**İŞ YAŞAM KALİTESİ VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA[[1]](#footnote-1)**

**Dr. Öğretim Üyesi Uyum ELİTOK[[2]](#footnote-2)**

**Ayhan ÇETİNBAŞ[[3]](#footnote-3)**

**Özet**

Araştırmanın amacı, Ankara’da yer alan özel bir elektrik şirketinde görev yapan bireylerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve hangi değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlığının irdelenmesidir. Motive olmuş, iş doyumuna erişmiş, iş- yaşam kalitesi arasında dengeyi kurabilen çalışanlar, işletmenin insan sermayesini arttırarak pozitif yönde bir etki ortaya koyacaktır. İşletmenin amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştirmiş, amacı odaklı çalışanlar işletmelere rekabet avantajı kazandırabilecektir. Bu nedenle iş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, hangi değişkenlerin iş doyumu ile ilişkilerinin kuvvetli olduğunun tespit edilmesi araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Araştırma nicel bir araştırma olup, araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve anketler katılımcılara yüz yüze doldurulmuştur. Araştırmanın evreni, Ankara merkezli özel bir elektrik şirketinde görev yapan 250 saha ve ofis çalışanlarından oluşmakta olup araştırmanın örneklemi 124 katılımcıdan oluşmaktadır ve yeter örneklem sayısını karşılamaktadır. Araştırmada kullanılan yöntem tümevarımdır. Anlamlık seviyesi %5 (p=0,05) alınmış olup, istatistiksel anlamlılık için p<0,05 düzeyi aranmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda iş yaşam kalitesi ve iş doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü (p= **0,707\*\*)** bir ilişkiolduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ile en anlamlı ilişki ise iş yaşam dengesi arasında (p= **0,829\*\***) tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler**: iş yaşam kalitesi, iş doyumu, içsel doyum, dışsal doyum, iş yaşam dengesi

**A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION**

**Abstract**

The aim of the research is to determine the relationship between the quality of work life and job satisfaction of individuals working in a private electricity company in Ankara and to examine the significance of the relationship between which variables. Motivated employees, have job satisfaction, and can balance quality of work-life will have a positive effect by increasing the human capital of the organization. The purpose-oriented employees who have integrated the goals of the business with their own goals will be able to gain a competitive advantage to the businesses. For this reason, determining the relationship between work-life balance and job satisfaction and determining which variables have a strong relationship with job satisfaction constitute the importance of the research. The research is a quantitative research, survey method was used in the research and the survey were filled in face to face with the participants. The universe of the research consists of 250 workers who works in a private electricity company based in Ankara, and the sample of the research consists of 124 participants. The method used in the research is induction. Significance level was taken as 5% (p=0.05), and p<0.05. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a significant and positive (p= 0.707\*\*) relationship between the quality of work life and job satisfaction. The most significant relationship was found between job satisfaction and work-life balance (p= 0.829\*\*).

**Key words:** quality of work - life, job satisfaction, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, work- life balance

**GİRİŞ**

İşletmelerde insan kaynağının, işletmenin verimini arttıran önemli bir unsur olduğunun anlaşılması ile beraber örgütsel davranış alan yazınında yapılan çalışmalar da artmış ve daha değerli hale gelmiştir. Örgütsel davranış alanında iş doyumu oldukça çok çalışılmış olmasına rağmen hala çalışılmakta ve önemini korumaktadır. İş doyumu yüksek bir çalışan, hissettiği pozitif duygular sebebiyle işyerinde daha huzurlu olmakta ve bu huzur ortamında performansı daha da iyiye gitmekte dolayısıyla bu performans artışından örgütte olumlu yönde etkilenmektedir.

Çalışanın iş yaşamından beklentilerinin giderilmesi ve bu duruma verdiği tepki olarak karşımıza çıkan iş yaşam kalitesi kavramı elbette ki çalışanın algısında oluşan soyut bir kavramdır. Çalışan ancak iş ile ilgili bütün değişkenleri kendi beklenti ve ihtiyaçları çerçevesinde değerlendirerek bir kalite algısına erişebilecektir. Kaliteli iş yaşamı olduğu kanısına varan çalışan ise daha pozitif duygularla işe devam edecek ve işine sahip çıkacaktır. Bu bağlamda çalışmada iş yaşam kalitesi ve iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir.

**1. LİTERATÜR TARAMASI**

İş yaşam kalitesinin tanımını yapmadan önce yaşam kalitesinin tanımının yapılması daha doğru olacaktır. Çünkü iş yaşam kalitesi, yaşam kalitesi unsurları arasında yer almaktadır.

Yaşam kalitesinin tüm bilimler tarafından kabul edilen ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak kavram ilgili yapılan tanımların ortak noktası bireyin yaşama ilişkin öznel değerlenmesini içermesidir (Bilir vd., 2005:663). Dünya Sağlık Örgütü yaşam kalitesini “bireyin hedefleri, beklentileri, istekleri, standartları ve çıkarları doğrultusunda kendi kültür ve değer sisteminde yaşamını algılaması” olarak tanımlamıştır (Boylu ve Paçacıoğlu, 2016:138). Anlatılmak istenen bireyin kendi ölçütleri ve değer yargıları çerçevesinde yaşamını algılaması ve buna uygun bir değerlendirme yapmasını içermesidir. Yaşam kalitesi; bireyin yaşam yönetim sisteminin bir çıktısı ve yaşam biçiminden tatminin ölçümüne yönelik geliştirilmiş standarttır (Gönen ve Özmete, 1999:40).

**1.1. İş Yaşam Kalitesi**

Sosyal bilimciler, son yıllarda popüler olan "iş yaşam kalitesi" kavramını tanımlamakta zorlanmaktadırlar. Çünkü iş yaşam kalitesi; iş güvenliğinden ödül sistemlerine, eğitimden terfi fırsatlarına ve hatta yönetimsel kararlara katılım gibi kavramları içine alan bu kavramlardan etkilenen çok boyutlu dinamik bir yapıdır. (Considine ve Callus, 2002: 2).

İş yaşam kalitesi kavramı, iş hayatında yönetim anlayışındaki güncel değişmeler ışığında kâr amaçlı ve kâr amacı gütmeyen işletmeler için önemli bir ilgi alanı haline gelmiştir. Bunun en önemli nedeni ise, verimliliği arttırma noktasında rekabet avantajı oluşturan en önemli olgunun çalışan ve çalışanın beklentilerinin olduğunun anlaşılmasıdır (Serbest, 2000: 27).

Nalton’un 1973’teki çalışmasında yer alan iş yaşam kalitesi; çalışanların psikolojik sağlıkları, ihtiyaçlarının giderilmesi ve bunların giderilmesi durumunda gösterdikleri reaksiyon şeklinde tanımlanmıştır (Çakır vd., 2018:346).

Martel ve Dupuis (2006:333-334), iş yaşam kalitesini; çalışma koşullarının değerlendirilmesi, çalışanın memnuniyeti düzeyi, verimlilik, çalışanın örgüt içindeki sosyal çevresi, örgütte uygulanan yönetim tarzı, iş yaşamı ile iş dışındaki yaşamın birbiriyle ilişkisi olarak tanımlamışlardır. İş yaşam kalitesi, kişilerin işletme tarafından istihdamı durumunda önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesini göstermekte (Kılıç ve Keklik, 2012:148) ve işletmedeki tüm çalışanlarının değerini yükselten bir yönetim anlayışıdır (Yücetürk, 2005: 102). Ayrıca İş yaşam kalitesi çalışan ve çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesinin göstergesidir.

Yapılan tanımlardan da görüldüğü üzere iş yaşam kalitesi birçok farklı değişkenden etkilenmektedir ancak çalışmada iş yaşam kalitesi (İş-yaşam dengesi, İşin özellikleri, Yönetimsel davranışlar ve Ödül-yarar ) dört boyutta ele alınmıştır (Chen ve Farh, 2000).

**1.2. İş Doyumu**

İş doyumu, bir örgütte çalışanların bir işi gerçekleştirme karşılığında beklentilerinin giderilmesi sonucunda işlerine ve örgütlerine karşı hissettikleri duygusal durum şeklinde ele alınabilir. Bu durum çalışanın iş doyumunun çalışanın beklentilerinin karşılanma düzeyleri ile ilgili olduğunu göstermektedir. Locke (1976) iş doyumunu, çalışanın işinden kaynaklı olarak  memnun olmasını sağlayan hissi bir durum şeklinde tanımlamaktadır (Akt. Koustelios, 2001:354).

Barutçugil (2004:389), iş doyumunu *“bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu”* olarak tanımlamaktadır. Bu tanım doğrultusunda iş doyumu çalışanların işinden edindiği haz duygusudur. Başka bir ifade ile bireyin yaptığı işten edindiği hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk durumudur.

İşinden pozitif duygular edinen çalışan işinde mutludur ve genel olarak insanlar mutlu oldukları yerde bulunmak isterler. Daha istek ve şevkle işini yapan çalışanın performansı ve verimliliği artabilecek, bireysel performansın artması ise örgütsel performansa yansıyabilecektir. Böylelikle örgüt bir bütün olarak verimli hale gelebilecek ve rekabet avantajı kazanabilecektir.

Dolayısıyla örgütün başarısının altındaki önemli etkenlerden birinin çalışanların iş doyumları olduğu söylenebilir (İnandı vd., 2013:222).

Çalışmada iş doyumu içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere 2 boyutta ele alınmıştır.

İçsel doyum çalışanın başarı, tanınma, takdir görme, yükselme, terfi, (Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde saygı-statü ihtiyacı), kariyer olanakları, yapılan işin kendisi ve işin sorumluluğuna karşı hoşnut olması durumunu ifade etmektedir (Üçüncü, 2016:6). Ayrıca daha açık ve anlaşılır bir şekilde ifade etmek gerekirse çalışanın; çalışma sırasında, işini yaparken hissettiği doyum olarak tanımlanabilir.

Dışsal doyum çalışanın; işletme politikası, yönetim şekli, yönetici, çalışma arkadaşları, ast-üst ilişkisi, çalışma koşulları, ücret (emeğinin karşılığını alması), iş güvencesi gibi durumlardan duyduğu hoşnutluk olarak tanımlanabilir (Üçüncü, 2016:6). Bu tanımdan çerçevesinde dışsal doyum çalışanın; çalışma sonucunda, çalışma karşılığında elde edilen kazanımlardan hissettiği doyum olarak tanımlanabilir.

**2. METODOLOJİ**

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, ölçekler, evren-örneklem, hipotezler, verilerin analizi ve analiz sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır.

**2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın amacı, Ankara’da yer alan özel bir elektrik şirketinde görev yapan bireylerin iş yaşam kalitesi ile iş doyumları arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve hangi değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlılığının irdelenmesidir.

İşletmelerin en temel amacı kâr elde etmektir. İşletmeler istedikleri kârı da ancak performansı yüksek, etkin ve verimli bir şekilde işini yapan çalışanlar vasıtasıyla elde edebilecektir. Motive olmuş, iş doyumuna erişmiş, iş- yaşam kalitesi arasında dengeyi kurabilen çalışanlar, işletmenin insan sermayesini arttırarak pozitif yönde bir etki ortaya koyacaktır. İşletmenin amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştirmiş, amacı odaklı çalışanlar işletmelere rekabet avantajı kazandırabilecektir. Bu nedenle iş yaşam dengesi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, hangi değişkenlerin iş doyumu ile ilişkilerinin kuvvetli olduğunun tespit edilmesi araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

**2.2. Araştırmanın Yöntemi ve Ölçekler**

Araştırma nicel bir araştırma olup, araştırmada anket yöntemi kullanılmış ve anketler katılımcılara yüz yüze doldurulmuştur.

Ankette demografik bilgiler dışında çalışanların iş yaşam kalitesi ve iş doyumunu ölçmek için iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Anket formunda iş yaşam kalitesi ve iş doyumu ölçeklere ilişkin ifadeler ayrı gruplanmış olup ifadeler kısa, kolay, anlaşılır ve kapalı uçlu hazırlanarak cevaplayanın fazla zamanını almaması için uğraşılmıştır. Uygun ifadelerle katılımcıların bu ifadelere ne oranda katıldıkları sorularak beşli likert ölçeği kullanılmıştır. İş yaşam kalitesi değişkeni için Chen ve Farh (2000) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İş doyumu değişkeni için Minessote iş doyumu ölçeğinden yararlanılmıştır.

**2.3. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni, Ankara merkezli özel bir elektrik şirketinde görev yapan 250 saha ve ofis çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma örneklem sayısının belirlenmesi için örneklem hesaplama formülü kullanılmıştır. Bu formül evren büyüklüğünün bilindiği çalışmalarda kullanılmaktadır. Formüle göre (Kalaycı, 2015: 69);

 **N. Z². P. Q**

 **n =**

 d².(N-1)+ Z². P. Q

n = Örneklem büyüklüğü, N = Ana kütle hacmi, Z = Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde z tablosunda bulunan teorik değer, P = Olayın gerçekleşme olasılığı, Q = Olayın gerçekleşmeme olasılığı, d = Hata payını temsil etmektedir.

Bu formüle göre örneklem sayısı:

 **250. (1,96)2. (0,5). (0,5)**

 **n =**

 (0,05)2.(250-1)+ (1,96)². (0,5). (0,5)

 n= 151,683619

 n ≅ 152

Formül sonucuna göre çalışma için gerekli olan örneklem sayısı hesaplandığında 152 örneklemin ana kütleyi temsil etme gücüne sahip olduğu söylenebilir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin kullanıldığı örneklem 158 katılımcıdan oluşmaktadır ve yeter örneklem sayısını karşılamaktadır.

**2.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir;

**H0:** İş yaşam kalitesi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Alt hipotezler**

**H1a:** İş yaşam dengesi ile içsel doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1b:** İşin özellikleri ile içsel doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1c:** Yönetimsel davranışlar ile içsel doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1d:** Ödül ve yarar ile içsel doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2a:** İş yaşam dengesi ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2b:** İşin özellikleri ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2c:** Yönetimsel davranışlar ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2d:** Ödül ve yarar ile dışsal doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**2.5. Verilerin Analiz Yöntemi**

Araştırmada kullanılan yöntem tümevarımdır. Örnekten hareketle evren hakkında genellemeler yapılmıştır. Araştırma türü ise neden sonuç ilişkisine dayalı açıklayıcı araştırmadır. Anket sorularına yönelik örneklem verilerinin analizinde SPSS 23.0 programı kullanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlık seviyesi %1 (p=0,01) alınmış olup, istatistiksel anlamlılık için p<0,01 düzeyi aranmıştır.

Hipotezler test edilmeden önce değişkenlerin güvenilirlik (Cronbach Alfa) ve geçerlilik analizleri (Faktör Analizi) yapılmıştır. Hipotezler Korelasyon testi ile analiz edilmiştir.

**2.6. Verilerin Analizi**

Araştırmada kullanılan ölçeklerle elde edilen verilere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo1’de gösterilmektedir.

**Tablo 1:** Güvenirlik Analizi Sonuçları

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ölçekler**  | **İfade Sayısı**  | **Güvenirlik Katsayısı**  |
| İş-Yaşam Kalitesi  | 12  | 0,855  |
| İş Doyumu  | 20  | 0,847  |

Tablo 1’de görüldü üzere değişkenlerin cronbach alfa değerleri 0.80 ≤ α < 1.00 arasındadır ve çok yüksek güvenirliktedir.

**Tablo 2** İş Yaşam Kalitesinin KMO ve BARTLETT Testi Sonuçları

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Testler |  | Sonuçlar |
| KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü) |  | **0,799** |
| BARTLETT (Küresellik Sınamaları) | X2 | 514,340 |
| Sd | 66 |
| P | 0,000 |

Tablo 2incelendiğinde; KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü) değerinin 0,799; BARTLETT (Küresellik Sınamaları) testi sonucunun ise anlamlı olduğu (X2= 514,340 ve p<0,01) görülmüştür. Bu verilerden hareketle iş yaşam kalitesi ölçeğinin yeterli düzeyde geçerli olduğu sonucuna bağlı olarak Açımlayıcı Faktör Analizinin yapılabileceği söylenebilir.

**Tablo 3:** İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Geçerlik Analizi Sonuçları

**Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Alt Bileşenler |
| İfadeler | Faktör 1 | Faktör 2 | Faktör 3 | Faktör 4 |
| Amirim/müdürüm işim konusunda bana rehberlik eder. | 0,878 |  |  |  |
| Amirim/müdürüm işimde bir problemle karşılaştığımda, problemin çözülmesi için bana yardımcı olur. | 0,720 |  |  |  |
| İşimde başarı elde ettiğimde, amirim/müdürüm beni takdir eder. | 0,680 |  |  |  |
| İşyerimdeki meslektaşlarımla karşılaştırdığımda, kendimi daha fazla ödüllendirilmiş hissederim. |  | 0,849 |  |  |
| Diğer iş yerlerinde çalışan meslektaşlarımla karşılaştırdığımda, daha fazla ödüllendirildiğimi düşünüyorum. |  | 0,822 |  |  |
| İşyerim benim hayat standartlarımı yükseltmemi önemser. |  | 0,770 |  |  |
| Kendi kararlarıma göre işimi yaparım. |  |  | 0,896 |  |
| İşim yaratıcılık içerir ve anlamlıdır. |  |  | 0,831 |  |
| İşim elde edilmesi zor olduğu için beni motive eder. |  |  | 0,561 |  |
| İş ve aile hayatım birbirinden etkilenmez. |  |  |  | 0,902 |
| İş yüküm kabul edilebilir düzeydedir. |  |  |  | 0,615 |
| Çalışma sürem kabul edilebilir düzeydedir. |  |  |  | 0,513 |

Tablo3’de çalışmada kullanılan iş yaşam kalitesi ölçeğine ait alt faktörler olan Faktör 1 (İş yaşam dengesi), Faktör 2 (İşin özellikleri), Faktör 3 (Yönetimsel davranışlar) ve Faktör 4 (Ödül ve yarar) alt bileşenlere atanan ifadeler gösterilmiştir. Tablo’da görüldüğü üzere her bir maddenin faktör yükü 0,50’nin üzerindedir.

**Tablo 4:**İş Doyumu Ölçeğinin KMO ve BARTLETT Test Sonuçları

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  Testler |  | Sonuçlar |
| KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü) |  | **0,726** |
| BARTLETT (Küresellik Sınamaları) | X2 | 692,451 |
| Sd | 190 |
| P | 0,000 |

Tablo 4 incelendiğinde, KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü) değerinin 0,726; BARTLETT (Küresellik Sınamaları) testi sonucunun ise anlamlı olduğu (X2= 692,451 ve p<0,01) görülmektedir. Bu verilerden hareketle iş doyumu ölçeğinin yeterli düzeyde geçerli olduğu sonucuna bağlı olarak Açımlayıcı Faktör Analizinin yapılabileceği söylenebilir.

**Tablo 5:** İş Doyumu Ölçeğinin Geçerlilik Analizi Sonuçları

**Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Alt Bileşenler |
|  İfadeler | Faktör 1 | Faktör 2 |
| Kendi kararımı verme özgürlüğü tanıyor. | 0,735 |  |
| Bu işte ilerleme imkânım var. | 0,701 |  |
| Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgüler oluyor. | 0,656 |  |
| Aldığım ücret yeterli düzeydedir. | 0,638 |  |
| Yöneticim elemanlarına karsı hakkaniyetlidir. | 0,633 |  |
| İşyeri çalışma koşulları çalışmaya elverişlidir. | 0,617 |  |
| İşimden elde ettiğim başarı duygusu yüksektir. | 0,569 |  |
| Yöneticimin karar verme konusunda yeterlidir. | 0,533 |  |
| Firma politikasını uygulama imkânı sağlıyor. | 0,456 |  |
| İşyerinde çalışma arkadaşlarımın birbiriyle iyi anlaşmasını sağlıyor. | 0,416 |  |
| İşim çalışırken kendi yöntemlerimi deneme imkânı sağlıyor. | 0,400 |  |
| Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı tanıyor. |  | 0,717 |
| İşim bana sürekli bir işe sahip olma imkânı tanıyor. |  | 0,622 |
| İşim sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı tanıyor. |  | 0,595 |
| İşim tek başına çalışma imkânı sağlıyor. İşim zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı tanıyor. |  | 0,580 |
| İşim bana toplumda bir yer edinme imkânı sağlıyor. |  | 0,578 |
| İşim zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı tanıyor. |  | 0,562 |
| İşim başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı tanıyor. |  | 0,555 |
| İşim yeteneklerimi kullanabilme imkânı veriyor. |  | 0,484 |
| İşim vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı veriyor. |  | 0,439 |

Tablo 5’de Minnesote iş doyumu ölçeğine ait faktörlerden Faktör 1 (içsel doyum) ve Faktör 2 (dışsal doyum) alt bileşenlere atanan ifadeler gösterilmiştir. Her bir faktöre atanan maddelerin faktör yükü 0,40’ın üzerindedir.

Araştırmada iş yaşam kalitesi ve alt değişkenleri (iş yaşam dengesi, işin özellikleri, yönetimsel davranışlar ile ödül ve yarar) ile çalışanların iş doyumu ve alt değişkenleri (içsel doyum ve dışsal doyum) arasındaki ilişki (korelasyon) değeri belirlenmiş olup sonuçlar Tablo 6’da sunulmuştur.

**Tablo 6: Korelasyon Analizi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Değişkenler/ Korelasyon Değerleri** | İş Yaşam Kalitesi | İş Doyumu | İçsel Doyum | Dışsal Doyum | İş Yaşam Dengesi | İşin Özellikleri | Yönetimsel Davranışlar | Ödül ve Yarar |
| İş Yaşam Kalitesi | Pearson Korelasyonu | **1** |  |  |  |  |  |  |  |
| Anlamlılık | - |  |  |  |  |  |  |  |
| İş Doyumu | Pearson Korelasyonu | **0,707\*\*** | **1** |  |  |  |  |  |  |
| Anlamlılık | 0,000 | - |  |  |  |  |  |  |
| İçsel Doyum | Pearson Korelasyonu | **0,897\*\*** | **0,668\*\*** | **1** |  |  |  |  |  |
| Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | - |  |  |  |  |  |
| Dışsal Doyum | Pearson Korelasyonu | **0,828\*\*** | **0,540\*\*** | **0,495\*\*** | **1** |  |  |  |  |
| Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | - |  |  |  |  |
| İş Yaşam Dengesi | Pearson Korelasyonu | **0,648\*\*** | **0,829\*\*** | **0,617\*\*** | **0,467\*\*** | **1** |  |  |  |
| Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | - |  |  |  |
| İşin Özellikleri | Pearson Korelasyonu | **0,463\*\*** | **0,686\*\*** | **0,476\*\*** | **0,311\*\*** | **0,386\*\*** | **1** |  |  |
| Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | - |  |  |
| Yönetimsel Davranışlar | Pearson Korelasyonu | **0,431\*\*** | **0,714\*\*** | **0,374\*\*** | **0,370\*\*** | **0,458\*\*** | **0,292\*\*** | **1** |  |
| Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | - |  |
| Ödül ve Yarar | Pearson Korelasyonu | **0,492\*\*** | **0,734\*\*** | **0,445\*\*** | **0,390\*\*** | **0,564\*\*** | **0,322\*\*** | **0,317\*\*** | **1** |
| Anlamlılık | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | - |

Tablo 6’da, görüldüğü üzere, iş yaşam kalitesi ve alt boyutları ile (iş yaşam dengesi, işin özellikleri, yönetimsel davranışlar ile ödül ve yarar) çalışanların iş doyumu ve alt boyutları (içsel doyum ve dışsal doyum) arasında kurulan ilişki (korelasyon) düzeyinin testine ilişkin sonuçlar listelenmiştir. Analizler 0,01 anlamlılık seviyesinde test edilmiş olup, değişkenler arasında kurulan ilişki (korelasyon) değerleri şu şekildedir;

* İş yaşam kalitesi ile çalışanların iş doyumu arasında anlamlı, pozitif yönlü ve 0,707 değerlerinde kuvvetli düzeyde korelasyon saptanmıştır.
* İş yaşam dengesi alt faktörün diğer değişkenler arasındaki ilişkisi (korelasyon) şu şekildedir; iş yaşam kalitesi ile 0,648 değerlerinde kuvvetli düzeyde korelasyon, iş doyumu ile 0,829 değerlerinde kuvvetli düzeyde korelasyon, içsel doyum ile 0,617 seviyesinde kuvvetli düzeyde korelasyon, dışsal doyum ile 0,467 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, işin özellikleri ile 0,386 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, yönetimsel davranışlar ile 0,458 değerlerinde orta düzeyde korelasyon ve ödül ve yarar arasında da 0,564 değerlerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde korelasyon saptanmıştır.
* İşin özellikleri alt faktörün diğer değişkenler arasındaki ilişkisi (korelasyon) şu şekildedir; iş yaşam kalitesi ile 0,463 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, iş doyumu ile 0,686 değerlerinde kuvvetli düzeyde korelasyon, içsel doyum ile 0,476 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, dışsal doyum ile 0,311 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, iş yaşam dengesi ile 0,386 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, yönetimsel davranışlar ile 0,292 değerlerinde zayıf düzeyde korelasyon ve ödül ve yarar arasında da 0,322 değerlerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde korelasyon saptanmıştır.
* Yönetimsel davranışlar alt faktörün diğer değişkenler arasındaki ilişkisi (korelasyon) şu şekildedir; iş yaşam kalitesi ile 0,431 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, iş doyumu ile 0,714 değerlerinde kuvvetli düzeyde korelasyon, içsel doyum ile 0,374 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, dışsal doyum ile 0,370 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, iş yaşam dengesi ile 0,458 seviyesinde orta düzeyde korelasyon, işin özellikleri ile 0,292 değerlerinde zayıf düzeyde korelasyon ve ödül ve yarar arasında da 0,317 değerlerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde korelasyon saptanmıştır.
* Ödül ve yarar alt faktörün diğer değişkenler üzerindeki ilişkisi (korelasyon) şu şekildedir; iş yaşam kalitesi ile 0,492 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, iş doyumu ile 0,734 değerlerinde kuvvetli düzeyde korelasyon, içsel doyum ile 0,445 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, dışsal doyum ile 0,390 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, iş yaşam dengesi ile 0,564 değerlerinde orta düzeyde korelasyon, işin özellikleri ile 0,322 değerlerinde orta düzeyde korelasyon ve yönetimsel davranışlar arasında da 0,317 değerlerinde pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde korelasyon saptanmıştır.

Değişkenler arasında kurulan korelasyon (ilişki) analizi bulgularının pozitif yönlü ve anlamlı olması araştırmanın bütün hipotezlerinin kabul edildiğini göstermektedir. İş yaşam kalitesi ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunduğu bulgusu elde edilmiştir.

**SONUÇ VE ÖNERİLER**

Analiz sonuçlarına göre bütün değişkenlerin birbiri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.Zaten bizim çalışmada beklediğimiz ve olmasını tahmin ettiğimiz bulgularda bu yönde ancak hangi değişkenler birbirleriyle daha yoğun ilişki içerisinde olduğuna bakmak ve bunları yorumlamak faydalı olacaktır. İş doyumu ile içsel doyum arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve yüksek olması çalışanın çalışırken işini yaparken elde ettiği doyumun, çalışma karşılığında elde ettiği doyumdan yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışan işini yaparken hoşnut manevi anlamda tatmin ancak işin yaptıktan sonra elde ettiği kazanımlarından daha az hoşnut olduğunu göstermektedir. Bunların içersinde ücret, iş güvenliği, yönetici ilişkileri gibi unsurlar çalışanın memnuniyetini etkilemektedir. İş yaşam kalitesi ve iş yaşam dengesi arasında ki ilişkinin pozitif yönlü ve yüksek olması, iş ve özel hayatın uyumlu olmasının iş yaşam kalitesinde daha etkin olduğunu göstermektedir. Ödül ve yarardan daha çok iş ve özel hayatın dengeli olmasının iş yaşam kalitesinde etkili olduğu sonucunu göstermektedir. Çalışma mavi yakalı çalışanlarda yapılmış olup, işten aldıkları ücret asgari ya da asgari üretin biraz üzerindedir. Ancak bu durumda dahi çalışanlar yaşam kalitesinde ücretten daha çok iş ve özel hayat arasındaki dengenin önemini vurgulamaktadır. Bu durum çalışanların bu farkındalıkta olduğunu göstermektedir. İş ve özel hayat uyum içinde ve dengeli olduğunda iş doyumunun yüksek olması bu faktörün iş doyumunda etkili olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesi ile bütün alt değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönlü ve yüksektir. Yöneticiler genellikle özellikle mavi yaka çalışanlarda çalışanın iş yaşam kalitesinin ücretle sağlanabileceğini düşünebilmektedir. Ancak araştırma sonuçlarına göre en azından araştırmaya katılan çalışanlar, maddi imkânların yanında daha fazla iş hayatı ile yaşamının dengesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. ‘Değişim ve geleceği şekillendirmek’konseptinden baktığımızda günümüz bilgi çağında insanların bilgiye kolay ulaşması (çalışanların yaş ortalamalarında %75 inden fazlası 16-45 yaş arası) , birtakım manevi değerleri maddi değerlerden daha çok önemsediklerini göstermektedir. Bu durum Taylorizm (Taylorizm’in yani çalışanların ücretle motive olacağı görüşüne) öldü mü sorusuna cevap niteliğindedir. Artık çalışan ücretten ziyade yaşam kalitesine, işinde mutlu çalışmaya, kendi hayatı ile iş hayatının dengeli olmasına daha fazla önem vermektedir. Çalışanlar işinin yaşamına kattığı anlama daha fazla değer vermektedir. Eğitim düzeyi (katılımcıların %52,4’ü lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir) burada bir etken olmaktan çıkmakta ve çalışan için işi ne anlam ifade ettiği önem kazanmaktadır. Bu anlam işinden tatmin olmasında daha etkin hale gelmektir. O nedenle iş yaşam dengesinin diğer alt değişkenlerle ilişkisinin (iş yaşam kalitesi, iş doyumu, içsel doyum, dışsal doyum) daha kuvvetli olduğu sonucuna varabiliriz.

Değişimi ön plana alan geleceği şekillendirmek isteyen yöneticiler; çalışanların iş doyumunda iş- yaşam dengesinin önemli bir rolü olduğunu da göz önüne alıp, çalışanlarını iyi analiz ederek bu duruma uygun yönde planlamalar yapmalıdırlar.

**KAYNAKLAR**

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Kariyer Yayıncılık

Bilir, N., Özcebe, H., Vazioğlu, S. A., Aslan, D., Subaşı, N. ve Telatar, T. G. (2005). Van İlinde 15 Yaş Üzeri Erkeklerde SF-36 ile Yaşam Kalitesinin Değerlendirilmesi. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 25, 663-668.

Boylu, A.A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi,* 8(15), 137-150.

Chen, Z. X., ve Farh, J. L. (2000). Human Resources Management Practices in China: Township and Village Enterprises Versus Sino-foreign Joint Ventures. *Journal of Transnational Management Development*, *3(*4), 45-65.

Considine, G., ve Callus, R. (2002). The Quality of Work Life of Australian Employees–the Development of An Index.

Çakır, O., Doğantan, E., ve Bayar, E. (2018). Otel Çalışanlarının Örgütsel Bağlılıklarını Güçlendirmede İş Yaşam Kalitesinin Rolü. *Journal Of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4),345-359.

Gönen, E., ve Özmete, E. (1999). Yaşam Kalitesi, Yaşam Standardı ve Refah Kavramlarına Yaklaşımlar. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-55.

İnandı, Y., Tunç B. ve Uslu F. (2013). Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Kariyer Engelleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, *3*(1), 219-238.

Kalaycı, Ş. (2015). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.

Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 147-160.

Koustelios, A. (2001). Personal Characteristics And Job Satısfaction Of. *The Interenational Journal Of Educational Management, 15(7)*, 354-358.

Locke, E.A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction*.* M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand Mcnally. 1297-1349.

Martel, J. P.ve 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.

Serbest, F. (2000). İş Yaşamı Niteliği. *Verimlilik Dergisi*, 2,27-40.

Terborg, J. R., Lee, T. W., Smith, F. J., Davis, G. A., ve Turbin, M. S. (1982). Extension of the Schmidt and Hunter validity generalization procedure to the prediction of absenteeism behavior from knowledge of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, *67*(4), 440.

Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon, Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Mühendisliği Bölümü, <https://avesis.ktu.edu.tr/resume/downloadfile/kucuncu?key=1cbcd51a-0027-4ac1-9b3e-bf6060b21010> .

Yücetürk, E. E. (2012). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (35), s. 41-72.

1. Çalışma, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yapılmış olan ‘ İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Ankara’da Özel Bir Elektrik Şirketinde Uygulama’ (2021) adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir. [↑](#footnote-ref-1)
2. ORCID: 0000- 0002- 2502- 3220 [↑](#footnote-ref-2)
3. ORCID: 0000- 0003- 0288-5730 [↑](#footnote-ref-3)