

Citation: Öztürk Çiftci, D. & Parlak, N. (2019), Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama, BMIJ, (2019), 7(2): 687-713 <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i2.1042>

ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM KALİTESİ ALGILARI İLE MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: MUHASEBE MESLEK ELEMANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Didem ÖZTÜRK ÇİFTCİ^{1*}

Neşegül PARLAK²

Received (Başvuru Tarihi): 19/03/2019

Accepted (Kabul Tarihi): 24/04/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 26/06/2019

ÖZ

Günümüzde işletmeler, varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet ettikleri diğer işletmeler arasında öne çıkabilmek için sahip oldukları en önemli kaynaklardan birisi olan insan kaynağından etkin şekilde faydalanmanın önemini fark etmişlerdir. Bu durum, insan kaynağının birçok özelliği yanında iş yaşamında sahip olduğu hangi değerlerle motive olduğunu belirlemeye yönelik araştırmaları da gerekli kılmaktadır. Yapılan araştırmada, iş yaşam kalitesinin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezler, muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlik ofislerinde çalışmakta olan 152 katılımcıdan anket yöntemi ile toplanan veriler istatistik analiz programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri ve etki derecelerini belirlemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri; bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ise tek yönlü varyans analizi ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Araştırma sonuçları, iş yaşam kalitesi ve motivasyonun genel düzeyi ve tüm alt boyutları arasında bir ilişkinin varlığını ve iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerindeki pozitif yönlü etkisini doğrular niteliktedir. Bulgular ayrıca, çalışanların motivasyon düzeylerinin %53'ünün iş yaşam kaliteleri ile açıklandığını da göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Muhasebe meslek elemanları, İş yaşam kalitesi

JEL Kodları: M10, M12, M54

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF WORK LIFE QUALITY AND MOTIVATIONS OF EMPLOYEES: AN APPLICATION ON ACCOUNTING PERSONNEL

ABSTRACT

Nowadays, enterprises have realized the importance of effectively taking advantage of human resources, which is one of the most important resources they have in order to survive and stand out among the other enterprises they compete. In addition to the many characteristics of human resources, this situation requires researches to determine which values motivated the human resources in the work life. In this study, it is aimed to determine the effect of work life quality on employee motivation. The hypotheses formed within the framework of the research model were evaluated by using the statistical analysis program with the data collected by the survey method from 152 participants working in the certified public accountant offices. In this context, correlation and regression analysis were used to determine the relationships between the variables and their degree of influence. In addition, in order to determine whether the dependent and independent variables differ in terms of demographic variables, independent

¹ Öğr.Gör.Dr., Ordu Üniversitesi Fatsa MYO, didemciftci@gmail.com *Sorumlu yazar.

² Öğr.Gör.Dr., Ordu Üniversitesi Fatsa MYO, nparlak@odu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-0358-2731>

<https://orcid.org/0000-0003-4527-9394>

sample t-test and one-way variance analysis were used. The results of the study confirm the existence of a relationship between work life quality and general level of motivation and its all sub-dimensions and also the positive effect of work life quality on motivation. The findings also show that 53% of employees' motivation levels are explained by their work life quality.

Keywords: *Motivation, Accounting Personnel, Work Life Quality*

JEL Codes: *M10, M12, M54*

1. GİRİŞ

Örgütler, amaçlarına ulaşmak ve öngörülen planlarını gerçekleştirmek amacıyla kurulmuş yapılardır. Söz konusu amaçlara ulaşmada en önemli unsurlardan birisi de çalışanlardır. Örgüt içinde çalışanların beklentilerinin karşılanması, onları örgüte ve işe bağlayan, dolayısıyla verimlilik artışı sağlayan etkenlerden biri olması açısından oldukça önemlidir (Tortop, Aytaç, Yayman ve Özer, 2010: 166).

Çalışanların yaptıkları işte verimli olabilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri ve işletme çıktıklarına sağladıkları katkının üst düzeyde gerçekleşebilmesi için en önemli faktörlerden birisi sahip oldukları motivasyondur. Motivasyon, kişilerin bir amacı gerçekleştirmek için kendi istekleri ile harekete geçmeleri olarak değerlendirildiğinde, motive olmuş çalışanın da kendi isteği ile işletme amaçları doğrultusunda hareket etmesi beklenen bir durumdur (Koçel 2014:730). Bu nedendir ki yapılan araştırmalar, çalışan motivasyonunu etkileyen unsurlardan birisinin de iş yaşamına ilişkin koşullar olduğunu göstermektedir (Efraty ve Sirgy 1990: 44; Khan, Riaz ve Rashid, 2011: 1432; Albayrak, 2012: 120; Tuncer ve Yeşiltaş, 2013: 73; Akbolat, Turgut ve Över, 2015: 80). Bu noktadan hareketle, motivasyon seviyesi düşük ve iş yaşam kalitesi standartların altında olan çalışanların etkin ve verimli olmasının zor olduğu ve bu nedenle yöneticilerin, organizasyonda çalışanların motivasyon ve iş yaşam kalitelerine yönelik öncelikleri belirlemelerinin önemli olduğu ifade edilebilir (Kılıç ve Keklik, 2012: 147).

Bireyler, yapmış oldukları işten ve iş ortamından memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar (Genç, 2008: 145). İş ile ilgili ekonomik tatminin, verimli çalışma açısından gerekli olduğu kabul edilse de yeterli olduğu söylenemez. Bu nedenle, insanı daha verimli olmaya sevk etmenin farklı etmenleri günümüzde de araştırmalara konu olmaktadır (Eren, 2011:529). İş yaşam kalitesinin, bu noktada işletmelerin çalışanlar için gerek fiziksel gerekse sosyal ve zihinsel anlamda uygun çalışma ortamlarını oluşturmaları ve bunun sonucu olarak toplam işletme verimliliğinin artması noktasında etkisinin olduğu söylenebilir (Lau, 2000: 428). Yapılan bazı araştırmalar, iş yaşam kalitesini geliştirilmeye yönelik uygulamaların hem çalışanların işe ilişkin şikâyetlerinin ve devamsızlığın azalmasında, hem de çalışanlar arasında

olumlu tutum ve davranışların gelişmesinde etkili olduğunu göstermektedir (Anbari, Abbasinia, Khadem, Rahmani, Asghari, Nezhad, ve Dehghan, 2014: 155; Mosadeghrad, 2013: 55; Huang, Lawler ve Lei, 2007: 747). Bu açıdan değerlendirildiğinde, iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerinde var olduğu ileri sürülen olumlu etkisinin, işletmelerin sahip oldukları en değerli kaynaklardan birisi olan insan kaynağından etkin ve verimli faydalanmalarını sağlayacak önemli bir unsur olduğu da ifade edilebilir.

Yapılan işin niteliği ve doğası gereği stres ve baskı altında sürdürülen mesleklerden biri olması nedeniyle muhasebe meslek elemanları zaman içinde çalışma koşullarındaki değişim ve belirsizlik, beklentilerin karşılanamaması gibi durumlara bağlı olarak işleri ile ilgili olumsuz duygular geliştirebilmektedir (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014: 154). Muhasebe ofislerinde üretilen bilginin farklı çıkar gruplarının, belgelere dayalı, tarafsız ve güvenilir finansal bilgi ihtiyacını karşıladığı bilinmektedir. Bu bilginin kalitesi ise bilgiyi elde etmeye yönelik faaliyetleri gerçekleştiren çalışanların bilgisine, deneyimine ve etkin çalışmasına bağlıdır. Bununla birlikte, üretilen bu bilginin kalitesini etkileyen en önemli faktörler arasında, o işi yapanın (çalışanın) motivasyonu ve uygun çalışma koşullarına sahip olması yer almaktadır (Hacıhasanoğlu ve Karaca, 2014:156). Bu noktadan hareketle, yoğun bir çalışma temposunda, birden fazla muhasebe dalında (genel muhasebe, dış ticaret muhasebesi, maliyet muhasebesi vb) ve farklı beklentilere yönelik olarak farklı talepleri olan mükelleflere hizmet etmekte olan muhasebe elemanlarının verimli ve etkin olabilmesinin yalnızca mükellefler açısından değil, işveren açısından da önemli olduğu görülmektedir (Taysı ve Canbaz, 2017: 1054).

Bu araştırmada, yaptıkları işin niteliği gereği müşteriler (mükellef) ile bire bir iletişim halinde olan muhasebe ofis çalışanlarının iş yaşam kalitesine yönelik algılarının motivasyon düzeylerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca değişkenlerin demografik özellikler bakımından farklılık oluşturup oluşturmadığının tespitine yönelik değerlendirmeler de yer almaktadır.

Yapılan yazın taramasında, özellikle çalışanların motivasyon düzeylerini etkileyen örgütsel ve psikolojik unsurları konu edinen bir çok araştırma olduğu görülmüştür (Herzberg, 2007; Ghazi ve Jalali, 2017; Baba ve Ghazali, 2017; Karakaya ve Ay, 2007; İyidemirci ve Aydın, 2018). Bununla birlikte, özellikle SMMM ofislerinde çalışmakta olan muhasebe meslek elemanlarının iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan, araştırmanın akademik yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada ilk olarak değişkenlere ait kavramsal çerçeve ve değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerine açıklık getiren kuramsal temele yer verilmiştir. Sonraki bölümde araştırmanın yöntemi ile hipotezlerin analizine ilişkin bulgular yer almaktadır. Araştırmanın beşinci bölümünde ise araştırma sonuçları, sonuçlara ilişkin değerlendirme ve öneriler ile araştırmanın sınırlılıklarına yer verilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Yaşam Kalitesi

İlk kez 1960'lı yıllarda ortaya çıktığı kabul edilen (Permarupan, Al- Mamun ve Saufi, 2013: 268) iş yaşam kalitesi; pozitif tecrübeler, çalışanların iş yerinde mutlu olmasını sağlayan politikalar ve finansal ödüller, iş güvenliği, özerklik, kariyer olanakları, iş yaşam dengesi gibi çalışma koşullarının ve uygulamaların bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (Qudah, Davies ve Deakin, 2018: 2; Drobnic, Beham ve Präg, 2010: 205). İş yaşam kalitesi ayrıca, çalışanların iş ortamındaki yaşam kalitesine ilişkin beklentilerine kavuşmaları, güvenli bir ortamda çalışacak şekilde ihtiyaçlarının karşılanması, yeteneklerini keşfetmeleri ve geliştirmelerine olanak sağlanan bir iş ortamı oluşturulması şeklinde de ifade edilebilir (Levine, Taylor ve Davis, 1984: 81; Özkalp ve Kırel, 2001:553). Diğer bir ifadeyle, iş yaşam kalitesi kavramı; insan odaklı hale getirilmiş çalışma koşulları oluşturmak için çalışanın yalnızca temel ihtiyaçlarının değil, zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin de karşılanmasını, yani iş ortamının çalışanların bireysel ihtiyaçlarına göre yeniden tasarlanmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır (Aba, 2009: 15).

Yapılan tanımlamalar, iş yaşam kalitesinin çalışmayı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen birçok faktörü içeren dinamik bir yapı olduğunu göstermektedir (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013: 59). Walton (1973), iş yaşam kalitesi için sekiz kavramsal kategoriden oluşan bir model önermiştir. Bu modelde iş yaşam koşulları; yeterli ve adil maaş, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, bireysel gelişim için tanınan fırsatlar, kendini ifade etme özgürlüğü, iş yaşamının sosyal açıdan önemi, toplam yaşam alanı, iş yaşamında sosyal entegrasyon ve bağımsızlık-öz kontrol şeklinde ifade edilen boyutlar ile tanımlanmıştır (Toygar, Kara ve Kırılıoğlu, 2018: 308).

Sirgy, Efraty, Siegel ve Lee (2001: 241) iş yaşam kalitesini, "İhtiyaçların, iş yerinde katılım ile oluşan kaynak, aktivite ve çıktılar aracılığıyla karşılanması sonucu sağlanan çalışan tatmini" şeklinde tanımlamış ve "İhtiyaçların Giderilmesi" ve "Yayımla Etkisi" şeklinde iki farklı boyut içerdiğini ileri sürmüştür. Maslow (1943), tarafından geliştirilen ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine dayanan ihtiyaçların giderilmesi boyutu, insanların işleri ile bağlantılı

olarak yerine getirilmesini beklediği temel ihtiyaçlarının olduğunu ve çalışanların, yaptıkları iş onların bu ihtiyaçlarını giderdiği ölçüde iş yaşamlarından memnuniyet duyduklarını ifade etmektedir (Aydın, Çelik ve Uğurluoğlu, 2011: 82). Yayılma etkisi ise, hayatın herhangi bir alanındaki memnuniyetin diğer alanları etkileyebileceği düşüncesine dayanmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanın iş hayatı ile ilgili memnuniyeti, yaşamının diğer alanlarına ilişkin memnuniyet düzeyini etkilemektedir. Yayılma etkisi dikey ve yatay yayılma şeklinde iki farklı açıdan ele alınabilir. Yatay yayılma etkisi, yaşamın herhangi bir alanındaki durumun, bu alana yakın (komşu) başka bir alanda yarattığı etkiyi ifade eder. İş tatminin çalışanın sosyal yaşamındaki etkisi, yatay yayılmaya örnek olarak gösterilebilir. Dikey yayılma etkisi ise, insan yaşamının farklı alanları arasındaki etkileşimi, hiyerarşik düzeni temel alarak açıklamaktadır. Bu durumda genellikle hiyerarşinin en üstünde genel yaşam memnuniyeti ya da kişisel mutluluk yer alır (Sirgy vd, 2001: 244; Chan ve Wyatt, 2007: 504).

İş yaşam kalitesi kavramı ile ilgili diğer bir yaklaşım ise bu çalışmada da esas alınacak olan üç boyutlu yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre, iş yaşam kalitesi; “*İş Ortamı*”, “*Çalışma Koşulları*” ve “*Sağlanan Hizmetler*” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Aba, 2009: 97). Buna göre, *iş ortamı*; yapılan işin yetenek ve beklentilere uygunluğu, bireysel hedefleri ile iş yeri hedeflerinin birbiriyle uyumu, yetki ve sorumluluk denkliği, işi dolayısı ile toplumda görülen itibar ve işyerinden memnuniyet gibi konuları; *çalışma koşulları* ise iş ve mesai saati uygulamaları, izin uygulamaları, fiziki çalışma ortamı, sosyal faaliyetler ve örgütsel gelişim konusunda yapılan çalışmaları kapsamaktadır. İş yaşam kalitesinin son boyutu olan sağlanan hizmetler ise yemek, haberleşme, ulaşım gibi olanaklar ile iş yaşamında gerçekleşen sosyal faaliyetlerden oluşmaktadır (Yılmaz, 2016: 52).

2.2. Motivasyon

Motivasyon, insanı belirli bir amaç yönünde harekete geçiren güç şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, motivasyonun sadece harekete geçirici değil, hareketi devam ettirici ve istenilen yöne yöneltici bir güç olduğu da ifade edilmelidir (Argon ve Eren 2004: 115). Çalışma yaşamı ve örgütler açısından değerlendirildiğinde, motivasyon kavramı çalışanların sahip olduğu kaynakların (Bilgi, yetenek, tecrübe...vb) tam olarak yaptığı işe adanabilmesi için, işletme tarafından uygun ortam ve koşulların oluşturulması süreci ile ilgilidir (Kıdak ve Aksaraylı 2009: 77).

Motivasyon konusunda genel kabul görmüş birçok teori bulunmaktadır. Bu teoriler temelde içsel faktörlere odaklanan “*Kapsam Teorileri*” ve dışsal faktörlere odaklanan “*Süreç Teorileri*” olmak üzere iki farklı başlıkta değerlendirilir (Koçel, 2014: 733).

Kapsam teorileri, belirli bir davranışı başlatan nedenin ne olduğu üzerine odaklanan ve en çok Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (1954), Herzberg’in Hijyen-Motivasyon Teorisi (1959) ve Alderfer’in ERG (Varolma, Aidiyet ve Gelişme) Teorisi ile bilinen yaklaşımdır (Berl ve Williamson, 1987: 53). Kapsam teorilerinin ardında yatan örgütsel varsayım, çalışanları belirli şekilde davranmaya iten nedenlerin anlaşılabilmesi ve bu nedenlere müdahale edilerek daha başarılı bir yönetim sergilenebileceği şeklindedir (Koçel, 2014: 733). Bir başka ifadeyle kapsam teorileri, çalışanın davranış biçimini belirleyen nedenlerin bilinmesinin bu davranış biçiminin çalışanın örgüt amaçları doğrultusunda motive olmasını sağlayacak şekilde etkilenebileceğini varsaymaktadır.

Süreç teorileri ise, kişinin hangi amaçlar için nasıl motive oldukları sorusunun cevabı temelinde oluşan ve Bekleyiş Teorileri (Vroom 1964; Lawler-Porter 1968), Adams’ın Eşitlik Teorisi (1963) ve Locke tarafından ortaya atılan Amaç Teorisi (1968) ile kuramsal temelleri oluşan yaklaşımdır (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: 382). Örgütsel bakış açısıyla ilişkilendirildiğinde süreç teorileri, iş ortamında sergilenen bir davranışın tekrarlanmasının nasıl sağlanacağını ve bu tekrarı sağlayacak dışsal faktörlerin neler olabileceğinin belirlenmesine odaklanmıştır (Koçel, 2014: 740).

İşletmelerin çalışanları motive etmesini sağlayan ekonomik, psiko-sosyal, örgütsel ve yönetsel bir çok motivasyon aracı bulunmaktadır. **Ekonomik araçlara**, ücret artışı, parasal ödül, sosyal yardımlar (Öğle yemeği, çay-kahve servisi, sosyal güvenlik hakları, ulaşım hizmetleri, kıyafet yardımı); **Psiko-sosyal araçlara**, çalışmada bağımsızlık, sosyal statü, takdir edilme, üstlerle doğrudan iletişim, sosyal faaliyetler, yetki devri; **Örgütsel ve Yönetsel Araçlara**, amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim olanakları, iş güvencesi, fiziksel çalışma koşulları, iş genişletme ve zenginleştirme, iş rotasyonu, ekip çalışması, kariyer fırsatlarında eşitlik, açık yönetim uygulamaları, örnek olarak verilebilir (Kılıç ve Keklik, 2012: 149; Çiçek, 2005: 31). Söz konusu uygulamalar ile çalışanın arzu ve ihtiyaçlarını örgütün kendisine sunduğu araçlar sayesinde tatmin etmesi ve bunun sonucu olarak iş görme konusundaki istekliliğinin artması beklenmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanın bireysel amaçlarına ulaşmasına yardımcı olan bu araçlar, onun örgütsel amaçları benimsemesine ve bu amaçları gerçekleştirme yönündeki çabalarını yoğunlaştırmasına yardım edecektir (Eren, 2011: 531).

2.3. İş Yaşam Kalitesi, Motivasyon İlişkisi ve Hipotezlerin Oluşturulması

İş yaşam kalitesi ve motivasyon arasındaki ilişki, çalışanların motivasyonlarını arttırmak için kullanılan araçlar ile açıklanabilir. Kavramsal incelemede de ele alındığı gibi, iş yaşam kalitesi temelde; iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler olmak üzere üç faktör üzerinde inşa edilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, kaliteli bir çalışma yaşamının, hem işin özelliklerinin, hem iş ortamını oluşturan fiziksel koşullar ile sosyal uygulamaların, hem de işletmenin çalışana sağlamış olduğu hizmetlerin birleşiminden oluştuğu söylenebilir. Motivasyon araçları incelendiğinde de, çalışanların iş yaşamına ilişkin, ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel yönetsel koşulların motivasyon artırıcı araçlar olarak değerlendirildiği görülmektedir. İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisinin kuramsal temeli, iş kaynak ve talepleri modeli ile de açıklanabilir. Bakker ve Demerouti (2006), çalışanlara birçok farklı kaynak sunan çalışma ortamlarının, çalışanların sahip oldukları bilgi ve yeteneklerini işlerine kendi istekleri ile adanmalarını sağladığını belirtmişlerdir. Yazarlar, bu durumu kaynakların korunması kuramı bağlamında açıklamakta ve çalışanların sahip oldukları ve değer verdikleri kaynakları kaybetmemek için çaba gösterdiklerini ifade etmektedirler.

Yazında iş yaşam kalitesi ile motivasyon ilişkisini farklı boyutlarıyla inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Kılıç ve Keklik (2012: 157), sağlık çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada, iş yaşam kalitesi ile motivasyonu artırıcı faktörler arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğunu tespit etmiş ve iş yaşam kalitesi ve motivasyon kavramlarının birbirinden ayrı düşünülmemesi gerektiğini, birisinde gerçekleşen olumlu bir gelişmenin diğerini de olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Yazarlar ayrıca, çalışma koşulları, iş ortamı ve sağlanan hizmetler konusunda beklentileri karşılanmış olan çalışanların iş yaşam kalitesinin ve buna bağlı olarak motivasyonlarının artacağını belirtmişlerdir.

Benzer şekilde Memiş, Hoşgör, Boz, Gün, ve Gündüz Hoşgör (2015: 229) de, sağlık çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada, iş yaşam kalitesine etki eden alt faktörler ile motivasyona etki eden alt faktörlerin tamamı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Demir (2017: 119), otel ön büro çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından birisini de oluşturan çalışma koşullarının çalışan motivasyonu üzerinde olumlu etkisi olduğunu gösteren bulgulara ulaşmıştır. Şantaş, Işık ve Çilhoroz (2018:73) ile Erat, Korkmaz, Çimen ve Yahyaoğlu (2011:20), hemşireler ile gerçekleştirdikleri araştırmalarda, iş yaşam kalitesinin iş motivasyonu üzerinde olumlu etkisinin olduğunu doğrulayan sonuçlar elde etmişlerdir. Akbolat, Turgut ve Över (2015: 80), yine hemşirelerle gerçekleştirdikleri araştırmada, iş yaşam kalitesinin motivasyon

alt boyutları ile olan ilişkisini doğrulayan sonuçlar elde etmişlerdir. Gupta ve Sharma (2011: 85) da, yapmış oldukları araştırmada, işletmeler için iş yaşam kalitesinin çalışanların motivasyonlarını da etkileyen hayati bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Yine Jofreh, Yasini, Dehsorkhi, ve Hayat, (2013: 344) de, İran’da yabancı dil öğretmenleri ile yapmış oldukları araştırmada, iş yaşam kalitesi ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğuna işaret eden bulgulara ulaşmışlardır. Yazarlar, söz konusu sonuçlara dayanarak, çalışanların motivasyonlarını arttırabilmek için yalnızca çalışma koşullarının değil, potansiyellerini ortaya çıkarabileceklerini hissetmelerini sağlayacak iş ortamının da oluşturulması gerektiğini ifade etmektedirler. Supranowo (2017: 147), banka sektöründe çalışan 91 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, iş yaşam kalitesinin içerdiği unsurlardan olan iş çevresine ilişkin koşulların çalışan motivasyonunu etkilediğini gösteren bulgulara ulaşmıştır. Jayaweera (2015: 275) ise, 254 dört ve beş yıldızlı otel çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmada, iş yaşam kalitesinin motivasyon aracılığı ile çalışan performansını olumlu etkilediğini belirlemiş ve araştırma sonuçlarını iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerindeki olumlu etkisinin çalışan performansını arttırdığı şeklinde değerlendirmiştir.

Yukarıda belirtilen kavramsal çerçeve bağlamında araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H1: İş yaşam kalitesi genel düzeyi motivasyon genel düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

H2: İş yaşam kalitesi “İş ortamı” boyutu, motivasyon genel düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

H3: İş yaşam kalitesi “Çalışma Koşulları” boyutu, motivasyon genel düzeyini pozitif yönde etkilemektedir.

Araştırmada ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı da değerlendirilmiştir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur;

H4: İş yaşam kalitesi genel düzeyi ve alt boyutları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H5: Motivasyon genel düzeyi ile alt boyutları cinsiyet değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H6: İş yaşam kalitesi genel düzeyi ve alt boyutları medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H7: Motivasyon genel düzeyi ile alt boyutları medeni durum değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H8: İş yaşam kalitesi genel düzeyi ve alt boyutları yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H9: Motivasyon genel düzeyi ile alt boyutları yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H10: İş yaşam kalitesi genel düzeyi ve alt boyutları eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

H11: Motivasyon genel düzeyi ile alt boyutları eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

3. YÖNTEM

3.2. Araştırma Modeli

Bu araştırma, iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişimin varlığını veya düzeyini belirleme amacı ile kullanılan ilişkisel tarama modeli ile oluşturulmuştur (Karasar, 2014: 81). Bu bağlamda araştırma, çalışanların iş yaşam kaliteleri ve alt boyutlarının motivasyonları üzerindeki etkisini ve etkinin varlığının doğrulanması durumunda düzeyini belirlemeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın temel bağımsız değişkeni iş yaşam kalitesi, alt bağımsız değişkenleri iş yaşam kalitesinin iş ortamı ve çalışma koşulları boyutları, bağımlı değişkeni ise motivasyondur.

3.1. Araştırma Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş yaşam kalitelerinin çalışma motivasyonları üzerinde olumlu etkisi olduğu varsayımını sınamaktır. Yapılan yazın taraması sonucunda, iş yaşam kalitesi ile motivasyon arasındaki ilişkiyi temel alan araştırmaların çok fazla sayıda olmadığı ve söz konusu değişkenler ile muhasebe ofis çalışanları örnekleminde bir araştırma yapılmadığı tespit edilmiştir. Bu açıdan, araştırmanın yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

Muhasebe ofis çalışanları, yaptıkları işin gereği olarak günlerinin büyük bir bölümünü ve muhasebe işlemlerinin dönemsel gereklilikleri nedeniyle belirli dönemlerde günlük çalışma süresini aşan uzun saatlerini çalışma ortamlarında geçirmektedirler. Bu nedenle bu meslek grubunda yer alanların motivasyonlarının artırılması bakımından iş yaşam kalitesi standartlarının yükseltilmesinin önemli olduğu ve araştırmanın bu açıdan uygulamaya yönelik katkı sunacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evreni Ordu ili merkez ve ilçelerinde faaliyet gösteren ve Ordu SMMM Odası'na kayıtlı toplam 278 muhasebe ofis çalışanlarından oluşmaktadır. Ofislerde verilerin toplandığı Mayıs – Haziran 2018 tarih aralığında 556 çalışan olduğu tespit edilmiştir. Birey sayısının bilindiği araştırma evrenlerinde örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemi ile ($\alpha=0.05$

anlamlılık düzeyinde) yapılan hesaplamada yeterli örneklem büyüklüğü 110 olarak belirlenmiştir (Krejcie ve Morgan, 1970: 607). Araştırmada kullanılan veriler, anket formları aracılığı ile elde edilmiştir. Formlardan 160 adet geri dönüş sağlanmıştır. Katılımcıların doldurmuş olduğu formların 8 tanesinin eksik ve hatalı olduğu tespit edilmiş ve söz konusu formlar değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 152 adet anket formu veri setini oluşturmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, üç kısımdan oluşan bir anket formu kullanılarak elde edilmiştir. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla oluşturulan sorular, ikinci bölümünde iş yaşam kalitesi algılarını, üçüncü bölümde ise motivasyon düzeylerini belirlemeye yönelik ölçeklere ait ifadeler yer almaktadır.

İş Yaşam Kalitesi Ölçeği; Araştırmada çalışanların iş yaşam kalitesi algıları, Çiçek (2005) tarafından oluşturulan ve Aba (2009) tarafından uyarlanarak geçerlik ve güvenilirliği gerçekleştirilen “İş Yaşam Kalitesi” ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu 15 soru ve “İş Ortamı”, “Çalışma Koşulları” ve “Sağlanan Hizmetler” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Motivasyon; Araştırmada çalışanların iş motivasyon düzeyleri, Mottaz (1985) tarafından geliştirilmiş olan “İş Motivasyonu” ölçeği ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal formu, 24 soru ve “İçsel Motivasyon” ve “Dışsal Motivasyon” olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde katılımcılara ait demografik özellikler, ölçeklere ilişkin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Bulgular

Tablo 1: Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	81	53,3
	Erkek	71	46,7
	Toplam	152	100
Medeni Durum	Evli	68	44,7
	Bekâr	84	55,3
	Toplam	152	100
Yaş	16-25 yaş arası	48	31,6
	26-35 yaş arası	76	50,0
	36 -45 yaş arası	25	16,4
	46 yaş ve üzeri	3	2,0
	Toplam	152	100
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	-	-
	Lise	33	21,7
	Üniversite	119	78,3
	Toplam	152	100
Toplam Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	85	55,9
	6-10 yıl arası	39	25,7
	11 yıl ve daha fazla	28	18,4
	Toplam	152	100

Tablo 1’de yer alan bulgular incelendiğinde, katılımcıların %53,3’ünün kadın, %46,7’sinin ise erkek olduğu, %44,7’ sinin evli, %55,3’ünün ise bekâr çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %31,6’lık bölümü 16-25 yaş; %50’lik bölümü 26-35 yaş; %16,4’lük bölümü 36-45 yaş ve %2’lik bölümünü ise 46 yaş üstü yaş grubunda yer almaktadır. Ayrıca, araştırmaya katılan çalışanların %21,7’ sinin lise düzeyinde, %78,3’ünün ise üniversite düzeyinde eğitim almış oldukları da tespit edilmiştir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

Bu bölümde araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin yapısal geçerliliklerini belirlemek amacıyla yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri (DFA)’ne ve ölçüm güvenilirliğini belirlemek için kullanılan Cronbach’s Alpha katsayısına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. İş Yaşam Kalitesi Ölçeği

İş yaşam kalitesi ölçeğine ilişkin yapısal geçerlilik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Verilerin açıklayıcı faktör analizi yapmak için uygunluğunu tespit etmek amacıyla Örneklem Yeterliliği Testi (KMO) ve Bartlett’s Küresellik Testi yapılmıştır. Sonuçlar örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğuna işaret etmektedir

(KMO=0,854>0,60). Açıklayıcı faktör analizi yaparken Varimax yöntemi kullanılmış ve sonuçta oluşan iki faktörlü ölçek yapısının toplam varyansın 0,59'unu açıkladığı görülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda; 1, 9 ve 10. ifadeler binişik faktör yükü nedeniyle, 11. ifade ise bir faktör altında tek bir ifade yer alması nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Kalan 11 ifadeye ilişkin faktör yükleri ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach's Alpha Değerleri

İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbac'h Alpha
İş Ortamı		0,851
İO2: Yapmakta olduğum işin yeteneklerime uygunluğundan	0,708	
İO3: Mevcut saygınlıktan	0,734	
İO4:..... dengeli olmasından	0,777	
İO5: arasındaki uyumdan	0,734	
İO6: geliştirme olanaklarından.	0,648	
İO7: uygun olmasından.	0,747	
Çalışma Koşulları		0,830
ÇK8: İşteki çalışma saatleri ve mesai uygulamalarından	0,569	
ÇK12: Örgütsel çalışmalarından	0,627	
ÇK13: hizmetinden	0,836	
ÇK14: olanaklarından	0,827	
ÇK15: faaliyetlerden	0,798	
Tüm Ölçek		0,877

Tablo 2'de yer alan değerler, iş yaşam kalitesi ölçeğine ilişkin faktör yüklerinin iş ortamı faktörü için 0,648 ile 0,777 aralığında; çalışma ortamı faktörü için ise 0,569 ile 0,836 aralığında olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda iş yaşam kalitesi ölçeği 11 ifade ve iki faktörden oluşan formunun yapısal geçerliliği birinci düzey DFA ile test edilmiştir. Yapılan birinci düzey DFA sonucunda, programın önerdiği modifikasyonlar doğrultusunda, iş ortamı boyutunda yer alan 7 numaralı ifade ile ve 5 numaralı ifadelerin hata terimleri arasında; çalışma koşulları boyutunda yer alan 12 numaralı ifade ile 14 ve 13 numaralı ifadelerin hata terimleri arasında ayrıca 14 ve 13 numaralı ifadelerin birbirlerinin hata terimleri arasında kovaryans bağıntısı oluşturulmuştur. Yapılan modifikasyonlar neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'de görülmektedir.

Tablo 3: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

İNDEKS ADI	EŞİK DEĞER		ÖLÇEK DEĞERİ	UYUM DURUMU
	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR		
X ² /df	≤3	≤4-5	1,838	İYİ UYUM
GFI	≥0,90	≥0,89-0,85	0,924	İYİ UYUM
CFI	≥0,95	≥0,90	0,947	KABUL EDİLEBİLİR
RMSEA	≤0,05	≤0,06-0,08	0,075	KABUL EDİLEBİLİR

Tablo 3 incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, iş yaşam kalitesi ölçeği iki faktörlü yapısının geçerli olduğu doğrulanmıştır.

4.2.2. Motivasyon Ölçeği

Motivasyon ölçeğine yapısal geçerlilik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Verilerin açıklayıcı faktör analizi yapmak için uygunluğunu tespit etmek amacıyla Örneklem Yeterliliği Testi (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu göstermektedir (KMO=0,854>0,60).). Açıklayıcı faktör analizi yaparken Varimax yöntemi kullanılmış ve sonuçta oluşan üç faktörlü ölçek yapısının toplam varyansın 0,58'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca, açıklayıcı faktör analizi sonucunda; 2, 3, 4, 22 ve 23. ifadeler binişik faktör yükü, 15 ve 16. İfadeler düşük faktör yükü 6. ifade ise bir faktör altında tek bir ifade yer alması nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Kalan 16 ifadeye ilişkin faktör yükleri ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4: Motivasyon Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbac'h Alpha Değerleri

İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbac'h Alpha
İçsel Motivasyon		0,867
İM1: Yaptığım işte başarılıyım	0,598	
İM5: İşimi inanıyorum	0,825	
İM7: olarak görüyorum	0,816	
İM8:karar verme hakkına sahibim	0,784	
İM9: takdir ederler	0,785	
Dışsal Motivasyon		0,814
DM10: Yönetim, izin isteğimi olumlu karşılar ve reddetmez.	0,658	
DM11: Çalışma uygundur.	0,613	
DM12: İşletmede, ikramları yapılır.	0,717	
DM13: yeterlidir.	0,687	
DM14:.....iyi düzeydedir.	0,725	
DM17:ilişkilerim iyidir.	0,612	
DM19:.....yardımcı olurlar.	0,526	
Ücret Kaynaklı Motivasyon		0,805
ÜM18: İşimde terfi imkânım vardır.	0,638	
ÜM20: Başarımdan ücret alırım	0,876	
ÜM21: ödüllendirilirim	0,864	
ÜM24:yeterli olduğunu düşünüyorum.	0,700	
Tüm Ölçek		0,860

Tablo 4'de yer alan değerler, motivasyon ölçeğine ilişkin faktör yüklerinin içsel motivasyon faktörü için 0,598 ile 0,825 aralığında; dışsal motivasyon faktörü için 0,526 ile 0,725 aralığında ve ücrete dayalı motivasyon faktörü için ise 0,638 ile 0,876 aralığında

olduğunu göstermektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda oluşan üç faktörlü 16 ifadeli yapının yapısal geçerliliği birinci ve ikinci düzey DFA ile test edilmiştir. Yapılan DFA sonuçları her iki düzeyde oluşturulan yapının da uyum iyiliği değerlerinin aynı olduğunu ve herhangi bir modifikasyon yapılmadan uyum iyiliği değerlerinin sağlandığını göstermektedir. Meydan ve Şeşen (2015: 93), ölçeğin birinci ve ikinci düzey yapılarının yapısal geçerlilik açısından bir fark arz etmemesi durumunda, araştırmacının araştırma amacına uygun ölçek yapısını tercih etmesini önermektedir. Araştırmada iş yaşam kalitesi ve boyutlarının motivasyon genel düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığından ölçeğin ikinci düzey yapısı değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5’de görülmektedir.

Tablo 5: Motivasyon Ölçeği DFA Uyum İyiliği Değerleri

İNDEKS ADI	EŞİK DEĞER		ÖLÇEK DEĞERİ	UYUM DURUMU
	İYİ UYUM	KABUL EDİLEBİLİR		
X ² /df	≤3	≤4-5	1,571	İYİ UYUM
GFI	≥0,90	≥0,89-0,85	0,889	KABUL EDİLEBİLİR
CFI	≥0,95	≥0,90	0,939	KABUL EDİLEBİLİR
RMSEA	≤0,05	≤0,06-0,08	0,061	KABUL EDİLEBİLİR

Tablo 5 incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bir başka ifadeyle, motivasyon ölçeğinin üç faktörlü yapısının geçerli olduğu doğrulanmıştır.

4.3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizleri

Bu bölümde, araştırmanın hipotezlerini desteklemek amacıyla değişkenler arası ilişki incelenmiştir. Cohen (1988), korelasyon analizlerinde; 0,10-0,29 arası değerlerin düşük ilişki düzeyini; 0,30-0,49 arası değerlerin orta ilişki düzeyini; 0,5 ve üzeri değerlerin ise yüksek ilişki düzeyini gösterdiğini ifade etmektedir.

Tablo 6’da değişkenler arası ilişkilere ilişkin korelasyon katsayıları ile ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 6: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	İYK Ort.	Motivasyon Ort.	İş Ortamı	Çalışma Koşulları	İçsel Motivasyon	Dışsal Motivasyon	Ücret Kaynaklı Motivasyon
İYK Ort.	1						
Motivasyon Ortalama	,729**	1					
İş ortamı	,878**	,722**	1				
Çalışma Koşulları	,882**	,563**	,550**	1			
İçsel Motivasyon	,595**	,788**	,639**	,410**	1		
Dışsal Motivasyon	,554**	,776**	,590**	,387**	,534**	1	
Ücret Kaynaklı Motivasyon	,538**	,748**	,457**	,491**	,335**	,312**	1
Ortalama	4,09	4,05	4,14	4,04	4,11	4,38	3,39
SS	0,55	0,50	0,56	0,69	0,65	0,46	0,97

** p<0,01 / N=152

Tablo 6 incelendiğinde, iş yaşam kalitesi genel düzeyi ile motivasyon genel düzeyi arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca korelasyona ilişkin bulgular, değişkenlerin alt boyutları arasında da orta ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir.

4.4. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezleri bağlamında yapılacak olan ve bağımsız değişkenin hem alt boyutlar hem de genel düzeyi ile bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik regresyon analizi bulguları Tablo 7 ve Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 7: Motivasyonun İş Yaşam Kalitesi Tarafından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1,330	,211		6,316	,000
<i>İş Yaşam Kalitesi</i>	,664	,051	,729	13,048	,000

R= .729, R²= .532, F= 170,251, p=.000
Bağımlı Değişken: Motivasyon

Tablo 7 incelendiğinde iş yaşam kalitesinin motivasyonu olumlu etkilediği görülmektedir (R= ,729; p<0,01). Buna göre, çalışanların iş yaşam kaliteleri arttırıldığında motivasyon düzeylerinin de artma eğiliminde olacağı söylenebilir. Ayrıca R² değeri de çalışanların motivasyon düzeylerinin %53’ünün iş yaşam kaliteleri ile açıklandığını

göstermektedir. Elde edilen bulgular neticesinde araştırmanın H1 hipotezinin $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde kabul edildiği söylenebilir.

Tablo 8: Motivasyonun Genel Düzeyinin İş Yaşam Kalitesi Alt Boyutları Tarafından Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Sh	β	t	p
Sabit	1,195	,209		5,716	,000
<i>İş Ortamı</i>	,522	,057	,591	9,104	,000
<i>Çalışma Koşulları</i>	,172	,047	,238	3,660	,000

R= .749, R²= .561, F= 170,251, p=.000
Bağımlı Değişken: Motivasyon

Tablo 8 incelendiğinde, çalışanların iş yaşam kalitesi alt boyutları ile motivasyon arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir (R= ,749; $p < 0,01$). Buna göre, çalışanların iş ortamı ve çalışma koşulları iyileştirildiğinde motivasyonlarının artma eğiliminde olacağı söylenebilir. Ayrıca R² değeri de çalışanların motivasyon düzeylerinin %56'sının iş yaşam kalitesi alt boyutlarının toplam etkisi ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Elde edilen bulgular neticesinde araştırmanın H2 ve H3 numaralı hipotezlerinin tümünün $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde kabul edildiği ifade edilebilir.

4.5. Demografik Değişkenler Açısından İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon Düzeylerine İlişkin Farklılık Analizleri

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin ortalamaların cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve yaş değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi ile değerlendirilmiştir.

Tablo 9: İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyonun Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup	\bar{X}	ss	P
İş yaşam kalitesi	Kadın	4,06	0,488	0,447
	Erkek	4,23	0,617	
İş Ortamı	Kadın	4,06	0,552	0,077
	Erkek	4,13	0,578	
Çalışma Koşulları	Kadın	4,06	0,609	0,702
	Erkek	4,02	0,785	
Motivasyon	Kadın	3,97	0,493	0,036
	Erkek	4,14	0,500	
İçsel Motivasyon	Kadın	3,99	0,670	0,017
	Erkek	4,24	0,620	
Dışsal Motivasyon	Kadın	4,35	0,464	0,360
	Erkek	4,42	0,470	
Ücrete dayalı motivasyon	Kadın	3,28	0,930	0,117
	Erkek	3,53	1,00	

Tablo 9 incelendiğinde iş yaşam kalitesi genel düzeyi ve boyutları için cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan motivasyon genel düzeyi ve içsel

motivasyon boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanın kadın ya da erkek oluşu iş yaşam koşullarına ilişkin algısı açısından anlamlı bir farklılık oluşturmazken, motivasyon genel düzeyleri ve içsel motivasyon açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, erkek çalışanların hem genel motivasyon düzeyleri hem de içsel motivasyon düzeylerinin kadın çalışanlardan yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10: İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyonun Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup	\bar{X}	ss	P
İş yaşam kalitesi	Evli	4,10	0,534	0,932
	Bekâr	4,09	0,567	
İş Ortamı	Evli	4,21	0,527	0,169
	Bekâr	4,08	0,597	
Çalışma Koşulları	Evli	3,97	0,720	0,230
	Bekâr	4,10	0,672	
Motivasyon	Evli	4,15	0,498	0,019
	Bekâr	3,96	0,491	
İçsel Motivasyon	Evli	4,32	0,578	0,000
	Bekâr	3,93	0,670	
Dışsal Motivasyon	Evli	4,49	0,447	0,009
	Bekâr	4,29	0,466	
Ücrete dayalı motivasyon	Evli	3,36	1,046	0,720
	Bekâr	3,42	0,913	

Tablo 10 incelendiğinde iş yaşam kalitesi genel düzeyi ve boyutları için medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan motivasyon genel düzeyi, içsel ve dışsal motivasyon boyutu ile medeni durum değişkeni arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmektedir. Bir başka ifadeyle çalışanın evli ya da bekâr oluşu, iş yaşam koşullarına ilişkin algısı açısından anlamlı bir farklılık oluşturmazken, motivasyon genel düzeyleri, içsel ve dışsal motivasyon açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ortalamalar incelendiğinde, evli çalışanların hem genel motivasyon düzeyleri hem de içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin bekâr çalışanlardan yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 11: İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyonun Eğitim Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Grup	\bar{X}	ss	P
İş yaşam kalitesi	Lise	4,11	0,604	0,900
	Üniversite	4,09	0,538	
İş Ortamı	Lise	4,01	0,567	0,721
	Üniversite	4,06	0,571	
Çalışma Koşulları	Lise	4,10	0,741	0,577
	Üniversite	4,02	0,684	
Motivasyon	Lise	4,01	0,545	0,647
	Üniversite	4,06	0,491	
İçsel Motivasyon	Lise	4,016	0,654	0,560
	Üniversite	4,09	0,660	
Dışsal Motivasyon	Lise	4,38	0,448	0,950
	Üniversite	4,38	0,473	
Ücrete dayalı motivasyon	Lise	3,18	1,135	0,202
	Üniversite	3,46	0,918	

Tablo 11 incelendiğinde gerek iş yaşam kalitesi ve alt boyutları gerekse motivasyon düzeyi ve alt boyutlarının çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Bir başka ifadeyle, çalışanların lise ya da üniversite düzeyinde eğitim almış olması, iş yaşam kalitesine yönelik algılarında ya da motivasyon düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Tablo 12: İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyonun Yaş Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Değişkenler	16-25		26-35		36-45		46 ve üzeri		ANOVA Sonuçları	
	Ort.	ss.	Ort.	ss.	Ort.	ss.	Ort.	ss	F	p
İş Yaşam Kalitesi	4,14	0,447	4,07	0,587	4,04	0,630	4,45	0,481	0,688	0,561
İş Ortamı	4,11	0,486	4,13	0,622	4,17	0,570	4,55	0,384	0,598	0,617
Çalışma Koşulları	4,19	0,489	3,99	0,762	3,88	0,795	4,33	0,611	1,486	0,221
Motivasyon	3,93	0,442	4,09	0,526	4,11	0,507	4,52	0,443	2,12	0,099
İçsel Motivasyon	3,87	0,625	4,18	0,629	4,23	0,711	4,80	0,346	3,94	0,010
Dışsal Motivasyon	4,28	0,408	4,44	0,491	4,35	0,477	4,76	0,412	1,83	0,143
Ücrete Dayalı Motivasyon	3,37	0,912	3,55	0,972	3,54	1,000	3,75	1,952	0,362	0,781

Tablo 12 incelendiğinde iş yaşam kalitesi genel düzeyi ve boyutları için yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Ayrıca, motivasyon genel düzeyi, dışsal ve ücrete dayalı motivasyon boyutu ile yaş değişkeni arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmektedir. Bunun yanında tabloda yer alan veriler, içsel motivasyon düzeyinin yaş değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle çalışanın hangi yaş grubunda yer aldığı iş yaşam kalitesi ve boyutları ile motivasyon, dışsal ve ücrete

dayalı motivasyon düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Ancak çalışanların içsel motivasyon düzeyleri ise yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Yapılan Levene testi sonucunda varyansların homojen olduğu tespit edildiğinden ($p;0,675>0,05$; $F=0,511$) aradaki farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey testi tercih edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonuçları bu farklılığın, 16-25 yaş aralığında yer alan çalışanlar ile 26-35 yaş aralığında yer alan çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığını göstermektedir. İçsel motivasyon ortalama puanları incelendiğinde 26-35 yaş aralığında yer alan çalışanların içsel motivasyon düzeylerinin 16-25 yaş aralığındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma, çalışanların iş yaşam koşulları ile motivasyonları arasında bir ilişki olup olmadığını, bir ilişki varsa bunun yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla, Ordu ilinde yer alan SMMM ofislerinde çalışmakta olan muhasebe ofis çalışanları örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Kavramsal çerçeve temelinde oluşturulan hipotezler, istatistiksel analiz yöntemleri ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, iş yaşam kalitesi ile motivasyonun hem genel düzeyleri hem de alt boyutları arasında pozitif yönlü orta ve yüksek düzeyde ilişki olduğuna işaret etmektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise, iş yaşam kalitesinin genel ve alt boyutlarının motivasyon üzerinde pozitif etkisinin olduğu doğrulanmıştır. Regresyon analizi sonuçları ayrıca, çalışanların motivasyonlarının %53'ünün iş yaşam kalitesi genel düzeyi ile açıklanabileceğini ve iş yaşam kalitesi alt boyutları toplamının motivasyon düzeyinin %56'sını açıklayabildiğini göstermektedir.

Elde edilen bu sonuç, hem yapılan işin yeteneklere ve beklentilere uygunluğu, kendini geliştirme olanakları gibi iş ortamına ilişkin; hem de sağlanan hizmetler, izin uygulamaları, mesai saatleri gibi çalışma koşullarına ilişkin unsurların çalışanların motivasyonlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bir başka ifadeyle, bahsi geçen iş ortamı ve çalışma koşullarının gerek ayrı ayrı gerekse bir bütün olarak iş yaşam koşullarını oluşturduğunda çalışan motivasyonunu artırıcı etkisi yarattığı ifade edilebilir.

Sonuçlar iş kaynak ve talepleri modeli ve kaynakların korunması kuramı bağlamında değerlendirilebilir. İş kaynak ve talepleri modelinde, çalışanların sahip olduğu işe ilişkin kaynakların, çalışmanın getirdiği fiziksel ve psikolojik maliyetleri azalttığı ve iş motivasyonunu arttırdığı belirtilmektedir (Hackman ve Oldham, 1976: 256; Demerouti, Bakker, Nachreiner, ve Schaufeli, 2001:509; Bakker ve Demerouti, 2006: 309). Bu modelde iş kaynakları, iş

hedeflerini gerçekleştirmeyi kolaylaştıran, iş talepleri ile ilişkili maliyetleri düşüren, çalışanları kişisel büyüme, öğrenme ve geliştirme için motive eden iş boyutları olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, çalışanlara sağlanan ve iş yaşam kalitesini oluşturan unsurlar arasında olduğu bilinen kariyer olanakları, ödüllendirme, çalışanların ihtiyaçlarına uygun çalışma ortamı gibi kaynakların, çalışanlar tarafından algılanış biçiminin motivasyon üzerinde olumlu etkisinin olacağı söylenebilir.

Araştırma değişkenlerinin kavramsal yapıları incelendiğinde iş yaşam kalitesi ve motivasyon araçları arasındaki ortak noktalar göze çarpmaktadır. Özellikle iş yaşam kalitesini iyileştirmek için işin yeniden tasarımı, kariyer gelişimi, esnek çalışma programları, iş güvenliği ve benzeri yöntemler kullanıldığı (Shankar 2014: 907) ve bu yöntemlerin aynı zamanda motivasyonu arttırıcı etkisinin olduğunu (Robbins ve Judge, 2017: 243) değerlendirildiğinde araştırma bulgularının işaret ettiği, iş yaşam kalitesinin motivasyon üzerindeki olumlu etkisi her iki kavramın da ortak yönlerini oluşturan bu hususlarla açıklanabilir.

Bu değerlendirmeyi destekler şekilde, Hackman ve Oldham'ın iş karakteristikleri modeli temelinde işin anlamlılığına ilişkin düzenlemelerin motivasyonu olumlu etkilediğini belirtilmektedir. Yazarlar aynı zamanda esnek çalışma, iş rotasyonu, esnek ücret, uygun ödüllendirme programları gibi unsurların hem iş yaşam kalitesini arttırdığından hem de motivasyonu arttırıcı etkilerinin olduğundan bahsetmektedir.

Yazın incelendiğinde elde edilen sonuçlar ile örtüşen birçok araştırma olduğu görülmektedir.

Yazında iş yaşam kalitesi ve motivasyon arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalar yer almaktadır. Kılıç ve Keklik (2012), sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş yaşam kalitesinin tüm boyutlarının çalışanların motivasyonu ile ilişkili olduğunu gösteren sonuçlar elde etmişlerdir. Anbari vd (2014), üretim sektörü çalışanları ile yapmış oldukları araştırmada elde ettikleri sonuçlara dayanarak, çalışanların kendilerini güvende ve değerli hissedebilecekleri, yeteneklerini ve kapasitelerini gerçekleştirme fırsatına sahip olabilecekleri kaliteli bir iş alanı oluşturulduğunda, daha fazla motive olduklarını ifade etmektedirler. Varma (2015), Hindistan'ın Bangalore kentinde hazır giyim sektörü çalışanları ile yapmış olduğu araştırmada, iş motivasyonu ile iş yaşam kalitesinin genel düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı halde, iş yaşam kalitesini oluşturan ekonomik ve sosyal içerikli unsurların motivasyon üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir. Memiş vd (2015), sağlık çalışanları örneğinde yapmış oldukları çalışmada, motivasyon boyutlarının tümü ile iş yaşam

kalitesinin boyutları arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Yazarlar, bu sonuçlardan hareketle, çalışanların iş yaşam kalitesi ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesinin ve motivasyon düzeylerini etkilediği doğrulanan iş yaşam kalitesini artırıcı politika ve uygulamaların önemine dikkat çekmişlerdir. Demir (2017), dört ve beş yıldızlı otel çalışanları ile gerçekleştirdiği araştırmada, iş yaşam kalitesinin boyutlarından birisi de olan çalışma koşulları ile çalışan motivasyonu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu gösteren sonuçlara ulaşmıştır.

Araştırmada ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar çalışanların iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarına ilişkin algıları ile dışsal motivasyon ve ücrete dayalı motivasyon düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığını, motivasyon genel düzeyi ile içsel motivasyonlarının ise cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir. Ortalama değerler incelendiğinde erkek çalışanların hem motivasyon genel düzeylerinin hem de içsel motivasyon düzeylerinin kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Söz konusu sonuçlar, kadın çalışanların iş yaşamı dışında birçok rolü aynı anda üstlenmesinin içsel motivasyonu sağlayacak psikolojik koşulların oluşmasını zorlaştırdığı şeklinde açıklanabilir. Bu tespiti doğrular şekilde Özçelik (2018), SMMM'in sorunlarını cinsiyet bağlamında tespit etmeye yönelik olarak gerçekleştirmiş olduğu araştırmada, kadın çalışanların toplumsal rol ve sorumlulukları nedeniyle erkek çalışanlara göre iki kat iş yüküne sahip oldukları ve bu durumun da daha fazla yorgunluk ve stres gibi olumsuz psikolojik sonuçlar doğurduğunu ifade etmektedir. İbicioğlu, Özdaşlı, Dalğar, ve Yılmaz (2013: 103) ise, elde edilen sonuçlardan farklı olarak muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik yapmış oldukları araştırmada, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, unvanı ve mesleki deneyimine ilişkin demografik özelliklerin motivasyon üzerinde herhangi bir farklılık meydana getirmediğini tespit etmişlerdir.

Ayrıca, çalışanların motivasyon genel düzeyi ile içsel ve dışsal motivasyonlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı da tespit edilmiştir. Ortalama değerler incelendiğinde evli çalışanların motivasyon genel düzeyi ile, içsel ve dışsal motivasyonlarının bekâr çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir. Evli çalışanların, çalışma yaşamına olan bakış açıları, iş yaşamı dışındaki rol ve sorumlulukları nedeniyle bekâr çalışanlardan farklılaşabilmektedir. Dolayısıyla bulgular, evliliğin getirmiş olduğu bu farklı değerlendirme ile açıklanabilir. Yazında söz konusu bulguyu destekleyen araştırmalar

bulunmaktadır. Tulunay Ateş ve Buluç (2018), Ayaydın ve Tok (2015) öğretmenler ile; Ertan (2008) ve Erkol Bayram (2017) otel işletmeleri çalışanları ile yapmış oldukları araştırmalarda çalışanların motivasyon düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaştığını gösteren bulgular elde etmişlerdir. Akbolat, Turgut ve Över (2015) ise sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmada yalnızca içsel motivasyon düzeyinin medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını ancak araştırma sonuçlarından farklı olarak bekâr çalışanların içsel motivasyonlarının evli olanlara göre daha yüksek olduğunu gösteren sonuçlara ulaşmışlardır.

Elde edilen bulgular ayrıca, çalışanların motivasyon genel düzeyi ile alt boyutlarına ilişkin ortalamaların eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Ertan ve Kaya (2012) konaklama işletmesi çalışanları ile, Demir (2017) aynı sektörde ön büro çalışanları ile yapmış oldukları araştırmalarda çalışanların motivasyon düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı sonucunu elde etmişlerdir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre araştırma değişkenlerine ait ortalamaların farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları da yalnızca içsel motivasyon düzeyinde anlamlı bir farklılığa işaret etmektedir. İçsel motivasyon düzeyi ortalamaları incelendiğinde farklılığın 46 yaş ve üzeri çalışanların içsel motivasyonlarının diğer yaş gruplarına göre yüksek olmasından kaynakladığı söylenebilir. Söz konusu sonuç, 46 yaş ve üzeri çalışanların, çalışma yaşamında diğer yaş gruplarına göre daha uzun süre rol almış, içsel gelişimini tamamladığından, dışsal etkilerden çok içsel değerlendirmeler ile motive olabilmeleri ve hem bireysel hem de iş yaşamında olgunluğa ulaşmış olmaları ile açıklanabilir.

Araştırma sonuçları iş yaşam kalitesinin gerek genel düzeyi gerekse alt boyutlar bağlamında hiçbir demografik değişkene göre farklılaşmadığını göstermektedir. Bu sonuç, çalışanlara sunulan ve iş yaşam kalitesini oluşturan kaynakların cinsiyet, yaş, eğitim durumu vb farklılıklar gözetilmeksizin eşit dağıtıldığı ve bu nedenle tüm çalışanların iş yaşam kalitesine ilişkin algılarının anlamlı farklılıklar oluşturmayacak şekilde yakın olduğu şeklinde açıklanabilir. Yazında iş yaşam kalitesinin demografik değişkenlere göre farklılaşmadığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Thakur ve Sharma (2019) kamu sektöründe; gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışanların iş yaşam kalitesinin yaş, cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre farklılaşmadığına işaret eden bulgular elde etmişlerdir. Benzer şekilde, Albayrak (2012), otel işletmesi çalışanları ile yapmış olduğu araştırmanın sonuçları da, iş yaşam kalitesinin cinsiyet, medeni durum, sosyal güvence gibi demografik faktörlere göre anlamlı bir farklılık oluşmadığına işaret etmektedir.

Araştırma sonuçları muhasebe ofis çalışanları bağlamında değerlendirildiğinde öne çıkan husus, sayısal verilerin derlenmesi, kaydedilmesi, raporlanması gibi işlemlerin hataya mahal vermeksizin, özenle, yasal süreler ve mevzuat dâhilinde gerçekleştirilmesinin çoğu zaman uzun ve belirsiz çalışma saatlerini ofis ortamında geçirilmesini gerektirmesidir. Dolayısıyla uzun ve yoğun çalışma sürelerini iş ortamında geçiren muhasebe çalışanlarının işin gerek fiziksel ortamı gerekse sağlanan olanaklar bakımından uygunluğunun motivasyon üzerindeki olumlu etkisi olabileceği varsayımı araştırma sonuçları ile de ortaya koyulmuştur. Bu noktadan hareketle, işin özellikleri de dikkate alınarak iş yaşam kalitesini arttıracak dönemsel esnek çalışma saatleri, kendini geliştirme ve mevzuatı takip etmeye yönelik eğitim olanakları, yetki ve sorumluluk denklığı, fiziksel koşulların ve sunulan hizmetlerin iyileştirilmesi gibi uygulamaların geliştirilmesinin muhasebe ofis çalışanlarının motivasyonlarının artmasına, bunun sonucu olarak hatasız işlem ve insan kaynağının etkin kullanımına yardımcı olacağı ifade edilebilir.

Sonuç olarak yapılan araştırma, yazında yer alan birçok araştırma ile de örtüşen şekilde çalışanların iş yaşam kalitelerindeki artışın, motivasyonlarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Bu bağlamda, işlerine motive olmuş çalışanların işletme performansına katkısının artacağı beklentisinden yola çıkarak işletme yönetimlerine çalışanların iş yaşam koşullarını olumlu etkileyecek düzenlemeler yapmaları önerilebilir. Araştırma sonuçları da dikkate alındığında, bu düzenlemelerin yapılmasında, iş yaşam kalitesini oluşturan yalnızca iş ortamı, fiziksel koşullar, ücret gibi somut düzenlemeler değil; kararlara katılımın sağlanması, sosyal ilişkilerin geliştirilmesi gibi yönetsel ve dönüştürücü unsurların da dikkate alınmasının, beklenen etkinin elde edilmesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Elde edilen sonuçlar, araştırmanın sınırlılıkları dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda sonuçlar, araştırmanın uygulandığı örneklem ile sınırlıdır. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin farklı sektörlerde tekrarlanmasının ve boylamsal araştırmalar ile de test edilmesinin bulguların genel düzeyde değerlendirilebilmesi açısından faydalı olacağı ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Sağlık sektörüne bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Antalya.
- Akbolat, M., Turgut, M. ve Över, G. (2015). Hemşirelerin yaşam kalitesi algılarının motivasyonlarına etkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 65-82.
- Albayrak, S. S. (2012). Otel işletmelerinin yiyecek- içecek departmanındaki çalışma koşullarının iş gören motivasyonuna etkileri: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Anbari, Z., Abbasinia, M., Khadem, M., Rahmani, A., Asghari, M., Nezhad, I.A. ve Dehghan, S.F. (2014). Effects of the quality of working life on job satisfaction in an auto parts manufacturing factory. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 17(1), 151-155.
- Argon, T. ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları: Ankara.
- Ayaydın, M., ve Tok, H., (2015). Motivasyonu etkileyen faktörlere ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin incelenmesi: Gaziantep Örneği, *Turkish Studies*, 10(11), 187-200.
- Aydın, İ., Çelik, Y. ve Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği: Geliştirilmesi, geçerliliği ve güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 22(2), 79-100.
- Baba, A.I. ve Ghazali, S.B. (2017). Influence of organizational justice on motivation of public sector employees in Nigeria: An empirical investigation. *International Journal of Management Research & Review*, 7(9), 913-925.
- Bakker, A. ve Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Berl, R.L. ve Williamson, N.C. (1987). A review of the content theories of motivation as they apply to sales and sales management. *American Business Review*, January (1), 53-64.
- Chan, K.W. ve Wyatt, T.A. (2007). Quality of work life: A study of employees in Shanghai, China. *Asia Pacific Business Review*. 13(4), 501-517.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis For Behavioural Sciences* (2. baskı). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum & Associates.
- Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Demir, A. (2017). Otel İşletmelerinde Çalışma Koşullarının İşgören Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İstanbul'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otellerin Önbüro Departmanında Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B (2001). The job demands– resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86; 499–512.

- Drobnic, S., Beham, B. ve Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social Indicators Research*, 99 (2), 205-225.
- Efraty, D. ve Sirgy, J. (1990). The effects of quality of working Life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22, 31-47.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık Ve Tıp Bilimler Dergisi*, 2(1),1-29.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Erkol Bayram, G. (2017). Motivasyonun demografik ve mesleki özelliklere göre farklılaşması: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 12(48), 257-271.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel bağlılık, iş motivasyonu ve iş performansı arasındaki ilişki: Antalya’da beş yıldızlı otel işletmelerinde bir inceleme. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Afyonkarahisar.
- Ertan, H. ve Kaya, İ. (2012). Edremit körfezindeki konaklama işletmeleri çalışanlarının iş motivasyon düzeylerinin demografik ve meslekî özelliklere göre incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1),155-168.
- Genç, N. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*. Seçkin Yayınları: Ankara
- Ghazi, M. ve Jalali, S.M. (2017). The effects of organizational justice and job motivation on organizational citizenship behavior and its impact on taxpayers. *Revista Administração em Diálogo*, 19, 39-61.
- Gupta, M., ve Sharma, P. (2011). Factor credentials boosting quality of work life of BSNL employees in Jammu Region. *Sri Krishna International Research & Educational Consortium*, 2 (1), 79-89.
- Hacıhasanoğlu, T. ve Karaca, N. (2014). Bağımsız çalışan muhasebe meslek mensuplarının ve muhasebe çalışanlarının tükenmişlik, iş tatmini ve stres düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(4), 153-170.
- Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1976). Motivation through the desing of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. August, 250-279.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 81(1), 3-11.
- Huang, T.C., Lawler, J. ve Lei, C.Y. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735-750.
- İbicioğlu, H., Özdaşlı, K., Dalğar, H. ve Yılmaz, T. (2013). Muhasebe meslek mensuplarının içsel ve dışsal motivasyon düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9), 93-105.
- İyidemirci, H. ve Aydın, B. (2018). Motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma; Ostim Organize Sanayi Bölgesi örneği. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3): 131-144.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278.

- Jofreh, M., Yasini, A., Dehsorkhi, F.H. ve Hayat, A. (2013). The relationship between EFL teachers' quality of work life and job motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346.
- Karakaya, A. ve Ay, F.A. (2007). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler: sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1):55-67.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, (27. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Khan, N.S., Riaz, A. ve Rashid, M. (2011). The impact of work content, working conditions, career growth on employee motivation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(3), 1428-1433.
- Kıdadak, L. ve Aksaraylı, M. (2009). Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi SBE Dergisi*. 7(1), 75-94.
- Kılıç, R. ve Keklik, B. (2012). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları: İstanbul.
- Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970). Educational and psychological measurement. 30, 607-610.
- Lau, R.S.M. (2000). Quality of work life and performance an ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.
- Levine, M.F., Taylor, J.C. ve Davis, L.E. (1984). Defining quality of working life. *Human Relations*, 37 (1),81-104.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Memiş, K., Hoşgör, H., Boz, C., Gün, İ. ve Gündüz Hoşgör, D. (2015). İş yaşam kalitesi ve motivasyon ilişkisi: Metin Sabancı Baltalimanı Kemik Hastalıkları Hastanesi örneği. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 220-230.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modeli AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Mosadeghrad, A.M. (2013). Quality of working life: An antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 49-58.
- Mottaz, J. C., (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction, *The Sociological Quarterly*, 26 (3), 365- 385.
- Özçelik, M.K. (2018). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin sorunları ve bu sorunların cinsiyet boyutu: Artvin ve Rize örnekleri. *Karadeniz Araştırmaları*, 15(58), 99-125.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın, No: 149, Eskişehir.
- Permarupan, Y.P., Al-Mamun, A. ve Saufi, R.A. (2013). Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268-278.

- Robbins, P.S. ve Judge, T.A. (2017). *Organizational Behavior*. (İnci Erdem, Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Shankar, V.J. (2014). A study on quality of work life and employee motivational strategies. *International Journal of Scientific Research And Management*, 2(5), 901-908.
- Sirgy M., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D.J. (2001). A new measure of quality of work life based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Shapiro, D.L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.
- Supranowo, (2017). The influence of working environment conditions, compensation and career development on employees' working motivation at an Indonesian Bank. *Expert Journal of Business and Management*, 5(2), 142-148.
- Şantaş, F., Işık, O. ve Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 64-76.
- Taysı, K. ve Canbaz, S. (2017). Yardımcı muhasebe elemanlarının iş doyum düzeylerinin tespit edilmesine yönelik bir araştırma: İstanbul örneği. *Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi*, 19 (4), 1050-1065.
- Thakur, R. ve Sharma, D. (2019). A study of impact of demographic variables on quality of work life. *Productivity*, 59(4), 358-365.
- Tortop, N., Aytaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları: Ankara.
- Toygaz, Ş.A., Kara, D. ve Kırılıoğlu, M. (2018). İşgörenlerin iş yaşam kalitesinin incelenmesi: Ankara ilinde bir eğitim-araştırma hastanesi örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 306-320.
- Tulunay Ateş, Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 1-30.
- Tuncer, M. ve Yeşiltaş, M. (2013). Çalışma yaşam kalitesinin otel işletmesi çalışanları üzerindeki etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Qudah, S., Davies, J. ve Deakin, R. (2018). Can we get more satisfaction? Improving quality of working life survey results in UK Universities. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, October, 1-9.
- Varma, S. (2015). Quality of work life and work motivation among garment sector executive employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 115-123.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yılmaz, A. (2016). Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.