

ÇALIşMA HAYATI KALİTESİ ÖLÇEĞİ ÖNERİSİ*Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA * Doç.Dr. Ekrem ERDOĞAN * **ÖZET**

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışan odaklı, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu çalışmada tematik açıdan çalışma hayatının kalitesinin bileşenleri ILO sözleşmeleri/tavsiye kararları, ILO tarafından desteklenen ölçekler ve Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerindeki uygulamalarla ve uygulama açısından Sakarya İlinde metal sektöründe çalışan sendikali işçilerle sınırlı tutulmuştur. Türkiye’de geçerli ve güvenilir bir ölçekle çalışma hayatı kalitesinin Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarında ve çalışan odaklı bir biçimde ölçülmesi konusunda teorik ve pratik önemli bir boşluğun olduğu tespit edilmiştir. Önerilen ölçekle çalışma hayatı kalitesinde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi halinde Türkiye’de çalışma hayatı kalitesinin tematik veya genel olarak iyileşme göstereceği öngörülmektedir. Bu çalışmada, kantitatif (nicel) araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Çalışmada ölçek geliştirme sürecinde; ölçülmek istenen yapının tanımlanması, literatürdeki ölçeklerin incelenmesi ve içeriğe uygun olan ifadelerin taslak forma dahil edilmesi, ifade havuzunun oluşturulması, ölçüm türünün belirlenmesi, ölçeğin taslak formunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması, pilot uygulamanın yapılması ve gerekli ifadelerin elenmesi, ölçeğin saha uygulamasının yapılması, verilerin analizi ve ölçeğin son halinin verilmesi adımları izlenmiştir. Ölçek geliştirme süreci sonucunda elde edilen bulgular açıklayıcı (exploratory – keşifsel) faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 9 tema ve 36 ifadeden oluşan geçerli ve güvenilir, ILO sözleşmelerinden ve mevcut ölçeklerin temalarından ve parametrelerinden bir çalışma hayatı kalitesi ölçek önerisi geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hayatı Kalitesi, Çalışma Kalitesi, İstihdam Kalitesi, İş Kalitesi.

JEL Kodları: J24, J28, J30

*Bu çalışma, Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN danışmanlığında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yürütölen “Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçek Önerisi: Sakarya İli Uygulaması” başlıklı doktora çalışmasından türetilmiştir.

* Sakarya Üniversitesi, S.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya/ Türkiye. E-mail: cihand@sakarya.edu.tr

* Sakarya Üniversitesi, S.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya/ Türkiye. E-mail: erdogan@sakarya.edu.tr

Makale Geçmiři/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 19 Temmuz / July 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 28 Ağustos / August 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 10 Eylül / September 2021

A SUGGESTION FOR QUALITY OF WORKING LIFE SCALE

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop an employee-oriented, valid and reliable scale that measures the quality of working life in Turkey. In this study, the components of the quality of working life thematically are limited to the ILO conventions/recommendations, the scales supported by the ILO and the practices in Asian, Middle Eastern and African countries, and also for applying our recommended scale, there is one another limitation. This study is limited with the unionized workers working in the metal sector in Sakarya. It has been determined that there is an important theoretical and practical gap in measuring the quality of working life in Turkey with a valid and reliable scale in the standards of the International Labor Organization and in an employee-oriented manner. If we fulfill the deficiencies about quality of working life with the suggested scale, it is predicted that the quality of working life in Turkey will improve thematically or in general. In this study, quantitative research methodology was adopted. In the scale development process of the study; defining the structure to be measured, examining the scales in the literature and including the expressions suitable for the content in the draft form, creating the expression pool, determining the type of measurement, reviewing the draft form of the scale by experts and making the necessary adjustments, making the pilot application and eliminating the necessary expressions, making the field application of the scale, data analysis and finalization of the scale were followed. The findings obtained as a result of the scale development process were subjected to exploratory factor analysis. As a result of the factor analysis, a valid and reliable quality of working life scale proposal, consisting of 9 themes and 36 statements, was developed from the themes and parameters of the ILO conventions and existing scales.

Keywords: *Quality of Working life (QWL), Work Quality, Employment Quality, Job Quality*

JEL Codes: *J24, J28, J30, J50, J60, J80*

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı kalitesi en geniş kapsamda, ILO'nun oluşturduğu sözleşme ve tavsiye kararlarının tamamının kabulü ve bunlara uyulmasıyla artırılabilir. Türkiye'de de çalışma hayatı kalitesi kavramı, kendine has iç dinamikleri ile imzalamış olduğu ILO sözleşmeleri tabanında algılanmaktadır. Çünkü dünyada çalışma hayatı kalitesinin belirlenmesi ve ölçülmesinde söz konusu belgeler küresel ve eş düzen bir taban oluşturur.

Türkiye'deki çalışma hayatı kalitesinin pratik kapsamı, imzalanan sözleşmelerin uygulanabilme kapasitesiyle eşdeğerdir. Dolayısıyla çalışma hayatı kalitesi ile kastedilen yapı, Türkiye'nin imzalamış olduğu ve uygulayabildiği ILO sözleşmeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu kapsamda çalışma hayatı kalitesi; örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırma, çocuk çalıştırma, eşit muamele ve fırsatlar, üçlü danışma, işgücünün yönetimi, işgücünün denetimi, istihdam politikası, terfii (yükselme

imkanları), mesleki rehberlik ve eğitim, iş güvencesi, ücretler, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, doğum izni, sosyal politika, göçmen çalışanlar, HIV/AIDS, gemilerde çalışanlar, balıkçılar, limanlarda çalışanlar, yerli kabilelerin hakları, hemşireler, otel ve restoran çalışanları, hizmetçiler ve bitki yetiştiriciliği çalışanlarının çalışma koşulları ve evde çalışma gibi konularda belirli ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına uymak olarak anlaşılmaktadır.

Çalışma hayatı kalitesine yönelik ilgi son yıllarda artmaktadır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomi Komisyonu) ve EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) ve CES (Avrupa İstatistikçiler Konferansı) 2008 ve 2009'da çalışma hayatı kalitesinin uluslararası olarak ölçümünde kullanılacak değişkenlerin belirlenmesine yönelik iki farklı çalıştay düzenlemiştir. Kanada'da bu ölçümlerin yapılması görevini üstlenen CPRN (Kanada Politik Araştırmalar Ağı) 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 ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen bir ölçek bulunmamaktadır. Konuyu ele alan çalışmalar az sayıda olsa da konuyu yerel veya sektörel sınırlılıkla incelemiştir. Yerel ve sektörel çalışmalardaki değişkenlerin kapsamı da sınırlıdır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışan odaklı, geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla üç hedef belirlenmiştir. Birincisi, çalışma hayatı kalitesinin tematik yapılanmasının mevcut ölçekler ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşmeleri tabanında tespit edilmesidir. İkincisi, çalışma hayatı kalitesinin tematik yapılanmasının altındaki ifade ve göstergelerin tespit edilmesidir. Son olarak da tespit edilen tematik yapılanma ve ifadelerden bir ölçek önerisinin oluşturulması hedeflenmiştir.

Çalışmada, çalışma hayatının kalitesinin bileşenleri ILO sözleşmeleri/tavsiye kararları, ILO tarafından desteklenen ölçekler ve Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerindeki uygulamalarla sınırlı tutulmuştur. Bu kısıtlamanın nedeni ILO'nun çalışma hayatını düzenleyen uluslararası ve kapsamlı bir örgüt olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümüne yönelik çalışmalar genellikle üç farklı yöntemle yapılmaktadır. İlk olarak çalışma hayatı kalitesi, iş memnuniyeti gibi genel bir değişken bağlamında ölçülmektedir. İkincisi çalışanlara kaliteli bir işin nasıl olduğu sorusu sorularak elde edilen yanıtlara göre ölçümler yapılmıştır. Üçüncüsü ilgili literatür taranarak teorik yaklaşımların çalışma hayatı kalitesine yönelik odaklandıkları değişkenler belirlenerek ölçümler yapılmıştır. Bu çalışmada, nicel araştırma metodolojisi benimsenmiştir. Yöntemin belirlenmesinin temel sebebi araştırma problemine etkin bir şekilde cevap vermesinden kaynaklanmaktadır. Benimsenen metodolojinin ilk adımında çalışma hayatı kalitesinin tema ve değişkenlerinin belirlenebilmesi için kümelenme analizi yapılmıştır. İkinci aşamada kümelenme

analiziyle belirlenen parametreler bir ölçek altında toplanmıştır. Elde edilen bulgular, açıklayıcı (keşifsel) faktör analizi, frekans analizi ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur.

Çalışma literatüre yönelik teorik, çalışma hayatındaki aktörlere yönelik pratik ve çalışma hayatı kalitesini ölçmek için yapılacak araştırmalara yönelik yöntemsel katkı sağlamaktadır. Çalışmanın sonuçlarının raporlanmasıyla, çalışma hayatının aktörleri (işçilerin temsilcileri ve kuruluşları, işverenler ve temsilci kuruluşları, devlet ve uzmanlaşmış kamu kurumları) politikalarını sonuçlara göre düzenleme imkânına sahip olabilecektir.

Çalışma hayatı kalitesi ölçümü konusu nicel araştırma metodolojisinin keşifsel deseniyle ele alması yönüyle farklılık ortaya koymaktadır. Özellikle Türkiye’de yapılan araştırmalar konuyu bireysel araştırmacıların ölçeklerinin uyarlanmasıyla veya genellikle literatürden beslenerek gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın bir diğer katkısı ölçümü yapılan değişkenlerin literatürdeki değişkenlerden beslenmesinin yanında ILO sözleşmelerinin ve ILO destekli oluşturulmuş endeks veya ölçeklerin çerçeve ve parametrelerine göre oluşturulması yönüyle önemlidir. Bu durum çalışma hayatı kalitesinin ölçümünde Türkiye çalışma hayatı kalitesine ilişkin dinamiklerin belirlenmesi ve test edilmesi konusunda daha kapsamlı bir yaklaşım olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışma, ölçeğin test edileceği kapsamın sadece bir sektör ve sadece bir işletme ölçeği (küçük ölçekli işletmeler, orta ölçekli işletmeler) ile kısıtlı olmadığından literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışmada ilk olarak çalışma hayatı kalitesi kavramsal açıdan incelenmiştir. Daha sonra uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşılamayan ve içeriği sürekli genişleyen (dinamik) bir kavram olan çalışma hayatı kalitesinin teorik ve tematik kapsamına yönelik tartışmalar ele alınmıştır. Son olarak çalışma hayatı kalitesine ilişkin ölçek geliştirme süreci değerlendirilmiş ve ölçek geliştirme sürecine yönelik bulgular ve verilerin analizi raporlanmıştır. Mevcut endeks ve ölçeklerden tespit edilen tematik yapılanmalarla ve parametrelerle bir ölçek önerisi geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçeğin Sakarya’da metal sektöründe istihdam edilen sendikali çalışanlar üzerinde saha uygulaması yapılmıştır. Saha uygulamasıyla elde edilen veriler; açıklayıcı faktör analizi, frekans analizi ve geçerlilik ve güvenilirlik analizlerine tabi tutulmuştur.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Çalışma hayatı kalitesi; iş kalitesi, istihdam kalitesi, çalışma kalitesini kapsayan farklı bir kavramdır. İçinde barındırdığı bileşenlerle anılmaktadır. Çalışma hayatı kalitesini tanımlarken bu bileşenlerin de kapsamın tartışılması gerekmektedir. Bu bölümde çalışma hayatı kalitesi ve bileşenleri tanımlandıktan sonra konu ile ilgili literatür tartışmasına yer verilmiştir.

2.1. Çalışma Hayatı Kalitesi Kavramı

Geniş açıdan bakıldığında 19. yüzyılın sonlarında işçilerin haklarını iyileştirici uygulamalar, çalışma hayatı kalitesi literatürünün başlangıcı sayılmaktadır. Mayo'nun çalışmaları, çalışma hayatı kalitesi ile ilişkilendirilirken, işyerinin etkinliğinin de artırılması hedeflenmiştir (Dupuis ve Martel, 2006:2).

Çalışma hayatı kalitesine yönelik tartışmalar sanayi devriminin başından itibaren sürmekle birlikte sistematik ve modern kapitalizme ilişkin olarak ilk defa AB'de İsveç'te kurumsallaşmış ilişkilerle (sendikaların sürece dâhil olduğu) işçilerin refahının arttırılmaya çalışıldığı bir süreçte ve tarafların uzlaşımıyla 1960'ların başında ortaya çıkmıştır. Bunu Hollanda, Danimarka, Fransa, İrlanda, İngiltere ve Norveç'teki kurumsallaşmamış girişimler izlemiştir (Cherns ve Davis, 1975). Çalışma kalitesiyle ilgili en sistematik girişimler İsveç'te uygulanmıştır. 1970'lerde hız kazanan düzenlemeler Yönetime Katılma Yasası (1976), Çalışma Ortamı Yasası (1978) ve 1990'da çıkarılan Çalışma Hayatı Fonu'dur (Dahl vd., 2009:6). İsveç'teki bu yasalar diğer İskandinav ülkeleri tarafından örnek alınarak uygulanmaya başlanmıştır. Bu durum İskandinav ülkelerinin diğer Avrupa ülkelerine göre daha fazla çalışma kalitesine ulaşmasını sağlamıştır (Gallie, 2003:10).

AB'deki bu yönelim ABD'ye de sıçramış 1960'ların sonuna doğru Irving Bluestone ilk defa çalışma hayatı kalitesi kavramını kullanmıştır (Goode,1989). 1970'lerde ABD'nin yaşadığı bütçe sorunları, işverenleri üretim yöntemi konusunda tekrar düşünmeye sevk etmiştir. 1970'lerin başında çalışma hayatı kalitesi ile ilgili tanımlama ve araştırma girişimleri başlamıştır. Bu amaçla 1972'de New York'ta çalışma hayatı kalitesi uluslararası konferansı yapılmıştır. 1973'te çalışma hayatı kalitesi uluslararası konseyi kurulmuştur (Dupuis ve Martel, 2006:4). Ayrıca 1970'lerin başlarında çalışma hayatı kalitesi Kanada, Fransa, Norveç ve Birleşik Krallık'taki çok sayıda çalışma ve iş dizaynıyla ilgili araştırma merkezlerinin araştırmalarıyla oldukça etkili bir dönem geçirmiştir (Grote ve Guest, 2017:150).

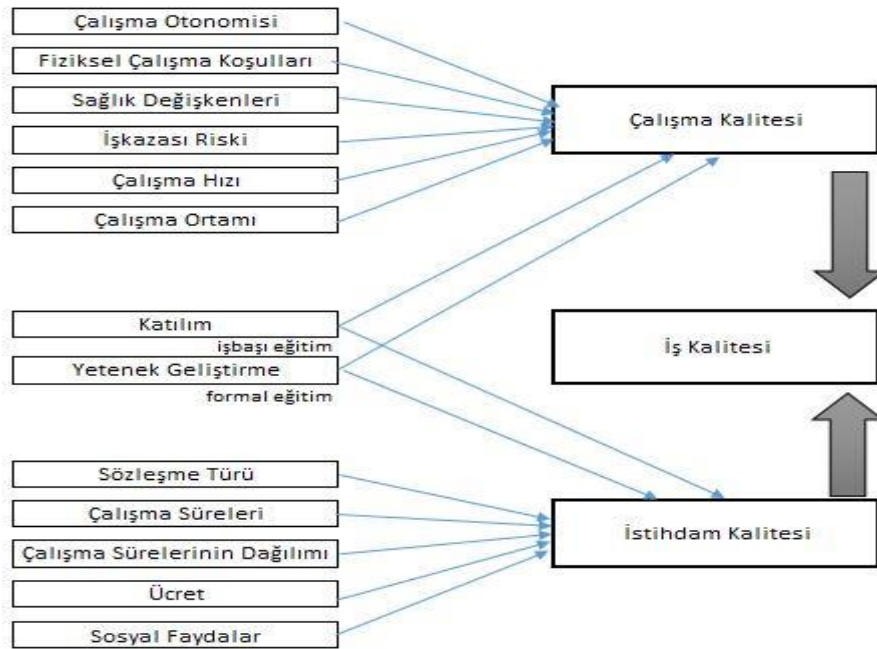
Son yıllarda çalışma hayatı kalitesinin çalışanların esenliğini arttırmak için yeniden canlandırılması ve çerçevesinin revize edilmesine yönelik öneriler yapılmaktadır (Grote ve Guest, 2017:149; Warhurst ve Knox, 2020:5). Özellikle COVID19 pandemisi sonrasında yaşanan ve yaşanması beklenen ekonomik şokların çalışma hayatı kalitesinin algılanış biçimini de etkilemesi beklenmektedir (Warhurst ve Knox, 2020:13; McFadden vd., 2020:6).

Çalışma hayatı kalitesi kavramı; kalite, yaşam kalitesi, çalışma kavramlarıyla ilişkili bir kavramdır. Bunun yanında literatürde iş kalitesi, istihdam kalitesi, çalışma kalitesi olarak kullanılmasına rağmen bunları da kapsayan daha geniş ve farklı bir kavramdır. Bu açıdan bakıldığında çalışma hayatı kalitesinin kavramsal kapsamının ayrı bir biçimde tartışılması gerekmektedir. Ayrıca çalışma hayatı kalitesi kavramı genellikle içerisinde barındırdığı bileşenlerle (temalar) birlikte tanımlanmaktadır. Bu

nedenle çalışma hayatı kalitesini tanımlamanın yanında temalarının kapsamının ne olacağı da tartışılması gereken bir husustur. Bu çalışmada kavramsal ve tematik kapsam ayrı biçimde ele alınmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin kavramsal kapsamı; yaşam kalitesi, iş kalitesi, istihdam kalitesi ve çalışma kalitesi ile ilgilidir. Tematik kapsamı; istihdam etiği ve güvenliği, istihdamdan sağlanan gelir ve faydalar, çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi, istihdam güvencesi ve sosyal koruma, sosyal diyalog, yetenek geliştirme ve mesleki eğitim, istihdamla bağlantılı ilişkiler ve iş motivasyonu olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma hayatı kalitesi literatürde genellikle iş kalitesi, istihdam kalitesi ve çalışma kalitesi kavramlarıyla aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak Bustillo vd. (2009)'ne göre kavramlar kapsamı bakımından farklılıklar taşımaktadır.

Şekil 1: Çalışma Hayatı Kalitesi'nin Literatürdeki Yeri



Kaynak: Bustillo vd., 2009:14

Bustillo vd.'nin sınıflandırmasına göre; *çalışma kalitesi* (work quality); çalışma otonomisi, fiziksel çalışma koşulları, sağlık değişkenleri, kaza riskleri, hız(çalışma temposu) ve sosyal çalışma ortamı gibi bileşenlerden oluşan bir kavrama karşılık gelmektedir. *İstihdam kalitesi* (employment quality); sözleşme türü, çalışma süreleri, çalışma sürelerinin dağılımı, ücret ve sosyal faydaları kapsamaktadır. *İş kalitesi* (job quality) istihdam ve iş kalitesinin bileşenlerinin dışında bünyesinde katılım ve yetenek geliştirmeyi de barındıran bir kavrama karşılık gelmektedir. Bu bakış açısıyla, çalışma kalitesinin yapılan işin icrası ve ortamıyla ilgili fiziksel bileşenlere odaklandığı söylenebilir. İstihdam kalitesi, işin haklar boyutuyla ilgili hukuksal bileşenlere odaklanmaktadır. İş kalitesi işin fiziksel ve hukuksal boyutlarının dışında sosyal ve eğitimsel boyutlara da vurgu yapmaktadır. Aynı bakış

açısıyla, çalışma hayatı kalitesi (quality of worklife, QWL) kısaca yaşam kalitesi kavramıyla ilişki içerisinde olan ve istihdam, çalışma ve iş kalitesi kavramlarını da kapsayan daha geniş ve dinamik (bileşenleri yazarların bakış açılarına ve çalışma hayatındaki dönüşümlere göre değişebilen) bir kavrama karşılık gelmektedir. Bu çalışmada, çalışma hayatı kalitesinin kavramsal karşılığına yönelik bu bakış açısı benimsenmiştir.

Çalışma hayatı kalitesinin üzerinde uzlaşılan uluslararası bir tanımı bulunmamaktadır. Kavramın dinamik yapısı ve araştırmacıların bakış açılarının yanında ülkelerdeki çalışma kültürlerindeki farklılıklar, üzerinde uzlaşılan bir tanım oluşturmayı güçleştirmektedir. Pek çok araştırmacı çalışma hayatı kalitesini belirli bileşenler üzerinden tanımlamaya çalışmıştır.

2.2. Çalışma Hayatı Kalitesinin Tematik Kapsamı

Çalışma hayatının kalitesine yönelik pek çok araştırmacı tarafından tematik yapılanmalar önerilmiştir. Bu yapılanmalar araştırmacılarının katkılarının yanında kurumlarında önerileri biçiminde yer almıştır. Ancak bunlar içinde kapsamlı ve çok taraflı olan tematik yapılanma 2010'da CES'te önerilerek üzerinde uzlaşılan Task Force yapılanmasıdır. Bu yapılanmada ILO tarafından sponsor olunan ve AB tarafından fonlanan araştırmayla birlikte Kanada, İsrail, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Meksika, Moldova ve Ukrayna'nın çalışma hayatı kalitesi profilleri çıkarılmıştır. Birden fazla kurumun ve özellikle ILO'nun bu sürece dahil olarak ortaya çıkardığı bu yapılanma, çalışma hayatının kalitesiyle ilgili kapsamlı ve güvenilir bir çerçeve sunmaktadır. Bu durumda çalışma hayatı kalitesinin tematik çerçevesi yedi temel temadan ve alt temalardan oluşmaktadır. Bunlar;

- Etik ve güvenlik
 - o İş güvenliği
 - o Çocuk çalıştırılması ve zorla çalıştırma
 - o İstihdamda eşit muamele (Ayrımcılık yapmama)
- Gelir ve faydalar
 - o Gelir
 - o Ücret dışı parasal faydalar
- Çalışma süreleri ve iş yaşam dengesi
 - o Çalışma süreleri
 - o Çalışma sürelerinin düzenlenmesi
 - o İş yaşam dengesi
- Güvence ve sosyal koruma

- İstihdam güvencesi
- Sosyal koruma
- Sosyal diyalog
- Yetenek geliştirme ve mesleki eğitim

İstihdamla bağlantılı ilişkiler ve motivasyon (UNECE, 2015:21)'dur.

2.3. Çalışma Hayatı Kalitesinin Teorik Altyapısı

Çalışma hayatı kalitesi kavramının dinamik bir yapısının olması teorik yaklaşımlarda da derin farklılıklara neden olmaktadır. Doğrudan çalışma hayatı kalitesine yönelik teorik bir alt yapı bulunmamaktadır. İş kalitesi, çalışma kalitesi ve istihdam kalitesi ve bu kavramları kapsayan çalışma hayatı kalitesi kavramlarının bileşenlerine yönelik mevcut iktisadi ve sosyolojik yaklaşımların görüşlerinden faydalanılmaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin sübjektif ve objektif yönlerinin karma biçimde düşünülmesi kavramın daha bütüncül bir biçimde ele alınmasına imkân sağlayabilir.

Sosyal bilimlerdeki farklı yaklaşımlar istihdamın kalitesiyle ilgili temel yönlerde farklı açılardan yaklaşmaktadır. İktisadi ve sosyolojik yaklaşımlarının odaklandıkları çalışma hayatı kalitesi bileşenleri kısaca özetlendiğinde *ortodoks ekonomik yaklaşım*, istihdamın kalitesinde ücret eşitliğine odaklanmaktadır. *Radikal ekonomik yaklaşım*, güç ilişkilerine odaklanırken gücü eşitleyici bir unsur olarak endüstriyel demokrasiyi görmektedir. *Davranışçı ekonomik yaklaşım* katılım konusuna odaklanmaktadır. *Geleneksel sosyolojik yaklaşım* istihdamın kalitesine yabancılaşma açısından bakmaktadır. İstihdamın kalitesini objektif ve sübjektif boyutlarıyla incelemektedir. Objektif boyut adı altında yetenekler ve özyönetimi ele alırken, sübjektif 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 çıktılar açısından yaklaşmaktadır. Çalışma koşulları adı altında fiziksel ve psikolojik riskler ele alınırken çıktılar 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 iş yükü ve çalışma temposu ayrıca stres ve tükenmişlik ele alınmaktadır (Bustillo vd., 2009:13). Ayrıca Warhurst ve Knox (2020:4)'e göre iş kalitesi, çalışma kalitesi istihdam kalitesi veya çalışma hayatı kalitesi kavramlarının sınırlarının net olarak çizilememesi teorik olarak da çalışma hayatı kalitesiyle ilgilenen disiplinlerin psikolojiden, sosyoloji ve endüstri ilişkileri alanına kaydığı görülmektedir.

Marx'ın yabancılaşma kavramı, çalışma hayatı kalitesinin araştırılmasında sosyolojik geleneğin yapı taşlarından biri olarak kabul edilebilir. İşçilerin refahının kilit belirleyicileri olarak (ücretlerin önemini reddetmeden) çalışma hayatı kalitesi görülmektedir. Bu yaklaşımda iki ana yönelim bulunmaktadır. Bunlar; daha objektif bir yaklaşım geliştiren ve yeteneklere odaklanan (Braverman, 1998) yaklaşımlar ve işçinin güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon gibi duygularına odaklanan subjektif yaklaşımlardır (Blauner, 1964). 1970'lerde Braverman, Marksist yaklaşımı yirminci yüzyılın ilk yarısında (Fordist/Taylorist sistem) endüstriyel örgütlenmedeki gelişmeleri Marx'ın daha önce bahsettiği yabancılaşma sorunu çerçevesinde ele almıştır. Braverman kavrayışı ve uygulamayı birbirinden ayırmıştır. O'na göre tüm bilgi ve yetki yöneticilerin elinde toplanmıştır ve böylece bu üretim sistemleri, işçilerini "eğitilmiş goriller"e (Taylor'un kendi meşhur deyimiyile) dönüştürmüştür. Daha önceki sanatkâr işçilerin özerklikleri, yetenekleri ve gururları modern sanayinin bu mekanikleşme ve akılcılaştırma süreciyle ortadan kaldırılmıştır. 20. yüzyıl çalışmanın bozulma dönemi olarak görülmektedir (Braverman, 1998: 316-325).

Braverman'ın tezlerinin yer aldığı "Emek ve Tekelci Sermaye" kitabı yayınlandığı sıralarda, bir başka sosyolog (Daniel Bell), ABD'nin artık endüstriyel bir toplum olmadığı fikrini temel alarak, modern teknolojinin çalışma hayatının kalitesine olan etkisine dair simetrik olarak karşıt bir görüş sunmuştur (Bell, 1976). Bu yeni ekonomik yapılanmada, bilgi temel bir üretim faktörüdür ve Braverman'ın vasıfsızlaşma tezine karşılık Bell işgücünün vasıflaştığını (artan özerklik ve eşitlenen güç yapıları kadar) savunmaktadır (Bell, 1976:161). Ekonomideki yapısal değişimlerin vasıflaştırma veya vasıfsızlaşmaya olan etkisine yönelik bu tartışmalar, yetenek kutuplaşmasına işaret eden bazı yeni ampirik kanıtlarla birlikte günümüzde de devam etmektedir (Bu durum Braverman ve Bell'in aynı anda haklı olabileceğini göstermektedir: bkz: Autor, Katz ve Kearney, 2006).

Bazı sosyologlar ve sosyal psikologlar yabancılaşma kavramını işlevsel bir çerçeveye oturtmaya çalışmışlar ve bunu gerçek hayattaki durumlarda ampirik olarak ölçmüşlerdir. Uygulama kavramı iş tatmini alanına kaydırmıştır. Sosyolojik yaklaşımların ikinci yönelimi farklı üretim teknolojilerine sahip dört çeşit iş organizasyonunu araştıran Blauner (1964)'in "Yabancılaşma ve Özgürlük" çalışması olmuştur. Blauner, Marx'ın yabancılaşma kavramını dört boyutta incelemiştir. Bunlar; güçsüzlük, anlamsızlık, sosyal izolasyon ve kendini dışlamadır. Bu boyutların her birini değerlendirmek için, Blauner, iş tatmini ve işin yeniden düzenlenmesine yönelik tutumlar üzerine önceden var olan birkaç anketi kullanarak, işçilerin öznel duygularını incelemiştir. Blauner tarafından belirlenen işteki subjektif yabancılaşmanın dört boyutu, farklı ülkelere ve çalışma ortamlarına uygulanmıştır (bkz. Örneğin, Kohn 1976; Shepard 1977; Hull ve diğerleri, 1982; Vallas 1988). Bu nedenle, işin yapısal ve teknolojik özelliklerinin, işin yapılış tarzı ve çalışanların psikolojik esenliği üzerindeki etkilerini ölçmek için iyi bir şekilde test edilmiş temalar oluşturmuşlardır.

Son yıllarda bazı sosyologlar kapitalist sistemdeki değişimlerle çalışma hayatının güvence yönüne vurgu yapmaktadır. Zygmunt Bauman (2001:35-42) “Bireyselleşmiş Toplum” eserinin başlangıcında emeğin yükselişi ve düşüşünü tarihsel olarak analiz etmiştir. O’na göre artık “esneklik” günümüzün sloganıdır. İşgücü piyasalarına uygulandığında esnekliğin sonu; kısa vadeli sözleşmelerle, geçici sözleşmelerle veya sözleşmesiz hiçbir güvencesi olmayan “ikinci bir uyarıya kadar” süren konumlarda çalışma anlamına gelmektedir. Ayrıca Richard Senneth (2015:90) “Yeni Kapitalizmin Kültürü” eserinde yeteneklerin insanları ekonomik bir değere dönüştürdüğünü vurgulamaktadır. Bu durumda Senneth’in deyişiyle “işe yaramazlık kâbusu” na neden olmaktadır. Ancak günümüzde yeteneklerin keşfedilmesinde kullanılan yöntemler, gün geçtikçe daha detaylı hale gelmiştir ve şirketler bu yöntemleri insanları hem elemek hem de teşvik etmek amacıyla kullanmaktadır. Her iki bakış açısının ortak noktası çalışma hayatının önemli bir bileşeni olan “güvencesizliğe” dikkat çekmeleridir.

Günümüzde sosyolojik yaklaşımlardaki gelişmeler çalışma hayatı kalitesiyle ilgili bizlere daha kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Guy Standing’in “Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf” adlı eserinde değindiği sınıfın özellikleri çalışma hayatı kalitesiyle ilgili güncel bir bakış açısı sunmaktadır. Standing’e göre (2017:21-26) proleterya denildiğinde akla uzun dönemli, istikrarlı sabit zamanlı ve geleceğe yönelik olarak çalışanların ne kadar ve nasıl ilerleyebileceği açıkça belli olan işlerin bulunduğu, sendikalaşmanın olduğu, kolektif sözleşmelerin yapıldığı, ebeveynlerin iş ünvanlarını anladığı, isimleri ve özellikleri bilinen yerel işverenlerin bulunduğu bir toplum akla gelmektedir. Ancak günümüzde Standing, prekarya olarak adlandırılan yeni tehlikeli bir sınıfın varlığını tartışmaktadır ve bu sınıfın özelliklerini 7 tip güvenceden yoksun olan insanlar olarak tanımlamaktadır. Bunlar; emek piyasası, istihdam, iş, çalışma, vasıfların yeniden üretiminin, gelir ve temsil güvenliğidir. Emek piyasası güvenliği tam istihdam politikasına bağlı bir hükümetin simgelediği makro düzeyde yeterli gelir getirici fırsatları; istihdam güvenliği, keyfi işten çıkarmalara karşı korumayı, işe alım ve işten çıkarmalar konusunda düzenlemeleri, kurallara uymayan işverenlere karşı mali yaptırımları; iş güvenliği, istihdamda belli bir mevki elde etme fırsatı ve becerisini, vasıfların giderek geçersizleşmesinin engellenmesini, statü ve gelir açısından yukarı hareketliliğin sağlanmasına yönelik fırsatları kapsamaktadır. Çalışma güvenliği; güvenlik ve sağlıkta yapılan düzenlemelere, çalışma saatlerinin sınırlandırılmasına, kadınlar için gece işi veya düzensiz çalışma saatlerine yönelik düzenlemelere, iş kazalarına veya iş nedeniyle ortaya çıkan hastalıklara karşı korumaya ve iş kazalarından doğan maliyetlerin karşılanması gibi yöntemlere odaklanmaktadır. Vasıfların yeniden üretiminin güvenliği; çıraklık ve istihdam eğitimi gibi yöntemlerle vasıf kazanmaya ve işçinin sahip olduğu becerilerin kullanılabilmesine dönük fırsatlara, gelir güvenliği; asgari ücret mekanizmasına, gelir sınıflandırılmasına, kapsamlı sosyal güvenliğe, gelir eşitsizliğini azaltmaya ve düşük gelirliilere destek olmak için ilerici bir vergi sistemi gibi yöntemlerle yeterli bir sabit gelirin sağlanmasına ve temsil güvenliği bağımsız sendikalar ve grev hakkı gibi yöntemlerle emek piyasasında ortak bir söz hakkı

mekanizmasını işlevsel hale getirmeye odaklanmaktadır. Standing'in değindiği prekarya, bu güvencelerden yoksun bir sınıf olarak tanımlanmaktadır. Bu noktada değinilen güvence türlerinin içerikleri çalışma hayatı kalitesinin yetenek geliştirme, çalışma süreleri, ücretler, örgütlenme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik gibi alt temalarıyla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.

İş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiye yönelik üç hipotez bulunmaktadır. İlki bu iki bileşen arasında pozitif yönlü ilişki olması, ikincisi negatif yönlü bir ilişki olması ve üçüncü olarak hiçbir ilişki bulunmamasıdır. Buradaki ilk hipotez yayılma modeli olarak adlandırılmaktadır. Bu modele göre memnuniyet, bireylerin hayatlarının diğer yönlerine nüfuz eden önemli bir bileşendir. Örneğin, işinde memnuniyetsiz olan çalışanlar, bu psikolojik tatminsizliği boş zamanlarında hayatlarının diğer yönleriyle telafi edemezler bunun yanında iş dışı aktivitelerinde daha fazla mutsuz olmaktadır. Yayılma modeli, iş memnuniyetinden yaşam memnuniyetine veya yaşam memnuniyetinden iş memnuniyetine doğru nedensel ilişkinin eş zamanlı olmadığını savunmaktadır. Buna karşın, ikinci hipotez (telafi modeli olarak adlandırılmaktadır), eksiklikleri ve ihtiyacı olan bireylerin, zor ve ilginç çalışma dışı faaliyetler arayarak bu eksikliği telafi edeceğini savunmaktadır. Son olarak, üçüncü hipotez (bölünme modeli olarak adlandırılmaktadır), iş ve iş dışı yaşamın psikolojik olarak ayrı olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, işteki faaliyetler ve duygular ile insanların yaşam alanları arasında bir bağımsızlık vardır. Çalışma ve yaşam memnuniyeti alanındaki ampirik araştırmalar pek çok tutarsız sonuçlar vermektedir. Bu nedenle, yayılma, telafi ve bölünme modeli hipotezleri tam olarak kabul görmemiştir (Schmitt ve Bedian, 1982:806). Staines, (1980:113-114)'e göre bu üç modelden yayılma ve telafi modeli dikkate alınması gereken modellerdir. Bölünme modeli, yayılma ve telafi modellerine alternatif olarak geçersiz olan bir modeldir.

Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili erken dönem çalışmalar, *çalışanların verimliliğini* merkeze alırken son yıllarda yaşanan paradigma değişimiyle çalışma hayatı kalitesi merkezine *çalışanların esenliğini* (Williams vd., 2020:29; Warhurst ve Knox, 2020:4) almaktadır.

3. ÖLÇEK GELİŞTİRME SÜRECİ

İnsanlar, objeler, olaylar ve süreçler hakkındaki gözlemlerimizle bilgi elde ederiz ve bu gözlemler tekrarlandıkça onları sayılarla ifade ederiz (DeVellis; 2012:2). Bu yönüyle ölçme, bilimin temel aktivitesi olarak görülmektedir. Basit bir ifadeyle ölçme, önceden tespit edilen belirli kurallara göre nesnelere ve kişilerin özelliklerine sayılar veya semboller atamaktır (Altunışık vd., 2017:118, Netemeyer vd., 2003:2). Bilimsel bilgi sayısallaştırılabilir olmalıdır, sayılarla açıklanabilmeli ve istatistiksel analizlere imkân sağlamalıdır (Dilekçigil; 2006:52). Bireylerin bilişsel, duygusal, davranışsal, eğitimsel, tepkisel, duygu ve tavır gibi soyut özelliklerini sayılarla açıklayabilmek için geliştirilen ölçüm araçlarına ölçek denir (Özdamar; 2016:28).

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma hayatının kalitesine yönelik ölçek geliştirme amacıyla keşifsel nitelikte bir araştırma yürütülmüştür. İlgili literatür taranarak araştırma sürecinin farklı biçimlerde yürütülebileceği tespit edilmiştir. Buna göre çalışma hayatının kalitesini ölçen çalışan odaklı bir ölçek geliştirme sürecinin akış diyagramı Şekil 2’de verilmiştir (DeVellis, 2012:73-113; Netemeyer vd., 2003:14-16; Churchill, 1979:66; Johnson ve Morgan, 2016:5). Çalışmanın iç tutarlılığı açısından verilerin analizi ve ölçeğin son halinin verilmesi ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

Şekil 2. Ölçek Geliştirme Süreci

Ölçülmek istenen yapının tanımlanması
Literatürdeki ölçeklerin incelenmesi ve içeriğe uygun olan ifadelerin taslak forma dahil edilmesi
İfade havuzunun oluşturulması
Ölçüm türünün belirlenmesi
Ölçeğin taslak formunun uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması
Pilot uygulamanın yapılması, gerekli ifadelerin elenmesi ve tekrar gözden geçirilmesi
Ölçeğin saha uygulamasının yapılması
Verilerin analizi ve ölçeğin son halinin verilmesi

Şekil 2’ye göre ölçek geliştirme süreci, ayrı başlıklar altında ve her bir adımda nelerin yapıldığı detaylı olarak aktarılmıştır. Her adım ayrı ayrı değerlendirilmiş ve ard arda gelen adımların ölçek geliştirme sürecinin bütünü oluşturması hedeflenmiştir. İfade havuzunda 195 ifade ile başlanan süreç uzman görüşü sonrası 53 ifadeli bir taslak ölçeğe dönüştürülmüştür. Yapılan pilot test sonrasında ikinci taslak ölçekteki ifade sayısı 43’e indirgenerek saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması sonrasında çıkarılan ifadeler sonucunda 36 ifade ve 9 temadan oluşan nihai ölçeğe ulaşılmıştır. Sürece ilişkin detaylı bilgiler ilgili ölçek geliştirme süreci başlıkları altında açıklanmıştır.

3.1.1. Ölçülmek İstenen Yapının Tanımlanması

Ölçek geliştirme süreçlerinin ilk aşaması yapının tanımlanmasıdır. Netemeyer vd. (2003:15)’ne göre yapının açık ve net biçimde tanımlanması ve teorilerin rolü önemlidir. Bunun yanında yapının bileşen biçimini de dikkate almak gerekmektedir. Yapının tek bileşenli veya çok bileşenli (multidimensional) olan doğası net bir biçimde ortaya konmalıdır. Ayrıca Churchill (1979:67)’e göre iyi bir ölçek geliştirmek için yapılması gereken ilk şey yapının açıkça belirtilmesidir. Araştırmacı yapının içerisine neyin gireceğini veya neyin yapının dışında kalacağını açık bir biçimde ortaya koymalıdır. DeVellis (2012:75)’e göre ölçeğin içerisinde nelerin olup nelerin olmayacağını açık bir şekilde ortaya koymasının yanında diğer yapılarla olan ilişkisini de açıkça belirtmelidir.

Çalışma hayatı kalitesini çalışan odaklı ölçen bir ölçek geliştirebilmek için çalışma hayatı kalitesinin iş kalitesi, çalışma kalitesi, istihdam kalitesi gibi yapılarla olan ilişkisi ve ilgili diğer faktörler (temalar) ve tanımlamaları detaylı bir biçimde incelenerek sürecin ilk aşaması tamamlanmıştır.

3.2.2. Literatürdeki Ölçeklerin İncelenmesi ve İçeriğe Uygun Olan İfadelerin Taslak Forma Dâhil Edilmesi

Ölçek geliştirme süreci fazla zaman alan ve maliyetli bir durumdur. Bu süreçte mevcut ölçeklerin göz önünde bulundurulması faydalı bir adımdır. Bu nedenle mevcut ölçeklerin ihtiyaçları karşılaması halinde benimsenmesi veya uyumlu hale getirilmesi doğru bir yaklaşımdır (Johnson ve Morgan, 2016:9). Literatür taraması sonucu yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik faktörlerine ilişkin 18 adet ölçeğe¹ ulaşılmıştır. Bu araştırmadaki ifadeler objektif (oransal) ve sübjektif toplamda 195 adet ifadeden oluşmaktadır².

İfadeler alanında uzman olan iki farklı kişi tarafından Türkçeye çevrilerek, aralarında farklılıklar olan çeviriler tartışılarak ifadelerin son hali tespit edilmiştir. Burada yer alan ifadelerden çalışmanın amacına uygun olan 53 ifade oluşturulmuştur. Tablo 1’de temalar, temaları oluşturan ifadeler ve bu ifadelerin elde edildiği endeks ve ölçeklerle ilgili detaylar gösterilmektedir.

Tablo 1. Mevcut Ölçeklerden Uyarlanarak Çalışmaya Dâhil Edilen İfadeler

Ücretler	1	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücret yeterlidir	GBJI, IQL, IJQ
	2	İşyerimde performansıma göre yeterli düzeyde prim verilir	GBJI
	3	İşyerimde fazla çalışma (mesai) ücreti alabilirim	GBJI
	4	İşyerimde özel günlerde (bayram, yılbaşı vb) ikramiye verilir	GBJI
	5	Ücretim yetersiz olduğu için ikinci bir iş arıyorum	IJQ, Task Force
	6	Ücretim yetersiz olduğu için ikinci bir işte çalışıyorum	IJQ, Task Force
Çalışma Süreleri	7	Haftada ortalama 45 saatten fazla çalışırım	EJQI, DİE2, Task Force
	8	Günlük ortalama 11 saatten fazla çalışırım	DİE2, Task Force
	9	İşyerimde düzensiz olarak vardiyalı, gece ve hafta sonları çalışırım	IQL, EJQI, DGBI, Task Force
	10	İşyerine ulaşım sürem genellikle kısadır	IQL
İş Sağlığı ve Güvenliği	11	İşyerimde gerçekleşen iş kazaları ölümcül değildir	DİE3, IQL, Task Force
	12	İşyerimde fiziksel sağlık risklerine (bel, boyun ağrısı vb) ve ruhsal sağlık risklerine (stres, tükenmişlik vb) maruz kalırım	Task Force
	13	İşyerimde meslek hastalıkları riski düşüktür	Task Force
	14	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır	Task Force
	15	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığımı işverence denetlenir/izlenir	Task Force

¹ Ölçeklere ilişkin bilgiler EK 1’de gösterilmiştir.

² Buradaki temalar ve her temaya ait değişken sayısı şu şekildedir. Ücretler (6), Sosyal Güvenlik (14), İstihdam Olanakları (3), İş Sağlığı ve Güvenliği (12), Kararlara Katılım (5), Ayrımcılık ve Eşit Muamele (11), Yönetim Kalitesi (3), Çalışma Süreleri (12), İş Güvencesi (15), Çalışan Hakları (İzin ve Tatil Kullanımı) (10), Kariyer Olanakları (3), Yetenek Geliştirme, Eğitim ve Staj (27), İş ve Aile Hayatını Dengeleme (18), Sosyal Diyalog ve İşyeri İlişkileri (7), Motivasyon (10), Çocuk Çalışması ve Zorla Çalıştırma (1), ILO;138, 182, 190 Sözleşmeler (3), Ücret Dışı Parasal Faydalar (1), Kayıt Dışı Çalışma (3), Makro Değişkenler (31). Bu tabloya cihand@sakarya.edu.tr iletişim adresinden istenerek her zaman ulaşılabilir.

Tablo 1. Devamı			
İş Güvencesi	16	İşyerimde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymazsam ceza alırım	Task Force
	17	Gelecek altı ayda işimi kaybedeceğimi düşünüyorum	IJQ, DİE3, Task Force
	18	İşverenim gerekçe göstermeden beni işten çıkaramaz	Task Force
Sosyal Güvenlik	19	İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı azdır	IQL, IJQ, DİE3
	20	İşyerimde sigortasız işçi çalıştırılmaz	DİE2, GBJI, ICQE
	21	İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır	DİE1, DİE2, DİE3, DİE4, Task Force
	22	İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır	ICQE, Task Force
İzin Hakları	23	İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılması azdır	Task Force
	24	Ücretli izin hakkımı düzenli olarak kullanabilirim	DİE2
	25	İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim	Task Force
Endüstri İlişkileri	26	İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik(Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim	DİE2, Leaken, Task Force
	27	İşyerimde sendikalara serbestçe üye olunabilir	DİE1, DİE2, DİE3, Task Force
	28	İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar	DİE2, DİE3, Task Force
	29	İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir	Task Force
Sosyal Diyalog	30	İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar	Task Force
	31	İşyerimde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur	DİE2
	32	İşyerimde çalıştığım iş arkadaşlarımla ilgili kararlarda görüşüm sorulur	SQWLI, Task Force
	33	İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir	SQWLI, Task Force
İstihdamda Eşit	34	İşyerimde iş arkadaşlarımla veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir	SQWLI, Task Force
	35	İşyerimde cinsiyetimden, etnik kökenimden ve engelliliğimden dolayı ayrımcılığa maruz kalırım	DİE3, Leaken, Task Force
	36	Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit(aynı) ücret alırım	DİE3, Leaken, Task Force
	37	Yönetici pozisyonundaki işlere kolayca erişebilirim	DİE2, DİE3, Task Force
Yetenek Geliştirme ve Eğitim	38	İşyerimde genel olarak ayrımcılığa maruz kalırım	DİE3, Task Force
	39	İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebiliyorum	EJQI, Task Force
	40	İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur	ICQE, Task Force
	41	Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir	Leaken, Task Force
İş-Yaşam Dengesi	42	Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir	Leaken, Task Force
	43	İşyerimde işle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim	QEI, Task Force
	44	Haftalık çalışma sürelerim günlere göre dengeli dağılır	EJQI, IQL
İş Motivasyonu	45	İş dışında kalan zamanım kendime zaman ayırmam için yeterlidir	IQL, Leaken
	46	İş dışında kalan zamanım ailemle ve sosyal çevremle (arkadaşlar, akrabalar vb.) ilgilenmek için yeterlidir	IQL, DİE3, Task Force
	47	İşyerimde çalışırken kendi yöntemlerimle işimi yapabilir ve işin düzenine etkide bulunabilirim	Task Force
İş Motivasyonu	48	İşyerimde üstlerimden düzenli bir biçimde geribildirim alabilirim	Task Force
	49	İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum	Task Force
	50	İşim için harcadığım çaba normalden azdır	Task Force
	51	İşim çok monoton(sıradan) değildir	Task Force
	52	Bu mesleği yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum	Task Force
	53	İşyerimde mobinge (fiziksel, psikolojik şiddet ve cinsel taciz) maruz kalırım	SQWLI, Task Force

Tablo 1’de yer alan 195 ifadeden oluşturulan ve Tablo 1’de sunulan 53 ifade ve 12 temalı ölçek yapılan pilot test sonucunda 43 ifade ve 12 temaya indirgenmiştir. Saha uygulamasında kullanılan 43 ifadeli ve 12 temalı ölçekle elde edilen veriler yapılan faktör analizi sonucunda 36 ifadeli ve 9 temalı olarak ölçeğin nihai haline ulaşılmıştır. Varılan bu sonuçlara ilişkin süreç, pilot test ve saha uygulaması kısmında detaylı olarak aktarılmıştır.

3.2.3. İfade Havuzunun Oluşturulması

İfade havuzu oluşturulurken ifadelerin spesifik bir ölçüm hedefine göre oluşturulması gerekmektedir. Teorik olarak iyi bir ifade havuzu, ölçümü yapılacak olan yapıyla ilgili ifadeler dünyasından rastgele seçilecek ifadelerden oluşur. Ancak bu ifadeler ölçümü yapılacak yapıyla doğrudan ilgili olmalıdır ve geniş tutulmalıdır (DeVellis, 2012:76). Bu amaçla da ifadelerin/değişkenlerin literatürdeki tanımlamaları, faktörleri ve bileşenlerini dikkate almak gerekmektedir (Churchill, 1979:67). Bir önceki aşamada mevcut ölçeklerden uyarlanan ifadeler tespit edilmiştir. Tablo 2’de mevcut ölçeklerdeki faktörlere göre ifadelerin dağılımları şu şekildedir:

Tablo 2. Mevcut Ölçeklerdeki Faktörlere Göre İfadelerin Dağılımları

Ölçekler	Faktör Sayısı	İfade Sayısı
Laeken	10	25
EJQI	6	17
EWCS	4	Pekçok ³
GJI	5	16
DİE-1	4	9
DİE-2	7	67
DİE-3	11	37
DİE-4	-	8
QEI	5	11
IJQ	7	27
SQWLI	6	18
DGBI	3	31
WCI	16	25
IQL	8	38
QWF	2	10
Tangian	15	144
GBJI	1	6
ICQE	5	15

³ EWCS her beş yılda bir yayımlanan raporlarında dört faktör altında farklı bileşenlerle ölçüm yapmaktadır. Bu nedenle bir ölçekten çok değişkenler dizini olarak görülmelidir. Her beş yıllık periyotlarda ifadelerin ve temaların ve hatta ölçüm metodolojisinin değişim göstermesi nedeniyle “pekçok” kavramı kullanılmıştır. Bakınız: Eurofound (2002), Eurofound (2012), Eurofound (2016).

Ölçek geliştirme çalışmalarında ifade havuzu oluşturulurken kavramlara ilişkin tüm hususların dikkate alınması ölçeğin geçerliliğini sağlamak için gereklidir. Bu durumda yapılması gereken, tüm faktörleri temsil edecek çok sayıda ifade geliştirilmesidir. Ancak ifade sayısının çok olması katılımcıların cevaplama sırasında yorulması, sıkılması vb. durumlarla karşılaşma ihtimalini doğurmaktadır. Bu durumlar da ölçeğin güvenilirliğini düşürme riski oluşturabilir (Yılmaz, 2019:58). Bu nedenle de faktörler ve ifadeler daha detaylı incelenerek alanda uzman üç farklı kişiye gönderilmiş gerekli revizyonlar yapıldıktan sonra 53 ifade üzerinde uzlaşmıştır. İfadeler ve faktörlerin dağılımları Tablo 3'te gösterilmiştir;

Tablo 3: Ölçeğin İfadelerinin Faktörlere Göre Dağılımı

Faktörler	İfade Sayısı
Ücretler	6
Çalışma Süreleri	4
İş Sağlığı ve Güvenliği	6
İş Güvencesi	3
Sosyal Güvenlik	4
İzin Hakları	3
Endüstri İlişkileri	4
Sosyal Diyalog	4
Ayrımcılık ve Eşit Muamele	4
Yetenek Geliştirme ve Eğitim	5
İş – Yaşam Dengesi	3
İş Motivasyonu	7
Toplam (12 Faktör)	53 ifade

3.2.4. Ölçüm Türünün Belirlenmesi

Literatürde en sık karşılaşılan ölçüm türleri Likert, çoktan seçmeli ve zorunlu yönlendirici maddeler olarak karşımıza çıkmaktadır (Irwing, Booth ve Hughes, 2018:10). Özellikle sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan Likert ölçeğinde katılımcılara çeşitli yargılar ve ifadeler yöneltilmektedir. Katılımcıların bu ifade ve yargılara katılıp katılmama derecesini belirtmesi istenmektedir. Kategori sayısı olarak 5, 7, 9, 11'li olabilen bu ölçekte yaygın olarak 5'li Likert ölçeği tercih edilmektedir. Bu ölçekte cevaplar katılıp katılmama ile ilgilidir ve daha çok kişilerin tutumlarını ve eğilimlerini ölçme amaçlı olarak kullanılmaktadır. Oluşturma, doldurma ve uygulama açısından avantajlı olan bu ölçeğin en önemli dezavantajı doldurma için gerekli olan sürenin göreceli olarak daha uzun olmasıdır (Altunışık vd., 2017:125-126). Ayrıca Likert ölçeğinde katılımcılar her bir soruya ikili yanıt vermek yerine, basit bir yanıt verebilir ve sorulara verilen yanıtlar bir toplam oluşturabilir. Bu yöntem toplam değerlendirme yöntemi olarak da adlandırılmaktadır (Punch, 2016:91-92). Bunun yanında Likert ölçeklerine toplamı-oranlı veya toplamı ölçekler de denir, çünkü bir kişinin ölçekteki puanı, o kişinin verdiği yanıtların sayısının toplanmasıyla hesaplanır (Neuman, 2012:302).

Bu çalışmada, katılımcıların sıklıkla karşılaştığı ölçek türü olması ve cevaplamaya genellikle aşına olmaları ve daha kolay anlayarak daha güvenilir yanıtlar verebilecekleri göz önünde bulundurulması nedeniyle ölçüm türü olarak Likert ölçeği tercih edilmiştir. Çalışma hayatı kalitesi gibi çok bileşenli ve ifade sayısının görece fazla olduğu çalışmalarda daha doğru sonuçlara ulaşabilmek için ölçüm türünün tespit edilmesinde katılımcıların durumları unutulmamalıdır. Çok bileşenli ölçümlerde detaylı veri edinimi kimi zaman genel algıyı yansıtmakta eksik kalmaktadır. Detaylandırılmış araştırma soruları dışında katılımcılara cevapladıkları konu hakkında genel olarak ne düşündüklerini sormak, araştırma sonuçlarının sağlamlasının yapılması için bir yol olarak benimsenebilir. Biz de bu çalışmada benzer kaygılarla ölçeğin sonuna “Genel olarak çalışma hayatınızın kalitesini nasıl buluyorsunuz?” şeklinde bir soru sorarak geneli keşfetmeye çalıştık. Bu soru da diğerleri ile uyumlu olarak likert diziliminde bir cevap sınırlığı içermektedir. Ancak diğer soruların likert dizilimi 1-5 (5’li likert) olarak yapılandırılmışken, sadece bu sorunun likert dizilimi buçuklu olmak üzere 1-5 aralığında oluşturulmuştur (1 - 1,5 - 2 - 2,5 - 3..... şeklinde). Bu sayede ana araştırma alanından alınan puan ortalamaları ile genel tutum arasında bir uyumun olup olmadığı da test edilmiştir. Örneğin bir katılımcının birbirinden farklı ifadelerle verdiği değerler bir bütün olarak ele alınıp hesaplandığında sonuç 3,42 çıksın. Son soruya (aynı zamanda bütüncül kontrol sorusu olarak da ifade edilebilir) verdiği cevap 3,5 (buçuklu işaretleme şansı verildiği için), bu puan ortalamaya yakın olduğu için ölçek parametre cevap ortalamalarının genel tutumu yansıttığı kabul edilmiştir.

Bunun yanında demografik verilerin elde edilebilmesi amacıyla çoktan seçmeli sorulara başvurulmuştur.

3.2.5. Ölçeğin Taslak Formunun Uzmanlar Tarafından Gözden Geçirilmesi ve Gerekli Düzenlemelerin Yapılması

Bir yapının tanımlanması ve ölçümünün kapsayıcılığı ve güvenilirliğini arttırmak için diğer bir yolda konuyla ilgili uzmanlar tarafından gözden geçirilmesidir. İfadelerin gözden geçirilmesi, yapının tüm yönlerinin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır (Netemeyer vd., 2003:91-92). Taslak formu gözden geçirecek uzmanlar; belirlenen konudaki uzmanlar, anket tasarımı uzmanları veya katılımcılardan oluşabilir (Irwing, Booth ve Hughes, 2018:12). Uzmanların taslak formu gözden geçirmesi ölçeğin iç tutarlılığını arttırmayla ilgili pek çok amaca hizmet etmektedir. İlk olarak, uzmanlar her bir ifadenin ölçülmek istenen yapıyla ne kadar alakalı olduğunu değerlendirir. İkincisi, ifadelerin netliği ve anlaşılabilirliğiyle ilgili değerlendirmeler yapar ve bu noktada bazı ifadeleri eleyebilir veya değiştirmeye yönelik öneriler sunabilir. Üçüncüsü, ölçek geliştirilirken yapının içerisinde yer alması gereken bazı bileşenleri eklemeyi tavsiye edebilir. Bazen, uzmanlar araştırma konusuyla ilgili yeterli olsa da ölçek geliştirme süreçlerini tam olarak anlayamayabilir. Bu nedenle de bazı kötü tavsiyelerde de bulunabilirler. Bu gibi durumlarda uzmanlardan gelen tavsiyelerin yapıya eklenip eklenmemesi

araştırmacının sorumluluğundadır (DeVellis, 2012:100-101). Bu çalışmada, ifade havuzunun oluşturulmasında ‘Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri’ alanında uzman üç kişiye ifadeleri gözden geçirmeleri ve gerekli önerilerde bulunmaları istenmiştir. Gelen eleştiriler üzerine gerekli olan düzenlemeler yapılmıştır. Son olarak, ifadelerin uzmanlar tarafından gözden geçirilmesi süreci, dil konusunda çalışmalar yapan bir uzmanın taslak ifade formunu gözden geçirmesi ve önerilen düzenlemelerin yapılmasıyla tamamlanmıştır. Bu noktada, farklı anlamlar yüklenebilecek ve anlatım bozukluğu içeren ifadeler revize edilerek ölçeğin daha da anlaşılır ve güvenilir olması için gerekli hassasiyet gösterilmiştir.

3.2.6. Pilot Uygulamanın Yapılması, Gerekli İfadelerin Elenmesi ve Tekrar Gözden Geçirilmesi

Ölçümü yapılacak yapının net bir biçimde tanımlanmasından sonra yapının geçerliliği ve güvenilirliği açısından pilot testler önem arz etmektedir. Saha uygulaması öncesinde aynı örneklem içerisinde yapılan bir pilot çalışma, ifade sayısını azaltabilir veya ifadelerin daha anlaşılabilir olmasına yönelik katkı sağlayabilir (Netemeyer vd., 2003:116). Taslak anket formunun pilot uygulaması ilk olarak 53 ifadeden oluşacak şekilde gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama için 350 adet anket sendika aracılığıyla katılımcılara dağıtılmıştır fakat tam olarak doldurulan 329 adet anket analiz edilmiştir. Eksik veya hatalı cevaplanan 21 anket değerlendirme dışında tutulmuştur.

Yapılan faktör analizi sonuçlarında ilk adım Kaiser Mayers Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi sonuçlarının kabul edilebilir olması gerektiği için bu değer 0.50’den büyük bir değer olması gerekmektedir (Kaiser, 1974:35). KMO katsayısı, veri matrisinin faktör analizi için uygun olup olmadığını, veri yapısının faktör çıkarma için uygunluğu hakkında bilgi verir. Faktörleşebilirlik (factorability) için KMO’nun 0.60’dan yüksek çıkması beklenir (Büyüköztürk, 2012:126). Ayrıca Kalaycı (2014:322)’ya göre KMO değeri 0.50’den ne kadar büyük olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyidir denilebilir.

Faktör analizi sonucunda bir diğer incelenmesi gereken anti-image korelasyon matrisidir. Bu matristeki sonuçlarda faktörlerin birbirini açıklama derecesini göstermektedir. Anti-image korelasyon matrisinin köşegenlerinde yer alan değerler örneklem yeterliliğinin bir göstergesi iken köşegen dışındaki diğer değerler değişkenler arasındaki kısmi korelasyonu göstermektedir (Altınışik vd., 2017:273). Yapılan faktör analizi sonucunda anti-image korelasyon matrisinin köşegenlerinde 0.50’nin altında değer alan ifadeler küçükten büyüğe sırayla çıkarılır. İfadelerin çıkarılmasının nedeni belirtilen değer altında kalan ifadelerin geliştirilen ölçekteki yeterliliğinin önemli derecede düşük olmasıdır (Özdamar, 2016:154). Bu çalışmada faktör analizi anti-image korelasyon matrisi köşegeninde 0.50’den küçük değer alan ifade kalmayınca kadar her bir ifade çıkarılarak tekrar edilmiştir. Bunun yanında birden fazla faktör içerisinde yer alan veya aynı faktör içerisinde yer almayan ifadeler ölçek kapsamından

çıkarılmak üzere tespit edilmiştir. Sürecin bu şekilde ilerletilmesindeki amaç, çalışma hayatı kalitesi yapısının çok ifade barındırması nedeniyle uygulanan analizlerde iyi sonuçlar elde edilememiş olmasıdır. Sonuç olarak, pilot uygulamada kullanılan 53 ifadeden 22 ifadenin elenmesi sonucu çıkmıştır. Yapılan analizler sonucunda elenmesi hedeflenen bu 22 ifade konuyla ilgili iki uzman tarafından tekrar gözden geçirilmiştir. Saha uygulaması aşamasında ankette yer alması gerektiği düşünülen 12 ifadenin son ankete eklenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Pilot uygulama sonucunda ölçeğin saha uygulamasında kullanılan ifadelerin faktörlere göre dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir. Böylece toplamda 43 ifadeden oluşan yeni anket formu⁴ katılımcılara sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeğin Saha Uygulamasında Yer Alan İfadelerin Faktörlere Göre Dağılımı

Faktörler	İfade Sayısı
Ücretler	5
Çalışma Süreleri	2
İş Sağlığı ve Güvenliği	4
İş Güvencesi	2
Sosyal Güvenlik	4
İzin Hakları	4
Endüstri İlişkileri	4
Sosyal Diyalog	1
Ayrımcılık ve Eşit Muamele	4
Yetenek Geliştirme ve Eğitim	5
İş – Yaşam Dengesi	1
İş Motivasyonu	7
Toplam	43

3.2.7. Ölçeğin Saha Uygulamasının Yapılması

Ölçek geliştirmenin bir diğer aşamalarından biri de saha uygulamasının yapılmasıdır. Bu aşamada iki önemli adım bulunmaktadır. İlk olarak saha uygulamasının yapılacağı örneklemin iyi belirlenmesi gerekmektedir. İkinci adımda yapılacak analizler için yeterli büyüklükte örnekleme ulaşılabilmektedir (Johnson ve Morgan, 2016:12). Bunun yanında yeterli büyüklükte örnekleme ulaşılamama durumu bazı riskler doğurmaktadır. İlk olarak, ifadeler arasındaki korelasyonların şanstın etkilenmesi riskinin fazla olmasıdır. Bu durumda ölçek farklı bir örnekleme test edildiğinde, şans faktörü çalışmadığında elde edilen sonuçlar farklılık gösterebilir bu da ölçeğin güvenilirliğinin düşmesine neden olmaktadır. Bir diğer risk, örneklemin evreninin iyi belirlenmemesidir. Evren içerisinde farklı özelliklere sahip bir alt grup seçilirse, bu durumda elde edilen ölçek tüm evreni kapsayamaması sorunu oluşabilir. Ayrıca, ölçekteki ifadelerde seçilen sözcükler net anlaşılıyorsa, örnekleme uygun sözcükler seçilmemişse ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği açısından sorunlar oluşabilir (DeVellis, 2012:110-112).

⁴ Anket formuna ulaşmak isteyen okuyucular cihand@sakarya.edu.tr mail adresinden forma ulaşabilirler.
Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi / Journal of Management and Economics Research

Bu çalışmada oluşturulması hedeflenen çalışma hayatı kalitesi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik konularında sorun yaşanmaması amacıyla örneklem seçiminde ve ifadelerin oluşturulmasında azami dikkat gösterilmiştir. Daha önce de değinildiği üzere ifadelerin geliştirilme süreci sonrasında ‘Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri’ alanındaki uzmanlar tarafından taslak formun gözden geçirilmesi, ifadelerin daha düzgün anlaşılması için dil uzmanının değerlendirmeleriyle birlikte anketin son haline ulaşılmıştır. Tüm bu süreçlerin gerçekleştirilmesinin temel amacı, saha uygulamasında ölçeğin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin azalması sonuçlarından kaçınmaktır. Örneklem belirlenirken evrenin temsil kabiliyetini arttırmak adına yaş ve cinsiyet özelliklerine göre metal sektöründe çalışanların dağılımına ulaşılması hedeflenmiştir. Örneklemin büyüklüğü açısından da hata ihtimalini en aza indirgeyebilmek için 420 adet anket katılımcılara ulaştırılmıştır. %83'lük geri dönüşle birlikte analize uygun olan 351 anketin elde edilmesiyle de bu süreç tamamlanmıştır.

3.2.8. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, araştırmaya konu olması olası tüm katılımcıların yer aldığı topluluktur (Altunışık vd., 2017:139). Örneklem, evreni temsil edebilecek özelliklere sahip olan ve evrenden belirli kurallara göre tespit edilen bir alt gruptur. Araştırmaları, evrenin tamamında gerçekleştirmek zaman, maliyet ve işgücü gibi etkenler nedeniyle pek mümkün değildir. Bu amaçla en az çabayla gerekli bilgilere örneklem vasıtasıyla ulaşmaya çalışılır (Karagöz, 2017:54). Nicel araştırmalarda örneklemin mantığı, araştırmacının örneklemden toplanan verileri çözümlemesi, ancak araştırmanın sonucunda evren hakkında açıklamalar yapmak istemesidir. Bu durum, örneklemden hareketle evren hakkında bir çıkarımda bulunmak demektir. Dolayısıyla temel soru ‘örneklem ne ölçüde evreni temsil ediyor?’ sorusudur (Punch, 2016:102). Bunun yanında örneklemin başlıca amacı, anlayışı netleştirebilecek ve derinleştirebilecek olan belirli örnekler, olaylar veya eylemler toplamaktır (Neuman, 2012:320).

Araştırmanın evreni, Sakarya’da metal sektöründe faaliyet gösteren sendikali çalışanlardır. Evrenin sendikali çalışanlarla kısıtlı tutulmasının temel nedeni, sendikasız işyerlerinde saha uygulamasının yapılmasına gerekli izinlerin verilmemesidir. Çalışma hayatı kalitesi içerisinde bulunan önemli bileşenlerden olan endüstri ilişkileri faktörüne ait; örgütlenme özgürlüğü, sendikal haklar gibi konularla ilgili sorulardan dolayı görüşülen üç büyük şirketin İnsan Kaynakları Müdürleri ve Genel Müdürleri anketlerin uygulanmasını istememişlerdir. Bunun yanında ticaret odası yetkilileriyle yapılan görüşmelerden de yine sonuç alınamamıştır. Ancak ölçek geliştirilip sendikali işyerine uygulandıktan sonra bir de sendikasız işyerinden izin alınabilmiş ve çalışma sonlandırılmadan buraya da uygulanmıştır. Bu uygulama bize sendikali ve sendikasız işyeri arasındaki çalışma hayatı kalitesi farklılıklarını ortaya koyma imkânı da sunmuştur. Farklılıkları ortaya koyma bu çalışmanın doğrudan amacı olmamakla birlikte hem ölçeğin çalışıp çalışmadığı bir kez daha test edilmesi hem de pratikte merak edilen bir soruya ürettiğimiz ölçek vasıtasıyla bir cevap verilebilmesi araştırmayı daha güvenilir hale getirmiştir.

Geliştirilen ölçeğin uygulandığı şehrin Sakarya olarak tercih edilmesinin temel nedenleri; metal sektöründe sendikalı çalışan sayısı ve işyeri açısından Türkiye'nin önde gelen şehirlerinden biri olmasıdır. Göç alan ve dolayısıyla farklı kimliklerden çalışanların bulunması, örneklemin evreni temsil etme gücü açısından kuvvetli olması gibi nedenler sıralanabilir.

Bu araştırmada, amaca yönelik örnekleme tekniğinden yararlanılmıştır. Amaca yönelik örnekleme, araştırmacının son derece özel ve ulaşılması güç bir nüfusun olası tüm örnek olaylarını belirlemek için geniş bir yöntemler yelpazesi kullandığı olasılıklı olmayan bir örneklemdir (Neuman, 2012:322). Araştırmada amaca yönelik örnekleme tekniği sendikalı çalışanlar için uygulanmıştır. İşyerlerinde yetkisi olan sendikadan gerekli izinler alınmıştır. Türkiye genelinde metal sektörünün erkek ağırlıklı ve yüksek eğitilmiş çalışanı az olan bir sektör olması nedeniyle, araştırmadaki dağılımda da bu durum dikkate alınmıştır. Böylece elde edilen sonuçların evrenle gösterdiği uyum ölçüsünde örneklemin temsil kabiliyetinin yüksek olacağı varsayılmıştır. Bunun yanında metal sektörü Türkiye'de örgütlenmenin yoğun olduğu sektörlerin başında gelmektedir. Bu durumda çalışma hayatı kalitesinin iyi sonuçlar vermesi beklenmektedir.

Soru formunun pilot çalışması Eylül – Ekim 2019 aylarında gerçekleştirilmiştir. Ancak aynı dönemden sonra ortaya çıkan COVID19 pandemisi nedeniyle bir süre kapalı kalan ve açıldıktan sonra da çalışanların sağlık riskleri nedeniyle işyerlerinde anket metni uygulanamamıştır. Sonrasında üretimin başladığı işyerlerinde de sendikalarla yapılan görüşme sonucu formun son hali Haziran – Temmuz 2020'de uygulanmıştır.

Araştırmada doğru sonuçlar alınabilmesinin önemli nedenlerinden biri de örneklem büyüklüğüdür. Altunışık vd. (2017:143-144)'e göre 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklükleri birçok araştırma için yeterli görülmektedir. Örneklerin alt gruplara (eğitim, cinsiyet, yaş, statü, mevki vb.) ayrılması durumunda her alt grupta en az 30 gözlem (katılımcı) olması gerekmektedir. Ayrıca çok değişkenli analiz için örnek büyüklüğünün araştırmada kullanılan değişken sayısının tercihen en az 10 katı veya daha fazla olmasına dikkat edilmelidir. DeVellis (2012:102)'e göre eğer ölçek 20 maddelik bir havuzdan çıkarılacaksa, 300'den az sayıda katılım olması yeterlidir. Bunun yanında Comfrey ve Lee (1992:217)'ye göre örneklem büyüklüğü için 50 katılımcı çok az, 100 katılımcı az, 200 katılımcı vasat, 300 katılımcı iyi, 500 katılımcı çok iyi, 1000 ve üzeri katılımcıyı da mükemmel olarak nitelemektedir. Ayrıca Aksu, Eser ve Güzeller (2017:8)'e göre bazı çalışmalarda yapılmak istenen analizler için ifade sayısının 10-15 katı katılımcıyla hareket edilmesi gerektiğini önerirken, bazılarının ifade sayısının 5 katının yeterli olabileceğini belirtmektedir.

Bu araştırmada 43 ifadeli anket metni için 420 katılımcıya ulaşılmıştır. Ancak anketlerden analize uygun olmayan veya eksik kodlananlar elendiğinde 351 anket analize tabi tutulmuştur.

3.2.9. Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Bu araştırmada ölçeğin geçerliliği analizinde benzeşim geçerliliğine odaklanılmıştır. Güvenilirliği analizinde Cronbach alpha ve birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinden yararlanılmıştır. Kalaycı (2014:405)'e göre alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirliği 0.00 ile 0.40 arasında ölçek güvenilir değildir, 0.40 – 0.60 arasında ölçeğin güvenilirliği düşük, 0.60 – 0.80 arasında ölçek güvenilir, 0.80 ile 1 arasında ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Ayrıca bazı araştırmacılar tarafından Cronbach alpha değerinin en az 0.60 olması araştırmanın güvenilirliğinin kabulü için yeterli olarak görülmektedir (DeVellis, 2012; Özdamar, 2016).

Benzeşim geçerliliğinde AVE değerinin 0.50'den, CR değerinin 0.70'den büyük olması gerekmektedir. Bunun yanında CR değerinin her bir faktör için AVE değerinden büyük bir değer olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017:82). Ayrıca diğer tüm koşulların sağlanması halinde AVE değerinin 0.50'nin altında olması da kabul edilebilir olarak görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981:46).

Tablo 5. Ölçeğin Geçerliliği ve Güvenilirliği Analizi

FAKTÖRLER	Cronbach Alpha	AVE	CR
Yetenek Geliştirme	0,85	0,58	0,87
İş Sağlığı ve Güvenliği	0,85	0,59	0,85
Endüstri İlişkileri	0,79	0,59	0,85
Ücretler ve Çalışma Süreleri	0,78	0,54	0,82
Eşit Muamele	0,80	0,58	0,84
İzin Hakları	0,75	0,41	0,73
İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri	0,72	0,44	0,75
İş Güvencesi	0,62	0,48	0,74
Sosyal Güvenlik	0,65	0,40	0,73

Tablo 5'te gösterilen analiz sonuçlarına göre en düşük Cronbach alpha değerinin 0.62 ile iş güvencesi faktöründe olduğu görülmektedir. En yüksek değerler 0.85 ile ölçeğin güvenilir olduğu sonucunu göstermektedir. Birleşik güvenilirlik (CR) değeri 0.73 ile izin hakları ve sosyal güvenlik faktörlerinde en düşük olarak tespit edilmiştir. 0.70'ten büyük olmaları nedeniyle bu değer tüm faktörler için yeterli olduğu sonucu çıkarılmaktadır. Ayrıca faktörlerin AVE değerine bakıldığında; izin hakları (0.41), iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri (0.41), iş güvencesi (0.48), sosyal güvenlik (0.40) olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda AVE değeriyle ilgili bulguların 0.50'nin altında olduğu görülmektedir. Tespit edilen değerler 0.50'nin altın olmasına rağmen istenilen değerlere yakındır. Bunun yanında diğer koşullar sağlandığından AVE değerlerinin de kabul edilebilir olduğu görülmektedir.

3.2.10. Ölçeğin Son Haline Göre İfadelerin Dağılımı

Ölçek geliştirme süreçlerinin son basamağında, ölçeğin nihai haline ulaşılan sürecin aşamalarının net bir biçimde ifade edilmesi gerekmektedir (Irwing, Booth ve Hughes, 2018:24). Ayrıca ölçeğin son halinin açıklanmasında bulguların en uygun şekilde ele alınmasına dikkat edilmelidir (Johnson ve Morgan, 2016:13).

Tablo 6. Çalışma Hayatı Kalitesi Ölçeğinin Son Halinde Yer Alan İfadelerin Faktörlere Göre Dağılımı

Faktörler	İfade Sayısı
Yetenek Geliştirme	5
Ücretler ve Çalışma Süreleri	4
İş Sağlığı ve Güvenliği	4
İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri	4
Sosyal Güvenlik	4
İzin Hakları	4
Endüstri İlişkileri	4
Eşit Muamele	4
İş Güvencesi	3
Toplam	36

Ölçeğin son halinde faktörlerde kaç ifade olduğu Tablo 6'da gösterilmiştir. Buna göre; yetenek geliştirme beş ifadeyle en çok ifade barındıran faktör olmuştur. İş güvencesi üç ifadeyle en az ifade bulunduran faktördür. Bunun yanında iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları ve iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri faktörleri de dört ifadeden oluşmaktadır.

4. BULGULAR VE VERİLERİN ANALİZİ

4.1. Demografik Bulgular

Bu kısımda örneklemin tanıtılması için demografi bulgularına yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %47,9'u 35-44 yaş, %29,1'i 25-34 yaş ve %17,7'si 45-54 yaş grubundadır. Buna göre çoğunluğu 25-44 yaş grubunda ağırlıklanmaktadır. Katılımcıların %93,2'si erkeklerden %6,8'i kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklerin ağırlıklı olma nedeni metal sektöründe çalışanların çoğunlukla erkeklerden oluşması olarak görülebilir. Katılımcıların %73,5'inin medeni durumu evlidir. %26,5'i bekar, %12'si ilköğretim, %63,5'i ortaöğretimlidir. Katılımcıların %19,1'i önlisans, %4,3'ü lisans mezunudur. %0,9'u yüksek lisansını tamamlamışken, %0,3'ü doktora mezunudur. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ağırlıklı olarak ilk ve ortaöğretim mezunlarının ağırlıklarının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni olarak metal sektörünün çoğunlukla düşük resmi eğitilmiş çalışanlardan oluşması gösterilebilir. Katılımcıların %1,1'i 0-11 ay arası çalıştığını belirtmiştir. %15,7'si 1-3 yıldır çalışmaktadır. %39,6'sı 4-6 yıldır çalışmaktadır.

Ayrıca katılımcıların %22,5'i 7-9 yıl, %21.1'i 10 yıldan fazla süredir metal sektöründe çalışmaktadır. Buna göre ağırlıklı olarak katılımcılar 4-6 yıldır bu sektörde çalışmaktadır. Katılımcıların %2,3'ü engellilik durumu olduğunu belirtirken %97,7'sinin herhangi bir engel durumu bulunmamaktadır.

4.2. Açıklayıcı (Keşifsel – Exploratory) Faktör Analizi

Çalışma hayatı kalitesi; yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik gibi faktörler ve değişkenleriyle ölçümlenebilir. Altunışık vd. (2017:269)'ne göre faktör analizi birbirleriyle ilişkisi olduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkinin yapısına ilişkin ipuçları sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Punch (2016:124)'e göre nicel sosyal araştırma yöntemi, özellikle deneysel olmayan araştırmalar çok değişkenli çalışmalardır. Çok sayıda değişken olması, genellikle verilerin anlaşılmasını karmaşık hale getirir ve zorlaştırır. Bu zorluk, özgün değişkenlerin sağladığı bilgiyi kaybetmeden, değişkenlerin sayısında azaltıma gitmeyi sağlayan tekniklerin geliştirilmesine yol açmıştır. Faktör analizi, bu amaçla geliştirilen tekniklere verilen genel bir isimdir. Bunun yanında Büyüköztürk (2012:123-124)'e göre faktör analizi, bir faktörleştirme veya ortak faktör adı verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanmaktadır. İyi bir faktörleştirmede; değişken azaltma, üretilen yeni değişken ya da faktörler arasında ilişkisizliğin sağlanması ve ulaşılan sonuçlara göre yeni elde edilen faktörlerin anlamlı olması gerekmektedir. Ayrıca faktör analizinde, faktörlerin her bir değişken üzerinde yol açtıkları ortak varyansın ya da ortak faktör varyansının en çoklaştırılması amaçlanmaktadır. Bu değer, maddelerin her bir faktördeki yük değerlerine bağlıdır ve bir maddenin önemli faktörlerdeki yük değerlerinin kareleri toplamına eşittir. Faktör yük değeri, maddelerin faktörlerle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır.

Faktör analizi, ölçek geliştirme çalışmalarında temel bir araç olarak görülmektedir. Araştırmacılara, faktör sayılarının belirlenmesi ve faktörlerin altındaki ifadelerin belirlenmesi yoluyla Cronbach's Alpha değerinin de doğru bir biçimde hesaplanması süreçlerine imkân tanımaktadır (DeVellis, 2012:158). Buradaki temel mantık, karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler (temel değişkenler) yardımıyla açıklanabileceği düşüncesidir. Ayrıca çeşitli sayıda değişkenden oluşan bir değişkenler setinin (grubunun) temelini teşkil eden boyutların (faktörlerin) ortaya konulmasında faktör analizi yaygın şekilde kullanılmaktadır (Altunışık vd. 2017:270). Faktör analizinin 4 farklı işlevi vardır. Bunlar (DeVellis, 2012:116-117);

- Bir grup ifadenin altında kaç tane gizil değişken olduğunun belirlenmesi
- Bilginin yoğunlaştırılması (böylece az sayıda değişken kullanılarak değişimlerin hesaplanması)

- İfadelerin temel içeriğinin veya faktörlerin anlamlarının tespit edilmesi
- İfadelerin iyi veya kötü işleyip işlemediklerinin belirlenmesi

Tespit edilen ifadelerin %18'i (10/53) pilot uygulama sonrası elenmiştir. Kalan 43 ifadeyle yapılan saha çalışması sonucunda faktör analizi devam ettirilmiştir. İlk olarak, çalışma hayatı kalitesinin alt bileşenleri olan yetenek geliştirme, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, eşit muamele, izin hakları, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri, iş güvencesi ve sosyal güvenlik faktörlerinin alt boyutlarının nasıl ayrıştığı incelenmiştir.

Açıklayıcı faktör analizi yapılırken araştırmacı eğer isterse faktör sayısını kendisi belirleyebilmektedir (Kalaycı, 2014:325). Araştırmada literatürden gelen 12 faktör tespit edilmiş olsa da faktör analizi yapılırken faktörlerin birbirleriyle olan yakın ilişkisi nedeniyle bazı ifadelerin farklı faktörler altında dağılmasının görülmesi açısından herhangi bir sınırlandırma yapılmamıştır. Böylece literatürde 12 olan faktör sayısı analiz sonucunda 9'a indirgenmiş ve bazı faktörler birleştirilmiştir.

Bir faktörle yüksek düzeyde ilişki veren maddelerin oluşturduğu bir küme varsa bu bulgu, o ifadelerin birlikte bir kavramı-yapıyı-faktörü ölçtüğü anlamına gelmektedir. Faktör yük değerinin, 0.45 veya daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda ifade için bu sınır değer 0.30'a kadar indirgenebilir (Büyüköztürk, 2012:124). Bu araştırmada temel amaç kapsamlı bir ölçek geliştirme olduğundan 0.30'un altında faktör yüküne sahip olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Ayrıca açıklayıcı faktör analizinin bir diğer önemli boyutu da anti-image korelasyon matrisinin köşegenlerinde yer alan ifadelerin KMO-MSA değerlerinin 0.50'nin altında olmamasıdır. Bu durumda değeri 0.50'den küçük olan ifadelerin yeterliliği düşüktür ve bu nedenle ifadeler ölçekten çıkarılabilir (Özdamar, 2016:154).

Çalışma hayatı kalitesini ölçmek için oluşturulan 43 ifadeli ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. İlk adımda, anti-image korelasyon matrisine bakılmış ve değeri 0.50'nin altında bir değer tespit edilmemiştir. Bu nedenle, bu aşamada hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır. İkinci adımda rotated component matrisine bakıldığında, herhangi bir faktör altında faktörlenmeyen ve faktör yükü 0.30'un altında olan ifadeler tespit edilmiştir. Bu ifadeler çıkarılarak analiz tekrarlandığında 36 ifadeli 9 faktörlü ölçeğin nihai haline ulaşılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucuyla ilgili bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Çalışma Hayatı Kalitesi İçin Uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi Sonucu

İfade	Faktörler ve İfadeler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans Yüzdesi	Cronbach Alpha
	1.Faktör: Yetenek Geliştirme		21,272	0,85
35	İşle ilgili yetenek ve bilgilerimi tamamen kullanabilirim	,823		
33	Aldığım eğitimler işyerimde yükselmemde etkilidir	,810		
34	Yeniliklere uyum sağlamam için işyerim bana eğitimler önerir	,790		
36	İş dışında kendime yeterince zaman ayırabilirim	,700		
37	İşimi iyi yaparsam işverenimden övgü alırım	,687		
	2.Faktör: İş Sağlığı ve Güvenliği		10,765	0,85
10	İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilir	,804		
9	İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulur	,781		
8	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli tedbirler alınır	,770		
11	İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığım işverence denetlenir/izlenir	,740		
	3.Faktör: Endüstri İlişkileri		6,193	0,79
24	İşyerimde yasal grev hakkının kullanımına işverence izin verilir	,834		
25	İşyerimde işveren lokavt sürecinde yasal sınırlılıklarına uyar	,820		
23	İşyerimde toplu pazarlıkla elde edilen haklara işveren uyar	,795		
22	İşyerimde sendikalara serbestçe üye olabilirim	,601		
	4.Faktör: Ücretler ve Çalışma Süreleri		6,079	0,78
4	Prim ve ikramiye alabilirim	,766		
2	Ücretimi zamanında alabilirim	,742		
3	Mesai (fazla çalışma) ücreti alabilirim	,732		
5	İşyerimde yasal çalışma sürelerine uyulur	,700		
	5.Faktör: Eşit Muamele		5,350	0,80
28	İşyerimde etnik kökene göre ayrımcılık yapılır	,877		
41	İşyerimde fiziksel ve/veya psikolojik şiddete veya cinsel tacizden herhangi birine (mobinge) maruz kalabilirim	,827		
27	İşyerimde cinsiyete göre ayrımcılık yapılır	,779		
12	İş güvencem vardır	,533		
	6.Faktör: İzin Hakları		4,733	0,75
20	Gün içinde ihtiyaç duyduğumda izin alabilirim	,768		
19	İhtiyacım olduğunda hastalık iznimi kullanabilirim	,767		
18	Yıllık ücretli iznimi düzenli olarak kullanabilirim	,503		
21	İşyerimde çocuk, yaşlı bakımı ve ebeveynlik (Annelik, Babalık) için gerekli izin haklarımı kullanabilirim	,498		
	7.Faktör: İş Motivasyonu ve İşyeri İlişkileri		4,287	0,72
43	İş arkadaşlarım veya meslektaşlarımla ilişkilerim iyidir	,818		
42	İşyerimde üstlerimle ilişkilerim iyidir	,736		
40	Mesleğimi yaptığım için kendimi toplumda saygın hissediyorum	,547		
38	İşyerimde yaptığım işin faydalı olduğunu düşünüyorum	,508		
	8.Faktör: İş Güvencesi		3,444	0,62
13	İşyerimde işe alınan ve işten çıkarılan çalışan sayısı fazladır	,757		
39	İşim çok monotondur(sıradandır)	,695		
29	Aynı işi yaptığım iş arkadaşlarımla eşit(aynı) ücret alırım	,643		
	9.Faktör: Sosyal Güvenlik		3,026	0,65
15	İşyerimde bireysel emeklilik sigortası yapılır	,715		
16	İşyerimde özel sağlık sigortası yapılır	,649		

14	İşyerimde herkes sigortalı çalıştırılır	,599		
17	İşyerimde 15 yaş altı çocuk çalıştırılır	,589		

Analiz sonuçlarında birden fazla faktör altında yer alan veya faktör yükü 0,30'un altında yer alan ifadeler çıkarılmıştır. Çıkarılan ifadeler şu şekildedir:

Tablo 8. Faktör Analizi Sonucunda Ölçekten Çıkarılan İfadeler

Aldığım ücret yeterlidir.
Yemek ve mola sürelerim yeterlidir.
Çalışma sürelerim dengeli dağılır.
İşyerinde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur.
Terfilerde işveren ayrımcılık uygular.
İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebilirim.
İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma hayatı kalitesi, Frederick Taylor ve Elton Mayo'nun çalışmalarına kadar indirgenen teorik çerçevesi olmasına rağmen özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren önemi artan ve tartışılan bir konudur. Özellikle Walton'ın 1975'teki çalışması pek çok araştırmacıya esin kaynağı olmuştur. Türkiye'de de konu yine aynı yıllarda Milli Prodüktivite Merkezi'nin öncülüğünde akademik alanda gündeme alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesiyle ilgili araştırmalar, maliyet ve zaman gibi kısıtlar nedeniyle sektörel veya bölgesel seviyelerde gerçekleşmiştir. 2008 ve 2009'da düzenlenen Task Force toplantıları konuya uluslararası bir nitelik kazandırmıştır. Avrupa Komisyonu, ILO, UNECE, EUROSTAT ve CES gibi kurumların ortak olarak düzenledikleri bu çalıştaylarda çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümü için tematik yapıların ve göstergelerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında bir diğer amaç, ülkeleri çalışma hayatı kalitesi açısından karşılaştırmaktır. Bu toplantılarda ILO uzmanlarının yer almasıyla çalışma hayatı kalitesine yönelik daha kapsamlı bir bakış açısı sağlanmıştır. Ayrıca EUROSTAT'ın katılımıyla verilerin ulusal düzeyde ele alınması ve CES'in katılımıyla da uzman istatistikçilerin yer alması gibi etkenler bu toplantıları çalışma hayatı kalitesinin kapsamlı ve uluslararası düzeyde ölçümü açısından önemli kılmaktadır. Bu karşılaştırmalara çoğunluğu AB üyesi olan ve AB dışında birkaç ülkenin katılımı sağlanmasına rağmen pek çok ülke bu karşılaştırmalarda yer almamıştır. Bu durumun temel nedeni ülkelerin tespit edilen tematik yapılanma ve göstergelere yönelik istatistiklerinin tespit edilememesidir. Türkiye'de bu karşılaştırmalara istatistiksel eksiklikler nedeniyle dâhil edilmemiştir. Bunun yanında Kanada'da ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesini ölçen çalışmalar CPRN vasıtasıyla yürütülmüştür. Konu bu çalışmalarla sınırlı kalmamakla birlikte, Asya, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde de pek çok araştırmacı tarafından ele alınmıştır.

Çalışma hayatı kalitesinin uluslararası düzeyde ölçümünün yanında bölgesel veya ulusal ölçekte ölçümü de önem taşımaktadır. Çalışma hayatı kalitesinin ulusal düzeyde ölçümü çalışma hayatı aktörlerinin (işçiler ve temsilci kuruluşları, işverenler ve temsilci kuruluşları, devletin çalışma hayatıyla ilgili uzmanlaşmış kuruluşları) çalışanlar açısından çalışma hayatında ne gibi sorunlar olduğunun tespitinde ve politika belirleme de bütüncül bir bakış açısı sunmasının yanında spesifik bir alana da odaklanmasını sağlamaktadır. Aynı şekilde bölgesel yapılan ölçümlerde de yerel aktörler, çalışma hayatına yönelik bir bütüncül bakış açısı geliştirebilir ve bu durumlara göre kararlarını düzenleyebilirler.

Bu çalışma, çalışma hayatı kalitesini uluslararası tematik yapılanmayla geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçen, çalışan odaklı bir ölçek geliştirmek amacıyla yapılmıştır. Geliştirilen ölçek, çalışma hayatı kalitesinin tematik yapısı olan yetenek geliştirme, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, ücretler ve çalışma süreleri, ayrımcılık ve eşit muamele, sosyal diyalog, iş- yaşam dengesi, izin hakları, sosyal güvenlik, iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri ile ilgili ifadeleri içermektedir. İlgili tematik yapı, ILO sözleşmeleri ve ILO, CES, UNECE gibi kurumlar tarafından fonlanan ve uzmanlarının bakış açısıyla oluşturulan yapı dikkate alınarak oluşturulmuştur.

Çalışmada ilk olarak literatürde tespit edilen ölçekler araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda 18 ölçeğe ulaşılmıştır. Tespit edilen 195 adet ifade Türkçeye çevrilmiştir. Bu ifadeler oransal ifadeler (objektif) olduğundan ve çoğuna dair istatistiksel veri elde edilemediğinden sübjektif ifadelere dönüştürülmüştür. Sınıflandırmalar, uzman görüşleri, revizyonlar ardından ifade havuzundaki soru sayısı 53'e indirilmiş ve pilot çalışma başlatılmıştır.

Pilot uygulamada 53 ifadenin 22'si elenmiştir. Uzman görüşü sonrasında elenmesi gereken 12 ifade çalışmanın amacı doğrultusunda revize edilerek tekrar ölçeğe eklenmiştir. Bu süreç sonucunda kalan 43 ifadeyle soru formu saha uygulamasıyla denenmiştir.

Örneklem büyüklüğünün literatürde belirtilen sınırlarda gerçekleştirilmesine çalışılmıştır. Bu amaçla ifade sayısının 10 katı ankete ulaşılmaya çalışılmıştır. Anketlerden elde edilen veriler, açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 7 ifadenin ölçekten çıkarılmasına karar verilerek ölçeğin 43 ifadeli yapısı 36 ifade ve 9 faktör olarak yeniden revize edilmiştir. Ölçeğin son halinde çıkarılan ifadeler; ücretler, çalışma süreleri, iş – yaşam dengesi, eşit muamele, yetenek geliştirme ve sosyal diyalog faktörlerinde bulunan “Aldığım ücret yeterlidir.” , “Yemek ve mola sürelerim yeterlidir.” , “Çalışma sürelerim dengeli dağılır.” , “İşyerinde benimle ve yaptığım işle ilgili kararlarda görüşüm sorulur.” , “Terfilerde işveren ayrımcılık uygular.” , “İşyerimde işle ilgili yeteneklerimi geliştirebilirim.” ve son olarak “İşyerim bana mesleki eğitimler almamda destek olur.” ifadeleridir. Bu ifadelerin ölçekten çıkarılması, bu ifadelerle ilgili temaların ölçekte temsil edilmediği anlamına

gelmemektedir. Ölçek içerisinde temalar altında yer alan diğer ifadeler, temaları yeterince temsil ettiğinden dolayı gerekli istatistiksel anlamlılıkları olmayan bu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır.

Son hal verilen ölçek; yetenek geliştirme faktöründe 5, ücretler faktöründe 4, iş sağlığı ve güvenliği faktöründe 4, iş motivasyonu faktöründe 4, sosyal güvenlik faktöründe 4, izin hakları faktöründe 4, endüstri ilişkileri faktöründe 4, eşit muamele faktöründe 4 ve iş güvencesi faktöründe 3 olmak üzere toplamda 36 ifade ve 9 faktörden oluşmaktadır.

Çalışma hayatı kalitesi, çalışma hayatındaki dönüşümlerle içeriği ve kapsamı değişiklik gösterebilen dinamik bir yapılanmadır. Bu yönüyle ulusal veya uluslararası düzeyde üzerinde tam olarak uzlaşılan bir tanımı veya kapsamı bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmacılar, çalışma hayatıyla ilgili perspektiflerine göre bu kavram ve kapsamı geliştirmektedir. Çalışma hayatı kalitesinin ölçümüne yönelik literatürde ölçekler bulunmaktadır. Ancak, bu çalışmalarda tematik kapsam genellikle kısıtlı kalmaktadır. Geliştirilen ölçeğin ILO sözleşmelerine ve ILO uzmanlarının katılımı ve desteğiyle gerçekleştirilen Task Force çalıştayların sonucunda oluşturulan tematik yapılanmaya uyumlu olması bu çalışmayı özgün kılmaktadır.

Literatüre kazandırılan çalışma hayatı kalitesi ölçeğiyle araştırmacıların farklı değişkenlerle yapacakları çalışmalarda elde edecekleri ilişkilerin ortaya çıkarılması mümkün olabilir. Bunun yanında çalışma hayatı kalitesi ölçeği kullanılarak;

- Farklı sektörlerde çalışma hayatı kalitesi araştırılabilir ve sektörlerin çalışma hayatı kalitesi açısından farklılıkları ortaya konabilir veya karşılaştırılabilir.
- Ulusal düzeyde çalışma hayatı kalitesi araştırılarak, çalışma hayatı kalitesinin düşük olduğu alanlarla ilgili politikalar geliştirilerek önerilebilir.
- Uluslararası düzeyde çalışma hayatı kalitesi ölçümlenerek ülkeler arası karşılaştırmalar yapılabilir.
- Tüm bu araştırmaların periyodik olarak gerçekleştirilmesi sonucunda dönemsel olarak değişimler incelenebilir.
- Çalışma hayatının aktörleri olan işverenler ve temsilci kuruluşları, işçiler ve temsilci kuruluşları ve devlet ve uzmanlaşmış kuruluşları elde edilen sonuçlara göre politikalar oluşturarak çalışanlar açısından çalışma hayatı kalitesini arttırabilirler.
- Toplu pazarlık kapsamının veya önceliklerinin tespit edilmesinde elde edilen sonuçlardan faydalanılabilir.

- Çalışanlar bireysel olarak da çalışma hayatının kaliteli yönlerini görerek kariyer seçeneklerini daha rasyonel bir biçimde değerlendirebilirler.

Araştırmacıların bu konuda daha sonra yapacakları ölçek geliştirme çalışmalarında çalışma hayatı kalitesi tematik yapılanmasının ILO bakış açısıyla ele almaları anlamlı bir katkı sağlayabilir. Ayrıca bir bütün olarak çalışma hayatı kalitesiyle ilgili bir ölçek geliştirmenin yanında sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, endüstri ilişkileri, iş güvencesi, yetenek geliştirme, ücretler ve çalışma süreleri, ayrımcılık ve eşit muamele, izin haklarının kullanımı ve iş motivasyonu ve işyeri ilişkileri temaları için de ayrı ölçekler geliştirmeleri mümkündür.

KAYNAKÇA

- Aksu, G., Eser, M. T., Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yapısal Eşitlik Modeli Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bauman, Z. (2001). *Bireyselleşmiş Toplum*, (Çeviren, Yavuz Alogan), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bell, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting* (Reissue Edition), Basic Books.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom*, Chicago University Press.
- Braverman, H. (1998). *Emek ve Tekelci Sermaye*, (Çeviren, Çiğdem Çıdamlı) İstanbul: Kalkedon Yayınları.
- Bustillo, R. M., Fernandez-Maciaz, E., Anton, J. I., Esteve, F., (2009). *Indicators of Job Quality in the European Union*, European Parliament Policy Department of Employment and Social Affairs.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi.
- Cherns, A. B., Davis, L. E. (1975). "Assessment of the State of the Art", In: Davis, L. E., Cherns, A. B. (eds.), *The Quality Of Working Life: Problems, Prospects, and the State of the Art*, vol. 1, pp. 12-54, New York: Free Press.
- Churchill, G. A. (1979). "A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs", *Journal of Marketing Research*, 16(1), pp.64-73, doi:10.2307/3150876
- Comfrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A First Course In Factor Analysis*, Hillsdale New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Dahl S. A., Nesheim T., Olsen K. M. (2009). *Quality of work – Concept and Measurement*, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, Dissemination and Dialogue Centre, Edinburgh: RECOWWE Publication.
- DeVellis, R. F. (2012). *Scale Development - Theory and Application*, California: Sage Publications Inc.
- Dikeçligil, B. (2006). “Sosyal Bilimler Epistemolojisinde Sorunların Kaynağı: Ontolojiyi Unutmak”, *Toplum Bilimleri*, ss. 47-67.
- Dupuis G., Martel J. P. (2006). “Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument”, *Social Indicators Research*, 77(2), pp. 333-368, doi:10.1007/s11205-004-5368-4.
- Eurofound (2002). *Quality of Work and Employment In Europe: Issues and Challenges*, Dublin: Eurofound.
- Eurofound (2012), *Trends in Job Quality in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fornell C., Larcker D. F. (1981). “Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18(1), pp.39-50, doi: 10.2307/3151312.
- Gallie, D. (2003). “The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?”, *European Sociological Review*, 19(1), pp. 61–79, doi: <https://doi.org/10.1093/esr/19.1.61>.
- Goode, D. A. (1989). “Quality of Life, Quality of Work Life”, In: Kiernan, W. E., Schalock, R. L. (eds.), *Economics, Industry and Disability: A Look Ahead*, pp. 337-349, Baltimore: Paul H. Brookes.
- Grote G., Guest D. (2017) The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149–167.
- Hull, F., Friedman, S., Rogers, T. (1982). “The Effect of Technology on Alienation from Work”, *Work and Occupations*, 9(1), pp. 31-57.
- Irwing, P., Booth, T., Hughes, D. J. (2018). *The Wiley Handbook of Psychometric Testing A Multidisciplinary Reference on Survey, Scale and Test Development*, Pondicherry: Wiley Blackwell.
- Johnson, R. L., Morgan, G. B. (2016). *Survey Scales A Guide to Development, Analysis, and Reporting*, New York: The Guilford Press.

- Kaiser, H. F. (1974). “An Index of Factorial Simplicity”, *Psychometrika*, 39(1), pp. 31-36.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı Nitel-Nicel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kohn, M. (1976). “Occupational Structure and Alienation”, *The American Journal of Sociology*, 82(1), pp. 111-130.
- McFadden P., Gillen P., Moriarty J., Mallet J., Schoroder H., Ravalier J., Manthorpe J., Harron J., Currie D. (2020) *Health and Social Care Workers' Quality of Working Life and Coping While Working During the COVID-19 Pandemic 7th May – 3rd July 2020: Findings From A UK Survey*.
- Netemeyer, R. G., Nearden, W. O., Sharma, S., (2003). *Scaling Procedures Issues and Applications*, California: Sage Publications Inc.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal Araştırma Yöntemler Nitel ve Nicel Yaklaşımlar I*, (Çeviren, Sedef Özge), Ankara: Yayın Odası Toplumbilim Dizisi.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve Test Geliştirme Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, (Çeviren, Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeynep Akyüz), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Schmitt, N., Bedian, A. G. (1982). “A Comparison of LISREL and Two-Stage Least Squares Analysis of a Hypothesized Life-Job Satisfaction Reciprocal Relationship”, *Journal of Applied Psychology*, v.67, pp.806-817.
- Senneth, R. (2015). *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, (Çeviren, Aylin Onocak), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shepard, J. (1977). “Technology, Alienation, and Job Satisfaction”, *Annual Review of Sociology*, v. 3, pp. 1-21.584.
- Staines, G. L. (1980). “Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork”, *Human Relations*, 33(2), pp.111-129.
- Standing, G. (2017). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf*, (Çeviren, Ergin Bulut), İstanbul: İletişim Yayınları.
- UNECE (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment A Statistical Framework*, Prepared by the Expert Group on Measuring Quality of Employment, Geneva.
- Vallas, S. P. (1988). “New Technology, Job Content and Worker Alienation”, *Work and Occupations*,15(2), pp.148-178.

Warhurst D., Knox A., (2020). “Manifesto for a New Quality of Working Life”, *Human Relations*, (00)0, pp. 1-18

Williams M., Zhou Y., Zou M., (2020). *Mapping Good Work The Quality of Working Life Across the Occupational Structure*, Bristol: Bristol University Press.

Wood, A. J., Lehdonvirta, V. ve Graham, M. (2018). “Workers of the Internet Unite? Online Freelancer Organisation Among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries”, *New Technology, Work and Employment*, 33(2), 95-112.

Yaşlıoğlu, M. M. (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(0), pp.74-85.

Zivot, E., & D. W. K. Andrews, 1992, “Further Evidence on The Great Crash, The Oil Price Shock and The Unit Root Hypothesis.” *Journal Of Business and Economic Statistics* 10, 251-270.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA Doç.Dr. Ekrem ERDOĞAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA Doç.Dr. Ekrem ERDOĞAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA Doç.Dr. Ekrem ERDOĞAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
