

Yayın Geliş Tarihi: 06.10.2016
Yayına Kabul Tarihi: 18.09.2017
Online Yayın Tarihi: 06.04.2018
http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.280478

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 19, Sayı: 3, Yıl: 2017, Sayfa: 515-530
ISSN: 1302-3284 E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

OECD'YE ÜYE ÜLKELERİN İŞ KALİTESİNE YÖNELİK ÖLÇÜTLERİNİN YAŞ, CİNSİYET VE EĞİTİM DÜZEYİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ¹

Aslı SUNER*
Elvan AKTÜRK HAYAT**

Öz

Çalışanların iş yerlerindeki refahı, iş yerinde özerklik sahibi olup olmadıklarına, öğrenme fırsatlarının ve iyi tanımlanmış iş hedeflerinin bulunup bulunmamasına, kişilerin yönetim ve meslektaşları tarafından desteklenmesine bağlıdır. İş kalitesi, çalışanların refahına katkıda bulunmanın yanı sıra; iş gücüne katılımın, verimliliğin ve toplam ekonomik performansın artmasının önemli bir itici gücünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, iş kalitesindeki düşüklük geliştirmekte olan ülke ekonomilerinde, öne çıkan bir politika kaygısı olmaktadır. İş kalitesi, Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü'nün (OECD) İş Kalite Çerçevesi kapsamında kazanç kalitesi, iş gücü piyasası güvenliği ve çalışma ortamının kalitesi olarak üç temel boyutla tanımlanmıştır. Bu çalışmada, OECD'nin veri tabanında yer alan 23 ülkenin çalışma ortamının kalitesinin, çoklu uygunluk analizi yöntemi kullanılarak, değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Ülkelerin çalışma ortamının kalitesi cinsiyete, yaşa ve eğitim düzeyine göre incelenmiş; ülkeler arasındaki benzerlikler ve farklılıklar ortaya konularak Türkiye'nin bu ülkeler arasındaki durumu değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, çoklu uygunluk analizi yönteminin kullanılmasının farklı bir bakış açısı sağladığı ve elde edilen bulguların politika belirleyicilere yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: OECD Ülkeleri, İş Gücü Piyasası, İş Kalitesi, Çoklu Uygunluk Analizi.

¹ Bu makale, EUREFE'16 (*European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics*) Kongresi (Adnan Menderes Üniversitesi, 14 - 16 Temmuz 2016) kapsamında sunulan bildirinin genişletilmiş ve revize edilmiş halidir.

* Yrd. Doç. Dr., Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Biyoistatistik ve Tıbbi Bilişim Anabilim Dalı, asli.suner@ege.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, elvanakturk@gmail.com

EVALUATING JOB QUALITY CRITERIA IN OECD COUNTRIES IN TERMS OF AGE, GENDER AND EDUCATION LEVEL²

Abstract

The well-being of employees in their workplaces depends on whether having an autonomy at work, well defined learning opportunity and career goals, supporting from managers and colleagues. Besides the job quality contributes to the well-being of employees; it is an important driving force for the increase in the labor force, productivity and overall economic performance. Therefore, it is becoming a prominent policy concern prominent decrease of the job quality in developing countries' economies. The job quality defined by Job Quality Framework of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) as three basic dimensions; earnings quality, labour market security and quality of the working environment. In this study, it was aimed to assess the job quality indicators of 23 countries obtained from OECD database with the use of multiple correspondence analysis method. Quality of the work environment for the countries was investigated according to gender, age and education levels; the possible differences or similarities between countries were uncovered, and the situation between Turkey and these countries were evaluated. Consequently, it is expected that using multiple correspondence analysis provides a different perspective and findings offer benefit to the policy makers.

Keywords: OECD Countries, Labor Market, Job Quality, Multiple Correspondence Analyses.

GİRİŞ

Günümüzde insanlar hayatlarının önemli bir kısmında çalışmaktadır ve zamanlarının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Dolayısıyla bireylerin çalıştıkları işlerin kalitesi, onların yaşam kalitesinin de önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İstihdam, insanların yaşam memnuniyetinin önemli bir belirleyicisi olmakla birlikte, iş sahibi olmak kadar ne tür bir iş sahibi olunduğu da önemli bir konudur. İnsanların iş yerindeki refahı, iş yerinde özerklik sahibi olup olmadıklarına, öğrenme fırsatlarının ve iyi tanımlanmış iş hedeflerinin olup olmamasına bağlıdır. Ayrıca, yönetim ve meslektaşları tarafından desteklenmek de çalışanların refahı açısından önemlidir (OECD, 2013). Uluslararası literatürde son yıllarda artan bir ilgi gören istihdam kalitesinin ölçümüne yönelik bir ölçüm çerçevesi ise son on yılda elde edilmiştir. İş kalitesi, bireylerin ve hane halklarının refahının bir belirleyicisi olmanın yanı sıra iş gücüne katılımın, verimliliğin ve toplam ekonomik performansın artmasının da önemli bir itici gücünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, gelişmekte olan ülkelerin iş kalitesinin düşük olması, bir politika kaygısı olarak öne çıkmaktadır.

² This article is an expanded and revised version of the presented study in EUREFE'16 (European Union Relations, Economics, Finance and Econometrics) Congress (Adnan Menderes University, 14-16 July 2016).

İş kalitesine ilişkin araştırmaların ve politika önerilerinin pek çok nedeni vardır. Öncelikle, Avrupa'da tam zamanlı bir çalışan haftada ortalama 42 saatini, kısmi zamanlı bir çalışan ise haftada ortalama 20 saatini iş yerinde geçirmektedir. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkelerinde ise iş yerinde geçirilen süre kişi başı haftada ortalama olarak 37 saattir. Bu nedenle, insanların iş yerinde geçirdikleri zamanın kalitesi onların refahında büyük etkilere sahiptir (Muñoz de Bustillo vd., 2011). Ayrıca, iş sahibi olmak insanların geçimlerini sağlamanın yanı sıra kendini ifade etme, sosyal bütünleşme gibi nedenlerle de önemlidir (Layard, 2004). İkincil olarak, iş gücü piyasası ile ilgili çalışmalar genellikle iş sayısı, istihdam ve işsizlik oranı gibi nicelikle ilgili konulara odaklanmaktadır. Oysa iş kalitesini bilmek, ekonomiyi doğru değerlendirmede ve iş yerindeki yaratıcılığı arttıran ve azaltan faktörleri belirlemede, bunun sonucu olarak da sürdürülebilir bir ekonomik büyümeyi sağlamada oldukça önem arz etmektedir (Muñoz de Bustillo vd., 2011). Hauff ve Kirchner (2014) çalışmalarında, iş kalitesindeki ulusal farklılıklar ve trendler hakkında var olan çalışmaları özetleyerek farklı kavramsallaştırma ve analitik yaklaşımları karşılaştırmışlardır. İş kalitesinin boyutlarına ilişkin olarak genel kabul gören tek bir kavram yoktur. Ancak, birçok ülkede, iş ve istihdam koşulları hakkında değerli bilgiler sağlayan Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (European Working Conditions Survey- EWCS) ve iş yönelimli modülleri olan Uluslararası Sosyal Anket Programı (International Social Survey Programme-ISSP) ortak veri kaynaklarını oluşturmaktadır.

Uluslararası politika tartışmalarında önemli bir yer tutan “iş kalitesi” kavramı, G20 Çalışma Bakanları Bildirgesi'nde (Ankara, 3-4 Eylül 2015) de tanınmıştır. Bu bildiri ile “Kaliteli işler, bireyler ve toplumun refah düzeyinin daha iyi olması için önemli bir itici güçtür” ifadesi deklare edilerek, OECD tarafından geliştirilen İş Kalite Çerçevesi onaylanmıştır (Cazes vd., 2015). İş kalitesi, OECD' nin İş Kalite Çerçevesi kapsamında üç temel boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar, çalışma ortamının kalitesi, kazanç kalitesi ve iş gücü piyasası güvenliği olarak tanımlanmaktadır. Çalışma ortamının kalitesi, iş kalitesinin ekonomik olmayan yönlerini ele alırken; çalışma süresi ve iş yerindeki ilişkiler gibi yapılan işin yapısıyla ilgili faktörleri kapsamaktadır. Zaman baskısı veya fiziksel sağlık risk faktörleri gibi iş taleplerinin yüksek bir düzeyi ile karakterize edilen işler, yetersiz iş kaynakları ile birleştiğinde; verilen görevi gerçekleştirmede çalışma özerkliği ve işyerinde sosyal destek gibi imkanlardan yararlanamayan işçiler için büyük bir sağlık risk faktörü oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışma ortamının kalitesi, yüksek iş talepleri ve sınırlı iş kaynaklarının birleşimi olan iş stresi/işe bağlı gerginlik insidansı ile ölçülmektedir (OECD, 2014).

Pek çok araştırmacı iş stresini, bireyin çevresindeki stres faktörlerine yönelik olarak verdiği psikolojik tepkiler olarak ifade etmektedir (Van Dyne, vd., 2002; de Croon, vd., 2004). Bireyin işe bağlı gerginliği, iş yaşamıyla sınırlı kalmayarak bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını, bunun sonucu olarak da tüm

yaşamını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kuper ve Marmot (2003) yaptıkları çalışmada, koroner kalp hastalığı riski ve iş stresi ile iş stresi modelinin bileşenleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. İşe bağlı gerginliğin (yüksek talep/düşük kontrol) koroner kalp hastalığı (KKH) riskini %38 arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Kuper vd. (2002) tarafından yapılan çalışmada ise, iş yerinde çaba/ödül dengesizliğinin KKH riskini %36 arttırdığı belirlenmiş ve iş stresi modelinde iş yerinde düşük sosyal destek alanlarda KKH için odds oranı 1,51; çaba/ödül dengesizliği modelinde odds oranı 1,77 olarak hesaplanmıştır.

Holman (2012) çalışmasında 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nin verilerini kullanarak 27 Avrupa ülkesinde iş kalitesindeki farklılıkları analiz etmiştir. İş kalitesini; iş organizasyonu, beceriler ve gelişme, ücretler, güvenlik ve esneklik, bağlılık ve temsil olmak üzere 5 temel boyutta 38 ölçüm ile ele almıştır. Bu ölçümlere kümeleme analizi uygulanarak, 6 farklı iş tipi veya iş kalitesi yapısı elde edilmiştir. Holman (2012), ayrıca iş tiplerinin ülkeler arasındaki farklılıklarını açıklamak amacı ile çok boyutlu lojistik regresyon analizi kullanmıştır. Buna göre, sosyal demokrat yapıya sahip olan Danimarka, Finlandiya ve İsveç gibi ülkeler büyük oranda yüksek kaliteli işlere sahipken; Güney Avrupa ülkeleri olan İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerin özellikle pasif-bağımsız ve güvenli olmayan işlere sahip olduğu görülmüştür. Geçiş rejimlerine sahip olan Doğu Avrupa ülkelerinde ise büyük oranda iş stresi yüksek işler bulunmaktadır.

Bu çalışmada, iş kalitesinin üç temel boyutu içerisinde yer alan çalışma ortamının kalitesine yönelik olarak toplanmış OECD'ye üye ülkelerin verileri, yüksek düzeyde iş talepleri ve düşük düzeyde iş kaynakları olmak üzere iki farklı durum için ayrı ayrı incelenmiştir. Elde edilen veriler ile yaş (15-29, 30-49, 50-64), cinsiyet (kadın, erkek) ve eğitim düzeyine (düşük, orta, yüksek) göre çalışma ortamının kalitesine ilişkin ölçütler değerlendirilmiştir. Çalışmada, OECD'nin veri tabanında yer alan 23 ülkenin, iş kalitesi göstergelerinden çalışma ortamının kalitesi açısından incelenmesi ve ülkeler arasındaki olası farklılıkların ya da benzerliklerin belirlenerek, Türkiye'nin bu ülkeler arasındaki durumunun değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

OECD tarafından yayınlanan iş kalitesine ilişkin hesaplamalar, Avrupa Çalışma Koşulları Anketleri (EWCS, 2005; 2010; 2015) ve Uluslararası Sosyal Anket Programı (ISSP, 2005) ile toplanan verilerden elde edilmiştir. Her iki anket de iş talebi ve iş kaynaklarına ilişkin soruları içermektedir. Veriler, iş kalitesi veri tabanında toplanmış ve çeşitli başlıklar altında ülkelere göre sınıflandırılmıştır. Çalışma ortamının kalitesi, çalışanların iş stresi insidansı ile ölçülmektedir. İş stresi insidansına ilişkin olarak; zaman baskısı altında çalışanların oranı, fiziksel sağlık risk faktörleri ile karşılaşmaların oranı, çalışma özerkliğine ve öğrenme fırsatlarına sahip olanların oranı ve işte sosyal destek alanların oranı yer almaktadır. Zaman

baskısı ve fiziksel sağlık risk faktörleri yüksek düzeyde iş talepleri başlığında değerlendirilirken; çalışma özerkliği ve öğrenme fırsatları ile işteki sosyal destek, düşük düzeyde iş kaynakları başlığında incelenmektedir (Şekil 1).

Şekil 1. İş Stresi İnsidansının Bileşenleri



Zaman baskısı; uzun çalışma saatleri, yüksek iş yoğunluğu ve esnek olmayan çalışma süresi sayısı olarak ölçülmektedir. *Fiziksel sağlık risk faktörleri*; işçilerin sağlığını bozabilecek risk faktörlerini içeren işlerin derecesini göstermektedir. Bu risk faktörleri örneğin, aşırı sıcaklıklarda çalışmak, yüksek gürültüye ve kimyasallara maruz kalma vb. faktörlerin yanı sıra iş yerinde olabilecek kazalar ve işçinin iş yerini tehlikeli bir yer olarak değerlendirilmesi gibi faktörleri de kapsamaktadır. *Çalışma özerkliği*; çalışanların öncelikli iş faaliyetlerini (görevlerin sıralanması veya işin yöntemi gibi) yürütmesini gerçekleştirme yollarında etkili olma becerisidir. *Öğrenme fırsatları*; işi iş yerinde yaparak öğrenmeyi ve işveren tarafından veya çalışma saatleri sırasında sağlanan eğitim olanaklarını içermektedir. *İşteki sosyal destek*; iş yerinde iyi ilişkilerin varlığını ve destekleyici tutumları ifade etmektedir. Gerektiğinde meslektaşlarından destek veya yardım almayı, iş yerinde arkadaş edinebilmeyi ve işle ilgili problemleri birlikte çalıştığı kişiler veya üst yöneticilerle çözebilme yeteneğini kapsamaktadır.

Mevcut veri tabanında her beş yılda bir toplanan veriler yer alırken, iş kalitesine ilişkin veriler en son 2015 yılında toplanmıştır. Bu çalışmada Türkiye'nin yer aldığı veri setleri arasından en güncel olan 5. EWCS kapsamında 2010 yılı için toplanan veriler kullanılmıştır. Bu veri setinde yer alan Almanya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, İngiltere, İrlanda, İtalya, İspanya, İsveç, Lüksemburg, Hollanda, Macaristan, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, Türkiye ve Yunanistan olmak üzere toplam 23 ülkeye ilişkin değerler kullanılarak çoklu uygunluk analizi

yapılmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde IBM SPSS Versiyon 21.0 paket programı kullanılmıştır.

Çok değişkenli analiz yöntemlerinden biri olan çoklu uygunluk analizi, kategorik verilerin birbirleri ile olan ilişkilerini inceleyip yorumlamayı sağlamakta, değişkenlerin kategorilerinin birlikte değişimlerini grafik ile görselleştirmektedir (Suner ve Çelikoğlu, 2010). Sadece iki kategorik değişkenin düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde basit uygunluk analizi, ikiden çok kategorik değişkenin düzeyleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise çoklu uygunluk analizi yöntemi kullanılmaktadır. 1930'lu yıllardan bu yana ekonomi, tıp, sosyal bilimler, biyometri ve sağlık bilimleri gibi pek çok farklı alanda uygulanmakta, pek çok istatistiksel paket programında da yer aldığı için yaygın olarak kullanılmaktadır (Suner ve Çelikoğlu, 2008). Benzécri, Clausen ve Greenacre gibi araştırmacıların kitaplarında yöntemin uygulanmasına ilişkin detaylar yer almaktadır (Abdi ve Valentin, 2007).

BULGULAR

Uygunluk analizi *yüksek düzeyde iş talepleri* ve *düşük düzeyde iş kaynakları* olmak üzere iki farklı durum için uygulanmıştır. Yapılan çoklu uygunluk analizi sonuçlarına göre, gerçek grafikte elde edilen iki boyutlu grafik arasındaki uyumun tam bir ölçümünü veren özdeğerler (λ) her boyut için hesaplanarak; yaş, eğitim düzeyi ve cinsiyete göre iş talebi gruplarında ülkeler için Tablo 1'de verilmiştir. İlk iki boyutun toplam değişimi birlikte açıklama oranları incelendiğinde; 0,723 ve 0,805 arasında değerler alan toplam değişimin yüksek oranlarda açıklanabildiği görülmektedir.

Tablo 1. Değişkenler İçin Toplam İntertia Değerleri

İncelenen değişken	Talep düzeyleri	İntertia değeri
Yaş grubu	Yüksek düzeyde iş talepleri	0,728
	Düşük düzeyde iş kaynakları	0,766
Eğitim düzeyi	Yüksek düzeyde iş talepleri	0,750
	Düşük düzeyde iş kaynakları	0,805
Cinsiyet	Yüksek düzeyde iş talepleri	0,723
	Düşük düzeyde iş kaynakları	0,759

Yaş Grubu İçin Bulgular

Tablo 2'de, kareleri alınmış korelasyonlar olan ayrışım ölçüleri incelendiğinde, yüksek düzeydeki iş talepleri değerlendirilirken ilk iki değişkenin ikinci boyutun, üçüncü değişkenin de birinci boyutun açıklanmasında daha fazla

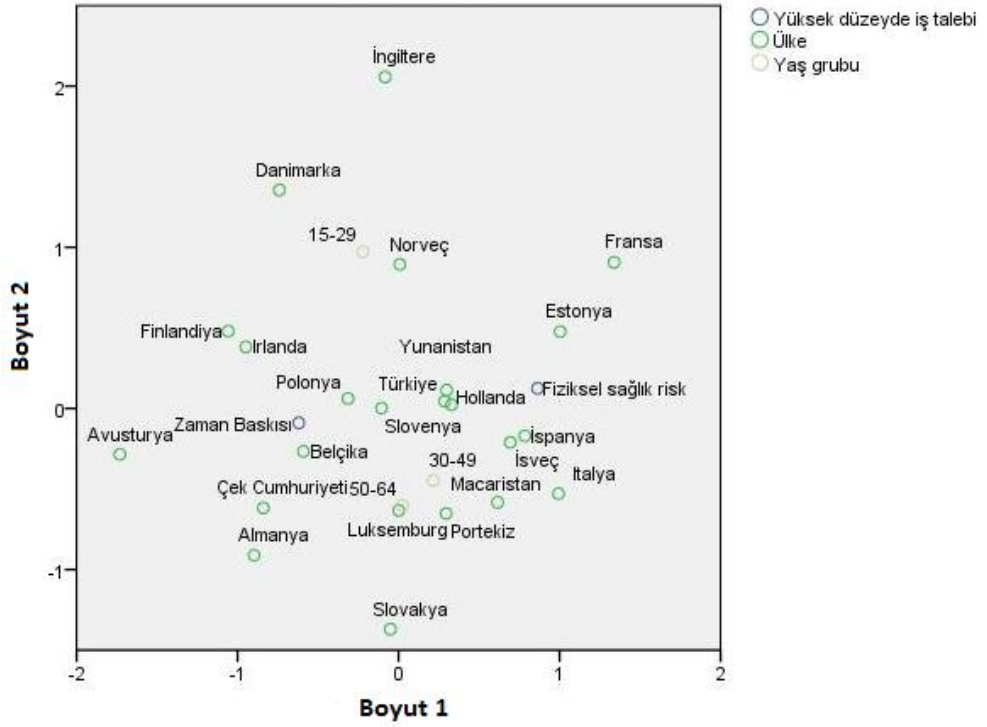
katkıda bulunduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, ülke ve yaş grubu değişkenlerinin kategorileri ikinci boyutta, yüksek düzeyde iş talebi değişkeninin kategorileri de birinci boyutta yoğunlaşmaktadır. Düşük düzeydeki iş kaynakları için ise bu durum değişiklik göstermekte, ülke ve düşük düzeyde iş kaynakları değişkenlerinin kategorileri ilk boyutta daha yoğun bir şekilde bulunmakta; yaş grubu değişkeni ikinci boyutta daha yüksek ayrışım ölçüsü değeri almaktadır.

Tablo 2. Yaş Grubu İçin Ayrışım Ölçüleri

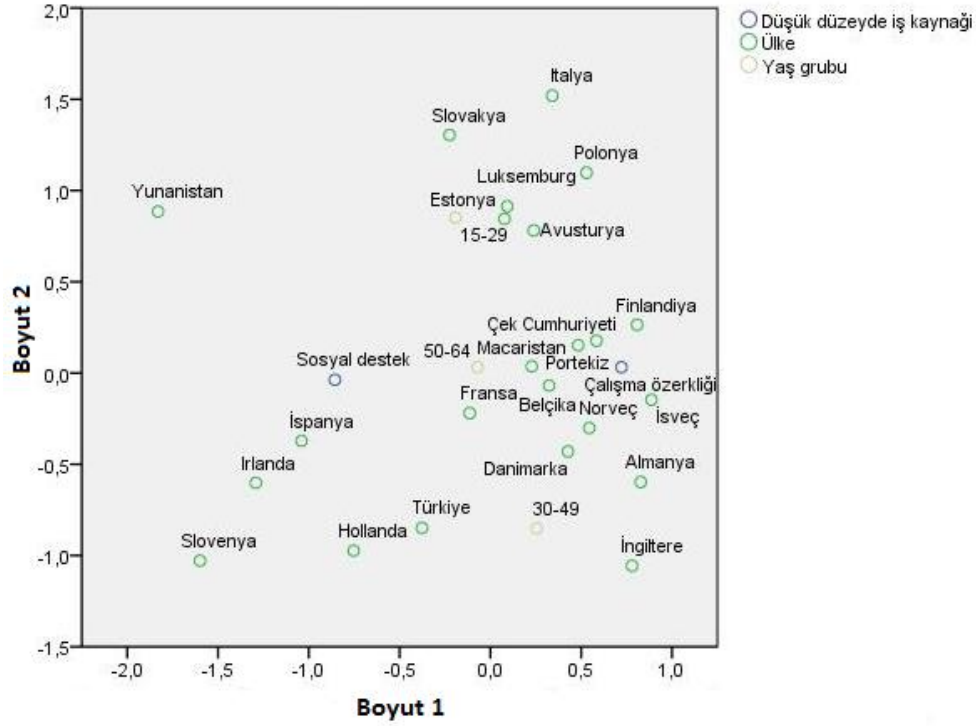
Değişken	Boyut 1	Boyut 2
Ülke	0,539	0,551
Yaş grubu	0,033	0,515
Yüksek düzeyde iş talepleri	0,536	0,011
Ülke	0,588	0,570
Yaş grubu	0,036	0,486
Düşük düzeyde iş kaynakları	0,618	0,001

Uygunluk analizi grafikleri *yüksek düzeyde iş talepleri* ve *düşük düzeyde iş kaynakları* olmak üzere iki farklı durum için oluşturulmuştur. Yaş grubu, iş talebi ve ülkeler değişkenleri ile çalışma ortamının kalitesi, *yüksek düzeyde iş talepleri* durumu için incelendiğinde, Norveç ve Danimarka 15-29 yaş grubunda yer almaktadır (Şekil 2). Fiziksel sağlık risk faktörleri genellikle İspanya, Estonya, Türkiye, Yunanistan, Slovenya ve İsveç gibi ülkelerde görülmektedir. Lüksemburg'ta da 50-64 yaş grubu, Macaristan ve Portekiz'de ise 30-49 yaş grubu ağırlıktadır. Belçika, Çek Cumhuriyeti ve Polonya gibi ülkelerde zaman baskısı olduğu belirtilmiştir.

Şekil 2. Yaşa Göre Yüksek Düzeyde İş Talepleri İçin Uygunluk Analizi Grafiği



Düşük düzeyde iş kaynakları için çalışma özerkliği İsveç, Norveç, Belçika, Portekiz, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya ve Fransa gibi ülkelerde 50-64 yaş grubunda daha çok belirtilmiştir (Şekil 3). İspanya'daki çalışanlar iş yerinde sosyal destek aldıklarını belirtmişlerdir. 15-29 yaş grubu Avusturya, Estonya ve Lüksemburg'ta genellikle düşük düzeyde iş kaynaklarında yaygındır.

Şekil 3. Yaşa Göre Düşük Düzeyde İş Kaynakları İçin Uygunluk Analizi Grafiği**Eğitim Düzeyi İçin Bulgular**

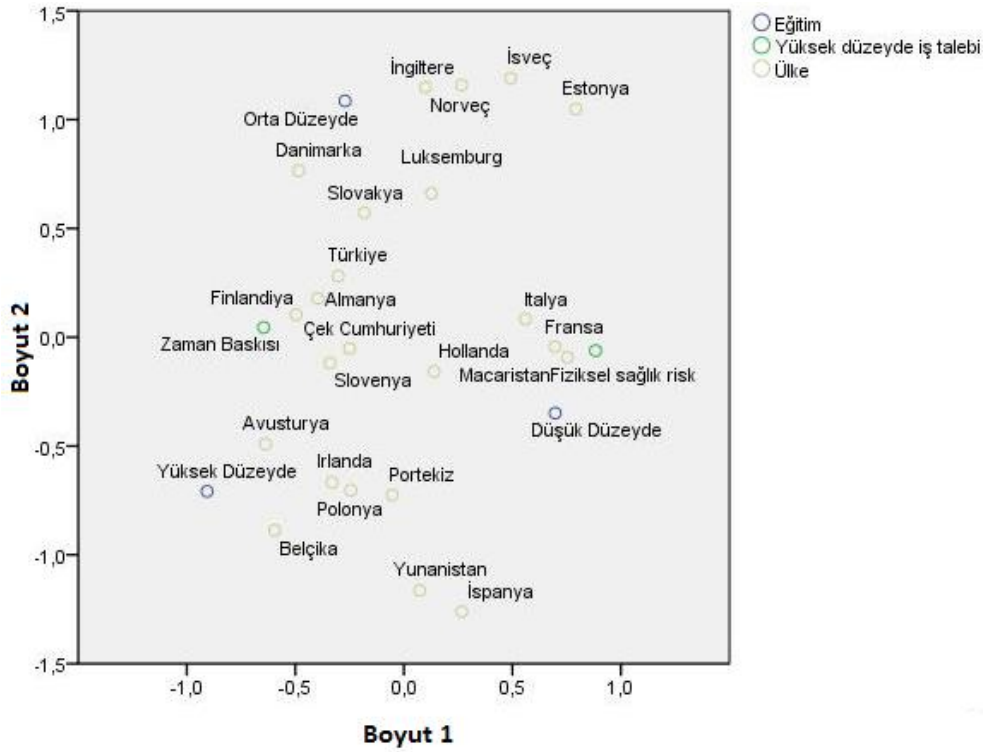
Eğitim düzeyi için ayrışım ölçüleri incelendiğinde (Tablo 3), yüksek düzeydeki iş talepleri ve düşük düzeydeki iş kaynakları durumlarının her ikisi için de ülke ve eğitim düzeyi değişkenlerinin ikinci boyutun; üçüncü değişkenlerin de birinci boyutun açıklanmasındaki katkılarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Eğitim Düzeyi İçin Ayrışım Ölçüleri

Değişken	Boyut 1	Boyut 2
Ülke	0,182	0,511
Eğitim düzeyi	0,444	0,540
Yüksek düzeyde iş talepleri	0,570	0,003
Ülke	0,360	0,539
Eğitim düzeyi	0,364	0,540
Düşük düzeyde iş kaynakları	0,614	0,000

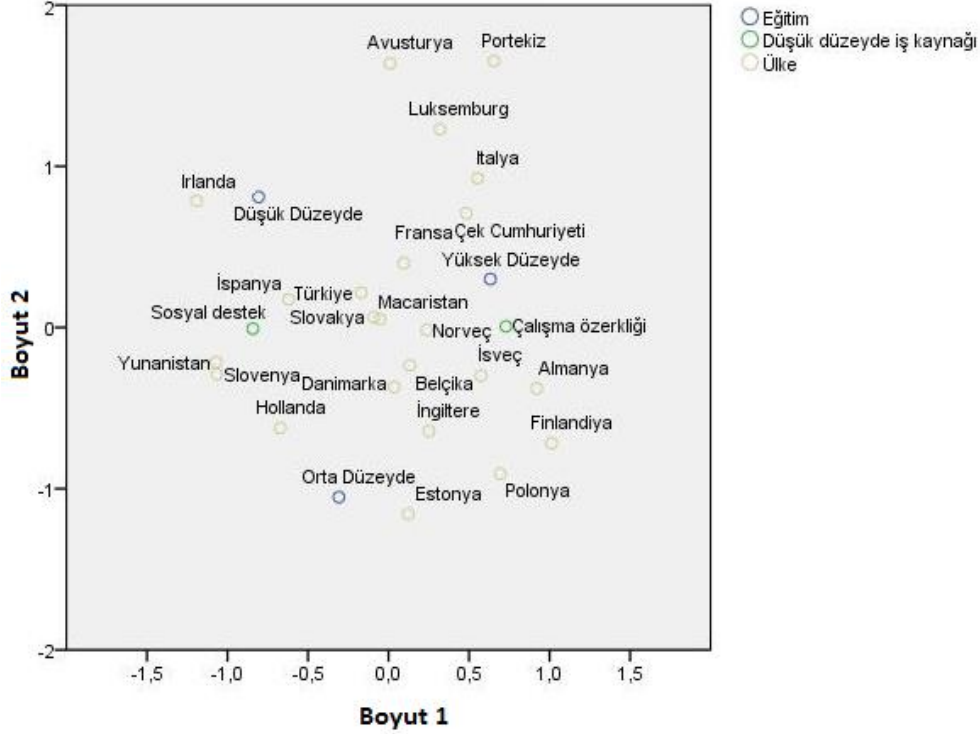
Yüksek düzeyde iş taleplerinin olduğu durumda; eğitim düzeyi açısından çalışma ortamının kalitesi incelendiğinde; Danimarka, Slovakya, Lüksemburg, İngiltere ve Norveç gibi ülkelerde orta düzeyde eğitim seviyesinin yaygın olarak görüldüğü söylenebilmektedir (Şekil 4). Zaman baskısı genellikle Almanya, Türkiye, Finlandiya, Çek Cumhuriyeti ve Slovenya gibi ülkelerde görülmektedir. Avusturya, İrlanda, Polonya ve Belçika'da çalışanlar çoğunlukla yüksek düzeyde eğitim seviyesindedir. Fiziksel sağlık risk faktörleri düşük düzeyde eğitim seviyesinde olan çalışanlar da, Macaristan, Fransa ve İtalya'da yaygındır.

Şekil 4. Eğitim Düzeyine Göre Yüksek Düzeyde İş Talepleri İçin Uygunluk Analizi Grafiği



Düşük düzeyde iş kaynaklarında iş yerinde sosyal destek alan çalışanların grubu genellikle İspanya, Slovenya, Türkiye, Slovakya ve Yunanistan gibi ülkelerde görülmektedir (Şekil 5). Çalışma özerkliği ve öğrenme fırsatlarından hoşlanan çalışanların grubu çoğunlukla yüksek düzeyde eğitim seviyesinde; Fransa, Çek Cumhuriyeti, Norveç, İsveç ve Almanya gibi ülkelerdedir. Estonya ve Hollanda gibi ülkelerde düşük düzeyde iş kaynaklarında orta düzeyde eğitim seviyesi yaygındır.

Şekil 5. Eğitim Düzeyine Göre Düşük Düzeyde İş Kaynakları İçin Uygunluk Analizi Grafiği



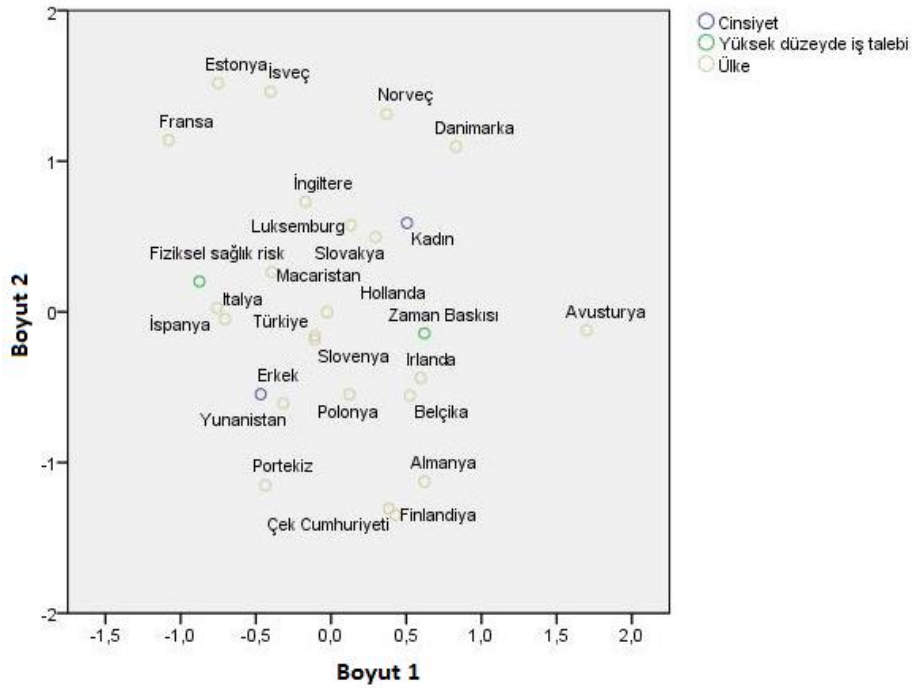
Cinsiyet İçin Bulgular

Cinsiyete göre, Tablo 4'te ayrışım ölçüleri incelendiğinde, yüksek düzeydeki iş talepleri için ilk iki değişkenin ikinci boyutun; üçüncü değişkenin de birinci boyutun açıklanmasındaki katkısının daha fazla olduğu görülmektedir. Düşük düzeydeki iş talepleri için ise bu durum değişiklik göstererek, ülke ve düşük düzeyde iş kaynakları değişkenlerinin kategorileri ilk boyutta daha yoğun bir şekilde yer almaktadır. Cinsiyet değişkeni ise ikinci boyutta daha yüksek ayrışım ölçüsü değeri almıştır.

Tablo 4. Cinsiyete Göre Ayrışım Ölçüleri

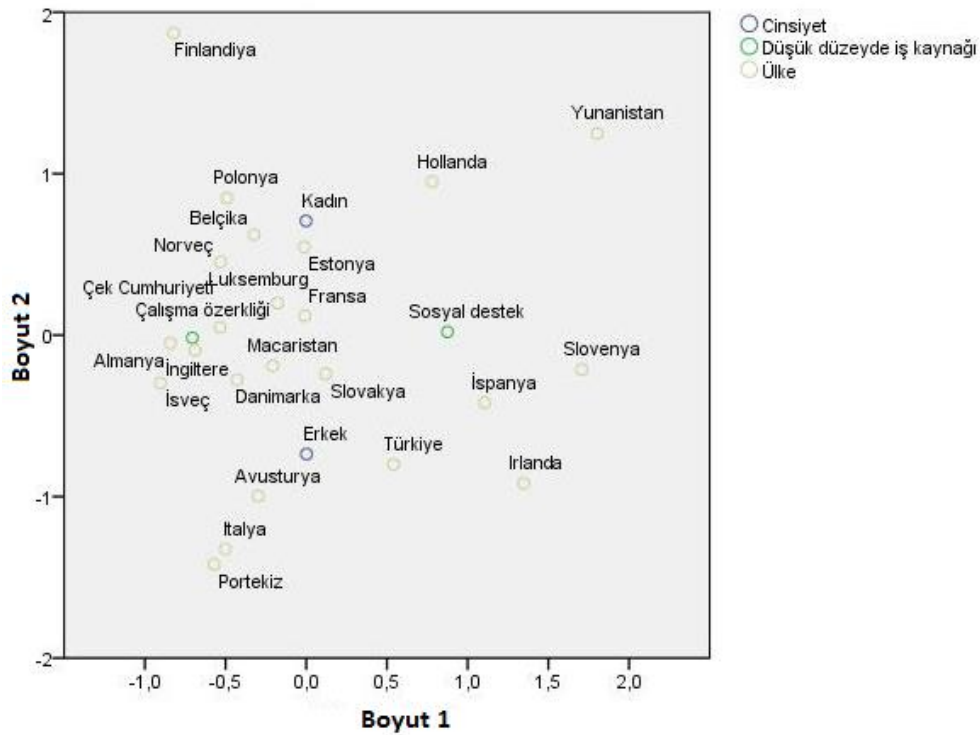
Değişken	Boyut 1	Boyut 2
Ülke	0,347	0,692
Cinsiyet	0,236	0,322
Yüksek düzeyde iş talepleri	0,543	0,029
Ülke	0,617	0,521
Cinsiyet	0,000	0,521
Düşük düzeyde iş kaynakları	0,617	0,000

Çalışma ortamının kalitesi, *yüksek düzeyde iş taleplerinin* olduğu durumda, cinsiyetler için incelendiğinde, erkeklerde genellikle fiziksel sağlık risk faktörleri İtalya, İspanya, Türkiye, Slovenya, Polonya, Hollanda, Macaristan ve Yunanistan gibi ülkelerde görülmektedir (Şekil 6). Yüksek düzeyde iş taleplerinde kadınlarda genellikle zaman baskısı İrlanda, Slovakya ve Lüksemburg gibi ülkelerde yaygındır.

Şekil 6. Cinsiyete Göre Yüksek Düzeyde İş Talepleri İçin Uygunluk Analizi Grafiği

Düşük düzeyde iş kaynakları için iş yerinde sosyal destek alan çalışanlar genellikle İspanya ve Slovenya gibi ülkelerde görülmektedir (Şekil 7). Çalışma özerkliği ve öğrenme fırsatlarından hoşlanan çalışanlar çoğunlukla Almanya, İngiltere, İsveç, Danimarka, Macaristan, Çek Cumhuriyeti ve Lüksemburg gibi ülkelerdedir. Düşük düzeyde iş kaynaklarında Avusturya ve Türkiye'de çoğunlukla erkekler; Estonya, Belçika gibi ülkelerde de yaygın olarak kadınlar bulunmaktadır.

Şekil 7. Cinsiyete Göre Düşük Düzeyde İş Kaynakları İçin Uygunluk Analizi Grafiği



TARTIŞMA VE SONUÇ

Uygunluk analizi sonuçlarına göre ülkeler bir arada değerlendirildiğinde; Türkiye, OECD ülkeleri içerisinde *yüksek düzeyde iş talepleri* için fiziksel sağlık risk faktörleri açısından genellikle İtalya, İspanya, Estonya, Polonya, Hollanda, Macaristan, Yunanistan, Slovenya ve İsveç gibi ülkelerle bir arada yer almaktadır. Bunun yanı sıra, *düşük düzeyde iş kaynakları* için ise Türkiye, sosyal destek alan çalışanların yaygın olarak yer aldığı İspanya, Slovenya, Slovakya ve Yunanistan gibi ülkelerle bir arada gruplanmıştır. Düşük düzeyde iş kaynakları Türkiye'de çoğunlukla erkeklerde görülürken, *yüksek düzeyde iş talepleri* için Türkiye'de zaman baskısı olduğu söylenebilmektedir. Düşük düzeyde iş kaynakları açısından

Türkiye'nin genellikle kişi başı GSYİH bakımından AB ortalamasının altında olan ülkelerle bir arada yer aldığı söylenebilir. Türkiye'nin işsizlik oranının yüksek olduğu İspanya ve Yunanistan gibi ülkelerle bir arada yer alması da ilgi çekici bir diğer noktadır. İşsizlik oranı açısından değerlendirildiğinde, 2012 yılı için en yüksek işsizlik oranına sahip olan ülke %24,8 oranı ile İspanya'dır. Ardından %24,3 işsizlik oranı ile Yunanistan gelmekte, onu da %15,9 işsizlik oranı ile Hırvatistan ve Portekiz, %14,9 işsizlik oranı ile Letonya izlemektedir. Türkiye ise %8,1 işsizlik oranı ile AB ülkeleri ortalamasının altında bir orana sahiptir (Eurostat, 2014).

Yüksek düzeyde iş talepleri durumu için Norveç ve Danimarka'da genç nüfusun yer aldığı; Macaristan ve Portekiz'de orta yaş çalışanların ağırlıkta olduğu; Lüksemburg'ta da ileri yaş grubundaki çalışanların bulunduğu söylenebilmektedir. Danimarka, Slovakya, Lüksemburg, İngiltere ve Norveç gibi ülkelerde çalışanlar genellikle orta seviyede eğitim düzeyindeyken; Avusturya, İrlanda, Polonya ve Belçika'da çalışanlar çoğunlukla yüksek düzeyde eğitim seviyesindedir. Fiziksel sağlık risk faktörleri Macaristan, Fransa ve İtalya'daki düşük düzeyde eğitim seviyesinde olan çalışanlar daha yaygındır. Zaman baskısı genellikle Almanya, Türkiye, Finlandiya, Çek Cumhuriyeti ve Slovenya gibi ülkelerde görülmektedir. Erkeklerde genellikle fiziksel sağlık risk faktörleri İtalya, İspanya, Türkiye, Slovenya, Polonya, Hollanda, Macaristan ve Yunanistan gibi ülkelerde görülürken; kadınlarda genellikle zaman baskısı İrlanda, Slovakya ve Lüksemburg gibi ülkelerde yaygındır.

Düşük düzeyde iş kaynakları durumu için genellikle Avusturya, Estonya ve Lüksemburg gibi ülkelerde genç nüfusun çalıştığı, İsveç, Norveç, Belçika, Portekiz, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Finlandiya ve Fransa gibi ülkelerde ise ileri yaştaki çalışanların olduğu söylenebilmektedir. İspanya, Slovenya, Türkiye, Slovakya ve Yunanistan gibi ülkelerde çalışanlar iş yerinde sosyal destek aldıklarını belirtmişlerdir. İngiltere, Fransa, Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Norveç, Danimarka, İsveç, Lüksemburg ve Almanya gibi ülkelerde çalışma özerkliği ve öğrenme fırsatlarından hoşlanan çalışanlar bulunmakta ve çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Avusturya ve Türkiye'de çoğunlukla erkek; Estonya, Belçika gibi ülkelerde de ise genellikle kadın çalışanlar bulunmaktadır.

Reed (2002) uygunluk analizini, iş ortamı moralinin ölçümüne yönelik bir ölçek geliştirmede kullanmıştır. Fakat iş kalitesine yönelik bir uygunluk analizi çalışması literatürde yer almamaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmanın bu alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada OECD ülkeleri iş kalitesi göstergeleri bakımından incelenerek, ülkeler arasındaki olası benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmıştır. İş kalitesi ölçütlerinden çalışma ortamının kalitesi 23 ülke için cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine göre incelenmiş ve Türkiye'nin çalışmaya dahil edilen ülkeler içerisindeki durumu ortaya konmuştur. İş kalitesine yönelik

göstergelerin incelenmesinde çoklu uygunluk analizi yönteminin kullanılmasının farklı bir bakış açısı sağladığı ve elde edilen bulguların politika belirleyicilere yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abdi, H. ve Valentin, D. (2007). Multiple correspondence analysis. *Encyclopedia of Measurement and Statistics*, N.J. Salkind (Ed.) Thousand Oaks (CA). 651-657.

Cazes, S., Hijzen A. ve Saint-Martin A. (2015). Measuring and assessing job quality: The OECD job quality framework. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjl1mr-en>

de Croon E.M., Sluiter J.K., Blonk R.W., Broersen J.P. ve Frings-Dresen M.H. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 442-454.

Erhel, C. ve Guergoat-Larivière, M. (2010). Job quality and labour market performance. *CEPS Working Document*, Document No. 330, June 2010 <http://www.ceps.eu/book/job-quality-and-labour-market-performance>

Eurostat (2014). "Labour market, Unemployment and beyond, online data code". http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/6/63/Unemployment_and_beyond_YB2015.xlsx, (09.08.2016).

EWCS, (2005, 2010, 2015). <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys>, (01.08.2016).

Hauff, S ve Kirchner, S. (2014). Cross-national differences and trends in job quality: A literature review and research agenda. Diskussionspapier des Schwerpunktes Unternehmensführung am Fachbereich BWL der Universität Hamburg. Nr.13.

Holman, D. (2012). Job types and job quality in Europe. *Human Relations*, 66(4): 475-502.

ISSP (2005). <https://www.gesis.org/issp/modules/issp-modules-by-topic/work-orientations/2005/>, (01.08.2016).

Kuper H., Singh-Manoux A., Siegrist J., ve Marmot M. (2002). When reciprocity fails: Effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(11):777-84.

Kuper, H. ve Marmot, M. (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57:147–153.

Layard, R. (2004). Good Jobs and Bad Jobs. *CEP Occasional Paper*, No 19, London. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/occasional/op019.pdf>

Muñoz de Bustillo, R., Fernández-Macías, E., Antón, J. I. ve Esteve, F. (2011). *Measuring more than money: The social economics of job quality*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK.

OECD (2013). How's life? 2013: Measuring well-being. OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201392-en>.

OECD (2014). How good is your job? Measuring and assessing job quality. OECD Employment Outlook 2014, OECD Publishing Paris. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en

OECD Stat (2016). “The database on job quality”, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ>, (01.08.2016).

Reed, K. (2002). The use of correspondence analysis to develop a scale to measure workplace morale from multi-level data. *Social Indicators Research*, 57(3), 339-351.

Suner, A. ve Çelikoğlu, C. C. (2008). Uygunluk analizinin benzer çok değişkenli analiz yöntemleri ile karşılaştırılması. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*, 1(1):9-15.

Suner, A. ve Çelikoğlu, C. C. (2010). Toplum tabanlı bir çalışmada çoklu uygunluk analizi ve kümeleme analizi ile sağlık kurumu seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2):43-55.

Van Dyne, L., Jehn K.A. ve Cummings A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: Individual employee sales and creativity. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(1): 57-74.