

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ YAŞAM KALİTESİ İLE BİREYSEL İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

A Study On The Relationship Of Work Life Quality And Individual Work Performance In Healthcare Employees

Öğretim Görevlisi Dr. Saliha EMRE DEVECİ

Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Yönetim Organizasyon Bölümü, Gaziantep/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8881-0355>

Dr. Demet KARAYILAN

Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Gaziantep/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7935-3594>

ÖZET

Yüksek kaliteli bir çalışma hayatına sahip olmak hem çalışan hem organizasyonlar ve hemde hizmet alanlar için çok önemlidir. Bu organizasyonların uzun vadeli olma vizyonuna ulaşmaları için gereklidir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı; Gaziantep'te faaliyet gösteren bir özel hastanedeki personellerin iş yaşam kalitesi düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemektir.

Bu amaç kapsamında 241 çalışana iş yaşam kalitesi ile iş performansı ile ilgili sorular sorulmuş ve katılımcıların cevaplarını bir anket yardımıyla vermeleri istenmiştir. Belirtilen amaç doğrultusunda kurulan model anlamlı bulunmuştur. Çalışmanın bulgularına göre çalışanların genel iyi olma durumları ve çalışma koşulları ile iş performansı arasında anlamlı ilişki gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş yaşam kalitesi, İş Yaşam Kalitesinin Faktörleri, Performans, İş Performansı

ABSTRACT

Having a high quality working life is very important for both employees, organizations and service users. It is necessary for these organizations to achieve their long-term vision. In this context, the aim of the study is; It is to examine whether there is a meaningful relationship between the work quality of life levels of the personnel in a private hospital operating in Gaziantep and their job performance.

Within the scope of this purpose, 241 employees were asked questions about the quality of work life and work performance and participants were asked to give their answers with the help of a questionnaire. The model established in line with the stated purpose was found meaningful. According to the findings of the study, a significant relationship was observed between the general well-being and working conditions of the employees and their job performance.

Keywords: Quality of work life, Factors of Quality of Work Life, Performance, Job Performance

1. GİRİŞ

Yüzyıllar boyunca, yaşam kalitesi insan sağlığında çok önemli bir konu olmuştur. Yaşam kalitesi tanımlanması zor bir kavramdır. Aslında, yaşam kalitesi farklı durumlarda farklı insanlar tarafından farklı şekilde yorumlanabilir.

Çalışanlara kaliteli bir iş hayatı sağlamak, daha düşük devamsızlık ve devir hızı, daha düşük gecikme ve örgütsel etkinliği ve örgütsel artırma ve görev performansını artırma yeteneği dahil nedenlerle dolayı önemlidir.

Sürekli değişen hızlı tempolu toplumumuzda, neyin çalışanları iş hayatlarından memnun hale getireceğinin araştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda çalışanların çağdaş ihtiyaçlar ve taleplerin karşılanması yetenekli çalışanları çekmek ve elde tutmanın yanı sıra işi, aileyi ve diğerlerini dengeleyerek çalışan memnuniyeti sağlanabilir.

İş yaşam kalitesi, insanların güvenilir, sorumlu ve yetenekli oldukları için organizasyondaki en önemli kaynak olduğu, değerli katkılarda bulunmak ve onlara haysiyet ve saygıyla davranılması gereken bir felsefedir. İş yaşam kalitesi, ücret ödemesi, çalışma koşulları, çalışma süresi, sağlık tehlikeleri sorunu, mali ve mali olmayan çalışanlara yönelik faydalar ve yönetim davranışını modu kapsar. İş yaşam kalitesi programlarının iki amacı vardır: üretkenliği artırmak ve müşteri memnuniyetini artırmak (Tabassum, 2012, s. 80).

İş yaşam kalitesi girişiminin faydaları hem çalışanlara hem de işverenlere olmaktadır. Çalışanlar iş yaşam kalitesinin varlığıyla kendilerini güvende hissettiklerini, nispeten iyi tatmin oldukları gözlemlenmektedir. Çalışanlar iş yaşam kalitesinin sağladığı iş tatmini yoluyla onurlarının arttığını hissederler. Ayrıca iş görenler, iş yaşam kalitesi ile işlerin insanileştirmesi, iş güvenliğinin, yeterli ücret ve menfaatlerin, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması, insanı geliştirmek için fırsatlar vermesi, kapasite, büyüme ve güvenliğin sağlanması, sosyal entegrasyon, kendini ifade etme özgürlüğü yoluyla bireysel üretkenliği artırmaya yardımcı olan örgütsel etkililiğe ulaşmanın geliştirdiğine inanırlar (Dev Raj Adhikari, 2010, s. 43).

İnsanların işyerinde harcadığı zaman ve enerji miktarı göz önüne alındığında, çalışanların iş hayatlarından memnun olmaları önemlidir. İş birçok insanın hayatında önemli bir yer kaplar ve muhtemelen sadece fiziksel değil, aynı zamanda psikolojik ve ruhsal esenliklerini de etkiler. Kuruluşlar insan kaynaklarını geliştirmekle ilgileniyorlarsa iş yaşam kalitesini sağlamak zorundadırlar.

Organizasyonda İş yaşam kalitesini inşa etmek, çalışanları çekmek ve elde tutmak için çok önemlidir. İş yaşam kalitesi, çalışanların sağlık, güvenlik, ekonomi, aile yaşamı, sosyal yaşam, saygı ihtiyaçlarını sağlayarak çalışanların performansıyla organizasyon hedeflerine ulaşır (Jin-Soo Lee, 2015, s. 770).

Bu kapsamda çalışmamızda iş yaşam kalitesiyle bireysel performans arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü tespit etmek amaçlanmaktadır.

2. İŞ YAŞAM KALİTESİ

İş yaşam kalitesininin gelişimi, daha önceki yönetim çağına kadar izlenebilir. Frederick Taylor ve Elton Mayo gibi yönetim bilimciler, firmaların performansının belirlenmesinde insanın önemli olduğunu öne sürmüştür. Her ikisinin de insan yönlerine farklı bakış açıları olmasına rağmen, Taylor daha nicel davranırken Mayo daha çok insana ve çevreye odaklanmıştır. İş yaşam kalitesiyle ilgili son gelişme, ihtiyaç teorisi Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in İki faktör teorisi, McClelland üç ihtiyaç teorisi ve Alderfer ERG teorisi olmuştur (Sarina Muhamad Noor, 2001).

Farklı örgütsel kültürler ve çeşitli sosyal, ekonomik ve farklı ulusların siyasi koşulları iş yaşam kalitesinin tanımını ve ölçülmesinin çeşitlenmesine neden olmuştur (Ihsan Yaghi, 2014, s. 227).

İş yaşam kalitesi terimi 1970'lerde araştırma dergilerinde yer almaya başlamıştır. İş hayatının kalitesi ifadesi sadece parasal yönlerle ilgili iken iş yaşam kalitesi ise istihdam koşulları, kişiler arası çatışmalar, iş baskısı, özgürlük, çalışanların memnuniyeti gibi konularda geliştirmek için tasarlanmış kapsamlı bir programdır (Kulkarni, 2013, s. 141). İş yaşam kalitesi, çalışanların refahını kapsayan bir yapıyı temsil eder (Champoux, 1981; Sirgy ve diğerleri, 2001).

İş yaşam kalitesi çok boyutlu bir yapıdır. İş yaşam kalitesinin evrensel olarak kabul edilmiş tanımı bulunmamaktadır (Indira Kandasamy, 2009, s. 330). Bu nedenle literatürde farklı açılardan ifade edilmiştir. İş yaşam kalitesi, iş kalitesi olarak (Paul Attewell, 1984), istihdam kalitesi (Robert Kraut, 1989) ve bir dizi örgütsel müdahale olarak ve bir hareket olarak tanımlanmıştır (Carlson, 1978). Beinum (1974), iş yaşam kalitesini insan ve görevi arasında ilişki açısından tanımlamıştır (Afroz, 2017, s. 571).

Stjernberg (1997) iş yaşam kalitesini daha geniş olarak genel yaşam gibi faktörleri kapsayan 'yaşam kalitesi' kavramı işyerinin ötesinde memnuniyet, boş zaman ve esenlik şeklinde tanımlamaktadır (Efraty ve Sirgy, 1990). Efraty ve ark. (1990), İş yaşam kalitesini çalışanların ihtiyaçlarının tatmini açısından kavramsallaştırmıştır. Çalışanların ihtiyaçlarını, hayatta kalma ihtiyaçları, sosyal ihtiyaçları, üyelik kabulü ve önemli bir sosyal gruba katılım, ego ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları şeklin gruplamıştır.

İş yaşam kalitesi terimi, her şeyi kapsayan yaşam ve yaşam koşulları kavramı olan yaşam kalitesinin bir alt kümesi olarak da kavramsallaştırılabilir. Çalışanlar ile toplam çalışma ortamları arasındaki ilişkinin içeriğinin, olağan teknik ve ekonomik boyutlara eklenen insan boyutlarıyla kalitesidir (A. Gani, 1995).

İş yaşam kalitesi örgütsel çevre ve çalışanların refahı için iş başında tüm ihtiyaçlarını karşılar ve ihtiyaçları iki ana kategoriye ayırır: alt ve üst sıra ihtiyaç şeklinde. Düşük seviyeli iş yaşam kalitesi sağlık / güvenlik ihtiyaçları ve ekonomik / aile ihtiyaçları ve üst düzey yaşam kalitesi sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyaçları, kendini gerçekleştirme bilgi ihtiyaçları ve estetik ihtiyaçlarından oluşur (M. Joseph Sirgy, 2001, s. 243).

2.1. İş Yaşam Kalitesinin Faktörleri

İş yaşam kalitesi organizasyonlarda yıllar boyu ilgi çeken bir kavram olmaya devam etmiştir. Çünkü araştırmalar, yüksek iş yaşam kalitesine sahip çalışanların yüksek düzeyde örgütsel kimlik, iş tatmini, iş performansı ve daha düşük devir ve kişisel yabancılaşma yaşadığını göstermektedir (Donavan ve diğerleri 2004; Efraty ve Sirgy 1990).

İş yaşam kalitesi, çeşitli ihtiyaçlarla çalışan memnuniyetini ifade eder. Değişen iş ortamı ve yaşam şartları iş yaşam kalitesinin sağlanmasını çok önemli hale getirmiştir. Ve değişen şartlara bakarak iş yaşam kalitesine katkıda bulunan faktörler değişmektedir.

İş yaşam kalitesinin kapsamlı tanımı üç çalışmada yapılmaktadır. Bunlar Walton (1975), Taylor (1978) ve Levine, Taylor ve Davis (1984) yaptığı çalışmalardır.

Walton, iş yaşam kalitesine katkıda bulunan 8 faktör belirlemiştir. Bunlar yeterli ve adil tazminat, güvenli ve sağlıklı çalışma, büyüme fırsatı, insan kapasitelerini geliştirmek, Sosyal bütünleşme, anayasacılık, Sosyal alaka, çalışma ve toplam yaşam alanı (R.Walton, 1975).

Taylor (1978) boyutları deneysel olarak incelemiştir. Faktörler Walton'ın modelinde ortaktır.

Levine ve arkadaşları (1984) iş yaşam kalitesini Sigorta şirketinde beyaz yakalı çalışanların arasında yedi ölçüt belirlemiştir. (a) hangi amirlerin çalışanlara saygılı davrandığı ve yeteneklerine güven, (b) günlük çalışma rutinindeki çeşitlilik, (c) iş zorluğu, (d) mevcut iş geleceğe götüren fırsatlar, (e) benlik saygısı, (f) dışarıdaki yaşamın derecesi işin işyerindeki yaşamı etkilediği (g) işin kapsamı topluma katkıda bulunurluğu. (M. F Levine, 1984).

Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iş yaşam kalitesi ölçeği 6 davranışsal boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyi olma hali, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres, çalışma koşulları ve aile-iş yaşamı dengesidir.

Genel İyi Olma: İş yaşam kalitesi, yalnızca bir şirketin kaliteli insanları işe alma becerisi değil, ancak aynı zamanda bir şirketin rekabet gücüdür. İş yaşam kalitesi daha esnek, sadık ve motive edilmiş bir işgücünü olumlu bir şekilde besler. Çalışanlarda yüksek performans veya yüksek kararlılık elde etmek için çalışanların memnuniyetini sağlamak önemlidir (Lau, 2000).

İş ve Kariyer Memnuniyeti: Kariyer memnuniyeti şu şekilde tanımlanır: bireylerin içsel ve ücret dahil olmak üzere kariyerlerinin dışsal yönleri, ilerleme ve gelişim fırsatlarının olmasıdır (J.H. Greenhaus S. P., 1990) . Prestij, gelir ve güç bir kariyerde daha yüksekse diğerlerine kıyasla daha tatmin edici olduğunu olduğunun göstergesidir.

Kariyer tatmini büyük ölçüde bir kişinin kendisine sunulan kariyer ile yaşam beklentilerini karşılaştırması meselesidir. Çünkü çalışanlarda tazminat, emeklilik gibi ekonomik, mesleki tatmin iş tatmini, ilerleme fırsatları yer değiştirme gibi mesleki ailevi kariyer beklentileri bulunmaktadır. Bazı araştırmalar gösteriyor ki mutlu bir aile hayatının yüksek seviyelerde iş tatmini ve objektif kariyer başarısı bağlı olurken ailenin moral desteği ve oyalamanın iş yaşam kalitesini etkileyen önemli bir faktör olmasını gerektirir (Raduan Che Rose, 2006, s. 2154).

İş Yaşamında Stres:Yapılan çalışmalarda insanların farklı stres türlerinin yaşamları boyunca yaşadıkları, genel sağlıklarını, yaşam kalitelerini, verimliliklerini, performans ve nihayetinde aile performansı ve yaşamlarını derinden etkilediği anlaşılmıştır (Moslem Abbasi, 2011, s. 1937).

Aile-İş Yaşamı Dengesi: İş ve aile (iş dışı), yetişkin yaşamının en önemli alanlarını özetler. Çoğu birey ve bu alemler genellikle insanın bel kemiği olarak kabul edilir. Bireylerin işin talepleriyle yapıcı bir şekilde başa çıkma yeteneği onları istihdam eden kuruluşlar ve ekonomik, sosyal ve kültürel bağlam yaşadıkları ve aile, sahip oldukları işin türü gibi birçok faktöre bağlıdır. Kişiler hayatlarını dengelemek, dengeleme

eyleminden” ortaya çıkan olası çatışmaları en aza indirmek ve yaşam kalitesini iyileştirmek için çabalamaktadırlar (Samsinar Md-Sidin, 2010, s. 59).

İş yaşamının kalitesi, organizasyonel başarıyı sağlamak için organizasyona değerli katkı yapma potansiyeline sahip olduğu kavramına dayanır. Bu nedenle saygı ve haysiyetle davranılmalıdır. Çalışma ve hayat, günlük işler, fiziksel işler gibi unsurları çalıştıracak şekilde iç içe geçmiştir. Çevre, sosyal bağlam ve yönetim sisteminin hepsinin yaşam üzerinde iş içinde ve dışında bir etkisi vardır. Çalışanlar işyerinde stres altındaysa, stres taşıyabilir iş ve hayata bakışlarını etkileyen kişisel yaşamlarına ve bu durum iş-yaşam dengesini bozar (Roland K. Yeo, 2013, s. 139).

Bir çalışanın işine ve gelecekteki beklentilerine karşı olumlu duyguları olduğunda, işte kalmaya motive olduğunda ve iyi performans gösterdiğinde, yüksek kaliteli bir çalışma hayatına sahip olduğu söylenebilir. Çalışanların kişisel değerleri açısından ikisi arasında bir denge sağlamak için çalışma hayatının özel hayatına uygun olduğunu hissetmesi gerekmektedir.

Ekonomi ve aile ihtiyaçları, iş ve aile arasındaki denge olarak yorumlanabilir. İş vardiyaları, uzun çalışma saatleri ve ağır iş yükü aile yaşamı arasındaki dengesizlik nedenlerindedir sayılabilir. Adil ücret ve yeterli ödeme, işin sosyal hayata zaman tanınması, işin aile hayatı için zaman tanınması iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamada yardımcı etkenlerdir. Endüstri normları ve destek sistemleri aile ve sosyal yaşamla çatışmayı azaltmak, çekmek ve elde tutmak için çok önemlidir (Jin-Soo Lee, 2015).

Ayrıca aile bireylerinin birbirleriyle, aile ile iyi ve sağlıklı ilişkileri bir bütün olarak performansın, yaşam kalitesinin ve psikolojik gelişimin önemli ve garanti edici göstergelerinden biridir.

Çalışma Koşulları: İş yaşam kalitesi, çeşitli ihtiyaçlarla çalışan memnuniyetini ifade eder. Değişen iş ortamı ve yaşam şartları iş yaşam kalitesinin sağlanmasını çok önemli hale getirmiştir. Ve değişen şartlara bakarak iş yaşam kalitesine katkıda bulunan faktörler değişmektedir. Çalışanların işlerinden memnuniyet elde ettikleri takdirde işe gelme ve organizasyonda kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve çabalarının karşılığını almayı beklerlerse daha fazla çaba göstereceklerini ve daha verimli çalışacakları varsayılır. Çalışanların memnuniyeti ve ödül beklentileri, çalışma ortamlarından ve ne ölçüde değerli ödüller sağladığından etkilenir. Çalışma ortamı çalışanların işlerini, amirlerini ve çalışma gruplarını ve organizasyonel yapı ve teknolojiyi içerir. Örgütsel özellikleri ve çalışanların ödül beklentilerini değiştiren iş yaşamı deneyimlerinin kalitesi, işle ilgili davranıştaki tercihlerini etkilemektedir (Barry A. Macy, 1976).

İşi Kontrol Edebilme: İş açısından bakıldığında, iş hayatı kalitesi önemlidir. Çünkü çalışma ortamının doğasının çalışanların memnuniyeti ve işle ilgili davranışlar ilgili olduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur (Greenhaus vd., 1987). İş yaşam kalitesi, gelişmiş çalışan refahı duygusunu ifade eder. Ayrıca bu kavram yalnızca çalışan memnuniyetini değil, aynı zamanda organizasyonel etkinliği ve üretkenliği de artırır (Seema Arif, 2013).

3. İŞ PERFORMANSI

İş performansı çok boyutlu bir yapıdır (Campbell, 1990; Motowidlo ve diğerleri, 1997). İş performansı, endüstriyel / örgütsel psikolojide merkezi bir yapıdır. Performans, örgütsel davranışa doğrudan katkıda bulunmayan ancak örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranış olarak tanımlanabilir (Borman&Motowidlo, 1993).

Farklı bir tanımda ise iş performansı, çalışanların örgütsel hedeflerle bağlantılı olan ve bunlara katkıda bulunan ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçları ifade eder (Sabine Sonnentag, 2002; S. J Motowidlo, 1997).

Geleneksel olarak iş performansı bir bireyin yaptığı görevleri yerine getirdiği yeterlilik açısından değerlendirilmiştir. Yeterlilik ve etkilik daha sonra belirtilen davranışları gerçekleştirerek elde edilen sonuçlar olarak değerlendirilmektedir (Griffin vd., 2007).

Borman ve Motowidlo (1997) çalışmasında performansı rol içi (görev) ve rol dışı (bağlamsal) performans olarak iki alt boyutta olarak gösterilmektedir. Görev (rol içi) iş performansı; çalışan bireyin örgüt tarafından daha önceden belirlenmiş görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, toplum yanlısı örgütsel davranış ve örgütsel kendiliğindenliğin yardımcı ve iş birliği unsurlarının çoğunu kapsar (Stephan J. Motowidlo, 1994).



4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Genel olarak kabul edilen “iyi iş, yüksek performansa eşittir” varsayım nedeniyle (Lau, 2000), çalışan memnuniyeti her zaman önemlilik arz etmektedir.

İş yaşam kalitesinin organizasyonel açıdan çalışanların iş tanımlama, iş tatmini, iş katılımı, iş çabası, iş performansı, bırakma niyeti, örgütsel devir ve kişisel yabancılaşma durumlarını etkilediği görülmüştür. (Carter ve diğerleri, 1990; Efraty&Sirgy, 1990; Efraty ve diğerleri, 1991).

Mirvis ve Cammann (1976), İnsan Kaynakları Muhasebesi: Bir Ölçüm Perspektifi adlı çalışmasında iş yaşam kalitesinin daha yüksek iş tatmini, daha iyi performans ve daha düşük devamsızlık sağladığını sonuçlarını elde etmiştir.

Roth (1993) çalışmasında iş yaşam kalitesi ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Swanson (1998),” insan kaynağını geliştirmenin finansal yarımını finansla olarak göstermek” adlı çalışmasında insan kaynakları uygulamaları gelişmesiyle ve iş performansı arasında olumlu bir ilişki olduğunu savunmaktadır.

Beh ve Rose (2007) yılında Malezya’daki bir imalat endüstrisindeki 475 yönetici arasında yaptığı çalışmada iş yaşam kalitesi ve performans arasında pozitif bir ilişki bulmuştur.

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesiyle iş ortamındaki memnuniyetinin ve bu doğrultuda çalışanın performansının da artacağını düşünerek aşağıdaki hipotezler önerilmektedir:

H1: İşgörenlerin iş kariyer memnuniyeti ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H2: İşgörenlerin genel iyi olma durumu ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H3: İşgörenlerin işi kontrol edebilme ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H4: İşgörenlerin çalışma koşulları ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H5: İşgörenlerin iş yaşamında stres düzeyleri ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır.

H6: İşgörenlerin aile-iş yaşamı dengesi ile bireysel iş performansı arasında pozitif ilişki vardır.

5. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmada değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri ortaya koymak hedeflenmiştir. Bu kapsamda; iş yaşam kalitesinin bireysel iş performansı üzerinde etkisinin olup olmadığını belirleyebilmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın ana kütlelerini Gaziantep İlinde faaliyet gösteren bir özel hastane çalışanları oluşturmaktadır. Ana kütlelerin hastane seçilmesinin ana nedeni sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi açısından sürekli şikayetlerin olduğu bir alan olmasıdır. Hastane personeline yüz yüze görüşme yoluyla yapılan anket formlarından uygun şekilde doldurulmayanlar ayıklanmış ve 241 anket formunun analizlere dâhil edilmesi uygun görülmüştür.

6. ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİ

Bu çalışmada iş yaşam kalitesini ölçmek için Van Laar, Edwards ve Easton (2007) tarafından geliştirilen, Akar ve Üstüner (2017) tarafından Türkçe ‘ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. İş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma, işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres, aile-iş yaşamı dengesi olmak üzere altı boyuta ilişkin toplam 29 soru bulunmaktadır. Toplamda 29 maddeden oluşan ölçekte cevaplar 5’li likert şeklinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) alınmıştır.

Çalışanların bireysel iş performanslarını ölçmek için ise Bush vd.’nin (1990) geliştirdiği ve Fındıklı (2016) tarafından Türkçe ‘ye çevrilen ve Davranış Temelli Performans ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte toplam 4 soru bulunmaktadır ve cevaplar 5’li likert şeklinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) alınmıştır.

7. İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığı için Cronbach’s Alpha katsayılarına bakılmış, yapısal geçerliliği için ise keşfedici faktör analizleri uygulanmıştır. Korelasyon analizleri ile ilişkiler belirlenmiş, regresyon analizleri uygulanarak ise de değişkenlerin birbirine olan etkisi belirlenmiştir.

8. BULGULAR

İş yaşama kalitesi ile bireysel iş performansı ölçeklerine yönelik güvenilirlik analizi, basıklık ve çarpıklık değerleriyle Kolmogorov-Smirnov test sonuçları tablo 1’de görülmektedir.

Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach’s Alpha katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach’s Alpha katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliğiölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır. Cronbach’s Alpha likert tipli ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır. Cronbach’s alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

0 <R2 <0.40 ise güvenilirdeğil

0.40 <R2 <0.60 ise düşük güvenilirlikte

0.60 <R2<0.80 ise oldukçagüvenilir

0.80 <R2 <1.00 ise yüksek güvenilirlikte olduğu kabul edilmektedir (Reha Alpar, 2013, ss.848-851).

İlgili tabloya göre hem çalışma iş sosyal değerleri hem de kariyer karar ölçeğinin güvenilir ölçekler olduğu öne sürülebilir. Bununla birlikte her iki ölçeğinin basıklık ve çarpıklıkdeğerlerinin -2 ile +2 arasında olması, verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu ifade etmektedir (George ve Mallery, 2010).

Tablo 1: İş yaşam kalitesi ve bireysel iş performansı ÖlçeklerininGüvenilirlik, Basıklık-Çarpıklık ve K-S Test Sonuçları

Değişken	Güvenilirlik Cronbach’s Alpha	Basıklık	Çarpıklık	Kolmogorov Smirnov
İş Yaşam Kalitesi	,928	-,940	-,117	,000
Bireysel İş Performansı	,811	2,911	-1,488	,000

9.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Değişken	n	%
Cinsiyet		
Kadın	149	61,8
Erkek	92	38,2
Toplam	241	100
Medeni Durum		
Bekar	107	44,4
Evli	134	55,6
Toplam	241	100
Yaş		
18-25	70	29
26-35	94	39
36-45	69	28,6
46-55	8	3,4
Toplam	241	100
Öğrenim Durumu		
İlköğretim-Orta Öğretim	32	13,3
Lise	98	40,7
Ön Lisans	62	25,7
Lisans	47	19,5
Lisans Üstü	2	0,8
Toplam	241	100
Görevi		
Yönetim Hizmetleri (Başhekim, Müdür...)	10	4,1
Sağlık Hizmetleri (Tabip, Eczacı...)	25	10,4
Teknik Hizmetler (Teknisyen, Tekniker...)	32	13,3
Otelcilik Hizmetleri (Temizlik/Mutfak Pers, Vale...)	33	13,7
İdari Hizmetler (Büro Personeli...)	10	4,1
Yardımcı Sağlık Hizmetleri (Hemşire, Ebe...)	67	27,8
Hasta Hizmetleri(Hostes, Danışman...)	47	19,5
Güvenlik Hizmetleri	17	7,1
Toplam	241	100
Çalışma Süresi		
0-2	42	17,4
3-5	93	38,6
6-10	74	30,7
11 ve üzeri	32	13,3
Toplam	241	100

Örnekleme oluşturan bireylerin kısaca demografik özellikleri belirtilecek olursa; %38,2'si erkek, %61,8'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %29'u 18-25 yaş, %39'u 26-35 yaş, %28,6'sı 36-45 yaş, %3,4'ü 44-55 yaş aralığındadır. Hastanedeki görevlerine bakıldığında, %4,1'si Yönetim Hizmetleri, %10,4'ü Sağlık Hizmetleri, %13,3'ü Teknik Hizmetler, %13,7'si Otelcilik Hizmetleri, %4,1'inin İdari Hizmetler, %27,8'inin Yardımcı Sağlık Hizmetleri, %19,5'inin Hasta Hizmetleri ve %7,1'i ise Güvenlik Hizmetlerinde çalışmaktadır.

9.2. İş yaşam kalitesi Ölçeğinin Boyutlarının Tespit Edilmesine İlişkin Bulgular

İş yaşam kalitesi ölçeğinin boyutlarının tespit edilmesi amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış ve analizlerden elde edilen bulgular tablo 2'de sunulmuştur. Yapılan keşfedici faktör analizinde KMO değeri ve Barlett Küresellik testi sonuçları dikkate alınmış ve analiz sonucunda KMO değerinin, 920 Barlett küresellik testinin ise ,000 olduğu tespit edilmiştir. Önermelerin faktör yüklerine bağlanma değeri olarak 0,5 katsayısı dikkate alınmış ve bu katsayıdan düşük olan önermelere faktör tablolarında yer verilmemiştir. Faktör analizinin döndürülmesinde “Varimax” rotasyonundan yararlanılmış ve iki faktöre aynı anda bağlanan önermelerin binişik önerme sayılabilmesi için 0,1 değeri dikkate alınmış ve iki boyuta bağlanma fark değeri 0,1'in altında olan önermelerin faktör tablosundan çıkarılmasına karar verilmiştir.

İlgili tabloya göre iş yaşam kalitesi ölçeğini oluşturan ilk boyut ‘iş yaşam dengesi’ şeklinde isimlendirilmiş olup bu boyutun 7 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeğinin boyutunu oluşturan ikinci boyut ‘genel iyi olma’ şeklinde adlandırılmış ve bu ölçeğin 5 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü boyut olan ‘iş kariyer memnuniyeti’ iki önerme, dördüncü boyut olan “iş kontrol edebilme” dört önerme, beşinci boyut olan “iş yaşamında stres” üç ve son boyut olan çalışma koşulları olan faktör ise iki önermeden oluşmaktadır. Faktör analizi sonucunda iş yaşam kalitesi ölçeğinin boyutların açıklama toplam varyansının %71.713 olduğu tespit edilmiş olup; iş yaşam ölçeğinin ölçeğini en fazla %42, 726 varyans değeri ile ‘İş yaşam dengesi’ boyutunun etkilediği tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Boyutlarının Tespit Edilmesine İlişkin Bulgular

	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
Çalışma saatlerim özel hayatıma zaman ayırmama imkân sağlar.	0,810					
Çalıştığım kurum, aile ve iş yaşamım arasında uyum sağlamamda gerekli kolaylığı ve esnekliği sağlar.	0,776					
Kendimi iyi (mutlu ve huzurlu) hissediyorum.	0,761					
Görev yaptığım kurumda görüşlerimi rahatlıkla dile getirebildiğimi ve yapılan değişikliklerde etkili olduğumu düşünüyorum.	0,677					
Hayatımdan memnunuz.	0,594					
Çalışmakta olduğum kurum bana oldukça güvenli bir iş ortamı sağlar.	0,561					
İşlerim genellikle yolunda gider.	0,501					
Çalıştığım kurumdaki diğer çalışanları etkileyen kararlara dâhil edilirim.		0,824				
Çalıştığım kurumdaki çalışma koşulları oldukça tatmin edicidir.		0,632				
Hayatım birçok yönden hayal ettiğime yakın bir hayattır.		0,557				
Oluş bitenleri gözümün önüne getirdiğimde kendimi oldukça mutlu hissediyorum.		0,498				
Çalıştığım kurum bana esnek çalışma saatleri/koşulları sağlar.		0,493				
Mesleğimi/işimi yapabilmem için almış olduğum eğitimden memnunuz.			0,780			
Çalıştığım kurumdaki mevcut kariyer fırsatları beni memnun etmektedir.			0,484			
Yöneticim/sorumlum tarafından mesleki olarak gelişmem için teşvik edilirim.				0,746		
İşimi iyi bir şekilde yaptığımda yöneticim/sorumlum tarafından takdir edilirim.				0,640		
Çalıştığım kurumda beni etkileyen kararlara dâhil edilirim.				0,525		
Yöneticim/sorumlum işimi etkili bir şekilde yapabilmem için gerekli olan her şeyi sağlar.				0,517		
Çalıştığım kurumda kendimi çoğunlukla altında hissederim.					0,848	
Son zamanlarda kendimi mutsuz hissediyorum.					0,806	
Çalışmakta olduğum kurumda çoğu zaman kendimi aşırı stres altında hissederim.					0,639	

İşimi etkin bir şekilde yapabilmem için bir dizi amaç ve hedeflerim vardır.							0,920
Yeteneklerimi işime yansıtabilme imkânım var.							0,563
Açıklanan Varyans	9,8268	2,0977	1,5065	1,1798	0,9737		0,909210
Toplam Açıklanan Varyans	71,713						
Kaiser Maier Olkins	0,920						
Barlett Küresellik Testi	3365,3744						

9.4. Regresyon Analizi

Değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon katsayıları tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Katsayıları

Correlations								
		Bireysel iş performansı	İş yaşam dengesi	Genel iyi olma	İş kariyer memnuniyeti	İşi kontrol edebilme	İş yaşamında stres	Çalışma koşulları
Pearson Correlation	Bireysel iş performansı	1,000	0,022	0,175	0,095	0,053	0,072	0,230
	İş yaşam dengesi	0,022	1,000	0,706	0,689	0,775	0,149	0,447
	Genel iyi olma	0,175	0,706	1,000	0,634	0,574	0,300	0,228
	İş kariyer memnuniyeti	0,095	0,689	0,634	1,000	0,655	0,223	0,283
	İşi kontrol edebilme	0,053	0,775	0,574	0,655	1,000	0,207	0,399
	İş yaşamında stres	0,072	0,149	0,300	0,223	0,207	1,000	0,007
	Çalışma koşulları	0,230	0,447	0,228	0,283	0,399	0,007	1,000
Sig. (1-tailed)	Bireysel iş performansı		0,367	0,003	0,071	0,205	0,134	0,000
	İş yaşam dengesi	0,367		0,000	0,000	0,000	0,010	0,000
	Genel iyi olma	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	İş kariyer memnuniyeti	0,071	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	İşi kontrol edebilme	0,205	0,000	0,000	0,000		0,001	0,000
	İş yaşamında stres	0,134	0,010	0,000	0,000	0,001		0,460
	Çalışma koşulları	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,460	

İlgili tabloya göre özellikle bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde pozitif yönlü ve zayıftan orta dereceye kadar ilişkiler görülmektedir.

Tablo 5: Regresyon Modeli Özeti

Model özeti				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,363 ^a	0,132	0,109	0,73843

Tablo5'te değişkenler arası çoklu ilişkiyi gösteren R değeri,109'dir. Bu sonuç bireysel iş performansındaki % 11 oranındaki varyansın iş kariyer memnuniyeti, genel iyi olma işi kontrol edebilme, çalışma koşulları, iş yaşamında stres ve aile iş yaşam dengesi tarafından açıklandığını gösterir.

Tablo 6: Çoklu Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,339	6	3,223	5,911	,000 ^b
	Residual	127,595	234	0,545		
	Total	146,934	240			

Tablo incelendiğinde regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.001$).

Tablo 7: Çoklu Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,135	0,278		11,291	0,000		
	İş yaşam dengesi	-0,330	0,096	-0,415	-3,451	0,001	0,257	3,896
	Genel iyi olma	0,318	0,085	0,349	3,736	0,000	0,426	2,348
	İş kariyer memnuniyeti	0,054	0,075	0,066	0,722	0,471	0,448	2,232
	İşi kontrol edebilme	0,002	0,083	0,003	0,030	0,976	0,363	2,757
	İş yaşamında stres	0,010	0,054	0,012	0,180	0,857	0,881	1,136
	Çalışma koşulları	0,252	0,055	0,316	4,562	0,000	0,774	1,291

Tablo 6 çoklu regresyon analizine ait katsayıları içermektedir. Tablodaki bütün beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon analizine dahil edildiği zaman bireysel iş performansını açıklamada sadece genel iyi olma (Beta=0,349, $p < 0,001$) ile çalışma koşulları (beta=0,316, $p < 0,001$) anlamlı katkısı vardır. Diğer bağımsız değişkenler, iş kariyer memnuniyeti, işi kontrol edebilme, iş yaşamında stres ve aile iş yaşam dengesinin anlamlı katkısı yoktur. Bu bağlamda çalışmanın başında kurulan H1, H3, H5 ve H6 hipotezleri ret edilerek H2 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

9. SONUÇ ve ÖNERİLER

İş yaşam kalitesi iş yerinde ve hayatında kaliteye sahip çalışanlar sağlamaktadır. Kaliteye sahip çalışanlar işinden ve hayatından memnun ve mutlu iş görenlerdir. Böylelikle mutlu bir çalışan aynı zamanda üretken, işini daha yapan çalışan olduğunu gösteren birçok çalışma mevcuttur. Çünkü iş yaşam kalitesinde memnuniyetin yayılacağı düşüncesi hakimdir. Yani bir yaşama alınındaki memnuniyet bir başkasındaki memnuniyeti etkileyebilir. Kişinin işinden duyduğu memnuniyet diğer yaşam alanlarını etkileyebilir.

Yüksek kaliteli bir çalışma hayatına sahip olmak herkes için çok önemlidir. Organizasyonlar mümkün olan en iyi iş kalitesini sağlamaya odaklanırsa, muhtemelen diğerlerine göre rekabet ortamında daha avantajlı olacaklardır. Çalışan memnuniyeti yüksek performanslı veya yüksek taahhütlü çalışma sistemlerinin uygulanması için esastır. Etkili bir iş yaşam kalitesi programının temel hedefleri, çalışanın bakış açısından iyileştirilmiş çalışma koşullarıdır ve bir iş verenin bakış açısından daha fazla organizasyonel etkinliktir. Böylelikle iş performansı ile olumlu bir şekilde bağlantılı olarak hem işveren hem de çalışan açısından fayda sağlayacaktır.

Bu amaçla yapılan çalışmamızda iş yaşam kalitesinin alt faktörleri olarak kabul edilen çalışanların genel iyi olma durumu ile çalışma koşullarının iş görenlerin iş performanslarına olumlu katkısı olacağı sonucuna varılmıştır.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında sağlık çalışanları için güvenilir ve sağlıklı çalışma koşulları, kendilerini iş hayatında ve buna bağlantılı olarak özel hayatlarında kendileri iyi hissettirecek çalışma ortamları hazırlanmalıdır. Çalışanların fiziki çalışma koşulları gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir.

KAYNAKÇA

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

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

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. DOI: 10.17679/inuefd.302675

ALPAR Reha; (2013), Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler, Detay Yayıncılık Dördüncü baskı

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



- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71–98). New York: Jossey-Bass
- Borman, Walter C.; Motowidlo, Stephan J. (1997). "Task performance and contextual performance: the meaning for personnel research", *Human Performance*, 10, 99 - 109.
- Campbell J.P. (1990). "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology", içinde: *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed: Dunnette M.D.; Hough L.M., Palo Alto, CA, 687–732.
- Carlson, C., 1978. General motors quality of work life efforts? *Personnel* 55 (4), 11–23.
- Carter, C., Pounder, F., Lawrence, F. & Wozniak, P. (1990) Factors related organizational turnover intentions of Louisiana extension service agents, in: H. Meadow & M. Sirgy (Eds) *Quality-of-Life Studies in Marketing and Management*, pp. 170–181 (Blacksburg, VA: International Society for Quality-of-Life Studies).
- Champoux, J.E. (1981), "A sociological perspective on work involvement", *International Review of Applied Psychology*, Vol. 30 No. 1, pp. 65-86.
- Dev Raj Adhikari, D. K. (2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and* , 40-53.
- Donavan, D. T., Brown, T. J., & Mowen, J. C. (2004). Internal benefits of service-worker customer orientation: Job satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Marketing*, 68, 128–146 January.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31–47.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Greenhaus, J.H., S. Parasuraman and W.M. Wormley, 1990. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Acad. Manag. J.*, 16: 129-37.
- Griffin, Mark, A; Neal, Andrew, Neal; Parker, Sharon K. (2007). "A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior In Uncertain And Interdependent Contexts", *Academy of Management Journal*, 50(2), 327-347.
- Ihsan Yaghi, A. Y. (2014). Quality of Work Life in the Postnationalization of Human Resources: Empirical Examination of Workforce Emiratisation in the United Arab Emirates. *International Journal of Public Administration* , 224–236,.
- Indira Kandasamy, S. A. (2009). Hotel employees' expectations of QWL: A qualitative study. *International Journal of Hospitality Management* , 328-337.
- J.H. Greenhaus, S. P. (1990). . Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Acad. Manag.*
- Jin-Soo Lee, K.-J. B. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* , 768-789.
- Jin-Soo Lee, K.-J. B. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* , 768-789.
- Kulkarni, M. P. (2013). A Literature Review On Training & Development And Quality Of Work Life. *International Refereed Research Journal* , 136-143.
- Lau, R. (2000). Quality of work life and performance. *International Journal of Service Industry Management* , 422-437.

- Lau, R. (2000). Quality of work life and performance. *International Journal of Service Industry Management*, , 422-437.
- Levine, M. F., Taylor, J. E., & Davis, L. EE. (1984). Defining the Quality of Working Life. *Human Relations*. 37 (1), 81-104.
- LooSeeBeh, Raduan Che Rose(2007)LinkingQwl And Job Performance: Implications ForOrganizations, PerformanceImprovement,
- M. F Levine, J. E. (1984). Defining the Quality of Working Life. *Human Relations* .
- Mirvis, P. H. and Macy, B. A. (1976). 'Human resource accounting: A measurement perspective'. *Academy of Management Review*, 1, 74-83
- M. Joseph Sirgy, D. E.-J. (2001). New Measure Of Quality Of Work Life (Qwl) Based On Need Satisfaction And Spillover Theories. *Social Indicators Research* , 241–302.
- Moslem Abbasi, M. S. (2011). Comparison of quality of life and family performance in satisfied and unsatisfied groups of staffs in industrial units of Ardabil province. *Procedia Social and Behavioral Sciences 1* , 1936–1941.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71–83.
- Paul Attewell, J. R. (1984). Computing and organizations: what we know and what we don't know. *Communications of the ACM* .
- R.Walton. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. *The qualirj of working life* .
- Raduan Che Rose, L. B. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career- Related Variables. *American Journal of Applied Sciences* , 2151-2159.
- Robert Kraut, S. D. (1989). Computerization,Productivity, And Quality Of Worklife. *Of Worklife* , 220-238.
- Roland K. Yeo, J. L. (2013). In pursuit of learning:sensemaking the quality of work life. *European Journal of Training and Development* , 136-160.
- Roth, A.V. (1993), ``Performance dimensions in services: an empirical investigation of strategicperformance'', in Swartz et al. (Eds), *Services Marketing and Management*, Vol. 2, JAI Press, Greenwich, CT, pp. 1-47.
- S. J Motowidlo, W. C. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance* , 71-83.
- Sabine Sonnentag, M. F. (2002). *Performance Concepts and Performance Theory*. John Wiley & Sons, Lt.
- Samsinar Md-Sidin, M. S. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life. *Journal of Managerial Psychology* , 58-81.
- Sarina Muhamad Noor, M. A. (2001). Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Asia Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies*. North Cyprus.
- Seema Arif, M. I. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education* , 282-298.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D. (2001), “A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories”, *Social Indicators Research*, Vol. 55 No. 3,pp. 241-302.
- Swanson, R.A. (1998), ``Demonstrating the financial benefit of human resource development: status and update on the theory and practice'', *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 9 No. 3, pp. 285-95.

Stephan J. Motowidlo, J. R. (1994). Journal of Applied Psychology 1994. Vol. 79. No. 4. 475-480 Copyright 1994 by the American Psychological Association, Inc. Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance S. *Journal of Applied Psychology*, 475-480.

Tabassum, A. (2012). Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 78-90.

Taylor, J. C. (1978). An empirical examination of the dimensions of quality of working life. *Omega: The International Journal of Management Science*. 6(2), 153-160.

Walton, R. (1975) Criteria for quality of work life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.). *The quality of working life* (Vol. 1) New York: Free Press.

Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33.

