

Toplum ve Sosyal Hizmet

ISSN: 2147-3374 / E-ISSN: 2602-280X

Araştırma Makalesi / Research Article

Endüstriyel Sosyal Hizmet Yaklaşımı Odağında Çalışanların İş Yaşam Kalite Algıları Üzerine Değerlendirme

An Evaluation on the Work Life Quality Perceptions of Employees in the Focus of Industrial Social Work Approach

Mehmet BİLGE¹, Hürriyet BİLGE²

¹Arş. Gör., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, mbilge@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6082-1105

²Dr. Öğr. Üyesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, hurriyet.bilge@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6196-0556

Başvuru: 21.12.2021
Kabul: 12.12.2022

Atıf:
Bilge, M. ve Bilge, H. (2023). Endüstriyel sosyal hizmet yaklaşımı odağında çalışanların iş yaşam kalite algıları üzerine değerlendirme. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 34(1), 151-168. DOI: 10.33417/tsh.1039458

ÖZ

Endüstride çalışan bireylerin her bakımdan iyilik halleri sadece çalışanın bireysel yönden kazanımını değil, şirketlerin de etkinliğini ve verimliliğini artırıcı bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, yapılan çalışma, çalışma hayatına sadece çalışanın sarf ettiği çabanın yanında iş, aile ve sosyal çevresiyle olan etkileşiminin de işgücü performansına etkisinin olacağı varsayımına dayanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, endüstriyel çalışma yaşamı içerisindeki çalışanların, iş yaşam kalite algıları üzerinden yaşanan problemleri ortaya koyarak, endüstriyel sosyal hizmet alanının gerekliliğini ifade etmektir. Genel olarak yapılan analizler sonucunda, çalışan cinsiyetinin iş yaşam kalitesi alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı; eğitimin ve mesleki yeterliliklerin sadece "genel iyilik hali" boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. İşyerinde pozisyonun iş yaşam kalitesi alt boyutlarından "kararlara katılım ve genel iyilik hali" boyutları üzerinde ve sosyal yaşama zaman ayırma bağımsız değişkenin de iş yaşam kalitesi alt boyutlarından "kararlara katılım, tatmin mutluluk ve genel iyilik hali" boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: İşe İlişkin Yaşam Kalitesi, Endüstriyel Sosyal Hizmet, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğrulamalı Faktör Analizi

ABSTRACT

The well-being of the individuals working in the industry in all respects has an effect not only on the individual gain of the employee, but also on the efficiency and productivity of the companies. In this context, the study is based on the assumption that not only the effort made by the employee in the working life, but also the interaction with the work, family and social environment will have an effect on the workforce performance. The aim of this study is to express the necessity of the industrial social work field by revealing the problems experienced through the perceptions of the work life quality of the employees in the industrial working life. As a result of the analyzes made in general, it was found that the gender of the employee did not have a significant effect on the sub-dimensions of the quality of work life; It has been determined that education and professional qualifications have a significant effect only on the "general well-being" dimension. It has been determined that the position at the workplace has a significant effect on the sub-dimensions of "participation in decisions and general well-being", and the independent variable of spending time in social life has a significant effect on the sub-dimensions of "participation in decisions, satisfaction, happiness and general well-being".

Keywords: Work-Related, Quality of Life, Industrial Social Work Explanatory, Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis

GİRİŞ

Aristoteles'in "bütün insanlar doğaları gereği bilmek isterler" şeklinde belirttiği ve bilmenin bir gerekliliği olarak bilgi, kişinin yaşamını sürdürebilmesinin temelinde anahtar rol konumundadır. Bilgi ise insanlığa gelişmeyi ve yerleşik yaşamda hayatta kalmanın gerekliliklerini de sunmuştur. Bakıldığında bu gerekliliklerden birisi de insanların çalışıp, bir şeyler üreterek hayatta kalmasıdır. İnsanlar, başlangıçta yaşamlarını sürdürebilmesi için kendisine ait özel işlerde çalışırken, küresel gelişmeler, sanayi devrimi ve beraberinde çok uluslu şirketlerin ortaya çıkması sonrasında yeni bir çalışma sistemi ortaya çıkmış ve artık sermaye sahiplerinin fabrikalarında çalışmaya başlamıştır. Sanayi devrimi sonrasında yoğunlaşan endüstrileşme ile birlikte iş yerlerindeki çalışma şartları, zamanla çalışanların çalışma ortamları hakkındaki algılarında olumlu ve olumsuz değişimlere kaynaklık etmiştir. Burada olumlu değişim olarak, iş ortamında iyileşme ve bunun gündelik yaşamlarına olan etkisi, sosyo-ekonomik açıdan bazı hakları elde edebilme ile genel mutluluk hali, birey olarak değer görebilme vb. algıları oluşmaya ve gelişmeye başladığı bir süreç karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşam kalitesi, bir çalışanın işini değerlendirebileceği ve bu kalitenin olumlu yönde olması durumunda çalışmanın onun için iyi olduğu bir yol olarak görmesine neden olmaktadır. Çalışanların iş yaşam kalitesinin değerlendirilmesi bu nedenle önemli görülebilir ve işverenlere işgücü hakkında değerli bilgiler sağlayabilir.

Endüstrilerin gelişmesi, iş yaşamında rekabet ortamının artması, yeni birçok üretim alanlarının ortaya çıkması gibi birçok faktörün, yeni bir üretim kültürünü ortaya çıkartarak sürekliliğin esas alındığı iki ya da üç vardiyalı bir çalışma sistemini ortaya çıkarmıştır (Bacak ve Kazancı, 2014: 132). Geçmişten günümüze çalışma hayatı içerisinde genellikle işletmelerin her açıdan iyileştirilme süreci ele alınırken, çalışanların psiko-sosyal bağlamda iyilik halleri genelde ön planda olmamıştır. Ancak, olumsuz çalışma koşullarının literatürde ele alındığı gibi sadece fiziksel açıdan değil aynı zamanda ruhsal ve sosyal açıdan da kişiye birçok zarar verebilmektedir. Çalışma koşullarının uygun olmaması beraberinde endüstri çalışanlarında motivasyonsuzluk ve zihinsel yorgunluk sonucunda aile içi sorunlara, aile içi sorunların da motivasyonsuzluk ve zihinsel yorgunluğa sebep olduğu söylenilebilir (Hayta, 2007: 21). Endüstride çalışanların her açıdan iyilik halleri, sadece çalışanın bireysel yönden kazanımını değil, aynı zamanda işletmelerinde iş gücü verimini arttırmaktadır (Ören ve Yüksel, 2012: 39). Bu bağlamda endüstride sosyal hizmet uygulamalarının, sosyal hizmet mesleğinin odağında olan kadın, çocuk, yaşlı, engelli vb. dezavantajlı grupları için mikro, mezzo ve makro düzeyde insan hakları, sosyal adalet gibi değerleri öne çıkarmanın yanında, endüstride çalışanların "iyilik halini sağlama" odaklı iş uygulamaları olduğunu söylemek mümkündür (Yanardağ ve Zubaroğlu Yanardağ, 2020: 2173). Bu sebeple çalışanların bir bütün olarak iyilik hali için sosyal hizmetin bu alanda faaliyet göstermesi büyük önem arz etmektedir. IFSW (2020) tarafından sosyal hizmetin küresel boyutta tanımı "Sosyal hizmet, uygulamaya dayalı bir meslek ve sosyal değişimi ve gelişmeyi, sosyal uyumu ve insanların güçlendirilmesini ve özgür düşünceye sahip olmasını teşvik eden akademik bir disiplindir" şeklindedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere sosyal hizmet çok kapsamlı bir disiplin olup, insanın olduğu her yerde faaliyet

göstermektedir. Dolayısıyla endüstriyel sosyal hizmet, sosyal hizmetin önemli bir çalışma alanını oluşturduğu söylenilebilir. Aynı zamanda, Bates ve Thompson, (2007)'a mesleki sosyal hizmet, temelde işyerinde ortaya çıkan çok karmaşık ve zorlu sorunların bazılarını ele almak için nitelikli sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesini içerir.

Çalışma, Manisa Organize Sanayi Bölgesinde (MOSB) faaliyet gösteren orta ve büyük boy işletmelerde, çalışanların işe ilişkin yaşam kalite algılarını belirlenebilmesi ve bunların yukarıya çekilebilmesi için işletme yöneticilerinin ne yapabileceği konusunda tartışma ortaya koyma temel amaçlardandır. Bu saha çalışmasında kullanılan ölçekte sosyal hizmetle ilgili hiçbir ifade bağımlı ve bağımsız değişken olarak eklenmemiştir. Çünkü mevcut endüstri alanında çalışmak üzere sosyal hizmet uzmanı istihdamının olmaması ve katılımcıların endüstriyel sosyal hizmet ile ilgili kavramlara aşina olmayacağı, bu sebeple yöneltilecek ifadeler tutarsız cevaplar verebileceği öngörüsü ile araştırma yürütülmüştür. Ancak bu çalışmanın ile bu alandaki teorik alt yapı ile araştırma sonuçları birleştirilerek sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesinin çalışanların iş yaşam kalitelerini yükseltici bir etkiye sahip olabileceği konusunda veriler ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmanın sonuçları, endüstri çalışanların iş yaşam kalitelerini artırma konusuna katkıda bulunması, araştırmacılara ve işletmelere yol göstermesi beklenmektedir.

Endüstriyel Sosyal Hizmet Yaklaşımı

Endüstriyel sosyal hizmet ya da diğer isimleriyle işyerinde sosyal hizmet ve mesleki sosyal hizmet uygulamaları, aslında sanayisi gelişmiş toplumlarda erken dönemde başlamış olup kökenleri 1892-1893 yıllarına dayanmaktadır (Carter, 1977: 7). Endüstriyel refah hareketlerinin ilk ortaya çıkmasındaki en önemli sebep işçi ve yönetici sınıfındakiler arasındaki iletişimsizlik ve işçilerin bu durumdan fazlası ile yakınmasıydı. Endüstri devrim sonrasında işletmeler üretim hacmini arttırmakta, bu da beraberinde işgücü seviyesinin yükselmesine sebep olmaktadır. İşçilerin örgütlenme bilinci sayılarının artması ile doğru orantılı olarak artmış, bu durum işverenleri zor bir duruma sokmuştur. Hükümetler, sanayi çalışanlarının refahı ve özlük hakları üzerine yapmış oldukları düzenlemeler ile işletmeleri bir nevi tehdit ederek harekete geçmelerine sebep olmuştur (Zastrow, 2009: 372). Hawthorne Works isimli bir şirket tarafından 1926'dan itibaren Chicago'da yürütülen bir dizi deneyle büyük bir atılım sağlandı. Deneyler, çalışanların 'çalışma durumlarından' memnun olmaları durumunda, daha üretken olarak karşılık vermelerinin muhtemel olduğunu ortaya koyuyordu.

Bu deney sonucunda ortaya çıkan bulgular en basit şekli ile çalışma ortamının çeşitli fiziksel ve yapısal özelliklerinin tek başına bağımsız bir etki unsuru olarak değerlendirmek yerine fiziksel ve yapısal özelliklerle birlikte diğer tüm etmenlerin sosyal sistemin bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini ileri sürüldü. Ayrıca Hawthorne araştırmacıları, işçileri "makinenin" bir uzantısı olarak ele almak ve korkuyla insan tutum ve davranışlarında değişim yapılabilir düşüncesini reddederek,

bireyi sosyal bir varlık olarak ele alıp, çalışma yaşamını hayatın bir parçası olarak ele alınması ve bütün sosyal sistemlerin birbirlerinden etkilenebileceği gerçekliği ile hareket edilmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur (Sonnenfeld, 1985: 125).

Sonuç olarak, barınma, tatil günleri, çırak istihdamı, ücretler vb. ile ilgili kolaylıklar giderek daha önemli hale geldi. Buna sağlık ve güvenlik alanındaki sosyal mevzuat, endüstriyel ilişkiler, çalışma komiteleri, sosyal sigortalar vb. eklendi. Böylece Avrupa'da endüstriyel sosyal hizmetler kavramı yavaş yavaş ulusal sosyal politikaya entegre edilmeye başlandı (Sehgal, 2020: 70).

İlk olarak Amerika'da kullanılan bu kavram endüstriyel iş gücünün desteklenmesi, standart bir üretim ağının olması ve yoğun çalışma temposunun oluşturduğu aile içi çatışmaları çözmek adına endüstriyel iş görenleri ve ailelerinin barınma, giyim, gıda ve sağlık hizmetlerine ulaşması noktasında aracı ve yönlendirici bir rolü üstlendiğine dair literatürde bilgi yer almıştır. Yine ABD'de refah çalışmaları 1920'lerde hız kazandı ve kaynaklara göre 1926 yılında çalışan sayısı 1500 ve üzeri olan şirket ve işyerlerinde en az bir refah çalışanı mevcuttu. Fransa ve Almanya'da ise I. Dünya Savaşından beri varlığını sürdüren bir meslek şeklidir. Hollanda'da yine çok sayıda endüstriyel sosyal hizmet uzmanı bulunmakta olup (Carter, 1977: 7), mevzuata göre belirli çerçevelerde yetkileri bulunmaktadır. Ayrıca çalışanı 1200'ü geçen işletmeler refah hizmeti sunmak zorundadır; örneğin Hollanda merkezli bir firma olan Philips sosyal hizmet uzmanı istihdam etmektedir. Avustralya'da da birçok şirket endüstri alanında sosyal hizmet uzmanı istihdamı gerçekleştirmektedir (Malone ve Reid, 1982: 13). Reelde, sosyal ve ekonomik koşullarla birlikte endüstrilerde çalışma koşullarının ve ilişkilerinin değişimiyle birlikte sosyal çalışma uygulamaları, her ülkenin sosyo-ekonomik yapısına ve çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeleriyle farklılaşsa da iş görenlerin psiko-sosyal iyiliklerinin artırılmasına yönelik iş uygulamaları olarak günümüze kadar devam etmiştir (Yanardağ ve Zubaroğlu Yanardağ, 2020: 2171). Endüstriyel sosyal hizmet uzmanları, kompleks bir örgüt içi sorun çözümünde adil ve şeffaf olmak için, sunulan hizmet yelpazesi, klasik bireysel danışmanlık hizmetinden öte çok daha fazlasını kapsamalıdır. Endüstriyel sosyal hizmet, bir örgütün ve çalışanlarının talep ve ihtiyaçlarına göre şekillendirilmeli, sadece personel danışmanlığı şeklinde değil, personelin ve organizasyonel süreçlerinin geliştirilmesinde de rol oynamalıdır. Bunu yapabilmek için, danışman kadrosu görevinin ötesinde, personel ve örgütsel gelişimi ele alan tüm konularda ve özellikle personel ve sosyal gruplarla birlikte kurullarda ve çalışma gruplarında profesyonel bir sıfatla yer alabilmelidir (Gehlenborg, 2001: 26). Aslında, 50 yılı aşkın bir süre önce, Peter Drucker, personel yöneticisinin rolünün "kısmen sosyal hizmet uzmanının işi" olduğunu savunmuştur (Bates ve Thompson, 2007: 273). Bu bağlamda, sosyal hizmet uzmanları, genellikle karmaşık sistemlere sahip büyük işletmelerde çalışmalıdırlar. Böylece, herhangi bir işyeri ortamını anlamak için gerekli olan beceri ve yeteneklerini geliştirmeleri mümkün olabilecektir.

İş Yaşam Kalitesi

Örgütlerde refahın teşvik edilmesi, işgörenlerin kendilerini değerli hissettikleri ve işgörelere büyüme ve gelişme fırsatları sunan işyerlerinde değerlerinin kabul edildiğini görebilecekleri bir kültür oluşturmakla ayrılmaz bir şekilde bağlantılıdır (Bates, 2009: 85). Easton ve Van Laar (2012) iş yaşam kalitesini (İYK), en geniş anlamda bireyin iş deneyiminin özünü yakalamayı amaçlayan teorik bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bu teorik kavramın gücü hem işle hem de işle ilgili olmayan unsurları ölçmesi ve yönetimden doğrudan etkilenebilecek işyeri unsurlarını değerlendirmesidir (Juniper vd., 2010). İşle ilgili yaşam kalitesi altı farklı boyutu kapsar: Genel İyilik Hali, İş ve Kariyer Tatmini, İş Yaşam Ara yüzü, İşyerinde Stres, İş Yerinde Kontrol ve Çalışma Koşullarıdır (Easton, S., ve Van Laar, 2018; Kristinsson, 2019: 140).

Goode (1989), 1960'larda işçi verimliliğini artırmak için programlar tasarlarırken "Çalışma Yaşamının Kalitesi" teriminin de Irving Bluestone tarafından kullanıldığını ileri sürmüştür. 1972'deki önemli bir konferans, kavrama artan ilgiyi yansıtmış, bunu 'Uluslararası Çalışma Hayatı Kalitesi Konseyi'nin oluşumu izlemiştir. İYK'nin çeşitli tanımları önerilmiş, bazı yazarlar İYK'ye katkıda bulunan işyeri yönlerini vurgularken, diğerleri kişilik, psikolojik refah veya daha geniş anlamda mutluluk ve yaşam memnuniyeti kavramları gibi diğer faktörlerin uygunluğuna dikkat çekmiştir (Easton ve Van Laar, 2018;). İYK'nin resmi bir tanımı yoktur fakat endüstri psikologları ve sosyal bilimciler genelde İYK'nin çalışanların genel iyiliği ile ilgili bir olgu olduğu ve bunun iş memnuniyetinden daha farklı olduğu konusunda hemfikirdirler (Champoux, 1981; Davis ve Cherns, 1975; Efraty ve Sirgy, 1988; Hackman ve Suttle, 1977; Kabanoff, 1980; Kahn, 1981; Lawler, 1982; Near vd., 1980; Quinn ve Shephard, 1974; Quinn ve Staines, 1979; Staines, 1980). İYK, iş tatmininin İYK'nin birçok sonucundan biri olarak yorumlanması bakımından iş tatmininden farklı olduğu söylenebilir (Sirgy vd., 2001: 242-243). Çalışma yaşamının kalitesi için genel kabul görmüş bir tanım yoktur. İYK birçok kavramı içeren bir şemsiye terim olarak görülebilir. Bu nedenle ister ücret ister yönetim tarzı olsun, yalnızca bir işin özelliğine odaklanmak, İYK'yi değerlendirmek için yetersiz bir yaklaşım olacaktır (Krueger, 2002: 1-2).

Carlson (1980) İş yaşam kalitesini hem bir amaç hem de bu amaca ulaşmak için devam eden bir süreç olarak görmektedir. Bir amaç olarak, İYK herhangi bir örgütün iş geliştirmeye olan isteği ve bağlılığıdır: organizasyonun her seviyesindeki çalışanlar için daha kapsamlı, tatmin edici ve etkili işler ve çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır. Bir süreç olarak, İYK organizasyon genelinde insanların aktif katılımı yoluyla bu belirlenen amacı gerçekleştirme çabalarını gerektirir (Martel ve Dupuis, 2006: 349; Sirgy vd. 2008: 182). İYK kavramının kapsadığı çok sayıda ve çeşitli konular vardır. Belki de Japon mucizesi araştırmalarından yola çıkarak, insanların işlerini ve buna bağlı olarak verimliliklerini iyileştirmek için işletmelerin yeniden yapılandırılmaları konusunda çok sayıda çalışmalar vardır (Seashore, 1975). İYK konusunda bireysel tutumların ve davranışların en yaygın şekilde değerlendirilmesinin aslında ne olduğuna odaklanılması gerçek anlamda doğru olacaktır

(Loscocco ve Roschelle, 1991: 182-183). Ortalama bir organizasyonu tanımlayan genel özellikler, o ortamda çalışan işgörenlerin davranış ve motivasyon sisteminin bir parçası olarak görülür. Organizasyona ait politikalar ve prosedürler, liderlik tarzı, operasyonlar gibi faktörlerin yani organizasyonel özelliklerin tümü, işgörenlerin İYK'yi nasıl gördükleri üzerinde derin bir etkiye sahiptir (Krueger, 2002: 1-2). Lee (2007: 273) pazarlama yöneticileri arasında yaptığı çalışmada, İYK'nin bunlar arasında birlik (ekip) ruhu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulgusunu ortaya koymuştur.

Pek çok araştırmada, İYK'nin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, işe katılım, iş çabası ve performansı, örgütsel devir hızı, çalışanların yabancılaşması gibi çalışanların örgütsel davranış tepkilerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülebilir (Carter vd., 1990; Efraty ve Sirgy, 1990; Efraty vd., 1991; Lewellyn ve Wibker, 1990). Danna ve Griffin (1999), işyerinde sağlık ve refah üzerine yakın zamanlı çalışmalarında ve analizlerinde, düşük sağlık ve refah düzeylerinin sonuçlarına dair çok sayıda kanıtlar ortaya koymuşlardır; bunlar işe devamsızlık, azalan üretkenlik ve verimlilik, azalan ürün ve hizmet kalitesi, yüksek tazminat talepleri, maliyetli sağlık sigortası ve doğrudan tıbbi harcamalardır (Sirgy, 2001: 242).

Geçmişten günümüze çalışma hayatı içerisinde genellikle işletmelerin her açıdan iyileştirilme süreci ele alınırken, endüstri çalışanın psiko-sosyal bağlamında iyilik hali genelde ön planda olmamıştır. Ancak, olumsuz çalışma koşulları sadece fiziksel açıdan değil aynı zamanda ruhsal ve sosyal açıdan da kişiye birçok zarar verebilecektir. Böylece, çalışma koşullarının uygun olmaması nedeniyle endüstri çalışanlarında motivasyonsuzluk ve zihinsel yorgunluk sonucunda aile içi sorunlar da ortaya çıkabilecektir (Hayta, 2007: 21). İşe ilişkin yaşam kalitesi (İYK) sadece iş tatminini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda aile yaşamı, boş zaman/sosyal yaşamı, mali yaşamı vb. diğer yaşam alanlarındaki tatminleri de etkiler. Bu nedenle, İYK'nin odak noktası işe ilişkin yaşam tatmininin çok ötesinde bir anlamda işyeri tatmini, iş dışı yaşam alanlarındaki memnuniyet ve genel yaşamdan memnuniyet, kişisel mutluluk ve öznel iyi oluş üzerindeki etkisini içerir (Sirgy vd., 2001: 242).

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Çalışma modeli çeşitli demografik değişkenler aracılığıyla, endüstride çalışanların işe ilişkin yaşam kalite algılarını ölçmek ve çok değişkenli ilişkiyi araştırmak için tasarlanmıştır. Öncelikle, endüstri çalışanlarının iş yaşam kalite algıları için İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılarak alt faktörler Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile belirlenmiş ve belirlenen faktörlerin güvenilirlikleri Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. İşe İlişkin Yaşam Kalitesi-İİYK alt faktörleri bağımlı değişken, endüstri çalışanlarına ait demografik değişkenler ise bağımsız değişken olarak tanımlanmıştır.

Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu / Katılımcılar

Araştırmanın evreni 2019 yılı Kasım ayı içinde MOSB'de orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan beyaz ve mavi yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme "kolayda ulaşılabilir örnekleme tekniği" ile aynı dönemde belirlenen firmalarda çalışmakta olan ve anketi dolduran 248 çalışandan oluşmaktadır. Veri analizi için İYK ifadeleri-çalışanların demografik bilgilerini toplayabilmek için anketler işgörenlere yüz yüze ve elden dağıtılıp doldurtulmuş olup, yaklaşık 370 anketten doldurulmamasından dolayı 122 anket analize dahil edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada, endüstride çalışma yaşamının kalitesini ölçmek amacıyla Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen, Duyan vd. (2013)'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği-İYK (Work Related Quality of Life-WRQoL) kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçme aracı 24 madde ve 6 alt boyuttan oluşan beşli Likert tipinde bir ölçek olup, Cronbach's Alpha değeri 0,89 olan; boyutlar: Genel İyilik Hali, İş ve Kariyer Tatmini, İş Yaşam Ara yüzü, İşyerinde Stres, İş Yerinde Kontrol ve Çalışma Koşulları şeklindedir. Bu çalışmada, önce açıklayıcı faktör analizi yapılarak, Cronbach's Alpha değeri, Duyan vd. (2013)'nin çalışmalarındaki güvenilirlikle aynı olduğu (0,899) ve boyutlar ise: Kararlara Katılım(6), İş ve Yaşam Mutluluğu(7), Genel iyilik Hali(6) ve İşyerinde Stres(3) şeklinde, 6 boyut yerine, bu çalışmada 4 alt boyut elde edilmiştir. Endüstri çalışanlarının tutum ve ifadeleri ölçmek için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. İşgörenlerin ankete verdikleri cevaplarda, ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum", "Tamamen Katılıyorum" biçiminde hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan Kişisel demografik bilgiler, araştırmacı tarafından bağımsız değişkenler olarak oluşturulmuş veri toplama aracıdır. Ölçme aracında, işgörenlere ait cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, çalışılan pozisyon, sosyal yaşama katılma, meslekteki toplam çalışma süresi, gelir ve mesleki yeterlilik demografik bilgilere ait değişkenler yer almıştır.

BULGULAR

Faktör analizi, başlangıçta psikologlar tarafından geliştirilen, gözlenen ve gözlenemeyen (gizil) değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasında, en önemli öncüleri Spearman, Thomson, Thurstone ve Burt olmak üzere çok değişkenli bir istatistiksel bir tekniktir. Faktör analizinin Açıklayıcı (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gibi iki farklı türü vardır. AFA, gözlem yapılmış ve gözlem yapılmamış değişkenlerin ilişkileri kesin olmadığında, DFA ise sadece Yapısal Eşitlik Modelinde (YEM) yer alan gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki ilişkilerin dikkate alındığı ve çalışmanın ölçülebilir modeli olarak da adlandırıldığı durumlarda kullanılır (Lawley ve Maxwell, 1962: 209; Yılmaz ve Şen, 2013: 74-78).

Bulgular olarak araştırmanın demografik yapısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile araştırmaya yönelik diğer analizlere (t testi, varyans analizi vb.) yer verilmiştir.

Araştırmanın Demografik Yapısı

Örneklemin sosyo-demografik yapısı Tablo 1’de geniş olarak verilmiş ve açıklanmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Yapısı

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
Cinsiyet			Yaş		
Erkek	150	60,5	18-25	48	19,4
Kadın	98	39,5	26-33	106	42,7
Eğitim Durumu			34-40	67	27,0
İlköğretim	22	8,9	41-48	20	8,1
Ortaöğretim	60	24,2	49+	7	2,8
Üniver./M.Y. Okulu	143	57,6	Eğitim Durumu		
Y. Lisans/Doktora	23	9,3	İlköğretim	22	8,9
Çalışılan Sektör			Ortaöğretim	60	24,2
Beyaz Eşya	92	37,1	Üniversite/Yüksekokul	143	57,7
Otomotiv	95	38,3	Y. Lisans/Doktora	23	9,2
Tıbbi Mal.-Kimya	39	15,7	Pozisyon		
Gıda	14	5,7	Beyaz Yakalı	105	42,3
Tekstil-Ambalaj	8	3,2	Mavi Yakalı	113	45,6
Amir Cinsiyet			Amir-Şef	30	12,1
Kadın	46	18,5	Medeni Durumu		
Erkek	202	81,5	Bekar	102	41,1
Mesleki Çal. Süresi			Evli	128	51,6
1-3	88	35,5	Boşanmış	18	7,3
4-7	64	25,8	Toplam	248	100,0
8-11	45	18,5			
12-15	8	12,5			
16+	7	7,7			
Toplam	248	100,0			

Çalışanların %60,5’i erkek çalışanlardan %39,5’i kadın çalışanlardan oluşurken, bunların yaklaşık %62,1’i 18-33; %27’si 34-40; %10,9’u ise 41 yaş üzerindeki çalışanlardan oluşmuştur. Katılımcıların yaklaşık % 62’si üniversite mezunu, %24,2’ lise mezunu ve yalnızca %8,9’u ilköğretim mezunu olması ve aynı zamanda %55’ni beyaz yakalılardan meydana gelmesi sonucu soruların anlaşılabilirliğini arttırdığı düşünülmüştür. Mesleki çalışma süreleri olarak %44,3’ü 4-11 yıl arası, %35,5’i 1-3 yıl arası ve %20,2’i 12 yıldan daha fazla olarak elde edilmiştir. Son olarak, sektörel bazda dağılım ise %37,1’i beyaz eşya, %38,3’ü otomotiv, %24,6’sı ise diğer sektörlerde istihdamları söz konusudur.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları:

İş Yerinde Kontrol (İK): YK12(0,734); YK23 (0,728); YK11(0,723); YK8 (0,604); YK24 (0,558); YK13 (0,543)

Varyans: 35,907

Öz Değer: 8,618

Genel İyilik Hali (GİH): YK21(0,669); YK17(0,667); YK10(0,658); YK22(0,597); YK15(0,594); YK6(0,575)

Varyans: 9,613

Öz Değer: 2,307

İş ve Kariyer Tatmini (İKT): YK2(0,736); YK1(0,715); YK5(0,677); YK4(0,603); YK3(0,539)

Varyans: 5,593

Öz Değer: 1,342

İş Yerinde Stres (İS): YK7(0,845); YK19(0,834); YK9(0,811)

Varyans: 4,866

Öz Değer: 1,168

Toplam Varyans: 60,788

KMO = 0.900

Bartlett Sınaması Değeri = 2803,589; p = 0,000

Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları:

Tablo 2. Betimsel İstatistik Analiz Tablosu

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Cronbach Alfa
İş yerinde kontrol	20,64	20,64	0,847
Genel iyilik hali	23,79	23,79	0,822
İş ve kariyer tatmini	22,16	22,16	0,829
İşyerinde stres	8,63	3,14	0,787

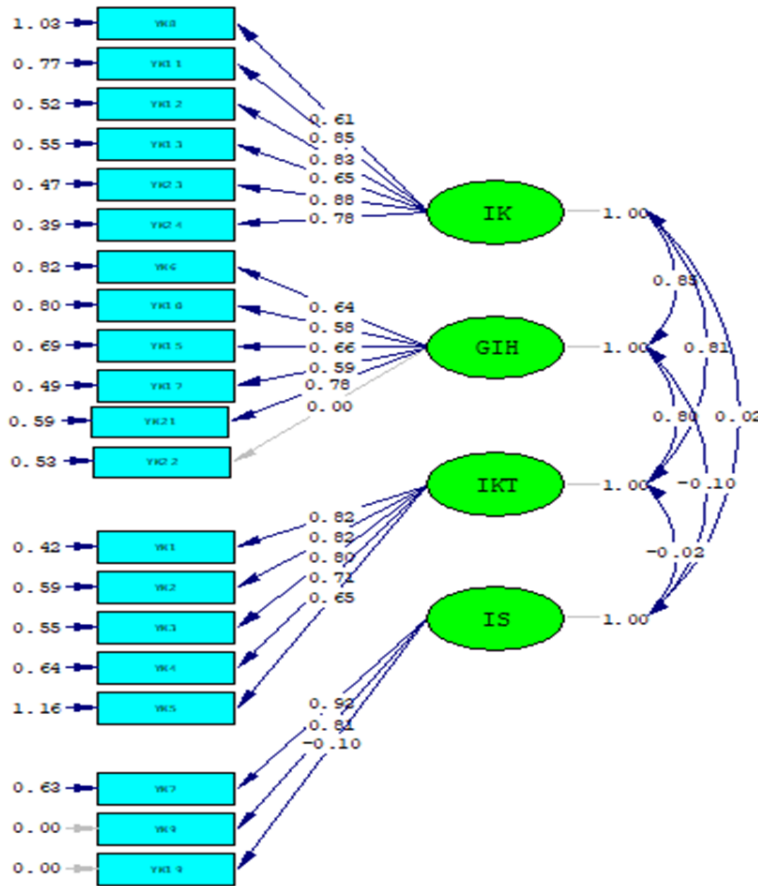
Araştırmada, çalışma soruları aracılığıyla elde edilen verilere faktör analizi uygulanmadan önce Cronbach's Alfa güvenilirlik testi yapılmış ve 0,899 değeri elde edilmiştir. Çalışmada kullanılan 24 ifadeli araştırma test öğelerinin birbirleriyle ilişkileri-değişim dereceleri analiz sonucunun güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

Literatürde, farklı çalışmalarda yapılan ölçümlerde analiz sonuçlarının aynı ya da yaklaşık değerler çıkması araştırma sonuçlarının güvenilirliğini gösterir. Aynı zamanda, elde edilen benzer sonuçlar, bunların tesadüfi olmadığını ifade eder. Bu bağlamda, saha çalışmalarında yapılan güvenilirlik analizleri, bilimsel araştırmaların temel şartlarından biridir şeklinde ifade edilebilir. Yapılan çalışmada İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin faktör analizine uygunluğu için küresellik sınaması ve ölçek ifadelerinin birbirleriyle ilişkili olduğunu belirleyen Bartlett Sınaması ve bu çalışmadaki örneklem büyüklüğünün

faktör analizine yeterliliğini test etmekte Kaiser Mayer Olkin (KMO) sonucuna bakılmış (Gürüş ve Astar, 2014: 245, 246; Yılmaz vd., 2009: 131-132) ; Bartlett S.D. = 2803,589 ve KMO = 0.900 sonucuna ulaşılmıştır. Saha çalışmalarında KMO'nun 0,60 ve büyük olması örneklem büyüklüğünün saha çalışması için yeterlidir. Bu çalışmada elde edilen değerler doğrultusunda, toplanan verilerin faktör analiz uygulaması için uygun olduğuna; AFA sonucunda 4 faktör elde edilmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (DFA):

AFA aracılığıyla bulunan dört boyutluluğun doğrulanması Manisa Organize Sanayi Bölgesi orta ve büyük ölçekli işletmelerin verileri kullanılmak suretiyle DFA ile LISREL 8.80 paket programı kullanılarak elde edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar Şekil 1'de verilmiştir. Model uygunluğu çoklu uyum ölçütleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Ölçütler Ki-Kare = 559,31 (s.d.=203), ($\chi^2 / s.d.$) = 2,75; RMSE = 0,083; NFI = 0,92; NNFI = 0,94; CFI = 0,95; GFI = 0,83; SRMR = 0,064 sonuçlar genelde kabul edilebilir uyum ölçütleri arasında yer almıştır. Bu sonuçlar ölçekten elde edilen faktörlerin uygun olduğunu göstermektedir. Hem AFA hem de DFA sonuçları İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin yapısının bu saha çalışmasında dört alt boyuttan oluştuğunu, iç tutarlık ve güvenilirlik sonuçlarının da yeterli düzeyde olduğunu gösterir.



Şekil 1. Örgütsel Demokrasi Alt Boyutları DFA Sonuçları

Araştırmaya Yönelik Analizler

1. Katılımcı Cinsiyetinin, İş Yaşam Kalitesine yönelik t Testi Analizi:

Tablo 3. Betimleyici İstatistikler

Faktörler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Yerinde Kontrol	Erkek	150	3,44	0,87
	Kadın	98	3,43	0,78
Genel İyilik Hali	Erkek	150	3,44	0,72
	Kadın	98	3,33	0,79
İş ve Kariyer Tatmini	Erkek	150	3,77	0,80
	Kadın	98	3,57	0,80
İş Yerinde Stres	Erkek	150	3,73	3,28
	Kadın	98	3,49	2,95

Tablo 4. Cinsiyetin İş Yaşam Kalitesi için t Test Analizi Sonuçları

Faktörler	t	s.d.	P
İş Yerinde Kontrol	,203	246	,84
Genel İyilik Hali	1,200	246	,23
İş ve Kariyer Tatmini	1,879	246	,06
İş Yerinde Stres	,595	246	,55

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan mavi ve beyaz yakalı çalışanların cinsiyetlerinin iş yaşam kalitesi algısı alt faktörleri üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı fark oluşturmamıştır.

2. Katılımcı Eğitimlerinin İş Yaşam Kalitesi Boyutları Üzerine Etkileri

Tablo 5. Eğitimin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Üzerine Varyans Analizi Test Sonuçları

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
İş Yerinde Kontrol	2,024	,092	,745
Genel İyilik Hali	,537	,708	,274
İş ve Kariyer Tatmini	4,016	,004	,165
İş Yerinde Stres	1,520	,197	,057

Sonuçlar incelendiğinde, eğitim bağımsız değişkenin “iş ve kariyer tatmini” ($p=0,004<0,05$) alt faktörü üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyine göre anlamlı fark oluşturmakta ve homojenlik testi sonucu “iş ve kariyer tatmini” ($p=0,165>0,05$) olduğu için bu alt faktörün varyansı homojen olarak dağılmıştır. Tablo 5'deki analiz sonucuna göre anlamlı bulunan bu faktör için ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 6. Eğitimin İş Yaşam Kalitesi Üzerine İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey)

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark.(I-J)	P
İş ve Kariyer Tatmini	Lisans	Orta Öğr.	,45381	,006
İş ve Kariyer Tatmini	Ön Lisans	Orta Öğr.	,45687	,016

Tablo 6'daki analiz sonucuna göre, yapılan Tukey testinde, eğitimin "Genel İyilik Hali" faktörü üzerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. Manisa organize sanayi bölgesindeki lisans ve ön lisans mezunu çalışanların orta öğretim mezunları çalışanlara göre, iş ve iş dışındaki yaşamlarında daha memnun oldukları söylenebilir.

3. Katılımcı Pozisyonlarının İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bulgular

Tablo 7. Pozisyonların İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi İçin Varyans Analizi Test Sonuçları

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
İş Yerinde Kontrol	5,273	,006	,257
Genel İyilik Hali	0,247	,781	,781
İş ve Kariyer Tatmini	3,612	,028	,241
İş Yerinde Stres	2,772	,064	,891

Sonuca göre, pozisyon bağımsız değişkenin "iş yerinde kontrol" ($p=0,006<0,05$) ve "iş ve kariyer tatmini" ($p=0,028<0,05$) alt faktörleri üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı fark oluşturmakta ve Tablo 7'deki bu analiz sonucuna göre iki faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 8. Pozisyonların İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi İçin İkili Karşılaştırılma (Post Hoc)

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark.(I-J)	P
İş Yerinde Kontrol	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	,35969	,004
İş ve Kariyer Tatmini	Beyaz Yakalı	Mavi Yakalı	,28965	,021

Tukey testinde, işyerinde pozisyon bağımsız değişkeninin, İş Yaşam Kalitesi alt boyutlarından "iş yerinde kontrol ve iş ve kariyer tatmini" boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir.

4. Çalışanların Sosyal Yaşama Zaman Ayırma Sürelerinin İş Yaşam Kalitesi Algılarına Etkisine Yönelik Bulgular

Tablo 9: Sosyal Yaşama Zaman Ayırma Sürelerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test Sonuçları

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
İş Yerinde Kontrol	6,932	,001	,421
Genel İyilik Hali	16,902	,000	,289
İş ve Kariyer Tatmini	6,098	,003	,651
İş Yerinde Stres	,735	,481	,162

Sonuçlar incelendiğinde, sosyal yaşama zaman ayırma bağımsız değişkenin "iş yerinde kontrol" ($p=0,001<0,05$), homojenlik ($p=0,421>0,05$); "genel iyilik hali" ($p=0,000<0,05$), homojenlik

($p=0,289>0,05$); “iş ve kariyer tatmini” ($p=0,003<0,05$), homojenlik ($p=0,651>0,05$) alt faktörleri üzerinde 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı fark oluşturmakta ve bu faktörlerin varyansları homojen dağılmıştır. Tablo 9'daki analiz göre üç faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 10. Pozisyonların İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi İçin İkili Karşılaştırılma (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark.(I-J)	P
İş Yerinde Kontrol	Çok	Düşük	,65595	,004
	Orta	Orta	,31845	,013
Genel İyilik Hali	Çok	Düşük	,82619	,000
	Orta	Düşük	,46925	,000
İş ve Kariyer Tatmini	Çok	Düşük	,64802	,003

Tukey testinde, sosyal yaşama zaman ayırma bağımsız değişkeninin, İş Yaşam Kalitesi alt faktörlerinden “iş yerinde kontrol, genel iyilik hali ve iş ve kariyer tatmini” boyutları üzerinde anlamlı fark oluşturduğu görülmektedir. Manisa organize sanayi bölgesinde mavi ve beyaz yakalı çalışanların orta ve yüksek düzeyde sosyal yaşama zaman ayıranların daha az zaman ayıranlara göre, kendilerini iş ve iş dışında hedefleri olan, değişimi arzulayan, yenilikçi tatmin olmuş ve mutlu olabilen bireyler olarak görmektedirler.

5. Mesleki Yeterliliğin Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algılarına Yönelik Bulgular

Tablo 11: Mesleki Yeterliliğin, İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Üzerine Etkisinin Varyans Analizi Test

Faktörler	F	P	Homojenlik Testi
İş Yerinde Kontrol	1,567	,198	,440
Genel İyilik Hali	1,654	,178	,052
İş ve Kariyer Tatmini	3,071	,028	,350
İş Yerinde Stres	1,607	,188	,077

Mesleki Yeterlilik bağımsız değişkenin “iş ve kariyer tatmini” ($p=0,028<0,05$) alt faktörü 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı fark oluşturmakta ve bu faktörün homojenlik test değeri ($p=0,5350>0,05$) olduğu için homojen dağılmıştır. Tablo 11'deki analiz sonucuna göre bu faktöre ilişkin ikili karşılaştırmalar (TUKEY Testi) yapılmıştır.

Tablo 12. Mesleki Yeterlilik Düzeylerinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Üzerine Etkisinin İkili Karşılaştırılması (Post Hoc Tests-Tukey) Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	(I) Kıdem	(J) Kıdem	Ort. Fark.(I-J)	P
İş ve Kariyer Tatmini	İyi	Orta	,37743	,031

Tukey testinde, Mesleki Yeterlilik bağımsız değişkeninin, İş Yaşam Kalitesi alt faktörlerinden “iş ve kariyer tatmini” boyutu üzerinde fark oluşturduğu görülmektedir. Manisa organize sanayi

bölgesinde çalışanlardan mesleki yeterliliğini iyi görenlerin, mesleki yeterliliğini orta düzeyde görenlere göre daha çok iş ve iş dışı memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma, Türkiye'nin batısında Ege Bölgesinde dinamik ve genç çalışanların çok fazla olduğu önemli sanayi bölgelerinden biri olan Manisa Organize Sanayi Bölgesinde (MOSB) yapılmıştır. Literatürde, endüstriyel sosyal hizmet konusu üzerine yapılan ampirik bir çalışmaya ulaşılamamış sadece geçmiş dönemlerde teorik birkaç çalışmaya ulaşılabilmektedir. Bu bağlamda, endüstride sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesi sürecine bir başlangıç oluşturabilmesi ve çalışanların iş-yaşam kalitelerini arttırma üzerine sosyal hizmet uzmanlarının istihdamına dikkat çekebilme adına bu çalışma ilgili literatüre orijinal ve önemli katkılar sağlayacağı varsayılmaktadır.

Çalışmada, öncelikle endüstri çalışanları için İşe İlişkin Yaşam Kalitesi Ölçeği-İİYK ölçüm modelinin faktör yapısının uygunluğu incelenerek test yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçme aracı Van Laar vd. (2007) tarafından 24 madde ve 6 alt boyuttan oluşurken, Cronbach's Alpha değeri (0,96) ve benzer bir çalışma yapan Duyan vd. (2013)'nin çalışmalarında ise Cronbach's Alpha değeri (0,899) ve her iki çalışmada elde edilen boyutlar: Genel İyilik Hali, İş ve Kariyer Tatmini, İş Yaşam Ara yüzü, İşyerinde Stres, İş Yerinde Kontrol ve Çalışma Koşulları şeklindedir. Bu çalışmada kullanılan İİYK ölçeği Türkiye'de araştırmacılar tarafından yeterince kullanılmadığı için, önce açıklayıcı faktör analizi yapılarak Cronbach's Alpha değeri (0,899) elde edilmiş ve boyutlar ise: **İş Yerinde Kontrol** (6), **Genel İyilik Hali** (6), **İş ve Kariyer Tatmini** (5) ve İşyerinde Stres(3) şeklinde isimlendirilmiş ve 6 boyut yerine bu çalışmada 4 alt boyut elde edilmiştir; bu çalışmanın genel ölçek güvenilirliğinin çok iyi olduğu ve bu da tüm ölçek ifadelerinin benzer orta düzey teorik kavramları güvenilir bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir.

Ampirik bulgular için elde edilen sonuçlar:

İşletmelerde, cinsiyetin iş yaşam kalitesi alt faktörleri üzerinde anlamlı fark oluşturmamış sadece erkek çalışanların ortalamaları kadın çalışanlara göre daha yüksek olarak elde edilmiştir.

Lisans ve ön lisans mezunu çalışanlar orta öğretim mezunlarına göre "iş yerinde kontrol" boyutunu daha iyi algıladıkları görülmüştür; bu bağlamda herhangi bir üniversite mezunu, eğitilmiş bir çalışanın, özellikle iş süreçlerinde yönetimin belirlemiş olduğu kontrollü amaç ve hedef belirleme süreçlerine dahil olma, değişimlere etki edebilme ve aile-iş yaşamlarına uyumu konusunda amirlerinin onlara kolaylık sağladığını düşünmektedirler. Fakat eğitilmiş çalışanların sadece "iş yerinde kontrol" boyutunda fark oluştururken "genel iyilik hali, iş ve kariyer tatmini ve iş yerinde stres" boyutlarını algılama konusunda anlamlı fark oluşturmamıştır. Bu durumun nedenlerinin araştırılması konusunda, insan kaynaklarının çalışanların iş ve yaşamlarındaki olumsuzlukların, eksiklerinin, ihtiyaçlarının belirlenmesi ve çözüm bulunması konusunda çözüm üretebilmeleri gerekir. Çözüm üretme konusunda Bates ve Thompson (2007: 282-283)'a göre işyerinin refahına yönelik, daha olumlu ve proaktif bir yaklaşım düşüncesi genel anlamda örgüte muazzam faydalar

sağlayabilir ve mesleki sosyal hizmet istihdamı bunun önemli bir parçası olabileceği işletme yönetimi tarafından görülebilir şeklindedir.

İşletmelerde beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara göre hem “iş yerinde kontrol” boyutu hem de “iş ve kariyer tatmini” boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu görülür. Benzer şekilde bir önceki hipotezde de eğitilmiş çalışanların yine “iş yerinde kontrol” boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturmaktadır; bu sonuç ölçek ifadelerinin anlaşılmasında ve değerlendirilmesinde uyumluluk olduğu görülür. Bu hipotezde, eğitilmiş olarak görebileceğimiz beyaz yakalı çalışanların, işletme süreçlerindeki her türlü kararlara katılımları, yöneticilerin onları desteklemeleri, üst yönetimin belirlediği amaçlara ve hedeflere ulaşmada desteklenmeleri, onlarda genel anlamda iş ve iş dışı bir iyilik hali oluşturduğu söylenebilir. Bu boyutta beyaz yakalı çalışanların “genel iyilik hali ve iş yerinde stres” üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı da gözlenmiştir. Burada bilhassa “genel iyilik hali” faktörünün anlamlı çıkmaması işgörenlerin iş-yaşam kalitelerine ait olumsuzlukların var olması anlamı çıkarılabilir. Yine çözüm için insan kaynakları politikalarında değişim yaşanması ve sosyal hizmet uzmanlarının desteğine ve yardımına ihtiyaç vardır. Burada sosyal hizmet uzmanlarının tıbbi-klinik yaklaşımdan öte olaya bir bütün olarak bakıp bireye inebilmesi şeklindedir.

Sosyal yaşama katılma bağlamında sonuçlar incelendiğinde “orta ve çok” düzeyde sosyal yaşama katılım “iş yerinde kontrol, genel iyilik hali, iş ve kariyer tatmini” boyutlarında anlamlı bir etkiye sahip olup sadece “iş yerinde stres” boyutu üzerine anlamlı fark oluşturmadığı sonucu çıkmıştır. Buradaki sosyal yaşamdan kastedilen aslında çalışanların iş ve iş dışında yaşamındaki etkileşimlerinin kast edilmesidir. İş yerinde, işgörenler arasında sosyal ilişkiler çalışanların bir gruba üye olması ve değer görme bağlamında onlara pozitif bir katkı sağladığı gerçektir. İşletme yöneticileri sosyal yaşama katılım boyutunu dikkate alarak, çalışanların sosyal yaşama katılımını sağlayacak ve yönlendirecek politikalar belirlemeleri ve uygulamaya koymaları; bunun için çalışanların psiko-sosyal durumlarını anlayabilecek ve destekleyebilecek sosyal hizmet uzmanların istihdamını hayata geçirmeleri önemlidir.

Mesleki yeterlilikleri iyi olan çalışanların, mesleki yeterlilikleri orta düzey olan işgörelere göre “iş ve kariyer tatmini” boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturmaktadır. Mesleki tecrübesi ve uzmanlığı artan çalışanların iş ve iş dışında kendilerini daha iyi hissetmeleri beklenir. Mesleki yeterlilik düzeyi bağımsız değişkeninin İYK ölçeği alt boyutlarından sadece “iş ve kariyer tatmini” boyutu üzerinde anlamlı etkiye sahip olması, mesleki yeterliliğini iyi gören işgörelere işe bağlılık ve kariyer algılarının daha duyarlı olduğunu gösterir. Eğitim bağımsız değişkeninde olduğu gibi, bu boyutta da sadece “iş ve kariyer tatmini” boyutu üzerinde anlamlı fark oluşturmuş olması ve bu boyut dışındaki “iş yerinde kontrol, genel iyilik hali ve iş yerinde stres” boyutlarında anlamlı fark oluşturmamıştır. Bu boyutta, çalışanların kendilerini mesleki olarak iyi görmemelerinin altında yatan sorunlara, işletme yönetimin eğilmesi işletme amaçlarının gerçekleşmesi bağlamında yararlı olacaktır. Bir anlamda işletmelerde iş ve kariyer tatmininin sağlanması çalışanların refahını sağlayabilecek olması:

işletmelerde refahın sağlanması ve teşviki, ayrılmaz bir şekilde çalışanların kendilerini değerli hissettiği ve gelişim süreci için fırsatlar sunan işyerlerinde değerlerinin takdir edildiğini görebilecekleri bir kültür oluşturmakla bağlantılıdır (Bates, 2009: 86). Bu bağlamda Bates ve Thompson (2007)'a göre sosyal hizmet uzmanları, işyeri değerlerini algılama ve uygulamaya dönük oryantasyonları sayesinde, işletmelerde güçlü bir organizasyonel ve stratejik role sahip olabilirler.

Thompson (2007)'a göre endüstriyel sosyal hizmetin amacı, işgörenlerin iş ve yaşamlarına ait olumsuzluklar yaşadığında onları tıbbi nedenlere bağlama ya da patolojik bir durum olarak görmez; bir anlamda onları güçlendirmeye (empowerment) çalışır. Bu nedenle, endüstriyel sosyal hizmet kavramında, işgörenleri başkalarına bağımlı hale getirmeme, onlara daha bağımsız olmaları için ihtiyaç duydukları yardımı sağlamaya, kendi sorunlarını çözme konusunda daha yetenekli olmalarına güçlü bir vurgu vardır. Bu bağlamda, Türkiye'de endüstride istihdama önemli bir vurgu; eğitilmiş, desteklenmiş sosyal hizmet uzmanlarının istihdamı endüstriye yeni bir soluk yeni bir yaklaşım ve yönetsel etkinliği sağlamada önemli bir adım olacaktır. Burada sosyal hizmet uzmanlarının, işletmelerde çalışanlara bağlı verimsizliklerin oluşumunu önceden hissederek, önce davranarak önlem alması ve yönetsel strateji geliştirmesi işletmelerin etkinliğini sağlamada anahtar rol oynayabilecektir. Ayrıca, endüstrilerde sosyal hizmet uzmanlarının istihdamı konusunda bir ölçek geliştirilmeli ve bu ölçekle birlikte, endüstride sosyal hizmet uzmanlarının neler yapabileceğini açıklayan ve ifade eden soruların yardımıyla işletme yöneticilerinin tutum ve davranışlarını etkileme yoluna gidilmesi bu alana önemli katkı sağlayabileceği söylenilebilir.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Araştırma 2019 yılında gerçekleştirildiği için gerekli etik izinlere başvurulmamıştır.

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Bacak, B. ve Kazancı, E. (2015). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6), 132-149.
- Bates, J. (2009). Promoting Workplace Learning: Challenges and Pitfalls. In *Promoting Workplace Well-Being*. (Editör: Thompson, N. ve Bates, J.), Palgrave Macmillan. London.
- Bates, J., ve Thompson, N. (2007). Workplace Well-Being: An Occupational Social Work Approach. *Illness, Crisis & Loss*, 15(3), 273-284.
- Carter, I. (1977). Social Work in Industry: A history and a Viewpoint. *Social Thought*, 3(1), 7-17.
- Duyan, E. C., Aytaç, S., Akyıldız, N., & Van Laar, D. (2013). Measuring work related quality of life

- and affective well-being in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(1), 105-105.
- Easton, S., ve Van Laar, D. (2018). User manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: a measure of quality of working life. University of Portsmouth.
- Gehlenborg, H. (2001). Occupational Social Work in Germany: A Continuously Developing Field of Practice. *Employee Assistance Quarterly*, 17(1-2), 17-41.
- Güriş, S. Ve Astar, M., (2014). Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik. Der Yayınları, İstanbul.
- Hayta, B. A., (2007). Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 21-41.
- International Federation of Social Workers (IFSW), (19.02.2020). Erişim Adresi: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Kristinsson, K., Jonsdottir, I. J., ve Snorrason, S. K. (2019). Employees' perceptions of supervisors' listening skills and their work-related quality of life. *Communication Reports*, 32(3), 137-147.
- Krueger, P., Brazil, K., Lohfeld, L., Edward, H. G., Lewis, D., ve Tjam, E. (2002). Organization specific predictors of job satisfaction: findings from a Canadian multi-site quality of work life cross-sectional survey. *BMC Health Services Research*, 2(1), 1-8.
- Lawley, DN ve Maxwell, A.E. (1962). Factor analysis as a statistical method. *Journal of the Royal Statistical Society. Series D (The Statistician)*, 12(3), 209-229.
- Lee, D. J., Singhapakdi, A., ve Sirgy, M. J. (2007). Further validation of a need-based quality-of-work-life (QWL) measure: Evidence from marketing practitioners. *Applied Research in Quality of life*, 2(4), 273-287.
- Malone, P., ve Reid, M. (1982). Industrial Social Work: Is There a Case for the Development of an in-House Social Work Service? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 20(4), 11-18.
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77(2), 333-368.
- Ören, D. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 34-59.
- Sehgal, R. (2020). *Social Work in Industrial Sector. Social Work Intervention with Individuals and Groups*. Shri Chakradhar Publication.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., ve Efraty, D. (2008). A work-life identity model of well-being: Towards a research agenda linking quality-of-work-life (QWL) programs with quality of life (QOL). *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 181-202.

- Sonnenfeld, J. A. (1985). Shedding light on the Hawthorne studies. *Journal of Organizational Behavior*, 6(2), 111-130.
- Thompson, N. (2007). *Power and empowerment*. Lyme Regis: Russell House Publishing.
- Van Laar, D. L., Edwards, J. A. ve Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life (QoWL) scale for Healthcare Workers. *Journal of Advanced Nursing*. 60(3), 325–333.
- Yanardağ, U., ve Zubaroğlu Yanardağ, M. (2020). İş Yerinde Sosyal Çalışmayı Türkiye İçin Düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 67(4), 2169-2190.
- Yılmaz, V. ve Şen, H., (2013). "Examination of the Effect of Job Satisfaction on Burnout of University Teaching Staff with Structural Equation Model". *Arts, Social Sciences*, 73-83.
- Yılmaz, V., Aktaş, C. ve Arslan, M.S.T., (2009). "Müşterilerin Kredi Kartına Olan Tutumlarının Çoklu Regresyon ve Faktör Analizi İle İncelenmesi". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12/22, 127-139.
- Zastrow, C. (2009). *Introduction to Social Work and Social Welfare: Empowering People*. PrePress: Belmont, CA.