

Çalışma Hayatı Kalitesinin Tanımlanmasına İlişkin Sorunlar: Türkiye İçin Bir Tanım Önerisi *The Concerns About Defining Quality of Worklife: A Definition Proposal for Turkey*

Ekrem ERDOĞAN

Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, eerdogan@sakarya.edu.tr

Cihan DURMUŞKAYA

Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cihand@sakarya.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Geliş 13 Eylül 2017
Düzeltilme Geliş 5 Ekim 2017
Kabul 15 Kasım 2017

Anahtar Kelimeler:

Çalışma hayatı kalitesi, Yaşam kalitesi, İş kalitesi, Endüstri İlişkileri

© 2017 PESA Tüm hakları saklıdır

ÖZET

Çalışma hayatı kalitesi (ÇHK), yaşam kalitesi kavramıyla yakın ilişkili, istihdam ve çalışma kalitesinden oluşan iş kalitesini de kapsayan çok bileşenli ve dinamik bir kavramdır. Bileşenlerin ülkeden ülkeye farklılık göstermesi, kavramın tanımlanmasında sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle çalışma hayatının kalitesinin ulusal ve uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılan bir tanımı bulunmamaktadır. Bu çalışma, çalışma hayatının kalitesini tanımlayan araştırmalara ilişkin keşfedici bir derleme sunmayı ve çalışma hayatının kalitesinin Türkiye'ye özgü bileşenlerini tartışarak bir tanım oluşturmayı amaçlamaktadır. Çalışmada, kalitatif (nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. İlk olarak kavramın literatürdeki tanımları analiz edilmiştir ve tanımların ortak bileşenleri belirlenmiştir. Daha sonra, Türkiye'ye özgü bileşenlerle karşılaştırılarak bir tanım önerisi geliştirilmiştir.

ARTICLE INFO

Article History:

Received 13 September 2017
Received in revised form 5 October 2017
Accepted 15 November 2017

Keywords:

Quality of Worklife, Quality of Life, Job Quality, Industrial Relations

© 2017 PESA All rights reserved

ABSTRACT

The quality of worklife (QWL) is a multicomponent and dynamic concept that closely related to the quality of life concept. At the same time, It includes job quality which also encompasses employment and work quality concepts. The components differ from country to country causes problems in defining the concept. Because of that, there is no agreed definition of the quality of work life at national and international level. The aim of this study is to provide an exploratory review of the researches that describes the quality of work life and to create a definition by discussing the components of Turkey's quality of work life. In this study, qualitative research methodology has been adopted. First, the definitions of the concept in the literature have been analyzed and the common components of the definitions have been identified. After that, a definition proposal was developed in comparison with the components of Turkey's quality of work life.

GİRİŞ

Çalışma Hayatı Kalitesi'ne yönelik çalışmalar 60'lara dayanmasına rağmen, konuya olan ilgi son yıllarda artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu), EUROSTAT ve CES (Avrupa İstatistikçiler Konferansı) 2009 ve 2010'da Çalışma Hayatı Kalitesi'nin uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak bileşenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Kanada'da bu ölçümlerin yapılması görevini üstlenen CPRN¹ kurulmuş ve Kanada'ya özgü ölçümler gerçekleştirmiştir. Hindistan'da pek çok akademisyen konunun ölçümüne yönelik araştırmalarda bulunmuştur. Konu sadece Avrupa, Kanada ve Hindistan'la sınırlı kalmamakla beraber Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde pek çok akademisyen tarafından tartışılmıştır. Türkiye'de de 2016 yılında gerçekleşen 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kongresinin ana teması çalışma hayatının kalitesi olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatının kalitesini tanımlayan araştırmalara ilişkin keşfedici bir derleme sunmak ve çalışma hayatının kalitesinin Türkiye'ye özgü bileşenlerini tartışarak bir tanım oluşturmaktır. Bu amaçla üç hedef belirlenmiştir.

Hedef 1: Mevcut çalışmaların çalışma hayatını kalitesini tanımlamada hangi bileşenlere odaklandıklarının tespit edilmesi.

Hedef 2: Türk çalışma hayatı kalitesinin bileşenlerinin belirlenmesi.

Hedef 3: Türk çalışma hayatı kalitesini tanımlayan dinamik bir tanım oluşturulması.

Bu araştırma kalitatif araştırma metodolojisini kullanarak, çalışma hayatının kalitesinin üzerinde uzlaşılan bir tanımının oluşturulmasına yönelik boşluğu doldurma amacındadır. Günümüzde mevcut olan çalışma hayatı kalitesi tanımlarının Türkiye için uygulanabilirliği yapılacak analizler sonrasında açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak araştırma belli sınırlılıklar etrafında gerçekleştirilmektedir. İlk olarak farklı ülkelerdeki araştırmacıların ve kurumların tanımlarındaki kültürel farklılıklardır. Ayrıca veri edinimi sırasında elde edilen sonuçlara ilişkin görüş ve değerlendirmelerin zamanla değişebilmesi de diğer bir sınırlılık olarak kabul edilmelidir. Ayrıca araştırmanın, kalitatif yöntem içermesi nedeniyle araştırmacının becerisi, eğitimi, anlayışı ve kapasitesine bağlı bir süreç olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır.

ÇHK'nın tanımlanması ve ölçümüne yönelik çalışmalar genellikle 3 farklı yöntemle yapılmıştır. İlk olarak ÇHK, iş memnuniyeti gibi genel bir değişken bağlamında tanımlanmaktadır. İkincisi çalışanlara kaliteli bir işin nasıl olduğu sorusu sorularak elde edilen yanıtlara göre tanımlar yapılmıştır. Üçüncüsü sosyal bilimler literatürü taranarak teorik yaklaşımların ÇHK'da odaklandıkları değişkenler belirlenerek tanımlar yapılmıştır.

Bu çalışmada ilk olarak kavramın literatürdeki tanımları analiz edilmiştir ve tanımların ortak bileşenleri belirlenmiştir. Daha sonra, Türkiye'ye özgü bileşenlerle bir tanım önerisi geliştirilmiştir. Öncelikle bu çalışmanın, temel amacına yönelik hipotez geliştirmek için ve daha sonra kantitatif veriler ile bu hipotezleri test etmek amacıyla kalitatif araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Ayrıca kalitatif araştırmanın daha sonraki çalışmalarda ölçek geliştirmek için kullanılması amacıyla da kalitatif araştırma yöntemlerinin keşfedici deseni uygun görülmüştür

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışma hayatı kalitesi kavramının tarihçesine değinilmiştir. İkinci bölümde çalışma hayatı kalitesinin bileşenleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Son bölümde ise, belirlenen bileşenler analiz edilerek Türk çalışma hayatının kalitesine yönelik dinamik bir tanım önerilmiştir.

1.Çalışma Hayatı Kalitesinin Kısa Tarihçesi

Geniş açıdan bakıldığında 19. yüzyılın sonlarında işçilerin haklarını iyileştirici uygulamalar, çalışma hayatı kalitesi literatürünün başlangıcı sayılabilir. Mayo'nun 1933'te yaptığı çalışmalar (performansla ilgili olanlar) Çalışma Hayatı Kalitesi ile ilişkilendirilirken, işyerinin etkinliğinin de artırılması hedeflenmiştir (Dupuis ve Martel,2006:2).

¹ Kurum 2010'da tüm çalışmalarını Carleton Üniversitesine bırakmıştır.

Çalışma Hayatı Kalitesi ilk defa Avrupa Birliği'nde hatta İsveç'te kurumsallaşmış ilişkilerle (sendikaların sürece dahil olduğu) işçilerin refahının artırılmaya çalışıldığı bir süreçte ve tarafların uzlaşımıyla 60'ların başında ortaya çıkmıştır. Bunu Hollanda, Danimarka, Fransa, İrlanda, İngiltere ve Norveç'teki kurumsallaşmamış girişimler izlemiştir (Cherns ve Davis, 1975).

AB'deki bu baskı ABD'ye de sıçramış 60'ların sonuna doğru Irving Bluestone ilk defa Çalışma Hayatı Kalitesi kavramını kullanmıştır (Goode,1989). 70'lerde ABD'nin yaşadığı bütçe sorunları, işverenleri üretim yöntemi konusunda tekrar düşünmeye sevk etmiştir. 70'lerin başında Çalışma Hayatı Kalitesi ile ilgili tanımlama ve araştırma girişimleri başlamıştır. Bu nedenle 72'de Newyork'ta Çalışma Hayatı Kalitesi uluslararası konferansı yapılmıştır. 73'te Çalışma Hayatı Kalitesi uluslararası konseyi kurulmuştur (Dupuis ve Martel,2006:4).

Çalışma Hayatı Kalitesi konseyi işteki ruhsal sorunlarla ilgili araştırmaları teşvik etmiştir. Ancak Çalışma Hayatı Kalitesi tanımı olmadan bu işlerin gerçekleştirilmesi kısıtlı kalmıştır. Lawler (1975) herkesin ulaşabileceği bir tanım öne sürerek ilk olarak 'iş memnuniyetinin Çalışma Hayatı Kalitesi'nin önemli bir bileşeni olduğunu ileri sürmüştür. Kurumsal bakış açısıyla tüm çalışanlar belli bir memnuniyet seviyesine ulaşırsa, verimliliğinde o şekilde artacağını öne sürmüştür. Ona göre ideal bir Çalışma Hayatı Kalitesi tanımı işyerinde stres veya gerilimi de içermelidir. Ancak iş memnuniyeti araştırmaları genellikle bu kavramları göz ardı etmektedir.

Psycit ve Sociofile'nin bibliyografik araştırmasına göre 1973 ve 2002 yılları arasında ÇHK yapısına ilişkin çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki ÇHK yapısına ilişkin araştırmalar durgunlaşmaktadır.

1973-1979 yılları arasında ortalama 12,

1980-1984 yılları arasında ortalama 26,

1985-1989 yılları arasında ortalama 54,

1990-1994 yılları arasında ortalama 42,

1995-2002 yılları arasında ortalama 44 makale yayınlanmıştır (Dupuis ve Martel,2006:14).

Dupuis ve Martel'e göre bu durgunluğun nedeni kavramın üzerinde uzlaşamamış farklı tanımlarının olmasıdır (2006:15). Nadler ve Lawler (1983)'e göre ÇHK'ya olan ilgi ekonominin gidişatına göre şekillenmektedir. 1970'lerin sonunda ÇHK'ya olan ilgideki azalış Petrol ve Asya krizleriyle (ve ABD'ye etkileriyle) azalmıştır.

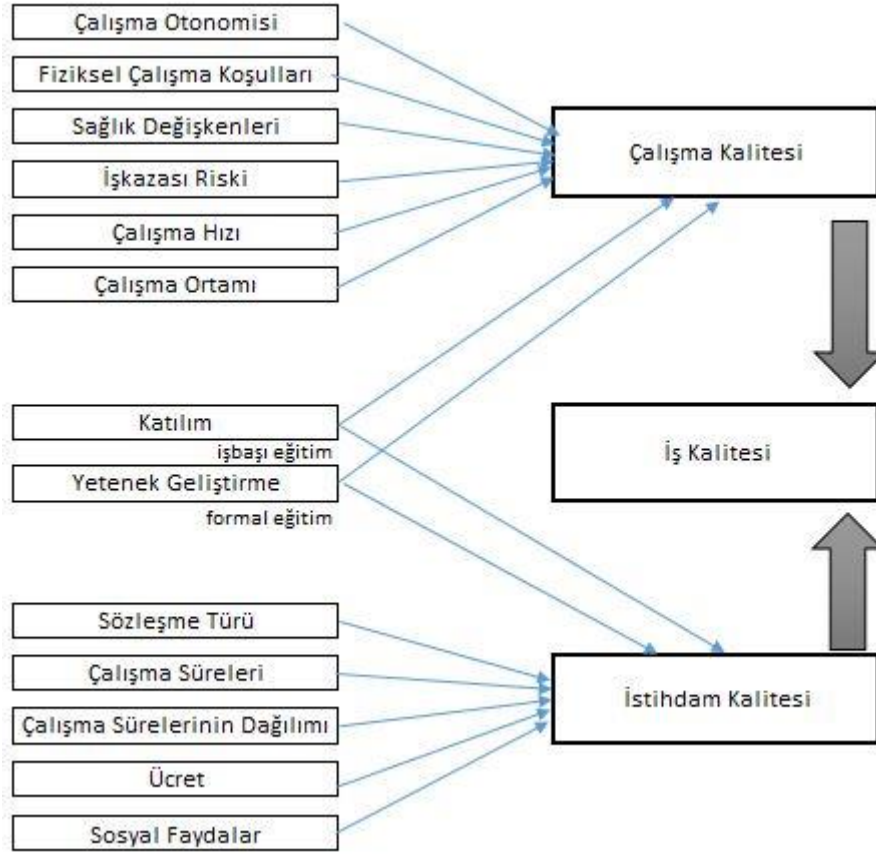
Başlangıçta ÇHK istihdam oranı, iş güvenliği, gelir ve faydalarla eş anlamlı görünürdü. Bu objektif kriterler kısa sürede iş memnuniyetinin asıl kriter olmasına yol açmıştır (Dupuis ve Martel,2006:10). Bu sübjektif yapıya yönelime rağmen bazı araştırmacılar Lawler gibi (1975) ÇHK'nın objektif kriterlerle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

2.Temel Kavramlar

Çalışma yaşamı kalitesi mi? Çalışma hayatı kalitesi mi?

Türk dil kurumuna göre yaşam, "Doğumla ölüm arasında geçen süre, ömür, hayat" olarak tanımlanmaktadır. Hayat, "yaşamayı sağlayan şartların bütünü, hayat biçimi." Ayrıca "İçinde yaşanan şartların bütünü, yaşantı, örneğin köy hayatı, gece hayatı." TDK'nın tanımlarına bakılınca hayat kelimesinin yaşamdan daha kapsamlı olduğu ve içerisinde yaşantı biçimlerini barındıran bir kavram olduğu söylenebilir. Çalışma hayatı veya yaşamı kalitesine kavramsal açıdan bakılırsa içerisinde pek çok sübjektif ve objektif bileşeni barındırması nedeniyle bu çalışmada çalışma hayatı kalitesi kavramı benimsenmiştir.

Şekil 1: ÇHK'nın Literatürdeki Yeri



Kaynak: Bustillo vd., 2009:14

Çalışma hayatı kalitesi kısaca yaşam kalitesi kavramıyla yakın ilişki içerisinde olan ve onun içerisinde yer alan ancak istihdam ve çalışma kalitesinden oluşan iş kalitesini de kapsayan daha geniş bir kavrama karşılık gelmektedir.

Çalışma otonomisi, fiziksel çalışma koşulları, sağlık değişkenleri, kaza riskleri, hız ve sosyal çalışma ortamı gibi bileşenlerden oluşan çalışma kalitesini (Work Quality),

Sözleşme türü, çalışma süreleri, çalışma sürelerinin dağılımı, ücret ve sosyal faydaları kapsayan istihdam kalitesini (Employment Quality) ve bu ikisinin bileşenlerinin toplamının dışında bünyesinde katılım ve yetenek geliştirmeyi de barındıran iş kalitesini (Job Quality), kapsayan sübjektif ve dinamik bir kavrama karşılık gelmektedir.

Tablo 1: ÇHK'ya Yönelik Teorik Yaklaşımların Odaklandıkları Bileşenler

Ortodoks Ekonomik Yaklaşım: Farklılıkları Eşitlemek	Radikal Ekonomik Yaklaşım	Davranışçı Ekonomik Yaklaşım	Geleneksel Sosyolojik Yaklaşım:	Kurumsal Yaklaşım: Bölünme ve İstihdamın kalitesi	İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Literatürü	Çalışma ve Boş zaman Çalışmaları
Emek Eşitliği: Ücret	Güç ilişkileri: Gücü Eşitleyici bir Unsur Olarak Endüstriyel Demokrasi	Katılım	Objektif boyut:	Sözleşme durumu ve istihdamın istikrarlılığı	Koşullar:	Çalışma Süreleri:
			Yetenekler Özyönetim	Yetenek geliştirme için fırsatlar ve kariyerin devamlılığı	Fiziksel riskler	İşe devamlılık süresi
			Subjektif boyut:		Psikolojik riskler	Programlama
			Güçsüzlük		çıkıtlar:	Esneklik
			Anlamsızlık		İşin sağlık üzerindeki etkisi	Devamlılık
			Sosyal Dışlanma		Devamsızlık	Açık Sınırlar(0 saat söz.)
			Yabancılaşma			Yoğunluk:
						İş yükü ve çalışma temposu
						Stres ve tükenmişlik

Kaynak: Bustillo vd., 2009:13.

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

3. Bulgular

Çalışma Hayatı Kalitesi, çok yönlü bir kavramdır. Genel hatlarıyla, birden fazla durumu, istihdam ilişkilerini ve işin kendisini etkilemektedir. Çalışma Hayatı Kalitesi'nin bu çok bileşenli yönü, onun tek bir bileşene veya bir bileşenler sistemine indirgenmesini zorlaştırmaktadır. Çalışma Hayatı Kalitesi'ni etkileyen genel nedenlerin dikkate alınırken tanımlanması gerekmektedir. ÇHK'nın bünyesinde bulunan iş kalitesini tanımlamak için 3 yaklaşım bulunmaktadır:

- Kısayol: iş kalitesini ölçecek genel bir değişken olarak iş memnuniyeti
- Orta seviye bir seçenek: işçilere bir işi iyi yapanın ne olduğunu sormak?
- Önceki çalışmalara bakarak iş kalitesini tanımlamak: sosyal bilimler literatürünün taranması (Bustillo vd., 2009:12-13).

Bu çalışma, daha önce izlenen bu yöntemlerden sonuncusunu benimsemiştir. Bu nedenle, kantitatif (nitel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. İlk olarak Çalışma Hayatı Kalitesi tanımlarının odaklandıkları bileşenler tespit edilmiştir. Daha sonra tanımların odaklandıkları ortak bileşenler belirlenmiştir. Ortak temalar tartışılarak geçerli ve güvenilir bir Çalışma Hayatı Kalitesi tanımının odaklanması gereken temalar üzerine öneriler sunulmuştur.

ILO'nun bakış açısında göre çalışma hayatının kalitesi için alt parametreler; çalışma koşulları, çalışma süreleri, güvence ve sağlık, adil ücret, yetenek geliştirme için imkanlar, çalışma ve boş zamanı dengeleme, cinsiyet eşitliği, iş memnuniyeti ve sosyal güvenlidir. Ayrıca örgütlenme özgürlüğü, işyerinde veya toplumda diyalog özgürlüğüdür. Tüm bunlar aynı zamanda ILO'nun düzgün iş kavramına atıfta bulunmaktadır. Düzgün iş'in 4 temel stratejisi bulunmaktadır (ILO, 1999):

- ▶ İşte ve uluslararası çalışma standartlarında ana prensipler
- ▶ İstihdam ve gelir fırsatları
- ▶ Sosyal sigortalar ve sosyal koruma
- ▶ Sosyal diyalog ve üç taraflılık.

Tablo 2:Düzgün İş Endekslerinin Ortak Temaları

Temalar	DİE-1	DİE-2	DİE-3	DİE-4
İstihdam Olanakları	X	X	X	X
Yetenek Geliştirme		X	X	X
Kariyer ve İstihdam Güvenliği		X	X	
Düzgün Çalışma Saatleri			X	
İş güvencesi		X	X	
İş ve aile hayatını dengeleme			X	
İstihdamda eşit muamele			X	X
İş güvenliği			X	
Sosyal Güvenlik	X		X	X
Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri	X	X	X	X
Sosyo-ekonomik içerik			X	
Çalışan Hakları	X			
İşgücü Piyasası		X		
Gelir Dağılımı		X		X

Not: DİE-1, DİE-2, DİE-3 endekslerinin temalarından derlenmiştir. DİE-4 temaları yazarın ele aldığı değişkenlere göre belirlenmiştir.

Kaynak: Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J.A., (2003), Bescond, D., Chataignier, A., Mehran, F., (2003), Bonnet, F., Figueiredo J. B., Stanging, G., (2003), Ghai, Draham, (2003).

Endekslerin çoğunlukla odaklandıkları temalar; istihdam olanakları, yetenek geliştirme, sosyal güvenlik, sosyal diyalog ve işyeri ilişkileridir. Bunun yanında kariyer ve istihdam güvenliği, iş güvencesi, istihdamda eşit muamele (ayrımcılık) ve gelir dağılımı temaları yine endekslerin ortak paydası olarak gösterilebilir. Objektif değişkenlerle hazırlanan bu temaların yanında subjektif değişkenlerle ele alınan temalarında yer alması gerekmektedir.

Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE ve EUROSTAT ve CES (Avrupa İstatistikçiler Konferansı) 2009 ve 2010'da ÇHK'nın uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak değişkenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Değişkenler ve çerçeve birkaç yolla test edilmiştir. 9 ülkede ILO tarafından sponsor olunan ve AB komisyonu tarafından fonlanan araştırma, daha önceki UNECE, ILO toplantılarında ele alınan değişkenlere uygulanmış ve genel olarak çerçeve ve değişkenler destek almıştır. ILO'nun düzgün iş prensibine dayandırılarak değişkenler test edilmiştir. Bunlar (UN, 2010:4);

- ▶ 1.İstihdamın güvenliği ve ahlakı
- ▶ 2.İstihdamdan edilen elde edilen gelir ve parasal faydalar
- ▶ 3.Çalışma süreleri, iş ve iş dışı yaşamı dengeleme
- ▶ 4.İstihdamın güvenliği ve sosyal sigortalar
- ▶ 5.Sosyal diyalog
- ▶ 6.Yetenek geliştirme ve staj
- ▶ 7.İşyeri ilişkileri ve iş motivasyonu.

Demirbilek ve Türkan, Çalışma Hayatı Kalitesinin bileşenlerini; katılımcılık, motivasyon, iş doyumu, çalışma koşulları, kariyer, ücret, eğitim-geliştirme, iş güvencesi ve iş-aile yaşamı dengesi başlıkları altında incelenmiştir (2008:50). Aytaç ve Sevgi'ye göre ise Çalışma Hayatı Kalitesi, tek başına değil, iş tatmini ve yaşam tatmini kavramları ile anlamlı bir bütün oluşturan anlayışı yansıtmaktadır. Kavramın temelini “Çalışma yaşamının nasıl daha nitelikli hale getirilebileceği” sorusu oluşturmaktadır (2016:10). Timossi vd., (2008:4-5)'e göre Walton'ın 1973'teki Çalışma Hayatı Kalitesi bileşenlerini; adil ve uygun tazminat, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, çalışanları geliştirmek için fırsatlar, kapasite, büyüme ve iş güvenliği için fırsatlar, çalışma organizasyonunun sosyal bütünleşmesi, çalışma organizasyonunun kurallarının olması, çalışma ve boş zaman aralığı olarak belirlemiştir. Aytaç vd., Walton'un 1973'teki bileşenlerini temel almıştır. Bu değişkenlerin yanında Van Laar ve arkadaşlarının 2007 yılında bu bileşenlere eklediği; iş yerinde stres, iş ve iş dışı yaşam değişkenleriyle Çalışma Hayatı Kalitesini tanımlayarak, çalışma hayatı kalitesi ölçümü yapmıştır (2013:107).

Lawler (1975) Çalışma Hayatı Kalitesi tanımı için bazı bileşenler belirlemiştir.

- Çalışma Hayatı Kalitesi'nin önemli değişkenlerini içermelidir.
- Herkesin kullanabileceği bir geçerliliği olmalıdır.
- Objektif ve kimsenin manipüle edemeyeceği bir yapıda olmalıdır.
- Aynı iş ortamında farklı bireylerin görüşlerini ayırabilecek yapıda olmalıdır.

Nanjundeswaraswamy ve Swamy'nin 2013'deki ÇHK literatürüne yönelik araştırmasına göre dünyanın farklı yerlerinde ÇHK ile ilgili araştırmaların odaklandıkları bileşenler EK-1'de sunulmuştur.

Nanjundeswaraswamy ve Swamy literatürü tarayarak ÇHK ölçümü için elde ettiği dokuz önemli bileşen bulunmaktadır. Bunlar: çalışma ortamı, kurum kültürü, ilişkiler ve işbirliği, öğrenim(staj) ve gelişme, ücret ve ödüller, iş memnuniyeti ve iş güvenliği, otonomi, imkanlar, kaynakların yeterliliğidir (2013:435).

Türkiye'de ÇHK ile ilgili kapsamlı çalışmalar 1991'de Milli Prodüktivite Merkezi'nin organize ettiği ve çalışma hayatının aktörlerinin (İşçi ve işveren sendika temsilcilerinin, ilgili devlet kurumlarından uzmanların ve bu alanda uzman akademisyenlerin) bir araya geldiği “Verimlilik ve çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesi sempozyumu” yla başladığı söylenebilir. Bu sempozyumda katılımcılar genellikle ÇHK'yı verimlilikle birleşik bir yapı olarak görmektedir. Ayrıca yaşam kalitesi kavramıyla iç içe bir kavram olarak değerlendirmişlerdir.

Can'a göre ÇHK, Fransızca konuşulan ülkeler ve Fransa'da “çalışma şartlarının geliştirilmesi”; sosyalist ülkelerde “işçinin korunması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi” ve “işyerinin demokratikleştirilmesi”, İngilizce konuşulan ülkeler ile İngiltere ve Almanya'da “işin insancılaştırılması” kavramları yaygın olarak kullanılırken Japonya'da “hayatın kalitesi-ikigai” ve çalışma hayatının kalitesi- hatarakigai” kavramları Batı Avrupa ülkeleriyle aynı dönemde ifade edilmiştir(Can, 1991:24). Işık'a göre ÇHK dar ve geniş olarak tanımlanmaktadır. Dar anlamda, iş memnuniyeti ve katılımı kapsamaktadır. Geniş ve soyut anlamıyla ÇHK, bir çalışanın, çalışma yaşamı boyunca ulaşabildiği maddi ve maddi olmayan “değerler” toplamıdır. Bu geniş anlamıyla ÇHK; ücret, çalışma saatleri, çalışma ortamı, yan ödemeler ve olanaklar, mesleki olanaklar, insan ilişkileri gibi temalardan oluşmaktadır (1991:47-48). Dereli'ye göre ÇHK, daha çok işverenler ve yöneticilerden gelen ancak zaman zaman sendikalarında tepki gösterdiği, zaman zaman katıldıkları çeşitli programların ve uygulamaların bütünüdür. Ülkeden ülkeye hatta aynı ülke içinde değişik anlamlarda kullanılmaktadır. Bazen aynı terimle farklı anlamlar kastedilmektedir bazen de değişik terimlerle aynı kavram ifade edilmektedir. Bu farklı adlandırmaların üç ortak yönü bulunmaktadır. İlk olarak her birinde çalışma veya iş kavramı bulunmaktadır. İkincisi, hangi terim kullanılırsa kullanılsın çalışma hayatından bahsedilmektedir. Son olarak bu adlandırmalar çalışma hayatını geliştiren ve daha insancıl yapmaya yönelik girişimler söz konusudur (1991:83-84). Türkiye'de yapılan diğer çalışmaların ÇHK tanımında bulunması gereken bileşenlerine yönelik odakları EK-2'de sunulmuştur.

SONUÇ

Son yirmi yıldır yapılan araştırmalar ÇHK'nın ampirik olarak tanımlamaya çalışmaktadır. Her çalışma kendi odağına göre ÇHK ile ilgili bazı değişkenler belirlemiştir. Çeşitli istatistiksel yöntemlerin yardımıyla bu değişkenler gruplanarak ÇHK ile ilgili temalar oluşturulmuştur.

Bu çalışmalar ampirik olarak geçerli ve gerekli olsa ve hatta çalışanlar için anlamlı olsa da genel geçer ÇHK tanımıyla ilgili yapılanma kafaları karıştırmıştır. Bu durum, kavramsal açıdan ÇHK'nın tanımlanmasını zorlaştırmıştır. Aslında ÇHK'yi tanımlama hedefi, araştırmacılar tarafından sunulan ve ÇHK'yi tanımlamak için kullanılan bir takım değişkenlerle sınırlı kalmıştır.

Dupuis ve Martel ÇHK'nın tanımlanma çabasını “Kedi Metaforu” ile açıklamaktadır. Onlara göre ÇHK'nın çerçevesini saptamak bir adımsa, bu yapıyı tanımlamak bir diğer adımdır. Aslında ÇHK'yi bileşenleriyle tanımlamak başka bir sorunu doğurmaktadır. Bu sorun ÇHK'nın bileşenleridir. Örneğin bir kediyi bedeninin kısımlarını listeleterek tanımlamaya çalışırsak ve bedenin kısımları arasındaki ilişki net değilse bu çaba faydasız kalır (2006:19).

Sonuç olarak, bu yöntemin riskleri ÇHK tanımı yapmayı, belirlenen temalara bağlı kılmaktadır. Bu durum da dinamik bir tanım oluşturmaya olanak sağlar. Bu dinamik tanım, her bir çalışmanın kendine özgü bir tanım geliştirmesine de olanak sağlamaktadır.

O halde, çalışma hayatı kalitesi;

Yaşam kalitesi içerisinde; iş(job), çalışma(work) ve istihdam(employment) kalitesi kavramlarını kapsayan, *istihdamın etiği ve güvenliği*(İş güvenliği ve istihdamda eşitlik(muamele), *İstihdamdan elde edilen gelir ve faydalar*(elde edilen gelirler ve ücret dışı parasal faydalar), *çalışma süreleri, iş ve iş dışı yaşamın dengelenmesi*(çalışma süreleri, *çalışma süreleri düzenlemeleri, iş ve iş dışı yaşamı dengeleme*), *istihdamın güvenliği ve sosyal koruma*(istihdamın güvenliği ve sosyal koruma), *sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve eğitim, işyeri ilişkileri ve iş motivasyonu*(işyeri ilişkileri, *iş motivasyonu*) bileşenlerinden oluşan dinamik bir yapılanma olarak tanımlanabilir.

KAYNAKÇA

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J.A., (2003), Measuring Decent Work with Statistical Indicators, *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2
- Aytaç, S., Sevgi H., (2016) Araştırma Görevlilerinde Çalışma Yaşamı Kalitesi: Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Örneği, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 16. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı.
- Bektaş, Hakan, (2015), İkili Değişkenler için Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Bescond, D., Chataignier, A., Mehran, F., (2003), Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison, *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2
- Bonnet, F., Figueiredo J. B., Stanging, G., (2003), A Family of Decent Work Indexes, *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2
- Bustillo, R.M., Fernandez-Maciaz, E., Anton, J.I., Esteve, F., (2009), Indicators of Job Quality in the European Union, European Parliament Policy Department Employment and Social Affairs.
- Can, Abdullah (1991), Verimliliğe Yeni Bir Yaklaşım: Çalışma Yaşamının Kalitesi, Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu, *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları* 442.
- Cherns, A. B. and L. E. Davis: (1975), ‘Assessment of the state of the art’, in L. E. Davis and R. L. Cherns (eds.), *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art* (Free Press, New York), Vol. 1, pp. 12–54.

- Demir, Mahmut (2011), İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İş Devamsızlık ile İlişkisi, Ege Akademik Bakış, Cilt:11, Sayı 3, Temmuz.
- Demirbilek S., Türkan, Ö., U., (2008) Çalışma Hayatı Kalitesinin Arttırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:10 Sayı:1, Ocak 2008, ISSN: 1303-2860.
- Dereci, Toker (1991), Verimli Bir Çalışma Ortamı Yaratan Faktörler ve Özellikleri, Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu, *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları* 442.
- Duyan, E. C., Aytay, 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), 105-116. DOI: [10.5901/mjss.2013.v4n1p105](https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n1p105)
- Ghai, Draham, (2003), Decent Work: Concept and Indicators, *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2
- Goode, D. A., (1989), 'Quality of Life, Quality of Work Life'. in W. E. Kiernan and R. L. Schalock (eds.), *Economics, Industry and Disability: A Look Ahead* (Paul H. Brookes, Baltimore), pp. 337-349.
- ILO, (1999), Decent work: Report of the Director-General. International Labour Conference, 87th Session, ILO, Geneva, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>(Erişim Tarihi, 05.12.2017).
- Işık, Rüçhan (1991), Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Hükümet, İşçi, İşveren ve Özellikle ILO'nun Yaklaşımları, Verimlilik ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi Sempozyumu, *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları* 442.
- Kumaş, H., Atalay, Ç.,(2017) Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye'de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi, İş-güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, Sıra:3, No:649, DOI: 10.4026/iscguc.346258
- Lawler, E. E., III.: (1975), 'Measuring The Psychological Quality of Working Life: The Why And How of It', in L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*, Vol. 1 (Free Press, New York), pp. 123-133.
- 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.
- Nadler, D. A. and E. E. Lawler, III.: (1983), 'Quality of work life: Perceptions and direction', *Organizational Dynamics* 11(3), pp. 20-30.
- Nanjundeswaraswamy, T.,S., Swamy, D.,R., (2013), Quality of Woklife of Employees in Private Technical Institutions, *International Journal for Quality Research* 7(3) 3-14, ISSN 1800-6450
- Timossi,L., Pedroso, B., Francisco, A., Pilatti, L. (2008). Evaluation of QWL: An Adaptation from the Walton's QWL Model. XIV International Conference On Industrial Engineering and Operations Management. Rio de Janeiro. Brazil
- UN, (2010), *Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports*, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*. 15(1) pp. 11-21.

EK-1: Literatürdeki Bazı Çalışmaların Odaklandıkları ÇHK Bileşenleri

Yazar	Değişken	Sektörün Türü	Çıktılar
Walton(1975) ABD	<ol style="list-style-type: none">1. Adil ve Uygun Tazminat2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları3. Çalışanları geliştirmek için fırsatlar4. Kapasite5. Büyüme ve iş güvenliği için fırsatlar6. Çalışma organizasyonunun sosyal bütünleşmesi7. Çalışma organizasyonunun kurallarının olması8. Çalışma ve boş zaman aralığı9. Çalışma yaşamının sosyal uyumu	Hizmet sektörü	Bütün bu bileşenler ÇHK'nin değişkenleriyle ilişkilidir.
Levine, Taylor ve Davis (1984) AB	<ol style="list-style-type: none">1. Danışmanlara saygı duyulması ve çalışanların yeteneklerine güvenilmesi2. İş değişimi3. İşin mücadelesi(challenge)4. Gelecekte geliştirilme fırsatları5. Çalışma6. Kişisel saygınlık7. İşin kendisinden öte çalışma ve yaşamın sıkışıklığının kapsamı8. Çalışmadan topluma doğru katkı	Sigorta şirketleri	ÇHK politikaları işçi gruplarına ve organizasyonun bölümlerine göre değişebilir.
Mirvis ve Lawler (1984) BK	<ol style="list-style-type: none">1. Güvenli çalışma ortamı2. Eşit ücret3. Eşit istihdam olanakları4. Eşit terfi olanakları	Ticaret sektörü	ÇHK çalışma koşulları ve süreleri, ücretler ve memnuniyetiyle ilgilidir.
Baba ve Jamal (1991) BK	<ol style="list-style-type: none">1. İş memnuniyeti2. İşe bağlılık(katılım)3. İş yükü belirsizliği4. İş yükü çatışması5. İş yükünün fazla olması6. İş stresi7. Kurumsal sorumluluk8. İşgücü devrinin nedenleri	Hemşireler	İşte monotonluk ve rutin çalışma aktiviteleri ÇHK yı olumsuz etkiliyor.
Lau ve Bruce(1998) ABD	<ol style="list-style-type: none">1. İş güvenliği2. Ödül sistemleri3. Eğitim4. Terfi olanakları5. Kararlara katılım	İmalat Sektörü	ÇHK çalışanların memnuniyetini artırır ve işyeri düzeyinde belirlenmesi gereken stratejilerdir.
Ellis ve Pompli (2002) Canberra(Avustralya)	<ol style="list-style-type: none">1. Kötü çalışma koşulları2. İşyerindeki ihlaller3. İşyükü, yetersizlik ve tercih edilen bakımın sunumu4. İş ve aile yaşamının dengelenmesi5. Vardiyalı çalışma6. Kararlara katılımında eksiklik7. Profesyonel dışlanma8. İtibar(saygı) eksikliği9. Danışmanlarla zayıf ilişkilerin olması10. Yeni yetenekler öğrenme fırsatında eksiklik	Hemşireler	Bütün bu faktörler iş memnuniyetsizliği ve ÇHK ile ilgilidir.
Thomas A. Wyatt ve Chay Yue Wah (2001) Singapur	<ol style="list-style-type: none">1. İyi çalışma ortamı2. Kişisel gelişim ve otonomi3. İşin doğası4. Teşvik edici fırsatlar ve iş arkadaşlığı	Bütün sektörler	Bütün bu bileşenler bilişim sektörü çalışanlarının ÇHK'larıyla ilgilidir.

Guna Seelan Rethinam ve Maimunah Ismail (2008) Malezya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sağlık ve esenlik(refah) 2. İş güvenliği 3. İş memnuniyeti 4. Yetkinliği geliştirme 5. Çalışma ve boş zamanın dengelenmesi 	Bilişim teknolojileri uzmanları	Bütün bu bileşenler bilişim sektörü çalışanlarının ÇHK'larıyla ilgilidir.
Hosseini (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adil ve Uygun Tazminat 2. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları 3. Çalışanları geliştirmek için fırsatlar 4. Kapasite 5. Büyüme ve iş güvenliği için fırsatlar 6. Çalışma organizasyonunun sosyal bütünleşmesi 7. Çalışma organizasyonunun kurallarının olması 8. Çalışma ve boş zaman aralığı 9. Çalışma yaşamının sosyal uyumu 	Mazandran'daki sigorta sektörü çalışanları	Araştırma sonuçları, çalışma hayatı kalitesinin sekiz yönünün performansla ilgili olduğunu göstermiştir.(adil ve eşit ücret, bütünleşme ve işe bağlılık, gelişme fırsatları, iş güvenliği, çalışanların kapasitesinin artırılabilmesi)
Raduan Che Rose (2006 B) Malezya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kariyer memnuniyeti 2. Kariyer başarısı 3. Kariyer dengesi 	Malezya'daki serbest ticari bölgelerdeki çok uluslu şirketlerdeki yöneticiler ve küçük ölçekli işletmeler	Sonuçlara göre 3 harici değişken önemlidir. Kariyer memnuniyeti, başarısı ve dengesi %63'lük varyansla(dağılımla) ÇHK'yı ifade etmektedir.
G. Nasl Saraji ve H. Dargahi (2006) Tahran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adil ücret ve otonomi 2. İş güvenliği 3. Ödül sistemleri 4. Eğitim ve kariyer geliştirme 5. Fırsatlar 6. Kararlara katılım 7. İlgi çekici ve memnun edici çalışma 8. Yöneticilere güven 9. Çabaların takdir edilmesi 10. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının olması 11. İş ve aile arasındaki zamanın dengelenmesi 12. Yapılacak işin miktarı 13. İşteki stresin derecesi 14. İş sağlığı ve meslek hastalıkları 	Tahran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi çalışanları	Sonuçlara göre çalışanların çoğunluğu iş sağlığı ve meslek hastalıkları, orta ve üst düzey yöneticiler, gelirleri, iş ve aile arasındaki harcanan zaman konularında memnuniyetsiz olarak görünmektedir.
Saklani, D.R., (1979) Hindistan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eşit ve adil tazminat 2. Sınırlı fayda ve refah ölçümleri 3. İş güvenliği 4. Fiziksel çalışma ortamı 5. İşyükü ve iş stresi 6. Çalışan kapasitesini geliştirmek için fırsatlar 7. Gelişim için fırsatlar 8. İnsan ilişkileri ve çalışma hayatının sosyal yönü 9. Kararlara katılım 10. Ödül ve ceza sistemi 11. Eşitlik, adalet ve şikayetlerle ilgilenilmesi 12. Çalışma ve çalışma dışı yaşam aralığı 13. Organizasyonun şekli 	Farklı özelliklerdeki 24 kurumda yönetimde veya yönetimde olmayan çalışanlar	Parasal kaygılardan çok, hindistan'daki (araştırmanın yapıldığı şirketlerde) çalışanlar kişisel saygı ve kendini gerçekleştirme gibi faktörlere daha fazla önem vermektedir.
Stephen A. (2012) Hindistan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eşit ve adil tazminat 2. Sınırlı fayda ve refah ölçümleri 3. İş güvenliği 4. Fiziksel çalışma ortamı 5. İşyükü ve iş stresi 6. Çalışan kapasitesini geliştirmek için fırsatlar 7. Gelişim için fırsatlar 8. İnsan ilişkileri ve çalışma hayatının sosyal yönü 	Hindistan'ın Tamil Nadu şehrinin Chennai, Coimbatore ve Madurai bölgelerindeki küçük ölçekli işletmelerdeki işçi ve işverenler	Sonuçlar işçi ve işverenlerin ÇHK değişkenleri hakkındaki algılarını desteklemektedir. Bu on önemli değişken; sosyal destek, kişiler arası ilişkiler, itibar(saygı), otonomi, çalışma ortamı, işverenle ilişkiler, çalışma süreleri, kanunların

	9. Kararlara katılım 10. Ödül ve ceza sistemi 11. Eşitlik, adalet ve şikayetlerle ilgilenilmesi 12. Çalışma ve çalışma dışı yaşam aralığı 13. Organizasyonun şekli		uygulanması(iş kanunlarının), net görev tanımlarının olması ve sınırı belirlenen faydalardır.
Muftah, H. A. Ve Lafi, H. (2011)	1. Fiziksel 2. Psikolojik 3. Sosyal faktörler	Katar'daki petrol ve gaz şirketlerinde çalışan işçiler	Sonuçlara göre ÇHK'yı etkileyen en önemli etkenler sırasıyla fiziksel psikolojik ve sosyal faktörlerdir. Sonuçlara göre çalışan memnuniyeti ÇHK'yı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Kaynak: Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2013: 202-206

EK-2: Türkiye'deki Çalışmaların ÇHK'ya Yönelik Odaklandıkları Bileşenler

Yazar	Değişken	Sektörün Türü	Çıktılar
Demir, Mahmut. (2011) İşgörenlerin ÇHK algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi	1. İş güvenliği(gizlilik ilkesi, ifade özgürlüğü, hukuksal eşitlik, sosyal güvence, sendikal faaliyetler, sözleşme güvencesi) 2. Çalışma koşulları(adaletli yönetim, fiziksel koşullar, işin uygunluğu, iş yükü, çalışma süresi) 3. Ücret ve kazançlar(yeterli ücret, dengeli ücret, prim ve ikramiyeler, parasal ödül ve teşvikler) 4. Kariyer olanakları (kişisel gelişim, eğitim olanakları, terfi olanakları, kadro beklentisi, yüksek gelir beklentisi)	Dalaman Havalimanı işletmelerinde bir araştırma	ÇHK faktörleri arasında en yüksek varyans iş güvenliği değişkeninde çıkmıştır. ÇHK2yı en iyi ifade eden değişkenler bunlardır. Bunun ardından çalışma koşulları ikinci sırada yer almaktadır. Ana temalarından farklı olarak ücret ve kazançlar faktörü ve ayrıca kariyer olanakları faktörü genel yapı içinde önemli derecede kabul edilen faktörlerdir.
BEKTAŞ, Hakan(2015) İkili Değişkenler için Faktör Analizi: Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Bir Uygulama	1. Kariyer ve iş memnuniyeti 2. Genel İyilik hali(wellbeing) 3. İş- aile çatışması 4. Stres 5. Kontrol 6. Çalışma koşulları	66 üniversiteden 550 akademisyen üzerinde uygulanmıştır.	Bu çalışma ile ikili değişkenler için faktör analizi yönteminin teorik yapısı detaylı olarak incelenmiş ve ardından ampirik çalışma ile uygulaması adım adım gösterilmiştir. Dolayısıyla gelecek çalışmalarda, veri toplama aşamasındaki katılımcılar açısından bahsedilen avantajlar dikkate alındığında bir olguya ilişkin algının veya tutumun ölçülmesinde; gözlenen değişkenlerin yanıt düzeyinin ikili (katılmıyorum, katılıyorum) olarak tasarlanması ve faktör analizinin uygulanması aşamaları açısından çalışmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.
KUMAŞ, Handan ve ÇAĞLAR, Atalay(2017)	1. İstihdamın kalitesi(İyi iş, Kötü İş)	Özel sektöre ait hizmet sektörü	Çalışmada istihdamın kalitesi, Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisi'nin 'iyi iş' ve

<p>Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye’de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cinsiyet 3. Yaş grubu 4. Eğitim düzeyi 5. Medeni durum 6. İşletme ölçeği 7. Yer, kuruluş veya işyerinin ana faaliyet kodu(NACE REV 2) 8. Kişinin yaptığı işe uygun meslek kodu(ISCO 08) 		<p>‘kötü iş’ sınıflamasına göre belirlenmiştir. Analiz sırasında haftalık çalışma süresinin ve tam zamanlı çalışmanın özellikle ücret düzeyinde etkili bir unsur olduğu görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, Türkiye’de işgücü piyasasının benzer/türdeş bir yapıya sahip olmadığını, çoğunlukla ‘kötü iş’lerden oluşan piyasa özellikleri gösterdiğini ve istihdamın kalitesi açısından ciddi sorunlar yaşandığını ifade edebilmek mümkündür.</p>
<p>Aytaç, Serpil, Duyan, Emin C., Akyıldız, Neslihan, Laar, Darren, V.,</p> <p>Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-being in Turkey</p>	<p>Walton’un 1975’teki değişkenleri temel alınmıştır. Bu değişkenlerin yanında Van Laar ve arkadaşlarının 2007 yılında bu değişkenlere eklediği; iş yerinde stres ve iş ve iş dışı yaşam değişkenleriyle ölçüm yapılmıştır. Uludağ üniversitesinde İngilizce dil bilgisi alanı, Türkçe dil bilgisi alanı, çalışma psikolojisi alanı ve işletme yönetimi alanlarından 4 kişilik komitenin onayına değişkenler sunulmuştur. Bu ölçeğin çevirilerini de komite doğruladıktan sonra enstürman test edilmiştir.</p>	<p>Bursa’da farklı mesleklerden 288 kişi üzerinde uygulanmıştır.</p>	<p>İşyerinde stres ÇHK’ya en az etkisi olan değişken olmuştur. 6 ana tema üzerinden 23 değişkenle başlayan ölçüm, sonuçları anlamsız çıktıkça 20 değişkene indirgenerek ölçülmüştür.</p>
<p>DEMİRBILEK, Sevda ve TÜRKAN Özay Umut, 2008</p> <p>Çalışma Yaşamı Kalitesinin Arttırılmasında Personel Güçlendirme Rolü</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Katılımcılık 2. Motivasyon 3. İş doyumu 4. Çalışma koşulları 5. Kariyer 6. Ücret 7. Eğitim-geliştirme 8. İş güvencesi 9. İş-aile yaşamı dengesi 	<p>Saha çalışması bulunmamaktadır.</p>	<p>ÇHK, iş doyumunu artırıcı bir yapı olarak görülmektedir. Personel güçlendirme ise ÇHK’yı olumlu yönde etkileyen bir bileşendir.</p>