

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2020 Cilt/Vol: 22/Num:1 Sayfa/Page: 53-70

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2020

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2020

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2020 / Cilt: 22 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ “The Analysis of the Relations Among Normative Beliefs, Self-Efficacy and Intention to Comply within the Frame of Information Security Policies”	5
2	Dr. Öğr. Üyesi Evrim GÜLERYÜZ, Dr. Deniz GİRAY “İstismarcı Yönetim Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”	25
3	Dr. Öğr. Üyesi Erdem BAĞCI, Öğr. Gör. Duygu ÇELİK “Dış Ticaret Dengesi İle Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Türkiye’de Ekonometrik Bir Analiz”	41
4	Arş. Gör. Elif Nur ALPER “Evden İşyerine Ulaşımında Yolda Geçen Zamanın Çalışma Yaşamının Kalitesine Etkisi”	57
5	Dr. Öğr. Üyesi Pelin ŞAHİN YARBAĞ “Finans Sektörü Çalışanlarının İş Tatminleri İle İK Yönetimi Modellerinin İlişkisi”	75
6	Dr. Çağrı KADEROĞLU BULUT “Gazetecilerin Gündelik Hayat Deneyimleri: Sınırlılıklar, İmkanlar, İtirazlar”	91
7	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet GÜLER “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Mobbing”	117

EV DEN İŞYERİNE ULAŞIMDA YOLDA GEÇEN ZAMANIN ÇALIŞMA YAŞAMININ KALİTESİNE ETKİSİ

EFFECTS OF COMMUTING ON QUALITY OF WORK LIFE

Elif Nur ALPER

Yalova Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü

elifnur.alper@yalova.edu.tr

ÖZET

Çalışma yaşamının kalitesini yükseltmeye yönelik çalışmaların önemli ayaklarından birini günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına yönelik uygulamalar oluşturmaktadır. Sanayi devriminin ilk yıllarında haftanın yedi günü günlük 14-18 saat arasında değişen çalışma süreleri öncelikle kadınlar, çocuklar gibi korunmaya muhtaç gruplar için sonrasında da çalışma yaşamının her alanında kısaltılmıştır. Buna hafta tatili, yıllık izin, ulusal ve dini bayramlardaki tatiller de eklenince çalışanların kendi sosyal kültürel gelişimlerine ayıracakları zaman artmış, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli etkileri olmuştur. Diğer taraftan kısa süreli çalışma, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik esnek çalışma şekillerinin uygulamaya girişi de sanayi ve hizmetler kesiminde bağımlı çalışanların çalışma kalitelerini yükseltmiştir.

Ancak şehirleşme, şehirlerin nüfus yoğunluğunun artmasına, şehirlerin yerleşim planlarında mal ve hizmet üretim alanları (sanayi bölgeleri, sağlık tesisleri, eğitim kurumları, alışveriş merkezleri vb.) ile ikamet bölgelerinin farklı bölgelerde oluşturulmasına yol açmıştır. Özellikle banliyö tipi şehirleşmelerde bu farklılaşma daha belirgin hale gelmiş ve işyerleri ile ev arasında mesafe artmıştır. İnsanlar ev-işyeri arasında daha uzun süre harcamak zorunda kalmış, çalışma sürelerinin kısaltılması ile kazanılan boş zaman yolda harcanmaya başlanmıştır.

Çalışanların işyerlerine gidiş ve dönüşlerinde harcadıkları zaman, kişilerde daha çalışmaya başlamadan önce yorgunluk ve stres yaratmakta, bu da iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Özellikle iş dikkatinin azalması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yönelik özensizliğin artışı, çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerde gerginliklerin yaşanması gibi çalışma yaşamının kalitesine yönelik olumsuz etkiler gözlenmektedir. İşyerinde esnek çalışma uygulamalarının varlığı ve başarılı çalışanların ödüllendirilmesi (maddi veya manevi) çalışma yaşamı kalitesinin artmasında etkili olmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı Kalitesi, Yolda Geçen Zaman, Ulaşım Süresi, İş-Yaşam Dengesi

ABSTRACT

One of the important pillars of the studies aimed at improving the quality of working life is to reduce the daily working time. In the first years of the industrial revolution, working hours ranging from 14 to 18 hours a day, seven days a week, were shortened primarily to groups in need of protection, such as women and children, and then to all areas of working life. When the week holiday, annual leave, national and religious holidays were added, the time allocated for the employees' own social cultural development increased and had a significant impact on the maintenance of work-life balance. On the other hand, the introduction of atypical flexible working methods such as short-term work, part-time work, on-call work has also increased the quality of work of dependent workers in the industry and services sector.

However, urbanization has led to an increase in the population density of cities and the creation of goods and services production areas (industrial zones, health facilities, educational institutions, shopping centers, etc.) and residence areas in cities' settlement plans. Especially in suburban urbanization, this differentiation became more prominent and the distance between workplaces and home increased. People had to spend longer time between home and workplace, and the free time gained by the shortening of working time began to be spent on the road.

The time that employees spend on their commute creates fatigue and stress before they start working, which adversely affects the work-life balance. In particular, negative effects on the quality of work life are observed, such as increased sloppiness in occupational health and safety measures and tensions in relationships with colleagues due to reduced attention. Existence of flexible work practices and rewarding successful employees (material or moral) are effective in increasing the quality of working life.

Keywords: Quality of Working Life, Commuting, Transportation Time, Work-Life Balance

GİRİŞ

S anayi devriminden önce çalışanların ikamet adresleri ve işyerleri arası ulaşım büyük ölçüde yürüyerek veya at arabaları ile sağlanmaktaydı. Günümüzde ise üretim faaliyetlerinin yoğunlaştığı büyükşehirlerde, çalışanın evinden işyerine ulaşmak için hem uzun mesafe kat etmekte hem de fazla zaman harcamaktadır. Şehirleşme politikaları işyerlerinin (sanayi bölgelerinin) sağlık ve güvenlik nedeniyle (hava temizliği, çevre temizliği, atıkların daha güvenli ayrıştırılması vb.) yerleşim alanlarından uzakta kurulmasına yol açmıştır. Bu politikaların uzantısı olarak özellikle büyük şehirlerde şehir merkezinden uzakta banliyö tipi yerleşim alanların kurulması ise ev ile işyeri arasındaki mesafeyi arttırmış ve çalışanın işyerine ulaşım süresi uzamıştır. İnsanların günlük yaşam kalitesini arttırmaya yönelik bu gelişmeler, işyerine ulaşımında artan süreler dolayısıyla, çalışanlar için stres kaynağı haline gelirken, psikolojik ve fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Genel olarak günlük yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan yeni şehirleşme anlayışı paradoksal olarak çalışanların çalışma yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir.

1.ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

1.1.Çalışma Yaşamı Kalitesi

İngilizce “quality of working life” kavramının Türkçe literatürdeki karşılığı “İş Yaşamı Niteliği” (Balcı, 1995), “Çalışma Yaşamı Kalitesi” (Özmete, 2002:4), “Çalışma Hayatı Kalitesi” (Kayalar, 1997) ve “İş Yaşamı Kalitesi” (Erdem, 2008; Araz, 1991) olarak kullanılmıştır. İş yaşamı kalitesi (İYK), çalışanın tüm yaşam alanıyla bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziksel ve psikolojik olarak iyi oluş halidir (Taştan ve Erdem, 2010:93).

Bu çalışmadaki karşılığı olan “çalışma yaşamı kalitesi” (ÇYK); çalışanların fiziksel, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ücretler, iş tatmini, motivasyon, işte kullanılan teknoloji, sosyal güvenlik, sürekli eğitim, endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları gibi faktörleri bütünleştirerek yabancılaşmayı engelleyen, kararların alınmasına çalışanların katılımını sağlayan ve örgüt kültüründe değişime yol açan bir olgudur (Özmete, 2002:5-6).

Özkalp ve Kirel (2001: 553) çalışma yaşamı kalitesi kavramının, “işin insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gereksinimlerini karşılamaları, iş görenlerin çalıştıkları örgütlere katkı

sağladıkları duygusunu edinmeleri, yeteneklerinin farkına varmaları ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak yaratan ortamın sağlanmasını içerdiğini" belirtmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi iş güvenliği, ödül sistemi, eğitim ve terfi fırsatları ve karar alma mekanizmalarına katılım gibi süreçleri de içeren çok boyutlu bir kavramdır. Aslında çalışma yaşamı kalitesi çalışanın biyolojik, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gözeterek bütün koşulları içermektedir (Schulze, 1998:523). Nadler ve Lawler (1983:26) ise çalışma yaşamı kalitesini, "insanlar, iş ve örgütler hakkında düşünmenin bir yolu" olarak tanımlamışlardır.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı; "çalışma koşullarının geliştirilmesi", "çalışma çevresi ile işyerinin demokratikleştirilmesi" ve "işin insancillaştırılması" şeklinde de kullanılmaktadır (Işık, 1991: 46). Kavram, üretim süreçleri ve yönetim yaklaşımları doğrultusunda işletmeden işletmeye farklılıklar göstermektedir. Nitekim, bazı işletmeler kavramı çalışma yaşamının iş performansını artırması, bazıları ise fiziksel ve psikolojik iyilik hali olarak görmektedir. Bununla birlikte, genel anlamda çalışma yaşamı kalitesi, çalışma yaşamında yabancılaşmayı azaltan, çalışanların gelişmesini sağlayan bir kavram olarak kullanılmaktadır (Huzzard, 2003: 21).

1.2.Çalışma Yaşamı Kalitesi Unsurları

Çalışma yaşamı kalitesi kavramının unsurları; iş tatmini, motivasyon, verimlilik, yönetime katılım, kariyer, eğitim, çalışma koşulları, ücret, iş-yaşam dengesi, iş güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu unsurlar aşağıda kısaca açıklanmaya çalışılmıştır.

İş Tatmini, çalışanların işten elde ettikleri maddi tatminin yanı sıra çalışmaktan zevk aldığı ortam ve iş arkadaşlarını ve işi ile elde ettiği sonucun getirdiği mutluluk, tatmin hissidir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:7). İş tatmini çalışanın bedensel ve zihinsel sağlığını, fizyolojik ve ruhsal duygularını etkilemektedir. İş tatmininin düşük olması çalışanın işe devamsızlığına, verimliliğinin düşmesine, çalışma ortamında gerginliğe neden olacaktır (Keser, 2005:78).

Motivasyon, "insan davranışlarını belirli yönlere kanalize ederek, ona belirli bir davranış biçimi veren her türlü içsel güdü, arzu, istek ve dürtülerden meydana gelen psikolojik bir olgudur" (Ayaz, 1989: 28). Çalışanların motivasyonunu arttırmak için işverenlerden; organizasyon yapısının şeffaf olması, iş tanımlarının doğru yapılması, adil bir ödüllendirme sisteminin kurulması, çalışma ortamının güvenli ve ergonomik olması gibi düzenlemeler beklenmektedir. Motivasyonun arttırması ile çalışma yaşamı kalitesinin artmasına da olanak sağlayacaktır (Özmete, 2002:8).

Verimlilik, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tanımına göre, *çeşitli mal ve hizmetlerin üretimindeki kaynakların-emek, sermaye, arazi, malzeme, enerji, bilgi-etken olarak kullanımınıdır*. Çalışma yaşamı kalitesi ile verimlilik arasında doğrusal bir ilişki olduğu kabul edilmektedir. Nitekim çalışanların sosyal, psikolojik ve fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması verimliliği arttırmada oldukça önemlidir.

Yönetime Katılım, çalışanların organizasyonun başarısını arttırmada katkılarını sağlamak, kaliteyi geliştirmek, verimliliği arttırmak, organizasyonun vizyon ve misyonunu benimsemesini sağlamak amacıyla, yönetim tarafından alınan kararlara çeşitli şekillerde katılmalarını ifade etmektedir (Çakır, 2001: 154). Amerika'da ve özellikle Japonya'da çalışanların yönetime katılımları (kalite kontrol çemberleri, toplam kalite yönetimi, yalın üretim, sürekli iyileştirme) ön plana çıkmıştır.

Kariyer, "bireyin çalışma yaşamında ulaşmak veya sahip olmak istediği uzmanlık ve iş başarısı olarak tanımlanabilir" (Aytaç, 2000: 45). Organizasyonlardaki gelişmeler, çalışanın hem bireysel gelişimini hem de kariyer planını yapmasına olanak vermektedir. Çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilebilmesi ve arttırılabilmesi için işletmeler çalışanlarının, verimliliklerinin arttırmada, yeterli bilgi, beceri düzeyine

ulaşabilmelerinde onlara destek vermekte ve çalışanlarının kariyer planlamalarında onlara yardımcı olmaktadır (Soysal, 2000: 787-788).

Eğitim, işletmeler tarafından çalışanların işletme içinde sahip oldukları/olacakları görevleri daha etkin bir şekilde yapabilmeleri, sahip oldukları yetenekleri arttırabilmeleri için verilen mesleki eğitimlerdir (Özçelik, 1996: 117). Amaç, çalışanların iş tatminini, verimliliklerini arttırmak dolayısıyla da organizasyonun performansını yükseltmektir.

Çalışma koşulları, çalışanların işyerinde sosyal ilişkiler kurabilmeleri, stressiz, sağlıklı ve güvenli bir ortama sahip olmaları iş tatminini ve dolayısıyla çalışma yaşamı kalitesini olumlu olarak etkileyebilecektir (Edvardson ve Gustavson, 2003: 149). Çalışma koşulları yalnızca çalışanı değil, bireyin özel ve aile yaşamını da etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri, aileye ayrılan zamanda iş yapılması gibi sorunlar bireyi strese sokabilmektedir (Erdil vd., 2004: 19). Çalışma ortamının ve çalışma şartlarının düzenlenmesi, çalışanın çalışma yaşamı kalitesini arttırmasında etkilidir.

Ücret, çalışanın işe karşı tutumunu aldığı ücretin yeterliliği ile ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir. Çalışanın kendisi ile aynı seviyede olan diğer çalışanlardan daha az ücret alması, çalışanın verimliliğinin azaltılmasının yanı sıra çalışanda stres kaynağı da olmaktadır (Ünal, 2005: 18). Oluşan bu durum iş tatmininin ve çalışma yaşamı kalitesinin azalmasına neden olabilmektedir.

İş-Yaşam Dengesi, çalışan bireyin iş yaşamı, özel yaşamı ve aile yaşamı arasındaki dengeyi ifade etmektedir. Çalışma hayatında kadın çalışanların sayısının artması ile kadınların sahip olduğu rollerde de değişimler meydana gelmiştir. İşyerindeki görevlerinin yanı sıra kadın çalışanların aile ortamında da görevi olarak kabul gören geleneksel ev işlerinin (temizlik, çocuk bakımı, alış-veriş, yaşlı bakımı vb.) devam etmesi, kadının iş, aile ve özel hayatı arasında bir denge sağlamasını zorlaştırmaktadır (Kapız, 2002:139). Dolayısıyla işletmelerin sağladığı/sağlayacağı çocuk yuvası, servis, konut, sağlık gibi hizmetlerin yanı sıra esnek çalışma saatleri de çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamasında katkıda bulunacaktır.

İş Güvencesi, üretim sistemlerinin gelişmesi, bilişim teknolojisindeki gelişmeler, artan rekabet, ekonomik durgunluklar organizasyonları etkilemekte ve yeniden yapılanmaya yönelterek, istihdam ilişkisinin piyasa koşullarında daha esnek hale getirmiştir. İş ve görev değişiklikleri, ücret kayıpları, işten çıkarmalar çalışanların iş güvencelerini azaltmıştır (Önder, Wasti, 2002: 111). Sonuç olarak iş güvencesi, çalışanın işine karşı tutumunu belirleyici bir faktör olmuştur. İş güvencesine sahip bir çalışanın çalışma yaşamı kalitesi de artış gösterecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), işyerindeki fiziki çevre şartları, çalışma ortamı vb. nedenlerden sonucu çalışanların karşılaşabilecekleri sağlık ve mesleki sorunların en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için yapılan çalışmalardır (www.ailevecalisma.gov.tr/, 10.06.2019).

Yolda geçen zaman, yukarıda sayılan çalışma yaşamı kalitesi unsurlarından iş-yaşam dengesi, verimlilik, iş-tatmini, iş güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği üzerinde doğrudan; kariyer, yönetime katılım, eğitim, çalışma koşulları ve ücret üzerinde ise dolaylı etkilerde bulunmaktadır.

1.3.Çalışma Yaşamı Kalitesi Önemi

Üretim ve satış yöntemlerindeki gelişmeler ve yeni uygulamalar, üretim sürecinin önemli bir ayağını oluşturan çalışanların, çalışma yaşamlarının kalitesinin de iyileştirilmesine yönelik arayışların önemini ortaya koymuştur. Nitekim üretim-satış süreçlerinde öncelikli önemi müşterilerin oluşturduğu düşünülse de yapılan araştırmalar önceliğin çalışan memnuniyetinde olduğunu göstermiştir (Şahin vd., 2015: 31-33; Zencirkıran ve Keser, 2018:121).

Çalışanın, çalışma ortamında kendisini geliştirmesi, mutlu hissetmesi, yaptığı işten tatmin olması çalışma yaşamı kalitesi açısından önemlidir. Çalışma yaşamındaki huzur ve mutluluk bireyin aile yaşamını ve özel yaşamını da etkilemektedir. Çalışma yaşamındaki bir olumsuzluk bireyin diğer yaşam alanlarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Keser, 2019:112).

Çalışma yaşamı kalitesi kapsamında işverenlerin çalışanlara karşı sorumluluklarında (Demir, 2011:460); çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği, iş güvencesi, adil değerlendirme sistemi ve ücret ön plana çıkmaktadır. Çalışan iş kazaları ve meslek hastalıklarından uzak sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sunulması, iş güvencesine sahip olması, çalışma yaşamı kalitesini doğrudan etkilemektedir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücret gibi uygulamalar sonucunda çalışanın fiziksel ve zihinsel olarak sağlığının bozulması çalışma yaşamı kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 103-118).

2. YOLDA GEÇEN ZAMAN KAVRAMI

2.1.Yolda Geçen Zaman Kavramı Tanımı

Yolda geçen zaman, kavramının kullanımı 1840'lı yıllara dayanmaktadır. İşyeri ve yerleşim yerlerinin bir arada bulunduğu sanayileşme öncesi dönemlerde, çalışanların işyerine ulaşımı yürüyerek veya at arabaları ile sağlamaktaydılar. Sanayi bölgelerinin yerleşim alanlarından daha uzağa kurulması, çalışanların ikamet adresleri ile işyerlerinin arasındaki mesafeyi arttırmıştır. Dolayısıyla çalışanlar işyerleri ile ikamet adresleri arasındaki ulaşımı toplu taşıma araçları, özellikle de tren ile sağlamışlardır (Pazy vd., 1996:269).

Yolda geçen zamanı ifade etmek üzere kullanılan *commute*; Cambridge sözlüğe göre "*işyeri ile ev arasında yapılan düzenli seyahatler*" (to make the same journey regularly between work and home) anlamında kullanılmaktadır. Commute kelimesi İngilizcede kısaca, *mesafe*, *uzaklık* anlamındadır. Türkçe'de ise *değiştirmek*, *değiş tokuş etmek*, *takas etmek*, *çevirmek*; *hafifletmek* gibi anlamları olmakla birlikte bu çalışmada çalışanların ikamet adresleri ile işyerleri arasında sabah ve akşam olmak üzere yapılan yolculuklardaki süre, kısaca "*yolda geçen zaman*" olarak kullanılacaktır.

1990'lı yıllardan itibaren yolda geçen zamanın bireye ve işe olan etkileri akademik araştırmaların konusu olmaya başlamıştır. Yapılan araştırmaların genel olarak sonuçlarında da yolda geçen zamanın cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Birleşik Devletler Taşıma Departmanının (US DOT.) 1978 yılında yaptığı kadın ve erkeklerin yolculuk davranışları konulu araştırmada, cinsiyetin bireylerin yolculuk davranışlarında etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yolda geçen zaman faktörünün özellikle kadınların yolculuk davranışlarını etkilediği görülmüştür. Kadınlardan, çalışma hayatındaki görevlerinin yanı sıra ev hayatındaki geleneksel sorumluluklarının (çocuk bakımı, temizlik, yemek, alış-veriş vb.) da yerine getirilmesinin beklenmesi, kadının yaşamında bir çatışma ortamı yaratmış ve yolda geçirilen zaman daha önemli hale gelmiştir (Pazy vd., 1996:270).

Kavramın bugünkü anlamına en yakın kullanımı M.J. White tarafından geliştirilen "*Hane Halkı Sorumluluk Hipotezi* (The Household Responsibility Hypothesis) yaklaşımında yer almıştır. Bu hipoteze göre "*kadınların ev işleri ve çocuk yetiştirme sorumlulukları erkeklere göre daha fazla olduğu için bu işlere daha fazla zaman ayırabilmek ihtiyacıyla daha gidiş-gelişte daha az zaman harcayacakları kısa mesafeli (commute) işleri tercih etmektedirler* (Sermons ve Koppelman, 2001: 103).

2.2.Yolda Geçen Zamanın Önemi

Şehirlerin trafik yoğunluğu ve yaşayanlarına – çalışanlarına sağladığı ulaşım imkanları mesafe-uzaklık anlamındaki *commute* kelimesinin anlamını iki nokta arasındaki coğrafi uzaklıktan, bu uzaklığı kat etmek için harcanan süreye (*yolda geçen zaman*) dönüştürmektedir. Nitekim trafik yoğunluğu ve ulaşım imkanlarındaki değişimler sonucu iki nokta arasındaki uzaklık, coğrafi uzaklıktan (200m, 5 km, 20 km vb.) ziyade bir noktadan diğerine ulaşımında yolda geçen süre (10 dakika, yarım saat, 1 saat) olarak ifade edilmektedir. Bu durumda coğrafi olarak yakın olan iki nokta arası (5 km gibi kısa mesafe), trafik yoğunluğu veya ulaşım aracı yokluğu nedeniyle ulaşmak uzun zaman alıyorsa, bu iki nokta arası erişilebilirlik bakımından uzak olarak kabul edilmektedir.

İki nokta arasındaki ulaşım imkanlarının varlığı veya yokluğu yakınlık ve uzaklık kavramlarını değiştirebilmektedir. Örneğin; İstanbul'da Marmaray öncesi Anadolu yakası (Üsküdar) ile Avrupa yakası (Yeni Kapı) arasındaki mesafe 3-4 km gibi yakın kabul edilebilecek bir uzaklığı ifade ederken, ulaşım süresi saatler ile ifade ediliyordu. Marmaray'ın yapılması ve faaliyete geçmesi ile bu iki nokta arasındaki ulaşım süresini 15 dakikaya indirmiştir. Dolayısıyla harcanan zaman bakımından iki nokta arasındaki uzaklığı bugünün İstanbul'u için *çok yakın* bir mesafe haline getirmiştir ("Hayalden Gerçeğe...", 2014:31, 10.08.2019).

Çalışanlar için yolda geçen zaman; çalışma hayatları süresince her ay ya da her yıl evden işyerine, işyerinden eve düzenli yolculuklar için harcamak zorunda oldukları zaman anlamına gelmektedir. Yolda geçen zamanın uzunluğu çalışanların iş arama ve iş değiştirme eğilimlerinin yanı sıra konut yeri seçimi ve yerleşim bölgesi tercihlerini de doğrudan etkileyerek bireyin iş, aile ve özel yaşamını değiştirmektedir.

2013 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye ofisinin yaptığı araştırmanın sonuçlarında "*kurs sonrasında iş aramayan kursiyerlerin iş aramama nedenleri*" sorusuna verilen cevaplar arasında; hamilelik ve bebek bakımı, öğrencilik, *ikametgâhın işe uzaklığı*, hastalık ve çalışma koşulları yer almaktadır (Karadeniz vd., 2013:39-40).

Bursa İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) bürosu çalışanları ile yapılan yüz yüze görüşmelerde, iş arayan bireylere önerilen işyerinde servis hizmetinin bulunması durumunda, işyerinin uzaklığının iş arayan için önemli olmadığı belirtilmiştir. İşyerinde var olan servis hizmeti, çalışanın işyerine ulaşmak için kullanacağı toplu taşıma aracı/araçlarını ile ulaşımında harcayacağı süreyi azaltmakta ve çalışanı rahat bir ortamda işyerine ulaştırmaktadır.

Bursa İŞKUR bürosu iş başvurusu yapan bireyler için ikamet adreslerine dayalı bir kayıtlama düzenlemesi yaptığı gibi işverenleri de işyeri adreslerine göre (işletmenin servis hizmeti varsa servis bölgelerinin, gerekirse servis duraklarının da kayıtları alınmaktadır) kayıtlamaktadırlar. İŞKUR İşlemler El Kitabının 4. Bölümü (4.I.11.1 İşin Reddedilmesinde Haklı Nedenler) işi reddetme için haklı nedenleri belirtmektedir. Bu nedenler arasında Madde 4: "*Sigortalı işsizlerin ikamet ettiği yerin belediye mücavir alan¹ sınırı dışında bir iş olması*" çalışanın işi ulaşım zorluğu ve uzaklığı nedeniyle ret edebileceğini düzenlemektedir. Birey bu sınırlar dışında ikamet ediyor ve işyerine ulaşımında iki ve daha fazla toplu taşıma aracı kullanıyorsa işi reddedebilecektir².

Aşağıdaki tabloda dünya genelindeki metropol şehirlerinde çalışanların evden işyerine ulaşımında (tek yöne doğru) yolda harcadıkları süre gösterilmektedir.

1 Ulaşım sağlanabilen il sınırı. 3194 sayılı İmar Kanunu'nda *Mücavir alan*, belediye sınırları dışında olup, imar mevzuatı bakımından belediyelerin kontrol ve mesuliyeti altına verilmiş olan alanlardır. Büyükşehir belediyeleri için mücavir alan- *şehir içi iki toplu taşıma aracı* (otobüs, dolmuş, banliyö treni, vapur vs.) işyerine ulaşım için kabul edilmektedir.

2 İŞKUR yetkilileri ile yapılan görüşme notları.

Tablo: Dünya Genelindeki Şehirlerde Çalışanların Yolda Geçirdikleri Zaman

Ülke	Şehir	Yolda Geçirdikleri Zaman (Dakika)
ABD	Boston	83
	Chicago	86
	Los Angeles	86
	New York	87
	Washington	86
ALMANYA	Berlin	62
	Münih	56
ARJANTİN	Buenos Aires	79
AVUSTURALYA	Melbourne	80
	Sidney	45
BREZİLYA	Rio de Janeiro	95
ÇİN	Hong Kong	73
FRANSA	Paris	64
İRLANDA	İrlanda- Dublin	65
İSPANYA	Barcelona	50
	Madrid	62
İSRAİL	Tel-Aviv	70
İTALYA	Milano	64
	Roma	79
	Vancouver	77
KANADA	Montreal	87
	Toronto	96
	Bogotá	97
KOLOMBİYA	Bogotá	97
MEKSİKA	México	88
PERU	Lima	95
PORTEKİZ	Lisbon	59
	Porto	47
RUSYA	Moskova	67
	Saint-Petersburg	69
İNGİLTERE	London	84
TÜRKİYE	İstanbul	91
	Ankara	71
	İzmir	62
	Bursa	62

Kaynak: https://updates.moovit.com/moovit_turkiye/ (Erişim tarihi: 01.06.2019)

Tablo verilerine göre çalışanların yolda geçirdikleri zaman bakımından 91 dakika ile İstanbul; Bogota, Lima ve Rio de Jenerio'dan sonra dördüncü sırada yer almaktadır. Dünya genelinde özellikle metropollerde şehir içinde çalışanların yolda geçirdikleri zaman ortalamasının bir saat ve üzeri olduğu görülmektedir.

PageGroup'un Avrupa genelinde 12 binin üzerinde çalışanın katılımıyla "*çalışanların işe gidiş geliş alışkanlıklarını ve yolun verimlilikte, çalışana elde tutmada ve iş-yaşam dengesinde ne kadar önemli olduğunu*" ortaya çıkarmayı amaçlayan araştırması sonucunda, Türkiye'deki çalışanların (katılımcıların çoğu İstanbul'da ikamet etmekte) işyerine gidiş ve gelişlerinde yolda geçirdikleri zamandaki stres seviyeleri için Avrupa'nın en yüksek ikinci stres seviyesine sahip olduğu belirtilmiştir ("Avrupa ve Türkiye İşe...", 15.06.2019).

Bu araştırmada Türkiye için elde edilen diğer sonuçlar şunlardır:

- Türkiye'de çalışanların %34'ü uyaandıklarında ve işe vardıklarında kendilerini gergin hissetmektedir.
- Çalışmaya başladıklarında kendilerini stresli ve gergin hissedenlerin %36'sını kadın çalışanlar oluşturmaktadır.
- Çalışanların %33-%45'inin uyanma sürelerini belirleyen iş rotalarıdır.
- %39'unun evinin kapısından işyerinin kapısına ulaşım süresi 45 dakika ve üzeri sürmektedir.
- Çalışanlar ayda en az dört iş günlerini yolda harcamaktadırlar.
- Çalışanların %57'si toplu taşıma ile ulaşımı stresli bulmaktadır.
- Toplu taşımayı verimli bulan %64'ü ise kalabalık, ses ve temizlikten şikayet etmektedir.
- İşyerine özel araçla gitmeyi tercih eden %46'lık kesim de özel araç kullanımını stresli buluyor (trafik yoğunluğu, beklenmedik durumlar, diğer araçların kurallara uymaması vb.).
- Türkiye'deki toplu taşıma araçlarının verimlilik ve etkinliği Avrupa genelinden (%75) oldukça düşük çıkmıştır. Toplu taşıma sistemini en iyi kullanan %94 oranı ile İsviçre'dir.
- Katılımcıların %57'si toplu taşıma sisteminin kendisinde stres yarattığını belirtmiştir.

Araştırmada sorulan "*daha iyi bir işe gidiş deneyimi için taşınır mısınız*" sorusuna katılımcıların %50 sinin evet yanıtını vermiştir ("Türkiye'de çalışanlar Avrupa'daki...", 15.06.2019). Araştırma Türkiye'deki çalışanların iş-yaşam dengesinin diğer Avrupa ülkelerine göre düşük çıktığını da belirtmektedir.

3. YOLDA GEÇEN ZAMANIN ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNE ETKİSİ

Sanayi devrimi üretim şekillerini ve çalışma şartlarını değiştirdiği ölçüde geleneksel aile yapısını da değiştirmiştir. Tek eşin (erkek) çalıştığı, kadının ise ev ile ilgili sorumlulukları (temizlik, yemek yapma, çocuk bakımı, alış-veriş) yerine getirdiği çekirdek aile yapısı, her iki eşin çalıştığı bir yapıya doğru değişmiştir. *Çift kazançlı* bazen de *çift kariyerli aile* olarak adlandırılan bu aile yapısında, aile üyelerinin her ikisi de çalışma hayatındadır. Her iki aile üyesi de aynı veya farklı kariyere sahip, aynı veya farklı işyerlerinde çalışmaktadırlar (Uyargil vd., 2010:39). Kadınların eğitim imkanlarının ve çalışma hayatına (özellikle beyaz yaka ve hizmet sektörü) katılımlarının artışı ile birlikte aile içindeki (geleneksel) rolleri de değişmeye başlamıştır (2010:39). Genel olarak farklı işyerlerinde çalışan çift kazançlı ailelere bakıldığında, erkeğin işini veya işyerini değiştirdiği durumlarda eğer ikamet adresinin de değişmesi gerekli ise, kadının da işini değiştirdiği özellikle de yeni ikamet adresine yakın iş ve işyerlerini tercihi ettiği görülmektedir (Sermons ve Koppelman, 2001:102).

Çalışma hayatındaki bireyin bir çalışma günü, işyerine ulaşmasından önce (uyanış, giyinme, servis) başlamakta ve akşam iş çıkışı evine gelene kadar devam etmektedir. Çalışanların çoğu, iş ile ilgili stresin işe gitmek için evden çıkıp arabalarına veya toplu taşıma aracına (otobüs, metro, minibüs, tren) bindiklerinde başladığını belirtmektedirler. Akşam iş çıkışı ile aynı süreç tekrar yaşanmakta ve buna ayrıca iş ortamındaki stres de eklenmektedir (Volti, 2008: 235-236). Çalışanların sabah işyerine gilişte ve akşam evlerine dönüşte harcanan bu zamanın uzunluğu çalışanlar da bir süre sonra (5- 6 ay)

performans düşüklüğüne, iş tatminsizliğine, strese yol açmakta ve işe bağlılığı azalmaktadır. (Özkalp ve Kirel, 2001:129).

Öte yandan kariyer meslekler yüksek beklenti ve kişisel bağlılık beklentileri ile çalışanın işine daha fazla zaman ve daha fazla emek harcamasını da beraberinde getirmiştir. Bu durum çalışanın aile yaşamındaki sorumluluklarını aksatmasına, yerine getirememesine ve dolayısıyla aile içinde çatışmalara neden olabilmektedir. Aile içi sorumlulukların (eşine, çocuklarına, anneye, babaya) yerine getiremeyen bireyin stres seviyesi artmakta ve bu durum işine de yansımaktadır. Bu yansıma çalışanların yaş gruplarına ve cinsiyetlerine göre farklı seviyelerde gerçekleşebilmektedir. Nitekim bir araştırmada zaman baskısı ve stresi en fazla hisseden bireylerin 35- 44 yaş arasında olduğu görülmektedir (Volti, 2008: 247). Bu etki kariyer mesleklerde çalışan, iş, aile ve boş zamanını dengelemek için çaba sarf eden, hem işine hem de çocuklarının bakımına aynı ölçüde önem veren çalışan anneler de daha yaygın bir şekilde gözlenmiştir. Çalışan annelerin çocuklarının bakımı için ayırdığı zaman dilimi genelde kişisel ve boş zamandan fedakarlık yapılarak kullanılan zamandır (Fidan, 2005: 186-187).

Türkiye de, iş gücü yapısının ve sektörel dağılımının değişmesi, kadın çalışanların artması, atipik çalışma şekillerinin yaygınlaşması vb. sebeplerle iş-yaşam dengesi ve çalışma yaşamı kalitesini etkileyen bir dizi yasal düzenleme yapılmıştır. Nitekim, 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ve daha sonra bu kanunda yapılan değişiklikler, özellikle kadınların çalışma şartlarını ve çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik önemli düzenlemelerdir. Kamu ve özel sektörde çocuk sahibi kadın çalışanların, doğum öncesi ve sonrasında çalışmasını kolaylaştırmak için kısa süreli çalışmalarına da imkan veren düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerde hem anne hem de baba için izin hakları genişletilmiş, analık ve süt izinlerinin süreleri uzatılmış ve kullanılması kolaylaştırılmıştır. Ancak bu düzenlemelerin hiçbirinde yolda geçen zamanın olumsuz etkilerini önlemeye yönelik herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Yolda geçen zamanın olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik çalışmalar tamamen işverenlerin insiyatiflerine bırakılmıştır. Aslında yolda geçen zamanın uzunluğu, çalışanları etkilediği gibi işverenleri de etkilemektedir. Çalışanların sabah işyerine geldiklerinde ve akşam eve döndüklerinde yorgun, stresli ve gergin olmaları işyerlerindeki çalışma motivasyonlarını olumsuz etkilemekte verimliliklerini düşürmektedir ("Trafik çalışanların verimini...", 15.06.2019).

4. YOLDA GEÇEN ZAMANIN OLUMSUZ ETKİLERİNİ KALDIRMAYA YÖNELİK UYGULAMALAR

İşverenlerin yolda geçen zamanın olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik en belirgin ve doğrudan faaliyeti, çalışanlarına işyerine ulaşım servisi hizmeti sağlamasıdır. Servis hizmeti çalışanların aynı saatte ve düzenlilikte işyerine ulaşmalarını, diğer ulaşım araçlarını kullanmaları halinde (özel araç veya toplu taşıma) trafik yoğunluğundan kaynaklanacak sorunlardan uzaklaşmalarını ve işyerine stressiz olarak gelmelerini sağlamaktadır. İşletmelerin benzer durumlar için uyguladıkları en yaygın yöntemlerden biri ise çalışanların işyerine gidiş ve gelişte trafik yoğunluğundan kurtulmaları için günlük çalışma saatlerinin değiştirilmesidir. Örneğin, Bursa Gemlik Serbest Bölge ve Demirtaş OSB'de yer alan iş yerlerinde çalışma saatleri 9.00-18.00 yerine 8.00-17.00 olarak revize edilmiştir³.

Servis hizmeti sağlanması ve çalışma saatlerinin değiştirilmesinin yanı sıra işverenlerin çalışanlarına, uzaktan çalışma (evden ve ofis dışında), esnek çalışma veya mobil iletişim araçları ile işe katılma gibi imkanlar sunması da yolda geçen zamanın olumsuz etkisini azaltmaya yönelik dolaylı uygulamalardır.

3 İnsan Kaynakları Uzmanları ile yapılan görüşme notları.

Coca-Cola (Türkiye), yaygın esnek çalışma uygulamasıyla çalışanlarının trafik yoğunluğuna düşmeden, işyerine ulaşmalarını sağlamaktadır. Firma, çalışanlarına üç farklı seçenek sunmaktadır. *Esnek çalışma zamanı-flexitime* uygulaması ile çalışanlar haftalık 40 saat çalışma süresini tamamlama ve 10.00-16.00 saatleri arasında ofiste bulunma koşulu ile işe başlama ve bitiş saatlerini kendileri belirleyebilmektedirler. *Esnek çalışma mekânı-flexplace* sisteminde çalışanlara haftanın seçtikleri bir gününde evlerinden veya tercih edecekleri başka bir ortamdan çalışma imkânı sunulmaktadır. *Esnek anne-baba günleri-flexparents* uygulaması ise çalışanlara çocukları bir yaşına gelene kadar haftada iki gün evlerinden çalışma imkan vermekte ve hem anneler hem de babalar bu uygulamadan faydalanmaktadır ("Coca-cola firmasında insan...", 15.06.2019)

Bir diğer esnek çalışma örneği, ING Bank'ın 4857 sayılı İş Kanundaki uzaktan çalışma maddesini hayata geçirmesi ile başlamıştır (İK, md.14). Bu maddenin yasal olarak yürürlüğe girmesinden önce de bankada *karne günü ve okulun ilk günü* izni gibi uygulamaların yanı sıra "*turuncu öğleden sonra izni*" adlı uygulaması da bulunmaktadır. Kadın çalışanlar için haftada bir gün olarak başlatılan uygulamanın olumlu sonuçlar vermesi üzerine kapsam genişletilmiş ve haftada iki gün hem kadın hem de erkek çalışanlar bu uygulamadan faydalanmaya başlamıştır ("Uzaktan çalışmaya ilk...", 10.06.2019).

Çalışanların iş-yaşam dengesini ve çalışma yaşam kalitesini iyileştirmeye yönelik bir diğer kapsamlı uygulamada Pfizer (Türkiye) firmasında görülmektedir. Çalışanların "*keyifli cuma günleri*" uygulaması kapsamında yaz aylarında Cuma günleri iki saat erken işten ayrılmaktadırlar. Pfsiklet uygulamasıyla "*sen çok yaşa*" kampanyası kapsamında çalışanların işyerine bisiklet ile gidiş-gelişleri sağlanmaktadır. Bunların yanı sıra çalışanların kendi geliştirdikleri alternatif ulaşım seçenekleri de (aynı noktadan gelen birden fazla kişinin taksi ile işyerine gelmesi veya köprü trafiğinden kurtulmak için tekne kiralması gibi) firma tarafından kabul edilmektedir ("Trafik çalışanların verimini...", 15.06.2019).

Özellikle İstanbul'da yer alan işletmelerin Anadolu ve Avrupa yakası için ayrı ofisleri bulunmakta ve çalışan alımlarını genel olarak buldukları bölgelerden sağlamaktadırlar. Nitekim Geberit firması satış ekibinin köprü ve deniz geçiş trafiğinden olumsuz etkilenmesini önlemek için İstanbul'un her iki yakasında da satış ofisleri açmıştır. Bu kapsamdaki uygulamalardan biri de Doğu Otomotiv'de gözlenmektedir. Firma toplantı esnasında ofis dışındaki çalışanına da internet bağlantısı ile toplantıya katılmalarına imkanı vermektedir ("Trafik çalışanların verimini...", 15.06.2019).

5. SONUÇ

Türkiye uygulaması göstermektedir ki yasal düzenlemelerin ve bazı firmaların kendi işyerlerine yönelik esnek çalışma uygulamalarının ötesinde işverenlerin ve genel olarak çalışma yaşamı kalitesini iyileştirme, özel olarak da yolda geçen zamanın çalışma yaşamının kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek için kullandıkları en etkin araç işyeri ulaşımında servis hizmeti teminidir.

İşveren bakımından servis temini, çalışanların geç kalmalarını ve devamsızlıklarını önlemekte, işyeri uzaklığını sorun olmaktan çıkararak işe uygun işgücü teminini kolaylaştırmakta, çalışanların iş memnuniyetini yükselterek motivasyon ve verimliliklerini arttırmaktadır.

Çalışanlar bakımından işyerine ulaşımında servis hizmetinin olması özel araç veya toplu ulaşım araçlarını kullanmaları halinde harcaacakları zamanın kısılmasını ve yolda geçen zamandan kaynaklanan stresin azalmasını sağlamaktadır. Çünkü çalışanlar servis araçlarında geçen süreyi kendi özel zamanları olarak kullanabilmekte; uyuyarak, müzik dinleyerek, kitap okuyarak, servisteki arkadaşları ile günlük sosyal, kültürel, siyasi ve sportif olayları tartışarak, günümüz sosyalleşmesinin en önemli araçlarından biri olan sosyal medyayı kullanarak geçirmektedir. Serviste geçen bu süre mavi yakalılar için işe

başlamayla ilgili uyum süresini kısaltırken kariyer işlerde (askerlik, akademisyenlik gibi) çalışanlar için mobil teknoloji kullanımı ile (bir önceki günden veya gecedan gelen işyeri mesajlarının okunması ve cevaplanması, toplantı ve görüşme saatlerinin ayarlanması vb.) işe erken başlamalarına da imkan vermektedir. Kısaca belirtmek gerekirse servis hizmetinin olması işyerine gidişte çalışanların işe uyum süreçlerini kolaylaştırmaktadır.

Benzer olumlu etkileri işten eve dönüşte de görmek mümkündür. Çalışan işin yorgunluğuna ek olarak trafik yoğunluğunun getirdiği yorgunluk ve stresten uzaklaşmakta, evine olabilecek en kısa zamanda ulaşmakta, iş arkadaşları ile iş ve iş hayatı dışındaki konularda sohbet edebilmekte, çalışma süresince ara verdiği sosyal medya kullanımına zaman ayırabilmekte ve aile yaşamına yönelik stresi ve gerginliği de azaltmaktadır.

İşverenlerin servis hizmeti sağlamalarının mümkün olmadığı hallerde aşağıdaki uygulamalarla çalışanların yolda geçen zamanlarını ve işyerine ulaşım için katlandıkları mali külfeti azaltarak çalışma yaşamı kalitesine yönelik iyileştirmeler sağlayabilirler. Bu uygulamalar:

- Ulaşım ücretlerinin işveren tarafından karşılanması (toplu taşıma araçları için kart bedelinin ödenmesi, özel araç sahipleri için otopark üyeliği ve yakıt yardımı yapılması).
- İnsan kaynakları departmanlarının çalışan alımlarında çalışanların ikamet adresine (lokasyon) dikkat etmeleri.
- İşyerinde günlük, haftalık ve aylık çalışma süreleri ile ilgili esnek çalışma uygulamalarının yaygınlaştırılması olarak sıralanabilir.

Dünyanın en büyük metropollerinden biri olan İstanbul'da çalışanların işe ulaşım için günlük yolda geçen zaman süresinin 91 dakika olması, Ankara, İzmir ve Bursa gibi büyükşehirlerde bir saati aşması önümüzdeki dönemde iş-yaşam dengesini sağlamaya ve çalışanların çalışma yaşamı kalitesini artırmaya yönelik çabalarda yolda geçen zamanın kısaltılmasına yönelik arayışları arttıracaktır. Kentleşme ve şehir ulaşım planlamaları mevcut hali ile devam ettiği sürece, yolda geçen zaman iş-yaşam dengesi ve çalışma yaşamı kalitesinin ağırlığı artan unsurlarından biri olacak gibi görünmektedir.

KAYNAKLAR

- AYAZ M. (1989), Önemli Bir Verimlilik Faktörü Olarak Motivasyon, *İzmir Ticaret Odası Dergisi*, Yıl:62, Sayı:5, s.23.
- AYTAÇ S. (2000), Çalışma Yaşamında Çift Kariyerli Eşler, *Mercek Dergisi*, MESS Yayını, S(18), s.45-52.
- BAKAN İ. ve BÜYÜKBEŞE T. (2004), Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, *Akdeniz Üniversitesi İİBF. Dergisi*, S(7), s.1-30.
- ÇAKIR Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2001.
- DEMİRCİ A. (2001), *Çalışma Yasamı Kalitesinin Verimlilik Arttırma Yönelimli Uygulanması ve Eczacıbaşı Vitra Bozüyük Tesislerinde Bir Uygulama*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- EDVARDSSON B. ve GUSTAVSSON B. (2003), Quality in the Work Environment: A Prerequisite for Success in New Service Development, *Managing Service Quality*, Vol. 13, No: 2, s.148-163.
- ERDİL O., KESKİN H., İMAMOĞLU Z. ve ERAT S. (2004), Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C. 5, S(1), s. 17-26.
- FİDAN F. (2005), Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği, *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, S.32, S.185-201.
- GILBERT B. (1989), The Impact of Union Involvement on the Desing and Introduction of Working Life, aktaran DEMİR M. (2011), Relationships between Employees' Perceptions of Quality of Work Life, Intent to Remain with the Organization and Employee Absenteeism, *Ege Academic Review*, 11(3), s.453-464.
- GÜVENLİ F. G. (2006), *Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- HUZZARD T. (2003), The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness, *National Institute for Working Life*, Stockholm.
- ILO, Verimlilik Yönetimi: Uygulamalı El Kitabı, *Milli Prodüktivite Yayınları*, Ankara, 2001, s.1-5.
- İŞİK R. (1991), Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Hükümet, İşçi, İşveren ve Özellikle ILO'nun Yaklaşımları, *Verimlilik ve Çalışma Hayatının Geliştirilmesi Sempozyumu*, MPM Yayınları No: 442.
- KAPIZ S. Ö. (2002), İş-Aile Yasamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:4, S.3
- KARADENİZ O., KARADENİZ K., KOCAALAN H., LEVENT M., ARPAT B. (2013), *Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması: Birleşmiş Milletler Ortak Programı: Herkes için İnsana Yakınsır İş-Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması*, Ankara: ILO Türkiye Ofisi,
- KAYALAR M. (1997), **Esnek Çalışma Sisteminin Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılması Etkileri ve Bir Uygulama**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- KESER A. (2005), İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Sayı:7
- KESER A. (2019), Çalışma Yaşamında Motivasyon, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- MARIN M. C. ve ALTINTAŞ H. (2004), Konut Yer Seçimi-Ulaşım Etkileşim Teorileri: Kritik Bir Literatür İncelenmesi, *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, No 1, s.73-88.
- NADLER D. A. ve LAWLER, E. E. (1983), "Quality of Work Life: Perspectives and Directions", *Organizational Dynamics*, 11(3), s.20-30.
- ÖNDER Ç., WASTI A. (2002), *İş Güvençesi Endeksi ve İş Güvençesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi*, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, s.111.

- ÖZÇELİK O. (1996), *Eğitim ve Geliştirme-İnsan Kaynakları Yönetimi*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 968.
- ÖZKALP, Enver ve KIREL, Çiğdem (2001); *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 111.
- ÖZMETE E. (2002), *Özel Sektörde Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamı Kalitesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- PAZY A., SALOMON I., PINTZOV T. (1996), "The Impacts Of Women's Careers On Their Commuting Behavior: A Case Study of Israeli Computer Professionals", *Transportation Research Part A*, S.30(4), s.269-286.
- SCHULZE, Nergis, "Yaşam Kalitesini Yükselten Temel Unsur Olarak İşin İnsancillaştırılması" 6. *MPM Yayınları*, No:622, 1998, ss.519-532.
- SERMONS M. William, Frank S. KOPPELMAN, "Representing The Differences Between Female and Male Commute Behavior in Residential Choice Models", *Journal Of Transport Geography*, S.9, 2001, ss.101-110.
- SOYSAL, Abdullah (2000); "Örgütlerde Kariyer Planlama Sürecinin İşlemesinde Motivasyon Faktörünün Etkisi: Kahramanmaraş Özel İşletmelerinde Yapılan Bir Uygulama", Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir.
- ŞAHİN L., B. BACAĞ, M. GÜLER (2015), "Çalışan Memnuniyetinin Sağlanmasında Temel Dinamikler: Dışsal Faktörlerin Çalışanların Memnuniyet Algıları Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 17(2), s.28-44. http://www.profdreventsahin.com/wp-content/uploads/2018/01/calisan_memnuniyeti_saglanmasinda_temel_dinamikler.pdf
- TAŞDAN, M., ERDEM, M. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yaşamı Kalitesi İle Örgütsel Değer Algıları Arasındaki İlişki Düzeyi", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), ss.92-113.
- UYARGİL Cavide vd., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul: Beta Basın Yayım, 2010.
- ÜNAL A. (2005); İş Hukuku ve İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Çalışma Yaşamında Stres-AB Düzeyinde Konunun Ele Alınışı ve Gelişimi, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 19, S.59, s.18-23.
- VOLTI Rudi, *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*, California: Pine Forge Press, 2008.
- ZENCİRKIRAN M., A. KESER, *Örgütsel Davranış*, Bursa: Dora Yayınevi, 2018.
- DİĞER KAYNAKLAR**
- "Avrupa ve Türkiye İşe Nasıl Gidiyor: Sakin ve Rahat mı? Stresli ve Verimsiz mi?" <https://www.michaelpage.com.tr/advice/kariyer-tavsiyeleri/i%C5%9F-ya%C5%9Fam-dengesi/avrupa-ve-t%C3%BCrkiye-i%C5%9F-nasil-gidiyor-sakin-ve-rahat-m%C4%B1> (15.06.2019).
- "Bursa Valisi Açıkladı: Bursa Trafığı Yeni Düzenleme İle Rahatlayacak", 2016, <https://www.cnnturk.com/ajanda/bursa-haberleri-bursa-trafigi-yeni-duzenleme-ile-rahatlayacak> (01.04.2019).
- "Coca-Cola Firmasında İnsan Kaynakları Yönetimi Nasıl İşliyor? Hangi Stratejiler Nasıl İşliyor?", <https://merakettim.coca-colaturkiye.com/Coca-Cola-firmasinda-insan-Kaynaklari-Yonetimi-nasil-isliyor-Hangi-stratejiler--32347> (15.06.2019).
- "Çalışanların %50'si İşe Daha Kısa Sürede Gidebilmek İçin Taşınmaya Hazır" <https://www.kariyer.net/ik-blog/calisanlar-ise-daha-kisa-surede-gidebilmek-icin-tasinmaya-hazir/> (15.06.2019).
- "Çalışanların İşten Ayrılma Sebepleri Ne?", <http://www.bursa.com/calisanlarin-isten-ayrilma-sebepleri-ne-n197623/> (10.06.2019).
- "İstanbul Trafığı Kitlendi 55 Bin Servis Yollarda", 2016, <http://www.hurriyet.com.tr/16-bini-okul-55-bin-servis-bugun-trafige-cikiyor-40226241> (10.06.2019).
- "İstanbul'un Trafik Çilesi... Ömrümüz Yollarda Geçiyor..." <https://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/istanbulun-trafik-cilesi-omrumuz-yollarda-geciyor-2230112/> (15.06.2019).
- "İstanbul'un Yaşam Kalitesi Ölçüldü." https://www.ntv.com.tr/turkiye/istanbulun-yasam-kalitesi-olculdu,0uRONX_kBE-Jj2zzB6ZF9w (10.06.2019).
- "İş Sağlığı ve Güvenliği", www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/is-sagligi-ve-guvenligi/ (10.06.2019)
- "Trafik Çalışanların Verimini Düşürüyor.", 2017, <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/trafik-calisanlarin-verimini-dusuruyor-27765953> (15.06.2019).
- "Türkiye'de Çalışanlar Avrupa'daki En Uzun İşe Gidiş Süresine Sahip ve %50'si Bu Sürenin Kısalması İçin Taşınmaya Hazır. Şirketler Çalışanlarını Desteklemek İçin Gerekeni Yapıyor Mu?", <https://www.michaelpage.com.tr/advice/kariyer-tavsiyeleri/i%C5%9F-ya%C5%9Fam-dengesi/t%C3%BCrkiye%E2%80%99de-%C3%A7a1%C4%B1%C5%9Fanlar-avrupa%E2%80%99daki-en-uzun-i%C5%9F-gidi%C5%9F> (15.06.2019).
- "Uzaktan Çalışmaya İlk Geçen Büyük Şirket ING Bank Türkiye Oldu", <http://www.haberturk.com/ekonomi/para/haber/1339493-uzaktan-calismaya-ilk-gecen-buyuk-sirket-ing-bank-turkiye-oldu> (10.06.2019).
- Hayalden Gerçeğe Bir İstanbul Öyküsü Marmaray, https://www.academia.edu/31879331/HAYALDEN_GER%C3%87E%C4%9EE_B%C4%B0R_%C4%B0STANBUL_%C3%96YK%C3%9CS-%C3%9C_Marmaray (10.08.2019).