

**Araştırma Makalesi**

**Kuaförlerin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Araştırma**

*A Research On The Quality Of Business Life Of Hairdressers*

<p><b>Gökhan OFLUOĞLU</b> Doç.Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi <a href="mailto:gofluoglu@yahoo.com">gofluoglu@yahoo.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-4909-1113">https://orcid.org/0000-0002-4909-1113</a></p>	<p><b>Gizem DOĞANEL AKSOY</b> Öğr.Gör., Bartın Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu <a href="mailto:gizemaksoy@bartin.edu.tr">gizemaksoy@bartin.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-0258-556X">https://orcid.org/0000-0003-0258-556X</a></p>
--	---

<b>Makale Geliş Tarihi</b>	<b>Makale Kabul Tarihi</b>
<b>22.03.2023</b>	<b>05.06.2023</b>

**Öz**

*Kuaförler, gün boyu insanlarla sürekli iletişim halinde olan, yoğun çalışma yaşamına sahip bir meslek grubudur. Bu grupta çalışan kişilerin mesai saatlerinin fazla, dinlenme sürelerinin az oluşu bunun dışında stresli ve yorucu bir iş yaşamı sürmeleri iş yaşam kalite durumlarını araştırmaya sebep olmuştur. Bu çalışmanın amacı, kuaförde çalışan iş görenlerin iş-yaşam kalitesini belirlemek ve demografik özelliklere göre farklılıklar olup olmadığını belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, Bartın ilinde çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 80 kuaför çalışan katılımıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın yöntemi kolayda örneklem olarak belirlenmiştir. Hazırlanmış olan anket formu Google Forms aracılığıyla çalışanlara gönderilerek veriler toplanmıştır. Çalışmada kuaför iş görenlerin iş yaşam kalitelerini belirlemek amacıyla Çiçek'in (2005) geliştirdiği; geçerlik ve güvenilirliğini Aba'nın (2009) yaptığı "İş Yaşam Kalitesi Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçek, üç boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler boyutları olup, ölçekte 15 ifade yer almaktadır. Çalışmada ulaşılan verilerin analizleri SPSS paket programı ile yapılmıştır. Çalışmada ulaşılan veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmiştir. Kurulan modeller doğrultusunda regresyon analizleri ve manova analizi yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre elde edilen sonuçta bakıldığında, demografik özelliklerin iş yaşam kalitesi ölçeğini etkilediği söylenebilir. Yapılan manova analizi sonucunda katılımcıların yaşlarına göre çalışma koşulları boyutu ve sağlanan hizmetler boyutu puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** İş, Yaşam, Kalite, İş Yaşam Kalitesi, Kuaför.

**Abstract**

*Hairdressers are a professional group that is in constant contact with people throughout the day and has a busy working life. The fact that the people working in this group have more working hours and less rest periods, as well as leading a stressful and tiring work life, led to research on their work life quality. The aim of this study is to determine the quality of work life of the employees working in the hairdresser and to determine whether there are differences according to demographic characteristics. For this purpose, the research was conducted with the participation of 80 hairdresser employees working in the province of Bartın and agreeing to participate in the research. The method of the study was determined as an easy sample. The prepared questionnaire was sent to the employees via Google Forms and data was collected. In the study, Çiçek (2005) developed in order to determine the work life quality of hairdresser employees; The "Quality of Work Life Scale", of which validity and reliability was made by Aba (2009), was applied. The scale consists of three dimensions. These; business environment, working conditions and services provided dimensions and there are 15 statements in the scale. SPSS package program was used in the analysis of the data obtained in the study. The data obtained from the study were evaluated using descriptive statistical methods. Regression analyzes and manova analysis were performed in line with the established models. Considering the result obtained according to the findings of the study, it can be said that demographic characteristics affect the scale of work life quality. As a result of the Manova analysis, it was*

**Önerilen Atf /Suggested Citation**

Ofluoğlu, G. & Doğanek Aksoy, G., 2023 Kuaförlerin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1511-1524

*determined that the difference between the scores of the working conditions dimension and the services provided dimension according to the age of the participants was significant.*

**Keywords:** *Work, Life, Quality, Work Life Quality, Hairdresser.*

## 1. GİRİŞ

İş yaşamı, fiziksel ve zihinsel etkileşimde olduğumuz bir alan olmayıp psikolojik olarak da etkileşimleri sürdürdüğümüz bir alandır. Bu nedenle iş yaşamında karşımıza çıkan olumsuzluklar kişiyi hem beden hem zihin olarak etkilediği gibi kişinin psikolojisinde de etkili olduğu söylenebilir. Hizmet sektöründe görev yapan kuaförler, çalışma koşulları dolayısıyla stres altında işlerini gerçekleştirmektedir. Uzun çalışma saatleri, yoğun iş temposu, riskli çalışma koşulları ve ekonomik sorunlar, çalışanlarda strese sebebiyet vermektedir. Stres faktörüyle çalışmak çalışanları psikolojik olarak etkilemekle kalmayıp yaşam kalitelerini negatif yönlü etkileyebilmektedir.

İş yaşamında verilen hizmetin verimliliği için uygulanan ekip çalışması, iletişimin pozitif olması gibi olumlu davranışların dışında, iletişimin bozulması, psikolojik şiddet ya da çatışma yaşanması gibi negatif durumlarla da karşılaşmaktadır. Bunlara, ekonomik sebepler, insanın var olma ve hayatta kalma çabası neden olsa da hiçbiri insanları kötü yönde etkileme hakkını vermemektedir. Bu varoluş çabasında insanların çalışma ortamlarının sağlıklı olması yapılan işin kalitesini artıracığı gibi bireylerin de yaşam kalitesini artıracaktır.

İş yaşamının kalitesi (İYK), insanın düşünceleriyle oldukça ilişkilidir. Gün içerisinde düşünceleri ile kendi kendini durdurarak, kendini önemsizleştirerek, gerçek istek ve olanaklarını arka plana atarak bir paralel dünyayı oluşturduğu söylenebilir (Bock, 2017,s.11). İş yaşam kalitesi iş görenlere çalışma güvenliği, ödül ve gelişme olanakları oluşturarak iş gören memnuniyetinin oluşmasına yardımcı olan ve teşvik eden bir işyerinin, uygun şartları ve ortamları olarak tanımlanır(Özgen, 2002,s.307). Örgütsel performansı ve çalışan memnuniyetini iyileştirmek için ortak sorun çözme yoluyla işgücü yönetimi, iş birliğini artırmaya yönelik sürekli çaba, iş yaşam kalitesinin kilit yönleridir (Bora,2015). Kötü hava kalitesi, gürültü, ergonomik koşullar ve mahremiyet eksikliği gibi diğer olumsuz çevre koşulları çalışan memnuniyetini ve ruh sağlığını etkileyebilir. Klitzman ve Stellman (1989), insanların işte yaşadıkları stresin, çalıştıkları fiziksel koşullar da dahil olmak üzere bir dizi faktörden kaynaklanabileceği görüşünü desteklemektedir.

Kuaförlük, fazla sayıda küçük birimlerden oluşan oldukça yaygın bir iş alanıdır. Genellikle çok sayıda genç ve çocuk bu meslek kolunda çalışmaktadır. Kuaförler, gün boyu hizmet verirken müşterilerle sosyal ve psikolojik olarak etkileşim halindedir. Bu etkileşim, olumsuz yönde etkilendiğinde iş yerinde sorunlar söz konusu olabilir ve iş görenin yaşam kalitesi etkilenebilir. Uzun çalışma saatleri, kuaför çalışanları için yaygın bir çalışma şeklidir. Ayrıca bayramlar, özel gün ve tarihlerde müşteri yoğunluğunu artırmaktadır. Bu zamanlarda iş yerindeki müşterilerin işlemleri sona ermeden işletmelerde geç saatlere kadar hizmet verilmeye devam edilmektedir (Megep, 2023). İş yaşamının yoğunluğu nedeniyle kuaförler, iş yaşam kalitesi problemi olduğu düşünülen başlıca sektörler arasında yer almaktadır. Araştırmada kuaförlerin iş yaşam kalitesi durumlarının demografik faktörlerle olan ilişkisi nicel araştırma yöntemine başvurularak incelenmiştir. Bunun yanında iş yaşam kalitesi durumları belirlenerek tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

## 2. İŞ YAŞAM KALİTESİ

İnsan, üretimin ana bileşenlerinden biridir. Çalışma alanı ise; üretimin ana bileşeni olan insanın yaşamında etkili tek bir maddi kazanç bölgesi olmamakla birlikte, aynı anda bir sosyal faaliyet bölgesidir (Tuncer ve Yeşiltaş, 2013, s. 60). Kavram olarak kalite ise, genel düzenleme, olay, mamul, şahıs, hizmet ya da etkinliğin birbirinden farklı olduğunu belirten, “hedefle tutarlılık”, “müşteri memnuniyeti”, “taleplere uyum” ve kapsamlı tanım olarak “koşullara uygun” şeklinde açıklanabilir (Boran, 2022). Mesleki ve toplumsal alanda insan, iş, çalışma alanı, iş yaşam etkileşimi ve bunun kalitesi gibi konulara olan ilgi artmış, bu konuların özellikle son yıllarda disiplinler arası yaklaşımlarla ele alınabilecek hale gelmesine yol açmıştır (Tütüncü, 2008, s. 178).

Serey (2006), iş yaşam kalitesini anlamlı ve tatmin edici çalışma ile ilişkili olarak tanımlamıştır. Kişinin becerilerini kullanma, kişisel inisiyatif kullanıp, kişinin kendini yönetmesini gerektirecek zor koşul ve

durumlarla karşılaşma fırsatını sunar. Aynı zamanda sunulan faaliyetin işletme çalışanları tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Çalışanların psikolojik iyi oluşları fiziksel çalışma ortamına bağlıdır (Aba, 2009). Fiziksel çevreye ait işçi değerlendirmeleri psikolojik iyi oluşlarını etkilediği için, iş yükü, karar verme serbestliği ve işteki diğer insanlarla ilişkiler gibi genel çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmelerinden farklıdır. Artan stres seviyelerine katkıda bulunan iş güvencesizliği, vardiyalı çalışma, uzun çalışma saatleri, rol çatışması, fiziksel tehlikelere maruz kalma, iş arkadaşları veya amirlerle kişiler arası çatışmalar gibi birçok örgütsel faktör vardır. Bu stresörler depresyon, anksiyete, genel ruhsal sıkıntı belirtileri, kalp hastalığı, ülser ve kronik ağrı ile ilişkilidir (Sabadra, 2009).

İş yaşam kalitesi, çalışanlara çalışma ortamında en kapsamlı çalışma şartlarının oluşturulmasını hedefleyen, çalışanların bedensel ve ruhsal rahatlık seviyelerini artıran, örgüt kültüründe değişiklikler oluşturan ve sonuç olarak çalışanların tamamının değerini artıran bir kavramdır (Yüçetürk, 2005). İş yaşam kalitesinin temelini, pozitif çalışma ortamı meydana getirir. Pozitif çalışma ortamı, kişiler arasında iyi iletişimin olduğu ve karşılıklı saygının bulunduğu, zevkli ve keyifli çalışılan yerdir (Rose,2006).

İş yaşam kalitesi, çalışanın işine karşı verdiği değer ve sonucunda kazandıklarından ortaya çıkan duygusal bir yanıt olup; çalışanların iş birliği yapma düzeyi, bilgisi, vizyonu, iletişimi, başarı inancı, işine karşı sorumluluğu, işe uyumu, liderlik ve çatışma düzeyi gibi davranışları oluşmakta ve iş yaşamından duyulan tatmini etkilemektedir (Naktiyok, 2002,s.166).

Ahmad (2013), İYK'nin temel ayağının, çalışanların organizasyon hedeflerine ulaşmak için birbirleriyle iş birliği içinde çalışabilecekleri bir çalışma ortamı yaratmak olduğunu belirtmiştir.

İYK, işteki verim ve çalışan refahını yükseltmek üzere planlanmış, insan kaynakları yönetimi (İKY) yöntem ve uygulamalarını içermektedir. Bunun için de iş görenlerin verimliliklerini ve ürün-hizmet kalitesini iyileştirmeleri için iş ortamındaki kalitenin yükseltilmesini savunmaktadır (Bingöl, 2006, s. 15).

İş yaşam kalitesinin amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- Kişilerin, çalışma ve sosyal gereksinimlerin dengeli oluşturulması
- İş ve süreç planlamalarının yapılması ile kişisel performanslardan maksimum yararlanmak
- İş görenlerin yaptıkları işten memnuniyetlerini sağlamak, verimliliklerinin artırılması ve kaytarmaların engellenmesi
- İş hayatının ödüllendirici olması
- İş görenlerin iş ortamında endişelenmesi engellenerek muhtemel iş kazalarının oluşmasının engellenmesi
- İş görenlerin kararlara katılımının artırılmasının sağlanması
- İş görenlerin kendilerini güvende hissetmeleri sağlanarak kariyer planlarının dengelenmesi
- İş görenlerin işten duydukları memnuniyetten kaynaklı olarak kendini güvende hissetmesi (Erat vd.,2011; Dikmetaş, 2016).

Yavuz ve Karaer (2020) iş yaşam kalitesinin iş doyumunu, iş performansı, örgütsel adalet ve güven, çalışan sadakati ve performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu saptamıştır.

Walker vd. (2009) İYK'yı üç alt boyuttan oluşturmaktadır. Çalışma koşulları, iş ortamı ve sağlanan hizmetler bu alt boyutlardır. İletişim, iş tatmini, çalışma güvencesi, yönetici desteği, demokratik yönetim iş yaşam kalitesini etkileyen başlıca faktörler olarak sıralanabilir (Öntürk, 2019, s.14-21). Burada sıralanan faktörlere ek olarak ücret, mesai saatleri, ısı, ses seviyesi, temizlik, ortam aydınlatması gibi iş ortamında bulunan fiziki koşulları, çalışma takımlarına olumsuz etki oluşturan, güvenli çalışma, mola imkanları, tatil olanakları vb. iç faktörler, eğitim şartlarının eşit olmayışı gibi dış faktörler de söylenebilir (Arslan, 2018, s.19-20).

### 3.AMAÇ VE YÖNTEM

Araştırmada, iş yaşam kalitesi durumlarında sorun olduğu düşünülen kuaförlerin iş yaşam kalitelerinin farklı demografik faktörlerle olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma sonunda oluşacak olan sonuçlar, kuaförlerin iş yaşam kalitesi konusunda meydana gelecek olan uygulamalara kılavuz olmasından dolayı önemli bulunmaktadır. İş yaşam kalitesi kavramı işletmeler için gün geçtikçe önemli

hale gelmektedir. Bunun nedeni işletmeler problemlere çözüm önerebilen, zorluklarla savaşabilen, güçlü iş görenler istemektedir. İşletmeler iş görenlerinin moral ve motivasyonlarını artırarak performanslarında artışı hedeflemektedirler. Literatürde bu hizmet alanına ait çalışmaya rastlanılmadığı sebebiyle çalışmanın literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Literatür kapsamında çalışmamızın ana sorusu bu şekilde oluşturulmuştur.

“Demografik faktörler ile kuaförlerin iş yaşam kalitesi arasında bir ilişki var mıdır?”

Çalışmada ilk olarak iş görenlerin iş yaşam kalitesi durumları belirlenecektir. Sonrasında bu kavramlar arasındaki ilişkinin durumuna bakılacak, ilişki mevcut ise ilişkinin yönü ortaya konacaktır. Araştırma ile kuaförlerin iş yaşam kalitesi durumlarının demografik özelliklere göre değişiminin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaca göre aşağıda yer alan araştırma soruları hazırlanmıştır;

AS<sub>1</sub>: Çalışanların demografik faktörleriyle iş yaşam kalitesi boyutları arasında ilişki var mıdır?

AS<sub>2</sub>: İş yaşam kalitesi boyutları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

AS<sub>3</sub>: İş yaşam kalitesi boyutları yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

AS<sub>4</sub>: İş yaşam kalitesi boyutları medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

AS<sub>5</sub>: İş yaşam kalitesi boyutları eğitim düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

Bu çalışma;

- Araştırmanın örneklem grubu Bartın ilinde bulunan kuaför çalışanlardan oluşmasıyla,
- Araştırma bulgularının katılımcıların verdiği yanıtların analiziyle oluşmasıyla,
- Literatürde kuaförler üzerinde iş yaşam kalitesi ve demografik özelliklere göre değişimi ile ilgili çalışmaların olmamasıyla sınırlıdır.

### **3.1.Araştırma Örnekleme ve Veri Toplama Araçları**

Araştırma kapsamında anket formu kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket formunun ilk olarak Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan etik uygunluk onayı alınarak, sonrasında hazırlanan anket formu Bartın il sınırları içerisinde faaliyette bulunan kuaför ve güzellik salonlarında görev yapan iş görenlere uygulanmıştır. Araştırmada kuaförlerin seçilmesinin nedeni olarak çalışma saatlerinin fazla olması, stresli çalışma gibi nedenler seçimi etkileyen önemli kriterlerden bazılarıdır. Bartın Berberler ve Kuaförler Odası kayıtlarına göre il genelinde 70 bayan kuaförü 14 güzellik salonu bulunmaktadır. Bu doğrultuda her bir işletmeden çalışana ulaşılma amacıyla örneklem oluşturulmuştur. 4 işletme ankete katılmayı reddetmiştir. Böylece ilgili evren arasından rastgele seçilen 80 kuaför çalışana, 17 Aralık 2022 – 20 Ocak 2023 tarihleri arasında anket formunda yer alan sorulara yanıt alınmıştır.

Anket, iki kısımdan meydana gelmektedir. İlk kısımda demografik bilgilere yer verilmiştir. İş yaşam kalitesi ölçeği ikinci bölümde yer almaktadır. Çiçek (2005) tarafından geliştirilmiş olan; geçerlik ve güvenilirliği Aba (2009) tarafından yapılmış olan İş Yaşam Kalitesi Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte üç boyut ve 15 ifade yer almaktadır. Bu boyutlar; iş ortamı, çalışma koşulları ve sağlanan hizmetler şeklindedir. Belirtilen ölçekler 5’li likert sistemine göre “1: hiç memnun değilim”, “2: memnun değilim”, “3: kararsızım”, “4: memnunum”, “5: çok memnunum” olarak tasarlanmıştır.

### **3.2. Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler**

Çalışmada ulaşılan veriler SPSS paket programı ile analizleri yapılmıştır. Araştırmada, ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesi için “Güvenilirlik Analizi” uygulanmıştır. Veri değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlere yer verilmiş olup, kurulan modeller doğrultusunda regresyon analizleri ve manova analizi yapılmıştır.

## **4.BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde kuaförlerin iş yaşam kalitesi ve demografik özelliklerine ait veriler bulunmaktadır. Çalışma sorularından oluşan verilerin analizi ile oluşan bulgular aşağıda bulunmaktadır.

**Tablo 1: Ölçeğin ve Boyutlarının Güvenirlik Analiz Sonuçları**

Ölçek ve Boyutları	Cronbach's Alpha
İş ortamı	0.855
Çalışma koşulları	0.881
Sağlanan hizmetler	0.835
İş yaşam kalitesi ölçeği	0.894

Çalışmada kullanılmış olan ölçeğin ve boyutlarının güvenirlik analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir. Tabloya bakıldığında, güvenilirliğinin iyi derecede olduğu belirlenmiştir. Güvenirlik sonuçlarının 0.60’tan büyük olması, kullanılmış olan ölçeğin güvenilirliğini ortaya koymaktadır. Bu durum ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu ifade etmektedir.

**Tablo 2: Araştırma Ölçeğinin ve Boyutlarının Normallik Analizi Sonuçları**

Ölçek ve Boyutları	Çarpıklık	Basıklık	Durum
İş ortamı	-0.448	0.727	Normal
Çalışma koşulları	-0.410	-0.461	Normal
Sağlanan hizmetler	-0.475	-0.741	Normal
İş yaşam kalitesi ölçeği	0.067	-0.163	Normal

Çalışmada kullanılmış olan ölçek ve boyutları ile ilgili normallik analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Verilere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 3$  arasında olması ölçeğin normal dağılımda yer aldığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 3: Araştırma Ölçeğinin ve Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri**

Ölçek ve Boyutları	Min	Maks	Ortalama	Standart Sapma
İş ortamı	2.00	5.00	3.92	0.60
Çalışma koşulları	1.40	5.00	3.40	0.96
Sağlanan hizmetler	1.00	5.00	3.38	1.12
İş yaşam kalitesi ölçeği	1.93	5.00	3.64	0.67

Araştırmada kullanılmış olan ölçek ve boyutlarına ait olan tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 3’te verilmiştir.

Çalışmada yer alan katılımcı çalışanların demografik özelliklerine ait dağılımı Tablo 4’te verilmiştir. Katılımcıların %30’u erkek, %70’i ise kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların dağılımları yaşlarına göre incelendiğinde, %70’inin 25 yaş ve altında ve %30’unun 25 yaş üzerinde oldukları görülmektedir. Çalışanların dağılımlarına eğitim durumlarına göre bakıldığında, %8.8’inin ilkökul/ ortaokul ve %91.2’sinin lise olduğu görülmektedir. Katılımcıların %80’inin bekar ve %20’sinin evli olduğu görülmektedir. Elde edilen verilere ait istatistikler Tablo 4’te sunulmaktadır.

**Tablo 4: Çalışanların Demografik zelliklerine Göre Dağılımı**

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Erkek	24	30.0
	Kadın	56	70.0
Yaş	25 yaş ve altı	56	70.0
	25 yaş st	24	30.0
Eğitim durumu	İlkokul/ ortaokul	7	8.8
	Lise	73	91.2
Medeni durum	Bekar	64	80.0
	Evli	16	20.0
<b>Toplam</b>		<b>80</b>	<b>100.0</b>

**Tablo 5: Regresyon Analizi Sonuçları**

<b>Bağımlı Değişken: İş Ortamı Boyutu</b>									
Bağımsız Değişkenler	Beta	SH	$\beta$	t	p	F	p	R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
Sabit	3.339	0.243	-	13.742	0.000*	1.990	0.105	0.096	2.086
Kadın (ref=erkek)	0.218	0.150	0.166	1.450	0.151				
25 yaş üstü (ref=25 yaş ve altı)	-0.048	0.201	-0.036	-0.237	0.813				
Lise (ref=ilkokul/ ortaokul)	0.424	0.247	0.199	1.712	0.091				
Evli (ref=bekar)	0.270	0.230	0.180	1.171	0.245				
<b>Bağımlı Değişken: Çalışma Koşulları Boyutu</b>									
Bağımsız Değişkenler	Beta	SH	$\beta$	t	p	F	p	R <sup>2</sup>	Durbin-Watson
Sabit	3.409	0.373	-	9.137	0.000*	3.582	<b>0.010*</b>	0.160	2.148
Kadın (ref=erkek)	0.086	0.231	0.041	0.375	0.709				
25 yaş üstü (ref=25 yaş ve altı)	-0.917	0.309	-0.439	-2.967	0.004*				
Lise (ref=ilkokul/ ortaokul)	0.182	0.380	0.054	0.479	0.633				
Evli (ref=bekar)	0.211	0.354	0.088	0.597	0.552				

<b>Bağımlı Değişken: Sağlanan Hizmetler Boyutu</b>									
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<b>Beta</b>	<b>SH</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Durbin-Watson</b>
Sabit	3.831	0.431	-	8.881	0.000*	3.768	<b>0.008*</b>	0.167	2.104
Kadın (ref=erkek)	-0.122	0.267	-0.050	-0.458	0.648				
25 yaş üstü (ref=25 yaş ve altı)	-1.065	0.357	-0.439	-2.982	0.004*				
Lise (ref=ilkokul/ortaokul)	-0.077	0.439	-0.020	-0.175	0.862				
Evli (ref=bekar)	0.119	0.409	0.043	0.292	0.771				
<b>Bağımlı Değişken: İş Yaşam Kalitesi Ölçeği</b>									
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<b>Beta</b>	<b>SH</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>t</b>	<b>p</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Durbin-Watson</b>
Sabit	3.461	0.265	-	13.043	0.000*	2.520	<b>0.048*</b>	0.118	2.116
Kadın (ref=erkek)	0.106	0.164	0.073	0.646	0.520				
25 yaş üstü (ref=25 yaş ve altı)	-0.541	0.220	-0.373	-2.461	0.016*				
Lise (ref=ilkokul/ortaokul)	0.243	0.270	0.103	0.899	0.371				
Evli (ref=bekar)	0.220	0.252	0.133	0.876	0.384				

\*p<0.05

Regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin iş ortamı boyutu üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analiz sonucunda, F değerine karşılık gelen anlamlılık düzeyi üzerinde oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı söylenebilir (F=1.990; p>0.05).

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin çalışma koşulları boyutu için etkisine bakıldığında çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analiz sonucunda, F değerini karşılayan anlamlılık seviyesine bakıldığında oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (F=3.582; p<0.05).

Bağımsız değişkene ait olan beta katsayısı değeri, t değeri ve anlamlılık seviyesine göre; yaşın çalışma koşulları boyutuna anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir (p<0.05). Katılımcılardan yaşı 25 yaş üstü olanların çalışma koşulları boyutunun 25 yaş ve altı olan katılımcılarına göre 0.917 kat daha azdır.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin sağlanan hizmetler boyutundaki etkisini değerlendirmek için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizine göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesinde oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (F=3.768; p<0.05).

Bağımsız değişkene ait beta katsayısı değeri, t değeri ve anlamlılık seviyesine göre; yaşın sağlanan hizmetler boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin varlığından söz edilebilir (p<0.05).

Katılımcılardan yaşı 25 yaş üstü olanların sağlanan hizmetler boyutunun 25 yaş ve altı olan katılımcılarına göre 1.065 kat daha azdır.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerinin iş yaşam kalitesi ölçeğindeki etkisine bakıldığında çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Uygulanan regresyon analizinin sonuçlarına bakıldığında, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesinde oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (F=2.520; p<0.05).

Bağımsız değişkene ait beta katsayı değeri, t değeri ve anlamlılık seviyesine göre; yaşın iş yaşam kalitesi ölçeğini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilir (p<0.05). Yaşı 25 yaş üstü olan katılımcıların iş yaşam kalitesi ölçeği puanlarının, 25 yaş ve altı olan katılımcılarına göre 0.541 kat daha azdır.

**Tablo 6: Manova Analizi Sonuçları**

Bağımlı Değişkenler	Değişkenler		$\bar{X}$	SS	F	p	F (model)	p (model)																																																																																																																									
İş ortamı boyutu	Cinsiyet	Erkek	3.73	0.62	2.101	0.151	0.994	0.401																																																																																																																									
		Kadın	4.00	0.58					Çalışma koşulları boyutu	Cinsiyet	Erkek	3.30	0.83	0.141	0.709	0.994	0.401	Kadın	3.45	1.02	Sağlanan hizmetler boyutu	Cinsiyet	Erkek	3.44	1.08	0.210	0.648	0.994	0.401	Kadın	3.35	1.14	İş ortamı boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.90	0.64	0.056	0.813	4.106	0.009*	25 yaş üstü	3.96	0.52	Çalışma koşulları boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.65	0.83	8.802	0.004*	4.106	0.009*	25 yaş üstü	2.83	1.02	Sağlanan hizmetler boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.67	0.96	8.890	0.004*	4.106	0.009*	25 yaş üstü	2.69	1.18	İş ortamı boyutu	Medeni durum	Bekar	3.89	0.64	2.931	0.091	1.130	0.342	Evli	4.04	0.45	Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum	Bekar	3.51	0.91	0.230	0.633	1.130	0.342	Evli	2.96	1.08	Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum	Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862	1.130	0.342	Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245	0.448	0.719	Lise	3.96	0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552	0.448	0.719				
Çalışma koşulları boyutu	Cinsiyet	Erkek	3.30	0.83	0.141	0.709					0.994	0.401																																																																																																																					
		Kadın	3.45	1.02					Sağlanan hizmetler boyutu	Cinsiyet			Erkek	3.44	1.08			0.210	0.648	0.994	0.401	Kadın	3.35	1.14	İş ortamı boyutu	Yaş	25 yaş ve altı			3.90	0.64	0.056	0.813	4.106	0.009*	25 yaş üstü	3.96	0.52	Çalışma koşulları boyutu			Yaş	25 yaş ve altı	3.65	0.83	8.802	0.004*	4.106	0.009*	25 yaş üstü	2.83			1.02	Sağlanan hizmetler boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.67	0.96	8.890	0.004*	4.106	0.009*			25 yaş üstü	2.69	1.18	İş ortamı boyutu	Medeni durum	Bekar	3.89	0.64	2.931	0.091			1.130	0.342	Evli	4.04	0.45	Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum	Bekar	3.51	0.91			0.230	0.633	1.130	0.342	Evli	2.96	1.08	Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum	Bekar			3.52	1.06	0.031	0.862	1.130	0.342	Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu			Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245	0.448	0.719	Lise	3.96			0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul
Sağlanan hizmetler boyutu	Cinsiyet	Erkek	3.44	1.08	0.210	0.648							0.994	0.401																																																																																																																			
		Kadın	3.35	1.14					İş ortamı boyutu	Yaş					25 yaş ve altı			3.90	0.64			0.056	0.813	4.106	0.009*	25 yaş üstü	3.96			0.52	Çalışma koşulları boyutu	Yaş	25 yaş ve altı			3.65	0.83	8.802	0.004*			4.106	0.009*	25 yaş üstü	2.83	1.02	Sağlanan hizmetler boyutu			Yaş	25 yaş ve altı			3.67	0.96	8.890	0.004*	4.106	0.009*	25 yaş üstü	2.69					1.18	İş ortamı boyutu	Medeni durum	Bekar	3.89	0.64	2.931	0.091	1.130	0.342					Evli	4.04	0.45	Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum	Bekar	3.51	0.91			0.230	0.633			1.130	0.342	Evli	2.96	1.08	Sağlanan hizmetler boyutu			Medeni durum	Bekar	3.52	1.06			0.031	0.862	1.130	0.342	Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96			1.372	0.245	0.448	0.719	Lise	3.96	0.55	
İş ortamı boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.90	0.64	0.056	0.813	4.106	0.009*																																																																																																																									
		25 yaş üstü	3.96	0.52					Çalışma koşulları boyutu	Yaş					25 yaş ve altı	3.65	0.83	8.802	0.004*			4.106	0.009*			25 yaş üstü	2.83	1.02	Sağlanan hizmetler boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.67	0.96			8.890	0.004*	4.106	0.009*	25 yaş üstü	2.69			1.18	İş ortamı boyutu	Medeni durum	Bekar			3.89	0.64	2.931	0.091	1.130	0.342	Evli	4.04			0.45	Çalışma koşulları boyutu			Medeni durum	Bekar	3.51	0.91	0.230	0.633	1.130	0.342	Evli	2.96			1.08	Sağlanan hizmetler boyutu			Medeni durum	Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862	1.130	0.342	Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu					Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245	0.448	0.719	Lise	3.96			0.55				Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552	0.448	0.719										
Çalışma koşulları boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.65	0.83	8.802	0.004*					4.106	0.009*																																																																																																																					
		25 yaş üstü	2.83	1.02					Sağlanan hizmetler boyutu	Yaş					25 yaş ve altı	3.67	0.96	8.890	0.004*	4.106	0.009*					25 yaş üstü	2.69	1.18	İş ortamı boyutu	Medeni durum	Bekar	3.89	0.64	2.931	0.091	1.130	0.342			Evli	4.04			0.45	Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum	Bekar	3.51	0.91	0.230	0.633	1.130	0.342			Evli	2.96			1.08	Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum	Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862	1.130	0.342			Evli	2.81			1.19	İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245	0.448	0.719			Lise	3.96	0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul			3.00	1.03	0.357	0.552	0.448	0.719																												
Sağlanan hizmetler boyutu	Yaş	25 yaş ve altı	3.67	0.96	8.890	0.004*							4.106	0.009*																																																																																																																			
		25 yaş üstü	2.69	1.18					İş ortamı boyutu	Medeni durum					Bekar	3.89	0.64	2.931	0.091					1.130	0.342	Evli	4.04	0.45	Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum	Bekar	3.51	0.91	0.230	0.633					1.130	0.342	Evli	2.96	1.08	Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum	Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862					1.130	0.342	Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245					0.448	0.719	Lise	3.96	0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552					0.448	0.719																																								
İş ortamı boyutu	Medeni durum	Bekar	3.89	0.64	2.931	0.091	1.130	0.342																																																																																																																									
		Evli	4.04	0.45					Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum					Bekar	3.51	0.91	0.230	0.633			1.130	0.342			Evli	2.96	1.08	Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum	Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862			1.130	0.342			Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245			0.448	0.719			Lise	3.96	0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552			0.448	0.719																																																										
Çalışma koşulları boyutu	Medeni durum	Bekar	3.51	0.91	0.230	0.633					1.130	0.342																																																																																																																					
		Evli	2.96	1.08					Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum					Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862	1.130	0.342					Evli	2.81	1.19	İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245	0.448	0.719					Lise	3.96	0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552	0.448	0.719																																																																												
Sağlanan hizmetler boyutu	Medeni durum	Bekar	3.52	1.06	0.031	0.862							1.130	0.342																																																																																																																			
		Evli	2.81	1.19					İş ortamı boyutu	Eğitim durumu					İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245					0.448	0.719	Lise	3.96	0.55		Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552					0.448	0.719																																																																																								
İş ortamı boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.49	0.96	1.372	0.245	0.448	0.719																																																																																																																									
		Lise	3.96	0.55						Eğitim durumu					İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552			0.448	0.719																																																																																																										
	Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	3.00	1.03	0.357	0.552			0.448	0.719																																																																																																																							

Çalışma koşulları boyutu		Lise	3.44	0.96				
Sağlanan hizmetler boyutu	Eğitim durumu	İlkokul/ ortaokul	3.24	0.76	0.085	0.771		
		Lise	3.39	1.15				

\*p<0.05

Manova analizi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Kurulan modellerden, yaş değişkeninin anlamlı olduğu görüşmektedir. Analiz sonuçları incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre çalışma koşulları boyutu ve sağlanan hizmetler boyutu puanlarında ortaya çıkan farkın anlamlı olduğu söylenebilir (p<0.05). Katılımcılardan 25 yaş ve altı olan çalışanların çalışma koşulları boyutu ile sağlanan hizmetler boyutu puanları, 25 yaş üstü olan çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Analizlerimiz sonucu yapılan yorumlardan yola çıkararak kurulan “demografik zelliklerin İYK lği üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır” ana araştırma sorusunun kabul edildiği söylenebilir.

## 5.TARTIşMA VE SONUÇ

İYK, alışma hayatının bütün boyutlarını kapsayan, işletme ilgili çeşitli değişkenleri pozitif yönde etkileyebilen bir kavramdır. Mutlu bir çalışan işine konsantre olabilir ve daha fazla üretkenlik sağlayabilir. Çalışanın tatmin olması halinde, çalıştığı kurumda kalır. Bu nedenle, alışanların İYK'sini iyileştirmek için gerekli koşulları sağlamak işletmenin görevidir (Bora,2015).

İlgili alan yazında iş yaşam kalitesi konusunda çok sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Fakat iş yaşam kalitesi ile ilgili kuaförler üzerinde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum literatürde ilgili alandaki boşluğu ortaya koymaktadır.

Yapılan istatistiklerde araştırmada kullanılan iş yaşam kalitesi lğinin güvenilirliği kanıtlanmıştır. İş yaşam kalitesi lğinin üç alt boyutu olan; iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetlerin genel düzeyi yüksek bulunmuştur.

Kuafrlerde iş yaşam kalitesi ve demografik faktörlerin İYK zerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışma, demografik özelliklerin iş yaşam kalitesi lği üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir.

Çalışmamızda yaşın, çalışma koşulları boyutu üzerinde etkisinin olduğu ortaya konmuş olup, Tamer ve ztrk (2021) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin demografik özellikleri ile iş yaşam kalitesi değerlendirildiğinde, hemşirelerin yaş faktörleriyle İYK lğinin alt boyutlarından olan iş çalışma koşulları arasında da anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla iki çalışmanın sonuçları benzer olduğu söylenebilir.

Çalışmamızda yaşın, iş yaşam kalitesi lği üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Yaşı 25 yaş üstü olan katılımcıların iş yaşam kalitesi lği puanlarının, 25 yaş ve altı olan katılımcılarına göre 0.541 kat daha az olduğu görülmektedir. Turan (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da benzerdir. Bu durum, artan yaşla birlikte çalışanların sorunlarla daha iyi mücadele edebilmeleri ve mesleki olgunlaşmanın bir sonucu olarak kendilerini daha başarılı görmelerine bağlanabilir. Bunun yanında yaşın çalışma koşulları boyutu üzerinde etkisi olduğu görülmektedir. Yaşı 25 yaş üstü olan katılımcıların çalışma koşulları boyutunun 25 yaş ve altı olan katılımcılarına göre 0.917 kat daha az olduğu söylenebilir. Çalışmamızda yaş faktörünün sağlanan hizmetler boyutu üzerinde de etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Narehan Hassan ve ark. (2017), iş yaşam kalitesi programlarının kuruluştaki çalışanların yaşam kalitesini etkilediğini ve yaşam kalitesini en çok etkileyen faktörün çalışma koşulları olduğunu belirtmiştir. Araştırmamızda demografik özelliklerin çalışma koşulları boyutu ve sağlanan hizmetler boyutu üzerindeki etkisi olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Narehan Hassan ve ark. (2017) tarafından yapılan çalışma ile uyumlu sonuçları olduğu söylenebilir.

İş yaşam kalitesi yüksek olan iş görenler, pozitif yönlü olacak ve performansları artacaktır. Hizmet sektörü dikkate alındığında emek-yoğun olarak çalışıldığı için çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması performanslarını artıracak bir etki oluşturacaktır. Böylece hizmet almak için işletmeye gelen müşterilerin memnuniyet seviyeleri artarak, işletmenin rekabet edebilirliği devamlılık sağlayacaktır.

Çalışmanın evreni Bartın ilinde yer alan kuaför salonlarında çalışanlar olarak belirlenmiştir. Çalışma farklı şehirlerde bulunan kuaförlere de uygulanabilir. Çalışmanın genellenmesi için hizmet sektörünün farklı alanlarında iş yaşam kalitesi konusunda çalışmaların yapılması tavsiye edilmektedir. Bu çalışmada, iş yaşam kalitesi kavramı ile bu kavramın farklı demografik faktörlerle olan ilişkisi incelenmiştir. İş yaşam kalitesi ile iş güvenliği, iş performansı, tükenmişlik gibi farklı kavramlarla iş yaşam kalitesi ilişkisi incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Aba, G. (2009). *İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ahmed, S. (2013). İş Yaşamı Kalitesi Paradigmaları. *İnsani Değerler Dergisi*, 19(1), 73-82.
- Arslan, I. (2018). *Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü*. (Doktora Tezi). Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Beh, L. S., & Idris, K. (2006). An Analysis Of Quality Of Work Life (QWL) and Career-Related Variables. *American Journal Of Applied Sciences*, 3(12), 2151.
- Bhola, D. J., & Nigade, J. (2016). Relationship Between Work Life Balance, Quality Of Work Life and Quality Of Life Of Women Working In Service Industry. *Research Gate*, 15(1), 30-45.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Arıkan Basım Yayım.
- Bock, P. (2017). *Mind Fuck İş Yaşamı*. İstanbul: Paloma Yayınevi.
- Bora, B., Saumendra, D., & Murthy, V. (2015). Quality Of Work Life–A Literature Review. *International Journal in Management and Social Science*, 3(3).
- Boran, S. (2022). Sakarya Üniversitesi. Sakarya Üniversitesi Web Sitesi: <http://content.lms.sabis.sakarya.edu.tr/uploads/37528/30129/tky1hafta.pdf>
- 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*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.
- Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V., ve Yahyaoğlu, G. (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 1(1), 48-76.
- Hassan, N., Zahidi, N. F., Ali, S., Aziz, R. A., Razak, N. A., Hamid, N. Z. A., & Halif, M. M. (2017). Quality Of Work Life As A Predictor Toward Employee Loyalty At Malaysian Automotive Industry. *International Journal of Arts & Sciences*, 10(1), 23-35.
- Klitzman, S., & Stellman, J. M. (1989). The Impact of the Physical Environment on the Psychological Well-Being of Office Workers. *Social Science & Medicine*, 29(6), 733-742.
- MEGEP (2023,16 Ocak) Erişim adresi: <http://meslek.eba.gov.tr/>
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4).
- Öntürk, Y. (2019). *Akademisyenlere Yönelik Mobbing Davranışları ile İş Yaşam Kalitesi İlişkisinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.

- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Çukurova Üni. İktisadi ve İdari Bil. Fakültesi: Nobel Kitabevi.
- Sabadra, M. A. (2009). Effects of Stress on the Health of Career Women. *Ethos*, 2(2), 48-54.
- Serey, T. T. (2006, April). Choosing A Robust Quality Of Work Life. *In Business Forum* (Vol. 27, No. 2, p. 7). California State University, Los Angeles, School of Business and Economics.
- Tamer E. ve Öztürk, H. (2021). Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 37(2), 107-119.
- Turan, S. (2014). *Psikolojik Güçlendirme ile İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektöründeki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Tuncer, M. (2013). Çalışma Yaşam Kalitesinin Otel İşletmesi Çalışanları Üzerindeki Etkileri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 57-78.
- Tütüncü, Ö. (2008). Sosyal Sorumluluk Standardı İle İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 178.
- Walker, B., Cheney, D., & Stage, S. (2009). The Validity and Reliability of the Self-Assessment and Program Review: Assessing School Progress in Schoolwide Positive Behavior Support. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 11(2), 94-109.
- Yavuz A. ve Karaer, M. (2020). Psikolojik Sağlık ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(33), 1940-1950.
- Yüctürk, E. E. (2005). Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing). *İktisat, İşletme ve Finans*, 20(231), 97-108.

**Research Article**

**Kuaförlerin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Araştırma**

*A Research On The Quality Of Business Life Of Hairdressers*

<p><b>Gökhan OFLUOĞLU</b> Doç.Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi <a href="mailto:gofluoglu@yahoo.com">gofluoglu@yahoo.com</a> <a href="https://orcid.org/0000-0002-4909-1113">https://orcid.org/0000-0002-4909-1113</a></p>	<p><b>Gizem DOĞANEL AKSOY</b> Öğr.Gör., Bartın Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu <a href="mailto:gizemaksoy@bartin.edu.tr">gizemaksoy@bartin.edu.tr</a> <a href="https://orcid.org/0000-0003-0258-556X">https://orcid.org/0000-0003-0258-556X</a></p>
--	---

**Extensive Summary**

Business life is not an area where we interact physically and mentally, but it is an area where we continue to interact psychologically. Work life quality is defined as the appropriate conditions and environments of a workplace that helps and encourages employee satisfaction by creating work safety, reward and development opportunities for employees. Manpower management through joint problem solving to improve organizational performance and employee satisfaction, continuous effort to increase cooperation are key aspects of quality of work life (Bora, 2015). Other adverse environmental conditions such as poor air quality, noise, ergonomic conditions and lack of privacy can affect employee satisfaction and mental health. It supports the view that the stress people experience at work can be caused by a number of factors, including the physical conditions in which they work (Klitzman & Stellman, 1989).

Hairdressing is a fairly common business, consisting of a large number of small units. Hairdressers interact with customers socially and psychologically while providing service throughout the day. When this interaction is negatively affected, there may be problems in the workplace and the quality of life of the employee may be affected. Long working hours are a common form of work for hairdressers. It also increases customer spending on holidays, special days and dates. At these times, services continue to be provided until late in the businesses before the transactions of the customers in the workplace are completed (Megep,2023). Due to the intensity of work life, hairdressers are among the main sectors that are considered to be a quality of work life problem. The aim of this study is to determine the work-life quality of the employees working in the hairdresser and to determine whether there are differences according to demographic characteristics.

In the research, the relationship between the work life quality of hairdressers and demographic factors was examined using quantitative methods. Within the scope of the research, data were collected using a questionnaire form. According to the records of Bartın Chamber of Barbers and Hairdressers, there are 70 female hairdressers and 14 beauty salons throughout the province. In this direction, a sample was created in order to reach the employees from each enterprise. 4 businesses refused to participate in the survey. Thus, between 17 December 2022 and 20 January 2023, answers to the questions in the questionnaire were received from 80 hairdresser employees randomly selected from the relevant universe. The survey consists of two parts. The first part includes demographic information. In the second part, there is the work life quality scale. Developed by Çiçek (2005); The Quality of Work Life Scale, the validity and reliability of which was made by Aba (2009), was used. There are three dimensions and 15 statements in the scale. These dimensions are; business environment, working conditions and services provided.

In the context of the literature, the main question of our study was formed in this way.

“Is there a relationship between demographic factors and the quality of work life of hairdressers?”

In the study, first of all, the work life quality of the employees will be determined. Afterwards, the state of the relationship between these concepts will be examined, and if there is a relationship, the direction of the relationship will be revealed. With the research, it is aimed to determine the change of work life quality of hairdressers according to demographic characteristics. For this purpose, the following research questions were prepared;

RQ<sub>1</sub>: Is there a relationship between the demographic factors of the employees and the dimensions of work life quality?

RQ<sub>2</sub>: Do the dimensions of work life quality differ by gender?

RQ<sub>3</sub>: Do the dimensions of work life quality differ according to age?

RQ<sub>4</sub>: Do the dimensions of work life quality differ according to marital status?

RQ<sub>5</sub>: Do the dimensions of work life quality differ according to education level?

This work;

- With the sample group of the research consisting of hairdresser employees in Bartın,
- As the research findings are formed by the analysis of the answers given by the participants,
- In the literature, it is limited to the absence of studies on the change in the quality of work life and demographic characteristics on hairdressers.

The data obtained in the study were analyzed with the SPSS package program. In the research, “Reliability Analysis” was applied to test the reliability of the scale. Descriptive statistical methods were included in the data evaluation, and regression analyzes and manova analysis were performed in line with the established models.

Numerous studies on the quality of work life have been found in the related literature. However, no study has been found on hairdressers regarding the quality of work life. This situation reveals the gap in the related field in the literature.

The reliability of the work life quality scale used in the research has been proven in the statistics. The three sub-dimensions of the work life quality scale; business environment, working conditions, general level of services provided were found to be high.

This study, which was conducted to determine the effect of work life quality and demographic factors on the quality of work life in hairdressers, shows that demographic features are statistically significant and positively affect the scale of work life quality.

In our study, it was revealed that age has an effect on the dimension of working conditions. It is seen that the age factor has an effect on the work life quality scale. It is seen that the work life quality scale scores of the participants aged over 25 years old are 0.541 times lower than the participants aged 25 and under. In addition, it is seen that age has an effect on the size of working conditions. It can be said that the size of the working conditions of the participants aged over 25 years is 0.917 times less than the participants aged 25 and under. In our study, it was determined that the age factor also had an effect on the dimension of services provided. In our research, it has been seen that demographic characteristics have an effect on the dimension of working conditions and the dimension of services provided.

It can be said that the main research question "There is a positive and significant relationship between demographic characteristics on the WLQ scale", which was established based on the comments made as a result of our analyzes, was accepted.

Employees with a high quality of work life will be positive and their performance will increase. When the service sector is taken into account, meeting the needs of the employees will have an effect that will increase their performance, since they are labor-intensive. Thus, the level of satisfaction of the customers who come to the enterprise to receive service will increase, and the competitiveness of the enterprise will be sustained.

The universe of the study was determined as the employees in the hairdressing salons in the province of Bartın. The study can also be applied to hairdressers located in different cities. In order to generalize the study, it is recommended to conduct studies on the quality of work life in different areas of the service sector. In this study, the concept of work life quality and its relationship with different demographic factors were examined. The relationship between work life quality and work life quality can be examined with different concepts such as work safety, work performance and burnout.