



İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (İYKÖ): Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU¹

¹Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş, TÜRKİYE
Orcid: 0000-0002-6301-9257 e-mail: s.yavuzeroglu@alparslan.edu.tr

Berkay ÖZEL²

²Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, Muş, TÜRKİYE
Orcid: 0000-0002-3307-1927 e-mail: berkayozel3362@outlook.com

Doç. Dr. Erdem EROĞLU³

³Muş Alparslan Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Muş, TÜRKİYE
Orcid: 0000-0001-5875-2836 e-mail: e.eroglu@alparslan.edu.tr

Prof. Dr. Seydi KARAKUŞ⁴

⁴Dumlupınar Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Kütahya, TÜRKİYE
Orcid: 0000-0003-2566-1764 e-mail: seydikarakus@hotmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı, işgörenlerin insan kaynakları fonksiyonlu iş yaşam kalitelerini belirlemeye yönelik bir ölçme aracı geliştirmektir. Çalışma sonunda işgörenlerin iş yaşam kalitesini temsil ettiği düşünölen toplam 19 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçek elde edilmiştir. Ölçek, farklı üniversitelerde spor bilimleri fakültelerinde işgören 196 akademisyen üzerinde uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi öncesinde verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda KMO değeri .93 ve Bartlett Sphericity testi ki-kare değeri ise 2346,26, $df = 171$, $p < 0.01$. olarak anlamlı düzeyde bulunmuştur. Yapılan faktör analizi ve varimax döndürme sonucunda ölçeğin toplam varyansın %60'ını açıklayan iki faktörlü (örgütsel iş yaşam kalitesi ve bireysel iş yaşam kalitesi) bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) .92 olarak hesaplanmıştır. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (İYKÖ) olarak adlandırılan ölçeğin tüm hizmet alanlarında kullanılabilir, geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Örgüt, iş yaşam kalitesi, örgütsel iş yaşam kalitesi, bireysel iş yaşam kalitesi

Quality of Work Life Scale (Qwls): A Scale Development Study

Abstract

This study aims to develop a measurement tool to determine the quality of work life of employees with human resources functions. At the end of the study, a five-point Likert-type scale consisting of 19 items that are thought to represent the quality of work life of employees was obtained. The scale was conducted with 196 academicians working in sports sciences faculties in different universities. Before the principal component analysis, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Sphericity test were performed to evaluate the suitability of the data for factor analysis. As a result of this test, the KMO value was found to be .93 and the Bartlett Sphericity test chi-square value was found to be 2346.26, $df = 171$, $p < 0.01$. As a result of factor analysis and varimax rotation, it was determined that the scale showed a two-factor structure (organizational quality of work life and individual quality of work life) explaining 60% of the total variance. The internal consistency coefficient (Cronbach Alpha) of the scale was calculated as .92. It was determined that the scale Quality of Work Life Scale (QWLS) is a valid and reliable tool that can be used in all service areas.

Keywords: Organization, quality of work life, individual quality of work life, organizational quality of work life

Sorumlu yazar: Doç.Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU, **E-posta:** s.yavuzeroglu@alparslan.edu.tr

GİRİŞ

Örgütteki işgörenlerin işle ilgili tatmin düzeylerinin artması, motivasyonlarının yüksek olması gibi işteki yaşamla ilgili olan iş yaşamı kalitesi bireysel ve örgütsel başarılar için oldukça önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütler, işgörenlerin kişisel tecrübesini arttırılmasından, sağlık ve güvenlik unsurlarına kadar ihtiyaçların giderilmesinde öncü konumda olurlar. Bu noktadan hareketle, özellikle işgören ilişkilerinde insan kaynakları departmanının rolü çok önemlidir. İnsan kaynakları yönetimi, bir örgütte insan ihtiyaçlarının değerlendirilip giderildiği, çalışanlardan en yüksek performans alınması için gerekli motivasyon ve çalışma ortamının sağlandığı bir süreç olarak ele alınmasının yanı sıra üretim, finans ve pazarlama gibi işletme fonksiyonlarının en iyi şekilde yürütülmesinin sağlandığı çok yönlü bir kavram olup teknolojik gelişmelerle iş hayatındaki gelişmeleri paralel bir şekilde yürütülmesini sağlayan önemli bir kavramdır.

İş yaşamında kalite anlayışının temel amacı, örgütün ekonomik büyümesinin sağlanmasıyla birlikte insanlar için de mükemmel olan çalışma koşullarını geliştirmektir. Bununla birlikte, iş yaşamında kalite anlayışının temel olarak,

- İş, insan ve sosyal ihtiyaçlar arasında denge kurulması,
- İş yaşamının daha ödüllendirici yapılması, çalışanların işle ilgili kaygılarının azaltılması, işle ilgili kararlara daha fazla oranda katılmaya cesaretlendirilmesi ve kaza ya da yaralanma olasılığını en aza indiren bir çalışma ortamının yaratılması,
- Bireysel yetenek ve becerilerden maksimum düzeyde faydalanmak için işlerin, yönetimsel işlemlerin ve örgütsel süreçlerin planlanması,
- Çalışanların, işlerinden daha fazla oranda gelir elde etmelerinin sağlanması, üretkenliklerinin arttırılması ve işten kaçmaların azaltılması amaçlarını taşıdığı söylenebilir (Solmuş, 2000, Akt; Aba, 2009).

İYK uygulamaları, çalışanları işleri ile bütünleştirmek, iş tatminini sağlamak ve onları yetenek ve beklentilerine uygun insancıl çalışma koşullarına kavuşmak için yürütülür. İnsancıl çalışma koşulları, çalışma ortamının belirli bazı özellikler taşıması anlamına gelir. Çalışma ortamının iş yaşam kalitesi belirleyicisi olarak;

- Çalışanların tehlikelerden uzak tutulması, onların sağlığının ve güvenliğinin gözetilmesi,
- İşyerine huzurun, güvenin ve yüksek iş tatmininin sağlanması,
- Çalışanların tüm temel ve sosyal ihtiyaçlarına yanıt verilmesi,
- Çalışanlara kendilerini kanıtlamaları için olanaklar sağlanması,
- Çalışanların yeteneklerini ve kişiliklerinin geliştirmeleri için fırsatlar verilmesi şeklinde özetlenebilir (Aba, 2009).

Bu belirleyicilere ek olarak, kararlara katılım, haberleşme kültürü, işgörenlerin yaratıcılık ve kariyerlerinin planlamasına olanak sağlanması da iş yaşam kalitesinin belirleyicisi olarak söylenebilir. Dolayısıyla bu çalışmada, yazında yer alan iş yaşam kalitesinin geliştirilmesindeki belirleyiciler dikkate alınarak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirme amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde Spor Bilimlerinde işgören akademisyenlerin iş yaşam kalitesi düzeylerini belirleme ölçeğinin çalışma grubu, geliştirilme aşamaları, ölçme aracının geliştirilmesi ve verilerin analizinde kullanılan yöntemler ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmaya farklı üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde işgören 196 akademisyen katılmıştır. Katılımcıların 63'ü (%32.1) kadın, 133'ü (%67.9) erkek; 136'sı (%69.4) evli, 60'ı (%30.6) bekar; 82'si (%41.8) 10 yıl ve altı, 114'ü (%58.2) 11 yıl ve üzeri toplam hizmet yılına sahip ve 65'i (%33.2) idari görevi olan, 131'i (%66.8) idari görevi olmayanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişken	Grup	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	63	32.1
	Erkek	133	67.9
Medeni Durum	Evli	136	69.4
	Bekar	60	30.6
Toplam Hizmet Yılı	10 yıl ve altı	82	41.8
	11 yıl ve üzeri	114	58.2
İdari Görev Var mı?	Evet	65	33.2
	Hayır	131	66.8
Toplam (N)= 196			

Ölçme Aracının Geliştirilmesi

İş yaşam kalitesi ölçeği hazırlanırken şu aşamalardan geçmiştir. Ölçeğin geliştirilmesinin ilk aşamasında iş yaşam kalitesi ile ilgili literatür taranmış ve konu ile alakalı ölçekler incelenmiştir. Kuramsal bilgiler ve ilgili ölçeklerin incelenmesi sonucunda yaşam kalitesi ve iş yaşam kalitesinin önemi belirlenmiş ve oluşturulan madde havuzundan 48 maddelik bir taslak ölçek elde edilmiştir.

Ölçeğin deneme formu oluşturulduktan sonra Spor Bilimleri Fakültesi'nden 5, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden 3 uzmana danışılmıştır. Uzmanlar iş yaşam kalitesi için oluşturulan soruları işgörenlerin özelliklerine uygunluğunu, içeriğini ve anlaşılabilirliğini değerlendirmişlerdir. Uzman görüşleri doğrultusunda uygun görülmeyen 7 madde taslak ölçekten çıkarılmıştır. Bu düzeltilmenin ardından 41 maddelik taslak ölçek oluşturulmuştur. Ölçekteki maddeler, 1 = hayır, hiçbir zaman” “ 2=evet, her zaman” arasından 1'den 5'ekadar derecelendirilmiştir.

Verilerin Analizi

Ölçek geliştirme aşamasında taslak ölçek formuna ait verilerin analizleri için SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik analizleri uygulanırken öncelikle taslak ölçeğin kapsam geçerliğine bakılmış, sonrasında yapı geçerliğini değerlendirmek için için faktör analizi işlemi yapılmıştır. Faktör analizi işlemlerinden sonra, ölçeğin tamamı, alt faktörler ve her bir alt faktörde yer alan ölçek maddelerinin ayrı ayrı güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek maddelerinin uygun olup olmadığına ilişkin kapsam geçerliliğinin sağlanması amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuştur (Büyüköztürk vd., 2010).

Ölçeğin geçerliği ile ilgili istatistiksel kanıtlar sunmak amacıyla AFA ve DFA yapılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin test edilmesi için faktör analizi (temel bileşenler analizi) yapılmıştır. Verilerin ve örneklemin faktör analizine (AFA) uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve sonrasında Bartlett's testi ile belirlenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için AFA'da sırasıyla temel bileşenler analizi ve Varimax dik döndürme yöntemleri uygulanmıştır. Ölçek ile maddeler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla ölçek toplam puanı ile faktörlerin toplam puanları arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmıştır.

DFA ile AFA'dan elde edilen yapı test edilirken ki -kare değeri ve uyum indeksleri incelenmiştir. DFA'da modelin geçerli olması için uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olması gerekmektedir. Geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini test etmek için Croanbach Alfa değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin bütünü ile maddeleri arasındaki ilişkiye kanıt sunmak amacıyla gerekli korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Verilerin analizi istatistik paket programları (SPSS ve LISREL) ile yapılmıştır.

BULGULAR

Bu çalışmada işgörenlerin iş yaşam kalitelerini ölçmeyi hedefleyen geçerliği ve güvenilirliği yapılmış iş yaşam kalitesi ölçeği geliştirilmiştir.

İYKÖ' nin Yapı Geçerliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

41 madde ile uygulanan İYKÖ için faktör yapısını belirlemek amacıyla AFA yapılmıştır. İYKÖ' nin Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular, ölçek kapsamına alınan maddelerin çarpıklık ve sivrilik katsayıları, madde–toplam puan korelasyonları, maddelerin korelasyon matrisi değerleri, ortak varyansları, faktör yükleri (en az. 40) ve birden fazla faktöre yüklenen maddelerin faktör yükleri arasındaki farklar (en az. 20) incelenmiş ve bu incelemeler sonucunda 22 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemler, temel bileşenler faktör çıkarma yöntemi ve orthogonal (varimax) döndürme işlemi kullanılarak yapılmıştır. Faktör analizinin ilk sonuçları, ölçeğin özdeğeri (eigen value) 1.00'in üzerinde olan yedi bileşeni olduğunu göstermiştir. Ancak özdeğeri 2.00'den yüksek olan ilk üç bileşen dışındaki faktörler altında toplanan maddelerin ya sayıca çok az olduğu (bir-iki madde) ya da diğer bileşenler altında da .30' un üstünde faktör yüküne sahip oldukları ve iki bileşen altındaki yüklerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Toplam faktör sayısına karar verme sürecinde özdeğer, toplam varyansa katkı yüzdesi dikkate alınmıştır. Bu değerlerin yanı sıra madde havuzunda, iş yaşam kalitesini etkileyen örgütsel ve bireysel davranışlar dikkate alındığında faktör analizi iki bileşenle sınırlandırılarak tekrar uygulanmıştır.

İYKÖ'nin faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan faktör analizinin başında, verilerin faktör çözümlmesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi sonuçları incelenmiş, bu değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür (KMO = 0.93; Barlett Sphericity testi $\chi^2 = 2346,26$, $df = 171$, $p < 0.01$).

Tablo 2. İYKÖ Faktör Yapısı ve Madde Toplam Korelasyonları

Madde no	Faktör Yükleri		Madde-toplam puan korelasyonu	Ortak faktör varyansı
	Faktör 1	Faktör 2		
37	.86		.86	.67
35	.82		.84	.63
36	.81		.80	.56
31	.80		.83	.60
30	.79		.78	.52
29	.76		.77	.45
34	.76		.79	.58
26	.75		.76	.59
33	.75		.78	.62
27	.74		.75	.36
10	.72		.75	.59
28	.66		.63	.63
41	.58		.71	.69
1		.79	.80	.62
2		.76	.75	.64
3		.72	.77	.72
6		.72	.70	.65
5		.66	.63	.75
4		.66	.78	.52
Özdeğeri	8.83	2.58		Toplam
Açıklanan Varyans	40.91	19.14		60.04
Cronbach Alpha	.94	.83		.92

Analizler sonucunda elde edilen ilk bileşen, kurum içerisindeki insan kaynakları fonksiyonlu ifadeler olan 37, 35, 36, 27, 31, 30, 29, 34, 26, 33, 27, 10, 28, 41 maddelerden oluşan “**Örgütsel İş Yaşam Kalitesi**” boyutudur. Bu ölçekte yer alan bazı maddeler “Kurumda iş gören politikaları tutarlıdır”, “Bu kurumda iş güvenliğine önem veriliyor”, “Kurumda amirim başarılı olanları takdir ediyor” şeklindedir. Bu alt ölçekte yer alan 13 maddenin faktör yükleri, .58 –.86; madde – toplam puan korelasyonları ise .71 - .86 arasındadır ve Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .94’tür. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre İYKÖ’de yer alan ikinci bileşen, “İşime mutlulukla gidiyorum”, “İşimde yükselbileceğime inanıyorum” ve “İşimde kendimi başarılı hissediyorum” sorularını içeren ve işgörenlerin örgüt içindeki memnuniyeti ile ilgili olan altı maddeden (1, 2, 3, 6, 5, 4 maddeler) oluşmaktadır. “**Bireysel İş Yaşam Kalitesi**” olarak adlandırılan bu faktördeki maddelere ait faktör yükleri. 66 ile. 79; madde-toplam puan korelasyonları ise. 78-.80 arasında iken, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı. 83’tür. İki alt ölçek toplam varyansın % 60.04’ünü açıklamaktadır. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .92’dir. Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerde toplanan maddelerin faktör yükleri .58 ve üzerinde çıkmıştır. Sheskin (2004) küçük örneklemelerde faktör yükünün. 40 ve üzeri, büyük örneklemelerde ise .30 ve üzerinin anlamlı sayıldığını belirtmektedir. Benzer şekilde Tavşancıl’da (2002) faktör yüklerini kesme noktası olarak. 30 ve .40 arasının ölçüt olarak alınabileceğini belirtmiştir. Tabachnick ve Fidell (2001) ise, genel bir kural olarak. 32 ve üzeri faktör yüklerinin kullanılabilirliğini belirtmektedirler. Analizlerde elde edilen en küçük faktör yükü değerinin. 58 olmasına karşın, büyük çoğunluğunun (15 madde) .70 ve üzerinde olması, faktör yükü değerlerinin oldukça iyi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği (İYKÖ) Toplam Puan Ve Alt Ölçeklerine İlişkin Korelasyon Matrisi, Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

FAKTÖRLER	1	2	X	Ss
Örgütsel iş yaşam kalitesi (1)	-		40.20	12.55
Bireysel iş yaşam kalitesi (2)	.43**	-	21.37	5.33
İYKÖ toplam puanları	.95**	.70**	61.57	15.63

N= 196, **p<0.01

Tablo 3'te görüldüğü gibi, İYKÖ'de yer alan alt ölçeklerin tamamı, birbiriyle ve toplam puanla anlamlı ilişkiler ($p<0.01$) göstermektedir. Örgütsel İş Yaşam Kalitesi alt ölçeği, Bireysel İş Yaşam Kalitesi alt ölçeğiyle .43 ve İYKÖ toplam puanla da .95; Bireysel İş Yaşam Kalitesi alt ölçeğiyle, İYKÖ toplam puanlarla .70 değerinde pozitif yönde anlamlı ilişki göstermiştir. İYKÖ toplam ve alt ölçeklerine ilişkin aritmetik ortalama değerleri 40.20– 61.57; standart sapma değerleri ise 5.33 – 15.63 arasında değişmektedir.

Araştırmada yapılan diğer bir korelasyon analizi de İYKÖ' nin alt boyutları ve toplam puanlarının birbiriyle olan ilişkilerini incelemektir. Tavşancıl (2002) toplam puanla düşük ilişki gösteren alt boyutların ölçekten çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Yapılan korelasyon analizinde, alt ölçeklerin toplam puanla sırasıyla. 95 ve. 70 düzeyinde ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin de. 01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyonların yüksek ve anlamlı olması, bu iki alt faktörün İnsan Kaynakları Fonksiyonlu İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin bileşenleri olduğunu göstermektedir.

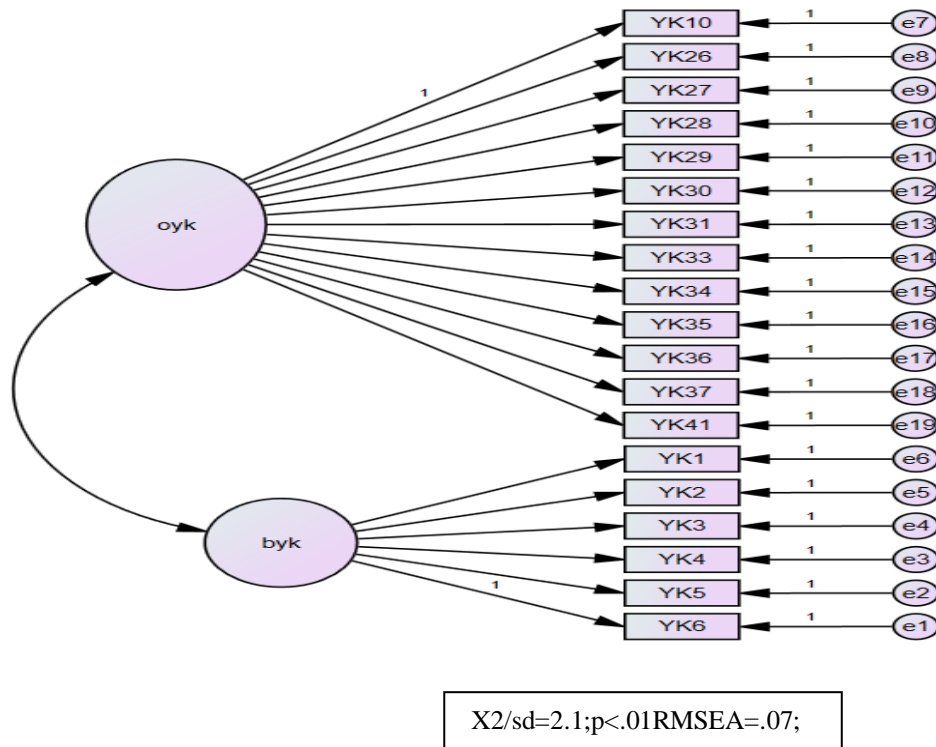
Tablo 4. İYKÖ' nin Model Veri Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	Uyum Değerleri	İYK Değerleri	Uyum Durumu
X ² /sd	$0 \leq X^2/sd \leq 3$	2.1	Mükemmel uyum
GFI	$.90 \leq GFI \leq .95$.85	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$.85 \leq AGFI \leq .90$.81	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq .97$.92	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.90 \leq NFI \leq .95$.90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.05 \leq RMSEA \leq .08$.07	Kabul Edilebilir Uyum

N=196

Tablo 4'e göre değerlendirilen uyum indeksleri, X²/sd=2.1; $p<0.01$, GFI=.85, AGFI= .81, CFI= .92, NFI= .90, RMSEA=.07. İYKÖ için ulaşılan nihai uyum iyiliği değerleri iyi ve kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmüştür.

Şekil 1. İYKÖ DFA Model



Şekil 1’de yer alan İYKÖ’ nin 2 faktörden oluşan 19 maddelik yapısını göstermektedir. Öncelikle uyum indekslerinin kabul edilebilir bir çerçevede yer alabilmesi gerekli şart sağlanmaya çalışılmıştır. Oluşturulan modelin yapı geçerliğinin genel anlamda ölçeğin oluşturulması ve belirlenen amaca uygun ölçümler yapabileceğini göstermektedir.

Tablo 5. İYKÖ Güvenirlilik Analizi Sonucu

İYKÖ	İç Tutarlılık (Cronbach Alpha)
1.FAKTÖR: Örgütsel İş Yaşam Kalitesi	.94
2. FAKTÖR: Bireysel İş Yaşam Kalitesi	.83
İYKÖ Toplam	.92

Araştırmada geliştirilmeye çalışılan İYKÖ’ nin güvenirliliğinin belirlenmesi için iç tutarlılık katsayısından (Cronbach Alfa) yararlanılmıştır. Tablo 6’ ya göre İYKÖ alt boyutları ve toplam puanının iç tutarlılık değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, İYKÖ’ nin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Ölçek Son Hali

Yapılan faktör analizi sonucunda ölçekten çıkarılan maddeler (22) dikkate alınarak ölçek maddelerinin numaraları sıralı bir şekilde tabloda verilmiştir.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

Madde No	Sıralı Madde No	Alt Boyut ve Maddeler
F1		Örgütsel İş Yaşam Kalitesi
37	1	Kurumda iş görenler arasında beşeri ilişkiler sağlanmaktadır.
35	2	Kurumda iş gören politikaları tutarlıdır.
36	3	Kurum yeterli derecede esnekler (iş görenlerin beklentileriyle orantılıdır).
31	4	Kurumda yöneticimin iş görenlerle iletişim düzeyi çok iyidir.
30	5	Kurumda amirim başarılı olanları takdir ediyor.
29	6	Bu kurumda iş güvenliğine önem veriliyor.
34	7	Kurumda iş gören politikaları kesin ve anlaşılırdır.
26	8	Kurum içerisindeki çatışmalar barışçıl şekilde çözümleniyor.
33	9	Kurumda yöneticim teknolojiyi takip ediyor.
27	10	Kurumda rol ve statü ilişkileri iyi düzeydedir.
10	11	Yöneticimi örnek alıyorum.
28	12	Bu kurumda hiyerarşik düzene önem veriliyor.
41	13	Kurumda işe yeni başlayanlar için oryantasyon sürecine önem veriliyor.
F2		Bireysel İş Yaşam Kalitesi
1	14	İşime mutlulukla gidiyorum
2	15	İşim dolayısıyla insanlara yardım etmek beni mutlu ediyor.
3	16	İşimin saygın bir meslek olduğunu düşünüyorum.
6	17	İşim için boş zamanımdan feragat edebilirim.
5	18	İşimde kendimi başarılı hissediyorum.
4	19	İşimde yükselebileceğime inanıyorum.

Puanlama

İşgörenlerin iş yaşam kalitelerini ölçmek üzere geliştirilen ölçekte, toplam 19 madde bulunmaktadır. Maddelerin tümü olumlu olarak yazılmıştır. Beşli likert şeklinde oluşturulan ölçekte maddelerde belirtilen düşünceye, İşgörenlerden “evet, her zaman (5), çoğu zaman (4), ara sıra (3), Çok nadir (2), hayır, hiçbir zaman (1)” olmak üzere beş derecede görüş bildirmeleri istenmektedir.

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 ve 13. Soruların toplamı örgütsel iş yaşam kalitesi alt boyutunu ölçerken 14, 15, 16, 17, 18 ve 19. Soruların toplamı bireysel iş yaşam kalitesi alt boyutunu ölçmektedir. Bununla birlikte her iki alt boyutun toplamı insan kaynakları fonksiyonlu iş yaşam kalitesi toplam puanını vermektedir. Puan arttıkça iş yaşam kalitesi de artmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, örgütlerde işgörenlerin iş yaşam kalitelerini tespit etmek amacıyla bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması, spor bilimleri fakültelerinde işgören 196 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir.

Geçerlik çalışması için, taslak ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenmesinde açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. İYKÖ' nin Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular, ölçek kapsamına alınan maddelerin çarpıklık ve sivrilik katsayıları, madde–toplam puan korelasyonları, maddelerin korelasyon matrisi değerleri, ortak varyansları, faktör yükleri (en az. 40) ve birden fazla faktöre yüklenen maddelerin faktör yükleri arasındaki farklar (en az. 20) incelenmiş ve bu incelemeler sonucunda 22 madde ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemler, temel bileşenler faktör çıkarma yöntemi ve orthagonal (varimax) döndürme işlemi kullanılarak yapılmıştır. Faktör analizinin ilk sonuçları, ölçeğin özdeğeri (eigen value) 1.00'in üzerinde olan yedi bileşeni olduğunu göstermiştir. Ancak özdeğeri 2.00'den yüksek olan ilk üç bileşen dışındaki faktörler altında toplanan maddelerin ya sayıca çok az olduğu (bir-iki madde) ya da diğer bileşenler altında da .30' un üstünde faktör yüküne sahip oldukları ve iki bileşen altındaki yüklerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Toplam faktör sayısına karar verme sürecinde özdeğer, toplam varyansa katkı yüzdesi dikkate alınmıştır. Bu değerlerin yanı sıra madde havuzunda, iş yaşam kalitesini etkileyen örgütsel ve bireysel davranışlar dikkate alındığında faktör analizi iki bileşenle sınırlandırılarak tekrar uygulanmıştır.

Analizler sonucunda elde edilen ilk bileşen, kurum içerisindeki insan kaynakları fonksiyonlu ifadeler olan 37, 35, 36, 27, 31, 30, 29, 34, 26, 33, 27, 10, 28, 41 maddelerden oluşan “**Örgütsel İş Yaşam Kalitesi**” boyutudur. Bu alt ölçekte yer alan 13 maddenin faktör yükleri, .58 –.86; madde – toplam puan korelasyonları ise .71 - .86 arasındadır ve Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı .94'tür. ikinci bileşen ise işgörenlerin örgüt içindeki memnuniyeti ile ilgili olan altı maddeden (1, 2, 3, 6, 5, 4 maddeler) oluşmaktadır. “**Bireysel İş Yaşam Kalitesi**” olarak adlandırılan bu faktördeki maddelere ait faktör yükleri. 66 ile. 79; madde-toplam puan korelasyonları ise. 78-.80 arasında iken, Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı. 83'tür. İki alt ölçek toplam varyansın % 60.04'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .92'dir.

Yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerde toplanan maddelerin faktör yükleri .58 ve üzerinde çıkmıştır. Analizlerde elde edilen en küçük faktör yükü değerinin .58 olmasına karşın, büyük çoğunluğunun (15 madde) .70 ve üzerinde olması, faktör yükü değerlerinin oldukça iyi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

İYKÖ'de yer alan alt ölçeklerin tamamı, birbiriyle ve toplam puanla anlamlı ilişkiler ($p<0.01$) göstermektedir. Örgütsel İş Yaşam Kalitesi alt ölçeği, Bireysel İş Yaşam Kalitesi alt ölçeğiyle.

43 ve İYKÖ toplam puanla da .95; Bireysel İş Yaşam Kalitesi alt ölçeğiyle, İYKÖ toplam puanlarla .70 değerinde pozitif yönde anlamlı ilişki göstermiştir. İYKÖ toplam ve alt ölçeklerine ilişkin aritmetik ortalama değerleri 40.20– 61.57; standart sapma değerleri ise 5.33 – 15.63 arasında değişmektedir.

Araştırmada yapılan diğer bir korelasyon analizi de İYKÖ' nin alt boyutları ve toplam puanlarının birbiriyle olan ilişkilerini incelemektir. Tavşancıl (2002) toplam puanla düşük ilişki gösteren alt boyutların ölçekten çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Yapılan korelasyon analizinde, alt ölçeklerin toplam puanla sırasıyla. 95 ve. 70 düzeyinde ilişkili olduğu ve bu ilişkilerin de. 01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Korelasyonların yüksek ve anlamlı olması, bu iki alt faktörün İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin bileşenleri olduğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen güvenirlik ve geçerlik analizleri sonucunda toplam 19 maddeden ve 2 alt faktörden oluşan “İş Yaşam Kalitesi Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu yönüyle geliştirilen bu ölçeğin, spor bilimleri fakültesinde işgörenlerin iş yaşam kalitesini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konulmuştur. Spor bilimleri fakültesindeki işgörenlerle gerçekleştirilen bu çalışmanın benzerlerinin farklı örgütlerde işgörenlerle yapılması da önerilmektedir. Geliştirilen mevcut ölçek maddelerinin her örgütte uygulanabilir düzeyde olduğu kanaatindeyiz.

Çıkar çatışması: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

1.Yazar: %70

2.Yazar: %10

3.Yazar: %10

4.Yazar: %10

Etik Kurul İzni ile ilgili Bilgiler: Çalışmada etik kurul izni ve/veya yasal ya da özel izin alınmasını gerektirecek herhangi bir durum yoktur.

KAYNAKLAR

- Aba, G. (2009). İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). Bilimsel Araştırma Yöntemleri (5. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Sheskin, D. J. (2004). Handbook of Parametric and Nonparametric Statistical Procedures. Third Edition. Boca Raton: Chapman&Hall/CRC
- Solmuş, T. (2000). İş Yaşamında Kalite ve Kaliteyi Arttırmaya Yönelik Programlar, Türk Psikoloji Bülteni, 18,37–42.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). Using Multivariate Statistics (4th Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.