Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal
2016 Volume:S2 45-66
Published Online October 2016 (http://econstat.eurasianacademy.org)
http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2016-MSEMP-52

An Example Case on the Analysis of the Factors Affecting the Working Life Quality of Employees with Metaphors

Ahmet GÜMÜŞ* Tülay ÇELİK**

Istanbul Aydın University Institute of Social Sciences, İstanbul, Turkey*, Erbaa Vocational School, Tokat, Turkey**

E-mail: ahmetgms40@gmail.com*, tlycelik2013@gmail.com**

Copyright © 2016 Ahmet GÜMÜŞ, Tülay ÇELİK This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

In this study, it was intended to analyze the factors affecting the working life quality of employees by means of metaphors. With this purpose, face-to-face interviews were made with total 52 persons, who were working at the headquarters of a public institution in Ankara. As the dimensions of the quality of working life, working conditions and times, making use of technology, participation in administration, wage, in-service training, career, job security were included in the research. Both qualitative and quantitative methods were used together in the research. In the qualitative part of the study, a case study was preferred and a descriptive research design in the quantitative part. In the analysis of the qualitative data, descriptive and context analyses were performed; and when the quantitative data were analyzed, the frequency and percentage distributions of the data, qualified with a content analysis, were studied with SPSS 22.0 package program. As the result of the study, while it is stated with positive metaphors that technology used in a workplace increases the performance, and job security makes a positive impact on the workings performance, the situations, where there is not any opportunity to promote at work, education level and the amount of labor does not affect wages, there is a peril of mental disease, caused by the work (work-load, excessive exhaustion, weariness etc.), are stated with negative metaphors. Employees stay indecisive in the wage distribution at the work by using a neutral metaphor. As the result of the analysis of the gathered data, it was determined that the employees of the institution created 722 metaphors in relation with the factors affecting their quality of working life. In accordance with the findings, positive metaphors were used more in the research. By means of using the metaphor analysis as a method in the analysis of the factors affecting the quality of working life at companies, the detailed findings, which are about the working environment of the current companies, were founded.

Keywords: Employees, Quality of Working Life, Metaphor

JEL: In this study, it was intended to examine the analysis of the factors affecting the working life quality of employees by means of metaphors on the basis of the changing human resources policies of the contemporary organizations.

Çalışanların İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Metaforlarla Analizine İlişkin Örnek Bir Olay

ÖZET

Bu araştırmada çalışanların iş yaşam kalitesini etkileyen faktörler metaforlar aracılığı ile analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Ankara ilinde yer alan bir kamu kurumunun merkez biriminde çalışan toplam 52 kişi ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Hazırlanan standart açık uçlu görüşme formları kullanılarak katılımcılara iş yaşam kalitesini etkileyen unsurları benzetmede hangi metaforları neden tercih ettikleri sorulmuştur. İş şartları ve vakitleri, teknolojiden yararlanma, yönetime katılım, ücret, hizmetiçi eğitim, kariyer, çalışma güvencesi; iş yaşam kalitesi boyutları olarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada nitel ve nicel yöntem bir arada kullanılmıştır. Çalışmanın nitel kısmında durum çalışması, nicel kısmında betimsel araştırma deseni seçilmiştir. Nitel verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi yapılmış; nicel verilerin analizinde ise içerik analizi ile niceleştirilen veriler, SPSS 22.0 paket programı yardımı ile frekans ve yüzde dağılımlarına bakılmıştır. Araştırma sonucunda işyerinde kullanılan teknolojinin performansı artırdığı, işyerinde iş güvencesi olduğu ve iş güvencesinin çalışma performansına olumlu etki yaptığı olumlu metaforlar ile ifade edilirken, işyerinde terfi olanağı bulunmadığı, eğitim düzeyi ve yapılan işin alınan ücreti etkilemediği, işyerinde işten kaynaklı psikolojik rahatsızlık (iş yükü, aşırı yorgunluk, bezginlik vb.) riskinin bulunduğu olumsuz metaforlar ile ifade edilmektedir. Çalışanlar nötr metafor kullanarak işyerinde ücret dağılımında kararsız kalmaktadır. Toplanan verilerin analizi sonucunda kurum çalışanların iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerle ilgili olarak 722 metafor ürettikleri tespit edilmiştir Elde edilen bulgulara göre araştırmada daha çok olumlu metaforlar kullanılmıştır. Metafor analizinin bir yöntem olarak işletmelerde iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin analizinde kullanılması ile mevcut işletmelerde çalışma ortamına dair derinlemesine bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışanlar, İş Yaşam Kalitesi, Metafor

1. INTRODUCTION

Globalization can be explained as the process of density, acceleration in the data transformation and development of the relations between human beings (Durib, 2014: 1197; Marginean, 2015: 731). With globalization, winds of changes, including many subjects from the concept of management to the methods of production, affected companies; and by the contemporary organizations, an suppressed organizational structure, which contains the factors such as participative administration, rather than a hierarchical structure, quality circles, project groups and total quality management, was preferred (Tağraf, 2002: 34; Şişman, 1996: 460). With the post-modern understanding of management, organizations are considered living organisms, and the factor of human resources, which finds a place in these organizations, began to be considered a valuable investment mean, rather than a factor of cost (Koçel, 2015: 530; Güney, 2011: 7). The employees of the contemporary organizations spend a large part of their time (at least 8 hours per day) at work; positive and negative situations that the employees experience at work reflect on their private lives (their families, relatives and friends); and the opposite of this is also possible. By this reason, work and life are completing parts of one another (Dikmen, 1995: 115; Baransel, 1993: 23). In the changing working life, organizations can achieve their determined organizational goals by means of only their employees; and at this point, it is important to provide the productivity of the workers (Yumuşak, 2008: 241). The concept of working life quality occurs in the literature as a mean to provide this productivity. This study aims at the analysis of the factors affecting the working life quality of the employees, through metaphors. As the result of the analysis, the detailed findings on the operation, administration and the future of the workers at the working places of the institution, in which the implementations were made, were found. It is thought that the research will be beneficial for both the facilitators and the literature of behaviors in the aspect of the positive contributions to the perceptions of organizational productivity, job satisfaction and organizational justice.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tarihsel olarak iş insanoğlu yaşamının en önemli parçasını oluşturmakta; çalışan da, örgütün devamlılığının esas dayanağı olarak bir üretimi ya da faaliyeti yürüten kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. (Kanten ve Sadullah, 2012: 360; Başaran, 2008: 20). Yirmi birinci yüzyılda küreselleşme ekonomiyi hizmetler ve bilgi teknolojileri üzerinde gelişme göstermeye zorlamakta bu durum da çalışanları örgütün en değerli varlığı haline getirmekte; bu da insanların yönetime katılımlarına ve karar üretmelerine müsaade edildiğinde işlerini daha iyi icra etmelerine sağlar

(Narehan ve diğerleri, 2014: 25; Ouppara ve Sy, 2012: 118). İş yaşam kalitesinin oluşumu ve gelişimi fikri, işyerindeki tatminkâr koşullarda insanın yeteneğini daha iyi fark edebileceği bağımsız ve yaratıcı biri olarak dikkate alır (Lily ve diğerleri, 2015: 2412). İş yaşam kalitesi hizmetlerinin geliştirilmesi daha insani iş koşulları altında çalışanların verimliliğinin ve dolayısıyla örgütün verimliliğinin, karlılığını, birikimlerinin geliştirilmesi amacını gütmektedir. Çalışanların verimliliğinin geliştirilmesiyle de çalışma koşullarına olduğu kadar çalışanların örgüte adapte olması sağlanır (Kirel, 2009: 218; Avşar, 2014: 124).

Yirminci yüzyılın başlarından beri iş yaşam kalitesiyle ilgili araştırmalar yol gösterse de, terimin gerçek anlamı üzerinde bir fikirliği yoktur (Jaiswal, 2014: 83). Geleneksel iş tasarımının zenginleştirilmiş iş tasarımıyla değiştirilmesi ihtiyacı vardır ki iş dizaynının yeniden tasarımı gereksinimine iş yaşam kalitesi adı verilir (Nanjundeswaraswamy ve Swamy, 2012: 1053). İş yaşam kalitesi, örgütsel amaçlar ve bireysel amaçlar arasında esaslıca uyuşmazlık olmadığı ve her amaçlar kümesiyle ilişkili yararları başarma üzerine kuruludur (Fulmer ve Coleman, 1984: 675). İş yaşam kalitesi kavramı, çeşitli alanlardaki bireylerin ve grupların sıhhatli olma durumuna işaret eder (McCoy ve Filson, 1996: 150). Bu kavram sadece iş tatmini, ücret tatmini, iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi yalnızca iş bazlı faktörleri değil aynı zaman da kapsamlı bir biçimde iş durumu ve genel mutluluk algılarını yansıtan faktörleri içeren sıralı perspektifleri de kapsar (Nair, 2013: 35). İş yaşam kalitesi, sağlık ve güvenlik ihtiyaçları, ekonomik ve aile ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyaçları, gerçekleştirme ihtiyaçları, bilgi ihtiyaçları ve estetik ihtiyaçlar olmak üzere çalışanların yedi büyük ihtiyaçlarının tatmininden oluşur (Sirgy ve diğerleri, 2001: 241). Ancak bu olumlu seziş sadece kişisel ihtiyaçlarla buluşmaz; bireysel ve örgütsel amaçlar üzerinde durarak hem fiziksel hem de akıl sağlığını, bağlılığı, örgütsel verimliliği ve etkinliği artırır (Farahbakhsh, 2012: 32).

Literatürde iş yaşam kalitesinin örgütlerin verimliliğine ve onların yapı taşı olan çalışanlara pozitif olumlu etkisinin olduğundan sık sık söz edilmiştir. Yapılan yazın araştırmasında iş yaşam kalitesinin mutluluk (Toulabi ve diğerleri, 2013), örgütsel bağlılık (Farid ve diğerleri, 2015; Dousti, ve diğerleri, 2012), sosyal sorumluluk (Singhapakdi ve diğerleri, 2015), kariyer ilerlemesi (Parsa ve diğerleri, 2014), davranışsal tepkiler (Efratiy ve Sirgy, 1990), işten ayrılma niyeti ve devamsızlık (Çelik ve Öz, 2011), kariyer çapası (Aslani ve diğerleri, 2013), verimlilik (Horst ve diğerleri, 2014), örgütsel vatandaşlık davranışı (Nair, 2013, iş sözleşmesi (Kanten ve Sadullah, 2012), performans (Shahbazi ve diğerleri, 2011) üzerinde etkisinin bulunduğu vurgulanmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada günümüz örgütlerindeki değişen insan kaynakları politikalarından yola çıkarak, çalışanların iş yaşam kalitelerini etkileyen faktörlerin metaforlarla analizinin incelenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada karma yöntem seçilerek, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın nitel kısmında araştırma deseni olarak örnek olay, bu kapsamda da tekli durum deseni kullanılmış; çalışmanın nicel kısmında ise betimsel araştırma deseni seçilmiştir. Veri toplama aracı olarak standartlaşmış açık uçlu görüşme formundan yararlanılmış; metaforlar yardımıyla araştırma verileri elde edilmiştir.

Çalışmada yeralan açık uçlu görüşme formu, Erdem ve Kaya'nın (2015) "Çalışma Yaşam Kalitesinin Etkileyen Faktörlerin İşgörenler tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" adlı çalışmalarındaki ölçek örnek alınarak geliştirilmiştir.Araştırmaya katılan çalışanlara, iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerin neler olduğunu ortaya çıkarabilmeleri amacıyla ''İşyerimdeki iş şartlarım……..gibidir/benzemektedir. Çünkü……''tarzındaki cümleleri tamamlamaları istenmiştir. Yapılan benzetmelerin herhangi bir sınırlama olmadan canlı veya cansız bir nesne, varlık olabileceği dile getirilmiştir.

3.3. Çalışma Grubu

Amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örneklemesi yoluyla Ankara'dan seçilen bir kamu kurumundaki 52 kişi bu çalışmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışanların araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş olmaları ve nitel araştırmalarda gönüllü katılımın esas alınması nedeniyle bu örnekleme metodu tercih edilmiştir.

3.4. Güvenirlilik ve Geçerlilik

Çalışmada, araştırmaya katılan katılımcılara araştırmayla ilgili ayrıntılı bilgi verilmiş ve kendi rızalarıyla görüşme sorularını cevaplamaları istenmiştir. Katılımcıların kimlik bilgilerine yer verilmemiş isim yazmamaları önemle belirtilmiştir. Katılımcıların gerçek görüşlerini yansıtmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma verileri özenle toplanmış, sistematik bir şekilde analiz edilmiş ve sonuçların yazılmasında ve paylaşılmasında verilere sadık kalınarak etik ilkeler uygulanmıştır. Nitel araştırmalarda araştırmacının araştırmaya iyi niyetle başlaması ve araştırmayı iyi niyetle sürdürmesi gerekir. Bunun için bu çalışmada kullanılan nitel verilerin toplanmasından yorumlanmasına kadar geçen aşamada araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği için etik ilkelere bağlı kalınarak çalışma hazırlanmıştır.
Metaforik çalışmanın güvenirlik analizi, Miles ve Huberman'ın (1994) geliştirdikleri (Görüş Birliği/Görüş Birliği+Görüş Ayrılığı) güvenirlik formülünden yararlanarak yapılmış; bu formülüzasyonun uygulama aşaması için de bir uzmandan görüş istenmiştir. Katılımcıların ürettiği metafor toplam listesi uzmana verilerek, 722 metaforun tümünü hiçbiri boşta kalmayacak şekilde 3 farklı sınıfa yerleştirmesi talep edilmiştir. Bundan sonra uzmanın yerleştirdikleri ile araştırmacının eşleştirdikleri karşılaştırılmış; 22 metaforu uzman araştırmacıdan farklı bir sınıfa koymuştur. Yapılan karşılaştırma sonucunda bu araştırmanın güvenirliği =700/(700+22)=0,96 olarak hesaplanmıştır. Literatürde nitel araştırmalarda uzman ve araştırmacı değerlendirmeleri arasındaki uyumun %90 ve üzeri olması durumunda istenilen güvenilirliğin sağlandığı belirtilmekte olup; bundan hareketle bu araştırmanın güvenilir olduğu neticesine varılmıştır (Saban, 2009: 467).

3.5.Verilerin Analizi

Çalışmada 8 ayrı sorudan oluşan demografik bölüm ve 24 ayrı açık uçlu sorunun bulunduğu kısımla birlikte toplamda 32 soruluk görüşme formuna katılımcılardan cevap vermeleri istenmiştir. Bu amaçla her bir kurum çalışanı ile yüz yüze görüşme yapılarak; sorularda kullanmaları gereken benzetmelere ilişkin bilgiler verilmiştir. Benzetmelerin ve gerekçelerin yazılması için süre sınırlandırılmasına gidilmemiştir. Yapılan veri toplama çalışmasının akabinde veriler SPPS 22.0 paket programında analiz edilerek; frekans tabloları ve yüzdesel dağılım istatistiki ölçüler olarak kullanılmıştır.
Nitel verilerin analizi için çalışmada betimsel ve içerik analizinden yararlanılmıştır. Nitel verilerin analizinde, toplanan veriler öncelikle Excel programı yardımı ile her soruyu niteleyen metafor ve açıklaması ile tablolaştırılmıştır. Veriler yüz yüze görüşme yoluyla toplandığı için çıkan sonuçların yorumlanmasında katılımcıların verdiği cevaplar göz önünde bulundurulmuş ve yorumlar zenginleştirilmiştir. Nicel veriler için ise öncelikle içerik analizi yapılarak olumlu ve olumsuz ifadeler sınıflandırılmıştır. Katılımcıların belirlenen konulardaki düşüncelerini analiz etmek için yapılan metafor analizi sonucu elde edilen ifadeler, olumlu, olumsuz ve nötr düşünce belirtmesi durumuna göre düzenlenmiştir. Olumlu ifadelere "1", olumsuz ifadelere "2" , nötr ifadeler ''3'' şıkkı verilerek sayısallaştırılmış ve ayrıştırılmıştır. Böylece her bir katılımcı göz önüne alındığında tekrarlanan ölçümler elde edilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Katılımcılara İlişkin Betimsel Bulgular

Çalışanların iş yaşam kalitesini etkileyen faktörleri metaforlarla analizine ilişkin araştırmada katılımcıların demografik bilgileri yer almaktadır.

Tablo. 1 Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Bilgileriyle İlgili Frekans ve Yüzde Oranları

Kişisel Özellikler		Frekans	Yüzde(%)
Yaş	25 yaş ve altı	3	5,8
	26-34 yaş arası	12	23,1
	35-44 yaş arası	20	38,5
	45-54 yaş arası	11	21,2
	55 yaş ve üzeri	6	11,5
Cinsiyet	Kadın	24	46,2
	Erkek	28	53,8
Eğitim Durumu	Önlisans	10	19,2
	Lisans	30	57,7
	Yüksek Lisans	11	21,2
	Doktora	1	1,9
Medeni Durum	Evli	40	76,9
	Bekar	12	23,1
Çalışma Süresi	1 seneden az	3	5,8
	1-5 sene arası	10	19,2
	6-10 sene arası	15	28,8
	11-15sene arası	6	11,5
	15 sene ve üzeri	18	34,6
Pozisyonu/ünvanı	Yönetici olmayan çalışan	40	76,9
	İlk kademe yönetici	2	3,8
	Orta kademe yönetici	10	19,2
Aylık net Kazancı	2000-2250 TL arası	13	25,0
	2250-2500 TL arası	5	9,6
	2500-2750 TL arası	5	9,6
	2750-3000 TL arası	4	7,7
	3000 TL ve üzeri	25	48,1
İş değiştirme durumu	Hiç değiştirmedim	24	46,2
	1 kez	12	23,1
	2 kez	7	13,5
	3 kez ve üzeri	9	17,3

Genel itibariyle araştırmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının erkek (%53,8), evli (%76,9), 35-44 yaşlarında (%38,5), lisans düzeyinde eğitim mezunu (%57,7), 15 yıldan fazla mevcut iş yerinde çalışan (%34,6), yönetici olmayan çalışanlar pozisyonuna sahip olanlar (%76,9), aylık net kazancı (%48,1) 3000 TL ve üzeri, daha önce hiç iş değiştirmemiş (%46,2) katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir.

En çok olumlu metafora sahip unsurlar sırasıyla iş yerinde teknoloji içeren makinelerden yararlanmanın hıza ve performansa etkisi (%88,5), iş yerindeki çalışma güvencesi (%84,6), iş yerinde kendini güvencede hissetmenin iş performansına yansıması (%78,8), iş yerindeki dinlenme molaları (%69,2), iş yerindeki teknolojik gelişmeler ve teknolojik araç gereçlerden yararlanma (%67,3), iş yerinde iş vakitlerine uymak (%65,4), işyerinde hizmetiçi eğitimlere katılmak (%63,5), iş yerindeki iş koşulları (fiziksel imkânlar vs.) (%61,5), iş yerindeki çalışma güvencesine bağlı olarak çalışma isteği (%59,6), yönetici için çalışanların fikir ve önerileri (%53,8) olmuştur. En çok olumsuz metafora sahip unsurlar ise iş yerindeki terfi ve kariyer olanakları (% 71,2), iş yerinde eğitim düzeyine, yapılan iş göre alınan ücret ve iş yerinde yükselerek iyi bir mevkiye gelmek (%67,3), iş yerinde terfi ve kariyer olanaklarının dağılımı (%63,5), işten kaynaklanan psikolojik rahatsızlık riski (iş yükü, aşırı yorgunluk vb) (%61,5), iş yerindeki ücret dağılımı (%59,6), iş yerinde düzenlenen hizmetiçi eğitimler (%55,8), iş yerinden alınan ücret (%53,8) olmuştur. Araştırma sonucuna göre iş yerinde teknoloji içeren makinelerden yararlanmanın hıza ve performansa etkisiyle ilgili kurum çalışanlarının belirttiği metaforların %88,5'i olumludur. Çalışanlar kurumu çoğunlukla uçak, jet, altın, ilaç gibi olumlu metaforlarla nitelemektedir. İş yerinde çalışma güvencesinin %84,6'sı olumludur. Kurum çalışanları çalışma güvencesini çelik, demir, kaya, taş, granit, altın ve altın bilezik gibi metaforlarla belirtmişlerdir. İş yerinde kendini güvencede hissetmenin iş performansına yansıması %78,8 olumludur. Burada en çok pırlanta, altın, güneş gibi metaforlar kullanılmıştır. İş yerindeki terfi ve kariyer olanaklarının %71,2'si olumsuzdur. Çalışanlar iş yerindeki terfi ve kariyer olanaklarını piyango, gökdelenin zirvesi, yıldızlara dokunmak, referans mektubu, hayal gibi metaforlarla ifade etmişlerdir. İş yerindeki dinlenme molalarıyla ilgili kullanılan metaforların %69,2'si olumludur. Burada dinlenme molalarıyla ilgili en çok su, şeker, nefes almak, otobüs molası gibi metaforlar kullanılmıştır. İş yerinde hizmetiçi eğitimlere katılmakla ilgili çalışanların ifade ettiği metaforların %63,5'i olumludur. Kurum çalışanları hizmetiçi eğitimleri tatil, turistik gezi, piyango, ar-ge, reklam filmi gibi metaforlarla dile getirmişlerdir. İş yerindeki iş vakitlerine uymakla ilgili belirtilen metaforların % 65,4'ü olumludur. Çalışanlar çalışma vakitlerine uymayı çoğunlukla çocuk oyuncağı, kural, görev, altın gibi metaforlar kullanarak ifade etmişlerdir. İşten kaynaklanan psikolojik rahatsızlık riskine ilişkin olarak kurum çalışanlarının dile getirdiği metaforların %61,5'ü olumsuzdur. Burada bulut, dağ, hastalık, şiddetli çakan bir şimşek gibi metaforlar kullanılmıştır. İş yerinde çalışma güvencesine bağlı olarak çalışma isteğiyle ilgili olarak belirtilen metaforların %59,6'sı olumludur. Kurum çalışanları çalışma güvencesine bağlı çalışma isteğine ilişkin olarak mıknatıs, Apollo 13, zümrüt, hastalığa karşı antibiyotik kullanımı gibi metaforlarla dile getirmişlerdir. İş yerindeki teknolojik gelişmelerle ilgili olarak çalışanlar %63,5 olumlu metafor kullanmışlardır. Çalışanlar teknolojik gelişmelere ilişkin çoğunlukla altın, ekmek, su gibi metaforlar kullanmıştır. İş yerinde eğitim düzeyine, yapılan işe göre alınan ücretle ilgili metaforların %67,3'ü olumsuzdur. Buna göre kurum çalışanları eğitim düzeyine, yapılan işe göre alınan ücreti cılız bir asaya, yetersiz bir su kaynağına, çerez parasına benzetmektedir. İş yerindeki teknolojik araç gereçlerden yararlanmaya ilişkin kurum çalışanlarının belirttiği metaforların %67,3'i olumludur. Burada çalışanlar iş yerinde teknolojik araç gereçlerden yararlanmayla ilgili çoğunlukla altın, çocuk oyuncağı, olmazsa olmaz metaforları kullanmışlardır. Yönetici için çalışanların fikir ve öneriyle ilgili dile getirilen metaforların %53,8'i olumludur. Yönetici için çalışanların fikir ve önerilerine ilişkin kurum çalışanları yıldız, hoş bir seda, deniz feneri, değerli bir maden gibi olumlu metaforlar kullanmıştır. İş yerinde düzenlenen hizmetiçi eğitimlerle ilgili metaforların %55,8'i olumsuzdur. Buna göre çalışanlar işyerindeki hizmetiçi eğitimlere ilişkin reklam filmi, yetersiz bir kaynak, sarımsak gibi olumsuz metaforlar kullanmışlardır.

4.2. Çalışanların İş Yaşam Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Metaforik Analizine İlişkin Nitel Bulgular

4.2.1. İş Şartlarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş şartlarına ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo. 2 İşyerindeki İş Şartları (fiziki imkanlar)

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Saat, koltuk, su, ayna, şeker, işlevsel, büyük şirketler, şahane, sağlık, altın, halk otobüsü, ülkem, gümüş, pırlanta, makine, harita, pamuk, cennet, 3 yıldızlı otel, bronz, çöl, altın, fıstık, ağaç, antika, kuş, güneş	Eski, kıymetli, düzenli, temiz ve ihtiyaçlara cevap verebilen çalışma koşullarının rahat olduğu
Olumsuz	Arı kovanı, ıssız adada hayatta kalma mücadelesi, Sibirya, ızdırap, tencere, sıradan, bronz, idare eder bakır, savaş alanı, 80 mr^2, terk edilmiş kasaba, gümüş, merdiven, orta, yetersiz	Sürekli personelin sorunlarına çözüm arandığını, çalışma ofisinin eksikleri olduğunu kalabalık ve dar alanda çalışıldığını bununda çalışmaya olumsuz yansıdığını
Nötr	Bardak, gümüş, 2000 model araba	Bazen koşulların iyi olduğu bazen kötü olduğu

Katılımcılar çalışma koşullarını olumlu metaforlar kullanarak; eski ama değerli olduğu, fiziksel koşulların rahat, temiz, bir saat gibi sistemli işlediğini, çalışmanın kişiyi daha dinç tuttuğunu belirtmektedir. Çalışma koşullarının genellikle dar ve kalabalık, soğuk, düzensiz, monoton olduğu, zevk almadan çalışıldığı olumsuz metaforlarla belirtmektedir. Bazen dolu bazen boş, ne çok değerli ne değersiz, işlerini görecek kadar olduğunu nötr metafor kullanarak belirtmektedir.

Tablo. 3 İşten Kaynaklanan Psikolojik Rahatsızlık Riski (iş yükü, aşırı yorgunluk vb.)

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Su, tüy kadar hafif, bulut, ekmek, sis, altın, terazi, kedi, telefon, kitap, pamuk, devede kulak, şeker, kondisyon aleti, bulut, kelebek ömrü	İşlerini severek yaptıkları, kıymetli ve gerekli olduğunu, basit bir işlerini olduğunu
Olumsuz	Yüksek, hastalık, kabus, yük, bulut, grip, meteor, işkence, dağ, kartopu, davul, hastalık, sınav, saat, balon, kumsaldaki kum, virüs, tuz, bronz madalya, kurşun, keskin kılıç, patlamaya hazır bomba, ağır iş, yanmayan lamba, şiddetli çakan bir şimşek, deprem, sararmış bir yaprak, bronz, limon, idareci, kabızlık, hapis, dağ	Yoğun tempolu çalışma gerektiği, hastalık riski taşıdığı ve iyileşmenin zaman aldığı
Nötr	Ritmi bozuk EKG	Sürekli değiştiğini

Katılımcılar daha çok olumsuz metafor kullanarak iş yüklerinin çok olduğunu, çok çalıştıklarını, iş yükü altında ezildiklerini ve ciddi endişeler taşıdıklarını, işten çıktıklarında ne kadar gürültüye maruz kaldıklarını hatta bazen sıkışıp patlayacak kadar kötü hissettiklerini belirtmektedir. Katılımcılar olumlu metafor kullanarak iş yüklerinin az,

işlerinin basit ve zevk alarak yapıldığını, huzurlu bir ortamda çalışıldığını bu tür risklerin gelip geçici olduğunu belirtmektedir. Nötr metafor ile işyerindeki işten kaynaklı psikolojik rahatsızlık riskinin değişim göstereceğini belirtmektedir.

Tablo. 4 İşyerindeki Hijyen Kuralları

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Pamuk, çiçek, domestos, sabun, su içmek, beyazlık, su, laboratuar, ayna, gümüş, sünger, Ayşe teyze, altın, kar, trafik lambası veya polis olmadığı halde sorunsuz işleyen trafik, çelik, Hacı Şakir sabunu, güneş, ilaç, lokum, hastane, kan	Düzenli temizlendiği için hijyenik olduğu
Olumsuz	Hedef tahtası, antivirüs, neredeyse yok, karalahana, alet kullanma kılavuzu, misafir odası, kapağı açılmamış kitap, hava, eldivenle para saymak, yaldız, gümüş, çöp kovası, işkence, sıfır, temiz olmayan kaşık, iyi yıkanmamış bir bardak, bronz, kireç tutmuş çaydanlık, kanun, diş macunu, belediye otobüsü, eksi hesap	Temizliğin görülen yerlerde olduğu, temizliğe çok dikkat edilmediği
Nötr	Ne az ne çok, test, üç yıldızlı otel	İdare edecek kadar hijyenik olduğu

Katılımcılar işyerindeki hijyen kurallarını olumsuz metaforlar kullanarak işyerinin çok hijyenik olmadığını, temizlik kurallarının bilinmesine rağmen dikkat edilmediğini, işyerinde rahatsız edici bir koku olduğunu, kullanılan temizlik malzemelerinin kaliteli olmadığını, temizliğin yüzeysel yapılmasının ortamlarında hastalık riski oluşturduğunu belirtmektedir. Katılımcılar olumlu metaforlar ile işyerinin temiz olduğunu, temizliğin bayan elemanlarca düzenli olarak yapıldığını belirtmektedir. Nötr metaforlar kullanarak hijyenin yetecek kadar ne az ne çok olduğunu belirtmektedir.

4.2.2. İş Vakitlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların iş vakitlerine ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo. 5 İşyerindeki İş Vakitleri

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Mükemmel, motor, su, kısmen esnek, şeker, güneş, iyi, normal, lastik, kağnı arabası, lokum, altın, benim emrime amade, otel, vücudumuzun biyolojik dengesi, altın, kaymak, süper, belediye otobüsü, uykum, uygun, işleyen saat, fıstık, havada keklik	Çok katı çalışma saatleri olmadığını istedikleri zaman çıkabileceklerini
Olumsuz	Yıl, buz, turfanda, uyku, standart, korkulu rüya, ceza, esnemiş tahta, bisikletin zinciri, maraton, meltem, olağan, ucu görünmeyen tünel, pinpon topu, kum saati, gümüş, 5 gün 24 saat, saat, Çin işkencesi, bronz, lastik, rüzgâr	Çalışma saatlerinin uzun olduğu, sürekli aynı saatte girip çıktıklarını

Katılımcılar iş vakitlerine ilişkin olumlu metaforlar kullanarak çalışma saatlerinin esnek olduğunu, zamanın çabuk geçtiğini, kamu kuruluşlarının hep aynı mesaiye uyduğunu, zorlanmadan çalıştıklarını alıştıklarını belirtmektedir. Katılımcılar olumsuz metaforlar kullanarak; az zamanda çok iş yapmakta olduklarını, işlerini bitirmeden çıkamadıkları için dışarıdaki işlerine vakit bulamadıklarını, hayatlarının büyük kısmını tempolu bir şekilde burada geçirdiklerini belirtmektedir**.**

Tablo. 6 İşyerindeki iş vakitlerine uymak

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Yemek, kurulmuş saat, saat, milli vazife, görev, kek, yemek yeme, çocuk işi, kural, gezinti, peynir-ekmek, altın, çocuk, eğlenceli, görev, çocuk oyuncağı, tren, su, düz yol, altın, emir, kanun, elmas, prensip sahibi bir iş, her gün içtiğim ilaç, altın, bal, yemek-içmek, kutsal, kolay, oyun oynamak	Hergün aynı saatte işe gelip gitmenin kendilerinde zamanla alışkanlık oluşturduğunu severek yaptıklarını
Olumsuz	Mecburi, depresyon, kural,Çin işkencesi, maraton, çalar saat, ölüm, vazife, zulüm, hastalık, işkence, bir cinayet, deveye hendek atlatmak, kural, alarm zili, çarpım tablosu, önemli, sünneti müekked	Sabah işe gelmenin çok zor olduğunu

Katılımcılar işyerindeki iş vakitlerine uymaya ilişkin daha çok olumlu metaforlar kullanarak servisleri olduğu için zorlanmadan çalışma saatlerine uyduklarını, kolay ve bu işin gereği olduğunu, manevi olarak içlerinin rahat ettiğini belirtmektedir. Kullanılan olumsuz metaforlarla sabah erken kalmak zorunda kaldıklarını, çocuklarını hazırlayıp kendilerinin de hazırlanmasının zaman aldığını, servise yetişemediklerini belirtmektedir.

Tablo. 7 İşyerindeki dinlenme molaları

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	İlaç, teneffüs, aşk, kahve, nefes almak, bal, şeker, stepne, doping, istediğimiz, nefes almak, lokum, huzur evi, kum saati, spor, su, şeker, vip salonu, altın, öğlen uykusu, enerji, kış uykusu, çikolatalı puding, eğlence, pırlanta, nar, bulut, yeterli, ihtiyacım	Çalışma veriminin artığı, kendilerini dinlenmiş hissettikleri, ferahladıkları, temel ihtiyaçlardan biri olduğu
Olumsuz	Okul, hayal, adı var adı yok, problem, otobüs molası, balon, yataklı tren, otobüs molası, kurallara uymayan çocuk, bronz, su, kısa, tren beklemek, gümüş	Araların kısa olduğu, çoğu zaman iş yoğunluğundan fırsat bulamadıklarını

Katılımcılar daha çok olumlu metafor kullanarak işyerindeki dinlenme molalarının kendilerine iyi geldiğini, enerji depoladıklarını, keyif verici olduğunu böylece çalışma verimlerinin arttığını, tekrar işlerine motive olduklarını belirtmektedir. Olumsuz metaforlar ile yoğunluktan dinlenme molalarının olmadığını, çok kısa olduğunu yetmediğini belirtmektedir.

4.2.3. Teknolojiden Yararlanmaya İlişkin Bulgular

Katılımcıların teknolojiden yararlanmalarına ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo. 8 İşyerimdeki teknolojik araç ve gereçlerden yararlanma

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Oyun, otomobil kullanmak, yemek, su, olmazsa olmaz, jet, araba, zenginlik, rahat, çatal bıçak, ekmek, zorunluluk, Mercedes oto, tıkır tıkır, nimet, güneş, eğlence, kalem, uydu, çocuk oyuncağı, inci, vücut uzvu kullanımı, zengin, internet, altın, şart, idare eder, uçan balon	Teknoloji sürekli değiştiği için araç gerek kullanımında kolaylıklar sağladığı ve işlerini daha iyi yapabildikleri
Olumsuz	Taş devri, savaş, tahterevalli, hepsi aynı olay, olmazsa olmaz, yetersiz, araba sürmek, türev, bakır, çocuk telefonu, angarya, bronz, vitamin, çocuk oyuncağı, normal, yeterli	Teknolojinin heran bulunmadığını kısıtlı imkanlarda çalıştıklarını

Katılımcılar daha çok olumlu metafor kullanarak teknolojik araç gereçlerden yararlanmanın işlerindeki verimi arttırdığını ve severek, zevk alarak bunları kullanmayı öğrendiklerini, kendilerine olumlu katkısı olduğunu belirtmektedir. Olumsuz metaforlar ile istenilen her an bu araçların bulunmadığını, araç gerecin eski olduğunu, internetin kısıtlı olmasının çalışmalarını olumsuz etkilediğini belirtmektedir.

Tablo. 9 Teknolojik gelişmeler

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Oyuncak, elmas, hayatımın bir parçası, yıldız, ödül, alet-edevat, yeniçağ, bonus, süper, nimet, çağ atlamak, ayna, altın, gelecek, zirve, yemek, hazine, çocuk oyuncağı, su, yeme içme, hayat, parlayan bir güneş, su, zümrüt, pırlanta, zaman, güneş, bulmaca çözmek, hızlı tren, normal, zaman tüneli	Teknolojide hergün yeni bir gelişme olduğunu ve teknolojinin yaşamlarını kolaylaştırdığını, gerekli olduğunu
Olumsuz	Aya çıkmak, deniz, ekmek, karmaşa, flu, rüzgâr gülü, ütopya, Everest, bronz, ışık, Samanyolu, değersiz maden, altın ve bronz, önemsiz, süratli araba	Teknolojideki gelişmeleri takip etmekte zorlandıklarını
Nötr	Küpe, önemsiz	Varsa iyi yoksa kötü olduğunu

Çalışanlar teknolojik gelişmeleri daha çok olumlu metaforla kullanarak belirtmektedir. Teknolojik gelişmeleri takip etmekten zevk aldıklarını, merak duyduklarını, hayatlarını kolaylaştırdığını, bu çağda teknolojinin gerekli olduğunu belirtmektedir. Olumsuz metaforlar ile yaşları gereği teknolojiyi takip etmekte zorlandıklarını, çok hızlı değiştiği ve geliştiği için yakalamanın zor olduğunu belirtmektedir. Nötr metaforlar ile teknolojinin varsa güzel yoksa da kötü olduğunu belirtmektedir.

Tablo. 10 Teknoloji içeren makinelerinden yararlanmanın hıza ve performansa etkisi

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Hızır, uçak, lokomotif, roket, domino taşı etkisi, altın, ilaç, vergi, yağmur, süpermen, ekstra puan, benzin, katalizör, jet, kola, hız, bal, kurşun, benzin ile giden araba, doping, yarış arabası, canavar, uşak, başarılı bir sanat, meyve ağacı, oldukça fazla, faydalı bir kitap, güneş, uçak, vitamin, motor, hızlı tren, enerji içeceği, rüzgar, eh işte	İşleri kolaylaştırdığı, hızlarını artırdığı, kendilerine zaman kazandırdığını
Olumsuz	Kağnı, rampa, karda yürümek, bronz, %50	Hızlarına çok katkısı olmadığı, teknolojiye çok hakim olmadıklarını, zorlandıklarını
Nötr	Klima	Duruma göre hızlarına etki et ettiğine

Katılımcılar daha çok olumlu metaforlar kullanarak işyerindeki teknolojik makinelerden yararlanmanın hızlarını artırdığını, işlerini daha kolay ve hatasız yapmalarına yardımcı olduğunu, kendilerini hamallıktan kurtardığını ve arşivleme imkanı sunduğunu belirtmektedir. Olumsuz metaforlarla teknolojik aletlerin kişinin hızına herhangi bir katkı yapmayacağını, kendilerinin de teknoloji kullanmayı çok bilmediklerini belirtmektedir. Nötr metafor ile teknolojinin duruma göre katkısının bazen olumlu bazen olumsuz olduğunu belirtmektedir.

4.2.4. Kararlara Katılıma İlişkin Bulgular

Katılımcıların kararlara katılımına ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo. 11 Yöneticim için benim fikir ve önerilerim

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Limon, gümüş, elmas, Hint kumaşı, altın, deniz feneri, idare eder, el yapımı araba, değerli bir hazine, saf altın, su, pırlanta, hayat, kıymetli, maden, yıldız	Yöneticilerin fikir ve önerilere önem verdiği, değerli bulduğu
Olumsuz	Hoş bir seda, gümüş, yıldız, gündüz yanan ışık, değersiz, kenar süsü, icat, henüz konuşamayan bebek, ne var ne yok, sinek vızıltısı, yok hükmünde, alacakaranlık kuşağı, su, mantar, tehdit, paspas, ben geldim, küllük	Kendi düşüncelerinin yönetici için değersiz olduğunu, fikirlerini açıklamakla yetindiklerini
Nötr	Demir, tuz, sohbet, kısmen önemli	Yeri geldiğinde nadiren başvurulacak bir durum

Katılımcılar daha çok olumlu metafor kullanarak yönetici için çalışanların fikir ve önerilerinin kıymetli olduğu, mantıklı olanların değerlendirildiği belirtilmektedir. Olumsuz metaforlar ile yöneticiden daha deneyimli, bilgili olduğu için düşüncelerinin tehdit oluşturduğunu, yöneticilerin fikir ve önerileri değerlendiriyor gibi görünüp aslında ciddiye almadıklarını, değersiz olduklarını belirtmektedir. Nötr metaforlar ile varlığının olduğu ama değersiz görüldüğü, bazen önem verildiği bazen önemsiz sayıldığı belirtilmektedir.

Tablo. 12 İşyerinde çalışanların fikir ve önerilerini uygulaması

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Bal, bir nimet, özgürlük, tatlı sert, elmas, ders, ihtiyaç, uçak, yazı yazmak, gümüş, yıldız, yeme içme kadar elzem, aslan, pırlanta, ateş, ay, gerekli, kolay, yemek, kontrol kalemi, su	Fikir ve önerilerin dikkate alındığını, işlerin daha rahat ilerlediğini
Olumsuz	İmkânsız, havagazı, yoğurt, robot, mucize, istisna**,** ıssız ada, yokuş çıkmak, rüya, pek mümkün değil, zor, tepsi, çöl, ateş, deveye hendek atlatmak, kesin, altın, aşk, hendek atlatmak, aslanın fili yemesi	Fikir ve önerileri uygulama imkanı olmadığı, zor olduğu
Nötr	Yolculuk yapmak, altın, sepet örnekli örgü, bronz, yol, ateş böceği	Kalabalık bir ortam olduğu için fikir ve öneriler duruma göre değerlendirilir

Katılımcılar daha çok olumsuz metafor kullanarak işyerinde kendi fikir ve önerilerini uygulamanın üst yöneticinin onayını gerektirdiği için zor olduğunu, kuralların önceden belirlendiğini ve değişmez olduğunu belirtmektedir. Olumlu metaforlar ile kendi fikir ve önerilerini uygulamanın tatlı olduğunu, işlerinde ne kadar kendileri olurlarsa o kadar verimli ve iyi çalıştıklarını belirtmektedir. Nötr metafor ile fikir ve önerilerini zaman zaman uygulayabildiklerini, kalabalık ortamda bazen değerlendirilip bazen değerlendirilmediğini belirtmektedir.

Tablo. 13 Çalışanların işleriyle ilgili sorunları işyerine çözme imkânı

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Tereyağından kıl çeker, doğru zamanda doğru hamleyi yapmak, köpük, su,, bulmaca, olmazsa olmaz, kalem kağıt, dart, sabun, zippo çakmak, buğday başağı, tıkalı boru, ucu bulunup sökülebilen bir kaçak, kesin, ateş, altın, ekmek, sağlıklı, güneş	Çeşitli çözüm yolları olduğu, işle ilgili sorunların kolayca işyerinde çözüldüğü
Olumsuz	Tahterevalli, tuz, köşe kapmaca oyunu, belirsiz, hava, kedinin havlaması, sıfır, hava durumu, savaş, yumurta, deveye hendek atlatmak, uyulması gerekli bir mevzuat, ilaç, saat, bakır, kişisel bir çaba, hızlı bir koşucu, araba, dert, kartalın tilki avı, çerçeve, bazen var bazen yok	Bürokrasi olduğu için sorunları çözmede ast üst ilişkisinin hissedildiği, adam kayırmacılığın ve kuralların var olduğu
Nötr	Orta şekerli, nakış, parlayan bir güneş, uzaya gitmek	Çözülebilecek sorunların var olduğu, çözülemeyecek sorunların var olduğu

Katılımcılar işyeriyle ilgili sorunları işte çözmeye ilişkin olumlu metafor kullanarak, sorunsuz bir şekilde çözüldüğü, işyeriyle ilgili sorunların işyerinde çözülmesi gerektiği belirtilmektedir. Olumsuz metaforlar ile yöneticilere sorunları iletmenin kolay olmadığı bürokrasi bulunduğu, haksızlıkların yaşandığı belirtilmektedir. Nötr metaforlar ile sorunların bazen çözülebildiği, bazen çözülemediği belirtilmektedir.

4.2.5. Ücrete İlişkin Bulgular

Katılımcıların aldıkları ücretlerine ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo: 14 İşyerinde alınan ücret

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Su, yağmur, ödül, altın, adil, azı karar çoğu zarar, bilgi, alın teri, zümrüt, mis, gayet iyi, orta sınıf bir şarap, cılız bir ağaç, şükür, yeterli, vanilyalı dondurma, ilaç	İhtiyaçlarını karşılayacak nitelikte, elzem, gerektiği zaman başvurulan, kıymetli olduğu
Olumsuz	Ekmek, yarım ekmek, diken, sabun köpüğü, kuş, pastırma, kuş, hamburger, ölmeyecek kadar, çabuk biten yaz mevsimi, kurtarıcı, şekersi helva, hava, çay parası, bakır, şekersiz limonata, lise harçlığı, yetersiz su kaynağı, ucuz bir kol saati, sabun, su, ilaç, kıyafet, ölüm, az	Geldiği ile gittiği bir olduğu, ihtiyaçların ancak bir kısmını karşılayabildiği, kimi zaman yetmediği
Nötr	Öldürmez öldürür	Ne çok ne az

Katılımcıların işyerinden aldıkları ücrete ilişkin daha çok olumsuz metafor kullanarak, ücretin onların için temel ihtiyaçlarını karşılayan olmazsa olmaz bir şey olduğunu söylemektedir. Olumlu metaforlar ile aldıkları ücretin çok az, yetersiz olduğunu, karınlarını doyurmada yetersiz olduğunu söylemektedir. Nötr metaforlar ile de ücretin karınca kararınca olduğunu, giderlerini anca karşıladığı dile getirilmektedir.

Tablo. 15 İşyerinde eğitim düzeyine, yapılan işe göre alınan ücret

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Terazi, at, denklik, kuş kararında, ayak-ayakkabı, bal, bence normal, iyi, cılız bir asa, elmas, terazi, orantılı	Dengeli, adil, tam tamına uyan, oldukça değerli olduğu
Olumsuz	Ekmek, su, şaka, komik fıkra, metelik, diplomat, göstermelik, kuş, devede kulak, oyuncak, , tuzsuz yemek, çerez parası, enflasyonda ezilen kuş, altın, komedi, şizofren, acı biber, sonbahardaki yapraksız ağaç, ağaç, boş bardak, yetersiz su kaynağı, ucuz bir kol saati, orta sınıf bir şarap, nar, yırtık gömlek, orta, dava, çekirge sürüsü, az, meltem	Kağıt üstünde, hayat pahalılığına yetmediği, eksikliğinin kimi zaman acı ve ızdırap verdiği
Nötr	devlet hastanesi, karınca, ilaç, üçgen, bronz, damlalardan oluşan bir göl	Ne az ne çok olduğu, zamana bağlı olarak arttığı

Katılımcılar çoğunlukla olumsuz metafor kullanarak, eğitim düzeyine ve yaptıkları işe göre aldıkları ücretin oldukça az olduğu, kendilerine yetmediği, işle orantısız olduğunu ifade etmektedir. Olumlu metafor ile eğitim düzeyine, yaptıkları işe göre adlıkları ücretin adilane olduğu, haksızlık yapılmadığı, herkesin eğitimiyle ve yaptığı işle ilgili dengeli ücret aldıklarını belirtmektedir. Nötr metaforlar ile aldıkları ücretin ilk başta yeterli gelmediği ancak yıllar geçtikçe sahip olunan tecrübeyle, elde ettikleri derece, kademe ve ek gösterge ilerlemesiyle birlikte arttığını söylemektedirler.

Tablo. 16 İşyerindeki ücretin dağılımı

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Kızılay çadırı, pasta, basamak, dalgalı deniz, terazi, her sınıftan olan insan, terazi, adil, portakal, balon, titanik, yeterli	Herkesi kapsayacak şekilde aynı oranda ve adaletli bir şekilde olduğu
Olumsuz	Kanun, gül, acımasız, dengesiz, bir tarafı basan terazi, dengeli, belirsiz, merdiven, imkansız olay, komik, çok bilinmeyenli denklem, kural, Nasrettin hoca fıkrası (ye kürküm ye), fakirlikte eşitlik, bozuk terazi, kurunun yanında yaş da yanıyor, tiyatro, bozuk terazi, buhar, bronz, beş parmağın ölçüleri, dağınık oda, eşit, sürekli dalgalanma yapan döviz kuru, dengesiz bir masa, irili ufaklı taşlar, domino taşı, kaynayan kazan, Ankara ulaşımı, dengesiz	Herkese eşit bir şekilde dağıtılmadığı, güçlü olanın daha fazla yararlandığı, kimin ne zaman faydalanacağının belli olmadığı, düzensiz olduğu
Nötr	Kömür, ağaç, fena değil, Avrupa ve Ortadoğu ülkeleri, drama, dürbün, atla deve	Günü kurtardığı, iyi ve kötüyü aynı anda yaşattığı

Katılımcılar işyerindeki ücret dağılımı ile daha çok olumsuz metafor üreterek, işyerindeki ücret dağılımının adaletsiz, belirsiz olduğu, dengeli olmadığı, haksızlıkların yapıldığı, güçlü ve kuvvetli olanın daha çok ücret aldığını ifade etmektedir. Olumlu metaforlarla işyerindeki ücret dağılımının herkesi kapsadığını, adaletli, yerinde,

orantılı bir ücret dağılımının yapıldığını belirtmektedir. Nötr metaforlarla ücret dağılımının ne tam anlamıyla iyi ne de tam anlamıyla kötü olduğunu dile getirmektedir.

4.2.6. Hizmet içi Eğitimlere İlişkin Bulgular

Katılımcıların hizmet içi eğitimlerine ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo: 17 İşyerinde düzenlenen hizmet içi eğitimler

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	İlaç, hazine, yeterli, peynir ekmek, yatırım, ışık, ar-ge, gezmeye gitme, piyango, tatil, gezmeye gitme, piyango, turistik gezi, gıda, arada soluk almak, ilaç, faydalı bilgilerle dolu kitap, kitap, ay, gerekli, değerli, ansiklopedi	Gerekli ve kıymetli olduğu, temel ihtiyaçlardan biri olduğu, belli kişilerin yararlandığı, yararlananların faydalı bilgilerle donandığı
Olumsuz	Felaket, sarımsak, film galası, aa uzaya biri mi gitmiş, etkisiz, hava gazı, eksi hesap, tatil, kabak, üst tabaka, monoton bir hayat, balon, serap, yemekten sonra içilen sigara, bakır, var, reklam filmi, açlık, yetersiz, yetersiz bir kaynak, az, ders, sıkıcı, rüya	Faydasız, sıkıcı, kısa olduğu, sürekli aynı şeylerin tekrarlandığı, ayrılan bütçenin az olduğu
Nötr	Bronz, tatlı	Ne faydasının olduğu ne de zararının olduğu

Katılımcılar işyerinde düzenlenen hizmetiçi eğitimlere ilişkin olarak daha çok olumsuz metafor kullanmış, işyerindeki hizmetiçi eğitimlerin çok kısa, kısıtlı, sıkıcı, rutin olduğunu, yeterli olmadığını dile getirmişlerdir. İşyerimdeki hizmetiçi eğitimlerin hiç ummadıkları bir anda karşılarına çıktığını, dertlerine deva, değerli bilgi hazinesi olduğunu, işten güçten kendilerine zaman ayırabilecekleri bir zaman dilimi olarak gördüklerini söyleyerek, olumlu metaforlar üretmişlerdir. Nötr metaforlarla hizmetiçi eğitimlerin çalışanlara yarar sağlayacak ya da zarar verecek bir durum ifade etmediğini belirtmektedirler.

Tablo. 18 İşyerindeki hizmet içi eğitimler katılmak

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Oyun, işimin bir parçası, şeref, mecburiyet, yürümek, yemek yemek, kitap, kurs, fırsat, güneş, tatile gitmek, temiz hava, eğlence, nefes almak, tavuk, altın, parka giden çocuk, tatlı, Hawai'de tatil, güzel, çocuk oyuncağı, onur duyulan bir davranış, lunaparka gitmek, ekmek, ay, yıldız, şans, yarıyıl tatili, piyango, zevkli, çekilişle çıkan tatil, olağanüstü	Tebliğ edilen bir görev, kişisel gelişimini sağlayan bir faaliyet olduğu, elit kişilerin yararlandığı bir hak olduğu
Olumsuz	Kâbus, maydanoz, dikenli tel, rüya, sıkıntı, haylaz öğrenci, tuzsuz ekmek, çuval taşımak, seyahate çıkmak, animasyon, her gün aynı yoldan işe gelmek, görev, çok sevmediğim bir meyve suyunu içmek, bronz, vakit öldürmek, rüyadan uyanmak	Durağan, zaman kaybına yol açan bir durum olduğu, kısa sürdüğü, insana zevk vermeyen bir koşul olduğu
Nötr	Kahve	Gelip geçici, anlık keyif veren bir şey

Katılımcılar işyerindeki hizmetiçi eğitimlere katılmakla ilgili çoğunlukla olumlu metafor kullanmış, hizmetiçi eğitimlere katılmayı kendilerine yapılan büyük bir lütuf, eğitimlere katılmanın yarar sağlayan bir faaliyet, temel ihtiyaçlarından biri olarak gördüklerini belirtmektedirler. Olumsuz metaforlarla işyerindeki hizmetiçi eğitimlerin zaman kaybı yaratan bir durum, zevk vermeyen, angarya bir iş olarak algıladıklarını ifade etmektedirler. Nötr metaforlarla ise, günü kurtarmaya yönelik bir faaliyet olduğunu, kalıcı bir etki yaratmadığı dile getirilmektedir.

Tablo. 19 İşyerindeki hizmet içi eğitimlerden eşit bir şekilde yararlanmak

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Zorunluluk, önemli bir fırsat, süper, olanaklı, terazi, sıradan, pasta payı, güneş ışınları, çocuk şekeri, hayat, kanun, iyi, altın, pasta, ay, zor, güzel, sayısal loto, var, güneş	Her gün alınması gerekli bir şey olduğu, belli prosedürlere uyularak yapıldığı, değerli bir şey olduğu
Olumsuz	Piyango, internet, kuaförde sıra beklemek, hayal, altınla gümüş arasındaki değer farkı, top, kura, olmazsa olmaz, gümüş, yaş pastanın eşit kesilmemesi, ütopya, imkânsız, uçmak, bir hiç, kuyruk, bronz, pirinç çuvalında taş aramak, olanaksız, zümrüt, gümüş, önemli olmayan, çekiliş, deve kuşu kabare	Herkesin eşit faydalanamayacağı bir durum olduğu, yararlanmanın oldukça zor olduğu

Katılımcılar işyerindeki hizmetiçi eğitimlerden eşit bir şekilde yararlanmaya ilişkin olara daha çok olumsuz metafor üretmişler, onlara katılmakta haksızlıklar yapıldığını, adil bir iştirakin sağlanmadığını, uzun sürecek, kimi zaman olanaksız bir şey olduğunu dile getirmişlerdir. Olumlu metaforlarla sürekli mücadele isteyen, adaletli, mevzuata uygun, yararlı, değerli bir faaliyet olduğu belirtilmektedir.

4.2.7. Terfi/Kariyer Olanaklarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların terfi/kariyer olanaklarına ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo. 20 İşyerinde terfi/kariyer olanakları

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Yapboz parçası, bürokrasi, ekin, jet uçağı, rutin, yıldız, okyanus, olanaklı, spor arabası, pırlanta, terazi, tepe, ders, olağan	Terfi ve kariyer olanaklarının adil, rutin, kıymetli olduğu
Olumsuz	Bozuk terazi, radyo, yıldızlara dokunmak, yüksek dağa tırmanmak, hayal, eksik, kısıtlı, düş, aslanın ağzında, kafes, rüya, bulmaca, duvar, maske, duman, gökdelenin zirvesi, çölde su, politika, piyango, sırat köprüsü, taşıt, Kaf dağının ardındaki şey, bakır, uçan balonu yakalayamamak, çamur, hayal, referans mektubu, dibi delik olan bidon, bronz, çölde bulduğumuz su, sıfır, yokluk, kötü, Ferrari almak, torpil, örümcek adam	Terfi ve kariyer olanaklarının oldukça zor olduğu, iyi bir referans olmadan kariyer imkânının güç olduğu
Nötr	Asansör	Yükselmek imkânının olacağı gibi tersinin de olacağı

Katılımcılar işyerindeki terfi/kariyer olanaklarıyla ilgili daha çok olumsuz metafor geliştirerek, işyerindeki terfi/kariyer olanaklarına erişmenin çalışanlar için oldukça güç, hayal ürünü, ütopya olduğu, bu imkanlara erişmek içim önlerinde birtakım bürokratik engellerin bulunduğu, bir yerlerde tanıdık, referans olacak kişilere ihtiyaç olduğunu belirtmektedir. Olumlu metaforlarla işyerindeki terfi/kariyer olanaklarının günlük, sıradan ama kıymetli bir işlem olduğu, çalışan herkesin adaletli bir şekilde bu imkânlara hızlı bir şekilde erişebileceğini ifade edilmektedir. Nötr metaforlarla işyerindeki terfi ve kariyer olanaklarının çalışanlara yükselme yanında tersini de mümkün kılacağını dile getirilmektedir.

Tablo. 21 İşyerinde terfi/kariyer olanaklarının kişilere göre dağılımı

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Avokado, şans oyunları, dengeli terazi, terazi kefesi, adil, kitap, terazi, olanaklı, spor arabası, tepe, ders, olağan	Terfi/kariyer olanaklarının kişiye göre herkesin eşit bir şekilde yararlandığı, dağılımın adil olduğu
Olumsuz	Şans oyunları, piyango, habersiz, yetersiz, kaymak, karaborsa, siyaset, balık, butlan, saçma, mülakat, yağ mumu yakana yağ, kantarı bozuk terazi, erkek çocuğu seven aile, para, milli piyango, ütopya, 2≠3, paşa, bulunmaz Hint kumaşı, bakır, hipotez niteliğinde buluş, hastalık, adaletli değil, yanlış karar veren hakim, midemi bozan yemek, bronz, adaletsiz bir hukukçu, meçhul, eşittir işareti, kötü, zor	Terfi/kariyer olanaklarının kişilere göre dağılımının güç koşullarda olduğu, herkese eşit bir şekilde dağılımın olmadığı, belirsiz olduğu
Nötr	Karaborsa, yuvarlak, öz-üvey evlat ilişkisi	Kişiye göre değişen bir durum olduğu, bazılarının dağılımdan yararlandığı bazılarının yararlanmadığı

Katılımcılar iş yerindeki terfi ve kariyer olanaklarının kişilere dağılımına ilişkin çoğunlukla olumsuz metafor üretmişler, iş yerindeki terfi/kariyer olanaklarının kişilere dağılımının adaletsiz olduğunu, şans faktörünün önemli olduğunu, haksızlıklar yapıldığını, kişiye gören değişen uygulamaların olduğunu, yaşanan bu durumun çalışanları

rahatsız ettiğini ifade etmektedir. Olumlu metaforlarla ise, işyerindeki terfi/kariyer olanaklarının kişiye göre dağılımının adil, olanaklı, rutin bir işlem niteliğinde olduğu belirtilmektedir. Nötr metaforlarla ise bir kısım insanların yararlandığı bir kısım insanların ise yararlanmadığı dile getirilmektedir.

Tablo. 22 İşte yükselerek iyi bir mevkiye gelmek

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Sağlık, hayatımın anlamlarından biri, hayal, ilaç, zanaat, sınırsız menü, maraton, koşu maratonu, Everest tepesi, parlayan bir güneş, meyve vermiş bir ağaç, rutin, merdiven, altın, ilkbahar, dağ, çiçek	Yükselerek iyi bir yere gelmenin yıllar sonra elde edilebilecek önemli ve değerli bir zanaat olduğu
Olumsuz	Rastlantı, rüya, hayal, imkânsız, kast sistemi, hikâye, çok zor, zirveyi göremeyen dağcı, su, zor, Kaf dağı, tesadüfi, yıldızlara dokunmak, masal, ahbap-çavuş ilişkisi, hayal, yokuş çıkmak, astronot olmak, gökkuşağının altından geçmeyi başarmak, akraba, mantıksız, samanlıkta iğne aramak, Ferhat'ın aşkı	Yükselerek iyi bir yere gelmenin belli bir referans ilişkilerine bağlı, oldukça güç bir konu olduğu

Katılımcılar işinde yükselerek iyi bir yere gelmeyle ilgili daha çok olumsuz metafor kullanmış, işinde yükselerek iyi bir yere gelmeyi, dağları delmek kadar çok zor olduğunu, bu konuda gerek bürokratik gerekse yasal engellerin bulunduğu, bir yerlerde sağlam tanıdıklar olmasının gerektiği, çok çalışmayla iyi bir yere gelinemeyeceğini belirtmektedir. Olumlu metaforlarla ise, yükselerek iyi bir yere gelmenin çok efor ve çalışma gerektirdiği, zamanı geldiğinde bu nimetlerden yararlanılacağı, kıymetli, faydalı, kişiyi zinde tutan bir durum olduğu ifade edilmektedir.

4.2.8. Çalışma Güvencesine İlişkin Bulgular

Katılımcıların çalışma güvencesine ilişkin metaforik algılarını analiz etmek amacıyla 3 farklı açık uçlu soruya cevap vermeleri istenmiştir.

Tablo. 23 İşyerindeki çalışma güvencesi

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Çelik, demir, halat, mutluluk, taş, temeli sağlam atılmış bina, kaya, ufuk çizgisi, sigorta, sıfır, yara bandı, kanun, altın, ehveni şer, dağların zirvesindeki kalıcı kar, şükür, kale, tank, işleyen demir, tapu, kapı, altın bilezik, var, demir parmaklık, iyi, granit, taş, deniz	İş yerindeki çalışma güvencesinin varlığının çok fazla hissedildiği, güçlü, sağlam bir iş güvencelerinin olduğu
Olumsuz	Ufuk çizgisi, devlet, çok hayal, kiracılık, bronz, zincir, iki dudak	İş yerindeki çalışma güvencesinin belli bir zaman dilimine, amirlerin kişilere karsı davranış ve tutumlarına bağlı olduğu
Nötr	Gökkuşağı	Görüntüsünün olduğu ancak gerçekte var olmadığı, kimi zaman ortaya çıkan bir durum olduğu

Katılımcılar işyerindeki çalışma güvencesine ilişkin daha çok olumlu metafor kullanmış, işyerindeki iş güvencelerinin oldukça sağlam olduğu, belli bir yasal mevzuata dayandığı, devlete bağlı çalışma güvencelerinin çalışanları mutlu ettiği, bu sistemin iyi çalıştığı, onlar için çalışma güvencelerinin oldukça kıymetli olduğunu ifade etmektedir. Olumsuz metaforlarla ise, çalışma güvencelerinin onlar için bir mutsuzluk kaynağı olduğu, sıradanlaştığı, yavaş işlediği, gelip geçici, ömrünün az olduğu belirtilmektedir. Nötr metaforlarla ise, işyerindeki çalışma güvencesinin kağıt üstünde olduğu, varla yok arasında bir şey olduğu dile getirilmektedir.

Tablo. 24 İşyerindeki çalışma güvencesine bağlı çalışma isteği

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Mıknatıs, işverene (devlete) teşekkür etmek, oldukça fazla, jet, gündüz, can yeleği, senet, kimlik, çantada keklik, üst düzeyde, son perde, baklava, tatlı yapmak, sonsuz, yaz, hızlı koşan tay, gökyüzü, uyumlu, orta düzeyde, huzurlu, yeşil ağaç, gümüş bir madalya, zümrüt, çikolata, altın, arı, tatlı, Apollo 13, hava, güneş	Çalışma güvencesinin çalışma isteğine olumlu katkı yaptığı, çalışma isteklerini arttırdığı
Olumsuz	Sıfır, gül, kelebek, buz, kaplumbağa hızı, çok az – yok, monoton bir ilişki, okul, pusula, kural, hastalığa karşı antibiyotik kullanımı, mutsuzluk, bronz, kağıt,	Çalışma güvencesinin çalışma isteğine hiç etki etmediği, aksine isteksizlik oluşturduğu
Nötr	Çalar saat, flu (belirsiz), zaman, silgi ve kalem, of çekmek, mecburiyet	Zorunlu kalarak yapılan bir durum olduğu, çalışma isteğini kimi zaman olumlu kimi zaman olumsuz etkilediği

Katılımcılar işyerindeki çalışma güvencelerine bağlı çalışma isteğiyle ilgili olarak çoğunlukla olumlu metaforlar kullanmış, işyerindeki çalışma güvencesinin devletin kendilerine bir armağanı olduğu, çok değerli bir şey olduğu, bu güvenceyi üst düzeyde hissettiklerini, olumsuz şartlarda işe yaradığını dile getirmektedir. Olumsuz metaforlar ile çalışma güvencelerinin monoton bir hale geldiği, gelip geçici olduğu, kalıcı olmadığı, yan etkilerinin olduğu, mutsuzluk veren bir şey olduğu, yasal düzenlemeye dayalı olduğu, hassas noktasının olduğu belirtilmektedir. Nötr metaforlarla, çalışma güvencelerinin sıradan bir hal aldığı, mecburi yapılan bir şey olduğu, yaz boz tahtası gibi olduğu ifade edilmektedir.

Tablo. 25 İşyerinde güvencede hissetmenin işe ve performansa yansıması

	Metaforlar	Anlam/Analiz
Olumlu	Dinamo, altın, değerli maden, hızlı tren, kamçı, isabetli, bomba, relaks, takviye kuvvet, bonus, doping, çakıl taşı ayna, turp, lamba, ev, pırlanta, jet yakıtı, gülümsemek, çita, yüzde yüz, kuş, aynadaki görüntü, huzur, takdir almak, mutluluk, zincir halkası, zümrüt, pırlanta, altın, güneş, ışık, güzel, cam, güneş, iyi, DNA, iyi yönde, ışık, ay	Kişinin iş yerindeki güvencede hissetmesinin işine ve performansına olumlu yansıdığı, rahatlattığı, değerli kıldığı, etkisinin kişiye saadet verdiği
Olumsuz	Kel alaka, tüy, sıfır, hayat, hayalet, kuş, saat, hapishane, bronz, eh işte	Kişinin özgürlüklerini kısıtladığı, iş yerine bağlı bıraktığı, etkisinin olmadığı
Nötr	Doğal süreç	Ne olumlu ne olumsuz yansıdığı

Katılımcılar işyerinde kendilerini güvencede hissetmenin işlerine ve performanslarına yansımasıyla ilgili olarak daha çok olumlu metafor kullanmış, işyerinde güvencede hissetmenin işe ve performansa yansımasının çok hızlı bir şekilde olduğunu, onların itici gücü olduğunu, istek ve şevklerini arttırdığı, güçlerine güç kattıklarını, bunun onlara saadet ve ferahlık verdiğini, çok değerli olduğunu dile getirmektedir. Olumsuz metaforlarla iş güvencesinin işe ve performanslarına etkisinin olmadığını, hayali olduğunu belirtilmektedir. Nötr metaforlarla ise, kendiliğinden gelişen bir süreç olduğu, ne olumlu ne de olumsuz yansıdığı belirtilmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada farklı analiz metotları izlenilerek, nicel ve nitel araştırma metotlarından yararlanılmıştır. Çalışmanın bilimsel etik ilkelere uygun olacak şekilde yürütülmesi esas alınarak, çalışanlarla birebir yüz yüze görüşmeler yapılmış ve yorumlarda bunlardan faydalanılmıştır. Çalışanların iş yaşam kalitelerini etkileyen faktörlerin metaforla analizi üzerine yapılan çalışmada iş yaşam kalitesi faktörlerinin çalışanlarca farklı metaforlarla dile getirildiği ve bu metaforların iş yaşam kalitesine ilişkin mühim ipuçları verdiği görülmüştür. Buna göre çalışanların iş koşullarında, aldıkları ücrette, hizmetiçi eğitimlerde, kariyer imkanlarına daha çok olumsuz metafor; iş saatleri, işyerindeki dinlenme molaları, teknolojiden yararlanma, kararlara katılım ve iş güvencesiyle ilgili daha çok olumlu metafor kullandıkları anlaşılmıştır. Ayrıca katılımcıları iş yaşam kalitesini etkileyen faktörlerle ilgili ürettikleri olumlu metaforlardan teknolojik makinelerin işe ve performansa etkisinin (%88,5) daha belirgin ve geçerli olduğu, iş yerindeki çalışma güvencesinin (%84,6) ile ikinci sırada etkili ve geçerli olduğu, üçüncü sırada ise işyerinde kendini güvencede hissetmenin iş performansına etkisinin (%78,8) belirgin ve geçerli olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların iş yaşam kalitesine ilişkin sırasıyla; terfi ve kariyer olanakları (%71,2) ile, iş yerinde eğitim düzeyine, yapılan işe göre alınan ücrette ve işyerinde yükselerek iyi bir mevkiye gelmeyle (%67,3) ilgili olarak daha çok olumsuz metafor kullandıkları görülmüştür. Buna ilaveten katılımcılar nötr metafor kullanarak iş yerindeki ücret dağılımında (%13,5) kararsız kalmaktadır. Buradan işyerinde teknolojik makinelerin iş ve performansa olumlu etkisinin olduğu, çalışanların çalışma güvencesinin bulunduğu; ancak çalışanların terfi ve kariyer olanaklarının her çalışana tanınmadığı, referans gerektiği, eğitim düzeyinin ve yapılan işin ücreti etkilemediği, işyerinde iyi bir mevkiye gelmenin oldukça zor olduğu sonucu çıkarabilir.
Çalışmanın örgütsel verimliliğe, iş tatminine ve örgütsel adalet algılarına yapacağı olumlu katkı nedeniyle hem uygulayıcılara hem de ilgili yazına faydalı olabileceği düşünülmektedir.

6. REFERENCES

- Aslani, G., Abdollahi, B., & Torabi, N. (2013), "A Study on the Relation Between Quality of Work Life and Four Career Anchors among the Personnel of Esfahan's Iron Foundry Organization", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, pp. 208-213.
- Avşar, S. T. (2014), "Impact of the Quality of Working Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey", *International Journal of Social Sciences*, 3(4), pp. 124-152.
- Baransel, A. (1993), *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Klasik ve Neo-Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri*, Cilt 1, İstanbul: Avcılol Basım-Yayın, üçüncü baskı, pp.23-47.
- Başaran, İ. E. (2008), *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, Ekinoks Eğitim Danışmanlık, pp.15-33.
- Celik, D. A., & Oz, E. U. (2011), "The Effects of Emotional Dissonance and Quality of Work life Perceptions on Absenteeism and Turnover Intentions among Turkish Call Center Employees", Procedia-Social and Behavioral Sciences, 30, pp. 2515-2519.
- Dikmen A. A. (1995), "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), pp.115-140.
- Dousti, M., Abbasi, M., & Khalili, A. (2012), "Relationship Between Quality of Work life and Organizational Commitment of Employees of Youth and Sport Department of Mazandaran Province", *International Journal of Sport Studies*,2(4), pp. 193-197.

- Durib, M. J. (2014), "Challenges of Globalization to School Curricula from the Point of View of Faculty Members with Suggestions of How to Deal with it", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, pp. 1196-1206.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990), "The Effects of Quality of Working Life (QWL) on Employee Behavioral Responses, *Social Indicators Research*, 22(1), pp .31-47.
- Erdem, B., & Kaya, İ. (2015), "Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(35), pp. 135-150.
- Farahbakhsh, S. (2012), "The Role of Emotional Intelligence in Increasing Quality of Work life in School Principals", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, pp. 31-35.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015), "Relationship between Quality of Work life and Organizational Commitment among Lecturers in a Malaysian Public Research University", *The Social Science Journal*, 52(1), pp. 54-61.
- Fulmer, W. E., & Coleman, J. J. (1984), "Do Quality-of-Work-Life Programs Violate Section 8 (a)(2)?",*Labor Law Journal*, 35(11), 675, pp. 675-684.
- Güney, S. (2011), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayınevi, pp. 1-28.
- Horst, D. J., Broday, E. E., Bondarick, R., & Filippe, L. (2014), "Quality of Working Life and Productivity: An Overview of the Conceptual Framework", *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume, 2, pp.87-98.
- Jaiswal, A. (2014). "Quality Of Work Life", *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)*, 3(2), pp. 83-87.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012), "An Empirical Research on Relationship Quality of Work life and Work Engagement", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*", 62, pp. 360-366.
- Kırel, Ç. (2009), *Örgütsel Davranış*, E.Özkalp (Ed.), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını, 6. Baskı, pp. 203-227.
- Koçel, T. (2015), *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınevi, 16. Baskı, pp. 530-547.
- Liliy, S., Julia, K., Elena, K., Oksana, Y., & Anastasia, F. (2015), "The Higher Education Impact on the Quality of Young People Working Life", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, pp. 2412-2415.
- Marginean, S. (2015), Economic Globalization: "From Microeconomic Foundation to National Determinants" *Procedia Economics and Finance*, 27, pp. 731-735.
- McCoy, M. & Filson, G. (1996). "Working off the Farm: Impact on Quality of Life", *Glen Social Indicators Research*, 37(2), pp. 149-163.
- Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994), *Qualitative Data Analysis* , An Expanded Sourcebook, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nair, G. S. (2013), "A Study on the Effect of Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship-with Special reference to College Teachers is Thrissur District, Kerala", *Integral Review*, 6(1), pp. 34-46.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., ve Swamy, D. R. (2012), "A Literature Review on Quality of Work Life and Leadershipstyles", *International Journal of Engineering Research and Applications*, 2(3), pp. 1053-1059.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., ve Freziamella, L. (2014), "The Effect of Quality of Work Life (QWL) Programs on Quality of Life (QOL) among Employees at Multinational Companies in Malaysia", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 112, pp. 24-34.
- Ouppara, N. S., & Sy, M. V. U. (2012), "Quality of Work Life Practices in a Multinational Company in Sydney, Australia, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*", 40, pp. 116-121.
- Parsa, B., Idris, K. B., Samah, B. B. A., Wahat, N. W. B. A., & Parsa, P. (2014), "Relationship between Quality of Work Life and Career Advancement among Iranian Academics", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, pp. 108-111.
- Saban, A. (2008), "Okula İlişkin Metaforlar", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 55(55), pp. 459-496.
- Shahbazi, B., Shokrzadeh, S., Bejani, H., Malekinia, E., & Ghoroneh, D. (2011), "A Survey of Relationship between the Quality of Work Life and Performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, pp. 1555-1560.
- Singhapakdi, A., D.J. Lee, M.J. Sirgy & K. Senasu, 2015, "The Impact of Incongruity between an Organization's CSR Orientation and its Employees' CSR Orientation on Employees' Quality of Work Life", *Journal of Business Research*", 68(1), pp.60-66.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. & Lee, D. (2001), "A New Measure of Quality of Work Life: Based on Need Satisfaction and Spillover Theories", *Social Indicators Research*, 55, pp. 241-302.
- Şişman, M. (1996), "Postmodernizm Tartışmaları ve Örgüt Kuramındaki Yansımaları", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(3), pp. 451-464.
- Tağraf, H. (2002), "Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi", *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), pp. 33-47.

- Toulabi, Z., Raoufi, M., & Allahpourashraf, Y. (2013), "The Relationship Between Teachers' Happiness and Quality of Working Life", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, pp. 691-695.
- Yumuşak, A. G. S. (2008), "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), pp. 241-251.