,7'sinin herhangi bir engel durumu bulunmamaktadır.

### **3.5.2. Açıklayıcı (Keşifsel – Exploratory) Faktör Analizi**

Çalışma hayatı kalitesi; yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik gibi faktörler ve değişkenleriyle ölçümlenebilir. Altunışık vd. (2017:269)'ne göre faktör analizi birbirleriyle ilişkisi olduğu düşünülen çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkinin yapısına ilişkin ipuçları sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Punch (2016:124)'e göre nicel sosyal araştırma yöntemi, özellikle deneysel olmayan araştırmalar çok değişkenli çalışmalardır. Çok sayıda değişken olması, genellikle verilerin anlaşılmasını karmaşık hale getirir ve zorlaştırır. Bu zorluk, özgün değişkenlerin sağladığı bilgiyi kaybetmeden, değişkenlerin sayısında azaltıma gitmeyi sağlayan tekniklerin geliştirilmesine yol açmıştır. Faktör analizi, bu amaçla geliştirilen



tekniklere verilen genel bir isimdir. Bunun yanında Büyüköztürk (2012:123-124)'e göre faktör analizi, bir faktörleştirme veya ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır. İyi bir faktörleştirmede; değişken azaltma, üretilen yeni değişken ya da faktörler arasında ilişkisizliğin sağlanması ve ulaşılan sonuçlara göre yeni elde edilen faktörlerin anlamlı olması gerekmektedir. Ayrıca faktör analizinde, faktörlerin her bir değişken üzerinde yol açtıkları ortak varyansın ya da ortak faktör varyansının en çoklaştırılması amaçlanmaktadır. Bu değer, maddelerin her bir faktördeki yük değerlerine bağlıdır ve bir maddenin önemli faktörlerdeki yük değerlerinin kareleri toplamına eşittir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır.

Faktör analizi, ölçek geliştirme çalışmalarında temel bir araç olarak görülmektedir. Araştırmacılara, faktör sayılarının belirlenmesi ve faktörlerin altındaki ifadelerin belirlenmesi yoluyla Cronbach's Alpha değerinin de doğru bir biçimde hesaplanması süreçlerine imkan tanımaktadır (DeVellis, 2012:158). Buradaki temel mantık, karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler (temel değişkenler) yardımıyla açıklanabileceği düşüncesidir. Ayrıca çeşitli sayıda değişkenden oluşan bir değişkenler setinin (grubunun) temelini teşkil eden boyutların (faktörlerin) ortaya konulmasında faktör analizi yaygın şekilde kullanılmaktadır (Altunışık vd. 2017:270). Faktör analizinin 4 farklı işlevi vardır. Bunlar (DeVellis, 2012:116-117);

- Bir grup ifadenin altında kaç tane gizil değişken olduğunun belirlenmesi
- Bilginin yoğunlaştırılması (böylece az sayıda değişken kullanılarak değişimlerin hesaplanması)
- İfadelerin temel içeriğinin veya faktörlerin anlamlarının tespit edilmesi
- İfadelerin iyi veya kötü işleyip işlemediklerinin belirlenmesi

Tespit edilen ifadelerin %18'i (10/53) pilot uygulama sonrası elenmiştir. Kalan 43 ifadeyle yapılan saha çalışması sonucunda faktör analizi devam ettirilmiştir. İlk olarak, çalışma hayatı kalitesinin alt bileşenleri olan yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik faktörlerinin alt boyutlarının nasıl ayrıştığı incelenmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılırken araştırmacı eğer isterse faktör sayısını kendisi belirleyebilmektedir (Kalaycı, 2014:325). Araştırmada literatürden gelen 12 faktör tespit edilmiş olsa da faktör analizi yapılırken faktörlerin birbirleriyle olan yakın ilişkisi nedeniyle bazı ifadelerin farklı faktörler altında dağılmasının görülmesi açısından herhangi bir sınırlandırma yapılmamıştır. Böylece literatürde 12 olan faktör sayısı analiz sonucunda 9'a indirgenmiş ve bazı faktörler birleştirilmiştir.

Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme varsa bu bulgu, o ifadelerin birlikte bir kavramı-yapıyı-faktörü ölçtüğü anlamına gelmektedir. Faktör yük değerinin, 0.45 veya daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda ifade için bu sınır değer 0.30'a kadar indirgenebilir (Büyüköztürk, 2012:124). Bu araştırmada temel amaç kapsamlı bir ölçek geliştirme olduğundan 0.30'un altında faktör yüküne sahip olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Ayrıca açıklayıcı faktör analizinin bir diğer önemli boyutu da anti-image korelasyon matrisinin köşegenlerinde yer alan ifadelerin KMO-MSA değerlerinin 0.50'nin altında olmamasıdır. Bu durumda değeri 0.50'den küçük olan ifadelerin yeterliliği düşüktür ve bu nedenle ifadeler ölçekten çıkarılabilir (Özdamar, 2016:154).

Çalışma hayatı kalitesini ölçmek için oluşturulan 43 ifadeli ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İlk adımda, anti-image korelasyon matrisine bakılmış ve değeri 0.50'nin altında bir değer tespit edilmemiştir. Bu nedenle, bu aşamada hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır. İkinci adımda rotated component matrisine bakıldığında, herhangi bir faktör altında faktörlenmeyen ve faktör yükü 0.30'un altında olan ifadeler tespit edilmiştir. Bu ifadeler çıkarılarak analiz tekrarlandığında 36 ifadeli 9 faktörlü ölçeğin nihai haline ulaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucuyla ilgili bulgular Tablo 42'de sunulmuştur.

**Tablo 42: Çalışma Hayatı Kalitesi İçin Uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi  
Sonucu**

| İfade | Faktörler ve İfadeler  | Faktör Yükleri | Açıklanan Varyans Yüzdesi | Cronbach Alpha |
|-------|--|----------------|---------------------------|----------------|
|       | <b>1.Faktör: Yetenek Geliştirme</b>  |                | <b>21,272</b>             | <b>0,85</b>    |
| 35    | İşle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim  | ,823           |                           |                |
| 33    | Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir  | ,810           |                           |                |
| 34    | Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir   | ,790           |                           |                |
| 36    | İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim  | ,700           |                           |                |
| 37    | İşimi iyi yaparsam işverenimden övgü alırım  | ,687           |                           |                |
|       | <b>2.Faktör: İş Sağlığı ve Güvenliği</b>   |                | <b>10,765</b>             | <b>0,85</b>    |
| 10    | İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilir   | ,804           |                           |                |
| 9     | İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur   | ,781           |                           |                |
| 8     | İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır  | ,770           |                           |                |
| 11    | İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir/izlenir                               | ,740           |                           |                |
|       | <b>3.Faktör: Endüstri İlişkileri</b>   |                | <b>6,193</b>              | <b>0,79</b>    |
| 24    | İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir   | ,834           |                           |                |
| 25    | İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar   | ,820           |                           |                |
| 23    | İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar  | ,795           |                           |                |
| 22    | İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim   | ,601           |                           |                |
|       | <b>4.Faktör: Ücretler ve Çalışma Süreleri</b>  |                | <b>6,079</b>              | <b>0,78</b>    |
| 4     | Prim ve ikramiye alabilirim  | ,766           |                           |                |
| 2     | Ücretimi zamanında alabilirim  | ,742           |                           |                |
| 3     | Mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim  | ,732           |                           |                |
| 5     | İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur  | ,700           |                           |                |
|       | <b>5.Faktör: Eşit Muamele</b>  |                | <b>5,350</b>              | <b>0,80</b>    |
| 28    | İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır   | ,877           |                           |                |
| 41    | İşyerimde fiziksel ve/veya psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine (mobinge) maruz kalabilirim | ,827           |                           |                |
| 27    | İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır  | ,779           |                           |                |
| 12    | İş güvencem vardır   | ,533           |                           |                |
|       | <b>6.Faktör: İzin Hakları</b>  |                | <b>4,733</b>              | <b>0,75</b>    |
| 20    | Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim  | ,768           |                           |                |
| 19    | İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim   | ,767           |                           |                |
| 18    | Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim  | ,503           |                           |                |
| 21    | İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim      | ,498           |                           |                |
|       | <b>7.Faktör: İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri</b>   |                | <b>4,287</b>              | <b>0,72</b>    |
| 43    | İş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir   | ,818           |                           |                |
| 42    | İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir  | ,736           |                           |                |
| 40    | Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum   | ,547           |                           |                |

|    |   |      |              |             |
|----|---|------|--------------|-------------|
| 38 | İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum            | ,508 |              |             |
|    | <b>8.Faktör: İş Güvencesi</b>                                   |      | <b>3,444</b> | <b>0,62</b> |
| 13 | İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı fazladır | ,757 |              |             |
| 39 | İşim çok monotondur(sıradandır)                                 | ,695 |              |             |
| 29 | Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit(aynı) ücret alırım     | ,643 |              |             |
|    | <b>9.Faktör: Sosyal Güvenlik</b>                                |      | <b>3,026</b> | <b>0,65</b> |
| 15 | İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır                  | ,715 |              |             |
| 16 | İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır                         | ,649 |              |             |
| 14 | İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır                         | ,599 |              |             |
| 17 | İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır                        | ,589 |              |             |

Analiz sonuçlarında birden fazla faktör altında yer alan veya faktör yükü 0,30'un altında yer alan ifadeler çıkarılmıştır. Çıkarılan ifadeler şu şekildedir:

**Tablo 43: Faktör Analizi Sonucunda Ölçekten Çıkarılan İfadeler**

|   |
|---|
| Aldığım ücret yeterlidir.   |
| Yemek ve mola sürelerim yeterlidir.                                   |
| Çalışma sürelerim dengeli dağılır.                                    |
| İşyerinde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur. |
| Terfilerde işveren ayrımcılık uygular.                                |
| İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebilirim.                 |
| İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur.                   |

### 3.5.3. Faktörlere Göre Çalışma Hayatı Kalitesinin Analizi

Çıkarılan ifadeler dışında kalan 36 ifade 9 boyutta aşağıdaki sonuçları vermektedir:

Bu bölümde katılımcıların yanıtlarının ortalamalarına göre katılımcıların faktörler ve ifadeler çalışma hayatı kalitesinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Verilen yanıtlar 1'den 5'e (kalitesizden - kaliteliye) şeklinde değerlendirilmiştir (1-ÇHK en düşük / 5-ÇHK en yüksek) Böylece ifadelere verilen yanıtlardan temaların ortalamalarına ve temaların ortalamalarından da genel olarak çalışma hayatı kalitesine yönelik değerlendirmeler yapılmıştır. Böylece çalışma hayatı kalitesi bütününden parçalarına her faktörde incelenmesi hedeflenmiştir. Bu bakış açısıyla faktörlere göre çalışma hayatı kalitesi aşağıdaki gibidir;

#### Faktör 1: Yetenek Geliştirme

Yetenek geliştirme faktörüyle ilgili bulgular Tablo 44'te gösterilmiştir.

**Tablo 44: Yetenek Geliştirme Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler   | İfade Ortalaması | Tema Ortalaması |
|--|------------------|-----------------|
| İşle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim    | 4,01             | 3,85            |
| Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir            | 3,79             |                 |
| Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir | 3,96             |                 |
| İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim              | 3,73             |                 |
| İşimi iyi yaparsam işverenimden övgü alırım                  | 3,76             |                 |

Katılımcıların verdiği yanıtlara göre Sakarya’da metal sektöründe çalışanların yeteneklerini geliştirmeleriyle ilgili faktörün genel ortalaması 3.85 şeklinde hesaplanmıştır. Bu durum çalışanların yeteneklerini geliştirme de iyi bir noktada olduklarını göstermektedir. Bu faktör altında en yüksek ortalama (4.01) “İşle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim” ifadesinde görülmektedir. Buna göre katılımcıların işleriyle ilgili bilgi ve yeteneklerini tamamen kullanabilme konusunda iyi düzeyde olduklarını göstermektedir. Böylece yeteneğe dayalı eksik istihdam açısından olumlu bir durum olarak görülebilir. Aynı zamanda genel çalışma hayatı kalitesi açısından da olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. En yüksek ortalamaya sahip ikinci ifade (3.96) ile “Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir” dir. Bu durum işyerlerinin gelişen teknoloji veya yeni üretim biçimleri konusunda çalışanlarını eğitmesi genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir durum olarak görülebilir. (3.79) ortalama ile “Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir” ifadesi genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülebilir. Çünkü bu durum, çalışanların terfi olanaklarının olduğunu göstermektedir. “İşimi iyi yaparsam işverenimden övgü alırım” ifadesi (3.76) ortalama ile genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir ifade olarak görülebilir. Aslında bir motivasyon ifadesi olan bu durum yetenek geliştirme faktörü içerisinde yer almıştır. Bunun temel nedeni motivasyon ve yetenek temalarının birbirlerine yakından etkisi olan faktörler olmasıdır. Örneğin bir çalışan övgü olarak motivasyonu arttırdığında işini daha iyi yaparak yeteneklerini daha fazla geliştirebilir. Bu durum da genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir durum olarak görülebilir. Son olarak “İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim” ifadesi (3.76) ortalama ile genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülebilir. Bu ifade boş zamanla ilgili bir ifade gibi görülse de bu faktör altında değerlendirilmiştir. Bunun temel nedeni yine motivasyonla yetenek geliştirme arasındaki yakın ilişkide aramak gerekmektedir. Bu nedenle katılımcıların kendilerine yetecek boş zamanla yeteneklerini daha iyi geliştirdikleri algısında oldukları söylenebilir. Genel

olarak yetenek geliştirme faktöründe çıkan sonuçlar çalışma hayatı kalitesi açısından “iyi” olarak değerlendirebileceğimiz bir ortalama ile sonuçlanmıştır.

## **Faktör 2: İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği faktörüyle ilgili bulgular Tablo 45’te gösterilmiştir.

**Tablo 45: İş Sağlığı ve Güvenliği Faktörüyle İlgili Bulgular**

| <b>İfadeler</b>  | <b>İfade Ortalaması</b> | <b>Tema Ortalaması</b> |
|--|-------------------------|------------------------|
| İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır                      | 4,45                    | 4,47                   |
| İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur                                       | 4,47                    |                        |
| İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilir                                       | 4,55                    |                        |
| İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir/izlenir | 4,41                    |                        |

Katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği faktörüne verdiği yanıtların ortalaması 4.47 (çok iyi) olarak hesaplanmıştır. Bu durum çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden iş sağlığı ve güvenliğinin metal sektöründe iyi bir şekilde uygulandığını göstermektedir. Ayrıca genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuçtur. Faktörde en yüksek ortalamaya sahip olan “İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilir” ifadesinin ortalaması 4.55 (çok iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu durum çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili eğitimlerin iyi bir şekilde verildiğini göstermektedir. Bunun yanında “İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur” ifadesi 4.47 (çok iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu ifadeye verilen yanıtlara göre işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuçtur. Bir diğer ifade “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır” 4.45 (çok iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu durumda diğer iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ifadelerde olduğu gibi genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuçtur. Son olarak “İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir/izlenir” ifadesi 4.41 (çok iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu durumda genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülebilir. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği faktörüne bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlerin verilmesi, kurallara uyulması, tedbirlerin alınması ve tüm bu sürecin denetlenmesi genel çalışma hayatı kalitesinin olumlu bir sonucudur. Ayrıca bu faktörün sonucunun metal sektöründe çok iyi sonucunu vermesi genel çalışma hayatı kalitesini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

### Faktör 3: Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri faktörüyle ilgili bulgular Tablo 46’da gösterilmiştir.

**Tablo 46: Endüstri İlişkileri Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler   | İfade Ortalaması | Tema Ortalaması |
|--|------------------|-----------------|
| İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim                   | 4,21             | 4,36            |
| İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar      | 4,51             |                 |
| İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir | 4,35             |                 |
| İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar   | 4,38             |                 |

Katılımcıların endüstri ilişkileri faktörüne verdikleri yanıtların ortalaması 4.36 (çok iyi) olarak tespit edilmiştir. Bunun temel nedeni araştırmanın örnekleminin sadece sendikalı işyerlerini kapsamasıdır. Bu faktör altında en yüksek ortalama 4.51 (çok iyi) ile “İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar” ifadesidir. İşverenlerin toplu pazarlıkla elde edilen haklara uyması genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuçtur. Ayrıca 4.38 (çok iyi) ortalama ile “İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar” ifadesi de genel olarak çalışma hayatı kalitesiyle ilgili olumlu bir sonuçtur. Ayrıca katılımcıların 4.35 (çok iyi) olarak değerlendirdiği “İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir” ifadesi de genel olarak çalışma hayatı kalitesi için olumlu bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Son olarak “İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim” ifadesi 4.21 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. Bu durum da genel olarak çalışma hayatı kalitesini olumlu etkilemektedir. Endüstri ilişkileri faktöründeki ifadeler örgütlenme özgürlüğü, grev, lokavt ve toplu pazarlık gibi çalışma hayatının kalitesini doğrudan ve olumlu etkileyen ifadelere verilen yanıtlar genel olarak çok iyi seviyede oldukları görülmektedir.

### Faktör 4: Ücretler ve Çalışma Süreleri

Ücretler ve çalışma süreleri faktörüyle ilgili bulgular Tablo 47’de gösterilmiştir.

**Tablo 47: Ücretler ve Çalışma Süreleri Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler                                  | İfade Ortalaması | Tema Ortalaması |
|---|------------------|-----------------|
| Ücretimi zamanında alabilirim             | 4,65             | 4,61            |
| Mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim   | 4,66             |                 |
| Prim ve ikramiye alabilirim               | 4,54             |                 |
| İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur | 4,62             |                 |

Çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden biri ücretlerdir. Çoğu çalışan çalışma hayatı kalitesi deyince ilk başta ücretlerini ve yan ödemelerini düşünmektedir. Elde edilen sonuçlara göre katılımcılar ücretler ve çalışma süreleri faktörünü ortalama 4.61 (çok iyi) olarak değerlendirmiştir. Bu faktör altında en yüksek ortalama 4.66 (çok iyi) olarak “Mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim” ifadesinde görülmektedir. Bu durum genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Hemen ardından 4.65 (çok iyi) ortalama ile “Ücretimi zamanında alabilirim” ifadesi gelmektedir. Ücretler ve yan ödemeler kadar ücretlerin zamanında ödenmesi de genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Bunun yanında genel çalışma hayatı kalitesi açısından ücretler kadar çalışma süreleri de önem taşımaktadır. Katılımcılar “İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur” ifadesine 4.62 (çok iyi) olarak değerlendirmiştir. Bu durumda ücretler gibi genel çalışma hayatı kalitesini olumlu etkileyen bir sonuçtur. Son olarak 4.54 (çok iyi) olarak değerlendirilen “Prim ve ikramiye alabilirim” ifadesi de genel çalışma hayatı kalitesini olumlu etkileyen bir sonuçtur. Sonuç olarak, ücretler ve çalışma süreleri faktörü katılımcılar tarafından çok iyi olarak değerlendirildiğinden genel çalışma hayatı kalitesini de olumlu etkilemiştir.

#### **Faktör 5: Eşit Muamele**

Eşit muamele faktörüyle ilgili bulgular Tablo 48’de gösterilmiştir.

**Tablo 48: Eşit Muamele Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler   | İfade Ortalaması          | Tema Ortalaması |
|--|---------------------------|-----------------|
| İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır   | 4,30 (ters) <sup>10</sup> | 4,06            |
| İşyerimde fiziksel ve/veya psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine (mobinge) maruz kalabilirim | 4,17 (ters)               |                 |
| İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır  | 3,93 (ters)               |                 |
| İş güvencem vardır   | 3,86                      |                 |

Çalışanlara eşit muamele edilmesi çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden biridir. Katılımcıların eşit muamele faktörüne verdikleri yanıtların ortalaması 4.06 (iyi) olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle de olumsuz olan bir ifadenin ortalaması iyi sonuçlar

<sup>10</sup> ‘(ters)’ şeklinde belirtilen ifadeler çalışma hayatı kalitesi açısından olumsuz görülen ifadeler olduğundan ve bulguların değerlendirilmesinde yanlışlıklara neden olmamak amacıyla ters kodlanan ifadeleri temsil etmektedir. Örneğin, katılımcıların ‘işyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır’ ifadesine verdiği kesinlikle hayır (1) yanıtı, çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir durum olduğundan dolayı 5 olarak kodlanarak ifadeye yönelik ortalamalar bu şekilde hesaplanmıştır.



vermektedir. Bu faktör altında en yüksek ortalamaya sahip “İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır” ifadesidir. Katılımcıların bu ifadeye verdiği değerlendirmeleri 4.30 (iyi) olarak sonuçlanmıştır. Aslında ayrımcılığın varlığı genel çalışma hayatının kalitesini olumsuz etkileyen bir durumdur. Burada ortalamanın iyi bir oranda çıkmasının nedeni ifadenin ters kodlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda etnik kökene göre ayrımcılık ifadesinin ortalamasının 4.30 olması katılımcıların ayrımcılığa daha az maruz kaldıklarını göstermektedir ve bu durum genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Aynı şekilde “İşyerimde fiziksel ve/veya psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine (mobinge) maruz kalabilirim” ifadesi katılımcılar tarafından de 4.17 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bu durum çalışanların mobinge daha az maruz kaldıklarını ve genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olduğunu göstermektedir. Bunun yanında “İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır” ifadesi 3.93 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bu sonuca göre katılımcıların cinsiyete dayalı ayrımcılığa daha az maruz kaldıkları görülmektedir. Bu durum genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmelidir. Son olarak “İş güvencem vardır” ifadesi katılımcılar tarafından 3.86 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. İş güvencesinin eşit muameleyle olan yakın ilişkisi nedeniyle bu ifade bu faktör altında değerlendirilmiştir. Katılımcıların herhangi bir ayrımcılığa güvence konusunda da maruz kalmaması çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir.

### **Faktör 6: İzin Hakları**

İzin hakları faktörüyle ilgili bulgular Tablo 49’da gösterilmiştir.

**Tablo 49: İzin Hakları Faktörüyle İlgili Bulgular**

| <b>İfadeler</b>   | <b>İfade Ortalaması</b> | <b>Tema Ortalaması</b> |
|---|-------------------------|------------------------|
| Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim   | 3,92                    | 4,19                   |
| İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim  | 4,25                    |                        |
| Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim   | 4,28                    |                        |
| İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim | 4,33                    |                        |

Katılımcılar, izin hakları faktörünü 4.19 (iyi) olarak değerlendirmiştir. İzin hakları faktörü altında en yüksek ortalama 4.33 (iyi) ile “İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim” ifadesinde yer almaktadır. Çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik için gerekli izinlerin sorunsuzca alınması

genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuçtur. Ayrıca “Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim” ifadesi katılımcılar tarafından 4.28 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanında “İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim” ifadesi 4.25 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Hastalık izninin kullanımı, genel çalışma hayatı kalitesini de olumlu etkileyen bir sonuç olarak görülmektedir. Son olarak “Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim” ifadesi 3.92 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Hastalık, yaşlı ve çocuk bakımı, ebeveynlik gibi izin haklarının kullanımı, genel çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden biridir. İzin hakları faktörünün ortalamasının iyi olması genel çalışma hayatı kalitesini de olumlu etkilemektedir.

### **Faktör 7: İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri**

İş motivasyonu ve işyeri ilişkileri faktörüyle ilgili bulgular Tablo 50’de gösterilmiştir.

**Tablo 50: İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler   | İfade Ortalaması | Tema Ortalaması |
|--|------------------|-----------------|
| İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum         | 4,16             | 4,17            |
| Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum | 4                |                 |
| İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir                      | 4,14             |                 |
| İş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir     | 4,40             |                 |

İş motivasyonu ve işyeri ilişkileri çalışma hayatı kalitesinin önemli bileşenlerinden biridir. Bu faktör altında işyerindeki ilişkiler ve yapılan işin doğası gereği duyulan memnuniyet motivasyonu etkilemektedir. Katılımcılara göre iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri faktörünün genel ortalaması 4.17 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bu faktör altında en yüksek ortalama 4.40 (iyi) ile “İş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir” ifadesidir. Ayrıca katılımcılar, “İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesini 4.16 (iyi) olarak değerlendirmiştir. Bunun yanında “İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir” ifadesini 4.14 (iyi) olarak görmektedir. Katılımcılar, son ifade olan “Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum”u 4 (iyi) şeklinde değerlendirmektedir. Genel olarak bakıldığında iş arkadaşları, meslektaşlarla ve üstlerle ilişkilerin iyi olarak değerlendirilmesi, genel çalışma hayatı kalitesini olumlu etkileyen bir sonuçtur. Ayrıca katılımcıların yaptığı işi faydalı görmesi ve toplumda saygın bir statü olarak algılamaları da iş motivasyonunu ve dolayısıyla genel çalışma hayatı kalitesini olumlu etkileyen bir durumdur.

## Faktör 8: İş Güvencesi

İş güvencesi faktörüyle ilgili bulgular Tablo 51’de gösterilmiştir.

**Tablo 51: İş Güvencesi Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler  | İfade Ortalaması | Tema Ortalaması |
|---|------------------|-----------------|
| İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı fazladır | 3,56 (ters)      | 3,47            |
| İşim çok monotondur(sıradandır)                                 | 3,41 (ters)      |                 |
| Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit(aynı) ücret alırım     | 3,44             |                 |

Katılımcılara göre iş güvencesi temasının ortalaması 3.47 (normal – iyi) olarak değerlendirilmiştir. Bu faktör altında en yüksek ortalama 3.56 (iyi) olarak “İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı fazladır” ifadesine verilmiştir. Aslında çalışma hayatı kalitesi açısından olumsuz bir durum olarak görülen işgücü devriyle ilgili bu ifade ters kodlandığından dolayı bu şekilde yüksek bir ortalamaya sahiptir. Bu sonuca göre işgücü devrinin fazla olmadığı ve bu durumun genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olduğu söylenebilir. Bunun yanında “Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit (aynı) ücret alırım” ifadesi 3.44 (normal – iyi) olarak değerlendirilmiştir. İş güvencesi ve eşit muamele faktörlerinin çalışma hayatı kalitesi açısından birbirini etkileyen birer faktör olarak görülmektedir. Bu sonuca göre eşit işe eşit ücret ilkesi katılımcılar tarafından bir güvence olarak algılandığı söylenebilir. Bu durumda çıkan sonucun iyi olarak değerlendirilmesi genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir şekilde değerlendirilmektedir. Son olarak “İşim çok monotondur (sıradandır)” ifadesi katılımcılar tarafından 3.41 (normal – iyi) olarak değerlendirilmiştir.

## Faktör 9: Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik faktörüyle ilgili bulgular Tablo 52’de gösterilmiştir.

**Tablo 52: Sosyal Güvenlik Faktörüyle İlgili Bulgular**

| İfadeler                                       | İfade Ortalaması | Tema Ortalaması |
|--|------------------|-----------------|
| İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır        | 4,66             | 4,59            |
| İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır | 4,38             |                 |
| İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır        | 4,50             |                 |
| İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır       | 4,83 (ters)      |                 |

Sosyal güvenlik çalışma hayatı kalitesinin önemli bir diğer bileşenidir. Katılımcılar sosyal güvenlik faktörünü genel olarak 4.59 (çok iyi) olarak değerlendirmektedir. Sosyal

güvenlik faktörü altında en yüksek ortalama 4.83 (çok iyi) ile “İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır” ifadesine verilmiştir. Aslında olumsuz olan çocuk çalıştırılması ifadesinin ters kodlanmasından dolayı bu oran yüksek görülmektedir. Ancak bu durum esasında işyerinde çocuk çalıştırılmasının az olduğunu göstermektedir ve bu şekilde algılanmalıdır. Bu durum ayrıca genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir etkiye sahiptir. Bu ifadeyi 4.66 (çok iyi) ile “İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır” ifadesi takip etmektedir. Buna göre, işyerinde sigortasız çalışma azdır ve bu durum genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmelidir. Bunun yanında “İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır” ifadesi 4.50 (çok iyi) ortalamasıyla katılımcıların özel sigortalar açısından da olumlu görüşlere sahip olduğunu göstermektedir ve bu sonuç genel çalışma hayatı kalitesi açısından olumlu olarak görülmelidir. Son olarak “İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır” ifadesi katılımcılar tarafından 4.38 (iyi) olarak değerlendirilmiştir. Genel olarak sosyal güvenlik teması altında genel ve özel sigortalar, bireysel emeklilik ve çocuk çalıştırılması gibi konularda katılımcıların kendilerini çok iyi olarak değerlendirdikleri söylenebilir.

### **Sendikalı ve Sendikasız İşyerlerinde Çalışanların Çalışma Hayatı Kalitesinin Karşılaştırılması**

Çalışmanın başında, sendikasız özel sektör işyerlerinde araştırma yapmanın zorluklarından bahsedilmiştir. Birçok teşebbüste bulunulmasına rağmen bu zorluk karşımıza çıkmıştır. Ancak bununla birlikte çalışmanın son aşamalarında ölçeğin özel sektörde faaliyet gösteren sendikasız büyük ölçekli bir firmada denenmesi şansı yakalanmıştır. Söz konusu firmada 1700 kişi çalışmaktadır. 253 kişiye ölçek uygulanabilmiştir.

Sonuçlar bize sendikalı ve sendikasız işçilerin çalışma hayatı kalitesi hakkında fikir vermektedir.

**Tablo 53: Sendikalı ve Sendikasız Çalışanların Çalışma Hayatı Kalitesinin Karşılaştırılması**

| <b>Faktör Adı</b>                   | <b>Sendikalı İşyeri</b> | <b>Sendikasız İşyeri</b> |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| İş Sağlığı ve Güvenliği             | 4,47                    | 3,60                     |
| İş Güvencesi                        | 3,47                    | 1,99                     |
| Sosyal Güvenlik                     | 4,59                    | 3,81                     |
| İzin Hakları                        | 4,19                    | 3,28                     |
| Endüstri İlişkileri                 | 4,36                    | 1,40                     |
| Ücretler ve Çalışma Süreleri        | 4,61                    | 3,86                     |
| Ayrımcılık ve Eşit Muamele          | 4,06                    | 3,96                     |
| Yetenek Geliştirme                  | 3,85                    | 3,17                     |
| İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri | 4,17                    | 3,61                     |
| Genel ÇHK                           | 3.80                    | 3.76                     |

Tablo 53'e göre sendikasız işyerindeki işçilerin çalışma hayatı kalitesine yönelik geliştirdiğimiz ölçek parametreleri düzeyinde; yetenek geliştirme faktörü 3.17 (normal), iş sağlığı ve güvenliği faktörü 3.60 (normal – iyi), endüstri ilişkileri faktörü 1.40 (çok kötü – kötü), ücretler ve çalışma süreleri faktörü 3.86 (normal – iyi), izin hakları faktörü 3.28 (normal), iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri faktörü 3.61 (normal – iyi), iş güvencesi faktörü 1.99 (kötü), sosyal güvenlik faktörü 3.81 (iyi), genel çalışma hayatı kalitesi; 3.76 (normal - iyi) olarak değerlendirilmiştir. Sendikalı işyerlerinde; yetenek geliştirme (3.85, iyi), iş sağlığı ve güvenliği (4.47, çok iyi), endüstri ilişkileri (4.36, çok iyi), ücretler ve çalışma süreleri (4.46, çok iyi), ayrımcılık ve eşit muamele (4.06, iyi), izin hakları (4.19, iyi), iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri (4.17, iyi), iş güvencesi (3.47, normal), sosyal güvenlik (4.59, çok iyi) şeklinde sonuçlanmıştır. Bu noktada sendikasız işyerlerinde örgütlenme ile ilgili faktöre ilişkin işçilerin çalışma hayatı kalitesi düşük bir seyir izlemiştir. Genel olarak çalışma hayatı kalitesinin sendikalı işyerlerinde daha iyi olarak görüldüğü ve sendikasız işyerlerinde normal olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bunun yanında iş güvencesi ve endüstri ilişkileri faktörlerinde sendikasız işyerinde çalışma hayatı kalitesi düşüktür. Sendikalı işyerlerinde bu durum normal – iyi seviyesindedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından da sendikalı işyerleri sendikasız işyerine göre çalışma hayatı kalitesi açısından daha yüksek kalitededir. Aynı durum sosyal güvenlik faktörü için de geçerlidir. İzin hakları faktörü sendikalı işyerlerinde iyi bir kalite seviyesindeyken, sendikasız işyerinde normal seviyededir. Aynı sonuçlar yetenek geliştirme, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri açısından da geçerlidir. Ücretler faktörü açısından bakıldığında sendikalı işyerleri çok iyi kalitedeyken sendikasız işyerlerinde çalışma hayatı kalitesi iyi durumdadır. Ayrıca eşit muamele ve ayrımcılık açısından her iki

kesimde de çalışma hayatı kalitesi iyi bir seviyede olduğu görülmektedir. Genel ÇHK açısından bakıldığında sendikalı ve sendikasız katılımcıların birbirine oldukça yakın oranlarda (yaklaşık 3.78, normal – iyi) olduğu görülmektedir. Katılımcıların genel ÇHK eğilimleri birbirine yakınlık gösterirken alt temalarda farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

### **Demografik Verilere Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi Analizi**

Demografik verilere göre genel çalışma hayatı kalitesinin analizi bir önceki bölümde ifadeler ve faktörlere göre değerlendirilen çalışma hayatı kalitesi bulgularından farklılık taşımaktadır. Araştırmada faktörlere göre sorular sorulurken son olarak katılımcılardan genel olarak çalışma hayatı kalitelerini nasıl değerlendirdiklerine yönelik bir soru ilave edilmiştir. Buna göre;

Genel olarak çalışma hayatınızın kalitesini nasıl değerlendiriyorsunuz?

| 1 | 1.5 | 2 | 2.5 | 3 | 3.5 | 4 | 4.5 | 5 |
|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|
|   |     |   |     |   |     |   |     |   |

(Çok Kötü)

(Kötü)

(Normal)

(İyi)

(Çok İyi)

Likert Tipi Delphi Tekniği'nden yararlanılarak bu soruyla katılımcıların ifadelerine verdikleri yanıtların yanında kümülatif olarak bireysel çalışma hayatı kalitelerini 1'den (çok kötü) 5'e (çok iyi) değerlendirmeleri istenmiştir. Böylece bir önceki bölümde ifadeler tek tek verilen yanıtların ortalamalarıyla, kümülatif olarak genel çalışma hayatı kalitelerine verdikleri cevapların ortalamaları karşılaştırılmıştır. Bu durumda 3.80 olan ifadeler verilen yanıtların ortalamasının kümülatif olarak genel çalışma hayatı kalitesine verdikleri yanıtların ortalamasına (4) oldukça yakındır. Bu durum katılımcıların tema ve ifadeler göre verdikleri yanıtlarla, genel çalışma hayatı kalitesi algılarının birbirine yakın olduğunu ve ölçeğin etkin bir şekilde çalıştığını göstermektedir. Bu haliyle ölçek karşılaştırmalı olarak gerek tema gerek ifade gerekse genel olarak çalışma hayatı kalitesiyle ilgili pek çok karşılaştırmalı analiz yapma imkânı sunmaktadır. Bu noktada sadece bunun bir örneği olarak katılımcıların demografik yapılarına göre genel çalışma hayatı kaliteleri ile ilgili değerlendirmeleri şu şekildedir:

### **Yaş Aralıklarına Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

Yaş aralıklarına göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 54'te gösterilmiştir:

**Tablo 54: Yaş Aralıklarına Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

|        |       | 1     | 1,5   | 2     | 2,5   | 3      | 3,5    | 3,75  | 4      | 4,5    | 5     | Toplam  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|---------|
| 15-24  | Sayı  | 0     | 0     | 1     | 0     | 3      | 2      | 0     | 7      | 3      | 1     | 17      |
|        | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,30% | 0,00% | 0,90%  | 0,60%  | 0,00% | 2,00%  | 0,90%  | 0,30% | 4,80%   |
| 25-34  | Sayı  | 0     | 1     | 2     | 9     | 13     | 7      | 1     | 41     | 25     | 3     | 102     |
|        | Yüzde | 0,00% | 0,30% | 0,60% | 2,60% | 3,70%  | 2,00%  | 0,30% | 11,70% | 7,10%  | 0,90% | 29,10%  |
| 35-44  | Sayı  | 3     | 0     | 3     | 4     | 28     | 26     | 0     | 56     | 39     | 9     | 168     |
|        | Yüzde | 0,90% | 0,00% | 0,90% | 1,10% | 8,00%  | 7,40%  | 0,00% | 16,00% | 11,10% | 2,60% | 47,90%  |
| 45-54  | Sayı  | 0     | 0     | 1     | 0     | 9      | 13     | 0     | 30     | 5      | 4     | 62      |
|        | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,30% | 0,00% | 2,60%  | 3,70%  | 0,00% | 8,50%  | 1,40%  | 1,10% | 17,70%  |
| 55-65  | Sayı  | 0     | 0     | 0     | 0     | 0      | 0      | 0     | 1      | 1      | 0     | 2       |
|        | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00%  | 0,00%  | 0,00% | 0,30%  | 0,30%  | 0,00% | 0,60%   |
| Toplam | Sayı  | 3     | 1     | 7     | 13    | 53     | 48     | 1     | 135    | 73     | 17    | 351     |
|        | Yüzde | 0,90% | 0,30% | 2,00% | 3,70% | 15,10% | 13,70% | 0,30% | 38,50% | 20,80% | 4,80% | 100,00% |

Tablo 54'e bakıldığında; genel çalışma hayatı kalitesi en yüksek olan kesim 55 – 65 yaş aralığındaki katılımcılardır. Diğer yaş aralıklarındaki katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi yaklaşık olarak (3.80, normal - iyi) aynı seviyede olduğu söylenebilir. Tüm katılımcıların (351), %0.90'ı (3) genel çalışma hayatı kalitesini çok kötü olarak değerlendirmiştir. %0.30'u (1) genel çalışma hayatı kalitesini çok kötü – kötü olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların %2 (7) genel çalışma hayatı kalitesini kötü olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında katılımcıların %3.70 (13) genel çalışma hayatı kalitesini kötü – normal olarak değerlendirmiştir. Katılımcıların %15.10 (53) ile normal, %14 (49)'i normal – iyi, %38.5 (135) kişi iyi olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların %20.80 (73)'ü iyi – çok iyi, %4.80 (17) genel çalışma hayatı kalitesini çok iyi olarak değerlendirmiştir. Genel olarak tablo 53'e bakıldığında her yaş grubuna göre genel çalışma hayatı kalitesi iyi olarak değerlendirilmiştir. Her yaş grubunda da ağırlıklı olarak genel çalışma hayatı kalitesi iyi olarak değerlendirilmektedir. Özellikle 25 - 44 yaş grubunda genel çalışma hayatı kalitesi iyi olarak görülürken, aynı yaş grubunda genel çalışma hayatı kalitesini normal olarak görenlerin sayısı da az değildir.

Yaş aralıklarıyla ilgili tematik verilere göre; 15 - 24 yaş aralığındaki katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.79) normal – iyi seviyesindedir ve aynı yaş grubundaki katılımcıların düşük kalitede gördüğü tema (2.86) iş güvencesiyken, yüksek kaliteli gördükleri ücretler ve çalışma süreleri (4.66) ve endüstri ilişkileri (4.67) temalarıdır. 25 – 34 yaş aralığındaki katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.79) normal – iyi seviyesindedir ve aynı kesimde düşük kalitede görülen tema (2.82) iş güvencesiyken, yüksek kalitede gördükleri sosyal güvenlik (4.56), ücretler ve çalışma süreleri (4.51) temalarıdır. 35 – 44 yaş aralığındaki katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.80)

normal – iyi seviyesindedir ve düşük kalitede gördükleri tema (2.82) iş güvencesiyken, yüksek kalitede gördükleri (4.59) ücretler ve çalışma süreleri, (4.56) sosyal güvenlik temalarıdır. 45 – 54 yaş aralığındaki katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.82) normal – iyi seviyesindedir ve aynı kesimin düşük kalitede gördüğü tema (2.80) iş güvencesiyken, yüksek kalitede gördükleri temalar (4.83) ücretler ve çalışma süreleri, (4.74) sosyal güvenlik temalarıdır. 55 – 65 yaş aralığındaki katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (4.25) iyi seviyesindedir ve aynı kesimin düşük kalitede gördükleri tema (2.67) iş güvencesiyken, yüksek kalitede gördükleri (4.50) ücretler ve çalışma süreleri, (4.25) endüstri ilişkileri temalarıdır.

### Cinsiyete Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi

Cinsiyete göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 55’te gösterilmiştir:

**Tablo 55: Cinsiyete Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

|        |       | 1    | 1,5  | 2    | 2,5  | 3     | 3,5   | 3,75 | 4     | 4,5   | 5    | Toplam |
|--------|-------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|--------|
| Erkek  | Sayı  | 3    | 1    | 7    | 11   | 52    | 48    | 1    | 122   | 65    | 17   | 327    |
|        | Yüzde | 0,90 | 0,30 | 2,00 | 3,10 | 14,80 | 13,70 | 0,30 | 34,80 | 18,50 | 4,80 | 93,20% |
| Kadın  | Sayı  | 0    | 0    | 0    | 2    | 1     | 0     | 0    | 13    | 8     | 0    | 24     |
|        | Yüzde | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,60 | 0,30% | 0,00% | 0,00 | 3,70% | 2,30% | 0,00 | 6,80%  |
| Toplam | Sayı  | 3    | 1    | 7    | 13   | 53    | 48    | 1    | 135   | 73    | 17   | 351    |
|        | Yüzde | 0,90 | 0,30 | 2,00 | 3,70 | 15,10 | 13,70 | 0,30 | 38,50 | 20,80 | 4,80 | 100,00 |

Tablo 55’e göre kadın katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi erkeklere göre daha yüksek bir seviyededir. Erkeklerin çoğuna göre (tüm katılımcıların %34.80’i) genel çalışma hayatı kalitesi iyi olarak görmektedir. Tüm katılımcıların yaklaşık %15’i (52) olan erkekler genel çalışma hayatı kalitesini normal olarak değerlendirmektedir. Kadın katılımcılarda da hemen hemen aynı bulgulara rastlanmaktadır. Tüm katılımcıların %3.70 (13)’i olan kadınlar genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görürken, %2.30 (8)’u iyi – çok iyi olarak değerlendirmektedir. Cinsiyetlere göre genel çalışma hayatı kalitesi incelendiğinde elde edilen bulgulara göre genel çalışma hayatı kalitesi açısından benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Cinsiyete göre tematik bulgulara göre erkek katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.78) normal – iyi, kadın katılımcıların (4) iyi olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların düşük kalitede gördükleri tema (2.84) iş güvencesiyken, kadın katılımcılarda aynı temayı düşük kalitede (2.60) bulmaktadır. Erkek katılımcıların yüksek kalitede gördükleri



temalar; (4.62) ücretler ve çalışma süreleri, (4.61) sosyal güvenlik, (4.48) ile iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik temalarıdır. Kadın katılımcılarda da benzer bulgulara rastlanmıştır ve (4.54) ücretler ve çalışma süreleri, (4.38) sosyal güvenlik, (4.37) iş sağlığı ve güvenliği temaları kadın katılımcıların yüksek kalitede gördükleri temalardır.

### Medeni Duruma Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi

Medeni duruma göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 56'da gösterilmiştir:

**Tablo 56: Medeni Duruma Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

|        |       | 1    | 1,5  | 2    | 2,5  | 3     | 3,5   | 3,75 | 4     | 4,5   | 5    | Toplam |
|--------|-------|------|------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|--------|
| Evli   | Sayı  | 3    | 1    | 6    | 7    | 43    | 30    | 0    | 100   | 54    | 14   | 258    |
|        | Yüzde | 0,90 | 0,30 | 1,70 | 2,00 | 12,30 | 8,50% | 0,00 | 28,50 | 15,40 | 4,00 | 73,50% |
|        | %     | %    | %    | %    | %    | %     | %     | %    | %     | %     | %    | %      |
| Bekâr  | Sayı  | 0    | 0    | 1    | 6    | 10    | 18    | 1    | 35    | 19    | 3    | 93     |
|        | Yüzde | 0,00 | 0,00 | 0,30 | 1,70 | 2,80% | 5,10% | 0,30 | 10,00 | 5,40% | 0,90 | 26,50% |
|        | %     | %    | %    | %    | %    | %     | %     | %    | %     | %     | %    | %      |
| Toplam | Sayı  | 3    | 1    | 7    | 13   | 53    | 48    | 1    | 135   | 73    | 17   | 351    |
|        | Yüzde | 0,90 | 0,30 | 2,00 | 3,70 | 15,10 | 13,70 | 0,30 | 38,50 | 20,80 | 4,80 | 100,00 |
|        | %     | %    | %    | %    | %    | %     | %     | %    | %     | %     | %    | %      |

Tablo 56'ya göre bekâr katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi evlilere göre daha yüksek bir seviyededir. Tüm katılımcıların %28.50 (100)'si olan evli katılımcılar genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görmektedir. %12.30 (43)'ü genel çalışma hayatı kalitesini normal olarak görmektedir. Evli katılımcılar incelendiğinde genel çalışma hayatı kalitesini çok kalitesiz olarak değerlendirenlerin sayısı azdır. İyi – çok iyi veya çok iyi olarak değerlendirenlerin sayısı normal veya iyi olarak değerlendirenlere yakın sayılarda olduğu söylenebilir. Bekâr katılımcılara bakıldığında tüm katılımcıların %10 (35)'u genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görürken, %2.80 (10)'i normal, %5.10 (18)'u normal – iyi, %5.40 (19)'ü iyi – çok iyi olarak değerlendirmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde evli ve bekâr katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesiyle ilgili değerlendirmeleri benzerlikler göstermekte olduğu görülmektedir. Buna göre evli ve bekâr katılımcılar ağırlıklı olarak genel çalışma hayatı kalitelerini iyi olarak değerlendirmektedir.

Medeni duruma göre genel çalışma hayatı kalitesi tematik olarak değerlendirildiğinde, evli katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.18) normal, bekâr katılımcıların genel çalışma hayatı kalitesi (3.80) iyi olarak görülmektedir. Evli katılımcıların düşük kalitede gördükleri temalar (2.82) iş güvencesidir. Bekâr katılımcılarda da aynı durum (2.81) söz konusudur. Evli katılımcıların yüksek kalitede gördükleri temalar; (4.63) ücretler ve

çalışma süreleri, (4.59) sosyal güvenlik ve (4.42) iş sağlığı ve güvenliği temalarıdır. Bekâr katılımcılarda (4.62) sosyal güvenlik temasını (4.59) ortalamasıyla ücretler ve çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği temaları izlemektedir.

### Eğitim Durumuna Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi

Eğitim durumuna göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 57’de gösterilmiştir:

**Tablo 57: Eğitim Durumuna Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

|               |       | 1     | 1,5   | 2     | 2,5   | 3      | 3,5    | 3,75  | 4      | 4,5    | 5     | Toplam  |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|---------|
| İlköğretim    | Sayı  | 0     | 0     | 0     | 0     | 6      | 6      | 0     | 14     | 11     | 5     | 42      |
|               | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1,70%  | 1,70%  | 0,00% | 4,00%  | 3,10%  | 1,40% | 12,00%  |
| Ortaöğretim   | Sayı  | 2     | 0     | 5     | 6     | 36     | 26     | 0     | 92     | 46     | 10    | 223     |
|               | Yüzde | 0,60% | 0,00% | 1,40% | 1,70% | 10,30% | 7,40%  | 0,00% | 26,20% | 13,10% | 2,80% | 63,50%  |
| Önlisans      | Sayı  | 1     | 1     | 2     | 5     | 6      | 13     | 1     | 24     | 13     | 1     | 67      |
|               | Yüzde | 0,30% | 0,30% | 0,60% | 1,40% | 1,70%  | 3,70%  | 0,30% | 6,80%  | 3,70%  | 0,30% | 19,10%  |
| Lisans        | Sayı  | 0     | 0     | 0     | 1     | 3      | 2      | 0     | 5      | 3      | 1     | 15      |
|               | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,30% | 0,90%  | 0,60%  | 0,00% | 1,40%  | 0,90%  | 0,30% | 4,30%   |
| Yüksek Lisans | Sayı  | 0     | 0     | 0     | 0     | 2      | 1      | 0     | 0      | 0      | 0     | 3       |
|               | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,60%  | 0,30%  | 0,00% | 0,00%  | 0,00%  | 0,00% | 0,90%   |
| Doktora       | Sayı  | 0     | 0     | 0     | 1     | 0      | 0      | 0     | 0      | 0      | 0     | 1       |
|               | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,30% | 0,00%  | 0,00%  | 0,00% | 0,00%  | 0,00%  | 0,00% | 0,30%   |
| Toplam        | Sayı  | 3     | 1     | 7     | 13    | 53     | 48     | 1     | 135    | 73     | 17    | 351     |
|               | Yüzde | 0,90% | 0,30% | 2,00% | 3,70% | 15,10% | 13,70% | 0,30% | 38,50% | 20,80% | 4,80% | 100,00% |

Tablo 57’ye göre katılımcıların çoğunluğu ortaöğretimlidir. Orta öğretim mezunu olan tüm katılımcıların %26.20 (92)’si genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görürken, %13.10 (46)’sı iyi – çok iyi, %2.80 (10)’u çok iyi, %10.30 (36)’u normal, %7.40 (26)’ı normal - iyi olarak değerlendirmektedir. İlköğretim mezunlarında, tüm katılımcıların %4 (14)’ü genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak belirtirken, %3.10 (11)’i iyi – çok iyi, %1.70 (6)’i normal – iyi olarak görmektedir. Önlisans mezunlarına bakıldığında, tüm katılımcıların %6.80 (24)’i genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görmektedir. Bunun yanında %3.70 (13)’i normal – iyi iken, yine aynı oranda önlisans mezunu katılımcı da genel çalışma hayatı kalitesini iyi – çok iyi olarak görmektedir. Lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerindeki katılımcıların sayısı az olsa da özellikle lisans mezunu katılımcılarda genel çalışma hayatı kalitesi durumlarını normal olarak değerlendirmektedir. Genel olarak eğitim durumlarına göre genel çalışma hayatı kalitesi

incelendiğinde, özellikle ilk ve orta öğretim mezunlarındaki bulgular benzerlik göstermektedir ve katılımcılar çoğunlukla genel çalışma hayatı kalitelerini iyi olduğunu belirtmektedir. Lisans, yüksek lisans ve doktora seviyelerinde katılımcı sayısı az olsa da ilk ve orta öğretimde genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görenlere göre oranların azaldığı ve normale daha yakın bir seyir izlediği görülmektedir.

Eğitim durumuna göre genel çalışma hayatı kalitesi tematik olarak değerlendirildiğinde; ilköğretim mezunu çalışanların genel çalışma hayatı kalitesi (4.03) iyi, ortaöğretim mezunu çalışanların (3.81) iyi, önlisans mezunu çalışanların (3.66) normal – iyi, lisans mezunu çalışanların (3.80) normal – iyi, yüksek lisans mezunu çalışanların (3.16) normal, doktora mezunu çalışanların (2.50) normal – kötü olduğu görülmektedir. İlköğretim mezunu katılımcıların düşük kalitede gördüğü tema (2.71) iş güvencesidir, bunun yanında yüksek kalitede gördükleri temalar (4.77) ücretler ve çalışma süreleri, (4.64) sosyal güvenlik ve (4.58) iş sağlığı ve güvenliği temalarıdır. Ortaöğretim mezunu katılımcıların düşük kalitede buldukları tema; (2.85) iş güvencesidir. Yüksek kalitede buldukları temalar; (4.60) ücretler ve çalışma süreleri, (4.59) sosyal güvenlik temalarıdır. Önlisans mezunu katılımcıların düşük kalitede gördükleri tema (2.84) iş güvencesidir. Yüksek kalitede gördükleri temalar; (4.66) ücretler ve çalışma süreleri, (4.60) sosyal güvenlik temalarıdır. Lisans mezunu katılımcılarda da düşük kalitede görülen tema (2.67) iş güvencesidir. Ancak bunun yanında yüksek kalitede gördükleri temalar; (4.58) sosyal güvenlik ve (4.48) eşit muamele temalarıdır. Aynı şekilde yüksek lisans mezunu katılımcıların düşük kalitede gördükleri (2.56) iş güvencesi ve (3.67) yetenek geliştirme temalarıdır. Yüksek kalitede gördükleri de (4.67) ücretler ve çalışma süreleri, (4.33) iş sağlığı ve güvenliği, (4.25) eşit muamele temalarıdır. Doktora mezunu katılımcı da (1.60) yetenek geliştirme, (2) iş güvencesi ve (2.25) izin hakları temalarını düşük kaliteli olarak görmektedir. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ve endüstri ilişkileri temalarını da (5) yüksek kaliteli olarak görüş bildirmiştir. Bulgulara göre çalışma hayatı kalitesi en yüksek olan kesim ilköğretim mezunlarıdır. Ardından orta öğretim ve lisans mezunu çalışanlar gelmektedir. Çalışma hayatı kalitesi en düşük olan kesim yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanlardır. Bu bulgulara göre, eğitim düzeyi arttıkça çalışma hayatı kalitesinin düştüğü görülmektedir.

## Kıdeme Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi

Kıdeme göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 58’de gösterilmiştir:

**Tablo 58: Kıdeme Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

|           |       | 1      | 1,5    | 2      | 2,5    | 3       | 3,5     | 3,75   | 4       | 4,5     | 5      | Toplam   |
|-----------|-------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|---------|---------|--------|----------|
| 0-11 Ay   | Sayı  | 0      | 0      | 0      | 1      | 0       | 0       | 0      | 1       | 2       | 0      | 4        |
|           | Yüzde | 0,00 % | 0,00 % | 0,00 % | 0,30 % | 0,00%   | 0,00%   | 0,00 % | 0,30%   | 0,60%   | 0,00 % | 1,10%    |
| 1-3 Yıl   | Sayı  | 0      | 0      | 2      | 4      | 4       | 4       | 1      | 23      | 14      | 3      | 55       |
|           | Yüzde | 0,00 % | 0,00 % | 0,60 % | 1,10 % | 1,10%   | 1,10%   | 0,30 % | 6,60%   | 4,00%   | 0,90 % | 15,70%   |
| 4-6 Yıl   | Sayı  | 0      | 1      | 3      | 4      | 22      | 23      | 0      | 57      | 23      | 6      | 139      |
|           | Yüzde | 0,00 % | 0,30 % | 0,90 % | 1,10 % | 6,30%   | 6,60%   | 0,00 % | 16,20 % | 6,60%   | 1,70 % | 39,60%   |
| 7-9 Yıl   | Sayı  | 2      | 0      | 1      | 3      | 12      | 10      | 0      | 27      | 22      | 2      | 79       |
|           | Yüzde | 0,60 % | 0,00 % | 0,30 % | 0,90 % | 3,40%   | 2,80%   | 0,00 % | 7,70%   | 6,30%   | 0,60 % | 22,50%   |
| 10 - .... | Sayı  | 1      | 0      | 1      | 1      | 15      | 11      | 0      | 27      | 12      | 6      | 74       |
|           | Yüzde | 0,30 % | 0,00 % | 0,30 % | 0,30 % | 4,30%   | 3,10%   | 0,00 % | 7,70%   | 3,40%   | 1,70 % | 21,10%   |
| Toplam    | Sayı  | 3      | 1      | 7      | 13     | 53      | 48      | 1      | 135     | 73      | 17     | 351      |
|           | Yüzde | 0,90 % | 0,30 % | 2,00 % | 3,70 % | 15,10 % | 13,70 % | 0,30 % | 38,50 % | 20,80 % | 4,80 % | 100,00 % |

Kıdeme göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 57’de gösterilmiştir. Bulgulara göre kıdem süresi daha az olan kesimde çalışma hayatı kalitesi daha yüksektir. 3 yıldan fazla kıdem süresi olan çalışanlarda genel çalışma hayatı kalitesi iyi olmasına rağmen genel çalışma hayatı kalitesi sabit bir düzeydedir. Kıdem süresi yoğunlukla 4-6 yıl olan katılımcılar genel çalışma hayatı kalitesini ağırlıklı olarak iyi olarak (tüm katılımcıların %16.20 (57) görürken, aynı kıdem süresine sahip katılımcıların %6.60 (23)’ü normal – iyi, aynı orana ve kıdeme sahip katılımcılar iyi – çok iyi, %6.30 (22) katılımcı normal olarak değerlendirmiştir. Kıdem süresi 7-9 yıl olan katılımcıların çoğu (tüm katılımcıların %7.70 (27)) genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görürken, aynı kıdeme sahip katılımcıların %6.30 (22)’u iyi – çok iyi, %3.40 (12)’i normal olarak değerlendirmektedir. Kıdem süresi 10 yıldan fazla olan katılımcıların %7.70 (27)’i genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak belirtirken, %4.30 (15)’u normal olarak değerlendirmiştir. Kıdem süresi 1-3 yıl arasında olan katılımcılarda, tüm katılımcıların %6.60 (23)’ü genel çalışma hayatı kalitesini iyi olarak görmektedir. Genel olarak kıdem süresine göre genel çalışma hayatı kalitesi değerlendirildiğinde, kıdem süreleri arasında benzerlikler görülmektedir. Kıdem süreleri artsa veya azalsa da katılımcılar genel çalışma hayatı kalitelerini iyi olarak görmektedir.

Buradaki tek farklılık kıdem süresi on yıldan fazla olan katılımcılarda genel çalışma hayatı kalitesini normal olarak gören katılımcıların oransal olarak fazlalığı olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumda kıdem süresi arttıkça genel çalışma hayatı kalitesinin az da olsa azaldığı söylenebilir.

Kıdem süresine göre çalışma hayatı kalitesi tematik olarak değerlendirildiğinde; kıdem süresi 0 – 11 ay olanların genel çalışma hayatı kalitesi (3.87) iyi, 1 -3 yıl kıdem süresi olanların (3.88) iyi, 4-6 yıl arası kıdem süresi olanların (3.78) iyi, 7 -9 yıl kıdem süresi olanların (3.79) iyi, 10 yıl üzeri kıdem süresine sahip olanların (3.79) iyi olduğu görülmektedir. 0 -11 ay arası kıdeme sahip olan katılımcılar, (2.92) iş güvencesi temasını düşük kalitede görmektedir. (4.75) ücretler ve çalışma süreleri, (4.38) sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği temalarını da yüksek kalitede olduğunu belirtmektedir. 1- 3 yıl arası kıdeme sahip katılımcılar da (2.79) iş güvencesi temasını düşük kalitede, (4.61) ücretler ve çalışma süreleri, (4.52) sosyal güvenlik, (4.45) iş sağlığı ve güvenliği temalarını yüksek kalitede görmektedir. 4 -6 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar, (2.80) iş güvencesi temasını düşük kalitede, (4.59) sosyal güvenlik, (4.51) ücretler, (4.45) iş sağlığı ve güvenliği temalarının yüksek kalitede olduğunu belirtmektedir. 7 – 9 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar, (2.71) iş güvencesi temasını düşük kaliteli olarak değerlendirirken, (4.70) ücretler ve çalışma süreleri, (4.65) sosyal güvenlik, (4.54) iş sağlığı ve güvenliği temalarını yüksek kaliteli olarak değerlendirmektedir. 10 yıldan fazla kıdem sahip olan katılımcılar, (2.98) iş güvencesi ile (3.62) yetenek geliştirme temalarını düşük kalitede görmektedir. Ayrıca diğer kesimlerdeki gibi (4.74) ücretler ve çalışma süreleri, (4.61) sosyal güvenlik temalarını yüksek kaliteli olarak değerlendirmektedir.

### **Engellilik Durumuna Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

Engellilik durumuna göre genel çalışma hayatı kalitesi Tablo 59’da gösterilmiştir:

**Tablo 59: Engellilik Durumuna Göre Genel Çalışma Hayatı Kalitesi**

|        |       | 1     | 1,5   | 2     | 2,5   | 3      | 3,5    | 3,75  | 4      | 4,5    | 5     | Toplam  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|---------|
| Var    | Sayı  | 0     | 0     | 1     | 0     | 2      | 0      | 0     | 3      | 2      | 0     | 8       |
|        | Yüzde | 0,00% | 0,00% | 0,30% | 0,00% | 0,60%  | 0,00%  | 0,00% | 0,90%  | 0,60%  | 0,00% | 2,30%   |
| Yok    | Sayı  | 3     | 1     | 6     | 13    | 51     | 48     | 1     | 132    | 71     | 17    | 343     |
|        | Yüzde | 0,90% | 0,30% | 1,70% | 3,70% | 14,50% | 13,70% | 0,30% | 37,60% | 20,20% | 4,80% | 97,70%  |
| Toplam | Sayı  | 3     | 1     | 7     | 13    | 53     | 48     | 1     | 135    | 73     | 17    | 351     |
|        | Yüzde | 0,90% | 0,30% | 2,00% | 3,70% | 15,10% | 13,70% | 0,30% | 38,50% | 20,80% | 4,80% | 100,00% |

Engellilik durumuna göre genel çalışma hayatı kalitesine bakıldığında, engelli çalışanların genel çalışma hayatı kalitesi normal – iyi (3.62) olduğu tespit edilmiştir. Tüm katılımcıların %0.90 (3)'ünü oluşturan engelli katılımcılar genel çalışma hayatı kalitesini iyi, %0.60 (2)'ini oluşturanlar iyi – çok iyi ve aynı orana sahip diğer engelli katılımcılar genel çalışma hayatı kalitesini normal olarak değerlendirmektedir.

Engelli katılımcılarla ilgili tematik değerlendirmelere göre, (2.75) iş güvencesi temasını düşük kalitede görmektedir. Bunun yanında (4.72) ücretler ve çalışma süreleri, (4.69) sosyal güvenlik ve (4.63) iş sağlığı ve güvenliği temalarını yüksek kaliteli olarak değerlendirmektedir.

### 3.5.4. Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu çalışmada ölçeğin geçerliliği analizinde benzeşim geçerliliğine odaklanılmıştır. Güvenilirliği analizinde Cronbach alpha ve birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinden yararlanılmıştır. Kalaycı (2014:405)'e göre alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirliği 0.00 ile 0.40 arasında ölçek güvenilir değildir, 0.40 – 0.60 arasında ölçeğin güvenilirliği düşük, 0.60 – 0.80 arasında ölçek güvenilir, 0.80 ile 1 arasında ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Ayrıca bazı araştırmacılar tarafından Cronbach alpha değerinin en az 0.60 olması araştırmanın güvenilirliğinin kabulü için yeterli olarak görülmektedir (DeVellis, 2012; Özdamar, 2016).

Benzeşim geçerliliğinde AVE değerinin 0.50'den, CR değerinin 0.70'den büyük olması gerekmektedir. Bunun yanında CR değerinin her bir faktör için AVE değerinden büyük bir değer alması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017:82). Ayrıca diğer tüm koşulların sağlanması halinde AVE değerinin 0.50'nin altında olması da kabul edilebilir olarak görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981:46).

**Tablo 60: Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenilirliği Analizi**

| FAKTÖRLER                           | Cronbach Alpha | AVE  | CR   |
|-------------------------------------|----------------|------|------|
| Yetenek Geliştirme                  | 0,85           | 0,58 | 0,87 |
| İş Sağlığı ve Güvenliği             | 0,85           | 0,59 | 0,85 |
| Endüstri İlişkileri                 | 0,79           | 0,59 | 0,85 |
| Ücretler ve Çalışma Süreleri        | 0,78           | 0,54 | 0,82 |
| Eşit Muamele                        | 0,80           | 0,58 | 0,84 |
| İzin Hakları                        | 0,75           | 0,41 | 0,73 |
| İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri | 0,72           | 0,44 | 0,75 |
| İş Güvencesi                        | 0,62           | 0,48 | 0,74 |
| Sosyal Güvenlik                     | 0,65           | 0,40 | 0,73 |

Tablo 60'ta gösterilen analiz sonuçlarına göre en düşük Cronbach alpha değerinin 0.62 ile iş güvencesi faktöründe olduğu görülmektedir. En yüksek değerler 0.85 ile ölçeğin güvenilir olduğu sonucunu göstermektedir. Birleşik güvenilirlik (CR) değeri 0.73 ile izin hakları ve sosyal güvenlik faktörlerinde en düşük olarak tespit edilmiştir. 0.70'ten büyük olmaları nedeniyle bu değer tüm faktörler için yeterli olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca faktörlerin AVE değerine bakıldığında; izin hakları (0.41), iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri (0.41), iş güvencesi (0.48), sosyal güvenlik (0.40) olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda AVE değeriyle ilgili bulguların 0.50'nin altında olduğu görülmektedir. Tespit edilen değerler 0.50'nin altın olmasına rağmen istenilen değerlere yakındır. Bunun yanında diğer koşullar sağlandığından AVE değerlerinin de kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

### 3.5.5. Ölçeğin Son Haline Göre İfadelerin Dağılımı

Ölçek geliştirme süreçlerinin son basamağında, ölçeğin nihai haline ulaşılan sürecin aşamalarının net bir biçimde ifade edilmesi gerekmektedir (Irwing, Booth ve Hughes, 2018:24). Ayrıca ölçeğin son halinin açıklanmasında bulguların en uygun şekilde ele alınmasına dikkat edilmelidir (Johnson ve Morgan, 2016:13).

**Tablo 61: Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeğinin Son Halinde Yer Alan İfadelerin Faktörlere Göre Dağılımı**

| Faktörler                           | İfade Sayısı |
|-------------------------------------|--------------|
| Yetenek Geliştirme                  | 5            |
| Ücretler ve Çalışma Süreleri        | 4            |
| İş Sağlığı ve Güvenliği             | 4            |
| İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri | 4            |
| Sosyal Güvenlik                     | 4            |
| İzin Hakları                        | 4            |
| Endüstri İlişkileri                 | 4            |
| Eşit Muamele                        | 4            |
| İş Güvencesi                        | 3            |
| <b>Toplam</b>                       | <b>36</b>    |

Ölçeğin son halinde faktörlerde kaç ifade olduğu Tablo 61'de gösterilmiştir. Buna göre; yetenek geliştirme beş ifadeyle en çok ifade barındıran faktör olmuştur. İş güvencesi üç ifadeyle en az ifade bulunduran faktördür. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları ve iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri faktörleri de dört ifadeden oluşmaktadır.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışma hayatı kalitesi, çalışma hayatındaki dönüşümlerle beraber içeriği sürekli değişen ve gelişen dinamik bir kavramdır. Bu yönüyle de dünyanın farklı bölgelerinde bölgesel, ulusal veya uluslararası düzeyde tartışılan ve ele alınan bir konudur. Literatürde Frederick Taylor ve Elton Mayo'nun çalışmalarına kadar indirgenen teorik çerçevesi olmasına rağmen konunun özellikle 1970'li yılların ikinci yarısında ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle Walton'ın 1975'teki çalışması pek çok ülkeden araştırmacıya esin kaynağı olmuştur. Türkiye'de de konu yine aynı yıllarda Milli Prodüktivite Merkezi'nin öncülüğünde akademik alanda gündeme alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili araştırmalar, maliyet ve zaman gibi kısıtlar nedeniyle sektörel veya bölgesel seviyelerde gerçekleşmiştir. 2008'dan sonra da ulusal ve uluslararası boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Bu noktada 2008 ve 2009'da düzenlenen Task Force toplantıları konuya uluslararası bir nitelik kazandırmıştır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE, EUROSTAT ve CES gibi kurumların ortak olarak düzenledikleri bu çalıştaylarda çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümü için tematik yapıların ve göstergelerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında bir diğer amaç, ülkeleri çalışma hayatı kalitesi açısından karşılaştırmaktır. Tematik yapının tespit edilmesinde; ILO uzmanlarının yer almasıyla çalışma hayatı kalitesine yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı sağlanması, EUROSTAT'ın katılımıyla verilerin ulusal düzeyde ele alınması ve CES'in katılımıyla da uzman istatistikçilerin yer alması gibi etkenler bu toplantıları çalışma hayatı kalitesinin kapsamlı ve uluslararası düzeyde ölçümü açısından önemli kılmaktadır. Tespit edilen yapıya göre çoğunluğunu AB üyesi ülkelere oluşan ancak AB dışında birkaç ülkenin yer aldığı karşılaştırmalar yapılmasına rağmen pek çok ülke bu karşılaştırmada yer almamıştır. Bu durumun temel nedeni ülkelerin tespit edilen tematik yapılanma ve göstergelere yönelik istatistiklerinin tespit edilememesidir. Türkiye'de bu karşılaştırmalara istatistiksel eksiklikler nedeniyle dâhil edilmemiştir. Bunun yanında Kanada'da ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışmalar CPRN vasıtasıyla yürütülmüştür. Konu bu çalışmalarla sınırlı kalmamakla birlikte, Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde de pek çok araştırmacı tarafından ele alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümünün yanında bölgesel veya ulusal ölçekte ölçümü de önem taşımaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ulusal düzeyde ölçümü



çalışma hayatı aktörlerinin (işçiler ve temsilci kuruluşları, işverenler ve temsilci kuruluşları, devletin çalışma hayatıyla ilgili uzmanlaşmış kuruluşları) çalışanlar açısından çalışma hayatında ne gibi sorunlar olduğunun tespitinde ve politika belirleme de bütüncül bir bakış açısı sunmasının yanında spesifik bir alana da odaklanmasını sağlamaktadır. Aynı şekilde bölgesel yapılan ölçümlerde de yerel aktörler çalışma hayatına yönelik bir bütüncül bakış açısı geliştirebilir ve bu durumlara göre kararlarını düzenleyebilirler.

Bu çalışma, çalışma hayatı kalitesini uluslararası tematik yapılanmayla geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçen, çalışan odaklı bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Geliştirilen ölçek, çalışma hayatı kalitesinin tematik yapısı olan yetenek geliştirme, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, ayrımcılık ve eşit muamele, sosyal diyalog, iş - yaşam dengesi, izin hakları, sosyal güvenlik, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri ile ilgili ifadeleri içermektedir. İlgili tematik yapı, ILO sözleşmeleri ve ILO, CES, UNECE gibi kurumlar tarafından fonlanan ve uzmanlarının bakış açısıyla oluşturulan yapı dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Çalışmada ilk olarak literatürde tespit edilen ölçekler araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda 18 ölçeğe ulaşılmıştır. Tespit edilen 191 adet ifade Türkçeye çevrilmiştir. Bu ifadeler oransal ifadeler (objektif) olduğundan ve çoğuna dair istatistiksel veri elde edilemediğinden sübjektif ifadelerle dönüştürülmüştür. Sınıflandırmalar, uzman görüşleri, revizyonlar ardından ifade havuzundaki soru sayısı 53'e indirilmiş ve pilot çalışma başlatılmıştır.

Pilot uygulamada 53 ifadenin 22'si elenmiştir. Uzman görüşü sonrasında elenmesi gereken 12 ifade çalışmanın amacı doğrultusunda revize edilerek tekrar ölçeğe eklenmiştir. Bu süreç sonucunda kalan 43 ifadeyle soru formu saha uygulamasıyla denenmiştir.

Örneklem büyüklüğünün literatürde belirtilen sınırlarda gerçekleştirilmesine çalışılmıştır. Bu amaçla ifade sayısının 10 katı ankete ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler, açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 7 ifadenin ölçekten çıkarılmasına karar verilerek ölçeğin 43 ifadelik yapısı 36 ifade ve 9 faktör olarak yeniden revize edilmiştir. Ölçeğin son halinde çıkarılan ifadeler; ücretler, çalışma süreleri, iş – yaşam dengesi, eşit

muamele, yetenek geliştirme ve sosyal diyalog faktörlerinde bulunan “Aldığım ücret yeterlidir.” , “Yemek ve mola sürelerim yeterlidir.” , “Çalışma sürelerim dengeli dağılır.” , “İşyerinde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur.” , “Terfilerde işveren ayrımcılık uygular.” , “İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebilirim.” ve son olarak “İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur.” ifadelerdir. Bu ifadelerin ölçekten çıkarılması, bu ifadelerle ilgili temaların ölçekte temsil edilmediği anlamına gelmemektedir. Ölçek içerisinde temalar altında yer alan diğer ifadeler, temaları yeterince temsil ettiğinden dolayı gerekli istatistiksel anlamlılıkları olmayan bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Son hal verilen ölçek; yetenek geliştirme faktöründe 5, ücretler faktöründe 4, iş sağlığı ve güvenliği faktöründe 4, iş motivasyonu faktöründe 4, sosyal güvenlik faktöründe 4, izin hakları faktöründe 4, endüstri ilişkileri faktöründe 4, eşit muamele faktöründe 4 ve iş güvencesi faktöründe 3 olmak üzere toplamda 36 ifade ve 9 faktörden oluşmaktadır.

Ölçeğin son haline ulaşıldığında, tespit edilen faktörler ve değişkenler frekans analizine tabi tutularak çalışma hayatı kalitesi değerlendirilmiştir. Ayrıca son olarak demografik bulgulara göre de genel çalışma hayatı kalitesi frekans analizi yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Geliştirilen ölçek Sakarya’da metal sektöründe sendikalı olarak çalışan işçilerin üzerinde uygulanmıştır. Faktörler çerçevesinde yapılan frekans analizi sonuçlarına göre; yetenek geliştirme (3.85, iyi), iş sağlığı ve güvenliği (4.47, çok iyi), endüstri ilişkileri (4.36, çok iyi), ücretler ve çalışma süreleri (4.46, çok iyi), ayrımcılık ve eşit muamele (4.06, iyi), izin hakları (4.19, iyi), iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri (4.17, iyi), iş güvencesi (3.47, normal), sosyal güvenlik (4.59, çok iyi) şeklinde sonuçlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında Sakarya’da metal sektöründe sendikalı çalışanlar, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ve endüstri ilişkileri konularında çalışma hayatı kalitesi açısından çok iyi durumda oldukları sonucu çıkarılmıştır. Ayrıca katılımcılar iş güvencelerini normal; yeteneklerini geliştirme imkânları, ücretler ve çalışma süreleri, ayrımcılık ve eşit muamele edilmesi, izin haklarının kullanımı ve iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri konuları açısından çalışma hayatı kalitelerini iyi olarak değerlendirdiği sonucuna varılmıştır.

Ayrıca anket metninde ölçek içeriğinden bağımsız olarak genel çalışma hayatı kalitelerini nasıl değerlendikleri sorulmuştur. Burada amaç ölçekteki faktörlere göre çalışma hayatını

gözlemlenmenin yanında bir bütün olarak nasıl değerlendirdiklerini görmektir. Ankete katılan Sakarya'daki metal sektöründe sendikalı olarak çalışan işçilerin demografik özelliklerine göre genel çalışma hayatı kaliteleri frekans analizine tabi tutulmuştur. Buna göre 25 - 54 yaş aralığındaki çalışanlar genel çalışma hayatı kalitesini (3.80) iyi durumda görmektedir. 15 - 24 ve 55 - 65 yaş aralığındaki çalışanlar sırasıyla (3.79) normal ve (4.25) iyi olarak değerlendirmiştir. Metal sektörünün genel karakteristiği gereği erkek çalışan sayısı kadın çalışanlara göre daha fazladır. Örneklem içerisinde de kadın çalışan sayısı az olmasına rağmen kadınlarda (4) ve erkeklerde (3.78) genel çalışma hayatı kalitesi iyi olarak değerlendirilmiştir. Medeni duruma göre genel çalışma hayatı kalitesine bakıldığında da evlilerin genel çalışma hayatı kalitesini (3.18) normal olarak değerlendirirken, bekâr çalışanlar genel çalışma hayatı kalitelerini (3.80) iyi olarak değerlendirmiştir. Eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde; ilköğretim mezunu çalışanların genel çalışma hayatı kalitesi (4.03) iyi, ortaöğretim mezunu çalışanların (3.81) iyi, önlisans mezunu çalışanların (3.66) normal – iyi, lisans mezunu çalışanların (3.80) normal – iyi, yüksek lisans mezunu çalışanların (3.16) normal, doktora mezunu çalışanların (2.50) normal – kötü olduğu görülmektedir. Bunun yanında kıdem süresi 0 – 11 ay olanların genel çalışma hayatı kalitesi (3.87) iyi, 1 - 3 yıl kıdem süresi olanların (3.88) iyi, 4 - 6 yıl arası kıdem süresi olanların (3.78) iyi, 7 - 9 yıl kıdem süresi olanların (3.79) iyi, 10 yıl üzeri kıdem süresine sahip olanların (3.79) iyi olduğu görülmektedir. Engellilik durumuna göre genel çalışma hayatı kalitesine bakıldığında, engelli çalışanların genel çalışma hayatı kalitesi normal – iyi (3.62) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma hayatı kalitesi, çalışma hayatındaki dönüşümlerle içeriği ve kapsamı değişiklik gösterebilen dinamik bir yapılanmadır. Bu yönüyle ulusal veya uluslararası düzeyde üzerinde tam olarak uzlaşılan bir tanımı veya kapsamı bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmacılar, çalışma hayatıyla ilgili perspektiflerine göre bu kavram ve kapsamı geliştirmektedir. Çalışma hayatı kalitesinin ölçümüne yönelik literatürde ölçekler bulunmaktadır. Ancak, bu çalışmalardaki tematik kapsam genellikle kısıtlı kalmaktadır. Geliştirilen ölçeğin ILO sözleşmelerine ve ILO uzmanlarının katılımı ve desteğiyle gerçekleştirilen Task Force çalıştayların sonucunda oluşturulan tematik yapılanmaya uyumlu olması bu çalışmayı özgün kılmaktadır.

Literatüre kazandırılan çalışma hayatı kalitesi ölçeğiyle araştırmacıların farklı değişkenlerle yapacakları çalışmalarda elde edecekleri ilişkilerin ortaya çıkarılması mümkün olabilir. Bunun yanında çalışma hayatı kalitesi ölçeği kullanılarak;

- Farklı sektörlerde çalışma hayatı kalitesi araştırılabilir ve sektörlerin çalışma hayatı kalitesi açısından farklılıkları ortaya konabilir veya karşılaştırılabilir.
- Ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesi araştırılarak, çalışma hayatı kalitesinin düşük olduğu alanlarla ilgili politikalar geliştirilerek önerilebilir.
- Uluslararası düzeyde çalışma hayatı kalitesi ölçümlenerek ülkeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
- Tüm bu araştırmaların pediyodik olarak gerçekleştirilmesi sonucunda dönemsel olarak değişimler incelenebilir.
- Çalışma hayatının aktörleri olan işverenler ve temsilci kuruluşları, işçiler ve temsilci kuruluşları ve devlet ve uzmanlaşmış kuruluşları elde edilen sonuçlara göre politikalar oluşturarak çalışanlar açısından çalışma hayatı kalitesini arttırabilirler.
- Toplu pazarlık kapsamının veya önceliklerinin tespit edilmesinde elde edilen sonuçlardan faydalanılabilir.
- Çalışanlar bireysel olarak da çalışma hayatının kaliteli yönlerini görerek kariyer seçeneklerini daha rasyonel bir biçimde değerlendirebilirler.

Araştırmacıların bu konuda daha sonra yapacakları ölçek geliştirme çalışmalarında çalışma hayatı kalitesi tematik yapılanmasının ILO bakış açısıyla ele almaları anlamlı bir katkı sağlayabilir.

Ayrıca bir bütün olarak çalışma hayatı kalitesiyle ilgili bir ölçek geliştirmenin yanında sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, iş güvencesi, yetenek geliştirme, ücretler ve çalışma süreleri, ayrımcılık ve eşit muamele, izin haklarının kullanımı ve iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri temaları için de ayrı ölçekler geliştirmeleri mümkündür.

## KAYNAKÇA

- Acemoğlu, D., Robinson J. A. (2015). *Ulusların Düşüşü, Güç, Zenginlik ve Yoksulluğun Kökenleri*, (Çeviren, Faruk Rasim Velioğlu), İstanbul: Doğan Kitap.
- Afşar, S. T. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksu, G., Eser, M. T., Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulamayı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J. (2003). "Measuring Decent Work with Statistical Indicator", *International Labour Review*, 142(2), pp.147-178.
- Antón, J. I., Fernandez-Macias, E., Bustillo R. M. (2012). "Identifying Bad Jobs Across Europe", In: Warhurst C., Carre F., Findlay P., Tilly C. (eds.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty First Century*, Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Arvigan, T., Bivens, L. J., Gammage, S. (eds.) (2005). *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs: Labor Markets and Informal Work in Egypt, El Salvador, India, Russia, and South Africa*, Washington D.C.: Economic Policy Institute, pp.1-31
- Aytaç S., Duyan E. C., Akyıldız N., Laar D. V. (2013). "Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey", *Mediterranean Journal of Social Sciences*,4(1), pp. 105-116, Doi:10.5901/mjss.2013.v4n1p105
- Baba V. V., Jamal M. (1991). "Routinization of Job Context and Job Content as Related to Employees' Quality of Working Life: A Study of Canadian Nurses", *Journal of Organizational Behavior*, 12(5) , pp. 379-386.
- Bakır E., Taşırın, C., Taymaz, E. (2009). "Quality of Work and Employment, Industrial Relations and Restructuring in Turkey", *Network of European Observatories*, Ireland: EUROFOUND.
- Barofsky, I. (2011). "Can Quality or Quality-of-Life Be Defined?", *Qual Life Res* 21(4), pp. 625-631, DOI 10.1007/s11136-011-9961-0.
- Bauman, Z. (2001). *Bireyselleşmiş Toplum*, (Çeviren, Yavuz Alogan), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Bektaş, H. (2015). *İkili Değişkenler için Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı.
- Bell, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting* (Reissue Edition), Basic Books.
- Bernard V. P., Ferrer-i Carbonell, A. (2008). *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach* (Reissue Edition), New York: Oxford University Press.
- Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003). “Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison”, *International Labour Review*, 142(2), pp. 179-212.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom*, Chicago University Press.
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., Standing, G. (2003). “A Family of Decent Work Indexes”, *International Labour Review*, 142(2), pp. 213-238.
- Bourdeaud’hui R., Janssens F., Vanderhaeghe S. (2004). Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor: Indicatoren voor de Kwaliteit van de Arbeid Op de Vlaamse Arbeidsmarkt (Base Measurement Flemish Workability Monitor: Indicators for the Quality of Work in the Flemish Labour Market), Brussels: SERV – STV Innovatie & Arbeid.
- Bowlby, G. (2008). *Income and Non-Wage Benefits From Employment*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Braverman, H. (1998). *Emek ve Tekelci Sermaye*, (Çeviren, Çiğdem Çıdamlı) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada Stacks Up: The Quality of Work – An International Perspective*, Research Paper No. 23, Canadian Policy Research Networks.
- Budd J. W., Borelli, S., Befort, S. F. (2017). “Using Efficiency, Equity, and Voice for Defining Job Quality and Legal Regulation for Achieving IT” In: Warhurst, C., Mathieu C., Dwyer, R. (eds.), *Oxford Handbook of Job Quality*.
- Budd J. W. (2011). *Çalışma Düşüncesi*, (Çeviren, Fuat Man), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bustillo, R. M., Fernandez-Macias, E., Anton, J. I., Esteve, F., (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*, European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs.
- Bustillo R. M., Fernandez-Macias, E., Esteve, F., Anton, J. I. (2011). “E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators”, *Socio-Economic Review*, 9(3), pp. 447-475, doi:10.1093/ser/mwr005.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi.

- Campbell S. M., Roland M. O., Buetow S. A. (2000). "Defining Quality of Care", *Social Science & Medicine*, 51(11), pp. 1611-1625.
- Can, A. (1991). "Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Yaşamının Kalitesi", *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Caprile, M., Potrony, J. (2006). "IQT: Objetivos y metodología", In: *Anuario Sociolaboral de la UGT de Catalunya 2005*, Barcelona: UGT and CRESC, vol. II, pp. 53-63.
- Carre F., Findlay P., Tilly C., Warhurst C. (2012). "Job Quality: Scenarios, Analysis and Interventions" In: Warhurst C., Carre F., Findlay P., Tilly C. (eds.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty First Century*, Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Cazes, S., Hijzen, A., Saint-Martin A. (2015). *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174, Paris: OECD Publishing.  
<http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
- Cherns, A. B., Davis, L. E. (1975). "Assessment of the State of the Art", In: Davis, L. E., Cherns, A. B. (eds.), *The Quality Of Working Life: Problems, Prospects, and the State of the Art*, vol. 1, pp. 12-54, New York: Free Press.
- Chernyshev, I. (2008). *Safety and Ethics of Employment: Child Labour*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Che Rose, R., Beh, L. S., Uli, J., Idris, K. (2006). "Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions", *Journal of Social Sciences*, 2(2), pp. 61-67.
- Churchill, G. A. (1979). "A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs", *Journal of Marketing Research*, 16(1), pp.64-73, doi:10.2307/3150876
- CIPD (2020). *CIPD Good Work Index 2020: U.K. Working Lives Survey*, London: CIPD.
- Clark, A. E. (1998). *Measures of Job Satisfaction: What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries*, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers no. 34, <http://dx.doi.org/10.1787/670570634774>.
- Comfrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A First Course In Factor Analysis*, Hillsdale New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dahl S. A., Nesheim T., Olsen K. M. (2009). *Quality of work – Concept and Measurement*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh: RECOWE Publication.

- Davoine, L., Erhel, C., Guergoat-Lariviere, M. (2008). *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Rapport de Recherche no. 45, Centre d'études de l'Emploi.
- Demir, M. (2011). "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi", *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*. 11(3), ss. 453-453, doi:10.21121/eab.2011319560.
- Demirbilek S., Türkan, Ö. U. (2008). "Çalışma Hayatı Kalitesinin Arttırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(1), ss.47-67.
- Dereli, T. (1991). "Verimli Bir Çalışma Ortamı Yaratan Faktörler ve Özellikleri", *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale Development - Theory and Application*, California: Sage Publications Inc.
- Dikeçligil, B. (2006). "Sosyal Bilimler Epistemolojisinde Sorunların Kaynağı: Ontolojiyi Unutmak", *Toplum Bilimleri*, ss. 47-67.
- Doeringer P. B., Piore M. J. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York: M. E. Sharpe Inc.
- Drobnic S., Beham B., Prag P. (2010). "Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe", *Social Indicators Research*, 99(2), pp. 205-225, doi: 10.1007/s11205-010-9586-7.
- Dupuis G., Martel J. P. (2006). "Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument", *Social Indicators Research*, 77(2), pp. 333-368, doi:10.1007/s11205-004-5368-4.
- EC (European Commission) (2001). *Employment and Social Policy: A Framework for Investing in Quality*, Communication from the Commission to the European Parliament, The Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.
- EC (European Commission) (2008). *Employment in Europe 2008*, Brussels.
- Eurofound (2002). *Quality of Work and Employment In Europe: Issues and Challenges*, Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2009), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life> , Erişim Tarihi 03.12.2018).
- Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Elizur, D., Shye S. (1990). “Quality of Work Life and Its Relation to Quality of Life”, *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), pp. 275-291.
- Ellis, N., Pompli, A. (2002). *Quality of Working Life for Nurses*, Canberra: Commonwealth Dept. of Health and Ageing.
- Fayers, P. M., Machin D. (2007). *Quality of Life: The Assessment, Analysis, and Interpretation of Patient – Reported Outcomes*, England: John Wiley & Sons.
- Fornell C., Larcker D. F. (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp.39-50, doi: 10.2307/3151312.
- Gallie, D. (2003). “The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?”, *European Sociological Review*, 19(1), pp. 61–79, doi: <https://doi.org/10.1093/esr/19.1.61>.
- Gallie, D. (ed.) (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press.
- Garvin D. A. (1984). “Product Quality: An Important Strategic Weapon”, *Business Horizons*, 27(3), pp. 40-43, [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(84\)90024-7](https://doi.org/10.1016/0007-6813(84)90024-7).
- George, J. M., Brief A., P. (1990). “The Economic Instrumentality of Work: An Examination of the Moderating Effects of Financial Requirements and Sex on The Pay-Life Satisfaction Relationship”, *Journal of Vocational Behaviour*, 37(3), pp. 357-368.
- Ghai, D. (2003): “Decent Work: Concept and Indicators”, *International Labour Review*, 142(2), pp.113-145.
- Goode, D. A. (1989). “Quality of Life, Quality of Work Life”, In: Kiernan, W. E., Schalock, R. L. (eds.), *Economics, Industry and Disability: A Look Ahead*, pp. 337-349, Baltimore: Paul H. Brookes.
- Gordon D., Edwards R., Reich M. (1982). *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labor in the United States*, Cambridge University Press, doi:10.2307/3114403.
- Green, F. (2006). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, New Jersey: Princeton University Press.
- Grun, R. (2013). *Good Jobs in Turkey, Human Development Sector Unit Europe and Central Asia Region*, Report No: 83818-TR.
- Gves, G. V. (2007). *The Flemish Workability Monitor: A Broad Focus on Quality Of Work*, Eurofound.

- Harvey L., Green D. (1994). *Quality in Higher Education*, Society for Research into Higher Education, U.K: Open University Press.
- Holler M., Krüger T., Mussmann F. (2014). “Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit”, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(3), pp.163-174.
- Hosseini, S. M., Jorjafki, G. M., Ashrafi, A. M. (2010). “Quality of Work Life (QWL) and its Relationship with Performance”, *Advanced Management Science*, v.1, pp. 559-562.
- Hull, F., Friedman, S., Rogers, T. (1982). “The Effect of Technology on Alienation from Work”, *Work and Occupations*, 9(1), pp. 31-57.
- Irwing, P., Booth, T., Hughes, D. J. (2018). *The Wiley Handbook of Psychometric Testing A Multidisciplinary Reference on Survey, Scale and Test Development*, Pondicherry: Wiley Blackwell.
- Işık, R. (1991). “Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Hükümet, İşçi, İşveren ve Özellikle ILO’nun Yaklaşımları”, *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Jackson, A., Kumar, P. (1998). “Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada”, *CSLS Conference on the State of Living Standards and the Quality of Life in Canada*, October 30-31, Ottawa.
- Johnson, R. L., Morgan, G. B. (2016). *Survey Scales A Guide to Development, Analysis, and Reporting*, New York: The Guilford Press.
- Kaiser, H. F. (1974). “An Index of Factorial Simplicity”, *Psychometrika*, 39(1), pp. 31-36.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kalleberg A. L., Nesheim T., Olsen K. M. (2015). “Job Quality In Triadic Employment Relations: Work Attitudes of Norwegian Temporary Help Agency Employees”, *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), pp.362-374.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kavanagh, M. J., Halpern M. (1977). “The Impact of Job Level and Sex Differences on the Relationship Between Life and Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal* 20(1), pp. 66-73.
- Keinanen, P. (2008). *Analysis of the Pre-Selected Indicators of the Conceptual Work: Working time Indicators*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.

- Kiernan, W. E., Knutson, K. (1990). "Quality of Work Life", In: Schalock R. L., Begab M. J. (eds.), *Quality of Life: Perspectives and Issues*, Washington DC: American Association of Mental Retardation.
- Koerner, T., Schönfeld, E. (2008). *Report on the Indicators on Quality of Employment in the Field of Skills Development and Life-Long Learning*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Kohn, M. (1976). "Occupational Structure and Alienation", *The American Journal of Sociology*, 82(1), pp. 111-130.
- Kumaş H., Çağlar A. (2018). "Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye'de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(1), ss.53-90 doi: 10.4026/iscguc.346258.
- Lakatos, J., Lindner, E. (2008). *Social Dialogue and Workplace Relationships*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Lambert, S. (1990). "Process Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, 43(3), pp. 239-257.
- Lau, R. S. M., Bruce, E. M. (1998). "A Win-Win Paradigm for Quality of Work Life and Business Performance", *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), pp.211-226.
- Leiter, M. P., Durup M. J. (1996). "Work, Home, and in-Between: A Longitudinal Study Of Spillover", *Journal of Applied Behavioral Science*, 32(1), pp. 29-47.
- Leschke, J., Watt, A. (2008). *Job Quality in Europe*, Working Paper no: 2008.07, ETUI-REHS.
- Levine, M. F., Taylor J. C., Davis, L. E. (1984). "Defining Quality of Working Life", *Human Relations*, 37(1), pp. 81-104.
- Lindsay, A. (1992). "Concepts of Quality in Higher Education", *Journal of Tertiary Education Administration*, 14(2), pp. 153-163, Routledge, doi:10.1080/1036970920140203.
- Loscocco, K. A., Roschelle, A. R. (1991). "Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review", *Journal of Vocational Behavior*, v.39, pp.182-225.
- Marks, K. (1867, 2017), *Kapital, Ekonomi Politîğin Eleştirisi*, (Çeviren, Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), I. Cilt, İstanbul: Yordam Kitap.
- Mirvis P. H., Lawler III, E. E. (1984). "Accounting for the Quality of Work Life", *Journal of Organizational Behavior*, 5(3), pp.197-212.

- Muftah, H. A., Lafi, H. (2011). "Impact of QWL on Employee Satisfaction Case of Oil and Gas Industry in Qatar", *Advances in Management & Applied Economics*, 1(2), pp.107-134.
- Mussmann, F. (2009). "The German 'Good-Work' Index (DGB-Index Gute Arbeit)", paper presented at the *ETUI Conference 2009*, 18-19 March, Brussels.
- Nadler, D. A., Lawler III, E. E. (1983). "Quality of Work Life: Perceptions and Direction", *Organizational Dynamics*, 11(3), pp. 20-30.
- Nanjundeswaraswamy T. S., Swamy, D. R. (2013). "Review of Literature on Quality of Worklife", *International Journal for Quality Research*, 7(2) pp.201-214.
- Navarro, V. (1974). "The Labor Process and Health: A Historical Materialist Interpretation", *International Journal of Health Services*, 12(1), pp.5-29.
- Netemeyer, R. G., Nearden, W. O., Sharma, S., (2003). *Scaling Procedures Issues and Applications*, California: Sage Publications Inc.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemler Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 1*, (Çeviren, Sedef Özge), Ankara: Yayın Odası Toplumbilim Dizisi.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemler Nitel ve Nicel Yaklaşımlar 2*, (Çeviren, Sedef Özge), Ankara: Yayın Odası Toplumbilim Dizisi.
- Oeij P. R. A., Weizer, N. M. (2002). *New Work Organisation, Working Conditions and Quality of Work: Towards the Flexible Firm?*, Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Oinas, T., Anttila, T., Mustosmaki, A., Natti, J. (2012). "The Nordic Difference: Job Quality In Europe 1995–2010", *Nordic Journal of Working Life Studies*, 2(4), pp.135-152.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Özdemir M. Ç., Yiğit Y. (2018). "İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Analizi: Sakarya İli Örneği", *Bilgi Dergisi*, 20(1), ss.179-206.
- Pintaldi, F. (2008). *Working Hours and Balancing Work and Non-Working Life: Working Time Arrangements*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Pirsig R. M. (1974). *Zen and the Art of Motorcycle Maintenance*, New York: Bantam Books.
- Pocock B., Skinner N. (2012). "Good Jobs, Bad Jobs and the Australian Experience", In: Warhurst C., Carre F., Findlay P., Tilly C. (eds.), *Are Bad Jobs Inevitable? Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-first Century*, Houndmills: Palgrave Macmillan.

- Punch, K. F. (2011). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, (Çeviren, Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ramos, J., Sehnbruch, K., Weller, J., (2015). “Quality of Employment in Latin America: Theory and Evidence”, *International Labour Review*, 154(2), pp.171-194, doi: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2015.00238.x>
- Rethinam, G. S., Ismail, M. (2008). “Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals”, *European Journal of Social Sciences*, 7(1), pp.58-70.
- Ricardo D. (1817, 2013) *Siyasal İktisadın ve Vergilendirmenin İlkeleri* (Çeviren Barış Zeren), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Ritter, J. A., Anker, R. (2002). “Good Jobs, Bad Jobs: Workers Evaluations in Five Countries”, *International Labour Review*, 141(4), pp.231-258.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J., Idris, K. (2006). “Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions,” *Journal of Social Sciences*, 2(2), pp.61-67.
- Rousseau, D. M. (1978). “Relationship of Work to Nonwork”, *Journal of Applied Psychology*, 63(4), pp. 513-517.
- Rutherford, M. (2001). “Institutional Economics: Then and Now”, *Journal of Economic Perspectives*. 15(3), pp.173-194.
- Saraji, G. N., Dargahi, H. (2006). “Study of Quality of Work Life (QWL)”, *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), pp.8-14.
- Schmitt, N., Bedian, A. G. (1982). “A Comparison of LISREL and Two-Stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship”, *Journal of Applied Psychology*, v.67, pp.806-817.
- Sehnbruch, K. (2004). *From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labour Market*, Center for Latin American Studies, Working Paper no: 9.
- Senneth, R. (2015). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, (Çeviren, Aylin Onocak), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K. (2013). “Defining the Quality of Life Levels of the Nurses: A Study in Pamukkale University”, *Social and Behavioral Sciences*, v.89, pp. 580-
- Shepard, J. (1977). “Technology, Alienation, and Job Satisfaction”, *Annual Review of Sociology*, v. 3, pp. 1-21.584.
- Shewfelt, R. L. (1999). “What is Quality”, *Postharvest Biology and Technology*, 15(3), pp.197-200.

- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P, Dong-Jin, L. (2001). “A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories”, *Social Indicators Research*, 55(3), pp.241-302.
- Smith, A. (1776, 2014). *Milletlerin Zenginliği*, (Çeviren, Haldun Derin), İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- SORA, (2018). Institute for Social Research and Consulting, Bennogasse, Austria. (<https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundgesundheit/arbeitsklima/index.html># Erişim Tarihi: 04.12.2018)
- Staines, G. L. (1980). “Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork”, *Human Relations*, 33(2), pp.111-129.
- Standing, G. (2017). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*, (Çeviren, Ergin Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Steffgen, G., Kohl, D., Happ, C., Sischka, P. (2015). “Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages”, *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 12(12), pp.14988-15006, doi:10.3390/ijerph121214958
- Stephen, A. (2012). “Quality of Work Life in Small Scale Industrial Units”, *Employers and Employees Perspectives*, 28(2), pp.262-271.
- Sutela, H. (2008). *Report on the National Labour Market on the Field of Fair Treatment in Employment*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Tangian, A. S. (2005). *A Composite Indicator of Working Conditions in the EU-15 for Policy Monitoring and Analytical Purposes*, Diskussionspapier no:135, WSI (Hans Bockler Foundation).
- Tilly, C. (1996). *The Good, the Bad, and the Ugly: Good and Bad Jobs in the United States at the Millenium*, Working Paper no: 103, Rusell Sage Foundation.
- UNECE (2010). *Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports*, Geneva
- UNECE (2013). *Draft Statistical Framework for Measuring Quality of Employment*, Geneva.
- UNECE (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework*, Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment, Geneva.
- UNECE, EUROSTAT, ILO (2007). *Quality of Employment: An Empirical Approach for the Choice of Indicators*, Joint UNECE/EUROSTAT/ILO Seminar on the Quality of Work, Working paper 5. (18-20 April 2007, Geneva, Switzerland).

- UNICE (2001). “Commission, Communication, Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality”, (<https://www.businesseurope.eu/publications/commission-communication-employment-and-social-policies-framework-investing-quality> Erişim Tarihi: 21.08.2019).
- Vallas, S. P. (1988). “New Technology, Job Content and Worker Alienation”, *Work and Occupations*,15(2), pp.148-178.
- Vermeulen, G. (2008). *Indicators of Quality of Work and Employment: Stability and Security of Work, and Social Protection*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Vermeulen, G., Lyly-Yrjanainen, M. (2008). *Intrinsic Nature of Work in the EWCS*, Meeting of Task Force on Measurement of the Quality of Employment, Paris.
- Vinopal, J. (2009). “The Instrument for Empirical Surveying of Subjectively Perceived Quality of Life”, paper presented at the conference Working Conditions and Health and Safety Surveys in Europe: Stocktaking, Challenges and Perspectives, March 18, Brussels, (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/new-tool-for-measuring-quality-of-working-life> Erişim Tarihi: 12.09. 2019).
- Walton, R. E. (1975). “Criteria for Quality of Working Life”, In: Davis L. E., Cherns, A. B. (eds.), *The Quality of Working Life: Problems, Prospects and the State of the Art*, v.1, pp. 91-104, New York: Free Press.
- WHOQOL (1995). *The World Health Organisation Quality of Life Assessment*, Geneva.
- Wilkinson C. (2001). *Fundamentals of Health at Work: The Social Dimensions*, London: Taylor and Francis.
- Wyatt, T. A., Wah, C. Y. (2001). “Perceptions of QWL: A study of Singaporean Employees Development”, *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), pp.59-76.
- Yılmaz, A. (2019). Tüketici Tutumları Temelinde Tutundurma Karmaşı Ölçeği Geliştirilmesi: Catprom Ölçeği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(0), pp.74-85.

## EKLER

### Ek 1: Çalışan Odaklı Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeği

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Yaşınız                   | ( )15-24 ( )25-34 ( )35-44 ( )45-54 ( )55-65                                      |
| Cinsiyet                  | ( )Erkek ( )Kadın   |
| Medeni Durum              | ( )Evlili ( )Bekar  |
| Eğitim Durumu             | ( )İlköğretim ( )Ortaöğretim ( )Önlisans<br>( )Lisans ( )Yüksek Lisans ( )Doktora |
| Ne zamandır bu iştesiniz? | ( )0-11 ay ( )1-3 yıl ( )4-6 yıl ( )7-9 yıl (10-...) yıl                          |
| Engel durumunuz           | ( )Var ( )Yok Varsa Belirtiniz.....   |

| <p><b>ÇALIŞAN ODAKLI ÇALIŞMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEĞİ GELİŞTİRİLMESİ ARAŞTIRMASI HAKKINDA KISA BİLGİ:</b><br/>                     Bu soru formu, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından geliştirilen çalışma hayatı kalitesi ölçeğini metal sektöründe test etmek amacıyla yapılmaktadır.<br/> <b>Cevaplama süresi tahminen 3-4 dakikadır.</b><br/>                     Çalışma Sakarya’da metal sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde yürütülmektedir.<br/> <b>SORULARI ÖZENLE CEVAPLAMANIZ SONUÇLARIN DOĞRULUĞU İÇİN ÇOK ÖNEMLİDİR!</b><br/>                     Teşekkürler!! ☺</p> |   | Kesinlikle Hayır | Kısmen Hayır | Fikrim Yok | Kısmen Evet | Kesinlikle Evet |
|--|---|------------------|--------------|------------|-------------|-----------------|
|  |   | 1                | 2            | 3          | 4           | 5               |
| 1  | Ücretimi zamanında alabilirim   |                  |              |            |             |                 |
| 2  | Mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim   |                  |              |            |             |                 |
| 3  | Prim ve ikramiye alabilirim   |                  |              |            |             |                 |
| 4  | İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur   |                  |              |            |             |                 |
| 5  | İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır   |                  |              |            |             |                 |
| 6  | İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur  |                  |              |            |             |                 |
| 7  | İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilir  |                  |              |            |             |                 |
| 8  | İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir/izlenir                          |                  |              |            |             |                 |
| 9  | İş güvencem vardır  |                  |              |            |             |                 |
| 10   | İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı fazladır   |                  |              |            |             |                 |
| 11   | İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır   |                  |              |            |             |                 |
| 12   | İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır  |                  |              |            |             |                 |
| 13   | İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır   |                  |              |            |             |                 |
| 14   | İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır  |                  |              |            |             |                 |
| 15   | Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim   |                  |              |            |             |                 |
| 16   | İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim  |                  |              |            |             |                 |
| 17   | Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim   |                  |              |            |             |                 |
| 18   | İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim |                  |              |            |             |                 |
| 19   | İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim  |                  |              |            |             |                 |
| 20   | İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar   |                  |              |            |             |                 |
| 21   | İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir  |                  |              |            |             |                 |
| 22   | İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar  |                  |              |            |             |                 |
| 23   | İşyerimde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur                                      |                  |              |            |             |                 |
| 24   | İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır   |                  |              |            |             |                 |
| 25   | İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır  |                  |              |            |             |                 |
| 26   | Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit(aynı) ücret alırım   |                  |              |            |             |                 |



|    |  | Kesinlikle Hayır | Kısmen Hayır | Fikrim Yok | Kısmen Evet | Kesinlikle Evet |
|----|--|------------------|--------------|------------|-------------|-----------------|
|    |  | 1                | 2            | 3          | 4           | 5               |
| 27 | Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir            |                  |              |            |             |                 |
| 28 | Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir |                  |              |            |             |                 |
| 29 | İşle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim    |                  |              |            |             |                 |
| 30 | İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim              |                  |              |            |             |                 |
| 31 | İşimi iyi yaparsam işverenimden övgü alırım                  |                  |              |            |             |                 |
| 32 | İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum         |                  |              |            |             |                 |
| 33 | İşim çok monotondur(sıradandır)                              |                  |              |            |             |                 |
| 34 | Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum |                  |              |            |             |                 |
| 35 | İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir                      |                  |              |            |             |                 |
| 36 | İş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir     |                  |              |            |             |                 |

**Genel olarak çalışma hayatınızın kalitesini nasıl değerlendiriyorsunuz?**

| 1          | 1.5 | 2      | 2.5 | 3        | 3.5 | 4     | 4.5 | 5         |
|------------|-----|--------|-----|----------|-----|-------|-----|-----------|
| (Çok Kötü) |     | (Kötü) |     | (Normal) |     | (İyi) |     | (Çok İyi) |

## ÖZGEÇMİŞ

Cihan DURMUŞKAYA, 1986 yılında Sakarya – Karasu’da doğdu. 2004 yılında Sakarya Atatürk Lisesi (Y.D.A.)’dan, 2009 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun olmuştur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2012’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

