T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN ÇEVRESEL YENİLİKÇİLİĞE VE ÜRETKENLİĞE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dostonbek BAKHROMJONOV

İSTANBUL – 2024

T.C.
İSTANBUL KENT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN ÇEVRESEL YENİLİKÇİLİĞE VE ÜRETKENLİĞE OLAN ETKİSİNİN ARAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dostonbek BAKHROMJONOV

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN

İSTANBUL – 2024

KABUL VE ONAY

Dostonbek BAKHROMJONOV tarafından hazırlanan "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Çevresel Yenilikçiliğe Ve Üretkenliğe Olan Etkisinin Araştırılması " adlı tez çalışmasının savunma tarihi 13.08.2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	İmza
Danışman	
Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN	……..
Üye	
Doç. Dr. Bülent DEMİR	……
Üye	
Doç. Dr. Murat SAĞBAŞ	……

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun.....tarih ve.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

……

……..

Doç. Dr. Bülent DEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin yazılması esnasında bilimsel etik kurallara uyulduğunu, başkalarına dair eserlerden faydalanılması durumunda bilimsel kurallara uygun şekilde atıflar yapıldığını, kullanılan bilgilerde herhangi bir tahrifat oluşturulmadığını, tezle ilgili herhangi bir kısmın bu üniversitede ya da başka bir üniversitede yer alan başka tez çalışması şeklinde sunmadığımı beyan ederim.

Dostonbek BAKHROMJONOV

13.08.2024

ÖN SÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan ve tezin tüm detaylarını takip eden danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN ’e kıymetli katkılarından dolayı tüm içtenliğimle teşekkür eder saygılarımı sunarım. Aynı zamanda tezin hazırlanmasında katkıları olan tüm hocalarıma ve yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım. Tüm hayatım boyunca desteklerini ve emeklerini hiç esirgemeyen aileme şükranlarımı sunarım.

Dostonbek BAKHROMJONOV

13.08.2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR ..... **i**
TABLO LİSTESİ ..... **ii**
ÖZET ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
GİRİŞ **1**
BÖLÜM 1: İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÜRETKENLİK **5**
1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı 5
1.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi 8
1.2.1. İş Yaşam Kalitesinde Tarihsel Süreç 9
1.2.2. İş Yaşamı Kalitesinde Unsurlar 12
1.2.3. İş Yaşamında Kaliteyi Geliştirmeye Dönük Programlar 16
1.2.4. İş Yaşamı Kalitesinde Tarihsel Süreç 23
1.2.5. İş Yaşamında Kalitenin Önemi ve Çağdaş Yönetimdeki Yeri 24
BÖLÜM 2: ÇEVRESEL YENİLİKÇİLİK VE ÜRETKENLİK **27**
2.1. Çevresel Yenilik Kavramı ve Tanımı 27
2.2. Üretkenlik Kavramı ve Tanımı 31
BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA **34**
3.1. Araştırmanın Temel Amacı 34
3.2. Araştırmanın Önemi 34
3.3. Araştırmanın Hipotezleri 35
3.4. Araştırmanın Modeli 35
3.4. Materyal ve Yöntem 36
3.4.1. Materyal 36
3.4.2. Araştırmanın Yöntemi 36
3.4.3. Uygulanan Ölçeğin ve Anket Formunun Tasarımı 37
3.4.4. İstatiksel Analiz Yöntemleri 37
BÖLÜM 4: BULGULAR **38**
3.1. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Cinsiyet Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 39
3.2. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 39
3.3. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni

İle Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 40
3.4. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Departman Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 41
3.5. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 42
3.6. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, İle Çevresel Yenilik Faaliyetleri Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....43
3.7. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi Değişkeni İle İş Yeri Üretkenliği Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....44
4.8. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Ayda Kaç Gün İzin Aldıkları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 45
4.9 Katılımcıların, İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik ve İş Yeri Üretkenliği Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Bulguları.....46
4.10. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi İle İşyeri Üretkenliği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular 46
SONUÇ VE ÖNERİLER 47
KAYNAKÇA.....49
ÖZ GEÇMİŞ 58

KISALTMALAR

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

AR&GE : Araştırma ve Geliştirme

B2B : Business to Business-İşletmeler Arası

B2C : Business to Customer -İşletmeden tüketiciye

BOP : Base of Pyramid -Piramidin İkinci Basamağı

CATI : Computer Assisted Telephone Interview

CIS : The Community Survey- Yenilik Araştırmaları

ÇYS : Çevre Yönetim Sistemleri

MEI : Measuring Eco-Innovation-Eko-inovasyon Ölçümü

NRBV : Natural Resource Base View

OECD : The Organisation for Economic Co

PH : Porter Hipotezi

RBV : Resource Base View

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Çevresel Yenilik Ve Üretkenliği Nasıl Etkilediği Arasındaki İlişkisi.....38
Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Bağlı T-Testi Sonuçları 39
Tablo 3: Katılımcıların Yaş Değişkenine Bağlı T-Testi Sonuçları.....39
Tablo 4: Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı T-Testi Sonuçları.....40
Tablo 5. Katılımcıların Departman Değişkenine Bağlı Anova Sonuçları 41
Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Bağlı Anova Sonuçları 42
Tablo 7: Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, İle Çevresel Yenilik Faaliyetleri Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait T-Testi Sonuçları.....43
Tablo 8: Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi Değişkeni İle İş Yeri Üretkenliği Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Anova Sonuçları.....44
Tablo 9: Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Ayda Kaç Gün İzin Aldıkları Arasındaki İlişkiye Ait T-Testi Sonuçları.....45
Tablo 10: İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik ve İş Yeri Üretkenliği Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu 46
Tablo 11: İş Yaşam Kalitesi İle İşyeri Üretkenliği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....46

ÖZET

İstanbul Kent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Çalışma Yaşamı Kalitesinin Çevresel Yenilikçiliğe ve Üretkenliğe Olan Etkisinin Araştırılması

Dostonbek BAKHROMJONOV

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı / İşletme Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN

Ağustos, 2024 – 58

Bu çalışmanın amacı; çalışma yaşamının kalitesinin çevresel yenilik ve üretkenliği nasıl etkilediği sonucunu ortaya koymaktır. Çalışmanın örneklemini İstanbul Sarıyer'de bulunan Colin's genel müdürlüğünde 190 çalışanı oluşturmuştur. Araştırmada verilerin toplanması anket yöntemi ile sağlanmış ve anket uygulamasında çevresel yenilik ölçeği, üretkenlik ölçeği ve iş yaşam kalitesi ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca; anketler için 5'li likert uygulaması yapılmıştır. Çalışmada verilerin istatiksel analizi için, SPSS (20.0) programı kullanılmıştır. Daha sonra tüm değişkenlerin betimleyici istatistikleri yapılmış ve değişkenlereait ortalamalar, puan aralıkları ve standart sapmaları incelenmiştir. İstatistiksel analizler kapsamında ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi yapılırken, alt boyutlar ve tüm boyutların toplamı ayrı ayrı hesaplanmıştır. İstatiksel analizler kapsamında demografik değişkenler arasında yer alan yaş ve cinsiyet faktörlerinin de t bağımsızlık testi dahilinde analizi yapılmıştır. Çalışmanın son aşamasında ise bağımsız değişkenler olan çevresel yeniliğin, üretkenlik ve çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çevresel Yenilik, İş Yaşam Kalitesi, Üretkenlik, Regresyon, Korelasyon.

ABSTRACT

Istanbul Kent University Institute of Graduate Studies

Intermediary Role Of Cognitive Emotion Regulation Strategies İn The Effect Of Generalized Anxiety Tendencies Of Dysfunctional Attitudes İn University Students

Dostonbek BAKHROMJONOV

Master Thesis

Business / Business Administration

Advisor: Assist. Prof. Dr. Serkan AKGÜN

August, 2024 - 58

The purpose of this study; The aim is to reveal how the quality of working life affects environmental innovation and productivity. The sample of the study consisted of 190 employees at Colin's headquarters in Sarıyer, Istanbul. Data collection in the research was provided by the survey method and environmental innovation scale, productivity scale and work life quality scale were used in the survey application. Also in the study; A 5-point Likert application was used for the surveys. SPSS (20.0) program was used for statistical analysis of the data in the study. Then, descriptive statistics of all variables were made and the means, score ranges and standard deviations of the variables were examined. Within the scope of statistical analysis, correlation analysis was also performed to determine the relationships between dependent and independent variables. When performing correlation analysis, the sub-dimensions and the sum of all dimensions were calculated separately. Within the scope of statistical analyses, age and gender factors, which are among the demographic variables, were also analyzed using the t test of independence. In the final stage of the study, regression analysis was conducted to measure the impact of environmental innovation, which are independent variables, on productivity and quality of working life.

Keywords: Environmental Innovation, Quality of Work Life, Productivity, Regression, Correlation.

GİRİŞ

İş yaşam kalitesi bilim ve teknolojinin artarak gelişmesi ile beraber, küresel rekabetin de etkisi ile daha çok dikkat çekmekte özellikle de kalifiye personelleri çalıştırabilmek için önem arz eden bir kavram olmaktadır. İşletmelerin İhtiyaç ve beklentilerini en verimli düzeylerde karşılamak için çevresel yenilik ve üretkenlik kavramları gün geçtikçe daha da önem verilen bir konu haline gelmektedir.

Örgütler her daim değişebilen işletmenin çevresindeki hareketli ve meydan okuyan koşullarına ayak uydurmak amacıyla yeni iş yapma stratejileri arayışındadırlar. Bu arayış yöneticilerin, işletmelere etki eden her bir faktör için detaylı araştırmalar yamasını sağlamaktadır. İş yaşam kalitesi gibi bir faktör; örgüt yapıları ve gelişimi, liderlik, motivasyon, teknolojik gelişmeler ve endüstriyel ilişkiler gibi birçok bileşeni içeren bir kavramdır. Bu kavramlardan doğan ilk etki Sanayi Devrimi ile ilişkilendirilmektedir. Sanayi Devrimi sonrasında insan unsurunun önemi göz ardı edilmeye başlanmış ve sonuç olarak işteki tatminsizlik, işlerden sıkılma, işlerden kaçma ve işyerinde devamsızlıklar benzeri durumlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunların üstesinden gelmek için birçok disiplin çeşitli araştırmalar başlatmıştır.

Teknolojik ve sosyoekonomik ilerleme sürecinde psikososyal ve ekonomik refahın korunması, dengeli bir şekilde devam ettirilmesi "yaşam kalitesi" terimi ile ilişkilidir (Gönen ve Özmete, 1999). Bireyin iş yaşamı süresince mutluluğunu etkileyen unsurlar arasında işyerinde yaşam, ücretler ve karlar, yetenek, gelişme potansiyelleri ve iş-yaşamında denge ve benzeri faktörler bulunmaktadır (Ballou ve Godwin, 2007).

İş yaşam kalitesi (İYK); geleneksel yönetimdeki anlayıştan çağdaş yönetimle ilgili anlayışa geçişler yaparak, daha iyi iş koşullar sağlanılmasını hedefleyen, çalışanlarda maddi ve manevi refah düzeyini artıran, kurumsal kültür içinde değişiklikler oluşturan ve sonuç olarak tüm işletme çalışanlarında değer artıran bir yönetim unsuru şeklinde ifade edilmektedir (Yücetürk, 2005). Mayo'nun Hawthorne çalışmaları, iş yaşam kalitesi kavramının temelini oluşturan "işin insanlaştırılması" düşüncesine örnek teşkil etmiş ve bu konuyla ilgili çalışmalar günümüze kadar taşınmıştır (Martel ve Dupuis, 2006; Rose ve ark., 2006).

Bireylerin günlük yaşamın üçte birini işyerinde geçirmesi, çeşitli fizik ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını iş ortamında karşılamasını gerektirir (Kandasamy ve Sreekumar, 2009). İş yaşam kalitesi genellikle, bireyin fiziksel ihtiyacının yanı sıra zihinsel, ruhsal ve sosyolojik ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak çalışma koşullarında iyileşme olarak

tanımlanmaktadır (Cole ve ark., 2005). Kurumsal sosyal ortam, yönetim tarzı, örgütsel verimlilik, çalışan memnuniyeti ve memnuniyetsizliği, iş koşulları ile iş dışı yaşam arasındaki ilişki gibi unsurlar, iş yaşam kalitesinin oluşumunu belirler. Ayrıca çalışma ortamı ve işin doğası gibi faktörler de iş yaşam kalitesini etkileyen çeşitli etkenleri içermektedir (Bilazer ve ark., 2008).

İş yaşam kalitesinin kavramsal ifadesi, son otuz yılda iş çevresinde doğal yapıyı değiştirebilen ve stresin azalmasını sağlayan kapsamlı bir araştırma alanı haline gelmiştir. "Quality of Work Life" (İş Yaşam Kalitesi) terimi ilk kez 1972'de "Uluslararası İş Yaşam Kalitesi Derneği" tarafından New York'ta düzenlenen uluslararası bir konferansta insan kaynakları yönetimi üzerine kullanılmıştır. İş yaşamında kalite; iş yaşamındaki memnuniyetin düzeyini, motivasyonu ve deneyimi ifade eder ve bireylerin işletmeler tarafından istihdam edildiklerinde karşılayabilecekleri önemli bireysel ihtiyaçları yansıtır. Aynı şekilde işin doğasının, ücretlerin, iş koşullarının, kullanılmakta olan teknolojinin de iş yaşam kalitesini etkilediği bilinmektedir. Başka bir deyişle, iş yaşam kalitesi; çalışma koşullarında iyileştirme ve daha verimli çalışmayı teşvik etmek için bir araç olarak görülmektedir.

Standartların altında ve düşük motivasyon düzeyine sahip olan örgütlerde çalışanların etkin ve verimli bir şekilde çalışması zordur. Bu nedenle yöneticiler; öncelikle kurumlardaki personelin önceliklerini belirleyerek, iş yaşam kalitelerini ve motivasyonlarını en üst düzeye çıkarmak zorundadırlar.

İş yaşam kalitesi; çalışanlara işte memnuniyet sağlayacak çalışma koşullarının sağlanmasıdır ve bu, iş doyumunun yanı sıra sosyal yaşam kalitesini de etkileyebilir. İş yaşam kalitesinde asıl amaç; sadece kurumsal başarıyı değil, çalışanların uygun çalışma koşulunun sağlanmasını da içermektedir.

Bu kavramın amaçları kapsamında ise şunlar bulunmaktadır:

- ✓ Bireysel üretkenlik, sorumluluk ve bağlılığı artırma;
- ✓ Daha etkili bir takım çalışmasını ve iletişimin ağını kurma;
- ✓ Çalışanların moralini yüksek tutma;
- ✓ Örgütsel streste azalma iş içinde ve işyeri dışında kişisel ilişkilerin güçlendirilmesi;

Rekabetçi bir ortamda, örgütlerin başarısında çalışanlarının performans düzeyleri oldukça önemlidir. Kalifiye personel istihdam eden işletmeler, bu çalışanların yeteneklerini sergileyebilecekleri uygun bir iş ortamı sağladıklarında, onlardan en yüksek verimi elde etme fırsatına sahip olurlar.

Çalışanların iş hayatında mutlu, huzurlu ve üretken olmaları için işlerine dair olumlu bir bakış açısına sahip olmaları gereklidir. Çalışanlar ne kadar yetenekli olursa olsunlar, bu yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir çalışma ortamı sağlanmadığında verimli olmalarını beklemek adil olmaz.

Çalışanlarının en yüksek verimliliğe ulaşmasını isteyen örgütler, öncelikle personelin yeteneklerini sergileyebileceği uygun bir iş ortamı sunmalıdır. Bu da çalışanların iş yaşam kalitesinin artırılmasını gerektirir. İş yaşam kalitesi kavramı, 1970'lerin ortalarında ortaya çıkmış ve insanların işe karşı tepkileri, iş tatmini ve zihinsel anlamda iyilik içinde olmaları şeklinde ifade edilmiştir. Başlangıçta çalışanların iş deneyimlerini ve kişisel ihtiyaçlarını iyileştirmeyi amaçlayan bu kavram, daha sonra işin zenginleştirmesine dönük, kendisini yönetebilen ekipler ve iş kalitesinde artırılmaya dönük pratikler ve fikirler üzerinde durmuştur (Cherns, 1975). İş yaşamındaki kalite düzeyi iyi olan, işyerinden, çalışma şartlarından ve işletmenin sağladığı hizmetlerden memnun kalan çalışanların performansının da yüksek olması beklenir.

Kaynaklarda yaşanan tükenmeler, karbon içeren yakıtların oluşturduğu çevresel zararlar, çevrenin kirlenmesi ve sera etkisi gibi insanlığın geleceği ile ilgili oluşan sorunlar toplumda yaşayan tüm kesimlerin sorumluluğunda olmalıdır. Tamda bu noktada, çevresel yenilik işletmelerde sürdürülebilirliğin sağlanması için ihtiyaç duyulan önemli bir unsurdur. Çevreyi ilgilendiren yenilikler, sürdürülebilirliğe ve doğal çevreye katkısı olan yeni uygulamalar, işletmelerin yönetimi ile ilgili yaklaşımlar ya da ürünler olarak ifade edilmektedir. İşletme içinde ve dışında faydalar sağlayan Çevresel inovasyonlar bir çok faydalı yönü ile diğer yenilikçi uygulamalardan ayrılmaktadır (Drucker, 2014).

Çevresel inovasyona geçişte düşük karbon kullanımı, işletmelerin çevresel yeniliklere odaklanması noktasında gelecek planlar bakımından önem arz etmektedir. Çevresel inovasyonlar sayesinde işletmeler yerel ve uluslararası pazarda rekabet üstünlüğü sağlar ve pazarda güçlü olma imkanı elde ederler. Bunun yanında, küresel pazarda çevreye duyarlı ürüne artan talep, işletmelerin çevresel yenilik girişimlerinin artmasına neden olmaktadır. Zira işletmelerde çevreci imaj sağlanması, çevresel yenilik faaliyetlerinin artması sayesinde mümkündür.

Dünya‘da artan emisyonun oluşumunda büyük etkisi olan tarımsal sektörler de emisyonları azaltma yönünde stratejik uygulamalar geliştirme çabası içerisine girmişlerdir (Barlett, 2010).

“Çevresel inovasyon faaliyetleri” ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi açıklayan bir diğer yaklaşım, “Kaynak Temelli Yaklaşım (KTY)” temel alınarak geliştirilen “Doğal Kaynak Temelli Yaklaşım (DTY)” dır. Kaynak Temelli Yaklaşım, işletmelerin sahip olduğu özgün ve çeşitli kaynaklar ile yeteneklerin, işletmelerin daha rekabetçi ve yenilikçi olmalarında önemli bir rol oynadığını savunur (Barney, 2001). “Doğal Kaynak Temelli Yaklaşım” ise, işletmelerin doğal çevresinin sunduğu fırsatlar ve koyduğu sınırlamaları ekleyerek, çevresel performans ile işletme performansı arasındaki ilişkiyi incelemek içinteorik bir çerçeve sunar.

Hart (1995) “Kaynak Temelli Yaklaşımın (KTY)”, gelecekte pazara sahip çevreye duyarlı ürünler ve çevresel sorunları ele alan teorik yapısının, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini başarıyla izlemeleri için yetersiz kaldığını belirtmektedir. Bu sebeple, “yeniliği” ana unsur şeklinde kabul eden ve stratejiye sahip yetenekleri çevreci “yenilikler” ve sürdürülebilir uygulamalar için geliştirebilen işletmenin uzun vadede fazlasıyla rekabet sahibi olması mümkündür.

BÖLÜM 1: İŞ YAŞAM KALİTESİ VE ÜRETKENLİK

1.1. İş Yaşam Kalitesi Kavramı

İş yaşamında kalitenin tanımı, Fransızlar'ca "iş koşullarında iyileşme", Almanlar'ca "işin insancıl hale getirilmesi" ve Doğu Avrupa tarafından "çalışanların korunması" ifadeleriyle tanımlanmaktadır. Araştırmacıların bazıları, iş yaşamında kalitenin iş performansı arasındaki ilişkiye odaklanırken, diğer çalışmalar ise bu kavramın fiziki ve ruhi iyilikte olmaiş hayatına ve topluma yabancılaşma üzerindeki etkisi ve çalışanların gelişimine katkısı açısından incelenmiştir (Huzzard, 2003).

İş yaşam kalitesinin evrimi, önceki yönetim dönemlerine kadar izlenebilir. Yönetimde uzman olan Frederick Taylor ve Elton Mayo, şirketlerin performansını belirlemede insan faktörünün önemini vurgulamışlardır. Her ikisi de insan unsurlarına farklı bakış açıları getirmiş olsa da, Taylor daha sayısal yaklaşırken Mayo daha çok insan ve çevreye odaklanmıştır. İş yaşamında kalitede son gelişmeler arasında Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisinin, Herzberg'e ait "İki faktör teorisinin", McClelland'ın "üç ihtiyaç teorisinin" ve Alderfer'in ERG teorisinin bu kapsamda yer aldığı bildirilmiştir (Sarina Muhamad Noor, 2001).

Farklı organizasyonel kültürlerin ve bazı sosyo-ekonomik yapıdaki çeşitli milletlerin siyasal unsurları, "iş yaşam kalitesi" kavramını ve ölçümünü çeşitlendirmiştir (Ihsan Yaghi, 2014, s. 227). İş yaşamında kalite terimi 1970'lerde bilimsel araştırmalara ait dergilerde yer bulmaya başlamıştır. İş yaşamında kalite yalnızca maddi yönlerle sınırlıyken, aynı zamanda istihdamla ilgili koşullar, davranışlar arasındaki ayrılıklar, işyerinde baskı, özgürlük ve çalışan memnuniyeti gibi konularda kapsamlı bir program olarak geliştirilmiştir (Kulkarni, 2013). İş yaşamında kalite, çalışan bireylerin huzurunu içine alan bir yapı arz etmektedir.

İş yaşam kalitesi çok çeşitli yapılar arz etmektedir. İş yaşam kalitesinde evrensellik ön planda ele alınmıştır. Bu nedenle literatürde farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. İş yaşam kalitesi, işte kalite olarak (Paul Attewell, 1984), istihdamda kalite (Robert Kraut, 1989) ve bir dizi organizasyonel çabalama şeklinde ve bir eylem halinde ifade edilmiştir (Carlson, 1978). Beinum (1974), iş yaşamında kaliteyi birey ve görev ilişkisi bakımından ifade etmiştir.

Stjernberg (1997), iş yaşam kalitesini genel yaşam kalitesinin bir parçası olarak, işyerinde refah, boş vakit ve mutluluk ile ilişkilendirmiştir (Efraty ve Sirgy, 1990). Efraty ve arkadaşları (1990), iş yaşamında kaliteyi çalışanlarda ihtiyacın karşılanması açısından ele almışlardır. Bireylerin ihtiyacını, hayatta kalmayı, sosyal ilişkileri, kabul edilme ve önem arz

eden sosyal kitleye katılma, ego ihtiyacı ve kendini gerçekleştirebilme ihtiyacı olmak üzere gruplandırmışlardır. İş yaşam kalitesi kavramı, yaşam kalitesi içinde bir alt küme olarak görülebilir. Çalışanlar ile çalışma ortamları arasındaki ilişki, sadece teknik ve ekonomik faktörlerle değil, aynı zamanda insan boyutlarıyla da şekillenir (A. Gani, 1995).

İş yaşam kalitesi kavram olarak, yaşamda kalite ve iş kavramını bir araya getiren bir terimdir. Yaşamda kalite, bireylerin amaçları yönünde kendilerini içinde bulunduğu değerler sisteminde algılama şekli olarak tanımlanır (Gülmez, 2013). İş yaşamında kalite ise, çalışanın iş yerindeki yaşam kalitesine dönük beklentilerinin karşılanması olarak açıklanır (Levine ve diğerleri, 1984:81). Nair (2013), iş yaşamında kaliteyi "çalışanlar ve örgütlerin yer aldığı çevreler arasındaki ilişki" olarak tanımlar. Cascio (1995: 23), iş yaşamında kaliteyi "işletmenin bütün yönünü etkileyen inançların ve değerlerin zinciri" şeklinde değerlendirir. Erginer (2003) de iş yaşamında kaliteyi, "çalışanların onurlandığı, fiziki ve duyusal olarak kendilerini iyi hissetmesini sağlayan, büyümede ve gelişmede imkân oluşturan bir yönetim anlayışı" olarak tanımlar. Kırel (2001), iş yaşamında kaliteyi "çalışanın iş yaşamını güven içinde sürdürebileceği, ihtiyacının karşılandığı, işletmeye faydalı olma duyusunu hissettiği, yeteneğini keşfetme ve kendini geliştirme fırsatının sunulduğu bir süreç" olarak açıklarlar.

İş yaşam kalitesi kavramı, bilimsel açıdan ilk kez 1970'li yıllarda kullanılmış olsa da, çalışanların verimliliğini ve örgütlerin kârlılığını artırmak amacıyla çalışma şartlarını iyileştirmeye dönük çabaları 1900'lerin başlarında Elton Mayo ve arkadaşlarının gerçekleştirdiği Hawthorne deneyleriyle başlamıştır. Bu deneyler, çalışan odaklı bir sistemin geliştirilmesi ile işine daha bağlı ve verimi yüksek bir personel profili elde edileceği bilgisine ulaşılmasını sağlamıştır. 1960'larda Trist ve arkadaşlarının İngiltere'deki kömür madeninde yaptığı çalışmalar ve 1970'lerde fordizmin yaşadığı krizle beraber post-fordizm anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu düşünce, çalışan bakımından işin insancıl olmasının, yönetimce sunulan iktisadi teşvikler kadar önemli olduğunu göstermiştir.

İş yaşam kalitesi kavramı, çalışanın iş ortamlarıyla ilişkisinin insani boyutlarının vurgulandığı 1960'ların sonlarında ortaya çıkmıştır. Bu dönemde örneğin, İsveç hükümetinin sosyo-demokratik politikaları geliştirerek çalışanın daha iyi hayat şartlarına ulaşmalarını öncelikli hale getirmesi ve çalışma şartlarında iyileştirme sağlaması görülmüştür. Bu girişimler, sendika, işveren ve siyasiler tarafınca da desteklenmiştir (Dupuis, 2006). İş yaşam kalitesinin ilk defa bir disiplin şeklinde ele alınması, 1972'de Kolombiya Üniversitesi'nde "işlerin demokratik hale getirilmesi" başlığıyla düzenlenen uluslararası bir konferansla gerçekleşmiştir. Bu konferansta iki önemli husus ele alınmıştır. Birincisi, işçilerde karar alma

sürecini kanunlaştırmak amacıyla İngiltere'de, Fransa'da, Batı Almanya'da, İtalya'da ve İsveç'te parlamentoları hedef alan "endüstri demokrasisi" isimli politik bir lobi eylemidir (Davenport, 1983).

Tüm bu hareketler, 1970'lerden bu yana işyerinde sorunlara çözüm bulmak için farklı seviyelerde oluşan çalışanlar ve yönetim işbirliğinin resmi hale getirilmesi çabasını ortaya koymaktadır (Smith, 1983). 1970'lerde yapılan araştırmalar, çalışanın yararlanacağı insancıl niteliklerden ziyade verimlilik ve işletmede kârlılığı ön plana almıştır (Taşdemir, 2011).

Çalışma yaşam kalitesinin iyileşmesine dönük çabalar, Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Çemberleri gibi uygulamalarla daha belirgin hale gelmiştir. Ancak, bu uygulamalar genellikle sadece çalışanın yönetime ve karar süreçlerine katılım düzeyini artırmayı hedefler. Çalışma yaşam kalitesi ise, çalışma ortamındaki fiziksel koşullardan elde edilen gelir miktarına, ücret adaletinden sosyal ilişkilere kadar her şeyi iyileştirmeyi ve genel anlamda iş hayatını daha insani hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin yapısı ve sektörü ne olursa olsun, "insan" en değerli ve üstünlük yaratan unsur olarak görülmeyebaşlanmıştır. Çalışanların, kendilerini bağlı oldukları örgüte ait hissetmeleri, ortak amaçlar doğrultusunda çalışmaları ve o örgütte kalmayı istemeleri için, öncelikle çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma ortamındaki ihtiyaçlarının karşılanması gereklidir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma yaşam kalitesini artırmaya dönük tedbirler, çalışanın verimliliğini ve dolayısıyla örgütün etkililiğini artırmayı amaçlamaktadır. Bir işletme, sahip olduğu yapısal, ekonomik ve fiziksel şartlara rağmen en önemli unsurunun insan olduğunu fark etmez ve çalışanlarına gereken önemi göstermezse, o örgütün etkililiği ve devamı tehlikeye girebilir (Taşdemir, 2011). Çalışma kültürünün son yıllarda köklü değişimler geçirmesi, iş yaşamının geleneksel yapısında da değişimlere yol açmıştır. Çalışanların ana ihtiyaçları, çalışma sistemi ve yaşam şartlarının iyileşmesiyle birlikte farklılaşmaya devam etmektedir (Aydın ve diğerleri, 2011). İşletmeleri ve çalışanları değişime zorlayan etkenler arasında teknolojinin ilerlemesi, artan bilgi gereksinimi, daha hızlı yanıt bekleyen müşteriler, hizmet kalitesinin artırılması, yeniliklere ayak uydurma zorunluluğu ve işin sürekli planlanması gereği sayılabilir. Bu nedenlerle, çalışanların çalışma tempoları giderek artmış, iş dışı yaşamları baskı altına girmiş ve iş-yaşam dengesi konusu gündeme gelmiştir (Guest, 2002).

Bu nedenle, çalışanların bireysel yaşamları ile iş faaliyetlerinin uyumuna, yani kişisel mutluluklarının göz ardı edilmemesi gerekliliğine daha fazla önem verilmeye başlanmıştır. Aynı dönemde, endüstrinin gelişmesiyle birlikte, özellikle Avrupa ve Amerika'da kadınların iş

hayatına daha fazla katılması söz konusu olmuştur. Bu durum, kadınların ev ve aileye daha az zaman ayırmalarına neden olmuştur ve bu noktada iş-yaşam dengesi kavramı gündeme gelmiştir (Apaydın, 2011).

Martel ve Dupuis (2006), iş yaşamında kalitenin değerlendirilmesinde "çalışan şartlarının iyileşmesi, çalışanın memnuniyet ve hoşnutsuzluğunun dikkate alınması, verimliliğin artırılması, örgüt içindeki toplumsal çevrenin geliştirilmesi, yönetimdeki tarzın iyileşmesi ve iş içi ile iş dışı yaşamın uyumlu hale getirilmesi" gibi unsurların önemli olduğunu belirtmiştir. İş yaşamındaki kalite, çalışanın iş ortamındaki etkinliği ve verimliliği üzerinde doğrudan etkili olan yönetim süreçleridir. İş yaşamına kalite sürecinin yönetiminde; ücretlendirilme, ödüllendirilme, iş güvenlikli ve sağlıklı iş alanı, çalışanın kendilerini geliştirmeleri için sunulan olanaklar, işletmenin sürdürülebilir büyüme fırsatları, çalışanların arasındaki iletişimin ve sağlıklı ilişkilerin, yöneticilerin ve çalışanların arasında işbirliği sağlanılması, karar alma süreçlerine çalışanların katılması ve iş yerinde verilen sosyal fırsatlar büyük önem taşımaktadır (Walton, 1975). Bir işletmenin kârlılığı ve uzun ömürlü olması, çalışanlarının memnuniyeti ile yakından ilişkilidir.

1.2. İş Yaşam Kalitesinin Önemi

İş yaşam kalitesi, felsefeyle ilgilenenlerin, sosyal bilimcilerin, işçilerin ve işverenlerin ilgi alanına giren, birçok farklı konuyu kapsayan bir olgudur. Bu kavram, çalışma etiği ve koşullarının çeşitli yönlerini, çalışma şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri, çalışanların memnuniyet ve memnuniyetsizliklerini, üretkenlik konusundaki yönetim endişelerini ve sosyal denge ile bütünlüğü içerir (Avcı Öztürk, 2010).

Çalışanlar için hayati önemde olan iş yaşam kalitesi (İYK) kavramı, örgütsel sonuçlar açısından da önemlidir (Avcı Öztürk, 2010). Çeşitli araştırmalar, iş yaşam kalitesinin çalışanların davranışsal tepkilerinde, bireysel kimlik kazanmasında, iş tatmininde, işe olan ilgide, işte gösterilen çaba ve performansta, işten ayrılma düşüncesinde ve personel devir hızında belirgin bir etkisi olduğunu göstermektedir (Serbest, 2000). Örgütlerin kaliteli hizmet sunması, toplumda değer kazanması ve bu değeri sürdürmesi için iş yaşam kalitesi artırılmalıdır.

İş Yaşam Kalitesinin Amaçları İş yaşam kalitesi ilkesinin genel hedefi, çalışanların tatmin duygusunun artırılması, öğrenme motivasyonlarının aktif hale getirilmesi ve değişimlere en etkili şekilde uyum sağlamaları olarak özetlenebilir. İş yaşamındaki kalite algısının temel amacı, örgütün ekonomik büyümesini sağlamak ve bireyler için yetkin çalışma

koşullarını artırmaktır. Ayrıca, iş yaşam kalitesinin diğer sonuçları arasında; iş, insan ve toplumsal ihtiyaçlar arasında denge sağlanması, iş yaşamının daha ödüllendirici hale getirilmesi, çalışanların işle ilgili kaygılarının azaltılması, iş kararlarına etkin katılımlarının teşvik edilmesi ve iş kazaları veya yaralanma olasılığının en aza indirilmesi bulunmaktadır. Yetenek ve becerilerden en yüksek verimin alınabilmesi için işlerin, yönetimsel süreçlerin ve örgütsel yapıların gözden geçirilmesi; çalışanların işlerinden daha fazla fayda sağlaması, üretkenliklerinin artırılması ve işten ayrılmalarının azaltılması hedeflenmektedir (Solmuş, 2000).

İş yaşam kalitesi uygulamaları, çalışanları işlerine bağlamak, iş tatminini artırmak ve onları yetenek ve beklentilerine uygun insancıl çalışma koşullarına kavuşturmak amacıyla yapılır.

İnsancıl çalışma koşulları; çalışanların tehlikelerden uzak tutulması, sağlık ve güvenliklerine önem verilmesi, işyerine güven ve yüksek iş tatmini sağlanması, çalışan bireylerin zaruri ve sosyolojik ihtiyacının karşılanabilmesi, kendilerini kanıtlamak için fırsat tanınması ve yeteneklerini geliştirmeleri için olanak sağlanması gibi özellikleri içerir. İşyaşam kalitesi uygulamaları ayrıca güvenli ve sağlıklı iş ortamı sağlamaya odaklanırken, iş veözel yaşam faaliyetleri arasında bütünlük ve uyum sağlamayı da amaçlar. Çalışanların iş ve özel hayatları arasında uyumlu bir denge kurularak iş ortamının çekiciliği artırılmaya çalışılır. Büyüme ve kişisel gelişim ise; eğitimde ve kariyerde planlamanın, performansın değerlendirilmesi ve yönetimi, işin yeniden tasarımı, ödül verme ve ücret verme gibi insan kaynağı yönetiminin uygulamasında öne çıkar (Barutçugil, 2004).

1.2.1. İş Yaşam Kalitesinde Tarihsel Süreç

İş yaşam kalitesine dair ilk kapsamlı ve sistematik çalışma, 1950'li yıllarda Londra'daki "Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde" Fred Emery, Eric Trist, Hans van Beinumve A. K. Rice tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmalar, örgütleri açık sistem olarak kabul ederek, işin yapısını, çalışanları ve teknolojiyi bütünleştirici bir sistem oluşturmayı amaçlamış, ayrıca diğer faktörlerin kendi iç bağlarını ve yönetim işlevini içine alan yenilikçi sistemler geliştirmiştir (Çavuşoğlu, 2002). 1960'larda "herkese eşit istihdam şansı" sağlanacağı vurgulanmıştır. 1960'ların sonunda iş yaşam kalitesinin önemi ve iş yaşamındaki olumsuz koşullara dikkat çekilmiştir (Serbest, 2000, s. 30). 1960'ların sonlarına kadar Amerikan işletmelerinin yaklaşık %60'ı bu yeni yaklaşımları benimsemiş olmasına rağmen, birçok işletme eski Taylor modelini kullanmaya devam etmiştir. Sonuçta, işletmeler dahafazla makineleşmiştir (Martel, 2006). İş yaşam kalitesi konusundaki ilk uluslararası konferans

1972'de New York'ta yapılmış ve burada iş yaşam kalitesi sistematiği tanıtılmıştır. Bu, ulusal bir çalışmada sunulmuş ve milletlerarası ÇYK toplantısında bu konu üzerinde çalışma yapılması kararlaştırılmıştır (May vd., 1999).

1980'lerin sonunda ve 1990'ların başında kötü ekonomik koşullar iş yaşam kalitesinin geleceğini tehlikeye atmıştır. Bu dönemde işletmelerin yeniden yapılandırılması, birçok işletmenin düzenlemelerini baştan oluşturmasına ve kurumsal yaşamın doğasını değiştiren stratejileri ortadan kaldırmasına yol açmıştır. Bu durum çalışanların iş yaşam kalitesi, yöneticilerden ve işletmelerden beklentileri konusunda olumsuz tutumlar sergilemelerine neden olmuştur. İş yaşam kalitesi girişimleri, eskiden daha çok sendikalaşmış üretim sektöründe yaygındı, fakat sektör ve mesleki grupların içinde fazla oranda yer bulmaktadır. Özellikle kurumsallaşmış işletmeler "önce insan" anlayışını benimseyerek, işletmede amaca ulaşılmada beşeri unsurun önemini vurgulamaktadır. İş yaşam kalitesini artırmak için farklı ülkelerde çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Ülkeler iş yaşam kalitesinin süreçlerine farklı zamanlarda başlamış ve çeşitli yasal düzenlemeler yapmıştır. Böylece Norveç de, "endüstriyeldemokrasi" programın önemini belirtmiş ve işin yeniden yapılandırılması konusunda ilk çalışmayı başlatmıştır. İsviçre, işçi, işveren ve sendika hususunda en kapsamlı programı uygulayan Avrupa ülkesidir. İngiltere ise konuya ilişkin kuramsal çalışmalar açısından en yoğun ilgi gösteren ülke konumundadır (Dikmetaş, 2004).

Günümüzde modern yönetim anlayışında, örgütün verimliliğini etkileyen en önemli unsurun birey olduğu birçok kişi ve örgüt tarafından kabul edilmektedir. Bu nedenle, çalışanların ruhsal durumu ve işle ilgili davranışları konusundaki ilgi artmıştır. İnsan, vaktinin çoğunu işinde geçirir ve işinde mutlu oldukça verimliliği artar. Çünkü iş, sadece yapılması gereken bir zorunluluk değil, aynı zamanda insanı doğaya esir olmaktan kurtaran, onu toplumsal ve özgür kılan bir unsurdur. Çalışma yaşam kalitesinin artması, hem çalışan bireyler hem de örgütler açısından daha verimli çalışmaya ve işçilerin sosyo-psikolojik sorunlarının azalmasına yardımcı olmuştur (Fettahlıoğlu, 2006).

Son zamanlarda, iş yaşamında kalite anlayışı, çalışanların ruhsal ve fiziksel refah seviyesini artıran, işletme kültüründe değişiklikler yapan ve tüm çalışanların değerini artıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir. İşletmeler, çalışanlarının değerlerini artırmaya önem verirler. İYK, çalışanlara dürüstlük, güvenlik, sahiplenme, aile demokrasisi, esneklik, sorumluluk ve özerklik gibi değerleri benimsetmeyi amaçlar (Solmuş, 2000).

İşletmeler, çalışanlarına açık ve destekleyici şekilde davranmaya, her seviyede şeffaf iletişimin kanallarını sağlamaya, karar alma sürecine katılım fırsatı vermeye ve işleri sonuçlandırma hususunda inisiyatif tanımaya dikkat ederler. Örgüt içinde verimliliklerin artırılması yalnızca mali harcamaların olması ile değil, eğitimde olanaklarının artması ile mümkün olur. Çalışanlara uygun yaşam standartları sağlamak, örgütün başarısının bir göstergesidir. İş yaşam kalitesi, iyi çalışma şartları, etkili bir denetim, adil ücret, ilgi çekici, ödüllendiren ve rekabet ettiren bir iş anlamına gelir. Çalışanlara, işletmeye katkıda bulunabilmeleri için daha fazla fırsat tanınmalıdır. Bu nedenle, insan kaynaklarının bölümü ve çalışanların karar alma süreçlerine daha yoğun ve etkili katılımını sağlamak için yöntemler seçmelidir. İYK, sosyal bilimcilerin, felsefecilerin, çalışanların ve işverenlerin ilgi alanına giren, birçok konuyu içeren bir olgudur. Bu kavram, çalışma etiğinde ve koşullarında çoğu yönü, çalışma şartları hakkında alınacak önlemleri, çalışanın memnuniyeti veya memnuniyetsizliğini, üretkenlik hususundaki yönetim kaygılarını ve sosyal denge ile bütünlüğünü kapsayan geniş bir kavramdır. İş yaşamında kalite ile ilgili kavramın genişliği, onun farklı disiplinler tarafından çeşitli yönlerden incelenmesine neden olmaktadır. Yöneticiler için İYK, teknik ve yapısal sistemlerden ziyade, psikolojik düzeydeki iyileştirmeler yoluyla verimliliğin artırılmasıdır. Sendikalar ve iş grupları için ise daha insancıl ve sağlıklı çalışma ortamının oluşturulması ve gelirin adil paylaşılmasıdır (Özgen vd., 2002).

Bir diğer yandan, işletmede demokratik düzene ve çalışanların işletmenin işleyişine daha katılımcı bir şekilde dahil olmalarını sağlamak önemlidir. Yaşamın bütünlüğü, çalışma ve yaşam koşullarının, dolayısıyla da çalışmada ve yaşam kalitesinde farklı düşünmeyi imkansız kılar. Bunun nedeni, çalışma ve yaşam koşulları arasında sıkı bir etkileşim bulunmasıdır. Bu sebeple, çalışma yaşamının kalitesi, genel yaşam kalitesinin sağlanması açısından önem taşır. Üretimde verimlilik sağlamak, yeteneklere, becerilere ve çalışma ortamına bağlı kalmak, işletmenin yönetim felsefesini de sınırlar. Bu bağlamda geleneksel ve modern işletmeler farklılık gösterir. Nitekim modern yönetim anlayışı insan odaklıdır. Misyonu, insanları ortak performansla başarılı kılmak, güçlü yönlerini ortaya çıkarmak ve zayıf yönlerini önemsiz hale getirmektir. Modern yönetimin temel amacı budur ve bu yüzden yönetim kritik bir öneme sahiptir. Standart yönetimde ise teknoloji ön plandadır ve insan sadece bir "araç" olarak görülür (Yüksel, 2004).

Bu nedenle kararlara katılım söz konusu değildir ve iletişim kanalları yetersizdir. Modern yönetim anlayışında ise insana değer veren, kurumu bir aile olarak gören bir yaklaşım vardır. Kararlara katılım, iletişim ve iş birliği modern yönetim anlayışında daha belirgindir (Güvenli, 2006).

1.2.2. İş Yaşamı Kalitesinde Unsurlar

İş yaşam kalitesi, çalışanların önemli kişisel ihtiyaçlarını çalışma yaşamlarında ne ölçüde karşılayabildikleri ile ilgilidir. İşletmelerde başarı, kişisel ve örgüt içi tatmin arasında hassas bir dengeye bağlıdır. Bu denge bozulduğunda hem örgütsel başarı hem de bireysel performans olumsuz etkilenebilir. İşletmenin büyümesiyle iş yaşam kalitesi arasında net bir ayrım yapmak mümkün değildir. Her iki durumda da işletme ve birey arasında karşılıklı tatmin ve denge sağlanmaya çalışılır. İş yaşam kalitesini anlamak için belirli unsurlara odaklanmak gereklidir, çünkü bir çalışanın iş yaşam kalitesi, iş içinde ve dışında sergilediği birçok davranışa bağlıdır. Richard E. Walton bu unsurları sekiz başlık altında toplamıştır (Özdemir, 2000).

- **Uygunluk ve Adil Olma**

Hangi zamanda, nasıl ve hangi miktarlarda ücretin ödeneceği iş yaşam kalitesinde geliştirilmenin sağlanması mühim bir unsurdur. İş yaşam kalitesinde ödemenin adil olup olmadığı, personelin verilen ücretlere ait tepkiyi ve davranışlarıyla belirlenir. Eğer yapılan iş karşılığında verilen ücret uygun olarak algılanıyorsa, çalışan işinden memnun olacaktır. Ancak ücretin yetersiz halde değerlendiği bir iş yerinde, öfke ve memnuniyetsizlik hisleri çalışanların tutumunu etkiler. Bu nedenle yönetici, çalışanına verdiği ücretin yeterli ve adil olup olmadığını sorgulamalıdır (Kandula, 2004, s. 129).

- **Güvenlikli ve Sağlıklı Yaşamın Şartları**

Sağlık ve güvenlik unsurlarını içeren iş koşullarında temel taşlar; mantığa uygun iş saatini, fiziki çalışma koşulları içinde kazaların ve hastalıkların en aza indirilmesi, iş koşullarının her yaştan insan için güvenli olmasıdır. Ayrıca kötü çevre koşulları da çalışma motivasyonunu düşürebilir ve kazalara veya ölümlere neden olabilir (Erginer, 2003, s. 207).

- **Beşeri Kapasiteyi Kullanabilme ve Geliştirme**

Bu bölümde, çalışanların yeteneğinin ve bilgisinin geliştirilebilmesi amacıyla daha fazla fırsat verilmesi, monotonluğun önlenmesi ve çalışmanın anlamlı hale getirilmesi vurgulanır. Ayrıca, çalışanların farklı görüşlerinin işin tasarımı ve uygulanmasında etkiliolması üzerinde durulmaktadır (Kandula, 2004, s. 130).

- **Büyüme ve Güvenlik**

Bu başlık, kariyer fırsatları üzerinde durur. Çalışanların işlerinde terfi edebilme, çalıştıkları şirkette istihdam edilme ve gelir seviyeleri ile ilgili konularda güvence sağlanması

önemlidir. Ayrıca, çalışanların kariyerlerinde yeni edindikleri bilgileri kullanma oranı ve geçmişteki bilgilerini ne kadar kullanabildikleri konularına dikkat edilir (Erginer, 2003, s. 207).

- **Sosyal Bütünleşme (Entegrasyon)**

Çalışanların bireysel kapasitelerini ortaya koyma ve geliştirme fırsatlarıdır. Örgütlerde sosyal bütünleşmenin, çalışanda saygınlığın ve prestijin kazanılıp kazanılamayacağı, işletmeler içinde eşitliğin, bütünleştirici bireysel çalışmaların ve kişilerarası farkların ortaya konulması ile belirlenir (Erginer, 2003, s. 208).

- **Kurallara Bağlılık**

Çalışanların kişisel dokunulmazlık, düşüncelerini ifade edebilme ve eşitlik haklarının korunmasıdır. Örgütlerin bireysel farklılıkları kabul etmesi ve ifade özgürlüğüne önem vermesi, çalışanların iş yaşam kalitesini artırır. Yönetimin adil davranışları da bu kaliteyi etkiler (Erginer, 2008).

- **İşyeri ve Özel Yaşam Alanı Arasında Denge**

Çalışma hayatındaki deneyimler, bireyin yaşamının diğer alanlarını etkileyebilir. İş ve sosyal hayat arasında uyum sağlanması gereklidir. Eğer bu denge sağlanamazsa, iş-aile çatışması yaşanabilir. Bu yüzden iş ve özel yaşam dengesine dikkat edilmelidir (Akdere, 2006).

- **Sosyal İlişki**

İşletmelerin topluma yararlı faaliyetleri, çalışanların dikkatini çeker. Sosyal sorumluluklarını yerine getirmeyen işletmelerde, çalışanların işletmeye duyduğu saygı ve işlerine verdiği önem azalır. Bu durum işletmenin verimliliğini olumsuz etkiler (Erginer, 2003, s. 208). Yönetimce çalışana verilen değer, onların işletmedeki durumlarını olumlu veya olumsuz algılamasını sağlar ve olumsuz durumlarda önlem alınması hususunda yol gösterir. Çalışanlar böylece yüksek performans, motivasyon ve iş tatmini elde ederler (Piccini, 1998).

Yukarıdaki sekiz madde dışında, İşletmenin hedefleri ve amaçları doğrultusunda çalışanların görüşlerinin önemsenmesi, iş tatmini ve iş yaşam kalitesinin artırılmasında etkilidir. İş yaşam kalitesi, rahat ve güvenli bir iş ortamını içerir. İnsanlar, işlerini ve kim olduklarını anlamak isterler; ayrıca üstleri, iş arkadaşları ve müşterilerle iyi iletişim kurmayı arzularlar. Bir ekip üyesi olmak birçok kişi için önemlidir. Çalışanlar, bilgi, beceri ve yaratıcı gelişim süreçlerine katılımların kıymetli olmasını hissetmeyi arzu ederler. Bu sağlanmadığı

takdirde, iyi bir getiriye sahip olunsalar bile iş yaşam kalitesinde tatmin elde edemezler. Çalışan bireyler, iş sürecini geliştirecek yaratıcı düşünceye sahip olabilirler. Yöneticiler, bu düşünceleri fark etmeli ve teşvik etmeli, gelişim sürecine katılım sağlamalıdır.

Yöneticiler iş yaşam kalitesini dayatamaz, ancak çalışanlarının yaratıcı fikirlerine açık olmalıdır. Bu, gelecekte güvenilir bir iş yaşam kalitesinin temelini oluşturmada önemlidir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanlarının fikirlerine daima önem vermelidir (Bodek, 2003, s. 25).

İş yaşam kalitesi, organizasyonlarda uzun süredir ilgi gören bir kavram olmuştur. Çünkü araştırmalar, üstün iş yaşamı kalitesi olan çalışanın genel olarak üstün örgütsel kimliği, iş tatminini, iş performansını ve düşük işten ayrılma oranını ile bireysel yabancılaşmayı yaşadığını göstermektedir (Sirgy, 1990).

İş yaşamında kalite, çalışan memnuniyetini bazı ihtiyaçlar ile ifade eder. Değişen iş ortamında koşullar, iş yaşamında kalitenin sağlanılmasını son derece önemli kılmaktadır. Bu değişen koşullara göre iş yaşamında kaliteye katkı sunan unsurlar da değişmektedir. İş yaşamında kalitenin kapsamlı tanımlanması için üç önemli çalışma bulunmaktadır. Bunlar, Walton'un (1975), Taylor'ın (1978), Levine'nin Taylor ve Davis'in (1984) yaptığı tanımlamalardır.

Walton, iş yaşamında kaliteye katkı sunan 8 unsur belirlemiştir. Bunlar arasında yeterince ve adilane tazminat, güvenlikli ve sağlıklı iş ortamı, büyüme fırsatları, insan kapasitelerinin geliştirilmesi, sosyal bütünleşme, anayasacılık, sosyal ilgi ve iş ve toplam yaşam alanı bulunmaktadır (R.Walton, 1975).Taylor (1978), bu boyutları deney ortamında incelemiştir ve Walton'ın modelindeki faktörlerle ortak noktaları vurgulamıştır.

Levine ve diğerleri (1984), iş yaşamında kaliteyi sigorta şirketindeki beyaz yakalı çalışanlar arasında yedi ölçüt üzerinden tanımlamıştır. Bunlar, yöneticilerin çalışanlarına saygı göstermesi ve yeteneğine güven duyması, günlük iş rutininde çeşitliliğin olması, işlerde zorluk, geleceğe yönelik iş fırsatları, benlik saygısı, iş dışı yaşamın iş performansı üzerindeki etkisi ve işin topluma katkı sağlama derecesi olarak sıralanabilir (M. F Levine, 1984).

Van Laar, Edwards ve Easton (2007), sağlık çalışanlarında iş yaşamı kalitesini ölçmek maksadıyla geliştirdikleri iş yaşamında kalite ölçeğini 6 davranışsal boyuta dayandırmışlardır. Bu boyutlar; iş ve kariyerde memnuniyet, genelde iyi olunma hali, işin kontrol edebilmesi yetisi, iş yaşamında stres düzeyi, çalışma koşullarında ve iş-aile yaşamında denge olarak belirlenmiştir.

Genel İyi Olma: İş yaşam kalitesi, bir şirketin sadece nitelikli insanları işe alabilme yeteneği değil, aynı zamanda bir şirketin rekabet gücüdür. İş yaşam kalitesi, esneklik, bağlılık ve motive edilmiş bir iş gücünü teşvik ederek olumlu etkide bulunur. Çalışan memnuniyetini sağlamak, yüksek performans veya kararlılık elde etmek için kritik öneme sahiptir (Lau, 2000).

İş ve Kariyer Memnuniyeti: Kariyer memnuniyeti, bireylerin kariyerlerinin içsel ve dışsal yönlerini, ilerleme ve gelişim fırsatlarını içeren tatmin duygusudur (J.H. Greenhaus ve S.P., 1990). Bir kariyerin prestiji, geliri ve gücü diğerlerine kıyasla daha tatmin edici olduğunu göstermektedir.

Kariyer tatmini, bir bireyin kendi kariyer beklentileriyle sunulan kariyeri karşılaştırma yeteneğine dayanmaktadır. Çalışanlar için mali, meslekte ve işyerinde tatmin, ilerlemedefırsat, yerin değiştirilmesi gibi mesleki ve ailevi kariyerde beklentiler önemlidir. Araştırmaların bazıları, mutlu bir aile yaşamının iş tatmininde artış ve tarafsız kariyer başarısı ile bağlantılı olduğunu ve ailenin moral desteği ile iş yaşam kalitesini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Rose, 2006).

İş Hayatında Stres: Yapılan çalışmalar, farklı stres türlerinin insanların genel sağlık, yaşam kalitesi, verimlilik, performans ve sonuçta aile performansı ve yaşamı üzerinde derin etkileri olduğunu göstermektedir (Moslem Abbasi, 2011).

İş-Aile Yaşamında Denge: İş ve aile (iş dışı) yaşamı, yetişkin yaşamının en önemli alanlarını özetler. Bireylerin bu alanlar arasında dengeli bir şekilde hareket etme yetenekleri, çalıştıkları organizasyonlar ve ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamlarla ilişkili olarak yaşam kalitesini iyileştirme çabalarını yansıtır (Samsinar Md-Sidin, 2010).

İş yaşamında kalite, organizasyonda başarı için değerli katkı sağlama potansiyellerine dayanmaktadır. Bu sebeple, saygı ve haysiyet ilkelerine göre hareket edilmelidir. İş ve yaşam, günlük işler ve fiziki işler gibi hususları iç içe geçmiş durumdadır. Çevresel, sosyal bağlam ve yönetimsel sistemi, iş ve yaşam üzerinde içsel ve dışsal etkilere sahiptir. Çalışanlar iş yerinde stres altında olduklarında, bu durum kişisel yaşamlarını etkileyebilir ve iş-yaşam dengesini bozabilir (Roland K. Yeo, 2013, s. 139).

Bir çalışan, işine ve gelecekteki beklentilere olumlu duygularla yaklaştığında, işte kalma motivasyonunu artırır ve yüksek performans sergilerse, yüksek kaliteli bir iş yaşamına sahip olduğu söylenebilir. Çalışanlar için iş hayatının, özel yaşamla uyumlu olduğunu hissetmeleri önemlidir.

Ekonomik ve ailevi ihtiyaçlar, iş ve aile arasında dengenin sağlanması şeklinde yorumlanabilir. İş bölümleri, uzun çalışma süreleri ve yoğun iş yükü, iş-aile yaşamı dengesizliğinin nedenleri arasında gösterilebilir. Adil ücretlendirme ve yeterli ödeme, iş ve aile yaşamı arasında denge sağlamada önemli bir rol oynar. Endüstriyel standartlar ve destek sistemleri, aile ve sosyal yaşamla uyum sorunlarını azaltmada ve çalışanların bağlılığını artırmada kritik öneme sahiptir (Jin-Soo Lee, 2015). Ayrıca, aile bireyleri arasındaki iyi ve sağlıklı ilişkiler, performans, yaşam kalitesi ve psikolojik gelişimin önemli göstergelerindendir.

Çalışma Şartları: İş yaşamında kalite, çalışan memnuniyetini bazı ihtiyaçlar doğrultusunda ifade eder. Değişebilen iş ortamları ve yaşam koşulları, iş yaşamında kalitenin sağlanılmasını önemli kılar. Bu değişen koşullara bağlı olarak, iş yaşamında kaliteye katkı sağlayan faktörler de değişmektedir. Çalışanlar, işlerinden memnun kaldıklarında işe gelebilme ve organizasyonda kalabilme olasılığının daha fazla olduğunu, çabalarının karşılığını alacaklarına inandıklarında daha fazlasıyla çaba göstereceğini ve daha verimliçalışacaklarını varsayabilirler. Çalışanlarda memnuniyet ve ödül beklentisi, iş ortamından ve sunulan ödüllerin değerinden etkilenir. İş ortamı, çalışanların işlerini ve amirlerini nasıl gördüklerini, çalışma grubunu ve organizasyonel yapıyı içerir. İş yaşamı deneyimlerinin kalitesi, örgütsel özellikler ve çalışanların ödül beklentileri üzerinde değişiklik yapabilir veişle ilgili davranış tercihlerini etkileyebilir (Barry A. Macy, 1976).

İşi Kontrol Edebilme: İş yaşam kalitesi, çalışan refahını artıran bir kavramdır veçalışma ortamının doğasıyla iş memnuniyeti ve işle ilgili davranışlar arasında bağlantı olduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur (Greenhaus vd., 1987). Bu kavram, sadece çalışanmemnuniyetini artırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonel etkinlik ve üretkenliği de artırabilir (Seema Arif, 2013).

1.2.3. İş Yaşamında Kaliteyi Geliştirmeye Dönük Programlar

Verimlilikte ve üründe yüksek kalite elde etmek maksadıyla "sosyo-teknik" örgütsel yönetim sistemleri kapsamında iş yaşamında kaliteyi artırmaya yönelik programlar, günümüzün yönetimsel yapısını, örgütsel iş yapısını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. İş yaşam kalitesinin, örgütlerin tüm yönüne etki eden inançları ve değerleri oluşturma konusunda çok boyutu olan sistemli bir yaklaşım olduğunu görmek mümkündür (Can, 1991). İş yaşamında kalite, daha insancıl iş ortamı yaratmaya yardımcı olur. Bu anlayış, çalışanlarda yalnızca temel ihtiyaçları değil, aynı zamanda daha fazla düzeyde ihtiyacını karşılamayı hedefler. Bu düşünceye göre, günümüzde çalışanlarda psikolojik sağlığı ve iş

davranışları hususunda artan bir ilgi vardır. İşin hümanistleştirilmesi, insanın yalnızca fiziksel değil, zihinsel, psiko-sosyal ihtiyacını da göz önünde bulundurarak çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlar. Bu sebeple, çalışma şartının ve ortamının insancıl ihtiyaca uygun şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir (Schulze, 1998).

İş yaşamı kalitesinde programları, işletmeler bakımından az maliyet, hızlı dağıtım, üstün kalitede ürün ve düşük sermaye sağlarken; çalışanlar bakımından da saygı, güvenlik, iş tatmini ve katılımı artırmayı hedefler. Bütün iş yaşamı kalitesinde bölümleri, "endüstri demokrasisi" adı verilen dört temel amacı barındırır:

1. Çalışan bireylerin geniş katılım oranına sahip olduğu, düşüncelerin rahatça pay edildiği bir alan yaratmak,
2. İşletmelerde maddi kazanımlarda eşit dağıtım sağlanması,
3. İş yerinde güvenli alanlara önem verme,
4. Çalışanların yeteneklerini geliştirebilecek ortamların oluşturulması.

İş yaşam kalitesi programlarının ilk ve en bilinen örneği, 1970'lerde General Motors tarafından Amerika'da uygulanmıştır. Burada fabrika yöneticisinin, çalışanların fabrika değişikliklerine katılmasının teşviki yapılmıştır.

Beth Gilbert tarafından işletmede iş yaşamında kalite programının uygulanma yöntem ve aşaması hakkında gelişen bir model tasarlanmıştır. Bu model, diğer kurumsal değişimlerle benzeşmekle beraber, sendikalarla etkileşim içinde olan işletmeler bakımından muteberdir. Gilbert Modelinde ana aşamalar şunlardır (Gilbert, 1989):

- **İşletmelerin İYK Planları ve Programlarını Kapsayan Uygulamaları Hedeflemesi:**

Sendika ve işletme yöneticileri, konuyla ilgili konferans, seminer ve toplantılara katılarak bilgi edinirler. Programın uygulanabilirliğini değerlendirirken, işletmenin kendi yapısını ve sorunlarını göz önünde bulundururlar.

- **Bu Sistemlerde Uygulanabilirliği İrdeleme ve Karar Verme:**

İşletmeler ve/veya Yöneticiler Tarafından Karar Verme Süreci: İşletmeler ve/veya yöneticiler tarafından yapılan beyin fırtınası veya ortak fikirler üzerine kurulu toplantılarda, ilgili kurum için programın başlatılma durumunun uygun olup olmadığına karar verilir. Değişim programlarının başında, sendikaların üyelerine program desteğini açıkça bildirmesi, kurumda programa uyum sağlamada büyük fayda sağlar.

- **Programı Oluşturmak:**

Sendika ve işletme tarafından ortaklaşa oluşturulacak; deneyimli, yeniliklere açık, genellikle kıdemli ve iş yerinde yeteneklerine güvenilen çalışanlardan oluşabilen aynı sayıda "ortak değişim (işveren-işçi) birliği" oluşturulur. Bu komite, programın çalışanlar tarafından kabul edilmesi ve başarılı bir şekilde uygulanmasında büyük önem taşır.

- **Programların Çalışana Bildirimi ve Yeni Düşüncelere Açılma**

Program, duyuru, toplantı, anket ve mektup gibi yöntemlerle çalışanlara iletilir. Çalışanlar programın detayları hakkında bilgi verilir ve baz araştırma metotları (gözlem, anket vb.) kullanılarak sorunların tespiti veya program hakkındaki görüşler alınır.

- **İşletmelerde Programlarla İlişkili Tutumlar ve Eylemler:**

Programa katılan çalışan ve yöneticilerde olumlu değişim belirtileri; biz/siz ayrımının en aza indirilmesi, birlikte öğrenme ve işbirliği çabalarının devam etmesi, azalan iş anlaşmazlıkları, artan iş tatmini, çalışma kalitesindeki kayıpların azalması, artan verimlilik ve çıktı kalitesi gibi unsurları içerir. Bu unsurlar, ortak kurullar tarafından belirli bölgelerde ve zamanlarda tespit edilip raporlanır.

- **Uygulamada Rehabilitasyon Varlığında Süreklilik:**

Uygulamadaki başarı, işletmelerde tüm yönetici ve işçilerin sürekli olarak eğitilmesiyle sağlanır. Yöneticilere ve işçilere; yönetim, işletme iklimi, çıktı geliştirebilme, birlikte çalışabilme yöntemleri, iletişim ve motivasyon konularında işletmeler ve/veya sendikalarca verilen eğitimler ve bilgilendirme oturumları tüm imkanlardan yararlanmayı sağlar. Danışmanlar, sadece sorun tespitiyle ilgilenen uzmanlardan öte rehber ve eğitici niteliklere sahip olmalıdır. Programın tanıtımını yapanların her çalışanla iletişim içinde olmaları, sürekli eğitim ve öğretim için ön koşuldur. Sendikaların bilimsel araştırma çalışmaları, geri bildirimlerin alınması ve gerekli iyileştirmelerin yapılmasında önemli rol oynar. Sendikaların bu çalışmaları desteklenmeli, ciddiye alınmalı ve uygulanmalıdır.

Çıktılar: Sendikalar ve yönetimler, programın uygulanmasıyla ortaya çıkan sonuçları ölçülebilir hale getirmeli ve değerlendirmelidirler. İki tarafın da ortak belirlediği ölçüm ve değerlendirme yöntemleri uygulanmalıdır. Başarı veya başarısızlık, bu ölçüm ve değerlendirme sistemleri sayesinde belirlenir. Çıktı sonuçlarının değerlendirilmesi ileprogramda değişiklikler yapılabilir.

Programın Uzun Vadeli Kurumsallaşması: Belirlenmiş programların yaygınlaştırılması ve resmileştirilmesi için ortak çabalar sürdürülmeli, örgütsel reorganizasyonlar için ihtiyaç duyulan çalışma yapılmalıdır. Gilbert modeli ile beraber, iş hayatında kalite artırmaya yönelik ana programlar beş temel başlık altında ele alınmıştır:

a. Bağımsız İş Grubu: Belirli işi yerine getirmekle görevli, 15-20 bireyden meydana gelen ve kendine özgü yönetim yapısına sahip ekiplerdir. Bu gruplar, yararlı ürünler elde edilmesi, üretkenliğe ve yeniliğe uygun olma, iş bırakmada oransal azalma ve çalışma kalitesini yükseltilme gibi kazanımlar sağlar.

b. Kalitede Çemberler: 6-12 kişilik gruplardan oluşan, iş yaşam kalitesini artırmak ve verimliliği yükseltmek amacıyla sorunları belirleyip çözüm önerileri sunan gruplardır. Bu çemberler, iş yaşamında kalite hakkında ortaya çıkan sorunlara çözüm üretirler.

c. Yönetim Kurulunda Temsil Edilebilme: Örgütlerde çalışanları temsil eden gruplar, çalışan bireylerin ihtiyaçlarını üst yönetime ileterek kararlara etki ederler. Çalışanların ihtiyaç ve talepleri bu temsilciler aracılığıyla dikkate alınır.

d. Çalışanlara ve Yönetime Ait Kurullar: Sendikalar, uyumun sağlanması, iletişim kanallarının açık tutulması ve geri bildirimlerin denetiminin yapılması için kurul oluştururlar. Bu kurullar, mali krizler, piyasa bozulmaları ve işletmeleri iflasa götüren akut piyasayla ilgili krizlere tepki olarak ortaya çıkmıştır.

e. İş Yeri Ortamında Nüktedanlık: Çalışma hayatını daha keyifli hale getirmek için çeşitli etkinlikler düzenlenir. Eğlence ve gülme, insan psikolojisi ve fiziksel sağlığıüzerinde olumlu etkiler yaratabilir (Erginer, 2003). İşi zenginleştirmek, bağımlı olmayan çalışma grubu oluşturmak, iş sağlığını ve güvenliği sağlamak, bireysel gelişim ve ilerleme, iş yerinde sosyal ihtiyaçların karşılanması ve iş yaşamının sosyal yönünün geliştirilmesi gibi aktiviteler, iş yaşamı kalitesi programlarının önemli unsurlarıdır. Bu programlar işletmelerin özelliklerine göre farklılık gösterebilir, ancak genellikle üç temel unsuru içerir (Kırel, 1999):

Günümüzde şirketlerin en önemli sorunu, artan rekabet ortamıdır. Bu sorunu çözmek için insan ilişkilerini düzenlemek adına çalışmalar yapmak gereklidir. Bireylerin hak ettikleri önemi görmeleri, kendilerini huzurlu hissettikleri ortamlarda etkin ve üretken olmalarını sağlar. Şirketlerin verimliliğinin artmasında sadece teknolojik yenilikler değil, aynı zamanda yönetim anlayışı da önemli bir rol oynar. Bu nedenle, bünyesindeki bireylerin performansını maksimum düzeye çıkaran modern yönetim modeli benimsenmelidir.

Modern çalışma standartlarına sahip olmayan kuruluşlarda çalışanların verimli veetkin olması zordur. Bu nedenle insan kaynakları departmanı, çalışanlarla bağlantı kurarak sorunları tespit etmeli, iş yaşam kalitesini artırmalı ve potansiyel problemlere karşı önlem almalıdır. Rekabetin yoğun olduğu şartlarda kuruluşların ayakta kalması oldukça zordur. İş yaşam kalitesini artırmaya yönelik programlar, çalışanların kişisel ihtiyaçlarını karşılayan iş ortamları yaratmayı hedefler. Bu programlar, iş hayatını düzenleyici kalkanlar olarak görülmelidir. Bu programlar sayesinde iş hayatı daha insancıl hale gelecek ve çalışanların iş tatmini artacaktır (Çiçek, 2005).

İş yaşam kalitesini artırmada üç önemli faktör etkili olabilir: katılımcılığın sağlanması, iyi bir iletişim sisteminin kurulması ve çalışanların iş tatmininin sağlanması. İlk faktör olan katılımcılık, çalışanların kararlarda söz sahibi olması sürecidir. Çalışan katılımı, kalite yönetimi ve yetkilendirme sürecinin önemli bir parçasıdır. Çalışanlar, işletmede kendilerindenbeklenen görevleri yerine getirebilmek için yönetimsel kararlara daha fazla katılmalı ve sorumluluk almaya teşvik edilmelidir. Çalışan katılımı, iş tatmininin sağlanmasında kritik bir rol oynar (Çiçek, 2005).

İkinci faktör, etkili bir iletişim sisteminin oluşturulmasıdır. Yönetim, iş yaptırmak için iletişimi ana araç olarak kullanır. Planlama olmayan, faaliyetlerde aksama olan ve iletişimde kanalların açık olmadığı işletmelerde başarılar elde edilemez. Bütün bilgilerde tüm çalışanlara ulaşılması muhakkak etkin bir iletişim ağı ile mümkün olur. İletişimdeki ağlar iyi kurulamamışsa işyerlerinde iş yaşamındaki kalite artmaz ve başarısızlık olur (Atak, s. 61).

Üçüncü ve bir diğer unsur, çalışanlarda iş tatminindeki gerçekleşmedir. İş tatmini, çalışanları belirenmiş hedeflere yönelten güçtür ve örgütlerde verimlilik, etkinlik ve rasyonellik sağlamak açısından önem arz eder. Üstün iş tatmini, çalışanlara kıymetli olduklarınıhissettirir ve işyerinden haz almalarını sağlar. Çalışanların uyumu ve örgüt içi siyaseti benimseme sayesinde bağlılıkları artar, verimliliğinde yükselme olur, devamsızlık azalır ve işletmede kalma isteği artar. İş yaşam kalitesi ve iş tatmini, işletmeler için vazgeçilmez iki unsurdur.

İş yaşam kalitesi, örgütün hedeflerine pozitif katkılar sağlamak için çalışanların iş tatminini artırma ve dolayısıyla performanslarını iyileştirme konusunda önemli bir rol oynayan, örgütsel davranışın temel etmenlerinden biridir. Ancak bireylerin iş yaşam kalitesinin yüksek olması, doğrudan iş tatminleriyle eş anlamlı olmayabilir. Öte yandan, iş yaşam kalitesinin düşük olması, çalışanların iş tatmin düzeyini olumsuz etkileyebilir (Blem, 1995).

Son zamanlarda iş hayatında kalite anlayışı, çalışanların zihinsel ve fiziksel konforunu artıran, işletme kültüründe değişikliklere yol açan ve tüm personelin niteliğini geliştiren bir yönetim ilkesi olarak öne çıkmıştır. İş yaşamı kalitesi, iş ortamının, çalışma koşullarının ve çalışanların örgütsel üyelikleriyle ilgili algılarını açıklayan bir kavram olarak tanımlanabilir. İş yaşamı kalitesini artırmaya yönelik müdahaleler, mevcut çalışma stratejilerinde değişiklikler yaparak daha iyi iş ve çalışma koşulları sağlamayı ve dolayısıyla yaşam kalitesini yükseltmeyi hedefleyen çeşitli teknik ve taktiklerden oluşmaktadır. Bu bağlamda iş tatmini, doğrudan iş yaşam kalitesini iyileştiren en önemli faktörlerden biridir (Demirci,2001).

İş yaşamında başarı, iş tatmininin sağlanmasından geçer ve bireyin performansı bu süreçte önemli bir rol oynar. Toplam Kalite Yönetimi perspektifinde, müşteri kavramı sadece işletmenin ürünlerine talep gösteren bireyleri değil, iç müşteri olarak adlandırılan çalışanları da kapsar. Bu yaklaşım, müşteri memnuniyetini hem işletme içinde hem de dışında sürekli kılmayı hedefler. İç müşteri kavramı işletme içindeki çalışanları ifade eder ve bu bağlamda çalışanların kendi işlerine müşteri gibi bakmaları teşvik edilir. Dolayısıyla, iç müşteri tatmini veya memnuniyeti, ihtiyaçların belirlenmesi, motivasyonun artırılması, iş verimliliği ve performansının geliştirilmesi için hayati önem taşır (Filiz, 2002).

İnsan kaynakları, organizasyonların en değerli varlıkları olarak kabul edilse de bu varlıkların, organizasyon hedeflerine ve çalışanların beklentilerine uygun şekilde yönetilmesi oldukça zor bir süreçtir. Başarılı yönetim, iş yaşamı kalitesini ve iş tatminini artırmayayönelik çalışmaları öncelikli görev olarak benimsemelidir, çünkü bu çalışmalar işletmelerin temel görevlerindendir.

İşletmelerde, çalışanın iş yaşam kalite uygulamasını yürütebilmek için temel birim insan kaynaklarıdır. İnsan kaynağı departmanının iş yaşamında kalite ile ilgili çalışmalarda üstlendiği önemli görevi, önemli yöneticilerden destek sağlamasıdır. Yönetimin desteği, bilhassa üst yönetimce verilen destek, iş yaşamında kalite çalışmalarında başarıyı belirleyen en kritik unsurdur. İş yaşamında kalite programının sürekliliği ve başarı durumu ile ilgili yapılabilecek çalışmaların öncesinde ve sonrasında belirli formal işlemleri, bilhassa yönetimsel destek bakımından önem taşır (Filiz, 2002).

Örgütün başarısı, çalışanlara iyi bir iş yaşam kalitesi sağlayacak bir ortamın oluşturulmasıyla mümkün olmaktadır. İş yaşamında kalite, etkili kontrol, uygun çalışma koşulları, adil ücretlendirme ve kapsamlı sosyal haklar gibi unsurlarla ilgili olarak, ilginç, rekabetçi ve ödüllendirici bir iş ortamı sağlamayı içerir. İnsan kaynakları personeli çoğu

işletmede iş yaşamında kalitenin artmasından ve kişilerle güçlü ilişkiler kurulmasından mesuldür. İnsan kaynağı departmanının çalışanların iş tatmininde etkileri bulunmaktadır.

Birim, çalışanların entegrasyonu (oryantasyon), sürekli eğitimin verilmesi, kariyerlerin planlanması ve danışmanlığın sağlanması gibi uygulamalar ile ilişkilidir. Aşağıda insan kaynağı departmanınca yürütülen iş yaşamında kalite ve işte tatmin ilişkisini gösteren bazı örnekler bulunmaktadır.

İş Yaşam Kalitesinin Amaçları İş yaşamı kalitesi (İYK) uygulamalarının genel hedefi, çalışanların tatmin seviyesinin artırılması, çalışanlarda öğrenme motivasyonlarının canlandırılması ve değişimlerde en iyi uyumun sağlanması olarak özetlenebilir. İş yaşamında kalite anlayışının temel amacı, örgütün ekonomik büyümesini desteklemenin yanı sıra çalışanlar için mükemmel çalışma koşulları yaratmaktır.

Ancak, iş yaşam kalitesinde temel hedefler şunlardır:

- ✓ İş, insanlar ve sosyal ihtiyaç üçgeninde dengeyi sağlamak, İş yaşamında ödüllendirmeyi sağlamak, çalışanların endişelerini azaltmak,
- ✓ İşle alakalı kararlara daha fazla katılımı teşvik etmek ve kaza veya yaralanma riskini minimuma indirmek için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak,
- ✓ Kişisel yetenekler ve becerilerde üstün düzeylerde fayda sağlamak işlerde, yönetimle ilgili işlemleri ve örgütsel süreçleri planlamak.

Çalışanların gelirlerini artırmaları, üretkenliğin yükselmesi ve işten kaçmalarının azaltılması hedefleriyle iş yaşamında kalite faaliyetleri yürütülmektedir (Solmuş, 2000). İYK uygulamaları, çalışanların işlerini yaşamlarıyla bütünleştirmelerini sağlamak, iş tatminini artırmak ve onların yetenekleri ve beklentileri ile uyumlu uygun insani çalışma koşullarına kavuşturmak amacıyla gerçekleştirilir. İnsani çalışma şartları, iş yerinin belirli nitelikleresahip olması anlamına gelir. Bu nitelikler şunları içerir: çalışanların güvenliği ve sağlığı için tehlikelerden korunma, işyerinde huzur, güvenlik ve yüksek iş tatmini sağlama, çalışanlarda temel ve sosyal ihtiyaçların karşılanması, kendilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulmasıdır.

İYK uygulamaları, hem güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlamayı hem de iş ve özel yaşam arasında uyum ve bütünlük sağlamayı amaçlar. Çalışanların iş ve özel hayatları arasında uyumlu bir denge ve bütünlük sağlayarak iş ortamının çekiciliğini artırmaya çalışılır (Barutçugil, 2004).

1.2.4. İş Yaşamı Kalitesinde Tarihsel Süreç

İş yaşamı kalitesinde genel ve sistemli yaklaşımın ilki, 1950'lerde Londra'da "Tavistock İnsan İlişkileri Enstitüsü'nde" "Eric Trist, Fred Emery, A. K. Rice, Hans van Beinum" ve ekiplerinin gerçekleştirdiği teoriler ve uygulamalarla geliştirilmiştir. Buçalışmalarda, örgütün açıkça bir sistem olduğu benimsenmiş, işin yapısı, işi yapanlar ve teknoloji arasındaki bütünleşmeyi ve diğer unsurların birbiriyle ilişkisini, sevki ve idari fonksiyonunu içeren yeni sistemi ortaya koymuşlardır (Çavuşoğlu, 2002, s. 83). 1960'larda ise"herkesin eşit istihdamı fırsatı" elde etme hedefi üzerinde durulmuş ve 1960'lı yılların sonunda İYK kavramı ile ilgili öneme vurgu yapılarak iş yaşamında olumsuz koşullar gündeme getirilmiştir (Serbest, 2000).

1960'ların sonlarına kadar Amerikan işletmelerinin yaklaşık %60'ı bu yeni yaklaşımları benimsemiş olsa da, birçok işletme yönetiminde eski tarz Taylor modeline bağlı kalmıştır. Bu durum, işletmelerin daha fazla makineleşmesine yol açmıştır (Martel ve Dupuis,2006, s. 335).

İş yaşam kalitesi kavramı ilk kez 1972 yılında New York'ta düzenlenen uluslararası bir konferansla gündeme gelmiş ve bu konuda araştırmalar, uygulamalar yapmak üzere Uluslararası Çalışma Yaşam Kalite Komitesi kurulmuştur (May vd., 1999, s. 4). 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında yaşanan kötü ekonomik durum, iş yaşam kalitesinin geleceğini tehdit etmiştir. İşletmelerin yeniden yapılanma sürecinde, birçok işletmenin düzenlemelerini yeniden tanımlamasına ve kurumsal yaşamın doğasını değiştiren stratejileri ortadan kaldırmasına neden olmuştur. Bu süreç, çalışanların iş yaşam kalitesine, yöneticilere ve işletmelerden beklentilerine dair olumsuz tutumlar sergilemesine yol açmıştır (Dikmetaş, 2004, s. 62).

İş yaşam kalitesi girişimleri, eskiden daha çok sendikalaşmış üretim sektöründe ağırlık kazanırken, günümüzde tüm sektör ve meslek gruplarında daha fazla yaygınlaşmıştır.

Bilhassa kurumsallaşan işletmelerin, "öncelikle insanlar" yaklaşımını benimseyerek, işletmenin hedeflerine ulaşırken insan faktörünün vazgeçilmez olduğunu vurgularlar. İş yaşam kalitesini artırmak için bazı ülkeler bakımından farklı uygulamalar bulunmaktadır. Her ülkede, iş yaşamında kalite süreci farklı zamanlar içinde başlamış ve çeşitli yasal düzenlemeler yapmıştır. Bu bağlamda, Norveç "endüstriyel demokrasi" programını yasal çerçevede uygulayarak işin yeniden yapılandırılması konusunda öncülük etmiştir. İsveç, işçi- işveren-sendika üçgeninde en iyi programları kullanan Avrupa ülkesi olarak öne çıkmaktadır.

İngiltere ise, iş yaşam kalitesi ile ilgili kuramsal çalışmaların en yoğun yapıldığı ülke konumundadır.

1.2.5. İş Yaşamında Kalitenin Önemi ve Çağdaş Yönetimdeki Yeri

Modern yönetimin anlayışına göre, örgütün başarısını belirleyen mühim faktörün insanlar olduğu birçok kişi ve kuruluş tarafından kabul görmektedir. Bu anlayış doğrultusunda, çalışanlarda psikolojik durum ve işe olan tutum hakkında artan bir ilgi mevcut durumdadır. İnsan, zamanının büyük bir kısmını işte geçirir ve iş yerinde huzurlu oldukça daha üretken olur. İş, insanlar için sadece zorunlu bir görev değil, aynı şekilde onu doğanın esaretinden kurtaran, sosyal ve özgür kılan bir özelliktir. Bu sebeple, çalışma yaşamında kalitenin artırılması örgütler ve çalışan bireyler bakımından üreten bir ortam yaratırken, çalışanların sosyo-psikolojik sorunlarının da azalmasına yardımcı olur. İş yaşam kalitesi düşüncesi, son zamanlarda çalışanın fiziki ve manevi refahını artıran, örgütsel kültürde değişiklikler yapan ve tüm çalışanlarda değeri yükselten bir yönetim anlayışı olarak kabul edilmektedir (Solmuş, 2000, s. 37).

İşletmeler, çalışanlarda değeri artırmayı önemserler. İş yaşamında kalite, çalışanların genel olarak güvenliği, dürüstlüğü, aile demokrasisini, sahiplenmeyi, özerkliliği, sorumluluğu ve esnekliği kazandırmayı hedefler. İşletmeler, çalışanlarına açık ve destekleyici bir yaklaşım sergileyerek her düzeyde açık iletişim kanalları oluşturur, kararlara katılım fırsatları sunar ve görevi yerine getirebilme noktasında yetki verirler.

Çalışma ve yaşam koşulları arasındaki güçlü etkileşimden dolayı, çalışma yaşamı kalitesi, genel yaşam kalitesinin sağlanmasında önemlidir (Yüksel, 2004). Üretimde verimliliği artırmak, çalışanların yeteneklerine, becerilerine, işe olan bağlılık ve çabalarına bağlı olduğu kadar, işletmenin yönetim anlayışına da bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında, geleneksel ve modern işletmeler farklılık gösterir. Modern yönetim anlayışı, insan odaklıdır ve insanlara ortak performansla başarıya ulaşmaları için yardımcı olmayı, güçlü yönlerini ortaya çıkarmayı ve zayıf yönlerini önemsiz hale getirmeyi hedefler.

Modern yönetimin temel amacı budur ve yönetimin belirleyici faktör olmasının nedeni de budur. Geleneksel yönetim anlayışında teknoloji daha ön plandadır ve insan sadece bir araç olarak görülür. Bu nedenle kararlara katılım yok denecek kadar azdır ve iletişim kanalları zayıftır. Modern yönetim anlayışı ise bireyi değerli bir varlık ve işletmenin vazgeçilmez bir parçası olarak görür, bu da daha bütünleştirici bir süreç ortaya koyar(Yüksel, 2004).

Günümüzde, dünya genelinde kaynakların kıtlığının önem kazandığı ve özellikle Türkiye'de para kaynaklarının yetersiz olduğu dikkate alındığında, kaynakların daha etkin kullanımının öncelikli olduğu görülmektedir. Bu nedenle verimlilik kavramı öne çıkmaktadır. Kaynakların verimli kullanılması, maliyetleri düşürerek dünya pazarlarında rekabet şansımızı artıracaktır. Üretkenliği artırmak, aynı girdilerle daha fazla çıktı elde etmek veya aynı çıktıyı daha az girdi ile sağlamak anlamına gelir. Bu amaca ulaşmak, mevcut potansiyeli daha iyi kullanmanın yanı sıra yeni teknoloji yatırımları yapmayı da gerektirir (Yüksel, 2004).

Ülkemizde bu alan içinde yaşanılan kavramlardaki kargaşa durumu, insanlarda aynı dilin konuşulamamasına ve işletmeler arası karşılaştırılmaların yapılmamasına neden olmaktadır. Bu göstergelerden yalnızca kendi gelişimlerini izlemek veya işletme içindeki farklı birimlerin kontrolünü sağlamak amacıyla yararlanılmaktadır. Üretkenlik, tarih boyunca mal üretimi için geliştirilmiş bir ölçü olup, bugüne kadar yapılan bilimsel araştırmaların büyük çoğunluğu imalat sektöründe gerçekleştirilmiştir. Hizmet sektöründe yapılan az sayıdaki araştırma ise üretkenliğin, imalat sektörüne göre oldukça düşük olduğunu göstermektedir (Güvenli, 2006).

Günümüzde müşterilerin memnun olması, kaliteyi ifade etmekte ve böylelikle çıktıların kalite boyutları ön plana çıkmaktadır. Hizmetteki kaliteyi ürün kalitesinden ayıran çeşitli farklılıklar vardır. Hizmet kalitesi ile ilgili unsurlar şunlardır:

- Müşterilerin bekletilmemesi ve vaktinde servis
- Servisteki miktar
- Serviste ulaşılabilirlik
- Serviste süreklilik
- Serviste doğruluk ve güvenlik
- Serviste uygunluk ve müşteriye sunulan seçeneklerde çokluk

Hizmet sektöründe müşteriyle doğrudan etkileşimde bulunulması ve hizmetin üretildiği anda tüketilmesi, imalat sektöründe olduğu gibi hataların sonradan düzeltilme imkanı olmadığını gösterir. Bu durum, kalitenin önemini daha da artırır. Bu sebeple, performansın bir parçası olarak kalitenin ölçülmesi gereklidir. Kalite, müşteri memnuniyeti olarak tanımlandığı için işe, müşteri memnuniyetini ölçen ve değerlendiren anketlerle başlanabilir. Kalitenin temel bileşenleri olan güler yüzlü hizmet, tutarlılık, güven, emniyet, satış sonrası servis ve düşük maliyet gibi unsurlar, belirli ağırlıklarla değerlendirilerek puanlanabilir. Bu puanlar, ilgili ağırlıklarla çarpılarak kalitenin ölçümü yapılabilir. Elde

edilen bu kalite göstergesi, nicel ölçümlerle belirlenen üretkenlik değeri ile çarpılarak, kalite faktörünün dahil edildiği daha güvenilir bir gösterge elde edilir (Güvenli, 2006).

Üretim araçlarında verimliliği artırmak, planlı ve plansız beklemeleri minimize etmekle mümkündür. Bu, etkili bir planlama, doğru yükleme programları oluşturma ve uygun bakım politikaları uygulama ile sağlanabilir. Şartlara bağlı olarak koruyucu ve kestirimci bakım politikaları uygulanmalıdır. Bakım personeli, hem nitelik hem de nicelik açısından yeterli olmalıdır. Malzemenin daha verimli kullanılması ve atıl duruşların azaltılması, yani stok seviyelerinin (hammadde, yarı mamul, nihai ürün) düşürülmesi, malzeme ihtiyaç planlaması ve stok politikalarının bilimsel yöntemlerle belirlenmesi ile mümkündür. Çalışma yöntemlerinin iyileştirilmesi ve çalışanların eğitimi, işçi verimliliğini artırırken, hataoranlarını düşürerek malzemenin daha verimli kullanılmasını sağlar. Fabrika içi yerleşim planlarının optimize edilmesiyle, malzeme akışının kesintisiz ve hızlı bir şekilde üretim birimleri arasında taşınması sağlanarak malzeme kullanımındaki verimlilik artırılabilir (Güvenli, 2006).

Verimliliği artırmaya yönelik tüm bu önlemlerin yanı sıra, çalışanların görüşlerinden faydalanmak da oldukça önemlidir. Bu nedenle, iletişim kanallarının açık tutulması ve çalışanları düşünmeye ve fikirlerini paylaşmaya teşvik eden bir öneri sisteminin oluşturulması büyük fayda sağlayacaktır. Sonuç olarak, verimlilik ve üretkenlik, kaynakları sınırlı olan Türkiye gibi ülkeler için üzerinde durulması gereken kritik kavramlardır. Bu konuda toplumsal bir hareket başlatmak ve hedefleri doğru belirlemek gerekmektedir.

Verimlilikte ve üretkenlikte yakın ilişkili bir durum olsa da farklı kavramlardır ve stratejilerin doğru belirlenmesi açısından hangisine öncelik verileceğine karar verilmelidir. Ticaret ve hizmet sektörü ekonomilerde giderek daha fazla ağırlık kazanmaktadır. Hizmeti üreten organizasyonlar malı üretene kıyasla fazla karışık bir yapı arz etmesi ve kalite ile ilgili unsurların bu sektör içinde daha önemli olması, ölçümle ilgili yeni yöntemlerin gelişmesini mecburi kılmaktadır (Güvenli, 2006).

Bu sebeple, bugüne değin verimlilikle ve üretkenlikle ilgili yapılan bilimsel araştırmalar bakımından ihmal edilen hizmet sektörü, öncelikli olarak bilimsel çalışmaların odak noktası olmalıdır. Bu konu hakkında işletmelere destek olabilmek için sistematik bir yaklaşım benimsenebilir. Örneğin, her üretim faktörü ayrı ayrı incelenerek, bu faktörlerin verimliliğini artırmaya yönelik önlemler sunulabilir. Bir toplumun gelişimi, bireylerinin verimli çalışması ve ülke ekonomisinin kalkınması ise sahip olduğu işletmelerin etkinliği ile mümkündür (Güvenli, 2006).

BÖLÜM 2: ÇEVRESEL YENİLİKÇİLİK VE ÜRETKENLİK

2.1. Çevresel Yenilik Kavramı ve Tanımı

Çevresel yenilik çalışmaları, çeşitli disiplinlerden beslenen gelişen bir alan olarak kendini göstermektedir. Bu alan içinde, ekonomi evrimi, teknolojide değişime ait teoriler, endüstri ekonomisi, sistemsel analiz, sosyoloji, siyasette bilim, işletmede yönetim ve daha fazlasını kapsayan geniş bir yelpaze yer almaktadır. Yönetimsel bakış açısından, çevresel yenilik kavramı ilk kez Fussler ve James (1996) tarafından tanımlanmıştır. Bu tanıma göre, çevresel yenilik tüketici ve işletme açısından önemli katkılar sağlamakta ve bu katkılar, çevreye olan etkileri minimize ederek ürünlerin, hizmetlerin ve süreçlerin tüm ortaklara sunulacağını belirtmektedir (Ktaran Bartlett ve Trifilova, 2010, s.911).

Sanayileşme ve teknolojideki hızlı ilerlemeler, gözle görülür ve görünmez birçok çevresel etkiye yol açmaktadır. Bu etkilerle birlikte toplumsal çevre bilinci gelişmekte ve çevre dostu ürünler ile hizmetlerin tüketicilerin tercihlerinde etkili olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, kamu kesimleri çevresel zararları azaltma konusunda daha fazla düzenleme yapmaktadır. Bu düzenlemeler, işletmelerde çevresel bilincin artmasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, işletmeler için çevre dostu ürünler ve hizmetler sunmak önemli bir konu haline gelmektedir. Bu önem, özellikle ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi süreçlerinde kendini göstermekte ve işletmeler yenilikçi faaliyetlerini çevresel etkileri dikkate alarak sürdürmektedir. Ekolojik inovasyon ve yeşil inovasyon gibi kavramlarla ifade edilen bu süreç, genel olarak çevresel inovasyon anlayışını yansıtmaktadır.

Çevresel inovasyon, çevreye olumlu etki sağlayan veya çevresel zararları azaltan yeni ya da değişmiş süreci, tutum ve uygulamayı, sistemi ve ürünleri içermektedir (Ramner, 2010). Bu bağlamda çevresel inovasyon, bir ürünün yaşam döngüsü boyunca çevresel etkilerini azaltacak veya ortadan kaldıracak şekilde yapılan yenilikçi faaliyetleri kapsamaktadır (Büyükkeklik vd., 2010). Bu özelliğiyle çevresel inovasyonlar, kaynakları değer yaratma sürecine entegre eden bir yaklaşım sergilemektedir (Mele ve Spena, 2015).

Çevresel inovasyon uygulamaları, özellikle 2000'li yılların başından itibaren yaygınlaşmış ve gelişmiştir. Avrupa Komisyonu, 2011 yılında yayınladığı Eko-inovasyon Eylem Planı ile yeşil teknolojilerin kullanımını teşvik etmiş ve ekoinovatif süreçler, ürünler ve hizmetler için çerçeve oluşturmuştur (Diaz-Garcia vd., 2015). Ayrıca, çevresel inovasyonun gelişiminde, kısıtlayıcı kamu politikalarının, paydaş baskısının, müşteri taleplerinin ve rakip durumunun önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, çevresel inovasyonun

işletmelerin performansı üzerinde olumlu etkiler yaptığına dair bulgular (Fernando ve Wah, 2017; Zhang vd., 2019), konunun önemini artırmıştır.

Çevresel yenilik kavramı literatürde farklı terimlerle de karşımıza çıkmaktadır, örneğin yeşil inovasyon veya eko-inovasyon. Ayrıca, gelecek nesilleri ve gezegenimizin korunmasını içeren daha ileri bir versiyonu da sürdürülebilir inovasyon olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla, literatürde bu terimlerin birbirinin yerine kullanıldığına sıkça rastlanmaktadır. Rennings'e (2000) göre, çevresel yenilikler diğer inovasyonlardan üç farklı özellik taşımaktadır. Öncelikle, çevresel yenilikler teknolojik, yönetimsel, sosyal veya kurumsal alanlarda gerçekleşebilir. Ayrıca, çevresel yenilikler işletmeler ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından gerçekleştirilebilir ve ticarileştirilmek zorunda değildir. Çevresel yenilik, çok disiplinli bir alandır ve çevre ekonomisi ile inovasyon ekonomisini içermektedir. Çevre ekonomisi, çevresel politikaların değerlendirilmesiyle ilgilenirken, inovasyonla ilgili olan ekonomisi de inovasyondaki kararları etkileyen hususları açıklamayı amaçlar. Çevresel yenilikler, pozitif dışsallık ürettiği gibi çevresel ekonomi bakımından negatif dışsallık maliyetleri yaratabilir. Çevresel yeniliğin üçüncü özelliği olan "ikili dışsallık", iki disiplinin uyumlaştırılması ile çözülebilir.

OECD'nin çevresel yenilik kavramlarından ilham alarak oluşturduğu çevresel yenilik tipolojisi, inovasyonun amacını, mekanizmasını ve etkisini analiz etmektedir. Çevresel inovasyonun amacı ürünler, süreçler, pazarlama stratejileri, işletmeler ve kurumlar olarak tanımlanabilir. Ancak, süreçler ve ürünler teknolojik ilerlemeye dayanırken, yönetim ve pazarlama gibi alanlarda gerçekleşen çevresel yenilikler değişimle birlikte gelir ve teknolojik ilerlemeye bağımlı değildir (Christman, 2000).

Çevresel yenilik mekanizması genellikle teknolojideki ilerlemelere dayalı olabilir ya da olmayabilir. Temelde dört ana mekanizma bulunmaktadır: küçük veya aşamalı değişiklikler, yeniden tasarım, alternatif geliştirme veya yeni süreçlerin ve ürünlerin yaratımı. Son olarak, inovasyonun etkisi tipolojinin son bileşenidir. Bu bağlamda, yapılan çevresel yeniliklerin yaşam döngüsü veya diğer çevresel alanlara etkisi, çevresel yeniliğin amacı ve mekanizmasından kaynaklanan etkileşimin sosyo-teknik alanda nasıl bir etki yarattığı belirlenir (Hart, 1999).

Çevresel yenilik, imalat sektöründe sürdürülebilirliği sağlanılmasında önem raz eden strateji içeren araç haline gelmiştir. Hall ve Wagner (2012), yeniliğin sürdürülebilir kalkınmada firmalar bakımından, kıymetli, eşsiz ve taklit edilmeyen zor kaynaklar sağlayabileceğini belirtmektedir. Eko-yenilik, makro ve mikro düzeyde sürdürülebilir

kalkınma hedefine katkıda bulunabilir (Büyükkeklik vd., 2010:375). Bu bağlamda, yeniliğin sürdürülebilirlik performansını artırması için bir çözüm olduğu belirtilmiştir (Hart, 1999).

Benzer şekilde, Sirmon vd. (2007), yenilik uygulamasının sürdürülebilirlik bakımından önem arz eden bir faktör olduğunu vurgulamışlardır. Yenilikle beraber, firmalar çevreye dönük proaktif strateji geliştirebilir ve ürünlerinin sebep olduğu çevresel etkiyi azaltabilirler (Sharma vd., 2007). Ayrıca, üretim maliyetinin düşürülmesi ve ürün kalitesinin artırılması da mümkündür (Shrivastava, 2007). Eko-yenilik uygulamalarının olumlu performans çıktılarına neden olacağı düşünülmektedir (Atalay vd., 2013).

Özellikle, eko-yeniliğin firma performansı üzerindeki etkisini araştırmayı konu edinen faaliyetler, yatırımda getiri, pazarın payı, kârlılıkta ve satışta boyutları içeren firmanın performansı ve eko- yenilik arasındaki pozitif ilişkiyi bulmuşlardır. Sosyo-ekonomik açıdan yarattığı faydalarla insanların refah düzeyini artıran, aynı zamanda yeni kaynaklar yaratarak sürdürülebilirliğe katkıda bulunan çevresel inovasyon, inovasyon tiplerinden biri olarak sürdürülebilirliğe önemli katkı sağlamaktadır. Hemmels Kamp (1997) tarafından yapılan tanıma göre, çevresel inovasyon, üretim yöntemlerinin çevresel etkilerini azaltmak için yapılan bir inovasyon olarak tanımlanmıştır.

Yönetimsel açıdan, Fussler ve James (1996) tarafından yapılan çalışmada çevresel inovasyon ilk olarak tanımlanmıştır. Çevresel inovasyonun, tüketici ve işletme açısındanönemli katkılar sağladığı ve bu katkıların ürünler, hizmetler ve süreçler aracılığıyla çevreye olan etkileri minimize ederek tüm paydaşlara sunulabileceği belirtilmiştir (Kaynak: Bartlett ve Trifilova, 2010, s.911). Çevresel inovasyonun tanımı literatür içinde "yeşil inovasyon" veya "eko-inovasyon" şeklinde bilinmektedir (Schiederig, 2012). Çevresel inovasyon kavramı, gelecek nesili ve dünyamızı korunmayı da içeren daha ileri bir versiyon olan sürdürülebilir inovasyon olarak da karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla, bu kavramların literatürde birbirinin yerine kullanıldığına sıkça rastlanmaktadır (Hellström, 2007).

İşletmelerde çevre ile ilgili yenilik faaliyetlerinin uygulanması sağlanırken bütüncül bir yaklaşım benimsemeleri, inovasyon çeşitlerinin birbirleriyle etkileşimlerini artırarak, birbirini tamamlayan faktörler şeklinde daha verimli hale getirmektedir (Cheng ve Shiu,2012). Doğal kaynağı temel alan yaklaşım, çevre kirliliğini azaltma, üründe sorumluluk ve sürdürülebilir ilerlemenin işletmenin stratejik yetenekleriyle bağlantılı olduğunu vurgulamıştır.

Bu bağlamda, farklı türdeki çevresel inovasyonların gerektirdiği farklı yetenek ve kaynakların birbirleriyle bağlantılı olduğu görülmektedir. Çevresel inovasyonlar, işletmenin kaynaklarını kullanırken örgütsel yeteneklerle iç içe bir yapıdadır (Hart ve Dowell, 2011).

Çevresel inovasyon faaliyetlerini belirleyen faktörler, sektörel, ulusal ve işletme ölçeği bakımından değişmeyle birlikte, çevresel yenilik tipine bağlı olarak da değişiklik gösterebilir. Örneğin, AB ülkelerinde yapılan bir çalışmada, KOBİ'lere yönelik olarak teknoloji itici güç (arza dönük) ve pazarda çeken güç (talep tarafı) faktörlerinin çevresel ürün, çevresel süreç ve çevresel yönetim yenilik tiplerine göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir (Triguero ve diğ., 2013).

Lam ve Dai (2015), lojistik firmalarına dönük olan Analitik Ağ Süreçleri ve Kalite Fonksiyon Göçerimleri temelli bir metot önererek yeşil tedarik zinciri çerçevesinde çevresel sürdürülebilirlik performansını artırmayı amaçlamıştır. El Baz ve Laguir (2017), Fas'takilojistik firmalarının çevresel uygulamalarını vaka analizi yöntemiyle inceleyerek değerlendirmiştir. Garcia-Pozo vd. (2018) İspanya'da bulunan taşıma firmalarına dönük yaptıkları çalışmada, işlemlerden kaynaklanan çevresel zararın azaltılmasının yenilik sürecinin her aşamasını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer çalışmalarda, çevresel yenilikte taşımacı firmaların işgücündeki verimliliği, yenilikçi olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Li vd. (2018) soğuk zincirli lojistikte yeşil araçların rotalanması sorununu modellemiş ve Parçacık Sürü Optimizasyonu yöntemiyle çözümlemiştir. Navarro vd. (2018) İsveç'teki taşıma firmalarını vaka analizi ile inceleyerek, firmalardaki faaliyetlerin çevresel sürdürülebilirlik ile geliştirecek şekilde nasıl yönetildiğini belirlemeyi hedeflemiştir. Türkiye'deki çalışmalara göz atıldığında ise Büyükkeklik vd. (2010) işletmelerin çevre yönetimine yaklaşımını ve çevresel yenilikçilik uygulamalarını incelemiştir, sonuçlar işletmelerin çevresel duyarlılık konusundaki bilinçlenmelerinin henüz yenilikçilik uygulamalarına yansımadığını göstermiştir.

Hastings (1999), Latin Amerika'da bulunan petrolle ilgili şirketler hakkında yaptığı çalışmada, çevre ile ilgili yenilikler hakkında yetenek kazanmış işyerlerinin, çevresel etkileri azaltabilecekleri ve rekabet avantajlarını geliştirebilecekleri sonucuna varmıştır, Tayvan'da elektronik endüstri alanında yapılan çalışmada, ekonomi, yenilik ve rekabetsel avantaj arasındaki pozitif ilişkiyi gözlemlemişlerdir. Ancak, sürdürülebilir kalkınma odaklı yenilik süreçleri hakkında yapılan ampirik çalışmalar sınırlıdır. Yapılan çalışmalar genellikle yeni çevreci ürünlerin pazar potansiyellerine ve ekonomik çıktıya odaklanırken, çevresel ve sosyal çıktı göz ardı edilir. Oysa eko-yenilik sadece ekonomik performansı artırmakla kalmaz, aynı zamanda çevresel ve sosyal performansı da geliştirmeyi hedefler (Bos-Brouwers, 2000).

Türkiye'deki araştırmalar incelendiğinde, ilk olarak Büyükkeklik vd. (2010) tarafından yapılan çalışmanın dikkat çektiği görülmektedir. Bu çalışma, işletmelerin çevre yönetimi ve çevresel yenilikçilik uygulamalarını belirlemeyi hedeflemiştir.

Daldır ve Tosun (2018) ise bir üretim firması için yeşil tedarikçi seçimi yapmış ve Bulanık WASPAS yöntemiyle analiz etmiştir. Benzer şekilde, Gören ve Şenocak (2018) tekstil endüstrisinde yeşil tedarikçi seçimi için MACBETH ve Taguchi Kayıp Fonksiyonu'nu bir araya getiren bir yöntem kullanmıştır. Ozyoruk (2018) ise yeşil tedarikçi seçimi üzerine yapılan literatür taraması çalışmasını incelemiştir. Bu çalışmalar, çevresel yenilik araştırmalarının sayısının son zamanlarda önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmaların genellikle üretim işletmeleri üzerine odaklandığı, ancak lojistik firmalarının incelendiği çalışma sayısının sınırlı olduğu da gözlemlenmektedir. Marchet vd. (2014) tarafından yapılan literatür araştırması da benzer bir bulgu ortaya koymuş ve lojistik ve taşımacılık sürecindeki çevresel sürdürülebilirlik üzerine odaklanan çalışmaların tedarik zincirinin genel sürecine odaklananlara göre daha az olduğunu belirtmiştir. Tüm bu unsurlar, çalışmaların gerçekleştirilmesinde motive edici faktörler olarak değerlendirilmiştir.

2.2. Üretkenlik Kavramı ve Tanımı

Üretim, mal veya hizmet biçiminde bir çıktının üretimi için kullanılan işgücü, materyal kaynaklar ve süreçlerin birleşimidir. Bu, büyümeyi, gelir oluşumunu ve refahı etkiler. Üretkenlik sıklıkla verimlilikle eş anlamlı kullanılsa da, aralarında önemli farklılıklar bulunmaktadır.

Üretim, işgücünde ve bazı malzeme kaynaklarının kullanılmasında mal veya hizmetin elde edilmesi şeklinde ifade edilmektedir. Üretim süreci, büyümeyi, gelir oluşturmayı ve refahı etkiler

Üretkenlik ise bir üretim sisteminde, kullanılan girdilere karşılık elde edilen çıktının oranını ifade eder (Taymaz vd. 2008). Üretkenlik, çıktı elde etmek için yapılan faaliyetlerin etkinliği, verimliliği, yeni teknolojiler kullanılması ve faaliyetlerde nitelik gibi özellikleriçerir. Verimlilik terimi, kaynakların etkin ve doğru bir şekilde kullanılmasının yanı sıra performansın ve faydanın maksimize edilmesini ifade eder (Aslan 2011). Üretkenlik, belirli bir iş için tahsis edilen standart zamanın toplam süreye oranıyla hesaplanırken; verimliliği, birişte tamamlanma için gerekli zamanın işin tamamlanma süresine oranıyla tanımlanır. Verimliliğin artması, üretimi de artırır (Karabey 2013).

- **İşyeri Üretkenliğini Etkileyen Unsurlar**

- **İş Stresi**

İş stresi, bireyin toplumun beklentileriyle kişisel inançları, değerleri, tutumu,yetenekleri ve becerileri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan fiziksel ve psikososyal gerilimi ifade eder. Bu gerilim, bir eyleme veya birey üzerindeki psikolojik baskıya karşı verilen tepkiyle karakterize edilir. Stres, birçok sağlık sorunu için risk faktörüdür (Aytaç 2009).

Stres tepkisinin kökenleri üç farklı grupta incelenebilir: 1) fiziksel çevreyle ilgili stresörler, 2) iş veya meşguliyetle ilgili stresörler ve 3) psikososyal faktörler. Fiziksel çevre stresörleri arasında hava kirliliği, gürültü, trafik, yetersiz veya aşırı aydınlatma ve ortam sıcaklığı yer alır. İş stresörleri ise gece mesaisi, karar verme zorlukları, zaman baskısı, rollerde belirsizlik ve kişiler arası çatışmalar gibi iş kaynaklı problemleri içerir. Psikososyal faktörler ise günlük, gelişimsel ve kriz stresleri olarak sınıflandırılır.

Günlük stresler, trafik sıkışıklığı, ev işlerinin aksaması veya zaman baskısı gibi günlük yaşamdan kaynaklanan basit gerilimlerdir. Gelişimsel stresler, adölesan dönem, orta yaş krizi, menopoz veya andropoz gibi yaşam döngüsünden kaynaklanan streslerdir. Kriz niteliğindeki stresler ise önemli sağlık sorunları, doğum veya aile içinde kayıplar gibi hayat olaylarına bağlı streslerdir (Aytaç 2009).

İş stresi, çalışanın yetenek ve becerileri ile çevresel etmenler arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkar. Sağlık sektöründeki stres kaynakları dört ana grupta incelenebilir:

1) işle ilgili faktörler, 2) kurumun yapısı ve politikaları, 3) dışsal çevre stresörleri ve 4) bireysel faktörler (Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve zorunlu bağlılık olmak üzere üç ana kategori altında incelenir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütü ve örgütün faaliyetlerini benimsemesi ve bu özelliklere içtenlikle bağlı kalması durumudur. Çalışanlar, örgütteki üyeliklerinden memnuniyet duyar ve kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında uyum sağlarlar. Devamlılık bağlılığı ise çalışanın kendi çıkarlarını göz önünde bulundurarak örgüte bağlı kalmayı sürdürmesidir; bu bağlamda çalışan, örgütteki deneyimlerinin ve yatırımlarının devamını sağlamak için örgütte kalma gerekliliğini hisseder (Hoş ve Oksay 2015).

- **Mobbing**

Mobbing, haksız suçlamalar, onur kırıcı davranışlar, tacizler ve duygusal kötü muamele gibi yöntemlerle kişiyi iş yerinde dışlamayı amaçlayan kasıtlı kötü niyetli eylemler olarak tanımlanır. Çalışanlar, iş yerindeki yöneticileri, meslektaşları veya alt kademedekiler tarafından mobbinge maruz kalabilir; bu tür tacizlerin kaynağı kurum dışından da olabilir. Bir çalışan, örgütün bu tür davranışları görmezden geldiği veya teşvik ettiği durumlarda kendini güçsüz ve çaresiz hissedebilir. Mobbing, fiziksel veya ruhsal sağlık sorunlarında artışa, sosyal sorunların ortaya çıkmasına ve sıklıkla işten ayrılmaya yol açabilir (Dikmetaş vd. 2011).

Mobbingin temel nedenleri arasında stresli iş ortamı, mağdurun işinde başarılı ve geleceği parlak olması, mobbing uygulayan kişinin duygusal zekasızlığı ve etik olmayan davranışları, sinirsel rahatsızlıklar ve işten çıkarılma korkusu gibi faktörler bulunmaktadır (Karacıoğlu ve Akaş 2010). Mobbing uygulayanın amacı, mağduru işsiz bırakarak kıdem tazminatı gibi sosyal haklarını ödememek olabilir. Bu bağlamda mobbing, zamanla etkileri artan yavaş bir süreçtir ve mağdur, kendini iş yerinde savunmasız ve güçsüz hisseder. Mobbinge maruz kalan bir çalışanda uykusuzluk, iştah kaybı, sinirlilik, depresyon, kaygı, hareketsizlik, ağlama nöbetleri, unutkanlık, alınganlık, sessizlik, yaşama karşı ilgi kaybı gibi fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları ortaya çıkabilir (Dikmetaş vd. 2011).

Mobbing mağduru, bu sorunlarla başa çıkmakta zorlanırken iş arkadaşları tarafından sosyal huzuru bozan bir tehdit olarak algılanabilir. İşveren veya yöneticiler, olayları mağdurun kişisel zayıflığına veya beceri eksikliğine bağlayarak çalışanı suçlayabilir. Sonuç olarak, mağdur iki seçenekle karşı karşıya kalabilir: iş yerinde mücadele etmeye devam etmekveya işten ayrılmak. Çalışanın mücadele etme seçeneğini tercih etmesi durumunda, örgüte ve işine bağlılığı ile performansında azalma, iş stresinin artması ve iş tatmininin azalması gibi nedenlerle işten çıkarılabilir. Mobbing, sadece mağdur için değil, aynı zamanda bu tür zorbalığa zemin hazırlayan veya göz yuman kuruluş için de sosyal ilişkileri olumsuz etkileyebilir. Doğrudan mobbinge maruz kalmamış olsalar bile diğer çalışanlar, tanık oldukları veya duydukları şiddet olayları nedeniyle iş yerinde rahatsızlık hissedebilir ve kendi başlarına da benzer sorunlar yaşayabilecekleri endişesi taşıyabilirler. Bu durum, çalışanlar arasında iletişim bozukluğuna ve uyumsuzluğa neden olabilir ve iş ortamında güvensizlik ortamı oluşturabilir (Çöl, 2008).

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Temel Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; İstanbul'da yer alan Colin's Genel Müdürlüğü firmasında çalışan personelin iş yaşam kalitesinin çevresel yenilik ve üretkenlik üzerine etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda işletmenin uyguladığı prosedürlerin çalışanlarda oluşturduğu yaşam kalitesine bağlı olarak çevresel yenilikler ve üretkenlik üzerinde meydana gelen değişimler araştırma konusu olarak yerini almaktadır. Araştırmanın ilk hedefine ek olarak çalışmada; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, işyerine ayrılan zaman gibi demografik değişkenlerinin çevresel yenilik, iş yaşam kalitesi ve üretkenlik değişkenlikleri üzerindeki etkilerinin de sınanması hedeflenmiştir. Belirtilen hedefler dikkate alınarak hazırlananbu çalışma, örgütlerde verimlilik ve etkinlikte önemli olan yaşam kalitesinin çevresel yenilik ve üretkenlik üzerindeki etkisininin ortaya konulmasını gerek örgütler bakımından geliştiren unsurların yaratılması konusunda gerekse çalışma şartlarında iyileştirilme sağlanılması hususunda yol gösterici nitelikte olunması bakımından önem arz etmektedir. Araştırma kapsamında konu hakkında detay içeren bilgilerin sağlanılması, ihtiyaç olunan bilimsel bilgilerin elde edilmesi ve literatüre katkı yapılması amaçlarıyla planlanmış ve uygulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Çalışamadan elde edilecek sonuçların başta işletmelerin verimliliklerinin optimum seviyelere ulaştırılmasında rehberlik sağlayacağı ve iş yaşam kalitesinin arttırılması noktasında ışık tutacağı beklenmektedir. Çalışmadan elde edilecek çevresel yeniliklerle ilgili yararlı sonuçların işletmeler arasında dikkate alınması ve uygulanması neticesinde; Sağlıklı yaşam şartlarının oluşması, insanların yaşam kalitesinin artması, teknolojik gelişmelerin önünün açılması, ulusal ve uluslararası düzeylerde yatırımların artması ve refah seviyesinde artışların sağlanması mümkün hale gelebilecektir.

Ayrıca; Çalışmadan elde edilecek bulguların çeşitli istatiksel analizlerden elde edilecek olması, çalışmanın özellikle bilim adamları ve diğer araştırmacılar açısından yapılacak yeni çalışmalar boyutu ile bilimsel anlamda katkı sağlayabileceği sonucunu ortaya koymaktadır.

3.3. Araştırmanın Hipotezleri

H1- Yaşam kalitesi alt boyutları toplamının çevresel yenilik alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2- Yaşam kalitesi alt boyutları toplamının üretkenlik ölçeği alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3- Yaşam kalitesi bağımsız değişkeni ile çevresel yenilik bağımlı değişkeni arasında kurulacak olan regresyon modeli anlamlıdır.

H4- Yaşam kalitesi bağımsız değişkeni ile üretkenlik bağımlı değişkeni arasında kurulacak olan regresyon modeli anlamlıdır.

H5- Üretkenlik ölçeği değişkeni ile çevresel yenilik değişkeni arasında güçlü bir korelasyon ilişkisi vardır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılması planlanan çevresel yenilik ölçeği 4 ana başlık kapsamında oluşturulacaktır. Bu ana başlıklar:

1. **Ürün ve Hizmette Yenilik:** Üründe yenilik, yenilenmiş veya özellik, amaç, kullanımın şekli açısından büyük ölçüde geliştirilen ve çevreye duyarlı mal ya da hizmetlerin ortaya konularak belirlenen pazarlara arz edilmesidir. Bu inovasyon sayesinde; çevresel anlamda inovasyon kazanacak olan ürün ya da hizmetin yenilenen yapısı; kullanılmış olan malzemelerin, programlaması, kullanım şekilleri ve teknik altyapısında, bazı işlevsel fonksiyonlarında önem arz edecek yenilikleri kapsamaktadır.

2. **Süreçte Yenilik :** OECD'deki tanıma göre yenilenen veya büyük ölçüde geliştirilen üretimlerin ya da ürünün pazara dağıtılma yöntemlerinin uygulanması sürecidir. Bu inovasyon türü, ürünün kendisi veya teknik özelliklerinden ziyade, ürünün ekonomik değerini en üst düzeye çıkarmayı amaçlayan tüm faaliyetleri ve süreçleri kapsar. Çevresel yenilik kapsamında bu inovasyonun, hedeflenen maksimizasyona ulaşma sürecinde çevreye duyarlı faaliyetleri gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

3. **Pazarlamada Yenilik:** Pazarlama inovasyonu, ürünlerin pazarlarda olan etkinliklerinin iyileştirilmesini sağlayacak satış yöntemleri ile ilgilidir. Ürünlerin paketlenmesindeki tasarım, rakipler karşısında avantaj sağlayacak derecede düşük maliyetli olabilir veya pazardaki öncü ürünler için yüksek kar marjı elde edecek şekilde ve kaliteyi öne çıkaracak biçimde fiyatlandırılabilir. Ayrıca etkili reklam stratejileri gibi faaliyetler de ürün

inovasyonunun kapsamına girer. Ancak bir yeniliğin inovasyon olarak kabul edilebilmesi için, yeni pazarlama yönteminin veya stratejisinin önceki yöntem ve stratejilerden belirgin farklar içermesi gerekmektedir. Çevreye duyarlı pazarlama inovasyonlarının oluşturulması bakımından örneğin; ürün paketleme dizaynlarının ve pazarlama biçimlerinin geliştirilmesinde çevre unsurunun da dikkate alınması gerekecektir.

Diğer taraftan, iş yaşam kalite ölçeği de 7 alt boyuttan oluşacaktır. Bunlar; yöneticinin desteği, işten kaynaklanan stresleri yaşamama, ücretler ve gelir, iş arkadaşları arasındaki ilişki, iletişimler, işte doyum ve teşvik etme derecesi, iş yerinde sorumluluk ve görev şeklinde olacaktır.

3.4. Materyal ve Yöntem

3.4.1. Materyal

Çalışmanın örneklemini İstanbul'da bulunan Colin's genel müdürlüğünün 190 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada oluşan örneklem, rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada popülasyon grubu, seçilen firmada yer alan çalışan personeller çoklu katılımcılardan oluşmaktadır. Örneklemin colins firmasından seçilmesinin nedeni çalışanlar arasında bir takım ilişkisinin bulunması ve gerek ful time ve gerekse part time çalışmagrubunun yer almasıdır. Ayrıca çalışma grubu içerisinde farklı cinsiyet ve yaş detayının yer alması da demografik çeşitliliğin mevcudiyeti bakımından önemli bir ayrıntı oluşturmuştur.

3.4.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın amaçları dahilinde hazırlanmış olan anket formları İstanbul Sarıyer'de faaliyette bulunan Colin's genel müdürlüğünün 190 çalışanına uygulanmıştır. Anket formlarında yer alan soruların oluşturulmasında çevresel inovasyon ve iş yaşam kalitesi ile ilgili kaynak taraması ve literatür incelemesinden faydalanılmış ve anket soruları bu bilgiler ışığında hazırlanarak uygulanmıştır. Anket sorularının yanıtlanmasında katılımcılardan son 2 yıla ait çalışma koşullarını değerlendirmeleri ve soruları buna göre yanıtlandırmaları istenmiştir.

Verilerin toplanmasında CATI yönteminden (bilgisayar destekli telefon görüşmesi) faydalanılmıştır. Ar-Ge'de ve üretimde yetkili personele çevresel yenilik faaliyetlerinde değerlendirme soruları sorulurken, çalışan standart kategoride yer alan personellerden, işletme faaliyetlerinin iş yaşam kalitelerini etkileme durumları sorulmuştur.

3.4.3. Uygulanan Ölçeğin ve Anket Formunun Tasarımı

Araştırmada çoklu katılımcılı bir yöntem izlendiğinden, iki ayrı anket formu geliştirildi. İlk anket formu, çevresel inovasyon faaliyetleriyle ilgili olup toplamda üç bölümden ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu formdaki sorular, ilgili firma veya kuruluşun ürün,inovasyon veya üretim bölümlerinden yetkililere yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise toplamda üç ayrı kısımda toplam 50 ve 70 ifade içermektedir. Anketin sorular bölümünde, katılımcılarındemografik özellikleri hakkında bilgi alınması amacıyla altı ifade bulunmaktadır. Bu sorular, çevresel inovasyon faaliyetleri hakkında daha önce yapılan araştırmalardan alınmıştır. Araştırmada çevresel yönetim, çevresel süreç ve çevresel ürün yenilikleri olmak üzere üç farklı çevresel yenilik türüyle ilgili sorular yöneltilmiştir.

Çevresel yönetim yenilik ölçeği, firmanın çevresel yeniliklere ilişkin örgütsel kapasitesini ve yönetim pratiklerini ele almayı amaçlamaktadır. Çevresel süreç yenilikleri ise firmanın üretim sürecindeki enerji verimliliği, atık oranları, geri dönüşüm olanakları gibi konularla ilgili bilgi edinmeyi hedeflerken, çevresel ürün yeniliği, firmanın ürün portföyündeki çevresel ilerlemeyi, ürünlerin yaşam döngüsünü ve çevresel açıdan yeni ürünlerin geliştirilip geliştirilmediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın ikinci anket bölümü, iş yaşam kalitesi ölçeğini içermekte olup toplamda 50 ifade içermektedir. Bu ölçek, işletmede çalışanların iş yaşam kalitesine dair beklentilerini, mevcut durumu ve tavsiyelerini ortaya koymayı hedeflemektedir. Anketin ikinci bölümünde ise katılımcılara, çevresel yenilik faaliyetlerinin işletmenin üretim boyutlarını, satış, pazarlama ve yeni pazar fırsatlarını nasıl etkilediği ve bu konudaki değerlendirmeleri sorulmuştur.

3.4.4. İstatiksel Analiz Yöntemleri

Çalışmada verilerin istatiksel analizi için, SPSS (20.0) programı kullanılmıştır. Daha sonra tüm değişkenlerin betimleyici istatistikleri yapılmış ve değişkenlere ait ortalamalar, puan aralıkları ve standart sapmaları incelenmiştir. İstatistiksel analizler kapsamında ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi maksadıyla korelasyontesti yapılmıştır. Korelasyon analizi yapılırken, alt boyutlar ve tüm boyutların toplamı ayrı ayrı hesaplanmıştır. İstatiksel analizler kapsamında demografik değişkenler arasında yer alan yaş ve cinsiyet faktörlerinin de t bağımsızlık testi dahilinde analizi yapılmıştır. Çalışmanınson aşamasında ise bağımsız değişkenler olan çevresel yeniliğin, üretkenlik ve çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

BÖLÜM 4: BULGULAR

Çalışma yaşamı kalitesinin çevresel yenilik ve üretkenliği nasıl etkilediği sonucunu ortaya koymaya çalışan bu çalışmadan elde edilen bulguları aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür.

Tablo 1

Çevresel Yenilik Ve Üretkenliği Nasıl Etkilediği Arasındaki İlişkisi

Değişken	**Gruplar**	**F**	**%**
Cinsiyet	Erkek	87	45,8
	Kadın	103	54,2
Yaş	18-35 yaş	76	40
	36 ve üzeri yaş	114	60
Eğitim Durumu	Önlisans-Lisans	154	81,1
	Lisansüstü	36	18,9
Departman	Satış	106	55,8
	Teknik	38	20
	ARGE	46	24,2
Çalışma Süresi	0-6 yıl	39	20,5
	7-10 yıl	36	18,9
	11-16 yıl	80	42,1
	17ve üzeri yıl	35	18,4
Çalıştığınız İş Yerinde Çevresel Yenilik Faaliyetleri uygulanıyor mu?	Evet	123	64,7
	Hayır	67	35,3
İş yerinizdeki uygulamalardan memnun musunuz?	Evet	87	45,8
	Hayır	42	22,1
	Kararsız	61	32,1
Ortalama ayda kaç gün izin kullanıyorsunuz	1-2 gün	96	50,5
	3 ve üzeri gün	94	49,5
TOPLAM		**190**	**100**

Tablo incelendiğinde; araştırmaya katılan bireylerin %54,2'sini (103) kadın, %45,8'ini de (87) erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %81,1'inin (154) önlisans ve lisans, %18,9'lik (36) kısmının ise lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %60'ı (114) 18-35 yaş, %'40 (76) 36 ve üzeri yaş, arası oluşturmaktadır. Çalışanların %35,3'ü (67) işyerinde çevresel yenilik faaliyetleri uygulanıyor mu? Sorusuna katılmazken %64,7'si (123) ise çevresel yenilik faaliyetleri uygulanıyor mu? Sorusuna evet demektedir.

3.1. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Cinsiyet Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 2

Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Bağlı T-Testi Sonuçları

Parametreler	Gruplar	X	Sd	df	t	p
İş yaşam kalitesi	Erkek	3,68	,65	188	,110	,030
	Kadın	3,56	,76			
Çevresel yenilik faaliyetleri	Erkek	3,64	,70	188	-,218	,980
	Kadın	3,48	,82			
Üretkenlik değişkeni	Erkek	3,54	,63	188	-,012	,650
	Kadın	3,74	,76			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir($p=0,980 >0,05$ ve $p=0,650 >0,05$). Ancak; tablo incelendiğinde katılımcılar arasında sadece iş yaşam kalitesi bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu görmek mümkündür ($p=0,030<0,05$). Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, işyeri yaşam kalitesi ile cinsiyet değişkeni arasında katılımcılar bakımından anlamlı bir fark oluştuğunu söylemek mümkündür.

3.2. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Yaş Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 3

Katılımcıların Yaş Değişkenine Bağlı T-Testi Sonuçları

Parametreler	Gruplar	X	Sd	df	t	p
İş yaşam kalitesi	18-35 yaş	3,90	,67	188	-1,014	,042
	36 ve üzeri yaş	4,01	,57			
Çevresel yenilik faaliyetleri	18-35 yaş	3,84	,68	188	-,422	,673
	36 ve üzeri yaş	3,89	,76			
Üretkenlik değişkeni	18-35 yaş	3,88	,74	188	-,837	,404
	36 ve üzeri yaş	3,97	,47			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p=0,673 >0,05$ ve $p=0,404 >0,05$). Ancak; tablo incelendiğinde katılımcılar arasında sadece iş yaşam kalitesi bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu görmek mümkündür ($p=0,042<0,05$).

Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, işyeri yaşam kalitesi ile yaş değişkeni arasında katılımcılar bakımından anlamlı bir fark oluştuğunu söylemekmümkündür.

3.3. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 4

Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Bağlı T-Testi Sonuçları

Parametreler	Gruplar	X	Sd	df	t	p
İş yaşam kalitesi	Önlisans-Lisans	2,99	,62	188	,987	,036
	Lisansüstü	2,86	,76			
Çevresel yenilik faaliyetleri	Önlisans-Lisans	2,87	,69	188	,051	,952
	Lisansüstü	2,86	,78			
Üretkenlik değişkeni	Önlisans-Lisans	2,95	,72	188	,693	,489
	Lisansüstü	2,91	,65			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p=0,952 >0,05 ve p=0,489 >0,05). Ancak; tablo incelendiğinde katılımcılar arasında sadece iş yaşam kalitesi bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu görmek mümkündür (p=0,036<0,05). Literatüre bakıldığında; wu ve arkadaşlarının (2016) yaptıkları çalışmada katılımcıların eğitim durumları ile iş yaşam kaliteleri ve iş verimlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Literatür incelendiğinde aynı şekilde Kim ve Lee'nin de (2009) benzer sonuçlar elde ettikleri görülmüştür. Kim ve Lee yaptıkları çalışmada iş yaşam kalitesi, iş stresi ve verimlilik kavramaları üzerinde durmuş katılımcıların bazıdemografik özellikleri ile verimlilik ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, işyeri yaşam kalitesi ile eğitim durumu arasında katılımcılar bakımından anlamlıbir fark oluştuğunu söylemek mümkündür.

3.4. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Departman Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 5

Katılımcıların Departman Değişkenine Bağlı ANOVA Sonuçları

Parametreler	Gruplar	X	Sd	F	P
İş yaşam kalitesi	Satış	2,99	,69	2,045	,044
	Teknik	2,82	,71		
	Diğer	3,04	,76		
Çevresel yenilik faaliyetleri	Satış	2,87	,73	,756	,478
	Teknik	2,76	,76		
	Diğer	2,96	,86		
Üretkenlik değişkeni	Satış	2,95	,68	,878	,377
	Teknik	2,80	,70		
	Diğer	3,01	,76		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile departman değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p=0,478 >0,05 ve p=0,377 >0,05). Ancak; tablo incelendiğinde katılımcılar arasında sadeceiş yaşam kalitesi bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu görmek mümkündür (p=0,044<0,05). Literatür incelendiğinde; (Kim ve Lee, 2009; Kaya, 2010:75; Mosadeghrad vediğerleri, 2011; Wu ve diğerleri, 2012; Mosadeghrad, 2013) yaptıkları çalışmada katılımcıların çalışma bölümleri veya departman değişkenliği arasında ile çevresel yenilik faaliyetleri ve iş verimlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmamızdan elde edilen bulguların literatür ile benzerlik göstermemesinin sebebinin katılımcı iş yeri çalışanlarının iş yeri çalışma şartları ve koşullarının farklı olmasından ve işyerlerinde uygulanan çevresel yenilik faaliyetlerinin farklılığından kaynaklanabileceğini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile departman değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, işyeri yaşam kalitesi ile departman değişkeni arasında katılımcılar bakımından anlamlı bir fark oluştuğunu söylemek mümkündür.

3.5. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Çalışma Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 6

Katılımcıların Çalışma Süresi Değişkenine Bağlı ANOVA Sonuçları

Parametreler	Gruplar	X	Sd	F	P
İş yaşam kalitesi	0-6 yıl	3,88	,91	,726	,038
	7-10 yıl	3,92	,71		
	11-16 yıl	4,06	,62		
	17ve üzeri yıl	3,91	,66		
Çevresel yenilik faaliyetleri	0-6 yıl	3,73	,94	1,089	,355
	7-10 yıl	3,93	,68		
	11-16 yıl	3,96	,73		
	17ve üzeri yıl	3,75	,72		
Üretkenlik değişkeni	0-6 yıl	3,83	,89	,832	,478
	7-10 yıl	3,92	,68		
	11-16 yıl	4,02	,63		
	17ve üzeri yıl	3,86	,65		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş yaşam kalitesi, çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p=0,478 >0,05). Ancak; tablo incelendiğinde katılımcılar arasında sadece iş yaşam kalitesi bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu görmek mümkündür (p=0,038<0,05).

Literatür incelendiğinde; (Kim ve Lee, 2009; Kaya, 2010; Wu ve diğerleri, 2012) yaptıkları çalışmada iş stresi, iş yaşam kalitesi ve işyeri verimliliği faktörleri arasındakiilişkiyi incelemiş, katılımcıların iş yerindeki çalışma süreleri ile iş yaşam kaliteleri ve iş verimlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında aynı şekilde Kim ve Lee'nin de (2009) benzer sonuçlar elde ettikleri görülmüştür.

Araştırma kapsamında; Kim ve Lee'nin yaptığı çalışmada iş yaşam kalitesi ve verimlilik kavramalarının üzerinde durdukları görülmüş katılımcıların iş yerindeki çalışma süreleri ile iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında çevresel yenilik faaliyetleri ve üretkenlik değişkeni ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, işyeri yaşam kalitesi ile çalışma süresi arasında katılımcılar bakımından anlamlı bir fark oluştuğunu söylemek mümkündür.

3.6. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, İle Çevresel Yenilik Faaliyetleri Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 7

Katılımcıların iş yaşam kalitesi, ile çevresel yenilik faaliyetleri Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait T-Testi Sonuçları

Parametreler	X	Sd	df	t	P
İş yaşam kalitesi	4,05	,70	188	2,062	**,**431
Çevresel yenilik faaliyetleri	3,90	,76	188	,696	,467

***p<0.05**

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş yaşam kalitesi, ile çevresel yenilik faaliyetleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p=0,431 >0,05 ve p=0,467 >0,05). Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında katılımcıların iş yaşam kalitesi, ile çevresel yenilik faaliyetleri değişkeni arasında çalışan bireyler bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı ve iş yaşam kaliteleri ile çevresel yenilik faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını söylemek mümkündür.

Literatür incelendiğinde; (Kaya, 2010; Mosadeghrad ve diğerleri, 2011) araştırmacıların yaptıkları çalışmada katılımcıların iş yaşam kaliteleri ve çevresel yenilik faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmamızda aynı değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması sebebinin çalışan katılımcıların bulundukları işyeri çalışma koşullarının farklı olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

3.7. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi Değişkeni İle İş Yeri Üretkenliği Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 8

Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi Değişkeni İle İş Yeri Üretkenliği Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait Anova Sonuçları

Parametreler	X	Sd	F	P
İş yaşam kalitesi değişkeni	3,97	,67	,256	,045
	4,03	,78		
	3,93	,73		
İş yeri üretkenliği Değişkeni	3,84	,71	1,139	0,012
	4,02	,80		
	3,80	,81		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş yaşam kalitesi değişkeni ile iş yeri üretkenliği değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (p=0,045 <0,05 ve p=0,012 <0,05). Literatür incelendiğinde; (Kim ve Lee, 2009; Kaya, 2010:75; Mosadeghrad ve diğerleri, 2011; Wu ve diğerleri, 2012; Mosadeghrad, 2013) yaptıkları çalışmada katılımcıların iş yaşam kaliteleri ve iş verimlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Literatüre bakıldığında aynı şekilde Kim ve Lee'nin de (2009) benzer sonuçlar elde ettikleri görülmüştür.

Kim ve Lee'nin yaptığı çalışmada iş yaşam kalitesi, ve verimlilik kavramalarının üzerinde durdukları görülmüş katılımcıların iş yeri verimliliği ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Sonuç olarak; bulgulardan yola çıkıldığında katılımcı çalışanların iş yaşam kalitelerinin işyerindeki iş yeri üretkenliği değişkenini etkilediğini ve anlamlı farklılıklar oluşturduğunu söylemek mümkündür.

3.8. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Ayda Kaç Gün İzin Aldıkları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 9

Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik Faaliyetleri ve Üretkenlik Değişkeni İle Ayda Kaç Gün İzin Aldıkları Arasındaki İlişkiye Ait T-Testi Sonuçları

Parametreler	Gruplar	X	Sd	Df	t	p
İş yaşam kalitesi	1-2 gün	4,04	,65	288	2,388	,000
	3 ve üzeri gün	3,90	,77			
	3 ve üzeri gün	3,80	,82			
Çevresel yenilik faaliyetleri	1-2 gün	4,00	,63	288	2,370	,172
	3 ve üzeri gün	3,86	,76			
İşyeri üretkenliği	1-2 gün	3,21	,48	288	-2,481	,000
	3 ve üzeri gün	3,32	,55			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş yaşam kalitesi bakımından ayda kaç gün izin aldıkları değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir (p=0,00 <0,05). Aynı şekilde sonuçlara bakıldığında katılımcıların üretkenlik değişkeni düzeyleri bakımından da ayda kaç gün izin aldıkları değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu gözlemlenmektedir (p=0,000 <0,05). Ancak tablo incelendiğinde; çevresel yenilik faaliyetleri ile ayda kaç gün izin aldıkları değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p=0,172 >0,05).

Literatüre bakıldığında; (Kim ve Lee, 2009; Kaya, 2010:75; Mosadeghrad ve diğerleri, 2011; Mosadeghrad, 2013) yaptıkları çalışmada katılımcıların izin alma süreleri ya da dinlenme süreleri ile iş yaşam kaliteleri ve iş verimlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Literatüre bakıldığında aynı şekilde Wu ve diğerlerinin de (2012) benzer şekilde sonuçlar elde ettikleri görülmüştür.

3.9. Katılımcıların, İş Yaşam Kalitesi, Çevresel Yenilik ve İş Yeri Üretkenliği Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Bulguları

Tablo 10

İş yaşam kalitesi, çevresel yenilik ve iş yeri üretkenliği arasındaki ilişkiyi Gösteren Korelasyon Tablosu

Parametreler		çevresel yenilik	iş yeri üretkenliği
İş yaşam kalitesi	R	,010	,073
	P	,886	,020
	N	190	190

Tablo incelendiğinde, katılımcıların İş yaşam kalitesi ile iş yeri üretkenliği arasındaki korelasyon sonuçlarına bakıldığında değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p=0,020<0,05). Diğer taraftan İş yaşam kalitesi ile çevresel yenilik arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir (p=0,886 >0,05). Literatür incelendiğinde; (Kaya, 2010:75; Mosadeghrad ve diğerleri, 2011) yaptıkları çalışmada katılımcıların iş yaşam kaliteleri ile işletmede uygulanan çevresel yenilik faaliyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Sonuç olarak; çalışmanın bu aşamasında elde edilen bulguların literatür ile uyumlu olduğunu söyleyebiliriz.

3.1.0. Katılımcıların İş Yaşam Kalitesi İle İşyeri Üretkenliği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 11

İş Yaşam Kalitesi İle İşyeri Üretkenliği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Sonuçları

	Parametreler	R^2	ΔR^2	β	t	F
Model 1	iş yaşam kalitesi	,014	,004	,177	1,305	,01
	işyeri üretkenliği			,222	1,637	

Tablo incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda; İş yaşam kalitesi ile işyeri üretkenliği alt boyutları arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir (β= 0,177). Yani; kişilerde, İş yaşam kalitesi seviyesi arttığında üretkenlik düzeylerinde de artma görüleceği anlamına gelmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çevresel inovasyon faaliyetleri ve iş yaşam kalitesi hakkında literatür araştırması yapıldığında farklı sonuçlar bulunabilmektedir. Bilhassa imalat ve giyim sektörleri bazında meydana gelen farklı durumlar literatür kapsamında sıkla vurgu yapılan bir faktör şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İlgili literatüre göz atıldığında, teorik çerçeve hem Porter Hipotezi hem de Doğal Kaynak Temelli Yaklaşım ile açıklanmıştır. Bu yaklaşımlar, işletmelerin "çevreci olmanın değerli olduğu" savını öne sürerek, çevresel inovasyonların firmalara sürdürülebilir rekabet avantajı sağladığını göstermektedir. Araştırma, işletmelerin çevresel yenilik faaliyetlerini; çevresel yönetimde yenilik, çevresel süreçte yenilik ve çevresel üründe yenilik olmak üzere üç boyutta ele almıştır.

Literatürde karışık bir konu şeklinde var olan çevresel yenilik, iş yaşam kalitesi ve işyeri üretkenliği ilişkisinin giyim sektöründe uygulanmış olması, var olan literatüre katkı sağlanılması açısından önemlidir. Bunun nedenleri arasında; giyim sektörünün yaşam kalitesini en çok etkileyen sektörler kategorisinde bulunması ve işyeri ortamındaki streslere maruz kalması yer almaktadır. Bununla birlikte işyeri yaşam kalitesi ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi etkileyen farklı unsurlarla ilgili birçok çalışma olmasına rağmen işletmelerin çevresel yenilik faaliyetleri ile söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarla ilgili yeterli oranda çalışma bulunmadığı görülmektedir.

İstanbul ilinde faaliyet gösteren koton işletmeleri ile yapılan anket çalışması, bilgisayar destekli telefon görüşme (CTI) yöntemi kullanılarak gerçekleşmiştir. Toplanan veri seti normal dağılım gösterdiği için parametrik analiz yöntemleri ile hipotezlerin test edilmesi mümkün olmuştur. Ortak yöntem yanlılığını önlemek amacıyla, çoklu katılımcı yöntemiyle veriler toplanmıştır. Bu kapsamda, araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri, aynı işletmeden farklı pozisyonlarda uzman olan kişilerden elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan işletme aktif olarak giyim sektöründe yer almaktadır. Araştırmada önerilen modelde, iş yaşam kalitesi ile işyeri üretkenliği arasında anlamlı ve pozitif bir etki bulunurken, çevresel yenilik ve iş yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırmadaki önceki araştırmalardan elde edilen sonuçlar ile desteklenmekle beraber, sonuçlarla ilgili nedenler tartışma bölümünde ele alınmıştır.

İşyeri yaşam kalitesi ve üretkenliğini arttırmaya dönük planlanan ve uygulanan bilimsel araştırma projeleri birçok sektörde olduğu gibi hizmet sektöründe de son derece olumlu etkileri olan çalışmalardır. Özellikle, Türkiye'de çevresel yenilik faaliyetlerinin

verilerinin ve özel verilerin elde edilişinin kolay olmaması dikkate alındığında birincil verilerle bilimsel araştırma imkânı elde etmek işyerlerinde genel kaliteyi arttırmaktadır. Söz konusu araştırma sonuçlarının hem politikacılar hem de yöneticiler bağlamında birçok çıkarımları bulunmaktadır. Politikacılar ve devlet kurumları, işletmeleri inovasyona yönlendirmek için çevresel düzenlemeleri baskı unsuru olarak kullanırken, aynı zamanda ekonomik teşvikler ve vergi indirimleri gibi araçlarla da işletmeleri çevre kirliliğini azaltmaya teşvik etmektedir. Bu tür düzenlemeler, işletmelerin ek maliyetlerini dengelemeye yardımcı olabilmektedir.Bununla beraber, çevre uyum yasaları konusunda daha hızlı hareket etmek, Türk firmalarının uluslararası pazarda daha rekabetçi konuma gelmesini sağlamaktadır.

Yönetim bakımdan, işletmelerde çevresel yenilik yatırımının uzun vadede getirisinin olası olmasıdır, bu nedenle yönetici ve hissedarların sabır içinde olması gereklidir. Çevresel yenilik çabalarını desteklemek, insan kaynaklarının çevresel yeteneklerini artırırken, yönetimin eğitim, rehberlik ve departmanlar arası işbirliğini teşvik etmesi de önemlidir. Ayrıca, müşterilere çevre dostu ürünlerle ilgili farkındalık yaratmak, talebi artırabilecek stratejik bir adım olarak görülebilir.

Çevresel duyarlılığı uyandırmak için pazarlama çabalarına da ihtiyaç vardır, çünkü uluslararası pazarlarda çevresel inovasyon başarısızlıkları genellikle pazarlama aktiviteleri veya yeteneksizliklerinden kaynaklanır.

Özellikle, çevresel inovasyonlarla ilgili başarı kaydı olmayan veya işletmenin itibarının zayıf olması durumlarında, pazarlama ile ilgili yatırımların yapılması rekabette gücüartırabilir. Araştırma ilginç sonuçlar ortaya koysa da, bazı sınırlılıkları vardır. Başlangıçta, bu çalışmada kullanılan araştırma modeli yalnızca bir sektörde ve gelişmekte olan bir ülkede uygulanmıştır. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının geliştirilmesi ve genelleştirilmesi için, farklı sektörlerde veya ülkelerde benzer çalışmalar yapılmalı ve araştırma sonuçları karşılaştırılmalıdır.

Gelecek araştırmaların, işletmelerin dış pazarları ve bölgeleri hakkında bilgi edinmesi, araştırmanın sonuçlarını daha iyi yorumlama açısından önemlidir. Ayrıca, rekabetçiliğin ölçütleri olan verimlilik, fiyatlandırma, kalite ve maliyet avantajı gibi unsurların incelenmesi, daha kapsamlı bir yaklaşım sunabilir. Özellikle çevresel inovasyon faaliyetlerinin uzun vadeli getirisi göz önüne alındığında, araştırma tasarımının değişkenler arasındaki dinamikleri anlama yeteneğini sınırlayabileceği unutulmamalıdır. Bu nedenle, gelecek araştırmalarda çapraz kesit araştırmaları veya vaka çalışmaları yapılması, çevresel yeniliklerin işletmede sağladığı çıktıları anlamak için önemlidir.

KAYNAKÇA

A. Gani, R. A. (1995). Correlates of Quality of Work Life: An Analytical Study. Indian Journal of Industrial Relations , 1-17.

Afroz, S. (2017). Quality of Work Life: A Conceptual Model. Advances in Economics and Business Management , 570-578.

Angela Triguero, Lourdes MorenoMondejar and Maria A. Davia, "Drivers Of Different Types Of EcoInnovation In European SMEs", Ecological Economics, V.92, N.2013, ss. 25-33.

Ballou, B., Godwin, Nh. (2007). Quality of "Work Life": Have you invested in your organization's future?. (Hr Resources), Strategic Finance (Digital), October: 41-45.

Barry A. Macy, P. H. (1976). A Methodology for Assessment of Quality of Work Life and Organizational Effectiveness in Behavioral-Economic Terms. Administrative Science Quarterly , 212-226.

Bartlett, D., ve Trifilova, A. (2010). Green technology and eco-innovation: Seven case-studies from a Russian manufacturing context. Journal of Manufacturing Technology Management, 21(8), 910-929.

Bartlett, Dean, Anna Trifilova: "Green technology and eco-innovation: Seven case- studies from a Russian manufacturing context", Journal of Manufacturing Technology Management, V.21, N.8,2010, ss.910-929.

Barutçugil, İ., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.

Bessant, John, Joe Tidd: Managing innovation: integrating technological, market and organizational change, Wiley, 2009.

Between Job Stress, Quality of Working Life and Turnover Intention Among Hospital Employees,

Bilazer, FN., Konca, GE., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., Çıtak, E. (2008). *Türkiye'de Hemşirelerin Çalışma Koşulları*. Türk Hemşireler Derneği Yayınları, Ankara.

Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, Arıkan Basım Yayım, İstanbul, 2006.

Bossle, M. B., de Barcellos, M. D., Vieira, L. M., ve Sauvée, L. (2016). The drivers for adoption of ecoinnovation. Journal of Cleaner production, 113, 861-872.

Carrillo, Javier: Eco-innovation:when sustainability and competitiveness shake hands, Palgrave Macmillan, 2009.

Carrillo-Hermosilla, J., González, P. R. D., ve Könnölä, T. (2009). What is eco- innovation?. In Eco-innovation (pp. 6-27).

Carrillo-Hermosilla, Javier, Pablo Del Río Totti önnölä "Diversity of eco-innovations: Reflections from selected case studies", Journal of Cleaner Production, V.18, N.10-11, 2010, ss.1073-1083.

Champoux, J.E. (1981), "A sociological perspective on work involvement", International Review ofApplied Psychology, Vol. 30 No. 1, pp. 65-86.

Chang, Sea-Jin, Arjen Van, Witteloostuijn, Lorraine Eden: "From the editors: Common method variance in international business research" 2010, ss.178-184.

Chen, Yu-Shan, Shyh-BaoLai, ChaoTung Wen: "The Influence of Green Innovation Performance on Corporate Advantage in Taiwan", Journal of Business Ethics, V.67, 2006, ss.331-339.

Cheng, C. C., ve Shiu, E. C. (2012). Validation of a proposed instrument for measuring eco-innovation: An implementation perspective. Technovation, 32(6), 329-344.

Cleff, Thomas, Klaus Rennings: "Determinants of Environmental product and process innovation", European Environment, V. 9, N.5, 1999, ss.191- 201.

Cole, DC., Robson, LS., Lemicux-Charles, L., Mcguire, W., Sicotte, C., Champagne, F. (2005). Quality of working life indicators in canadian health care organizations: A Toolfor healthy, healty care workplace?. Occupational Medicine, 55: 54-59. http://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqi009

Daldır, I., Tosun, Ö. (2018), "Bulanık WASPAS ile Yeşil Tedarikçi Seçimi", Uludağ Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dergisi, 23(4), 193-208.

Dangelico, R. M. (2016). Green product innovation: Where we are and where we are going. Business Strategy and the Environment, 25(8), 560-576.

Dangelico, R. M., ve Pujari, D. (2010). Mainstreaming green product innovation: Why and how companies integrate environmental sustainability. Journal of business ethics, 95(3), 471-486.

Demirci, A., *Çalışma Yaşamı Kalitesinin Verimlilik Artırma Yönelimli Uygulanması ve Eczacıbaşı Vitra Bozüyük Tesislerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2001,

Demirel, P., ve Kesidou, E. (2011). Stimulating different types of eco-innovation in the UK: Government policies and firm motivations. Ecological Economics, 70(8), 1546- 1557.

Dikmetaş, E., Elektronik Bilgi Sistemi ve Çalışma Yaşam Kalitesi: Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri İbn-i Sina Hastanesi *Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2004).

Drucker, Peter: Innovation and entrepreneurship, Routledge, 2014.

Fettahlıoğlu, T., Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş *Özel İşletme veKamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş, 2006).

Fındıkçı, İ., İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul, 2002.

Gören, H.G., Şenocak, A.A. (2018), "Macbeth Based Taguchi Loss Functions Approach for Green Supplier Selection: A Case Study in Textile Industry", Tekstil ve Konfeksiyon, 28(2), 90-97.

Greenhaus, J.H., S. Parasuraman and W.M. Wormley, 1990. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. Acad. Manag. J., 16: 129-37.

Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., ve Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance. International Journal of production economics, 133(2), 662-676.

Güvenli, F. G., *Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2006).

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2013). Multivariate data analysis: Pearson new international edition. Pearson Higher Ed.

Hair, J., v.d.: Multivariate Data Analysis, Pearson New International Edition, New Jersey, 2014.

Hart, S. L., ve Dowell, G. (2011). Invited editorial: A natural-resource-based view of the firm: Fifteen years after. Journal of management, 37(5), 1464-1479.

Health Services Management Research, 24, 170-181.

Hellegren J, Sverke M, Isaksson K. (1998). A Two-Dimensional Approach To Job İnsecurity: Consequences For Employee Attitudes And Well-Being. European Journal Of Work And Organizational Psychology, 8(2):179-195.

Hellström, T. (2007). Dimensions of environmentally sustainable innovation: the structure of eco-innovation concepts. Sustainable development, 15(3), 148-159.

Hemmelskamp, J. (1997). Environmental policy instruments and their effects on innovation. European Planning Studies, 5(2), 177-194.

Hemp P. (2004). Presenteeism: At Work- But Out Of It. Hbr At Large. Hoş C, Oksay A. (2015). H*emşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20(4):1-24.

Hojnik, J., ve Ruzzier, M. (2016). What drives ecoinnovation? A review of an emerging literature. Environmental Innovation and Societal Transitions, 19, 31-41.

Horbach, J. (2008). Determinants of environmental 86 Bal Külahi ve Kazan innovation— New evidence from German panel data sources. Research policy, 37(1), 163-173.

Işık YC. (2016). Sağlık Emekçilerinin Durumu Üzerine. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi. Nisan- Eylül.

Jaskiewicz W, Tulenko K.(2012). Increasing Community Health Worker Productivity And Effectiveness: A Review Of The İnfluence Of The Work Environment. Askiewicz And Tulenko Human Resources For Health.

Jin-Soo Lee, K.-J. B. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. International Journal of Contemporary Hospitality Management , 768-789.

Kammerer, D. (2009). The effects of customer benefit and regulation on environmentalproduct innovation.: Empirical evidence from appliance manufacturers in Germany. Ecological Economics, 68(8-9), 2285-2295.

Kandula, S. R., Human Resource Management in Practice: With 300 Models, Techniques and Tools, PHI Learning Pvt. Ltd., New Delhi, 2004.

Karabey CN. (2013).Örgütlerde Üretkenlik Yanlısı (Prososyal) ve Üretkenlik Karşıtı (Sapkın) Davranışlar Ünite 11. Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, s.263-282.

Karacıoğlu F, Akaş S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3).

Karasavuran S. (2014), Sağlık Sektöründe Mobbing: *Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama*. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(26):271-296.

Kaya, E. (2010), *İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze).

Kelley, Braden: Stoking your innovation bonfire: A road map to a sustainable culture of ingenuity and purpose, John WileyveSons, 2010.

Kemp, R., ve Pearson, P. (2007). Final report MEI project about measuring eco- innovation. UM Merit, Maastricht, 10(2), 1-120.

Kemp, R., P. Pearson: Final Report MEI: Project About Measuring Eco-Innovation, Maastricht, 2008. OECD: Eco-Innovation Policies in Turkey, Environment Directorate, OECD, 2008

Khanna, M., ve Anton, W. R. Q. (2002). Corporate environmental management: regulatory and marketbased incentives. Land economics, 78(4), 539-558.

Kocabıyık ZO, Çakırcı E. (2008). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Ve İş Doyumu. Anatolian Journal Of Psychiatry 9:132-138.

Kocaman G, Seren Ş, Kurt S, Danış B, Erer. (2010) Üç Üniversite Hastanesinde Hemşire Devir Hızı. Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi, (1):34-38.

Kulakçı H. Tülay A, Veren F, Kalıncı N, Topan A. (2015). Zonguldak İl Merkezi Kamu Hastaneleri'nde Çalışan Ebe Ve Hemşirelerin Mobbing Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Ve Bunları Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 12 (2):133- 141.

Lee, N., Zhang L., XIAO, G., CHEN, J. ve LU, Q. (2019), The Relationship between Workplace Violence, Job Satisfaction and Turnover Intention in Emergency Nurses, International Emergency Nursing, 45, 50-55.

Marchet, G., Melacini, M., Perotti, S. (2014), "Environmental Sustainability in Logistics and Freight Transportation: A Literature Review and Research Agenda", Journal of Manufacturing Technology Management, 25(6), 775-811.

Martel, JP., Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. Soc Indic Res, 77: 333- 368. http://dx.doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4

Mosadeghrad, A. M., Ferlıe, E. ve Rosenberg, D. (2011), A Study of Relationship Oke, A. (2007). Innovation types and innovation management practices in service companies. International Journal of Operations ve Production Management, 27(6), 564- 587.

Ozyoruk, B. (2018), "A Literature Survey on Green Supplier Selection", The Eurasia Proceedings of Science, Technology, Engineering ve Mathematics (EPSTEM), 2, 407-411.

Özcan NK, Bilin H. (2011). Türkiye'de Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Sistematik Derleme. Turkiye Klinikleri J Med Sci, 31(6):1442-56.

Özdemir R, Ural S, Çınar M, Nabel Eb, Yıldırım H. (2015). B*irinci Basamak Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirleyicileri:* Karabük İli Örneği. Toplum Ve Hekim Dergisi, 30(2).

Özkan Ö, Emiroğlu ON. (2006). Hastane Sağlık Çalışanlarına Yönelik İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Hizmetleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi,10(3).

Özkan Ö, Kan-Öntürk Z, Himmetoğlu R, Artan A, Güldibi Ö. (2009). Üç Kamu Hastanesinde Sözleşmeli Çalışan Hemşirelerde İş Güvencesizliği Ve Sağlık Durumları Arasındaki İlişki. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, Temmuz- Ağustos Eylül.

Özkan Ö, Koçyiğit Z, Şen Ü. (2013). *Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği ile Çalışma Koşulları*. Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi, 2(1):15-25.

Öztürk H, Babacan E, Anahar E. (2012). *Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin İş Güvenliği.* Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(4).

Öztürk İ. (2015). İş Yaşamında Üretkenlik Karşıtı Davranışlar: Ayrımcılık Ve Adaletsizlik Algıları İle Olumsuz Duyguların Etkileri. Tobb Ekonomi Ve Teknoloji Üniversitesi, Yüksek Lisans, Ankara, (Danışman: Doç. Dr. D Varoğlu).

Özyaman-Boya F. (2007). *Hemşirelerde İs Güvencesi Algısı Ve Anksiyete Ve Depresyon Düzeylerine Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Doktora Tezi, İzmir, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Y Demiral).

Palgrave Macmillan, London. Chen, Y. S., Lai, S. B., ve Wen, C. T. (2006). The influence of green innovation performance on corporate advantage in Taiwan. Journal of business ethics, 67(4), 331-339.

Panapanaan, V., Uotila, T., ve Jalkala, A. (2014). Creation and alignment of the eco- innovation strategy model to regional innovation strategy: A case from Lahti (Päijät- Häme Region), Finland. European Planning Studies, 22(6), 1212-1234.

Penrose, E.: The theory of the growth of the firm, Oxford University Press, 2009

Piyal B, Çelen Ü, Şahin N. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 53(4):241-250.

Polat N. (2008). Hemşirelerde İşe Bağlı Stres Ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması. Başkent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman: Prof. Dr. Ş Kavuncubaşı).

Rehfeld, K. M., Rennings, K., ve Ziegler, A. (2007). Integrated product policy and environmental product innovations: An empirical analysis. Ecological economics, 61(1), 91-100.

Rennings, K., Ziegler, A., Ankele, K., ve Hoffmann, E. (2006). The influence of different characteristics of the EU environmental management and auditing scheme on technical environmental innovations and economic performance. Ecological Economics, 57(1), 45- 59.

Rex B., Kline: Principles and Practice of Structural Equation Modeling, 4th. ed., USA, New York, The Guilford Press, 2016.

Roland K. Yeo, J. L. (2013). In pursuit of learning:sensemaking the quality of work life. European Journal of Training and Development , 136-160.

Sarıdoğan, Ercan Strategies And Factors Affecting Global Competitiveness In Microeconomic And Macroeconomic Level. The Istanbul Chamber Of Commerce, 2010/51-21139, (in Turkish); 2010.

Sarina Muhamad Noor, M. A. (2001). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. Asia Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies. North Cyprus.

Schiederig, T., Tietze, F., ve Herstatt, C. (2012). Green innovation in technology and innovation management–an exploratory literature review. Rved Management, 42(2), 180- 192.

Schumpeter, Joseph A.: Theory of economic development, Routledge, 2017.

Seema Arif, M. I. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. Quality Assurance in Education , 282-298.

Soysal A. (2009). İş Yaşamında Stres. Çimento İşveren, 3(23). Sökmen A, Mete AS. (2015). Bezdirinin İş Performansı, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara'da Bir Araştırma. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(3).

Sürer P. (2009). Hastanede Çalışan Hemşirelerde İşgücü Devir Hızı Ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, (Danışman: Prof. Dr. G Kocaman).

Taş Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, (Danışman Doç. Dr. İsmail Ağırbaş).

Taymaz E, Voyoda E, Yılmaz K. (2008). Türkiye İmalat Sanayiinde Yapısal Dönüşüm, Üretkenlik Ve Teknolojik Değişme Dinamikleri. Erc Working Papers İn Economics, 8(4).

Triguero, A., Moreno-Mondéjar, L., ve Davia, M. A. (2013). Drivers of different types of eco-innovation in European SMEs. Ecological economics, 92, 25-33.

Trott,Paul: Innovation management and new product development, Pearson education, 2008.

WU, T-Y., FOX, D. P., STOKES, C. ve ADAM, C. (2012), Work-Related Stress and Intention to Quit in Newly Graduated Nurses, Nurse Education Today, 32, 669-674.

Xie, X., Huo, J., ve Zou, H. (2019). Green process innovation, green product innovation, and corporate financial performance: A content analysis method. Journal of Business Research, 101, 697-706.

Ziegler, A., ve Nogareda, J. S. (2009). Environmental management systems and technological environmental innovations: Exploring the causal relationship. Research Policy, 38(5), 885-893.

ÖZ GEÇMİŞ

2019 yılında Taşkent Bilgi Teknolojileri Üniversitesi Telekomünikasyon fakültesi Lisans mezunu olarak bitirmiştir

2021 yılında İstanbul Kent Üniversitesi İşletme Yönetimi Yüksek Lisans başlamıştır.