

**Araştırma Görevlilerinde Çalışma Yaşamı Kalitesi: Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği**

**Prof. Dr. Serpil AYTAÇ**

Uludağ Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
saytac@uludag.edu.tr

**Arş. Gör. Hüseyin SEVGİ**

Uludağ Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
hsevgi@gmail.com

**Özet**

Çalışma yaşamında kalite anlayışı son yıllarda hem akademik hem de örgütsel çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Özellikle çalışma yaşamını nasıl daha nitelikli bir hale getirebiliriz sorusu bu çalışmaların çıkış noktasını oluşturmaktadır. Benzer bir ekseninde bu çalışmanın amacı ise; akademisyenliğin henüz başlangıç aşamasında olan araştırma görevlilerinde çalışma yaşamı kalitesini, yaşam tatmini çerçevesinde ölçmektir. Çalışma kapsamında, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan araştırma görevlilerinin tümüne tam sayım yöntemine göre, Daren Van Laar tarafından (2007) geliştirilen "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" ölçeği kullanılmıştır. Yaşam tatminini ölçmek için ise, beş maddeden oluşan yaşam tatmini ölçeği (SWLS) kullanılmıştır. Çalışmaya katılanların yaklaşık %51 i erkek olup, % 33'ü bekârdır. %73'ü halen doktora eğitimini sürdürmektedir. Hedef kitlenin Üniversitedeki ortalama görev süresi 3,83±2,37 olarak elde edilmiştir. Cinsiyete, medeni duruma ve kadro durumlarına göre araştırma görevlilerinin çalışma yaşam kalitelerinde bir farklılık olmadığı görülmüştür. Çalışma yaşamı kalitesinin en belirleyici faktörünün, "Kariyer Tatmini" değişkeninin olduğu anlaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Yaşamı Kalitesi, Araştırma Görevlileri, Yaşam Tatmini, Kariyer Tatmini

**Quality of Working Life of Research Assistants: Examples of The  
Faculty of Economics And Administrative Sciences Uludag University**

**Abstract**

Recently quality of working life has been based of both academic and organizational works. How can we make better quality of working life? This question is basis of these works. Similarly the prime purpose of this research was to measure the quality of working life of research assistants within the framework Life satisfaction. In this research, the Satisfaction with Life Scale (SWLS) to measure life satisfaction and "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" which is developed by Van Laar (2007) scale were used. This research to include all of the total 86 research assistants in Uludag University Faculty of Economics and Administrative Sciences. Approximately 51% of the participants in this study are consisted of males and 33% are single. 73% of participants are still PhD Candidate. The average length of residence in the university is 3,83±2,37. It had been found that the gender, marital status and staff level are no differences according to Quality of work life. The most decisive factor in the quality of working life, "Career Satisfaction" was found to be significant variable.

**Keywords:** Utality of Working Life, Research Assistants, Life Satisfaction, Career Satisfaction

**JEL Classification Codes:** J01, I10, Z13

## GİRİŞ

Son yıllarda Ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yaşanan değişim ve gelişimler kalite yaklaşımı boyutunun genişlemesinde önemli rol oynamış, bilim ve teknolojideki hızlı değişim ve gelişmeler pek çok yeni kavramı gündeme getirmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi (QWL) kavramı da bunlardan biridir. Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların fiziksel ve psiko-sosyal motivasyonunu artıran bir yaklaşımdır. Özellikle çalışma ortamlarında etken ve değişken bir faktör olarak kabul edilen insanın, kalite yaklaşımının odak noktası olması, örgütlerin ilgi noktasını çalışma yaşamı kalitesine yönlendirmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanla yönetim arasında karşılıklı saygının oluşturulması, işbirliğinin sağlanması ve çalışanların yönetimdeki kararlara katılması süreci ya da çalışanların, organizasyondaki yaşantıları vasıtası ile önemli kişisel ihtiyaçlarını doyurabilme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, örgüt çalışanlarının ücret, fiziksel çalışma koşulları, işle bütünleşme, karar almaya katılım, eşit gelir dağılımının temini, işin insancillaştırılması gibi birçok konuda “İnsan Onuruna Yakışır İş” bünyesinde barındırmaktadır (Aytaç,2001; Duyan vd., 2009).

Çalışma yaşamının kalitesi kavramı tek başına değil, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ile anlamlı bir bütün oluşturan anlayışı yansıtmaktadır. Çalışma yaşamında kalitenin temelini “İş yaşamının nasıl daha nitelikli bir hale getirilebileceği” sorusu oluşturmaktadır.

### 1. Ampirik Literatür

Çalışma yaşamı kalitesi (QWL) kavramı, 1970’lerde açık sosyal sistem kavramından yola çıkılarak tasarlanmıştır. Bu bağlamda kavram çalışanların işyerinde özerlik, dayanışma ve sorumluluk gibi önemli tutumların örgütlerdeki önemini vurgulamaktadır (ILO, 2012). Kavramın anlamı üzerinde fikir birliğine varılmış ortak ve kesin bir tanım olmamakla birlikte çalışma yaşamı kalitesi, örgütsel kültürü ve çevreyi etkileyen, fiziksel, psikolojik, teknolojik ve sosyal faktörlerden etkilenen dinamik bir kavram olarak anlaşılmaktadır (Jaiswal, 2014).

İlk olarak Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de geliştirmiş, daha sonra Norveç, Hollanda, Hindistan ve Japonya’ya yayılmıştır. (Davis & Trist, 1974). Bu ülkelerin çalışma yaşamı kalitesine bakış açısı ve uygulamaları, ülkelerin genel özelliklerine göre farklılık göstermiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1999 yılında başlattığı “İnsan Onuruna Yakışır İş” programıyla birlikte çalışma hayatına dair yeni bir algının, başka bir deyişle yeni bir bakış açısının gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu paralelde ILO’nun İnsan Onuruna Yakışır İş Programı, çalışma yaşamı kalitesi kavramını gerek iş yaşamında insanın önemi açısından, gerekse çalışma yaşamının bir bütün olarak insancillaştırılması bakımından tamamlamıştır (ILO 2012a).

Çalışma Yaşamında Kalite anlayışı her geçen gün çalışanlar için daha önemli hale gelmektedir. İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılayan geleneksel çalışma kavramı ve çalışma kültürü bir dönüşüm geçirmiştir. Yaşam standartlarında ve çalışma sistemlerindeki bu değişim, temel ihtiyaçların

dahi değişmesine ve çeşitlenmesine neden olmuştur. (Rethinam & Ismail, 2008). Bu bağlamda çalışma yaşamı kalitesi, işyerlerindeki çalışmalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu alandaki çalışmaların önem kazanmasının en temel nedeni; örgütlerin hem daha mutlu hem de daha verimli çalışanlar yaratmak istemesidir (Kaymaz, 2004; Luthans, 1992.Marcel vd., 2006)

Yaşam tatmini ise kişinin kendi yaşamına ilişkin genel bir yargısı veya değerlendirmesi (Pavot, Diener, Colvin, & Sandvik,1991; Shin&Johnson, 1978), kişinin genel yaşam tatminini, yargılarını veya spesifik yaşam alanını içeren yaşam kalitesinin subjektif değerlendirmesidir (Marques vd., 2007; Solmuş,2000). Bir diğer ifade ile bireyin yaşamdan almış olduğu haz ve mutluluğu ifade etmektedir. Çalışma yaşamı kalitesi ile yaşam tatmini arasında da bir ilişki vardır (Duyan vd., 2013. 108). Bu çalışmada da bu ilişki aranmıştır.

## **2. Metodoloji**

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde görev yapan ve araştırma görevlisi kadrosunda bulunan toplam 86 araştırma görevlisi, bu çalışmanın hedef kitlesini oluşturmaktadır. Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesinin ölçülmesi ve yaşam tatminiyle ilişkisinin değerlendirilmesi, bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışmada kullanılan anket formunda, katılımcılara ait çeşitli sosyo-demografik değişkenlerin yanı sıra yaşam tatmini ölçeği ve çalışma yaşamı kalitesi ölçeği yer almıştır. Hazırlanan anket, tam sayım yöntemine göre fakültede görevli tüm araştırma görevlilerine uygulanmıştır. Bu bağlamda çalışma kapsamında, araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesini ölçmek için, Daren Van Laar tarafından 2007 yılında geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Duyan (2009) (Duyan vd., 2013) tarafından yapılan "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" ölçeği kullanılmıştır. 24 maddeden oluşan Çalışma Yaşamı Kalitesi ölçeği altı alt faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler:

- Genel iyilik hali (GWB) altı maddeden oluşmakta olup bu maddeler, mutluluk ve yaşam tatminini ölçmeye yöneliktir. (Cronbach Alpha 0.84)
- İş ve Ev ilişkisi (HWI) -üç maddeden oluşmakta olup, aile ve iş konularıyla ilgili uzlaşmacı algıları kapsamaktadır. Örneğin " Şu anki çalışma saatlerim/düzenim kişisel koşullarıma uyuyor" gibi. (Cronbach Alpha 0.86)
- İş ve Kariyer Tatmini (JCS) –altı madde olup, "İşimdeki kariyer olanakları beni tatmin ediyor" gibi maddelerden oluşmaktadır. (Cronbach Alpha 0.81)
- İş Kontrolü (CAW) (üç madde): maddeler, kararlarda söz sahibi olmakla ilgili olup, örneğin "Çalışma alanımdaki insanları etkileyen kararlar alınırken, karar alma sürecine dâhil oluyorum." gibi değerlendirme maddelerinden oluşmaktadır. (Cronbach Alpha 0.86)
- Çalışma Koşulları (WCS) –üç madde-: Maddeler, örneğin "fiziksel çalışma koşullarım tatmin edici" gibi fiziksel çalışma koşullarıyla ilişkilidir. (Cronbach Alpha 0.86)

- İş stresi (SAW) –üç madde-: Maddeler, “İşteyken genelde kendimi baskı/stres altında hissediyorum” gibi maddelerden oluşmaktadır. (Cronbach Alpha 0.84)
- Yaşam tatminini ölçmek için beş maddeden oluşan yaşam tatmini ölçeği (SWLS) kullanılmıştır Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilen, (Diener. et al., 1985; Pavot and Diener, 1993) ve Köker (1991) ve Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçekte yer alan her bir madde “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen yüksek değerler yüksek yaşam tatminini göstermektedir. Beş maddeden oluşan Yaşam Tatmini ölçeğinin Cronbah alpha değeri 0.85 bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ve Daren Van Laar ve meslektaşları tarafından geliştirilip (2007) Türkçeye Duyan ve arkadaşlarınca (2009-2013) kazandırılan "The Work Related Quality of Life (WRQoL)" ölçeği, çalışma Yaşamı Kalitesini ve aynı zamanda işyerindeki stresi de ölçmektedir. Van Laar ve arkadaşları (2007)'na göre WRQoL ölçeği, İngiltere sağlık çalışanlarının veri setine dayanmakta olup dünya çapında sağlık alanlarında kullanılabilmesi belirtilmiştir (Van Laar vd., 2007). Edwards ve arkadaşları (2009)'nın yaptıkları araştırmaya göre ölçeğin ayrıca yükseköğretim çalışanları için psikometrik olarak güçlü olduğu bildirilmiştir. Ölçek 5'li likert tarzında olup soru maddelerinin bir kısmı bu çalışmada akademisyenlerin çalışma hayatına uygun biçimde uyarlanmıştır. Yapılan ön test sonucunda, geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek, Cronbach Alpha değeri tüm faktörler için 0.89 bulunmuştur. Bu değer sosyal bilimlerde kabul edilebilir alt sınırının 0.70 olduğu göz önüne alındığında, çalışmanın güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

### 2.1. Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan 86 kişinin sosyo-ekonomik durumlarına göre analizi değerlendirildiğinde, katılımcıların %48.8'i erkek, %51,2 si kadın olup, %73 ü Yüksek Lisansını tamamlamıştır. %67 si evli, %33 ü bekârdır. Katılımcıların mevcut görevlerinde bulunma süreleri 1 ile 12 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 3.8yıl (sd = 2.4) dır. Kadro durumuna göre incelendiğinde, % 41 i ÖDP'li, %37si 50D'li, %22'si 33A'lıdır. Son dönemlerde YÖK'ün Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı ile araştırma görevlisi istihdamındaki artış, neredeyse araştırma görevlilerinin yarıya yakınıni oluşturan bu araştırma grubunda da dikkati çekmiştir.

Yapılan çok değişkenli istatistiksel analizler sonucunda; araştırma görevlilerinin yaşam tatminiyle çalışma yaşamı kalitesi ve alt faktörleri arasında (iş stresi hariç) pozitif yönde güçlü bir korelasyon tespit edilmiştir. ( $p<0,01$ ). İş stresi ile negatif yönde güçlü bir ilişki dikkati çekmektedir.

**Tablo 1: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Yaşam Tatmini	1.						
(2) Çalışma Yaşamı Kalitesi	,695(**)	1					
(3) Genel İyilik Hali	,536(**)	,824(**)	1				
(4) İş-Ev İlişkisi	,487(**)	,764(**)	,575(**)	1			
(5) İş Kontrolü	,316(**)	,592(**)	,334(**)	,405(**)	1		
(6) Çalışma Koşulları	,251(*)	,472(**)	,175	,367(**)	,293(**)	1	
(7) Kariyer Tatmini	,711(**)	,820(**)	,638(**)	,583(**)	,527(**)	,196	1
(8) İş Stresi	-,339(**)	-,588(**)	-,495(**)	-,432(**)	-,254(*)	-,373(**)	-,511(**)

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Yapılan T Testi sonrasında cinsiyet faktörünün, medeni durumun, kadro türünün Çalışma Yaşamı Kalitesi üzerinde bir etkisinin olmadığı, ayrıca Yaşam Tatminini de etkilemediği görülmüştür.

Araştırmanın bu aşamasında, araştırma görevlilerinin yaşam tatmini üzerinde etkide bulunan değişkenleri tespit etme üzere regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların yaşam tatminini, Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkenlerinin hangisinin açıkladığını belirlemek amacıyla aşamalı (stepwise) çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizler Yaşam Tatmini bağımlı değişken olmak üzere Çalışma Yaşamı Kalitesinin tüm alt faktörleri birer bağımsız değişken olarak modele sırayla (stepwise) eklenerek yapılmıştır. Bilindiği gibi, bu teknikte eklenen bağımsız değişken istatistiksel olarak anlamlı ise modelde kalır ve model yeniden tahmin edilerek anlamlılık test edilir. Bu tahmin tekniğinde, model en az sayıda değişken ile açıklanmaya çalışılır.

Tablo 2 de de görüldüğü gibi, 1. Basamakta Kariyer Tatmini Değişkeni kullanılmıştır. 2. Basamakta ise Kariyer Tatmini değişkenine Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkeni bir bütün olarak eklenmiştir. Araştırma Görevlilerinin Yaşam Tatminine etkide bulunan değişkenler açısından her iki bağımsız değişkenin de etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile Yaşam Tatmini değişkenini, Kariyer Tatmini ve Çalışma Yaşamı Kalitesi değişkenlerinin anlamlı bir şekilde etkilediği sonucu elde edilmiştir. İkinci modeldeki değişkenler, toplam varyansın %54 ünü açıklamaktadır.

İkinci aşamada elde edilen modelde Beta değerlerine bakıldığında, Yaşam Tatminini açıklamada sırasıyla Kariyer tatmini ( $\beta=-,432$ ,  $p<0,01$ ) ve Çalışma Yaşamı Kalitesi ( $\beta=,341$ ,  $p<0,05$ ), değişkenlerinin görece öneme sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2: Yaşam Tatmini Değişkeni İçin Adım Adım (Stepwise) Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken> Yaşam Tatmini				
Bağımsız Değişkenler	$\beta$	t	F	R <sup>2</sup>
<b>Step 1</b>			86,088**	<b>,506</b>
<i>Kariyer Tatmini</i>	,711	9,278**		
<b>Step 2</b>			49,530**	<b>,544</b>
<i>Kariyer Tatmini</i>	,432	3,333**		
<i>Çalışma Yaşamı Kalitesi</i>	,341	2,629*		

\*p<0.05; \*\*p<0.01

Yapılan adım adım çoklu Regresyon analizi sonucuna göre ise, kariyer tatmininin, yaşam tatminindeki toplam değişimin %54 ünü açıkladığı (R<sup>2</sup>=0.54), çalışma yaşamı kalitesi üzerinde ise genel iyilik hali, çalışma koşulları, kariyer tatmini, iş-ev ilişkisi, iş kontrolü ve yaşam tatmini değişkenlerinin birlikte etkisi olduğu anlaşılmıştır

## SONUÇ

Günümüzde kalite yaklaşımı bireysel, örgütsel ve toplumsal yaşamın vazgeçilmez bir unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşım aynı zamanda bireysel, toplumsal ve örgütsel değeri yükselten bir yönetsel felsefe olarak da kabul edilmektedir. Çalışma Yaşamı Kalitesi, kurum çalışanlarının ücret, fiziksel çalışma koşulları, örgüt kültürü, liderlik, işbirliği ortamı, iletişim, bağımsızlık, bilgi ve beceri geliştirme, işle bütünleşme, tanınma, takdir, sorun çözme, karar almaya katılım gibi çok çeşitli sistem olgularına karşı oluşan davranış biçimlerini ve düşüncelerini açıklayan ve kişilerin yaşam tatminini de güçlü bir şekilde etkileyen bir kavramdır (Önder, 2009).

Bu çalışmada da, Araştırma görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Yaşam tatminiyle olan ilişkisi incelenmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda; yaşam tatminiyle çalışma yaşamı kalitesi ve alt faktörleri arasında (iş stresi hariç) pozitif yönde güçlü bir korelasyon tespit edilmiştir (p<0,01). Çalışma koşulları ile yaşam tatmini arasındaki ilişki anlamlı olmasına rağmen bu ilişkinin düşük düzeyde olduğu (p<0,05) anlaşılmıştır. Yapılan Regresyon analizi sonucuna göre ise, kariyer tatmini ve çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerinin birlikte Araştırma Görevlilerinin yaşam tatmini üzerinde etkide buldukları ve toplam değişimin %54 ünü açıkladığı (R<sup>2</sup>= 0.54) görülmüştür.

Analizler sonucunda, cinsiyet değişkeninin, yüksek lisans tamamlayıp tamamlamamanın ve de kadro gruplarının, bir diğer ifade ile ÖYP li, 50 D'ye ya da 33 A'ya göre istihdam edilmenin çalışma yaşamı kalitesi ve de Yaşam Tatmini üzerinde etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Aslında bu farklılaşmanın olması beklentisi söz konusu olmasına rağmen bu sonucun çıkmamasında, örneklem grubunun sadece 86 kişi gibi az bir grupla sınırlanmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi üzerinde ise genel iyilik hali, çalışma koşulları, kariyer tatmini, iş-ev ilişkisi, iş kontrolü ve yaşam tatmini değişkenlerinin birlikte etkisi olduğu anlaşılmıştır.

#### **KAYNAKÇA**

- Aytaç Serpil – Fırat Zerrin – Keser Aşkın (2001), “Akademisyenlerin İş Tatminine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme”, Mpm, 8. Ulusal Ergonomi Kongresi, İzmir.
- Davis, L. E., Trist, E. L. (1974), “Improving The Quality Of Working Life: Sociotechnical Case Studies.” In James O’toole (Edt.) *Work And The Quality Of Life Resource Papers For Work In America* (pp.246-279). Mıt Pres.
- Duyan C. Emin – Aytaç Serpil – Akyıldız Neslihan – Laar V. Darren (2013), “Measuring Work Related Quality Of Life And Affective Well-Being İn Turkey”, *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, Cilt. 4, S. 1, Ss. 105-116
- Duyan C. Emin – Aytaç Serpil (2009), “Measuring The Quality Of Work Life Of Academics İn Turkey”, Fourth International Conference On Interdisciplinary Social Sciences, Atina, Yunanistan.
- ILO (2012), [Http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/Pdf/Rdwpaper37a.Pdf](http://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/Rdwpaper37a.pdf)
- ILO (2012a), [Http://İlera2012.Wharton.upenn.edu/refereedpapers/adhikarid evraj.Pdf](http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/adhikarid evraj.Pdf)
- Jaiswal Anshul (2014), “Quality Of Work Life”, *Journal Of Business Management & Social Sciences Research (Jbm&Ssr)*, Vol 3, No 2. P (83-87)
- Kaymaz, Kurtuluş (2004), “Çalışma Yaşamında Kalite” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, E-Dergi, Issn No 1303-2860, 2004.
- Luthans, Fred,(1992), “*Organizational Behavior*” Mcgraw–Hill Series İn Management, Sixth Edition, Usa, 1992.
- Marcel, 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, 333–368.
- Rethinam, G.N & Ismail, M. (2008), “Constructs Of Quality Of Work Life: A Perspective Of Information And Technology Professionals”, *European Journal Of Social Sciences*, 7(1)
- Solmuş, Tarık (2000), "İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Program", *Türk Psikoloji Bülteni*, Sayı: 18, 2000
- Yücel, Önder. “Çalışma Yaşamı Kalitesi” [Http://www.İzmir.Com.Tr/Pages/Articlesdetails.aspx?X=58](http://www.İzmir.Com.Tr/Pages/Articlesdetails.aspx?X=58) 23, 09, 2009.