

**T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KALİTE YÖNETİMİ PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA**

Serim Elif ÖZARİ

**Danışman
Doç. Dr. Olca DALKILIÇ SÜRGEVİL**

İZMİR – 2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum "Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yayınladığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../....

Serim Elif ÖZARI

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisinin Belirlenmesi Üzerine
Bir Araştırma
Serim Elif ÖZARI

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı
Kalite Yönetimi Programı

Bu çalışmada, çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesine kayıtlı Makina, Endüstri ve Mekatronik mühendisleri örneklemini açısından ele alınmıştır. Çalışmada ayrıca, söz konusu mühendislerin çalışma yaşamı kaliteleri ve iş-yaşam dengesi algılarının, demografik özelliklerine göre (yaş, cinsiyet, medeni, durum, deneyim, pozisyon) farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

Çalışmada biri çalışma yaşamı kalitesi ölçeği, ikisi iş-yaşam dengesi ölçeği olmak üzere üç ölçeğin esas alındığı, 37 maddelik bir anket formu kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçeklerin birincisi Sirgy, vd. (2001) tarafından geliştirilen ve Taşdemir-Afşar (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 16 maddelik Çalışma Yaşam Kalitesi ölçeğidir. Ölçeklerin ikincisi Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 10 maddelik İş-Yaşam Dengesi ölçeği ve üçüncüsü Apaydın (2011) tarafından geliştirilen 11 maddelik İş-Yaşam Dengesi ölçeğidir.

Çalışmada çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasında bir ilişki olup olmadığına bakılmış; yapılan analizler sonucunda iş-yaşam dengesi algısının, çalışma yaşamı dengesi algısı ile ilişkili olduğu ve iş-yaşam dengesi algısının çalışma yaşamı kalitesini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ele alınan demografik özelliklere göre ise çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi algıları üzerinde farklılık olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı Kalitesi, İş-Yaşam Dengesi.

ABSTRACT

Master's Thesis

A Study to Determine the Relationship Between Work Life Quality and Work-Life Balance

Serim Elif ÖZARI

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Total Quality Management

Quality Management Program

In this study, the relationship between quality of work life and work life balance is discussed in terms of the samples taken from Mechanical, Industrial and Mechatronics engineers registered in the Izmir branch of the Chamber of Mechanical Engineers. The study also sought to determine whether engineers' perceptions of quality of work life and work life balance differed according to their demographic characteristics (age, sex, marital status, experience and occupation).

A survey of 37 questions was used in this research, which was based on three scales, one being the quality of work life and the other is about work-life balance. The first of the scales used in the questionnaire is the 16-item quality of work life scale developed by Sirgy, et al. (2001) and adapted to Turkish by Taşdemir-Afşar (2011). The second one is developed by Netemeyer et al. (1996) and adapted to Turkish by Efeoğlu (2006). Moreover, the work life balance is measured by 10-item scale. Concerning the third one, it relates to an 11-item work life balance scale developed by Apaydın (2011).

It was examined in the research whether there was a link between quality of work life and work life balance. As a result of the analyzes, it was concluded that a significant relationship is found between the perception of work life balance and the quality of work life. Besides, the perception of work life balance affects the quality of work life. On the other hand, according to the demographic characteristics of the study, it was found that there was no difference between the perceived quality of work life and work life balance.

Keywords: Quality of Work Life, Work Life Balance.

**ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ İLİŞKİSİNİN
BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
TABLolar LİSTESİ	ix

GİRİŞ	1
-------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

1.1 ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ KAVRAMINA GİRİŞ	5
1.2. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN TANIMI	5
1.3. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN TARİHÇESİ	7
1.4. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN AMACI	9
1.5. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN BOYUTLARI:	10
1.6. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ ÖLÇEKLERİ	17
1.7. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI	18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	22
2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN TANIMI	24
2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN TARİHÇESİ	27
2.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN AMACI	29
2.5. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAYAN TEORİ VE YAKLAŞIMLAR	30
2.6. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN BOYUTLARI	30
2.7. İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEKLERİ	33
2.8. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI	35

2.8.1. İş-Yaşam Dengesinin Bireylerin Demografik Özellikleri Açısından Belirleyicileri ve Sonuçları	36
2.8.2. İş-Yaşam Dengesinin Bireylerin İş Dışı Yaşamları Açısından Belirleyicileri ve Sonuçları	37
2.8.3. İş-Yaşam Dengesinin Bireylerin Örgütleriyle İlişkileri Açısından Öncül ve Sonuçları	38
2.9. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	42
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	42
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	42
3.4. ARAŞTIRMANIN TEKNİK VE YÖNTEMİ	43
3.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER	43
3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	45
3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	46
3.7.1. Örneklemenin Demografik Bilgileri	46
3.7.2. Anket Maddelerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Orta Değerden Farklılaşma Durumları	48
3.7.3. Güvenilirlik ve Faktör Analizi	49
3.7.3.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğine (ÇYK) İlişkin Faktör Analizi	50
3.7.3.2. İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	50
3.7.3.3. İş-Yaşam Dengesi (IYDa) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi	52
3.7.4. Korelasyon Analizi	53
3.7.5. Demografik Değişkenlerle İlişkiler	55
SONUÇ VE ÖNERİLER	57
KAYNAKÇA	60

KISALTMALAR

ÇYK	Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği
IYD	İş-Yaşam Dengesi Ölçeği
IYDa	İş-Yaşam Dengesi Ölçeği



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tanımları	s. 7
Tablo 2: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları	s. 12
Tablo 3: İş-Yaşam Dengesinin Tanımları	s. 25
Tablo 4: İş-Yaşam Dengesi Teori ve Yaklaşımları	s. 30
Tablo 5: İş Yaşam Dengesinin Boyutları	s. 32
Tablo 6: İş-Yaşam Dengesinin Doğası, Belirleyici ve Sonuçları	s. 35
Tablo 7: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin (CYK) Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları	s. 44
Tablo 8: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları	s. 44
Tablo 9: İş-Yaşam Dengesi (IYDa) Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları	s. 45
Tablo 10: Örneklemin Demografik Özellikleri	s. 47
Tablo 11: Anket Maddelerinin Ortalama, Standart Sapma ve Orta Değerden Farklılaşma Durumları	s. 48
Tablo 12: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (CYK) İçin KMO Bartlett's Testi	s. 50
Tablo 13: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (CYK) İçin Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi	s. 51
Tablo 14: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeği İçin KMO Bartlett's Testi	s. 51
Tablo 15: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeği İçin Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi	s. 52
Tablo 16: İş-Yaşam Dengesi (IYDa) Ölçeği İçin KMO Bartlett's Testi	s. 52
Tablo 17: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeği İçin Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi	s. 53
Tablo 18: Boyutların Korelasyon Değerleri	s. 54

GİRİŞ

Çalışma hayatında yer alan herkes, iş dünyasının günlük yaşantı üzerindeki önemli yansımalarını fark etmektedir. Günümüzün en büyük kısmını kaplayan iş konuları, düşüncelerimizi meşgul eder, gündelik programımızı değiştirmemize yol açar, toplumsal varlığımıza katkıda bulunur. Hatta kimi durumlarda bir aile kurup kurmayacağımıza kadar kararlarımızı etkiler. Pek çok çalışan için iş (veya işsizlik), iş dışındaki yaşantı ile bağları ve bu bağların niteliğini belirler. Çalışanların işleri ile ilişkilerini düzenleyen mekanizmayı kavrayabilmek için, çalışma yaşamı kalitesi kavramını daha yakından incelemek gereklidir (Martel ve Dupuis, 2006: 333-368).

Temelleri yüzyıllar öncesine dayanan yaşam kalitesi olgusu, hem işten hem de iş dışı hayattan zevk almak, doyum hissetmek gibi birçok başlığın yerini alabilmektedir. Oysa yaşam kalitesi, bu başlıkların hepsini kapsayan şemsiye özelliği gösteren bir kavramdır. Bu yüzden yaşam kalitesi, yalnızca duygusal bir konu değil aynı zamanda sosyolojinin, psikolojinin, ekonominin ve işletme alanlarının da dahil olduğu pek çok bilim dalının konuları arasında yer alan multi-disipliner bir olgudur.

Bireylerin fiziksel, zihinsel, ekonomik, sosyal ve çevre gibi farklı alanlarını ifade eden genel yaşam kalitelerine dair öznel algı ve değerlendirmelerinde, günün en az sekiz saatini geçirdikleri çalışma ortam ve koşulları önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle insanın yaşam kalitesini algılayışının çalışma yaşamı kalitesi ile doğru orantılı olduğunu söylemek yerinde olacaktır (Taşdemir-Afşar, 2011: 134-173).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramının bilimsel anlamda ilk kullanımı 1970'li yıllara denk gelse de çalışanın verimliliğini ve örgütün kârlılığını arttırmak için çalışma koşullarını iyileştirme çalışmalarını, 1900'lü yılların ilk çeyreğinde Elton Mayo ve arkadaşlarının gerçekleştirdikleri Hawthorne deney seti ateşlemiştir. Bu deney grubu sayesinde, çalışan merkezli bir sistem geliştirildiğinde, kendini daha fazla işine veren ve daha verimli bir çalışan tipine ulaşılacağı bilgisi elde edilmiştir.

1960'lı yıllarda Trist ve arkadaşlarının İngiltere'de kömür madenlerinde yaptığı araştırmalar ile 1970'li yıllarda fordizmin içine girdiği kriz sonucunda post-fordizm anlayışı ortaya çıkmıştır. Bu anlayış, çalışanlar için işin insancılaştırılmasının yönetimin sunduğu ekonomik güdüleyiciler kadar önemli olduğu gerçeğini gözler önüne sermiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı, çalışanların iş ortamları ile ilişkilerinin insani boyutlarıyla öne çıktığı 1960'ların son dönemlerinde ortaya çıkmıştır. 1960'lı yıllarda İsveç hükümeti sosyal demokrat politikalar ortaya koyarak çalışanların daha iyi yaşam

koşullarına ulaşmalarını öncelemiş, çalışma şartlarını iyileştirmeye başlamıştır. Söz konusu girişimler sendikaların, işverenlerin ve siyasilerin de desteğini almıştır (Martel ve Dupuis, 2006: 335-336).

Çalışma yaşamı kalitesinin ilk kez bir disiplin olarak ele alınması, 1972 yılında Kolombiya Üniversitesi'nde "işin demokratikleştirilmesi" adı ile organize edilen uluslararası bir konferansta olmuştur. Bu konferansta iki dikkat çekici konu tartışılmıştır. Bu konuların birincisi, "endüstriyel demokrasi" adlı bir politik lobi faaliyetidir. Bu faaliyet, işçilerin karar alma sürecine katılımını yasalaştırmak için İngiltere, Fransa, Batı Almanya, İtalya ve İsveç parlamentolarını hedef almıştır. İkincisi ise, Amerika'da "çalışma ortamlarının insancillaştırılması" konusundaki pek çok sosyal bilim kuramının doğuşuyla ortaya çıkan hareketler dizinidir (Davenport, 1983: 26). Bütün bu hareketler, 1970'li yıllardan itibaren işyeri sorunlarını çözmek üzere farklı düzeylerde oluşturulan çalışan-yönetim işbirliklerinin resmileştirilmesi çabalarını gözler önüne sermektedir (Smith, 1983: 12).

1970'li yıllarda ortaya konan çalışmalar, çalışanların faydalanacağı insani niteliklerden çok, verimliliği ve işletme kârlılığını arttırmayı ön plana alır. 1980'lerdeki çalışmalar ise çalışanların işyerlerinden duydukları doyumunu, hissettikleri mutluluğu öne çıkarmıştır. Böylece çalışma yaşamında kalite anlayışı yavaşça şimdiki anlamına doğru şekil almaya başlamıştır. Artık işyerleri büyümek, kârını arttırmak ve sürekliliğini sağlamak gibi ana hedeflerini gerçekleştirirken çalışanlarına, daha verimli faaliyetler yapabilecekleri şartlar sağlanmayı da amaçlamıştır (Taşdemir-Afşar, 2011: 75-84).

Çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar, onun hem önceleyeni hem de uygulama araçlarından olan Toplam Kalite Yönetimi ve Kalite Çemberleri ile daha da belirginleşir. Ancak her iki uygulama aracı da sadece çalışanın yönetime ve kararlara katılma düzeyini iyileştirmeyi hedefler. Oysa çalışma yaşamı kalitesi, çalışma ortamındaki fiziksel koşullardan elde edilen gelir miktarına, ücret adaletinden, sosyal ilişkilere kadar her şeyi iyileştirmeyi kısacası "insanileştirmeyi" amaçlamaktadır. Bu amaçla birlikte, yapısı, sektörü ne olursa olsun tüm örgüt(ler) için "insan", değer ve üstünlük yaratan en önemli unsur olarak görülmeye başlanmıştır. Çünkü çalışan bireylerin, kendilerini içinde bulundukları örgüte ait hissetmeleri, ortak amaçlı çalışmaya ve o örgütte kalmayı istemeleri için öncelikle onların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma ortamındaki ihtiyaçlarının karşılanması önemlidir.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışma yaşam kalitesini yükseltmeye yönelik önlemler alınmasının temelinde çalışanın verimliliğinin dolayısıyla da örgütün etkililiğinin artırılması bulunmaktadır. Çünkü bir işletme örgütsel süreklilik için sahip

olduğu yapısal, ekonomik ve fiziksel şartlara rağmen, en önemli unsurunun insan olduğunu fark etmez, çalışanlarına gereken önemi göstermez, ihtiyaç ve beklentileri karşılamazsa o örgütün etkililiği ve devamı mümkün olmayabilir (Taşdemir, 2011: 47).

Çalışma kültürünün son yıllarda köklü olarak değişmeye başlamasıyla, iş yaşamının da geleneksel yapısında değişimler meydana gelmiştir. Ana ihtiyaçlar, çalışma sistemi ve çalışanların yaşam şartlarının iyileşmesi ile birlikte farklılaşmayı sürdürmektedir (Aydın, vd., 2011: 79-100).

İşletmeleri ve çalışanları değişime zorlayan etkilere örnek olarak, teknolojinin ilerlemesi, her gün artan bilgi gereksinimi, gittikçe daha hızlı yanıt bekleyen müşteriler, artırılması gereken hizmet kalitesi, ayak uydurulması gereken yenilikler, işin sürekli planlanması gereği sayılabilir. Bu nedenlerle çalışanların çalışma tempolarını giderek arttırmak zorunda kalmaları, iş dışı yaşamlarını baskılamaya başlamış, iş ve günlük yaşam dengelerinin bozulması konusunu gündeme taşımıştır (Guest, 2002: 255-279). Böylece, çalışanların bireysel yaşamları ile iş faaliyetlerinin uyumu yani kişilerin bireysel mutluluklarını görmezden gelmemesi gerekliliği daha çok dikkate alınmaya başlamıştır. Üstelik tam da bu dönemlerde endüstrinin gelişimi, Avrupa ve Amerika başta olmak üzere tüm dünyada kadınların, iş yaşamına daha çok dahil olmasını getirmiştir. Bu nedenle kadınlar, evlerine ve ailelerine daha az zaman ayırabilmek zorunda kalmıştır. Bu noktada da iş - yaşam dengesi olgusu gündemdeki yerini almaya başlamıştır (Apaydın, 2011: 49-65).

İş-yaşam dengesi basitçe, bireylerin iş beklentileri ve iş dışı yaşam taleplerinin dengeli olmasıdır (Lockwood, 2003: 11). Bir yandan akademisyenlerin diğer yandan profesyonellerin sıklıkla kullandıkları yaşam dengesi kavramının net bir tanımı olduğu söylenemez. Bunun yanında denge, çalışma ve aile (ya da özel) yaşamının çatışma olmaksızın sürdürülmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Friedman, vd., 2001:107-111).

İnsan kaynakları yönetimine göre, çalışanları işletmede tutmak için başvurulacak en güçlü stratejilerden biri iş-yaşam dengesini sağlamaktır. Bunun için işletmelerin, çalışanların gereksinimlerini fark etmeleri ve onları elde tutabilmeleri için esnek iş-yaşam dengesi uygulamaları ortaya koymaları gerekmektedir (Bruck, vd., 2002: 33-63). Nitekim yüksek nitelik ve yetenekte çalışanlar işe almak ve onları kaybetmemek isteyen işletmeler, çalışanlarının ruhsal durumunu, sadakatini ve iş tatminini dikkate almak zorundadır (Capelli, 2000: 103-111).

Bununla birlikte iş - yaşam dengesi kavramının işletmelerin ve akademisyenlerin dikkatine sunulması ilk kez Rosabeth Moss Kanter'ın "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile" (1977) kitabı ile olmuştur. Bunu izleyen ilk önemli

adım, II. Dünya Savaşının öncesinde atılmıştır. Bu dönemde W.K. Kellogg adlı şirket, sekizer saatten oluşan üç vardiyalı çalışma dilimlerini, altışar saatten oluşan dört vardiyaya çevirerek çalışanların verim ve istekliliğini artırmıştır. (Lockwood, 2003: 11).

Örgütlerin iş - yaşam programlarıyla ilgilenmeye başlamaları 1980-1990 arasındaki dönemlerde olmuştur. İş-yaşam programları önceleri çalışan anneleri desteklemekten ibaretti. Günümüzdeki programlar ise cinsiyet ayrımını azaltılmasını ve çalışanların ailelerinin yanı sıra daha çeşitli yaşamsal beklentilerinin karşılanmasını da içermektedir (Lockwood, 2003. 17).

McIntosh (2003: 181-189)'e göre Birleşik Krallık, iş-yaşam dengesi kavramını 1970'lerde kadınların çalışma yaşamına dahil olmasıyla birlikte dikkate almaya başlamıştır. Söz konusu dönemde çalışanların, fazla mesailerinin karşılığının ödenmesine ve iş dışı yaşamlarının geliştirilmesine yönelik beklentileri olmaya başlamıştır. Bunun üzerine iş kavramı, yeniden tanımlanmaya; kişilerin aile yaşamı ve çocukların bakım gereksinimleri gibi başlıklarla beraber anılmaya başlanmıştır. Böylece iş-yaşam dengesi kavramı meydana çıkmıştır.

Lockwood (2003: 181-189)'e göre iş - yaşam dengesi, konunun içeriği ve kişilerin perspektifine göre şekillenerek her grup için başka anlamlar ifade eder.

Clark (2000: 753), çalışma yaşamı ve aile dengesi sorununun, 1970'li dönemlerde toplumsal bir konu olarak ele alındığını ve merkezinde kadın çalışanların bulunduğunu söylemektedir. Lewis (2001)'e göre ise 1990'larda iş – aile konuları kadınlarla ilgili ya da toplumsal bir problem olmanın ötesine geçmiş, “iş- yaşam dengesi” başlığında, daha geniş ve detaylı olarak irdelenmeye başlanmıştır. Böylece iş - yaşam dengesi kapsamında, hem kadın hem de erkek çalışanların ihtiyaçları, aile görev ve sorumlulukları ve çalışma yaşamı etkileşimleri gibi konular incelenmiştir.

Bu çalışma kapsamında üç bölüm yer almaktadır. İlk bölümde çalışma yaşamı kalitesine ikinci bölümünde ise iş-yaşam dengesine ilişkin literatür taraması yer almaktadır. Bu bölümlerde her iki kavram hakkında yapılan araştırma ve çalışmalardan derlenmiş kuramsal bilgiler, genel açıklamalar, kavramların tanımları, tarihçeleri, boyutları, ölçekleri, öncül ve sonuçları başlıkları altında sunulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin araştırılmasına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, ana kütlesi ve örnekleme, araştırmada kullanılan yöntem, teknik ve ölçekler hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca araştırmanın hipotezleri ve verilerin analizleri yer almaktadır. Son olarak da araştırma sonunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

Çalışmanın yazın taraması aşamasında, çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi kavramlarına yönelik araştırmaların tamamına yakınının sağlık ve turizm başta olmak üzere hizmet sektörlerindeki çalışanları ele aldığı görülmüştür. Bu kavramların etki ve sonuçlarının üretim ağırlıklı sektörlerde neredeyse hiç yapılmadığı dikkat çekmiştir. Bu nedenle araştırmanın, örnekleminin yalnızca mühendislerden oluşması açısından alana katkıda bulunması umulmaktadır.

Çalışmanın bulguları kısaca şöyle özetlenebilir:

Çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır. Ayrıca çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi kavramlarının boyutları kendi içlerinde ilişkilidir. Detay bulgular, bireylerin yaşadıkları iş aile çatışması algısı arttıkça sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme algılarının düştüğü; bireylerin işlerinin ailelerini olumsuz etkilediği yönündeki algılarının arttıkça hem sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme hem de gelişim ve yaratıcılık algılarının düştüğü şeklinde yorumlanabilmektedir.

Bunun yanında Türkiye Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'ne kayıtlı mühendislerin, aile yaşantılarının yarattığı gerginlik ve yük, görevlerine yönelik becerini ve iş performanslarını olumsuz etkilememekte; iş-yaşam dengesi algıları, çalışma yaşamı kalitesi algıları üzerinde belirleyici olmakta ve bu algılar demografik değişkenlere göre farklılık yaratmamaktadır.

Çalışmanın sonunda kısaca şu önerilere yer verilmiştir:

İşverenlerin çalışma yaşamı kalitesini ve iş-yaşam dengesini arttıracak uygulamaları başlatmaya motive edilebilmeleri için, istenen değerlerin (verimlilik, kapasite gibi) artması; istenmeyen değerlerin (iş kazaları, çatışmalar, işten ayrılmalar gibi) azalması yönündeki sonuçların, sayısal (oransal) ve parasal karşılıklar şeklindeki bulgular ile desteklenmesi faydalı olacaktır.

Yapılan alan taramasında, yukarıdaki öneriyi hayata geçirmeyi mümkün kılacak yönde, çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi konularındaki zihinsel ve duygusal devinimlerin, iş performanslarına etkisini sayısal olarak değerlendirip ölçmeyi sağlayacak bir yöntemle rastlanmamıştır. Bu nedenle, iş yerlerinde bu tarz ölçümleri mümkün kılan uygulamaların nasıl yapılabileceği konusundaki çalışmaların alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, araştırmaya katılan mühendislerin ortaya koyduğu bulguların; doktorlar, finansçılar, hukukçular gibi farklı meslek alanlarında da tekrarlanması, bulguların ortak ve ayrışan yönlerini karşılaştırılmasının; alanda şu ana kadar yer almayan katkıları sağlayabileceği düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

1.1 ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ KAVRAMINA GİRİŞ

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı özellikle son yıllarda, çalışanların bedensel, zihinsel, ruhsal ve çevresel iyilik hallerini arttıran, örgütlerde kültürel değişim sağlayan bir yönetim felsefesi olarak öne çıkmaktadır. Bu kavram sadece çalışanlarının önemsenip tatmin edilmesini değil, aynı zamanda örgütlerin daha iyi çalışma ortamları oluşturarak uzun dönemli etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanmasını da anlatmaktadır (Kaymaz, 2003: 8).

Çalışma hayatı, çalışanların günlük yaşamını etkileyen ana rollerden birine sahiptir. Günün önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren kişilerin, düşüncelerini, günlük programlarını, sosyal kimliklerini, hatta bazen bir aileye sahip olup olamama kararlarını işlerine göre belirlemelerine sıklıkla rastlanmaktadır (Martel ve Dupuis, 2006: 333-368).

Çalışma yaşamının günlük yaşam üzerindeki zaman kontrolü, enerjiyi faydalı işlere harcama ve kişinin kendini rahatlatabilme gibi etkileri, iş ve iş dışı yaşam şartlarını bütün olarak değerlendirmeyi gerektirmektedir (Acar, 2016: 5-11). Bu nedenle yenilikçi işletmeciler, çalışma hayatı ile çalışma dışı hayatı birbirlerinin rakibi değil, tamamlayıcı unsurları olarak görmektedir. Çünkü çalışma yaşamı kalitesini arttıran yönetim faaliyetleri, yalnızca bireyin fiziksel değil aynı zamanda düşünsel, ruhsal ve toplumsal ihtiyaçlarını da göz önüne almaktadır (Martel ve Dupuis, 2006: 333-368) Diğer yandan çalışma koşullarını iyileştirmesi, fiziksel şartları uygunlaştırması ve sosyal doyum getirmesi sonucunda, organizasyonu geliştirip verimliliği arttırmaktadır (Tütüncü, 2008: 169-199).

1.2. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN TANIMI

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların işletmede alınan kararlara katılımının artması, iş ortamı demokrasisi veya hedeflerin birlikte belirlenmesi; kişilerin gelişimi ve kalitesinin artışıyla verimliliğin sağlanabilmesi, kazancın eşitçe dağılması, insanî ve iyi tasarlanmış çalışma şartlarının ortaya konması gibi birçok anlama gelmektedir.

Tablo 1’de, araştırmacıların yıllar içinde yaptıkları bazı tanımlar görülmektedir:

Tablo 1: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tanımları

Yıl / Araştırmacı	Tanım
1964 / Argyris	Çalışma yaşamı kalitesi, kişi ya da örgütün bütünleşmesi konularının tek noktada birleşmesidir (Argyris, 1964'den aktaran Ansari vd, 2016: 514-534).
1969 / Friedlander ve Newton	Çalışma yaşamı kalitesi, örgütün iklimi, iş tatmini için önemli bir belirleyicidir (Friedlander ve Margulies, 1969'dan aktaran Ansari vd, 2016: 514-534).
1973 / Taylor ve 1975 Spink	Çalışma yaşamı kalitesi iş ve iş koşullarında, örgütsel verimliliğe olduğu gibi kişisel tatmine ve zenginleşmeye de katkıda bulunan mükemmelliğin derecesidir (aktaran Zahoor, 2016: 120-129).
1977 / Suttle	Çalışma yaşamı kalitesi, öncelikli bireysel ihtiyaçların iş ortamında karşılanma düzeyidir. (Suttle, 1977'den aktaran Aydın vd., 2011: 79-100).
1980 / Carlson	Çalışma yaşamı kalitesi, işin geliştirilmesi amacı için örgütün tüm düzeyindeki işgörenlerin daha katılımcı, daha doyumlu ve etkin olabildiği çalışma çevrelerinin oluşturulmasını; işgörenlerin aktifliklerinin artması yoluyla, örgüt hedeflerine erişme gayretlerini kapsar (Carlson 1980: 84'den aktaran Aydın vd., 2011: 79-100).
1982 / Schilesinger	Çalışma yaşamı kalitesi, işgörenlerin işletmenin yönetiminde yer alması, bireysel birikim ve becerilerin arttığı çalışma ortamının oluşturulması, işgörenlerin sonuçlar üzerindeki etkilerinin çoğalması, yönetimdekilerin güçlü iletişim ve güven temelinde işgörenlerin başarısına destek olduğu bir ortamın yaratılması, üretim, kazanç ve benzer konulara ilişkin gibi sonuçların paylaşılması, işgörenlerin istekliliğinin artırılması, sürekli gelişim çabalarının analiz edilip değerlendirilmesi faaliyetleridir (Schilesinger 1982: 3-4'ten aktaran Acar ve Erkan, 2018: 35-53).
1983 / Nadler ve Lawler	Çalışma yaşamı kalitesi, çalışan, iş ve işyeri konuları üzerinde fikir geliştirme yollarından biridir. Bu tanımın temelini, işin yalnızca işletmelere değil çalışanlara da etkisi olduğu konusundaki duyarlılık ile çalışanların işletme kararlarına ve sorunların çözümüne katılması faktörleri oluşturur (Nadler ve Lawler, 1983: 23'ten aktaran Aydın vd., 2011: 79-100).
1984 / Straw ve Heckscher	Çalışma yaşamı kalitesi, örgüte verdikleri güven, taşıdıkları sorumluluklar ve sergiledikleri yeteneklerle önemli faydalar katan çalışanları, örgütün en değerli kaynağı olarak gören ve bu kişilere hak ettikleri saygıyı sunan düşünce ve prensipler dizisidir (Straw ve Heckscher, 1984'ten aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
1990 / Kiernan ve Knutson	Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların işyerlerindeki rollerine kendi yükledikleri anlam ile diğer çalışanların beklentilerinin nasıl etkileştiğidir (Kiernan ve Knutson 1990'den aktaran İnce vd., 2015).
1997 / Heskett ve diğerleri	Kişilerin yürüttükleri çalışma faaliyetlerine, çalışma ortamındaki diğer kişilere ve işyerine beslediği duygular, çalışma yaşamı kalitesi için belirleyicidir. İş faaliyetleri karşısında olumlu hisleri olan işgörenler, faaliyetlerini daha mutlu yapacaklar ve böylece verimli çalışma şartlarının oluşmasına katkıda bulunacaklardır (Heskett vd. 1997: 54'den aktaran Aydın vd., 2011: 79-100).
2001 / Sirgy ve diğerleri	Çalışma yaşamı kalitesi işyerinin; kişinin işinden, iş dışı yaşamından ve yaşamın tümünden memnuniyeti ile bireysel mutluluğu ve huzuru üzerindeki etkisidir (Sirgy vd., 2001: 241-302).

2001 / Özalp ve Kirel	Çalışma yaşamı kalitesi, kişilerin yaşantılarını güven duydukları koşullarda sürdürmek üzere gereksinimlerini karşılamaları, işyerlerine faydalı olduklarını hissetmeleri, yeteneklerini keşfetmeleri ve bu yetenekleri daha iyi kullanmalarına olanak veren koşulların ortaya konulması faaliyetleridir (Özalp ve Kirel, 2001'den aktaran Polat ve Erdem, 2017: 291-312).
2001 / Shain ve Suurvali	İşgörenlerin fiziksel ve psikolojik iyilik seviyelerini arttıran, işletmenin kültüründe değişmeye yol açan ve bütün işgörelere değer katan yönetsel bir felsefedir (Shain ve Suurvali 2001: 38'den aktaran Aydın vd., 2011: 79-100).
2004 / Yüksel	Çalışma yaşamında insancillaştırma çalışmaları; çalışanları yürüttükleri faaliyetlerle bütünleştirme hedefine yönelik çabalardır (Yüksel, 2004: 47-58).
2006 / Rose ve diğerleri	Çalışma yaşamı kalitesi, bir bireyin işine yönelik iyilik hali, ödüllendirme, doyum, gerilimlerden uzak olma, olumsuz bireysel sonuçlar gibi iş tecrübelerini kapsayan geniş içerikli bir olgudur (Rose vd, 2006: 61-67).
2007 / Van Laar ve diğerleri	Çalışma yaşamı kalitesi; iş doyumı gibi işteki temel faktörlerin yanı sıra genel yaşam memnuniyetini ve refah durumunu etkileyen ve çalışanların işe yaklaşımlarını belirleyen iş dışı faktörleri içeren bir kavramdır (Van Laar vd., 2007'den aktaran Saygılı vd., 2016: 437-451).
2012 / Türk ve diğerleri	Çalışma yaşamı kalitesinin amacı, çalışanların fiziksel gereksinimleriyanında ruhsal, düşünsel ve toplumsal gereksinimlerinin de göz önünde tutulmasıdır (Türk vd., 2012: 172-181).
2013 / Toprak	Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların somut ve soyut güdülerini arttırmanın yanında çalışanlarla yöneticilerin birbirlerine duydukları saygıyı oluşturmaları ve çalışanların yönetim kararlarının verilmesinde yetki sahibi olmasıdır (Toprak, 2013: 3'ten aktaran Polat ve Erdem, 2017: 291-312).
2014 / Sureshkumar ve Marimuth	Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların iş yaşamında hissettiği rahatlığın ve aldığı zevkin derecesidir (Sureshkumar ve Marimuth, 2014'den aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
2014 / Srivastava ve Kanpur	Çalışanların organizasyonun ortam, yöntem ve gelirlerine, her seviyede aktif ve etkin olarak katılımını mümkün kılan bir süreçtir (Srivastava & Kanpur, 2014a'dan aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).

1.3. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN TARİHÇESİ

Çalışma yaşamı kalitesi kavramı 1960'ların sonuna kadar pek ortaya çıkmasa da (Baleghizadeh ve Gordani, 2012: 30-42) 1800'lerin başlarında çalışanlarının iş koşullarını geliştirmek için çeşitli çabalar gösteren kuruluşlara rastlamak mümkündür (Bindu ve Yashika, 2014; Martel ve Dupuis, 2006: 333-368).

20.yy'ın başında savaş sonrası ekonomi nedeniyle, sanayileşme gelişmiş ve kuruluşların çoğu Taylor'un bilimsel yöntemlerine yönelmiştir. Bu yöntem bir yandan işleri küçük ve kolay parçalara bölerek verimliliği artırırken diğer yandan işin insancılıktan uzaklaşması sorununu ortaya çıkarmıştır (İlgan vd., 2014: 111-137).

1960'lı yıllar boyunca işin insani boyutu ön plana çıkmaya başlamış ve çalışan ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin kalitesine odaklanılmıştır. Bu yıllarda İsveç'de

hükümetin sosyal demokrat politikaları, iş görenin refahına ve iş koşullarını iyileştirmeye yönelmiştir. Bu çabalar sendikalar, işletmelerin yöneticileri ve siyasi çevrelerden de kabul ve destek bulmuştur. İşin revize edilme gereksinimi, Batı Avrupa ülkelerinin diğerlerinde de olumlu karşılanmıştır. Ancak İsveç'teki çabaların tersine, Fransa, Hollanda, Danimarka, Norveç, İrlanda ve İngiltere'de bu girişimler plansız ve izole olarak yürütülmüştür (Martel ve Dupuis, 2006: 333-368).

Modern sanayi toplumlarının gelişimiyle devletler ve klasik işletme teorisyenleri, çalışma ve çalışma dışı yaşam ilişkisini ve bu ilişkinin kişilerin öteki yaşam alanlarına etkilerinin farkına varmışlardır. Örnek olarak Hawthorne deneyleri, daha önceleri iş dışı yaşama ilişkin kabul edilen, toplumsal ve psikolojik ihtiyaçların, iş ortamlarında da var olduğunu belirleyerek, çalışma yaşamı kalitesi çalışmalarına öncülük etmiştir (Martel ve Dupuis, 2006: 333-368).

Çalışma yaşamı kalitesi kavramının bir disiplin halinde ele alınması, 1972 yılında Kolombiya Üniversitesi'nde uluslararası düzenlenen bir konferans ile olmuştur. "İşin Demokratikleştirilmesi" adlı bu konferans sonrasında kurulan Uluslararası Çalışma Yaşamı Kalitesi Konseyi'nin odağı, çalışma yaşamı kalitesi olarak belirlenmiştir (Yolandi ve Martins, 2013: 1-13). Yapılan çalışmalar Amerika'da "iş yerinin insancillaştırılması" bakış açısının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Davenport, 1983'den aktaran Acar, 2016: 35-53).

1980'li ve 1990'lı dönemlerde İngiltere ve ABD'de "işler", iyi çalışma koşulları ortaya konan "birincil işler" ve olumsuz çalışma koşulları sunulan "ikincil işler" şeklinde sınıflandırılmıştır (Türk, 2015: 43'den aktaran Demirkaya vd., 2017: 37-49).

1999 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kendisine koyduğu "herkes için düzgün (insan onuruna yakışır) iş" hedefine göre "düzgün iş"; "insan haysiyetine yaraşır çalışma şartlarında, iş sağlığı ve güvenliği şartlarına uygun, sosyal güvenlik olanakları ile sendika tarafından temsil edilebilme imkânlarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, iş karşılığı hak edilen ücretin alındığı, özetle çalışma konusundaki temel hak ve prensiplerin içinde hükümet, işgören ve işverenin bulunduğu bir sosyal diyalog mekanizması çerçevesinde gerçekleştirilmesi" olarak ifade edilmiştir (ILO, 1999). 2015 yılında "sürdürülebilir ekonomik büyüme de dahil sürekliliğin teşviki, tam ve etkin istihdam ve bunların hepsi için düzgün iş" şeklinde bir dizi gelişim hedefinde daha anlaşmaya varılmıştır (Bloom ve Mc Kenna, 2015: 25).

Batı kökenli bir kavram olan çalışma yaşamı kalitesinin ana prensipleri farklı kesimler ve bölgeler için farklılık göstermez. Çalışma yaşamı kalitesi kavramının ana prensiplerinin yaygın olarak kabul görmesi, hem iş ortamını hem de toplumsal yaşamı

düzenleyen kuralların, kanun ve yönetmeliklerin tüm ülkelerde uygulanabilmesini sağlamaktadır (Borluk, 2014: 40).

Çalışma yaşamında kalite uygulamaları, farklı ülkelerde iş yaşamında görülen noksanları tamamlamak ve gelişmek üzere 1970'lerde başlamıştır. Örneğin Norveç işin re-organizasyonu faaliyetlerini, hukuki yapısında yer verdiği "endüstriyel demokrasi" adlı program ile başlatmıştır. Kurumların demokratikleştirilmesi konusunda, işçi-işveren-sendika boyutunda en ileri düzey programları uygulayan Avrupa ülkesi İsveç olmuştur. Konuya yönelik en yoğun kuramsal çalışmalar ise İngiltere'de yapılmıştır (Cherns 1975'ten aktaran Kaymaz, 2003: 47).

Ülkemizde de endüstrileşmenin tam olarak hayata geçememesi, iş hukuku düzenlemelerindeki gecikmeler, çalışan kadınların korunmasına yönelik düzenlemelerdeki yetersizlikler gibi nedenler, iş ile aile hayatlarını dengelemeye ilişkin kanuni düzenlemelerin gecikmesine yol açmıştır. Bu yüzden iş ve aile yaşamları arasındaki denge sağlamak için son yıllarda aile dostu iş hukuku düzenlemeleri öncelik kazanmaya başlamıştır (Aydın vd., 2017: 79-100).

1.4. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN AMACI

Çalışma yaşamı kalitesi, çalışanların fiziksel, zihinsel ve psikolojik refah düzeyini yükseltmekten (Tütüncü, 2008: 17), örgütlerde kültürel değişim meydana getirmeye, verimliliği ve kârlılığı arttırmaya kadar uzanan geniş yelpazede; hem çalışanlar hem de örgütlerin değerlerini artırmayı amaçlayan bir yönetim yaklaşımıdır.

Literatür incelendiğinde; çalışma yaşamı kalitesine ilişkin şu amaçlar üzerinde durulmaktadır:

Çalışanlar için;

- iş yaşantıları aracılığıyla, önemli kişisel ihtiyaçlarını karşılamak (Polat ve Erdem, 2017);
- gelişimlerine katkıda bulunmak (Borluk, 2014: 23), yeteneklerini fark edip geliştirmelerini sağlamak (Saygılı vd., 2016: 139);
- öğrenme güdülerini harekete geçirip (Kaymaz, 2003: 71) örgüte katkı sağladıkları duygusunu hissettirerek (Saygılı vd., 2016), yönetimle karşılıklı saygıyı ve işbirliğini sağlamak (Kaymaz, 2003: 71);
- daha verimli (Polat ve Erdem, 2017: 291-312) ve etkili olmalarını sağlayıp artan verim ve kâr ile meydana gelen parasal ödüllerden, yaptıkları katkı nispetinde pay alacakları şekilde çalışma koşullarını iyileştirmek (Borluk, 2014: 24);

- daha demokratik, kendilerini etkileyen konularda alınan kararlara katıldıkları (Borluk, 2014), insancıllaştırılmış (Aydın vd., 2011: 79-100), insani haklarının en üst düzeyde karşılandığı (Saygılı vd., 2016: 437-451), bir iş ortamı sağlamaktır.

Örgüt ve işverenler için;

- ekonomik sağlamlık (Borluk, 2014: 31); kârlılık, büyüme ve süreklilik gibi temel amaçları gerçekleştirmek (Kaymaz, 2003: 27);
- iş güvenliği ve işçi sağlığına uygun örgüt yapısı (Kaymaz, 2003: 27), beklentileri karşılayan çekici iş ortamları yoluyla, çalışan niteliklerinden daha fazla yararlanmayı sağlamak (Borluk, 2014: 31);
- çalışanların değişimlere daha kolay uyum sağlamalarına destek olmak (Tütüncü, 2008: 78);
- Çalışanların yüksek iş tatminine ulaşmalarını sağlamaktır (Borluk, 2014: 31).

1.5. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN BOYUTLARI:

Çalışma yaşamı kalitesi fiziksel, kültürel, sosyal ve psikolojik çevreler gibi birçok alt sisteme ek olarak, kişisel, örgütsel ve dışsal unsurlardan da etkilenmektedir. Kişisel unsurlar bireylerin doğuştan gelen tutumları, davranışları ve deneyimleriyle; işletme unsurları, örgütün kültürü, iletişimi, adil uygulamaları, iş yükü vb. konularla; dışsal (çevresel) unsurlar ise, toplumsal ve çevresel koşullar ile belirlenen faktörlerdir (Demir, 2009: 89-92; Durmaz vd., 2011: 118; Küçükusta, 2007: 108; Fourie, 2004: 13'den aktaran Polat ve Erdem, 2017: 346).

Joshi (2007: 512), çalışma yaşamı kalitesinin farklı kişilerde farklı etkenlerden ötürü değişkenlik gösterdiğini açıklar. Ortalama bir iş gününde montaj hattında bir işçinin eksilmesi, saygınlığını arttırmaya çalışan genç ustabaşının ilerleme, kariyerini geliştirme ve çıkar sağlama fırsatı anlamına gelebilir. (aktaran Belwal ve Belwal, 2014: 96-117).

Tablo 2'de bazı önemli araştırmacıların, çalışma yaşamı kalitesini ele aldıkları boyutlar sunulmaktadır:

Tablo 2: Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları

Tarih	Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları
1951 /Trist ve Bamforth	- Yenilikçilik ve teknolojinin, • çalışma yaşamının üretkenliği üzerindeki etkisi, • çalışma yaşamının kalitesi üzerindeki etkisi. (Trist ve Bamforth, 1951'den aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
1964 / Argyris	Örgütsel ve bireysel hedeflerin uyumundaki artış (Argyris, 1964'ten aktaran Ansari vd., 2016).
1969 / Friedlander ve Newton	Örgütsel iklimin, iş tatmini üzerindeki belirleyiciliği (Friedlander ve Margulies, 1969'dan aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
1976 / Nitish R..De	• İstismar, • haksızlık, • ayrımcılık ve • ezilmeden kurtulmanın göstergesi (Nitish, 1976'dan aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
1980 / American Studies Institute (Amerikan Çalışma Enstitüsü)	• İşe ilgi duyulması, • Kariyer hedeflerine erişebilme imkânları, • İşe ilişkin kararlara katılım sağlayabilme, • Başarı ile bağlantılı yükselme imkânları, • Yöneticilere karşı hissedilen güven, • Kişilere saygı duyulması, • İşin yüksek stresli olmaması, • Maddi konularda rahat olabilme, • Fiziksel iş ortamının uygunluğu, • Yöneticiler ile ilişkilerin uyumluluğu, • İşin bireysel yaşama pozitif etkisi, • Uyumlu sendika-yönetici ilişkileri (Cascio vd., 1989'dan aktaran Türk vd., 2012: 172-181).
1983 / Nadler ve Lawler	• Problemlerin çözümüne katılım, • İşin yapılandırılması, • İş ortamının geliştirilmesi (Nadler ve Lawler 1983'ten aktaran Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013: 1-8).
1984 /Levin, Tylor ve Davis	• Üstlerin çalışanlara saygı ve güveni, • İş rutininde değişkenlik, • İşle başa çıkma, • İşin geleceğe ait fırsatları, • Öz-saygı, • Özel yaşam-ış yaşamı ilişkileri, • İş ve topluma katkı (Levin vd., 1984'ten aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
1990 / Efraty ve Sirgy	• Organizasyonel kimlik, • İş memnuniyeti, • İşe katılım, • Çalışma çabası, • İş performansı (Efraty and Sirgy, 1990'dan aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).
1991 / Can	• Açık ve net, katılıma önem veren organizasyon ve yönetim yapısı (açık sistem), • İşe direkt katılım, • İşin yeteneklere göre reorganizasyonu, • İşin rasyonel hale getirilmesi, • Teknolojinin işi ve çalışanları geliştirecek şekilde seçilip kullanımı, • Ücret ve ücret dışı destekleme programları, • Güvenli ve sağlıklı iş ortamı, • Sosyal programlar, • İstihdam güvencesi programları, • Sürekli eğitim imkânları (Can, 1991'den aktaran Polat ve Erdem, 2017: 291-312).

Tarih	Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları
1992 / Walton	• Yeterli ve adil ücretlendirme, • Güvenilir ve sağlıklı iş şartları, • Yetenekleri artırma ve kullanma olanakları, • Sürekli gelişime ve işin iyileştirilmesi olanakları, • Organizasyonla sosyal bütünleşme, • Organizasyonel yasa düzenlemeleri, • İş ve özel yaşam alanları, • İş hayatında sosyallik (Walton, 1992'den aktaran Yücel, 2002: 24-27).
1992 / Lawler	• Yönetimsel yaklaşım, • Ticaret ilişkileri, • Organizasyonel yapı, • İşin tasarlanması, • Ekip çalışmaları, • Problem çözme (Lawler, 1992'den aktaran Yücel, 2002: 24-27).
1995 / Huselid	• Eğitim, • İşe personel alımı, • Performansın ölçülmesi (Huselid, 1995'den aktaran Yücel, 2002: 26).
1997 / Cohen vd.	• Çalışan sirkülasyonu, • İş doyumu, • Devamsızlık oranları, • İş güvencesi (Cohen, 1997'den aktaran Yücel, 2002: 24-27).
1998 / Casio	• İletişim, • Çalışan ilişkileri, • Motivasyon, • İş güvencesi, • Kariyer gelişimi, • Problem çözümü, • Ücretlendirme, • İşten gurur duyma (Casio, 1998'den aktaran Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013: 1-8).
2000 / Winter vd.	• İş stresi, • İş karakteristikleri, • Yönetimsel, yapısal ve sosyal karakteristikler, • Tavır ve davranışlar (Winter vd., 2000'den aktaran Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013: 1-8).
2000 / Chen ve Farh	• İş-yaşam dengesi, • İşin nitelikleri, • Yönetim davranışları, • Ücret ve diğer destekler (Chen ve Farh, 2000: 31'den aktaran Aydın vd., 2011: 79-100).
2001 / Sirgy, Efraty, Siegel, ve Lee	• Güvenlik ve sağlık şartları, • Ailevi ve ekonomik gereksinimler, • Toplumsal gereksinimler, • Takdir edilme / saygınlık gereksinimi, • Kendini gerçekleştirme gereksinimi, • Bilgi edinme gereksinimi, • Estetik gereksinimler (Sirgy vd., 2001:241-302)
2001 / McDonald	• Yöneticilerin desteği, • İşin stresten uzaklığı, • Ücret ve ek faydalar, • İletişim, karar verme ve iş güvencesi, • İşe katılım ve sorumluluk, • İş arkadaşlarıyla ilişkiler, • İş memnuniyeti, • Problemlerle başa çıkma, • Becerilerin kullanımı, • Otonomi (McDonald, 2001'den aktaran Yücel, 2002)

Tarih	Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları
2002 / Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition – Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı)	• Sağlıklı ve refah olma durumu, • İş güvenliğinin sağlanması, • İş doyumu, • Becerilerin gelişimi, • İş ve iş dışı yaşamın dengelenmesi (Zahoor, 2016: 120-129).
2005 / Brooks ve Anderson	• İş / ev yaşamları, • İşin dizaynı, • İş ortamı, • İş dünyası (Brooks ve Anderson , 2005'den aktaran Yücel, 2002: 24-27)
2007 / Brian ve Norman	• Eşit ve adil muamele (maaş), • Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, • Çalışan kapasite kullanma ve geliştirme fırsatları, • Büyüme ve gelişim fırsatları, • İş yerinde sosyal bütünlük, • İş yerinde kurallara dayalı yapılandırma, • İş ve iş dışı yaşam süresi, • İş yaşamının sosyal yaşama uygunluğu (Brian and Norman 2007'den aktaran Belwal ve Belwal, 2014: 96-117).
2007 / Van Laar vd.	• Genel refah durumu, • İş ortamında kontrol, • İşten memnuniyet, • İş-yaşam dengesi, • İşyerindeki gerilim (Van Laar vd., 2007'den aktaran Başol vd., 2018: 78).
2009 / Connell ve Hannif	• İşin içeriği, • Çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi, • Yönetmelik stratejiler (Connell ve Hannif, 2009'dan aktaran Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013: 1-8).
Amerikan İş Yaşamı Niteliği Kurumu	• Ücretler, • Çalışanlar destekleri (sağlık, diğ vb.), • İş güvenliği, • Alternatif iş planları, • İşteki gerilim, • Kararlara katılma durumu, • İş ortamında demokratik uygulamalar, • Verimliliğin ölçülmesi, • Emeklilik hakları, • Çalışan refah seviyesini artıracak programlar (Taşdan, 2008'den aktaran Borluk 2014: 37).
	• İş-yaşam dengesi - adil çalışma saatleri, - iş iklimi, - dini ritüeller yapabilme imkânı, - ergonomi, - fiziksel ve zihinsel yıpranmaların olmaması, - iş ve ev arasında mesafe olması. • Sosyal faktörler - İşin toplumdaki önemi, - Örgütteki sosyal bütünleşme, - İşverenin saygınlığı, - Örgütte kendine güven hissi,

Tarih	Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları
2012 / Zare ve diğerleri	- İyi iş arkadaşları. • Ekonomik faktörler - Ücret, - Sağlık hizmetleri, - Sigorta, - Emeklilik, - İş güvencesi. • İşin içeriği - Takım çalışması, - Bağımsızlık, - İşin anlamlılığı, - İşin çeşitliliği ve zorluğu, - Kendini işin sahibi hissetmek, - İşin gerektirdiği yaratıcılık. • Gelişim fırsatları (Zare vd., 2012'den aktaran Gayathiri ve Ramakrishnan, 2013: 1-8).
2013 / Sharma ve Verma	• İyi bir iş çevresi, • Gelişim şansı, • Adil ücretlendirme, • İş memnuniyeti, • Çalışan motivasyonu, • Bilgi akışı, • Esnek / uygun çalışma saatleri (Sharma ve Verma, 2013'ten aktaran Swamy vd., 2015).
2014 / Elamparuthi	• Çalışma ortamı, • İş güvenliği, • İş güvencesi, • Stres, • Motivasyon, • Becerilerin kullanımına izin verilmesi, • Teşvik fırsatları, • Saygı, • Çalışma saatleri, • İşin üretken olmaya izin vermesi, • Eğitim fırsatları, • Ücret memnuniyeti, • Çalışan motivasyonu, • Kuruluşun bir parçası olmaktan gurur duyma (Elamparuthi, 2014'den aktaran Swamy vd., 2015: 281-300).
2014 / Reddy and Reddy	• Ücretler, • Çalışma koşullarının sağlık ve güvenliği, • Sosyal birliktelik, • İşteki sosyal ilişkiler, • Yasallık, • Kişilerin kapasitelerini geliştirme fırsatları, • Kariyer planlaması, • Büyüme ve gelişme,

Tarih	Çalışma Yaşamı Kalitesinin Boyutları
	İş zenginleştirme ve organizasyon yapısı (Reddy and Reddy, 2014'den aktaran Swamy vd., 2015: 281-300).
2015 / Ünlü ve Aydoğan	- Yöneticilerin desteği, - İş güvenliği ve sağlığı, - İş tatmini, - İş konusunda gerilim yaşanmaması, - Yeterli ve adaletli ücret uygulamaları, - İletişim, - İş - özel yaşam dengesi, - Kariyerin geliştirilmesi, - Çalışma arkadaşları ile ilişkiler, - Yönetim faaliyetlerine katılım, - Demokratik yönetim (Ünlü ve Aydoğan, 2015: 29-66).
2015 / Nanjundeswaraswamy and Swamy	- İş ortamı, - Organizasyonel kültür, - Eğitim ve gelişim, - Ücretlendirme ve ödüller, - İş tatmini ve güvencesi, - İlişkiler ve işbirliği, - Kaynakların adil dağıtımı, - Otonomi, - Olanaklar (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2015'den aktaran Ansari vd., 2016: 514-534).

Tablodan da anlaşıldığı üzere, çalışma yaşamı kalitesi, yalnızca çalışma yaşamını değil, yaşamın her alanını ve dönemini yakından ilgilendiren faktörlerle çerçevelenmektedir. 1951-2015 yılları arasında 70 kadar araştırmacının tanımladığı çalışma yaşamı kalitesinin boyutları değerlendirildiğinde, en çok üzerinde durulan kavramlar şöyle sıralanabilir:

- (Yüksek / yeterli / adil) ücret ve sosyal yardımlar
- Teşvik / Ödül / Performans değerlendirmede adalet
- İş tatmini
- Yaşam tatmini / İş-yaşam dengesi
- İstihdam güvencesi
- İş yerinin sosyalliği / İş arkadaşları ile ilişkiler
- İşe, kararlara ve problem çözmeye karşı ilgi ve katılımcılık
- Kariyer / Gelecek / Gelişim fırsatları
- Beceri kullanımı ve gelişimi
- Yönetimle ilişkiler ve karşılıklı güven duyma

- Tanınma ve saygınlık
- Sağlıklı ve güvenli iş ortamı
- İşin tanımlanma ve yapılma şekli / değişkenliği / otonomi
- Stres

1.6. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ ÖLÇEKLERİ

Literatür incelendiğinde, uluslararası ve ulusal çalışmalarda geliştirilmiş ve araştırmalarda kullanılmış pek çok çalışma yaşamı kalitesi ölçeğine rastlanmaktadır. Aşağıda bazı araştırmacıların geliştirdiği ve araştırmalarında kullandıkları ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmektedir:

Van Laar vd. (2007)'nin geliştirdiği iş yaşam kalitesi ölçeğinin amacı, sağlık çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesini ölçmektir. Ölçeğin davranışlara yönelik altı boyutu; genel refah durumu, işten ve kariyerden memnuniyet, işin kontrol edilebilmesi, çalışma yaşamındaki gerilim, çalışma şartları ve aile-iş yaşamının dengelenmesidir (Akar ve Üstüner, 2017: 159-176). Ölçeği farklı araştırmacılar Türkçe'ye uyarlamış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmışlardır (Bknz: Akar ve Üstüner, 2017: 159-176; Bektaş, 2015: 142). Ayrıca Türkçe'ye uyarlanan ölçekler çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır (Bknz: Akar ve Üstüner, 2017; Başol vd., 2018)

Brooks (2001)'in ABD'de geliştirdiği Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği (Quality of Nursing Work Life Survey QNWL), 42 maddedir. Ölçeğin dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar, Ev - İş Yaşamları, İşin Tasarımı - Dizaynı, İş Koşulları - İş Kapsamı ve İş Dünyasıdır. Ölçek sonraki yıllarda ABD, Yunanistan, Kanada, Estonya, İran, Hindistan, Avustralya ve Malezya'da çalışan hemşirelere uygulanmıştır (Şirin, 2011).

Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin (HIYKO) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması Şirin (2011) tarafından yapılmıştır. 35 maddelik ölçeğin boyutları, iş / çalışma ortamı, yöneticilerle ilişkiler, iş koşulları, iş algısı ve destek hizmetlerdir. Ölçek çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Bknz: Çatak ve Bahçecik, 2015; Güçlü ve Kurşun 2018; Şen vd., 2017).

McDonald (2001), çalışma yaşamı kalitesi algılarını ölçmek için bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeği Akın ve Kösterelioğlu (2011) Türkçe'ye uyarlamış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Orijinalinde 53 soru bulunan ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması sonucu oluşan anket formu yedi boyutludur. Bu boyutlar üstler ve yöneticiler tarafından desteklenme, iş kaynaklı streslerden uzak olma, ücret ve ek

faydalar, iletişim, karar alma ve iş güvencesi, işe katılım ve sorumluluk duyma, iş arkadaşları ile ilişkiler ve iş tatmini, başa çıkma ve becerilerin kullanımıdır. Ölçek çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Bknz: Çetinkanat ve Kösterelioğlu, 2016; Soyer vd., 2009; Ünlü ve Aydoğan, 2015).

Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi ölçeği, Stamm (2005) tarafından 30 madde ve üç alt başlıktan oluşan (mesleki doyum, eş doyum yorgunluğu ve tükenmişlik) bir özbidirim değerlendirme aracı olarak geliştirilmiştir (Stamm, 2005'ten aktaran Yeşil vd., 2010: 111-117). Anketin Türkçe'ye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Yeşil vd. (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması, çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılmıştır (Bknz: Çelik ve Tabancalı 2012; Karaköse ve Bozgeyikli, 2012; Polat ve Erdem, 2017).

Sirgy vd. (2001), çalışma yaşamı kalitesini ölçülmesi konusundaki gereksinimleri karşılamak için yayılma etkisi teorisi temelinde 16 ifadeli ve yedi boyutlu bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu boyutlar sağlık ve güvenlik şartları, ekonomik ve ailevi gereksinimler, toplumsal gereksinimler, takdir edilme / saygınlık gereksinimi, kendini gerçekleştirme gereksinimi, bilgi edinme gereksinimi, estetik gereksinimlerdir. Oluşturulan ölçek birçok araştırmada kullanılmıştır (Bknz: Acar, 2016; Acar ve Erkan 2018; Demir, 2011; Elamparuthi ve Jambulingam 2013; Taşdemir ve Afşar, 2015a).

Sirgy vd. (2001)'in geliştirdiği ölçeği, Taşdemir-Afşar (2011) Türk kültürüne uyarlamıştır. 16 maddelik Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (Quality Of Work Life Scale - QWLS), çok sayıda araştırmada kullanılmıştır (Bknz: Taşdemir-Afşar,2015a; Taşdemir-Afşar,2015b; Taşdemir-Afşar ve Burcu, 2014).

Çalışma yaşamı kalitesini değerlendirmek üzere bir başka ölçek (Aydın vd., 2011: 79-100) tarafından oluşturulmuş, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları, iş yerinde ayrımcılık, sürekli gelişme ve iyileştirme fırsatları, organizasyonla sosyal bütünleşme, iş stresi ve zaman baskısı ve organizasyondaki yasalar olmak üzere altı boyuttan ve 52 sorudan oluşan bu ölçek bir çok araştırmacı tarafından da kullanılmıştır (Bknz: Demirkaya vd, 2017; Saygılı vd, 2016; Toygar vd., 2018; Türk vd., 2012).

1.7. ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

Çalışma yaşamı kalitesi ile ilgili araştırmalarda ele alınan değişkenlerin bazıları çalışma yaşamı kalitesinin öncülleri iken bazıları sonuçlarıdır.

Çalışma yaşamı kalitesi ile ücret ve sosyal yardımlar arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırmacılar, ücretin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki olumlu etkisine vurgu yapmaktadır (Aktaran: Taşdemir-Afşar, 2015a: 134-173). Kendisi ile aynı düzeydeki diğer çalışanlardan daha az ücret alan bir çalışanın, işteki mutluluğunun ve veriminin düşmesi, iş stresinin ve doyumsuzluğunun artması gibi nedenlerle çalışma yaşamı kalitesinin düştüğü (Aktaran: Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67) bulgusu da bu etkiyi doğrulamaktadır.

İş ortamındaki personel işe alınması, başarının değerlendirilmesi, kariyerin planlanması, motive etme ve ödül sistemi gibi uygulamalar sonucunda çalışanın motivasyonu, iş doyumunu, örgüte bağlılığı ve zihinsel rahatlığı sağlanmaktadır. Bu da çalışma yaşamı kalitesinin artmasına yol açmaktadır (Demir, 2011: 453-464; Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67).

Çalışma yaşamı kalitesi ile iş doyumunu arasındaki olumlu ilişki nedeniyle, çalışma yaşamı kalitesi azaldığında iş doyumunu da azalmaktadır. Bunun sonucunda genel yaşam düzeyini belirleyen birçok alan (sağlık, ekonomik durum, aile hayatı, kültürel ve sosyal yaşam, iş dışında kalan boş zamanlar, eğitim, arkadaşlık ilişkileri, maneviyat gibi) olumsuz etkilenmektedir (Demir, 2011: 453-464; Martel ve Dupuis, 2006: 333-368). Bununla birlikte çalışma şartlarının ihtiyaca uygun hale getirilmesi, işgörenlerin psikolojisi, ekonomik koşulları ve sosyalleşmesi ile ilgili gereksinimlerinin karşılanması, iş yaşamı problemlerinin çözülmesi gibi iş doyumunu artıran uygulamalar, yaşam kalitesini belirleyen etmenlerdir (Güven vd., 2005: 127-151).

Çalışma yaşamı kalitesi ile olumlu yönde ilişkisi olan bir başka kavram da iş güvencesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir örgütteki iş güvencesinin varlığı, kişinin işe yönelik motivasyonu, tatmini ve örgüte bağlılığı gibi olumlu davranışlarını etkilemektedir. Bu da çalışma yaşamı kalitesinin artmasına yol açmaktadır (Bakan ve Büyükmeşe, 2004b: 35'den aktaran Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67; aktaran Taşdemir ve Afşar 2015a: 134-173). İş güvencesinin bulunmaması da işyerindeki sosyal ilişkilerin, verimliliğin, yönetimle bağların negatif etkilenmesi nedeniyle çalışma yaşamı kalitesinin düşmesine yol açmaktadır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67).

İş güvencesini belirleyen bir başka unsur iş hukuku hükümlerinin uygulamasındaki esnekliktir. Bu hükümlerin herkese eşit uygulanmaması, iş güvencesizliği tehdidi yaratacağından çalışma yaşamı kalitesini düşürmektedir. Bununla birlikte sosyal ve ekonomik hakların ve menfaatlerin korunması ve iyileştirilmesi, bu tehdidi yok ederek çalışma yaşamı kalitesinin artması sonucunu yaratmaktadır (Demir, 2011: 453-464; Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67).

Çalışanların işyerinde işe, kararlara ve problem çözümlerine katılma konusunda ilgili ve istekli olmaları, onların tanınma, önemsenme ve saygınlık gibi gereksinimlerini karşılamaktadır. Bu durum da çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesini sağlamaktadır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67). Yani çalışanların işyerindeki kararlara katılmalarını ve enerjilerini işyerinde harcamalarını sağlayan düzenlemeler, çalışma yaşamı kalitesini ve işte kalma niyetini güçlendirebilmekte, işe devamsızlığı önemli ölçüde ortadan kaldırabilmektedir (Demir, 2011: 453-464).

Çalışma yaşamı kalitesini yükseltmekte önemli rol oynayan bir diğer unsur da çalışanlara sunulan kariyer, gelecek ve gelişim fırsatlarıdır. Eğitim faaliyetleri, çalışanların yeteneklerini kullanma düzeylerini yükselteceğinden, işlerindeki etkinliklerini sağlayacaktır. Böylece çalışanların iş doyumlarının artabilir ve çalışanlar güçlendirildiğinde çalışma yaşamı kalitesi iyileşebilir (Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67). Benzer şekilde etkin bir kariyer planlaması da çalışanların yaratıcılıklarının teşvik etmekte, verimliliklerini artırmakta, yeterli bilgi, beceri düzeyine ulaşmalarını sağlamaktadır. Bu sonuçlar da çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesine hizmet etmektedir (Soysal, 2000: 787–788'den aktaran Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67).

Çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesi konusunda, çalışanların yönetimle ilişkileri belirleyici rol oynamaktadır. Yönetim-çalışan ilişkilerinin olumlu yönde gelişmesi, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi ve örgüt içi iletişimin kolaylaşması yoluyla tüm çalışanların motivasyonu artmakta sonuç olarak da çalışma yaşamı kalitesi sağlanmaktadır (Aktaran: Demir, 2011: 453-464). Buna ek olarak çalışma yaşamı kalitesindeki artış, çalışanların yönetim ile etkin ve saygın bir ilişki ve işbirliği kurup yönetime güven duymalarını, yönetim karar sürecine katılmalarını sağlamaktadır. Böylece de çalışma ortamıyla ilgili şikâyetlerin azalması mümkün olmaktadır (Rose, 2003'den aktaran Demir, 2011: 453-464; Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67).

Yönetim-çalışan ilişkilerinin kuvvetlenmesi, çalışanların niteliklerinin yükselmesi sonucunu doğurur. Bu da yöneticilerin taşıdığı sorumlulukların işletmenin her seviyesine yayılması yoluyla çalışma yaşamı kalitesini (Greasley vd., 2005: 354'den aktaran Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67) arttırabilmelerini sağlar. Bu sayede işletmeyi geliştirecek katılımcılık, bilginin düzenli akması ve paylaşılması, sosyal destek, kaynakların ulaşılabilirliği, rollerin netleşmesi, bireylerin / takımların amaçlarının uyumu, adil ve sürdürülebilir ödüllendirme ve eğitimden yararlanma gibi birçok etkiyi yaratır (Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67).

Çalışma yaşamı kalitesini etkileyen unsurlar çalışma ortamlarında olduğu kadar bu ortamların dışında da yer almaktadır. Sosyal yaşamdaki bazı olumsuz deneyimler, ailevi problemler, ekonomik sıkıntılar, olumsuz yaşam tarzı, zararlı alışkanlıklar gibi durumlar; çalışanların işteki verimliliğinin ve başarısının düşmesine neden olmaktadır. Bunlar ayrıca iş kazaları gibi nedenlerle ekonomik kayıplara yol açarak çalışma yaşamı kalitesini düşürmektedir (Rose vd., 2006: 61-67).

Çalışma yaşamı kalitesi düzeyinin belirlenmesinde en önemli konulardan biri de çalışma ortamındaki koşullardır. Örneğin, çalışanlara yaptıkları işe etki ve kontrol olanakları, yeterli iş güvenliği koşulları ve dengeli iş yükü dağılımı sunulması, onların işyerinde gereksinimlerine uygun şekilde sosyalleşebilmelerini, gerilimsiz, güven içinde, huzurlu ve sağlıklı olmalarını sağlamaktadır. Bunun getirdiği iş doyumu ile çalışma yaşamı kalitesi pozitif olarak etkilenmektedir (Demir, 2011: 453-464; Edvardson ve Gustavsson, 2003: 149'dan aktaran Demirbilek ve Türkan, 2008: 47-67; Lai vd. 2012: 437-451). Bunun yanında çalışma sürelerinin uzun ve öngörülemez olması çalışma yaşamı kalitesini düşürmektedir (Wan ve Chan 2013'den aktaran İnce vd., 2015: 40-59; Demir, 2011: 453-464). Bunun sonucunda da işletme verimliliğini azaltmaktadır (Aktaran: Demir, 2011: 453-464).

Çalışma yaşamı kalitesinin önemli değişkenlerinden biri de iş yaşam dengesidir. Çalışma yaşamı kalitesi kavramının boyutlarına bakıldığında birçok ölçek iş-yaşam dengesini, çalışma yaşamı kalitesinin alt boyutu olarak ele alınmıştır. (Bknz: Levin vd., 1984; Walton, 1992; Brooks ve Anderson, 2005; Brian ve Norman 2007; Connell ve Hannif, 2009; Ünlü ve Aydoğan, 2015; Chen ve Farh 2000; Van Laar vd., 2007; Zare, vd., 2009).

Taşdemir, 2011 iş ve aile arasındaki dengeyi kurması açısından çalışma saatlerinin, çalışma yaşamı kalitesi çalışmalarında önemli yer tuttuğunu belirtmektedir. Küçükusta (2007: 252)'ye göre de iş ve özel hayat dengesinin bozulması çalışma yaşamı kalitesini etkilemektedir. İş-yaşam dengesi kavramı kapsamlı olarak ikinci bölümde ele alınmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ GENEL AÇIKLAMALAR

2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-yaşam dengesi en basit şekliyle, kişilerin iş faaliyetleri ile özel hayatlarının birbirine uygun hale getirilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Diğer bir ifade ile iş-yaşam dengesi, kişinin iş ve özel yaşam aktivitelerini dengeleyerek bu alanların ikisinden de doyum sağlayabilmesidir (Altun-Dilek ve Yılmaz, 2016: 38).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde “iş”, değer yaratan emek şeklinde; “denge” ise, zihinsel ve duygusal uyum, tutarlılık şeklinde tanımlanmaktadır.

İş-yaşam dengesi kavramına göre “iş”, kişinin kariyerini ve uğraşlarını; “yaşam” ise, sağlık, mutluluk, aile ve boş zamanı özetlemektedir (Sharma ve Nayak, 2016: 115). Sturges ve Guest (2004:6)'e göre iş-yaşam dengesi, işte ve iş dışı yaşamda minimum rol çatışması ile tatmin olmak şeklinde tanımlanmaktadır.

“Çalışma” konusunda, İş-yaşam dengesine yönelik literatürde bulunan tanımlardan bazılarına aşağıda yer verilmektedir (Lookwood, 2003:11):

- İş/Aile: Geçmişte sıklıkla kullanılan bu ifadenin yerini bugün daha çok iş-yaşam kavramı almıştır. Böylece kavramın kapsamına yaşam dengesi, yaşam kalitesi, esnek çalışma koşulları gibi kavramlar dahil olmuştur.
- İş/Aile Çatışması: İş ve aile sorumluluklarının ağırlıkları arasındaki değişimi anlatmaktadır.
- Çalışan Açısından İş-Yaşam Dengesi: Çalışma yaşamının gerektirdikleri ile bireysel / aile yaşamının oluşturduğu çelişkiyi anlatmaktadır.
- İşveren Açısından İş-Yaşam Dengesi: İşgörenlerin işe konsantrasyonlarını arttıracak bir kurum kültürü oluşturma faaliyetlerini anlatmaktadır.
- Aile-Destek Fırsatları: Çalışanların işlerini aksatmadan, özel ve aile ile ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmelerinde rahatlık sağlamak üzere işletmenin sunduğu olanaklardır.

- İş-Yaşam Programları: İşverenin, genellikle parasal düzenlemeler ve/veya zaman planlamasıyla oluşturduğu, işgörenin iş ve özel yaşam sorumluluklarını destekleyen programları ifade eder.
- İş-Yaşam Girişimleri: Örgütün, çalışanların özel ve ailevi işlerinin yanında iş faaliyetlerini de yapabilmeleri için oluşturduğu esnek kurallar ve işleyiştir.
- İş/Aile Kültürü: Örgüt kültürünün, çalışanların aile sorumluluklarına saygı gösterdiği, desteklediği ve yönetimle birlikte özel ve iş gereksinimlerini düzenlediği uygulamalardır.

Günümüz “iş” dünyasında teknolojinin ilerlemesi, sürekli artan bilgi gereksinimi, müşterilerin giderek artan hızlı yanıt alma talepleri, hizmet kalitesinin artması, ayak uydurulması gereken değişimler, verimliliği artırma gibi gereklilikler, iş taleplerinin yaşamı baskı altına almakta, çalışanların giderek daha yoğun tempoda çalışması nedeniyle bedensel ve psikolojik olarak daha fazla yıpranmaya yol açmaktadır. Çalışanların iş yaşamı dışında da bireysel olarak, aileleri ve sosyal çevreleriyle sürdürmeleri gereken bir özel yaşamları olduğundan gün geçtikçe bu iki yaşam alanı kesişmekte ve birbirlerinin sınırlarını işgal etmektedir. Bunun sonucunda da iş-yaşam dengesi, son yıllarda hem akademisyenlerin hem de yöneticilerin dikkatini çekmeye başlamaktadır (Akin vd., 2017: 113-124; Guest, 2002: 255-279). Bu konudaki çalışmalar, kişilerin özellikle iş ve aile yaşamlarındaki rollerinin iş yaşamındaki etkilerine odaklanmaktadır (aktaran Seval, 2017: 184-193).

İş-yaşam dengesi kavramı çalışan kişilerin, farklı yaşam rolleri arasındaki yönelimini ve bu roller arasındaki etkileşimi ifade etmektedir. Bu nedenle kişilerin çalışma şartlarını kendisi kontrol ederken, iş ve iş dışı aktivitelerde söz haklarını, sosyalliğini ve bireyselliğini bir arada ele almaktadır (Vithanage ve Arachchige, 2017'den aktaran Bayramoğlu, 2018: 1722- 1744; Doğrul ve Tekeli, 2010: 11-18).

İş-yaşam dengesi çalışanlar açısından hem aile hem de iş sorumluluklarını yerine getirme anlamına gelirken; yöneticiler için işgörenlerin dikkatlerini görevlerine toplayabilmesini sağlayacak bir işletme kültürü oluşturulması demek olmaktadır (Kul-Parlak, 2016: 109-137).

Aile ve iş içerisindeki roller, hayatın iki farklı alanında ortaya çıksa da birindeki istenen veya istenmedik haller, diğerine etki edebilmektedir (Arslan, 2012: 99-113). Yani, iş ile aile yaşamlarının dengesini kurmak yalnızca kişi için değil, üyesi olduğu kurum ve aile için de önem taşımaktadır (Seval, 2017: 184- 193).

Dahası iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi, çalışanların iş ve aile yaşamları haricindeki kültür, seyahat, vb. faaliyetlerini yapabilmesini ve tüm bunları dengeleyebilmesini gerektirmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 309-337).

2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN TANIMI

İş-yaşam dengesinin farklı tanımları bulunmaktadır. Bunların bazıları, kişilerin iş ve aile yaşamlarındaki taleplerin, çalışma yaşamında (esneklik, sosyalleşme, bireysellik vb) gerekliliklerinin, farklı alanlardaki rollerin ve iş ve iş dışı yaşam sorumluluklarının dengelenmesi, iş ve aile yaşamında en düşük düzeyde çatışma ve yüksek doyum, kişinin çalışma koşullarını kontrol edebilmesidir. (aktaran Polat ve Özdemir, 2017: 291-312).

Kalliath ve Brough (2008: 323-327), iş-yaşam dengesinin sıklıkla kullanılan tanımlarını aşağıdaki gibi listelemiştir:

1. İş-yaşam dengesi kişinin farklı yaşam alanlarında üstlendiği rollerinde sahip olduğu eğilimleri yansıtmaktadır.
2. Bireyin işinde ve ailesinde sahip olduğu rolleri yeri getirmesi ve bunlardan eşit miktarda tatmin olma düzeyidir.
3. Kişinin yaşamının her bir alanında doyum sağlamak için ayırması gereken zaman ve enerji gibi özkaynakların, bu alanlarda eşit dağıtılması gerekliliğidir.
4. Kişinin iş ve aile rollerinde elde ettiği verimliliğin ve tatminin, üstlendiği rollerin öncelikleriyle uyum düzeyidir.
5. Kişinin rolleri arasındaki çatışma seviyesinin düşüklüğü; rollerin arasındaki kolaylaştırma seviyesinin yüksekliği, iş-aile dengesi algısının yükselmesine etki eder.
6. İş-yaşam dengesi, kişilerin yer, zaman gibi çalışma koşulları üzerinde kontrolü elinde tutması ile ilgili bir konudur.

Görüldüğü üzere yukarıdaki tanımlar çalışanların üstlendikleri roller ile taşıdıkları sorumlulukların dengelenebilmesi, gerilimin düşürülmesiyle yaşamdan alınan mutluluğun sürdürülebilir hale getirilmesini odak almaktadır (Koruca, 2018: 32-36). Erben ve Ötken (2014: 103-121)'e göre iş ve yaşam dengesini kurabilen çalışanların ruhsal durumu ve verimlilikleri daha yüksek olmaktadır.

Tablo 3'de, araştırmacıların yıllar içinde yaptıkları diğer tanımlar sunulmaktadır.

Tablo 3: İş-Yaşam Dengesinin Tanımları

YIL / ARAŞTIRMACI	İş-Yaşam Dengesi Kavramının Tanımları
1985 / Greenhaus ve Beutell	Bireylerin işleri ile ailelerinde üstlendikleri rollerin yarattığı baskının birbirine karşı uyumsuzluk içinde olduğu çatışma durumuna iş-aile yaşamı dengesizliği denir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 1-13).
1999 / Loebel,	Basitleştirilmiş şekliye iş-özel yaşam dengesi, bireyin işi ve özel yaşamına ilişkin beklentilerinin dengeli bir durumda olmasıdır (Loebel, 1999: 453'ten aktaran Ceylan, 2011: 57-80).
2000 / Clark	İş-yaşam dengesi, kişinin işinde ve iş dışı hayatındaki talep ve isteklerini dengeleyebilmesi, tüm yaşam alanlarında tatmine ulaşabilmesi; bu alanlarda taşıdığı rollerin en az çatışmasıdır (Clark, 2000: 747-770).
2001 / Friedmann vd.,	İş-yaşam dengesi işgörenlerin işlerine ve ailelerine karşı sorun yaşamadan sorumluluklarını yerine getirebilmesidir. Çalışanların, iş ve iş dışı hayatlarında yürüttükleri görevlerde çatışmayı minimum düzeyde tutmak için mesai süresi ve saatlerini çalışan kendilerinin belirlemesi olarak da tarif edilebilir (Friedmann vd., 2001'den aktaran Korusa ve Boşgelmez, 2018: 32-36).
2002 / Guest	İş-yaşam dengesi, bireyin ev yaşamında ve işyerinde görevlerini minimum rol çatışmasıyla yürütmesi ve tatmin sağlamasıdır (Guest, 2002: 255-279).
2002 / Mudd	İş-yaşam dengesi, çalışma ve ev yaşamlarının gerektirdiği sorumlulukların çalışmada çatışmaya yol açmaması ve bireyin kendisi, ailesi ve işi için yeterince zaman ayırabilip tüm bu alanlarda tatmin sağlamasıdır (Mudd, 2002'den aktaran Altıok-Gürel, 2018: 248).
2003 / Greenhaus vd.,	İş-yaşam dengesi, kişinin işi ve ailesiyle ilgili üstlendiği rollerle aynı düzeyde alâkadar olup, hepsinden eşit doyum sağlamasıdır (Greenhaus vd., 2003:1-13).
2003 / Lockwood	İş-yaşam dengesi, kişinin iş ve bireysel yaşam istekleri arasında denge olması halidir. (Lockwood 2003: 11).
2003 / Greenhaus, vd	İş-yaşam dengesi, bireyin hem işinde hem de iş dışı yaşamında taşıdığı rollerle eşit seviyede ilgilenebilmesi; söz konusu rollerin kişiye eşit seviyede doyum sağlamasıdır (Greenhaus, vd., 2003: 1-13).
2004 / Sturges ve Guest	İş-yaşam dengesi, rol çatışmasını en düşük seviyede tutarak işinde ve diğer yaşam alanlarında doyuma ulaşmaktır. İş-yaşam dengesi, işin ve diğer alanların gereklilikleri arasında kabul edilemeyecek seviyelerde çatışma yaşanmaması olarak açıklanabilmektedir (Sturges ve Guest 2004: 255-279)
2004 / Sturges ve Guest	İş-yaşam dengesi, rollerin en düşük seviyede çatışmasıyla hem çalışma hem de özel yaşamlarından doyuma ulaşmaktır (Sturges ve Guest, 2004)
2005 / De Cieri, vd	Çalışan bakış açısıyla iş-yaşam dengesi, işte ve aile yaşamında taşınan sorumlulukların dengelenmesidir (De Cieri, vd., 2005'ten aktaran Seval, 2017: 184-193).
2007 / Valcour	İş-yaşam dengesi tatmini ise kişinin işten ve aileden gelen talepleri hangi seviyede yerine getirdiğiyle ilgili algısıdır (Valcour, 2007: 27).

2008 / Kalliath ve Brough	İş-yaşam dengesi kişinin işinde ve işi dışında uyumlu faaliyetleri yürütülebildiği ve yaşamındaki önceliklere hizmet edecek şekilde geliştiği algısıdır (Kalliath ve Brough 2008: 323-327).
2008 / Vatansever	İş-yaşam dengesi, kişinin mevcut ya da mevcut olmasını arzu ettiği tüm yaşam alanlarına (çalışma yaşamı, ailesi, sosyalleşmesi, hobileri vb.) ayırabildiği süre, verebildiği emek ve alabildiği haz bakımından uyumluluk duyumsaması şeklinde tanımlanabilir (Vatansever, 2008'den aktaran Polat ve Özdemir, 2017: 340-360).
2009 / Pichler	Kişinin çalışma hayatından kaynaklanan taleplerin ve ailesi ile ilgili gereksinimleri karşılıyor olmasının yanı sıra kendi bireysel gereksinimlerinin de tatmin edilmiş olmasıdır (Pichler, 2009: 449-469).
2010 / Doğrul ve Tekeli	İş-yaşam dengesi, iş hayatını kontrol altında tutup, işteki ve işin haricindeki faaliyetlerde inisiyatifi kullanabilmek, sosyalleşebilmek ve bireyselliği içermektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 11-18).
2011 / Ceylan	İş-yaşam dengesi; çalışan açısından iş yaşamının gerektirdikleri ile bireysel / ailevi yaşamlar arasında yaşanan çelişkileri ifade ederken; işverenler için işgörenlerin faaliyetlerine daha fazla konsantre olabilmelerine imkân veren bir kurum kültürü anlamına gelir (Ceylan, 2011: 241).
2011 / Saif vd.	İş-yaşam dengesi, çalışanların iş faaliyetleri ile ailesi, seyahatleri, sanatsal uğraşları gibi toplumsal aktivitelerinin dengesini özgür olarak sağlamasıdır (Saif, vd., 2011: 606-617).
2012 / Sree ve Jyotbi	İş-yaşam dengesi, işgörenlerin iş ve iş dışı hayatlarının kontrolünü özgür bir şekilde elinde tutabilmesidir (Sree ve Jyotbi, 2012'den aktaran Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 309-337)
2012 / Chandra	İş-yaşam dengesi, çalışanların işlerinde ve özel hayatında kendilerinden talep edilenleri, her iki tarafı da aksatmayacak şekilde karşılayabilmesidir (Chandra, 2012'den aktaran Ereba ve Tarhan, 2018: 115-133).
2013 / Zincirkıran	İş-yaşam dengesi çalışanın yaşamındaki her türlü sorumluluğun gereklerini karşılayıp, bunu yaparken rollerin çatışmaması yani iş ve iş dışı yaşamında mutluluğu ve başarısı sayesinde doyuma ulaşmasıdır (Zincirkıran 2013'ten aktaran Gündoğmuş, 2017: 86).
2014 / Pekdemir ve Koçoğlu	İş-yaşam dengesi; kişilerin iş yaşamları ile sosyal yaşamlarını etkin olarak yönetmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 309-337).
2014 / Pekdemir ve Koçoğlu	İş-yaşam dengesi, bireylerin işleri ile sosyal aktivitelerini özgür olarak dengeleyebilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 309-337).
2016 / Gür	İş-yaşam dengesi, kişinin işi ile yaşantısı arasında denge kurması; işinde de ailesine de bağlılık konusunda rahat hissedebilmesi; açıkça söylemek gerekirse kişinin ücret karşılığı yaptığı işi, ücret dışı çalışmaları ve bireysel zamanları olmak üzere üç alanın dengede olması şeklinde ifade edilebilir (Gür, 2016'dan aktaran Altıok-Gürel, 2018: 82).
2016 / Gür	Yaşam dengesi; kişinin işi, sosyal etkileşimi, ailesi ve sağlığı gibi hayatına anlam yüklediği önemli alanlara istediği ölçülerde süre harcayabilmesidir (Gür, 2016'dan aktaran Altıok-Gürel, 2018: 82).

2016 / Altun-Dilek ve Yılmaz.	İş-yaşam dengesi; kişinin işi ile kişisel yaşamına ait faaliyetleri dengeleyerek bu alanlarda tatmin sağlayabilmesidir (Altun-Dilek ve Yılmaz, 2016: 36-55)
2017 / Gündoğmuş	Çalışanların kişinin çalışma aile hayatlarının gerektirdiği sorumluluklarda çatışma yaşamaması, kendisi, ailesi ve işi için yeterince zaman ayırabilerek tüm alanlarda tatmini yakalamasıdır (Gündoğmuş, 2017: 86).
2017 / Seval	İş-aile yaşamı dengesi; en yalın olarak, kişinin işi ve ailesiyle ilişkili üstlenmesi gereken görevlere yeterli gelecek imkânlarla olanak bulmasıdır (Seval, 2017: 184-193)

2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN TARİHÇESİ

İş-yaşam dengesinin bir kavram olarak ortaya çıkışı 1930'lu yıllara rastlamaktadır. II. Dünya Savaşı öncesinde, W. K. Kellogg adlı işletme, sekiz saatlik üç vardiya olan çalışma düzenini altı saatlik dört vardiyaya çevirerek, işgörenlerin psikolojisini ve verimliliğini iyileştirmiştir. (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541-557).

Endüstri devrimiyle birlikte iş / aile alanlarının temel değerleri, kural ve davranış kalıpları birbirinden tamamen farklı iki ayrı alana ayrılmıştır. Hedeflenen değerlerin farklılaşması, kültürel yapının ve düşünce kalıplarının da değişmesine neden olmuştur (Bayramoğlu, 2018: 1722-1744).

İş/aile rolleri arasındaki karşılıklı bağımlılığa ilişkin bu yeni temel anlayış; iki alan arasındaki ortak noktalara ilişkin yapılan araştırmaların sayısının artmasına neden olmuştur (Allen vd., 2014: 99-121). Yapılan ilk çalışmalar, genelde aile ve iş hayatının taleplerinin birbiriyle çatışması olarak tanımlanabilecek “iş-aile çatışması” üzerine odaklanmıştır (Bayramoğlu, 2018: 1722-1744). Clark (2000: 747-770), iş- aile dengesi probleminin, 1970'li yılların başından itibaren kadın çalışanlarla anılmaya ve toplumsal bir konu şeklinde görülmeye başlandığını söylemektedir.

İş-yaşam dengesi kavramının ilk olarak kullanılması 1970'li yılların ortalarına denk gelmektedir. Kavramın ilk olarak ortaya atılması, çalışanların aileleriyle geçirdikleri veya “boş zaman” olarak niteledikleri zaman dilimlerinde, işe ilişkin talepleri görmezden gelememeleri ve bu olguları birleştirme gerekliliği nedeniyle olmuştur (aktaran Akin vd, 2017: 113-124).

1977'de R. M. Kanter tarafından yazılan “Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy” adındaki kitap sayesinde, iş-yaşam dengesi konusu kurumların ve araştırma yapan kişilerin ilgisini çekmeye başlamıştır (Kanter'den akt. Küçükusta, 2007: 35).

İş-yaşam dengesi kavramı, 1980'lerde işle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve aile ile geçirilen zamanın düzenlenmesi sorunlarıyla ortaya çıkmıştır. 1986'da iş hayatının ailevi yaşamı negatif olarak etkilediğinin farkına varılması ve insan unsurunun da dikkate alınmaya başlanması ile iş-yaşam dengesi literatürde yer almaya başlamıştır. Başlangıçta iş-yaşam dengesi kavramı ile ilgili yapılan düzenlemelerde çalışan anneler üzerinde yoğunlaşılırken, günümüzde tüm işgörenler dikkate alınmaktadır (aktaran Unur vd., 2018: 39-51).

Örgütlerin iş-yaşam programlarıyla ilgilenmeye başlamaları 1980 ve 1990 yıllarında olmuştur. Önceleri bu programlar çalışan anneler tarafından desteklenirken, bugün cinsiyetlerin ayrımını daha düşük seviyeye çekmeye çalışan, ailelerin yanında diğer alanları da içeren programlara evrilmiştir (Clarke vd., 2004: 121-140).

İş-yaşam dengesizliği konusunun ortaya çıkardığı en önemli sonuç kadın çalışanların, çocukların ve yaşlıların bakımı, ev işi faaliyetleri benzeri sorumluluklar nedeniyle iş yaşamının dışına itilmesidir. Özellikle 1990'lı yıllar sonrasında Avrupa ülkelerinin diğer ülkelerle rekabette geriye düşmesi, daha etkin işe alım politikaları geliştirmelerine yol açmıştır. Bu anlamda, kadın çalışanların iş yaşamına katılmalarına destek veren birçok düzenleme ve hedef ortaya koyulmuştur (Altıok-Gürel, 2018: 28).

Lewis (2001: 358), 1990'lardan başlayarak iş ve aile kavramının yalnızca kadınlarla ilişkili ya da toplumsal bir mesele olmaktan ileri giderek "iş-yaşam dengesi" adıyla kapsamı genişletilmiş bir kavram olarak incelenmeye başladığını belirtmektedir. Bunun sonucunda hem kadınların hem de erkeklerin ihtiyaçları, ailevi görev ve sorumlulukları ile işleri arasında olan etkileşim, iş - yaşam dengesi kavramının çatısı altında alınmıştır.

2010 yılından sonra iş-yaşam dengesi konusundaki araştırmaların sayısında artış olduğu görülmektedir. Bilhassa günümüzde giderek rekabet artışı ile karşı karşıya olan iş dünyası, çalışan memnuniyetlerini daha az dikkate almaya ve yalnızca somut sonuçlara ağırlık vermeye yönelmektedir. Ancak herkesin bildiği üzere insanın, yalnız fiziksel değil, bir bu kadar da doyumunun sağlanması icap eden ruhsal boyutu da bulunmaktadır. Yani işgörenlerin duygusal ve zihinsel varlıklarının dışında, çalışma hayatlarının yanında sosyal yaşamlarının da dikkate alınması önemlidir. Toplumsal yaşamlarında doyumsuzluk yaşayan çalışanlar, iş yaşamlarında da önemli olumsuzluklar ile karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle son yıllarda, verimliliği artırmak için bireyin sosyal ve iş yaşantılarını dengelemesi gerektiği konusuna verilen önemi arttırmıştır (Akın vd., 2017: 113-124).

2.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN AMACI

Günümüze gelindiğinde iş-yaşam dengesi; işgörenlerin talepleri üzerine yöneticilerin mesai sürelerini kısaltması gibi esnek politikalarla örtüşen bir “kazan-kazan” niteliği kazanmıştır. Zamanın yönetilmesi ve iş-yaşam dengesi olgusunun hayata geçirilebilmesi, yalnız işgörenler değil işletmeler açısından da önem taşımaktadır (Gregory ve Milner, 2009: 1-13).

Kapız-Özen (2002: 139-153) iş-aile yaşamı dengesi ile sağlanacak faydaları çalışanlar, işletmeler ve toplum açısından şöyle sıralamıştır:

- Yaşam kalitesi ve psikolojik sağlığı geliştirmek;
- Kişilerin toplumsal huzur konusundaki katkılarını artırmak;
- Verimlilikte artışa, işe devamsızlıkta azalışa neden olmak;
- İşgörenlerin ruhsal durumunda yarattığı pozitif etkiler kuruma bağlılıklarını artırmak, çalışan devir oranını azaltmak.
- Çalışanların çocuklarını daha sağlıklı yetiştirmesine olanak sağlamak.

Bunlarla birlikte bir çalışanın iş-yaşam dengesinin gözetilmesi, bilhassa kuruma önemli değerler katabilecek yüksek yetenekteki çalışanların elde tutulmasını kolaylaştırmaktadır (Karavardar, 2015: 186-195). Bu sayede elde edilen yararlar, kuruma olduğu kadar işinde ve diğer alanlarda iyi ilişkiler geliştirebildiği ve daha uygun çalışma şartları oluşturabildiği için kişinin kendisine de olumlu etki etmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541-557). Bunların yanında iş-yaşam dengesinin gözetilmesinin, çalışanlara sağladığı ruhsal ve sosyal destek, kişilerin hayatlarını anlamlandırmaları ve kendilerine güvenlerinin artmasında faydalı olmaktadır (Roy, 2016'dan aktaran Akın vd., 2017: 113-124).

Bir çalışan işi ve ailevi yaşantısını dengede tutabildiğinde işe karşı doyumunu, istekliliği ve verimi yükselmekte, bunun yanında ailesi ile daha fazla ilgilenebildiğinden hayatından memnuniyeti de artmaktadır. Aileleri destekleyen politikalar, yalnızca çalışanlara bireysel fayda yaratmaz, bunun yanında verimliliğin ve kârın arttırılmasını hedefler.

Bu politikalar bir kurumu iki şekilde etkiler. Bu etkilerin birincisi, yönetimin kalifiye işgörenler bulması ve onlardan olabildiğince verim elde etmesidir. Etkilerin ikincisi de parasaldır. İşverenlerin, aileleri desteklemek üzere yüksek meblağlar ödeyerek sağladıkları yardımlara karşın ekonomik teoriler, bu giderlerin, sağlanan faydalar sonucu harcanan emeğin azalması ile karşılanabileceğini iddia etmektedir. Verimliliğin artması ve bu parasal kazanç, aileleri desteklemeyi seçen işletmelere

maliyetleri azaltma şansı sunmaktadır (Baughman, vd., 2003'ten aktaran Tosun ve Keskin, 2017: 7-27)

2.5. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAYAN TEORİ VE YAKLAŞIMLAR

Aşağıda iş-yaşam dengesi konusunda geliştirilmiş teori ve yaklaşımlar konusunda bilgiler sunulmuştur.

Tablo 4: İş-Yaşam Dengesi Teori ve Yaklaşımları

Sınır Teorisi	Clark (2000: 747-770) tarafından geliştirilen sınır teorisi, Kurt Lewin'in "Psikolojik alan" kavramından hareketle; alanların nasıl bütünleştirileceğini / ayrıştırılacağını, sınırların yaratılmasını ve sınır geçişlerini açıklamaktadır. Sınır teorisine göre bireyler iş ve aile alanlarının sınırları arasında günlük geçişler yaşarlar; yaşadıkları alanları şekillendirirken, alanlar arası sınırları belirleyip, geçişlerin o alanda yer alan ilgililerle ilişkilerini düzenlerler. Çalışanlar bir yandan sürdürdükleri ilişkiler yoluyla iş alanı ile aile alanları için sınırları belirlemekte bir yandan da bu sınırları etkilerini doğrudan kendi üzerlerinde hissetmektedirler. (Kul-Parlak, 2016: 132).
Akılci Bakış Açısı Kuramı	Akılci Bakış Açısı Kuramının dayandığı varsayıma göre, işgörenler zamanın kısıtlılığı nedeniyle iş-yaşam dengesizliği ile yaşamaktadır (Güzel ve Özgöl, 2014'ten aktaran Genç vd., 2016: 97-112).
Araçsallık Kuramı	Araçsallık, kişinin özel hayatında doyuma ulaşması için, çalışma yaşamında kendini geliştirebilmesi gereklidir. (Burke, 1986'dan aktaran Yıldırım, 2017: 1-13). Araçsallık kurama göre birey yaşam alanlarından birinde başarı kazanmak istiyorsa öteki alanları bu alandaki başarısı için bir araç olarak görmekte ve öyle davranmaktadır.
Taşma Kuramı	Taşma kuramında yaşamsal alanların birinde var olan tarz, tecrübe ve davranışların, öbür alanlarda da görüldüğü fikri esas alınır (Dolan ve Gosselin, 2000). Kişi, bir alandaki mutsuzluğunu diğer alanda telafi edememekte, bir alandaki duygulanım diğer alana etki edebilmektedir (aktaran Öztürk vd., 2018). Bir alandaki olumsuzluk algısının diğer alanı da olumsuz yönde etkilemesi olumsuz taşma, olumlu yönde etkilemesi olumlu taşma olarak kabul edilmektedir (Yıldırım, 2017: 1-13).
Dengeleme Kuramı	Dengeleme kuramına göre; iş yaşamında beklentileri karşılanamayan bireyler, sosyal ilişkilerini ve yaşam biçimini daha karmaşık bir yapıya dönüştürme ve bu alandaki doyum düzeylerini yükseltme eğilimi taşırlar (Savcı, 1999). Bir alanda mutlu olamayan birey, diğer alanda başarılı ve mutlu olup yaşamında denge sağlamaya çalışır (Yıldırım, 2017: 1-13).

Telâfi Kuramı	Telafi kuramı, bireylerin işlerindeki veya bireysel yaşam alanlarının birindeki doyumsuzluğu gidermek üzere öteki alanlardan daha çok doyum yakalamaya yönlendikleri ve bu nedenle iş-aile çatışmasına düştükleri varsayımını esas alır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 237-254). Bu kurama göre kişiler, iki alandan birinde doyum seviyesi düştüğünde, bu olumsuzluktan kendilerini kurtarmak için öbür alanlarındaki beklenti ve gereksinimlerine odaklanırlar (Savcı, 1999: 156).
Çatışma Kuramı	Çatışma Kuramı, yaşam alanlarından birinde üstlenilen sorumluluklar arttığında diğer alandaki sorumlulukların çalışmada gerilim yararak çatışmalara yol açacağı fikrini savunur (Gerçek vd., 2015: 76-88). Bu kurama göre, çalışanın işi ve bireysel yaşantısı arasında değişik nedenlerle çatışma yaşaması kaçınılmazdır. (Yıldırım, 2017: 1-13).
Dağılma Kuramı	Dağılma kuramına göre, kişinin işinden ve özel yaşamından tatmini arasında kurulan ilişki, eş zamanlı olarak meydana çıkabilir. Bu durumda kişinin iş yaşamından sağladığı tatmin, özel yaşam tatminini direkt olarak etkiler (Özaydın, 2013: 52). Bu kuram gereğince, iş alanında ve yaşam alanında istenen pozitif yönlü sonuçlar bir arada elde edilebilir. Böylelikle kişinin iş faaliyetlerini önemseme seviyesi, işinin de özel hayatının da gidişatını belirler (Yıldırım, 2017: 1-13).
Bölünme Kuramı	Bölünme kuramı, çalışanların işlerini özel yaşamlarından ayırabildiklerini savunur. Dengeleme ve taşma kuramlarının tersine bu iki alan arasında bir ilişkinin bulunmadığını düşüncesini temel alır (Apaydın, 2011: 66). Bölünme kuramına göre, bireylerin iş ve özel yaşam alanlarını ayrı olarak değerlendirme eğilimleri olabildiğince güçlüdür (Tınar, Gürçay, Demirbilek, 1997'den aktaran Yıldırım, 2017: 1-13).
Katkı Kuramı	Katkı kuramına göre, bireysel ve kurumsal faktörler birbirlerini etkileyerek kişilerin bir bütün olarak yaşamsal tatmin seviyelerini belirlemektedir (Genç vd., 2016: 97-112).

2.6. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN BOYUTLARI

Aşağıdaki tabloda bazı araştırmacıların iş-yaşam dengesini ele aldıkları boyutlar özetlenmektedir:

Tablo 5: İş Yaşam Dengesinin Boyutları

Tarih	Boyutları
1985 / Greenhaus ve Beutell	• Zaman bazlı çatışma • Gerilim bazlı çatışma • Davranış bazlı çatışma (Greenhaus ve Beutell, 1985: 510-531).
1996 / Netemeyer vd.,	• İş-yaşam dengesi • Yaşam-iş dengesi (Netemeyer vd.,1996'dan aktaran Ertürk vd., 2017:193-203)
2000 / Daniels ve Mc Carraher	• Stres ve ilişkiler • Yoğun çalışma (Daniels ve Mc Carraher, 2000'den aktaran Aydemir ve Dinç, 2015).
2000 / Carlson, Kacmar ve Willams	• İş-aile çatışması - Zaman bazlı çatışma - Gerilim bazlı çatışma - Davranış bazlı çatışma • Aile-iş çatışması - Zaman bazlı çatışma - Gerilim bazlı çatışma - Davranış bazlı çatışma (Carlson vd., 2000'den aktaran Arslan, 2012: 99-113).
2001 / Fisher	• İşin özel yaşama karışması • Özel yaşamın işe karışması • İş ve özel yaşamın birbirini pekiştirmesi (Fisher 2001'den aktaran Brough, vd., 2014: 323-327).
2002 / Guest	• İş dengesi • Aile dengesi (Guest, 2002: 255-279).
2007 / Küçükusta	• Özel hayatın iş üzerindeki etkisi • İşin özel hayata etkisi • İş-yaşam gelişimi • Eş veya bir başka yakın ile birlikte çalışmanın etkisi (Küçükusta, 2007: 243-268).
2009 / Fisher, Bulger ve Smith	• İş ve iş dışı yaşantının birbirine karışması ve pekiştirmesi (Fisher, vd., 2009'dan aktaran Taşdelen-Karckay vd., 2016: 80-91)
2010 / Doğrul ve Tekeli	• İş • Aile • Birey (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).
2011 / Chakrabarti	• Evde işle ilgili çalışma • İşte evle ilgili çalışma • İş rollerini benimseme • Aile rollerini benimseme • İş-aile çatışması (Chakrabarti, 2011'den aktaran Bayramoğlu, 2018: 1722-1744).
2011 / Çiğdem Apaydın	• İş-yaşam uyumu • Yaşamın ihmal edilmesi • Kendine zaman ayırma • Yaşamın işten ibaret olması (Apaydın, 2011: 51-65).

2011 / Pareek vd	- Sosyal gereksinimler - Kişisel gereksinimler - Zaman yönetimi - Takım çalışması - Ücret ve diğer haklar - İş (Pareek, 2011'den aktaran Allam, 2019: 339-346).
2011 / Ceylan	- İş - Özel yaşam - Denge (Ceylan, 2011: 141).
2012 / Arslan	- İşten aileye yönelen “iş-aile çatışması” - Aileden işe yönelen “aile-iş çatışması” (Arslan, 2012:103'den aktaran Ertürk vd., 2017: 193-203).
2014 / Korkmaz ve Erdoğan	- Objektif anlamda iş-yaşam dengesi - Sağlık, kariyer ve özel yaşamda elde edilen başarılar - Sübjektif anlamda iş-yaşam dengesi - İş ve özel hayat memnuniyeti (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541).
2015 / Kıcırcı	- Zaman - Katılım - Tatmin dengesi (Kıcırcı, 2017:129-157)
2016 / Altun-Dilek ve Yılmaz	- Zaman dengesi, - Bağılılık dengesi ve - Tatmin sağlama dengesi (Altun-Dilek ve Yılmaz, 2016: 36-55).

Tablodan da anlaşılacağı gibi, araştırmacıların çoğu iş-yaşam dengesini, iş yaşamının özel yaşam ve aile yaşamı ile etkileşimine odaklanarak ele almışlardır.

2.7. İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEKLERİ

Aşağıda İş-Yaşam dengesi ölçeklerine ilişkin bilgiler aktarılmaktadır:

Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996)'nın geliştirdiği 10 maddeden oluşan İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin, iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasıdır. Her iki boyut da beşer maddeden ibarettir. Ölçeği dilimize, Efeoğlu (2006) uyarlamıştır. Bu ölçeği kullanan araştırmalara Altıok-Gürel (2018); Altun-Dilek ve Yılmaz (2016); Ertürk vd. (2017); Özdevecioğlu ve Çakmak-Doruk (2009) örnek verilebilir.

Carlson, Kacmar ve Williams (2000)'in geliştirdiği “iş-aile yaşam çatışması ölçeği”, yüksek geçerlilik ve güvenilirlik düzeyi ile uluslararası yaygınlığı olan kapsamlı ve bir ölçektir. Ölçeğin “iş-aile çatışması” ve “aile-iş çatışması” olarak iki boyutu ve

toplam 18 ifadesi bulunmaktadır. Ölçek, ülkemizde Arslan (2018) tarafından kullanılmıştır.

Daniels ve Mc Carraher (2000)'in geliştirdiği, toplam 10 ifadesi bulunan "iş-yaşam dengesi" ölçeğinin "stres ve ilişkiler" ile "yoğun çalışma" olmak üzere iki alt boyutu vardır. Ölçek ülkemizde Aydemir ve Dinç (2015) tarafından kullanılmıştır.

Yıldırım (2007) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi ölçeği sekiz madde ve tek faktörden oluşmuş olup araştırmacının 2017 tarihli çalışmasında kullanılmıştır (Yıldırım, 2017).

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeği, Stephen ve Sommers ile Greenhouse'un ölçeğinden faydalanılarak oluşturulmuştur. 11 ifadesi bulunan bu ölçek, Genç vd. (2016) tarafından kullanılmıştır.

Küçükusta'nın (2007) İş-Yaşam Dengesi ölçeğinde 15 ifade ve dört boyut (kişisel yaşamın işe etkisi, işin kişisel yaşama etkisi, iş-yaşam gelişimi ve eşle ya da başka bir yakınlı beraber çalışmanın etkisi) yer almaktadır. Ölçeği kullanan araştırmacılar arasında Ceylan (2011); Erben ve Ötken (2014); Genç vd. (2016); Gündoğmuş (2017); Güzel ve Özgül (2016) bulunmaktadır.

Chakrabarti (2011) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeği, "evde işle ilgili çalışma", "işte evle ilgili çalışma", "iş rollerini benimseme", "aile rollerini benimseme" ve "iş - aile çatışması" olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Bayramoğlu (2018) tarafından kullanılmıştır.

Apaydın (2011)'in geliştirdiği "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin (ilk altı maddesi) iş-yaşam uyumu, (sonraki altı maddesi) yaşamı ihmal etme, (daha sonraki dört maddesi) kendine zaman ayırma ve (son dört maddesi) yaşamın işten ibaret olması olmak üzere toplam dört boyutu vardır. Bu ölçek, Erebak ve Tarhan (2018); Polat ve Özdemir (2017); Zincirkıran (2014) gibi araştırmacılar tarafından kullanılmıştır.

Pareek vd. (2011) tarafından geliştirilen ve standardize edilen iş-yaşam dengesi ölçeği, 36 soru ve altı faktörden (sosyal ihtiyaçlar, kişisel ihtiyaçlar, zaman yönetimi, takım çalışması, ücret ve diğer haklar ve iş) oluşmaktadır. Ölçek Allam (2019) tarafından kullanılmıştır.

Gür (2016) tarafından geliştirilen İş-yaşam dengesi ölçeği 11 sorudan oluşmuş olup, Kaplan (2018) tarafından kullanılmıştır.

2.8. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNCÜLLERİ VE SONUÇLARI

İş-yaşam dengesinin sağlanması kişinin; iş hayatında, aile hayatında, sağlığında ve mutluluğunda dikkate değer pozitif etkiler sağlamaktadır. Bireylerin iş ve özel yaşam çatışmaları ne oranda az olursa, ruhsal durumu ve motivasyonu o oranda yüksek olur. İş doyumu artması, iş-yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir basamaktır. Çalışanların işlerine ve ailevi yaşamlarına ait sorumlulukların rahatça karşılanabilmesi, iş-yaşam dengesi adına önemli bir göstergedir (Aydemir ve Dinç, 2015: 868; Gündoğmuş, 2017: 86-102; Koruca ve Boşgelmez, 2018: 32-36; Tosun ve Keskin, 2017: 7-27).

Literatür incelendiğinde iş-yaşam dengesinin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin çok sayıda bilgiye ulaşmak mümkündür. Bu bilgiler arasında Guest (2002: 255-279)'ın iş-yaşam dengesinin yapısı, nedenleri ve sonuçlarını açıklayan bir modeli Akın vd. (2017: 113-124) ve Kaplan (2018: 29-36) gibi çalışmalarda yer almıştır.

Tablo 6: İş-Yaşam Dengesinin Doğası, Belirleyici ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Doğası	Etki ve Sonuçlar
Organizasyonel unsurlar • İşin gerektirdikleri • İş kültürü • Özel hayatın gerektirdikleri • Özel yaşam kültürü Kişisel unsurlar • İşe uyum • Kişilik • Enerji • Kişisel kontrol ve mücadele • Cinsiyet • Yaş • Yaşam ve kariyer aşamaları	Subjektif göstergeler • Denge - iş ve özel hayata aynı önemin verilmesi • Denge - özel yaşam odaklı • Denge - iş yaşamı odaklı • İşin, özel yaşama etkisi / yayılımı • Özel yaşamın, iş yaşamına etkisi / yayılımı Objektif göstergeler • Çalışma saatleri • Boş zamanlar • Aile rolleri	• İş doyumu • Yaşam doyumu • Zihinsel sağlık / iyilik • Gerilimler, hastalıklar • İşteki davranış ve performans • Özel yaşamdaki davranış ve performans • İşyerindeki diğer çalışanlara etkisi • Özel yaşamdaki diğer kişilere etkisi

Kaynak: Guest, D. E. (2002) Perspectives on The Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, 41(1), 265

Aşağıda, literatürde iş-yaşam dengesinin öncül ve sonuçlarına yönelik yer alan bilgiler sırasıyla bireylerin demografik özellikleri, iş dışı yaşamları, örgütleriyle ilişkileri ve toplum açısından ele alınarak özetlenmektedir:

2.8.1. İş-Yaşam Dengesinin Bireylerin Demografik Özellikleri Açısından Belirleyicileri ve Sonuçları

İş-yaşam dengesi konusuna cinsiyetler açısından bakıldığında karşıt görüşlere rastlanmaktadır. Bazı çalışmalar iş-yaşam dengesinde cinsiyete göre farklılaşma olmadığını ileri sürerken (Ballica, 2010: 56; Efeoğlu, 2006: 87; Demirer, 2011: 146), bazı çalışmalarda kadınların yaşadığı iş-aile ve iş-özel yaşam çatışmalarının erkeklerden daha üst seviyede ortaya çıktığı iddia edilmektedir. Bunun nedenleri arasında, kadınların cinsiyet ayrımı nedeniyle ücret gibi sosyal hak farklılıkları, toplumun ya da örgütün şartları nedeniyle yerine getiremedikleri kariyer hedefleri sayılabilir. Tüm bunların iş yaşamında memnuniyetsizliğe sebep olması yanında evdeki işlerin paylaşılması ve evlilikleri hakkında kadınların erkeklere oranla daha düşük tatmin sağlamaları diğer önemli nedenlerdir (Altıok-Gürel, 2018: 44; White, 1999'dan aktaran Altıok-Gürel, 2018: 46; Ballica, 2010; Kuzulu vd., 2013: 58). Buna karşılık bazı araştırmalara göre de kadınların toplumsal ve kültürel normlar sebebiyle, işleri konusundaki beklentileri düşük olduğu için iş tatminleri erkeklerden daha fazla olmaktadır (Altıok-Gürel, 2018: 46).

Konuya medeni durum açısından bakıldığında da karşıt görüşlere rastlanmaktadır. Bazı çalışmalar (Demirer, 2011:156 ; Efeoğlu, 2006: 182 gibi) işgörenlerin iş-yaşam dengesi seviyeleri ile medeni durumları arasındaki farkın anlamlı olmadığı; bazıları ise (Ballica, 2010:157; Kuzulu vd., 2013: 97; Küçükusta, 2007: 121) anlamlı bir fark olduğu bulgusuna ulaşmaktadır (Altun-Dilek ve Yılmaz, 2016). Kuzulu vd. (2013: 98)'ün araştırmasına göre evli çalışanların yaşam doyumları, işlerine ve ailelerine daha fazla önem verdikleri için bekâr çalışanlara göre daha yüksektir. Ballica (2011: 160)'in çalışmasında işe verilen önem değerlendirilmiş ve bekâr işgörenlerin özel hayatlarını evli olanlara oranla daha fazla önemsedikleri ileri sürülmüştür. Küçükusta (2007: 242-268)'de ise iş-yaşam dengesi konusundaki bir grup soruya, bekâr işgörenlerin evli çalışanlara göre daha olumlu cevap verdikleri bulgusu yer almaktadır.

Eşle bağlantılı olarak iş-yaşam dengesi algısı, bir yandan işin niteliğine (ücret karşılığı yapılan işler, ev işleri, akrabalar için yapılanlar türündeki işler) diğer yandan sevgilerin / eşlerin adaletli tutumuna göre değişim göstermektedir. Evlilik hayatındaki mutluluğun seviyesi ve ev işlerinin paylaşımındaki adillik hissi de iş- aile dengesi üzerinde etkisi olan faktörlerdir (Milkie ve Peltola, 1999'dan aktaran Altıok-Gürel, 2018: 78-111).

Başka bir bulguya göre ise, birden çok geliri olan aileler, tek bir gelir ile geçinenlere oranla daha yüksek iş-yaşam dengesine sahip olmaktadır. Benzer şekilde işleri yarım zamanlı olan ailelerin, tam zamanlı olanlara oranla iş-yaşam dengeleri daha başarılıdır (Altıok-Gürel, 2018: 78-111).

Konuya çocuk sahibi olmak açısından bakıldığında, araştırmacılar özellikle küçük yaştaki çocukları olan kadın çalışanların hissettiği iş-aile dengesini başarabilme hissi, erkek çalışanlara oranla daha azdır. (Milkie ve Peltola, 1999'dan aktaran Altıok-Gürel, 2018: 78-111).

2.8.2. İş-Yaşam Dengesinin Bireylerin İş Dışı Yaşamları Açısından Belirleyicileri ve Sonuçları

İş-yaşam dengesinin sağlanması bireylerin iş dışı yaşamlarında şöyle sonuçlar doğurmaktadır:

- Yüksek yaşam kalitesi ve iyi bir psikoloji,
- Yüksek rol tatmini,
- Ebeveyn ve sosyal çevreyle iyi ilişkiler,
- Azalan fiziksel sorunlar ve buna bağlı olarak artan yaşam doyumu,
- Kişinin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatmin,
- Huzurlu bireyler ve toplum,
- Evlilikte artan doyum,
- Mutlu ebeveynler, mutlu çocuklar (Ceylan, 2011; Kapız-Özen, 2002: 141; Kuruca ve Boşgelmez, 2018: 32-36).

İş-yaşam dengesinin sağlanamaması ise bireylerin iş dışı yaşamları açısından şöyle sonuçlar doğurmaktadır:

- Düşük yaşam doyumu,
- Aile ve arkadaşlarla ilişkilerde karşılıklı memnuniyetsizlik,
- Eşlerin iş ve duygusal konularda azalan paylaşımı,
- Çocuklarla geçirilen zamanda ve duyulan tatminde azalma,
- Çocuklarda artan davranış problemleri,
- Depresif duygu durumu,
- Fazla yemek yeme, sigara ve alkol kullanımı gibi davranışsal bozukluklar,

- Stres, yaşamdan tatminsizlik, huzursuzluk, tükenmişlik, yalnızlık ve suçluluk hissi, depresyon, bıkkınlık gibi psikolojik sorunlar,
- Mide ve kalp hastalıkları gibi bedensel sorunlar (Ertürk vd., 2017; Koçoğlu, 2007: 26; Gündoğmuş, 2017: 114-130; Kigem, 2016'dan aktaran Gündoğmuş, 2017: 114-130; Kapız-Özen, 2002: 141; Koçoğlu, 2007: 26; Küçükusta, 2007: 245; Gerçek ve Elmas, 2015: 72; Allard, vd, 2011: 143, 144'den aktaran Tosun ve Keskin, 2017: 7-27).

2.8.3. İş-Yaşam Dengesinin Bireylerin Örgütleriyle İlişkileri Açısından Öncül ve Sonuçları

Kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla son yıllarda öne çıkan iş-yaşam dengesi ihtiyacı sonucunda, işverenlerin aile kavramını destekleyen uygulamaları giderek yaygınlaşmıştır (Baughman, vd., 2003: 247'den aktaran Tosun ve Keskin, 2017: 7-27). İşletme stratejisi olarak aile dostu politika uygulamaları, işverenlerin ihtiyaç duyduğu iş-yaşam dengesini sağlar. Böylece işverenlerin önemli ölçüde kendi zamanlarını kontrol edebilmeleri mümkün olur. İşlerinin engellenmesi ile işleri ve aile yaşamları arasında oluşan gerilim azaltır. Bu sayede aile dostu politikalar, çalışma yaşamı kalitesi güçlendirir. (aktaran Belwal ve Belwal, 2014: 96-117).

İşverenlerin ortaya koydukları imkânlar çalışanların taleplerine bağlı olduğu kadar işletmelerinin performansı ile ilgili sonuçların da etkileneceğine inanmaları ile belirlenmektedir (Baughman, vd., 2003'den aktaran Tosun ve Keskin, 2017: 7-27).

İş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanların örgütleriyle ilişkilerine bağlı olarak şöyle olumlu sonuçlara yol açmaktadır:

- İş yerinde azalan stres, çatışma algıları ve depresyon; artan refah ve mutluluk,
- Çalışanlarda (moralleri olumlu etkilendiğinden) artan işletme bağlılığı,
- Çalışanın yükselen iş kalitesi ve hızı; buna bağlı azalan iş-yükü, artan verimlilik, (özellikle çocuklarının bakımından memnun olan ailelerde) düşen personel devir oranı ve işe devamsızlık,
- Kurumun artan kârlılığı,
- Artan iş tatmin seviyesi ve iş motivasyonu,
- İş yerindeki rollerin yerine getirilmelerinde kolaylık,
- Düşen değişim direnci,

- Etkinliği artan takım alışmaları (Ceylan, 2011: 107-120; Erben ve tken, 2014: 104; Gündoğmuş, 2017: 107-120; Koruca ve Boşgelmez, 2018: 32-36; aktaran Koruca ve Boşgelmez, 2018: 32-36; Tosun ve Keskin, 2017: 7-27; aktaran Tosun ve Keskin, 2017: 7-27; Unur, vd., 2018: 39-51).

İş-yaşam dengesinin bozulması çalışanların örgütleriyle ilişkilerine bağlı olarak şöyle olumlu sonuçlara yol açmaktadır:

- İşle ilgili isteksizlik, artan işten ayrılma isteği
- Çalışma ortamında artan stres ve tükenmişlik belirtileri
- Düşen motivasyon ve örgüte bağlılık,
- Yükselen devamsızlık oranları,
- Artan iş kazaları,
- Düşen performans değerleri (Ballica, 2010: 19; Ertürk vd, 2017: 197; Gerçek vd., 2015: 72; Gündoğmuş, 2017: 123; Küçükusta, 2007: 263).

2.9. ÇALIşMA YAşAMI KALİTESİ İLE İş-YAşAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİşKİ

Günümüzde kurumlar, bir yandan teknolojinin hızla gelişiminei bir yandan da toplumsal değişime uyum sağlayabilmek amacıyla verimliliklerini yükseltmek zorunda kalmaktadır. Bu da çalışanların git gide daha fazla çalışmasını ve hem bedensel hem de psikolojik açıdan daha fazla yıpranmalarını getirmektedir. Bu tabloyla işgörenlerin verimliliklerinin yanı sıra kişilerin işe karşı istekliliklerinin de çalışma yaşamı kalitesi için önemi artmıştır. Diğer taraftan, çalışan kişilerin iş yaşamlarının yanında farklı roller üstlendikleri ve hem bireysel, hem de sosyal vreleriyle sürdürdükleri özel hayatları vardır. İş hayatının zaman içinde ağırlaşması, teknolojinin ilerlemesi ve küreselleşmeyle ortaya çıkan sosyoekonomik ve demografik değişimler sonucu bu hayat tarzları kesişmekte ve birbirinin içine taşmaktadır (Akın vd., 2017: 113-124).

“alışma yaşamı kalitesi” ve “iş-yaşam dengesini” konulu literatür incelendiğinde, iş-yaşam dengesini kavramı, ağırlıklı olarak çalışma yaşamı kalitesi kavramının bir alt başlığı olarak ele alınmıştır. “Tablo 2. Çalışma Yaşamı Kalitesi Kavramının Boyutları”nda görüldüğü gibi iş-yaşam dengesinin alt boyutu olarak ele alındığı, çalışma yaşamı kalitesi ölçekleri şunlardır: Levin vd., 1984; Walton, 1992; Brooks ve Anderson, 2005; Brian and Norman 2007; Connell ve Hannif, 2009; nl ve Aydoğan, 2015; Chen ve Farh 2000; Van Laar vd., 2007; Zare, vd., 2009; şirin, 2011.

Literatür incelemesi sonucunda aynı kapsamda şu araştırmalara da rastlanmıştır:

İş-yaşam dengesini sağlamak üzere yapılan çalışmalar, çalışma yaşamı kalitesini artıran katkılar sağlar. Bu katkılar, işletmelerin verimlilik düzeyi kadar çalışanların doyumu açısından da önem taşımaktadır (Akın vd., 2017: 113-124).

Demirbilek ve Türkan (2008: 47-67), çalışma yaşamı kalitesinin öğelerini çalışanların; katılımcılığı, motivasyonu, iş tatmini, çalışma şartları, kariyeri, ücretleri, eğitim faaliyetleri, iş güvenceleri ve iş-aile yaşamlarının dengesi faktörleri ile incelemiştir.

Gayathiri ve Ramakrishnan (2013: 1-8)'teki "Çalışma Yaşamı Kalitesi, İş Doyumu Ve Performans" tablosunda; çalışma yaşamı kalitesinin bileşenleri, iş ortamı ve uygulamaları, iş güvenliği, sağlık, stres ve güvenlik, ücret ve ödüller, iş-yaşam dengesi, estetik ve çatışma yönetimi, öğrenme ve gelişme, liderlik ve çalışanların güçlendirilmesi olarak sayılmaktadır.

Saraji ve Dargahi (2006) çalışma yaşamı kalitesi değişkenlerini, adil ücret ve otonomi, iş güvenliği, işte sağlık ve güvenlik standartları, ödüllendirme sistemleri, çalışma çabalarının tanımlanması, eğitim ve kariyer geliştirme fırsatları, karar almaya katılım, ilginç ve memnuniyet verici bir iş, üst yöneticilere güven, iş yerinde harcanan zamanla aile ve arkadaşlar arasında denge, işyerinde yaşanan stres seviyesi, yapılması gereken işin miktarı, iş yerinde mesleki sağlık ve güvenlik olarak tanımlamıştır (Saraji ve Dargahi, 2006'dan aktaran Swammy vd., 2015: 281-300).

Ellis ve Pompli (2002) çalışmasında; kötü çalışma çevresi, çalışanların birbirine karşı agresif tutumları, vardiyalı çalışma, karar almaya katılımı yetersizlik gibi çok sayıda faktörün yanında aile ve iş arasındaki dengesizliğin de çalışanların çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesindeki ana engeller olduğunu ortaya çıkarmıştır (Ellis ve Pompli, 2002'den aktaran Saygılı vd., 2016: 437-451).

Şirin (2011), hemşirelerin iş yaşamında kaliteye ulaşmanın kriterleri arasında; olumlu iletişim, performansın geri bildirimi, verilen katkılarının tanınması, otonomi gibi çok sayıda faktörün yanında, iş ile ev / özel hayatın dengesini de saymaktadır.

Jayakumar ve Kalaiselvi (2012)'ye göre çalışma yaşamı kalitesi, doğal olarak çalışanların aile yaşamını ve iş performanslarını geliştirmeye yardımcı olur; iş, özel yaşam ve aile arasındaki ilişkilerin dengelenmesini sağlar.

Rethinam ve Maimunah (2008: 248)'e göre çalışma yaşamı kalitesini belirleyen ölçütler; işgörenlere sunulan ödüller, iş güvencesi, kariyer / ilerlememe olanakları, yetkinlik / beceri geliştirme, iyileştirilen sağlık şartları ve iş ve iş dışı

yaşamların dengelenmesi yoluyla doyumu arttıran uygun iş çevresidir (aktaran Taşdemir, 2011: 241).

Opollo vd. (2014) sağlık çalışanlarının çalışma koşulları, iş yerindeki kontrol ve ev-iş dengesi alt boyutlarında çalışma yaşamı kalitesinin düşük olduğunu bulgulamıştır (Opollo vd., 2014'ten aktaran Saygılı vd., 2016: 437-451).

Tezin üçüncü bölümü, çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi Türkiye Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi üyelerinden seçilen bir örneklem üzerinden incelemektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMI KALİTESİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Aşağıda araştırmanın amacı ve önemi, kapsamı ve sınırlılıkları, ana kütlesi ve örnekleme konusundaki bilgiler yer almaktadır. Bunun yanında araştırmada kullanılan yöntem, teknik ve ölçekler hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Son olarak da araştırmanın hipotezleri ve verilerin analizleri sunulmuştur.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu temel amacın yanı sıra çeşitli demografik özellikler çerçevesinde bu ilişkinin farklılık gösterip göstermediğini saptamak amaçlanmıştır.

Yapılan yazın taramasında, çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi konulu araştırmaların çok önemli bir kısmının özellikle sağlık ve turizm olmak üzere hizmet sektörlerindeki çalışanlar üzerinde yapıldığı gözlenmiştir. Bunun yanında bu konuların etki ve sonuçlarının üretim ağırlıklı sektörlerde neredeyse hiç yapılmadığı kanaati oluşmuştur.

Bu araştırma, çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi konulu araştırmalar içinde, örnekleminin yalnızca mühendislerden oluşması açısından farklılaşmakta ve önem kazanmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırma, çalışma yaşamını İzmir ili sınırlarında sürdüren Makina, Endüstri ve Mekatronik Mühendisleri ile sınırlıdır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma evreninin seçimi için yapılan literatür incelemesinin sonucunda, konuya ilişkin çalışmalarda üretime yönelik endüstriyel işletmelerin neredeyse hiç yer almadığı tespit edilmiş, mühendislere yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu

nedenle araştırma evreni, Türkiye Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'ne kayıtlı mühendisler olarak belirlenmiştir.

Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesinin üye sayısı, 2019 yılı başı itibarıyla 11429 kişidir. Üyelerin önemli bir kısmı, iş aradığı için çalışmamak, mühendislik dışındaki alanlarda çalışmak, emekli olmak, geçici olarak İzmir dışında görev yürütmek, Şube ile iletişimde olmamak gibi nedenlerle pasif kabul edilmiştir. Bu kişilerin sayısı, İzmir Şubesi Yönetiminden alınan bilgiler ışığında yaklaşık 7000 olarak tahminlenmiştir. Böylece araştırma evreni 4429 kişi olarak varsayılmıştır. Araştırma evrenindeki kişilerin tamamına Google forms aracılığıyla anket gönderilmiştir. Bunun yanında 620 kişiye elden dağıtma yöntemi, 195 kişiye de yüz yüze görüşme ile anket uygulanmıştır. Bu yolla yanıtlanarak geri dönen anket sayısı 236'dır. Bu anketlerin sekiz adedi, tamamına yakını boş bırakılmış olduğundan geçersiz sayılmıştır. Özetle toplam 5244 anketten 228 adedi geçerli kabul edilmiş ve anket geri dönüş oranı % 4,3'tür. Bu sonuç ile araştırma evreninin % 5,14'üne erişilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN TEKNİK VE YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında ulusal ve yabancı literatür taraması yapılmış, kullanılan ölçüm yöntem ve araçları incelenmiştir.

Araştırmada anket tekniği kullanılmış, elde edilen anket sonuçları SPSS programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede öncelikle anket maddeleri ile ankette kullanılan ölçeklerin boyutlarının ortalama ve standart sapmaları frekans analizi ile hesaplanmış; anketin güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmıştır. Ardından anket madde ve boyutlarının ortalama değerden farklılaşıp farklılaşmadığı Tek Örneklem T Testi (One Sample T Test) ile incelenmiştir. İki ana değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek için de korelasyon analizi yapılmıştır. Demografik değişkenlere göre çalışma yaşamı kalitesi ve iş yaşam dengesi algılarındaki farklılaşmaları belirleyebilmek için de Independent Samples T Test ve One Way Anova testleri gerçekleştirilmiştir.

3.5. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmada çalışma yaşamı kalitesi için bir, iş-yaşam dengesi için iki olmak üzere toplam üç ölçek kullanılmıştır.

Çalışma yaşamı kalitesi için, Sirgy vd. (2001)'nin geliştirdiği ve Taşdemir-Afşar (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan 16 maddelik Çalışma Yaşam Kalitesi ölçeği (CYK) kullanılmıştır. Ölçeğin derecelendirmesi beşli Likert tipinde ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler, 5-Kesinlikle katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Fikrim yok, 2-Katılmıyorum ve 1-Kesinlikle katılmıyorum, şeklindedir. Taşdemir-Afşar (2011)'e göre ölçekte yer alan altı boyut, bu boyutlara ve ölçeğin bütününe ilişkin güvenilirlik katsayıları şöyledir:

Tablo 7: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin (CYK) Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Güvenilirlik katsayıları
Sağlık ve güvenlik ihtiyacı	0,89
Ailevi ve ekonomik ihtiyaçlar	0,83
Sosyal ihtiyaçlar	0,92
Saygı ihtiyacı	0,98
Kendini gerçekleştirme ihtiyacı	0,81
Bilgi ihtiyacı	0,73
Estetik ihtiyaçlar	0,60
Tüm boyutlar	0,88

Taşdemir-Afşar S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı.

Araştırmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeklerinden ilki Netemeyer, vd. (1996)'nın geliştirdiği, Efeoğlu (2006)'nın dilimize uyarladığı 10 maddelik İş-Yaşam Dengesi ölçeğidir. Ölçeğin derecelendirmesi beşli Likert tipinde ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler, 5-Kesinlikle katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Fikrim yok, 2-Katılmıyorum ve 1-Kesinlikle katılmıyorum, şeklindedir. Efeoğlu (2006)'ya göre ölçekte yer alan iki boyut, bu boyutlara ve ölçeğin bütününe ilişkin güvenilirlik katsayıları şöyledir:

Tablo 8: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Güvenilirlik katsayıları
İş Aile Çatışması	0,82
Aile İş Çatışması	0,88
Tüm Boyutlar	0,8288 – 0,8845 arası

Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Araştırmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeklerinden ikincisi Apaydın (2011) tarafından geliştirilen 11 maddelik İş-Yaşam Dengesi ölçeğidir. Ölçeğin derecelendirmesi beşli Likert tipinde ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadeler, 5-Kesinlikle katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Fikrim yok, 2-Katılmıyorum ve 1-Kesinlikle katılmıyorum, şeklindedir. Apaydın (2011)'e göre ölçekte yer alan üç boyut, bu boyutlara ve ölçeğin bütününe ilişkin güvenilirlik katsayıları şöyledir:

Tablo 9: İş-Yaşam Dengesi (IYDa) Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Güvenilirlik katsayıları
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	0,89
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0,83
Aile- İş Uyumu	0,59
Tüm Boyutlar	0,84

Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı.

3.6. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışma Yaşamı Kalitesi İle İş-Yaşam Dengesinin arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasında bir ilişki vardır.

H₂: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

H_{2a}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, yaşa göre farklılık gösterir.

H_{2b}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, cinsiyete göre farklılık gösterir.

H_{2c}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, medeni duruma göre farklılık gösterir.

H_{2d}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, mühendislik deneyimi süresine göre farklılık gösterir.

H_{2e}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, kurumdaki çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{2f}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, kurumun statüsüne göre farklılık gösterir.

H_{2g}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, çalışanın pozisyonuna göre farklılık gösterir.

H₃: İş-yaşam dengesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.

H_{3a}: İş-yaşam dengesi algısı, yaşa göre farklılık gösterir.

H_{3b}: İş-yaşam dengesi algısı, cinsiyete göre farklılık gösterir.

H_{3c}: İş-yaşam dengesi algısı, medeni duruma göre farklılık gösterir.

H_{3d}: İş-yaşam dengesi algısı, mühendislik deneyimi süresine göre farklılık gösterir.

H_{3e}: İş-yaşam dengesi algısı, kurumdaki çalışma süresine göre farklılık gösterir.

H_{3f}: İş-yaşam dengesi algısı, kurumun statüsüne göre farklılık gösterir.

H_{3g}: İş-yaşam dengesi algısı, çalışanın pozisyonuna göre farklılık gösterir.

3.7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibi sunulmuştur.

Bulguların sunumunda Çalışma Yaşamı Kalitesi ölçeğine ait sorular ÇKY, İş-Yaşam Dengesi ölçeklerinden birincisine ait sorular IYD, ikincisine ait sorular IYDa kodlaması ile gösterilmiştir.

3.7.1. Örneklemin Demografik Bilgileri

Ankete katılanlar, demografik özelliklerine göre şöyle dağılmışlardır:

- Yaşlarına göre; %4,8'i 20-25, %27,3'ü 26-30, %21,1'i 31-35, %14,5'i 36-40, %10,1'i 41-45, %9,7'si 46-50 yaşları arasında ve %10,6'sı 50 yaşın üzerindedir.
- Cinsiyetlerine göre; %26,9'u kadın ve %68,,3'ü erkektir.
- Medeni durumlarına göre; %61,2 evli ve %33,9 bekârdır.
- Mühendislik deneyimlerine göre; %6,2'si bir yılın altında, %16,3'ü 1-5 yıl, %19,4 6-10 yıl, %15,4'ü 11-15 yıl, %18,1'i 16-20 yıl arasında, %18,1'i 21 yıl ve üzerindedir.
- Çalıştıkları kurumdaki deneyimlerine göre; %11,9'u bir yılın altında, %29,1'i 1-5 yıl, %17,2'si 6-10 yıl, %12,3'ü 11-15 yıl, %17,2'si 16-20 yıl arasında, % 9,3'ü 21 yıl ve üzerindedir.
- Ankete katılanların çalıştıkları kurumların statülerinin; %6,6'sı devlet, %83,7'si özel ve %7,5'i diğer (sivil toplum örgütleri, meslek odaları, serbest, mesai saatlerinden bağımsız, gibi) şeklindedir.

Araştırmaya konu olan örneklemin demografik durumuna ilişkin frekans bilgileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10: Örneklemin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Yaş	20-25	11	4,8
	26-30	62	27,3
	31-35	48	21,1
	36-40	33	14,5
	41-45	23	10,1
	46-50	22	9,7
	51 ve üzeri	24	10,6
	Toplam	223	98,2
Cinsiyet	Kadın	61	26,9
	Erkek	155	68,3
	Toplam	216	95,2
Medeni durum	Evli	139	61,2
	Bekâr	77	33,9
	Toplam	216	95,1
Mühendislik deneyimi	0-1	14	6,2
	1-5	37	16,3
	6-10	44	19,4
	11-15	35	15,4
	16-20	41	18,1
	21 yıl ve üzeri	41	18,1
	Toplam	212	93,4
Çalışılan kurumdaki deneyim	0-1	27	11,9
	1-5	66	29,1
	6-10	39	17,2
	11-15	28	12,3
	16-20	39	17,2
	21 yıl ve üzeri	21	9,3
	Toplam	220	96,9
Kurumun statüsü	Özel	15	6,6
	Devlet	190	83,7
	Diğer	17	7,5
	Toplam	222	97,8
Kurumdaki pozisyon	Üst Düzey Yön.	15	6,6
	Orta Düzey Yön.	75	33,0
	Yönetici Değil	114	50,2
	Toplam	204	89,9

3.7.2. Anket Maddelerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Orta Değerden Farklılaşma Durumları

Araştırmada kullanılan anket maddelerinin ortalama ve standart sapma değerlerine frekans analizi ile, orta değer olan 3'ten farklılaşıp farklılaşmadığına tek örneklem T Testi (One-sample T Test) ile bakılmıştır. Aşağıdaki tabloda istatistiksel olarak orta değerden farklılaşmayan değerler için (x) işareti konulmuş, orta değerden aşağıda ya da yukarıda olan ifadeler ise italik yazıyla gösterilmiştir.

Tablo 11: Anket Maddelerinin Ortalama, Standart Sapma ve Orta Değerden Farklılaşma Durumları

Madde Kodu	Madde İfadesi	Ortalama	Standart Sapma	Tek örneklem T-Testi / One-Sample Test	
				Anlamlılık derecesi	Ort.dan farklılık
ÇKY1	Kendimi işyerimde fiziksel olarak güvende hissedirim.	4,22	0,88	0,000	1,217
ÇKY2	İşim bana sağlık güvencesi sağlar.	4,16	1,046	0,000	1,159
ÇKY3	Sağlıklı ve zinde kalmak için elimden geleni yaparım.	3,95	0,985	0,000	0,947
ÇKY4	Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten memnunum.	3,16	1,227	0,056 (x)	0,158
ÇKY5	Bu işyerindeki işimin yaşam boyunca garanti altında olduğunu düşünüyorum.	2,78	1,199	0,006	-0,223
ÇKY7	İşyerimde iyi arkadaşlarım var.	4,08	0,908	0,000	1,080
ÇKY8	İşim dışında yaşamdaki diğer şeylere ayıracak yeterli zamanı bulabiliyorum.	3,24	1,192	0,002	0,243
ÇKY9	Bu iş yerindeki işimde takdir edildiğimi düşünüyorum.	3,42	1,085	0,000	0,420
ÇKY11	İşimin bütün potansiyelimi gerçekleştirilmeme olanak sağladığını düşünürüm.	3,25	1,190	0,002	0,252
ÇKY12	Kendi iş kolumda bir uzman olarak potansiyelimi gerçekleştirmekte olduğumu düşünüyorum.	3,56	1,114	0,000	0,564
ÇKY13	Sürekli olarak işimi daha iyi yapmama yardımcı olacak yeni şeyler öğrendiğimi düşünüyorum.	3,82	1,017	0,000	0,818
ÇKY14	İşim mesleki becerilerimi güçlendirmeme olanak sağlar.	3,70	1,053	0,000	0,699
ÇKY15	İşimin yaratıcılık içeren birçok yönü var.	3,58	1,097	0,000	0,585
ÇKY16	İşim, iş dışında da yaratıcılığımı geliştirmeme yardımcı olur.	3,27	1,197	0,001	0,274
IYD17	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,86	1,213	0,088 (x)	-0,139
IYD18	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	2,96	1,234	0,589 (x)	-0,045
IYD19	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,05	1,261	0,562 (x)	0,049

IYD20	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,91	1,268	0,294 (x)	-0,089
IYD21	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	3,00	1,214	1,000 (x)	0,000
IYD22	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,45	1,109	0,000	-0,551
IYD23	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	2,40	1,098	0,000	-0,596
IYD24	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,35	1,026	0,000	-0,652
IYD25	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	2,37	1,115	0,000	-0,631
IYD26	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	2,30	1,108	0,000	-0,702
IYDa27	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	2,73	1,218	0,001	-0,271
IYDa28	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	2,86	1,224	0,083 (x)	-0,142
IYDa29	İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	2,77	1,231	0,005	-0,232
IYDa30	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	2,31	1,124	0,000	-0,692
IYDa31	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	2,25	1,109	0,000	-0,746
IYDa32	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	2,68	1,238	0,000	-0,324
IYDa33	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum	2,75	1,243	0,002	-0,254
IYDa36	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	2,18	1,024	0,000	-0,821

Yukarıdaki tablodaki verilere göre katılımcılar, kendilerini işyerinde fiziksel olarak güvende hissetmekte ve sağlıklı ve zinde kalmak için ellerinden geleni yapmaktadır. Ayrıca işyerlerinin kendilerine sağlık güvencesi sağladığını ve işyerlerinde iyi arkadaşları olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında tablodaki verilere göre katılımcılar, ankete katılanların aile yaşantılarının yarattığı gerginlik ve yükün işleriyle ilgili görevlerini yapma becerini olumsuz olarak etkilemediğini; ailevi sorunlarının iş performanslarını olumsuz etkilemediğini ve ailevi yükümlülüklerinin işlerine yeterli zaman ayırmalarını engellemediğini belirtmektedir.

3.7.3. Güvenilirlik ve Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda ÇKY6, ÇKY10 no.lu sorular çift faktöre yüklenmesi, IYDa34, IYDa35 ve IYDa37 no.lu sorular güvenilirlik düzeyini düşürmesi nedeniyle anketten çıkarılmış ve

analizler tekrar edilmiştir. Söz konusu beş madde çıkarıldıktan sonra elde edilen faktör yapısı aşağıda sunulmaktadır.

3.7.3.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğine (ÇYK) İlişkin Faktör Analizi

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği için yapılan KMO Bartlett's Testi (Tablo 11.) sonucunda Bartlett testi ($p= 0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri 0,917 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 12: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (CYK) İçin KMO Bartlett's Testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,917
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1579,948
	Df (sd)	120
	Sig. (p)	0,000

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin iki boyut içerdiği ortaya çıkmıştır. Aşağıdaki tablo ölçeğin 6.ve 10.maddeleri çıkarıldıktan sonra tekrar edilen faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 13: Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği (CYK) İçin Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi

Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeğinin Maddeleri	Sağlık, Güvenlik ve Kendini Gerçekleştirme	Gelişim ve Yaratıcılık
Çyk1		,576
ÇYK2		,679
ÇYK3		,610
ÇYK4		,639
ÇYK5		,685
ÇYK7		,451
ÇYK8		,599
ÇYK9		,625
ÇYK11	,681	
ÇYK12	,713	
Çyk13	,786	
ÇYK14	,851	
ÇYK15	,820	
ÇYK16	,775	
Açıklanan Varyans	28,2	24,4
Croanbach Alpha	0,812	0,895
Faktör Ortalamaları	3,634	3,550

3.7.3.2. İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İş-Yaşam Dengesi (IYD) ölçeği için yapılan KMO Bartlett's Testi (Tablo 13.) sonucunda Bartlett testi ($p= 0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri 0,882 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 14: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeği İçin KMO Bartlett's Testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,882
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1400,724
	Df (sd)	45
	Sig. (p)	0,000

İş-Yaşam Dengesi (IYD) ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinaline uygun olarak iki boyut içerdiği ortaya çıkmıştır. Aşağıdaki tablo ölçeğin faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 15: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeği İçin Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi

İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeğinin Maddeleri	İş Aile Çatışması	Aile İş Çatışması
IYD17	,772	
IYD18	,864	
IYD19	,874	
IYD20	,861	
IYD21	,759	
IYD22		,602
IYD23		,857
IYD24		,886
YD25		,779
YD26		,810
Açıklanan Varyans	37,6	33,3
Cronbach Alpha	0,906	0,877
Faktör Ortalamaları	2,95	2,38

3.7.3.3. İş-Yaşam Dengesi (IYDa) Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İş-Yaşam Dengesi (IYDa) ölçeği için yapılan KMO Bartlett's Testi (Tablo 15.) sonucunda Bartlett testi ($p= 0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri 0,856 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 16: İş-Yaşam Dengesi (IYDa) Ölçeği İçin KMO Bartlett's Testi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,856
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1224,246
	Df (sd)	28
	Sig. (p)	0,000

İş-Yaşam Dengesi (IYDa) ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin orijinalinde bulunan iş aile uyumu boyutunun çıktığı, ölçeğin orijinalinde yer alan iki boyutun kaldığı görülmektedir. Buna bağlı olarak 34-35 ve 37 no.lu ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Aşağıdaki tablo ölçeğin sözkonusu üç ifade çıkarıldıktan sonraki faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 17: İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeği İçin Dönüştürülmüş Bileşenler Matrisi

İş-Yaşam Dengesi (IYD) Ölçeğinin Maddeleri	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi
IYDa27	,831	
IYDa28	,846	
IYDa29	,758	
IYDa32	,809	
IYDa33	,865	
IYDa30		,900
IYDa31		,886
IYDa36		,721
Açıklanan Varyans	44,7	31,9
Croanbach Alpha	0,916	0,851
Faktör Ortalamaları	2,75	2,23

Araştırmadaki tüm analizler, söz konusu 3 ölçeğin yukarıdaki faktör yapılarına göre gerçekleştirilmiştir.

3.7.4. Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin boyutları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda (Bakınız: Tablo 17) aşağıda sıralanan boyutlar arasında güçlü ilişki bulunduğu bulgusuna ulaşılmıştır:

- Çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme boyutu ile gelişim ve yaratıcılık boyutu,
- Çalışma yaşamı ölçeğinin sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme boyutu ile birinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin iş-aile çatışması boyutu,
- Çalışma yaşamı ölçeğinin sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme ile ikinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu,
- Çalışma yaşamı ölçeğinin gelişim ve yaratıcılık boyutu ile ikinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu,
- Birinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin iş-aile çatışması boyutu ile aile iş çatışması boyutu,
- Birinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin iş-aile çatışması boyutu ile ikinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu,
- Birinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin iş-aile çatışması boyutu ile ikinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu,

- Birinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin aile-iş çatışması boyutu ile ikinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu,
- Birinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin aile iş çatışması boyutu ile ikinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu,
- İkinci iş-yaşam dengesi ölçeğinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu ile ailenin işe olumsuz etkisi boyutu.

Yukarıda verilen sonuçları özetlemek gerekirse, çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi kavramlarının boyutları kendi içlerinde ilişkilidir. Ayrıca, çalışma yaşamı kalitesinin sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme boyutu, iş-yaşam dengesinin iş aile çatışması, işin aileye olumsuz etkisi; gelişim ve yaratıcılık boyutu ise iş-yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu ile ilişkilidir. Bu bulgu ışığında “H₁: Çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasında bir ilişki vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 18: Boyutların Korelasyon Değerleri

BOYUTLAR		(ÇKY) - Sağlık, Güvenlik ve Kendini Gerçekleştirme	(ÇKY) - Gelişim ve Yaratıcılık	(IYD) - İş Aile Çatışması	(IYD) - Aile İş Çatışması	(IYDa)- İşin Aileye Olumsuz Etkisi	(IYDa)- Ailenin İşe Olumsuz Etkisi
(ÇKY) - Sağlık, Güvenlik ve Kendini Ger.	Pears. Correl.	1					
	Sig. (2-tailed)	217					
	N						
(ÇKY) - Gelişim ve Yaratıcılık	Pears. Correl.	0,608**	1				
	Sig. (2-tailed)	0,000					
	N	212	220				
(IYD) - İş Aile Çatışması	Pears. Correl.	-0,333**	-0,091	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,182				
	N	213	216	222			
(IYD) - Aile İş Çatışması	Pears. Correl.	-0,084	-0,044	0,485**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,221	0,516	0,000			
	N	214	217	220	223		
(IYDa)- İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Pears. Correl.	-0,430**	-0,224**	0,726**	0,574**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000	0,000		
	N	213	216	219	221	223	
(IYDa)- Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Pears. Correl.	-0,073	-0,025	0,349**	0,734**	0,569**	1
	Sig. (2-tailed)	0,293	0,718	0,000	0,000	0,000	
	N	211	215	217	219	220	221

3.7.5. Demografik Değişkenlerle İlişkiler

Demografik değişkenler ile çalışma yaşamı kalitesi (ÇYK), iş-yaşam dengesi (İYD ve İYDa) arasındaki farklılaşmalara Independent Samples T Test ve One Way Anova testleri ile bakılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, yaşa göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2a}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, yaşa göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2b}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, cinsiyete göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2c}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, medeni duruma göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, mühendislik deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2d}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, mühendislik deneyimi süresine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, kurumdaki çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2e}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, kurumdaki çalışma süresine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, kurumun statüsüne göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2f}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, kurumun statüsüne göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Çalışma yaşamı kalitesi algısı, çalışanın pozisyonuna göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{2g}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, çalışanın pozisyonuna göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Yukarıdaki bulgulardan anlaşılabacağı üzere çalışma yaşamı kalitesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H₂: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.” Hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, yaşa göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3a}: İş-yaşam dengesi algısı, yaşa göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3b}: İş-yaşam dengesi algısı, cinsiyete göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3c}: İş-yaşam dengesi algısı, medeni duruma göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, mühendislik deneyimi süresine göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3d}: İş-yaşam dengesi algısı, mühendislik deneyimi süresine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, kurumdaki çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3e}: İş-yaşam dengesi algısı, kurumdaki çalışma süresine göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, kurumun statüsüne göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3f}: İş-yaşam dengesi algısı, kurumun statüsüne göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

İş-yaşam dengesi algısı, çalışanın pozisyonuna göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H_{3g}: İş-yaşam dengesi algısı, çalışanın pozisyonuna göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilmiştir.

Yukarıdaki bulgulardan anlaşılacağı üzere İş-yaşam dengesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Bu nedenle “H₃: İş-yaşam dengesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir.” Hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu ilişkinin çeşitli demografik özellikler çerçevesinde farklılık gösterip göstermediğini ortaya koyulması amacıyla yapılan çalışmanın sonuçları sunulmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin boyutları arasında yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir:

Çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki bulunmaktadır. Yapılan çalışmaya göre bu ilişki şöyle açıklanmaktadır:

İş-yaşam dengesinin iş aile çatışması boyutu, çalışma yaşamı kalitesinin sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme boyutunu etkilemektedir. Bu sonuç, bireylerin yaşadıkları iş aile çatışması algısı arttıkça sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme algılarının düştüğü şeklinde yorumlanabilir.

İş-yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu, çalışma yaşamı kalitesinin hem sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme boyutunu hem de gelişim ve yaratıcılık boyutunu etkilemektedir. Bu sonuç, bireylerin işlerinin ailelerini olumsuz etkilediği yönündeki algılarının arttıkça hem sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme hem de gelişim ve yaratıcılık algılarının düştüğü şeklinde yorumlanabilir.

Özetle iş-yaşam dengesi algısının, bireylerin çalışma yaşamı kalitesi algılarının belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bunun yanında yapılan araştırmada hem çalışma yaşamı kalitesinin hem de iş yaşam dengesinin boyutlarının da kendi içlerinde ilişkili olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışma yaşamı kalitesinin sağlık, güvenlik ve kendini gerçekleştirme boyutu ile gelişim ve yaratıcılık boyutu arasında ilişki bulunmaktadır.

İş-yaşam dengesini oluşturan boyutların kendi arasındaki ilişkiler şöyle ifade edilebilmektedir: İş-yaşam dengesinin iş-aile çatışması boyutu ile diğer üç boyutu olan aile iş çatışması boyutu, işin aileye olumsuz etkisi boyutu ve ailenin işe olumsuz etkisi boyutu arasında; aile-iş çatışması boyutu ve işin aileye olumsuz etkisi boyutu ve ailenin işe olumsuz etkisi boyutu arasında; ayrıca işin aileye olumsuz etkisi boyutu ile ailenin işe olumsuz etkisi boyutu arasında ilişki bulunmaktadır.

Yukarıda verilen sonuçlar ışığında araştırmanın “H₁: Çalışma yaşamı kalitesi ile iş-yaşam dengesi arasında bir ilişki vardır.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Yapılan çalışmada, demografik olarak yedi değişken kullanılmıştır. Bu değişkenler, yaş, cinsiyet, medeni durum, mühendislik deneyimi, çalışılan kurumdaki deneyim, pozisyon ve çalışılan kurumun statüsüdür. Araştırma evreni olarak seçilen

Türkiye Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi'ne kayıtlı mühendislerin, çalışma yaşamı ve iş-yaşam dengesi algılarının, bu değişkenlerin hiçbirine göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu nedenle araştırmanın “H₂: Çalışma yaşamı kalitesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir” ve “H₃: İş-yaşam dengesi algısı, demografik değişkenlere göre farklılık gösterir” hipotezleri reddedilmiştir.

Bu çalışma kapsamında incelenen araştırmaların tamamına yakını, çalışma yaşamı kalitesini ve iş-yaşam dengesini arttırmaya yönelik yapılan uygulamaların hem işveren hem işgören açısından yarattığı faydalara vurgular yapmaktadır. Söz konusu faydaların yaratılması için ilk adım, işverenin bu faydaları dikkate alması ve bunları elde edebilmek için uygulamalar başlatmaya karar vermesi olacaktır. İşverenlerin böyle bir motivasyonu edinebilmeleri için öncelikle başlatacakları uygulamaların fayda-maliyet karşılıkları hakkında fikir edinmeleri ve bunu en azından denemeye değer bulmalarına bağlı olacaktır. Bu nedenle çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi konusunda bundan sonra yapılacak çalışmaların, özellikle işverenler için dikkat çekici şekilde sunulmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmaların, istenen sonuçların (verimlilik, iş gücü, kapasite gibi) artışı; istenmeyen sonuçların (iş kazaları, iş ortamındaki çatışmalar, devamsızlık, işten ayrılmalar gibi) azalması konularındaki sonuçların, sayısal (oransal) ve parasal karşılıklar şeklindeki bulgular ile desteklenmesi faydalı olacaktır.

Yapılan alan taramasında, yukarıdaki öneriyi hayata geçirmeyi mümkün kılacak yönde, çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi konularındaki zihinsel ve duygusal devinimlerin, iş performanslarına etkisini sayısal olarak değerlendirip ölçmeyi sağlayacak bir yöntemle rastlanmamıştır. Bu nedenle, iş yerlerinde bu tarz ölçümleri mümkün kılan uygulamaların nasıl yapılabileceği konusundaki çalışmaların alana önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi alanlarında yapılacak uygulamaların, üretime yönelik sektörlerdeki somut örneklerinin incelenmesi ve elde edilen faydaları ile birlikte ortaya konması, bu alanda adım atmak isteyen ancak tereddütler yaşayan işverenler için aydınlatıcı ve motive edici olacağı düşünülmektedir.

Türkiye Makine Mühendisleri Odası İzmir Şubesi üyeleri özelinde yapılan bu çalışmada, araştırmaya katılan mühendislerin ortaya koyduğu bulgular; doktorlar, finansçılar, hukukçular gibi farklı meslek alanlarında da tekrarlanarak, bulguların ortak

ve ayrışan yönlerini karşılaştırmının; alanda şu ana kadar yer almayan katkıları olabileceği düşünölmektedir.



KAYNAKÇA

Acar, A. (2016). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Tükenmişlik Sendromu Üzerinde Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Acar, A. ve Erkan, M. (2018). The Effects of Quality of Work Life on Burnout Syndrome: A Study on Hospitality Industry. *Journal of Tourismology*. 4(1): 35–53.

Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). Turkish Adaptation of Work-Related Quality of Life Scale: Validity and Reliability Studies. *Journal of the Faculty of Education*. 18(2): 159-176.

Akın, A., Ulukök, E. Ve Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*. 19(1): 113-124.

Allam, Z. (2018). An inquisitive enquiry of work-life balance of employees: Evidences from Kingdom of Saudi Arabia. *Management Science Letters*. 9: 339-346.

Allen, T.D., Cho, E. ve Meier, L.L. (2014). Work-Family Boundary Dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 1: 99-121.

Altıok-Gürel, P. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi. 31(44): 0-0.

Altun-Dilek, S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri. *e-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 3(1): 36-55.

Ansari, M., Ghahramani, E. ve Jebellie H. (2016). New Approach To An Old Concept: Quality of Working Life in Small and Medium-Sized Organizations. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 5(2): 514-534.

Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Politikası Anabilim Dalı.

Arslan, M. (2012). İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum*. 2(3): 99-113.

Aydemir, M. Ve Dinç S.M. (2015). İş Ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının Ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması. Muğla: 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*

Aydın, İ., Çelik Y. ve Uğurluoğlu Ö. (2011). Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenilirliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 22(2): 79-100.

Aydın, U. ve Demirkaya S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat Dergisi*. 3(6): 72-104.

Baleghizadeh, S. ve Gordani, Y. (2012). Motivation And Quality Of Work Life Among Secondary School EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7): 30-42.

Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerine Ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. (Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Başol, O., Sağlam Y. ve Çakır N.N. (2018). Engelli Ve Yaşlı Bakım Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri İle Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısı İlişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. 29(2): 71-97.

Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(68): 1722-1744.

Belwal, S. ve Belwal, R. (2014). Work-Life Balance, Family-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers' Perspectives of Working Women in Oman. *Journal of International Women's Studies*. 15(1): 96-117.

Bindu, J., ve Yashika, S. (2014). Quality Work Life With Special Reference To Academic Sector. *Research Journal Of Management Science*. 3(1), 14-17.

Bloom, D.E. ve McKenna, M.J. (2015). *Population, Labour Force and Unemployment: Implications for the Creation of (Decent) Jobs, 1990-2030*. UNDP Human Development Report Office Background Paper.

Borluk, S. (2014). İş Yaşamı Kalitesi Verimlilik İlişkisi -1. *TC Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Kalkınmada Anahtar – Verimlilik Dergisi*. 312: .0-0.

Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*. 14: 323-327.

Brough, P., O'Driscoll M., Siu O.L. ve Timms C. (2014). WorLife Balance: A Longitudinal Evaluation of a New Measure Across Australia and New Zealand Workers. *The International Journal of Human Resource Management*. 25(19): 2724–2744.

Bruck, C. S., Allen T. D. ve Spector P. E. (2002). The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 60: 3363-53

Capelli P., (2000). A Market-Driven Approach to Retaining Talent, *Harvard Business Review*. 78(1): 103-111.

Carlson, D.S, Kacmar, K.M ve Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56: 249–276

Ceylan, G. (2011). *Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Clark, S.C. (2000). Work / Family Border Theory: A New Theory of). Work / Family Balance. *Human Relations* 53(6): 747-770.

Clarke, M.C., Koch, L.C ve Hill, E.J. (2004). The Work-Family İnterface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*. 33(2): 121-140.

Çatak, T. ve Bahçecik, N. (2015). Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 5(2): 85-95.

Çelik, K. ve Tabancalı E. (2012). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş / Çalışma Yaşam Kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11: 31-38.

Çetinkanat, A.C. ve Kösterelioğlu M.A. (2016). Relationship Between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. *Universal Journal of Educational Research*. 4(8): 1778-1786.

Davenport, J. (1983). Whatever happened to qwl?. *Office Administration and Automation*, 44: 26-28.

Demir M. (2009), Konaklama İşletmelerinde *Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti Ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 1(3): 453-464.

Demirbilek, S. ve Türkan Ö.U. (2008). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Artırılmasında Personel Güçlendirmenin Rolü. "İş,Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 10(1) :47-67.

Demirer, S. (2011). *İş-yaşam dengesi: Antalya'daki A grubu seyahat acentelerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demirkaya, H., Özcüre G., Uçaktürk, A. ve Erbaş-Kelebek E.F. (2017). Çalışanların Çalışma Yaşamı Kalitesine Yönelik Algılarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1): 37-49.

Doğrul, Ş.B. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2(2): 11-18.

Dolan, S.L. ve Gosselin, E. (2000). Job Satisfaction And Life Satisfaction: Analysis Of A Reciprocal Model With Social Demographic Moderators. *Journal of Economics literature* classification: D23, J20, J28

Durmaz, Y., Bahar, R. ve Kurtlar, M. (2011). Kişisel Faktörlerin Tüketici Satın Alma Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*. 2(1): 114-133

Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Efeoğlu, İ.E. ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(2): 237-254.

Elamparuthi, D. ve Jambulingam, S. (2013). Quality of Work-Life Practice in Chemical Industries – Cuddalore (SIPCOT). *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 12(3): 04-07.

Erben, S. ve Ötken B. (2014). Paternalist Liderlik Ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 22: 103-121.

Erebak, S. ve Tarhan, Z. (2018). Yaşlı Bakım Kuruluşlarında Çalışmak: Tutum, Duygusal Emek Ve İş-Yaşam Dengesi Tatmini İlişkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*. 6(2): 115-133.

Ertürk, E., Erdirençelebi, M. Ve Gökçe, Ş. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism Ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. 2017 Özel Sayı: 193-203.

Friedmann, O., Christensen P. ve Degroot, J. (2001). "İş ve Yaşam", *Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi*. İstanbul: Mess Yayınları.

Gayathiri, R. and Ramakrishnan, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage With Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*. 2(1): 01-08.

Genç, V., Gülerterkin-Genç S. ve Gümüş, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*. 6(2/1): 97-112.

Gerçek, M. ve Elmas-Atay, S. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*. 6(11): 67-86.

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M. ve Shaw, J.D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63: 510-531.

Gregory, A. ve Milner, S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization*. 16(1): 1-13.

Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. 41(2): 255-279.

Güçlü, A. ve Kurşun, Ş. (2018). Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve İlişkili Faktörler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*. 26(3):187-197.

Gündoğmuş, F. (2017). *Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine Ve İşe Bağlılığa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Güven vd., (2005). Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*. 12(1): 127-151.

Ilgan, A., Ata, A., Zepeda S.J. ve Ozu-Cengiz Ö. (2014). Validity and Reliability Study of Quality of School Work Life (QSWL) Scale. *International Journal of Human Sciences*. 11(2): 114-137.

ILO, 1999. Report of the Director-General: Decent Work. 87th Session, Geneva,

İnce, M., Gül H., Oktay, E. ve Candan, H. (2015). İşkolik Davranışlarının İş-Yaşam Kalitesine Etkileri Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 3(13): 40-59.

Jayakumar A. ve Kalaiselvi K. (2012). Quality Of Work Life - An Overview, *International Journal Of Marketing, Financial Services & Management Research*. 1(10): 140-151.

Kalliath, T. Ve Brough, P. (2008). Work–Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct. *Journal of Management & Organization*. 4: 323–327.

Kapız-Özen, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(3): 139-153.

Kaplan, M. (2018). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*. 04(03): 29-36.

Karaköse, B. ve Bozgeyikli H. (2012). Örgütsel Bağlılık Ve Çalışma Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma. *Hak-İş Uluslararası Emek Ve Toplum Dergisi*. 1(2): 0-0.

Karavardar, G. (2015). İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi Ve İş Performansı İle İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13(1): 186-199.

Kaymaz, K. (2003). Çalışma Yaşamında Kalite. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(1): 0-0.

Kıcır, B. (2017). Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde BİR Araştırma. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20(1): 129-157.

Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*. 14(4): 541-557.

Koruca, H.İ., Boşgelmez, G. (2018). İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*. 9(4): 32-36.

Kul-Parlak, N. (2015). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması Ve Ab Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Kul-Parlak, N. (2016). İş-Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın Analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(2): 109-137.

Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan, G. V. (2013). İş Yaşam Dengesi İle İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(5): 88-127.

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(3): 243-268

Lai, S.L., Chang, J., Hsu, L.Y. (2012). Does Effect of Workload on Quality of Work Life Vary With Generations? *Asia Pacific Management Review*. 17(4), 437-451.

Lewis, S. (2001). Restructing Workplace Cultures: The Ultimate Work-Family Challenge? *Women in Management Review*. 25(5): 355-365.

Lockwood, N.R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Research Quarterly*. 0(0): 11

McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help. *Business Information Review*. 20(4): 181–189.

Martel, J.P. ve Dupuis, G. (2006). Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. *Social Indicators Research*. 77: 333-368

Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 400-410.

Özaydın, M.M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3): 47-72.

Özdevecioğlu, M. ve Çakmak-Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 33(Temmuz-Aralık): 69-99.

Öztürk, M., Çarıkçı, İ.H. ve Alparslan, A.M. (2018). Çift Kariyerli Akademisyenlerin İş Yeri ve Evdeki İyi Oluşları Üzerine Bir Saha Araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*. 5(2): 145-155.

Palaz, S. ve Poyraz O. (2017). Düzgün İş (İnsan Onuruna Yakışır İş) Kavramına Yeniden Bir Bakış: Türkiye Ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Route Educational and Social Science Journal*. 4(8): 218-234.

Pekdemir, I. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2014). İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(1): 309-337.

Pichler, F. (2009). Determinants of Work-Life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*. 92(3): 449-469.

Polat, F.N. ve Erdem R. (2017/1). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışma Yaşam Kalitesi İle İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26: 291-312.

Polat Ş. Ve Özdemir, M. (2017). İş Özellikleri, İş-Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Aday Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(2): 340-360.

Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. ve Idris, K. (2006). Quality of work life: Implications of Career Dimensions. *Journal of Social Sciences*. 2(2): 61-67.

Saif, M.I., Malik, M.I. ve Awan, M.Z. (2011). Employee Work Satisfaction and Work - Life Balance: A Pakistani Perspective. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 3(5): 606-617

Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi*. 54(4): 145-166.

Saygılı, M., Avcı, K. ve Sönmez S. (2016). Sağlık Çalışanlarının Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Bir Değerlendirme: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *International Journal of Social Science*. 52: 437-451

Seval, H.N. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(2): 184-193.

Sharma, N. ve Nayak, P. (2018). Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR. *Amity Global Business Review*. 0(0): 116-122

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*. 55: 241-302.

Smith, D.C. (1983). QWL, EI needed now more than eve. *Ward's Auto World*. 19(12): 0-0.

Soyer, F., Can Y. ve Kale F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 3(3): 259-271.

Sturges, J. ve Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4): 5-20.

Swamy, D.R., Nanjundeswaraswamy, T. S. ve Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*. 8(2): 281-300.

Şen, M.A., Saka, G. ve Evreüz Y. (2017). Dicle Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Yaşamı Kalitesi Ve Etkileyen Etmenlerin Değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*. 14(1): 131-144.

Şirin, M. (2011). *Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı.

Taşdelen-Karçkay A., Bakalım, O. Ve Yörük, C. (2016). İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği: Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. 6(1): 80-91

Taşdemir-Afşar S. (2011). *Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı.

Taşdemir-Afşar S. (2015a). Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 13(50): 134-173.

Taşdemir-Afşar, S. (2015b). Impact of the Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 17(2): 45-75

Taşdemir-Afşar, S. ve Burcu, E. (2014). The Adaptation and Validation of Quality of Work Life Scale to Turkish Culture. *Applied Research Quality Life*. 9: 897–910

Taşdelen-Karçkay, A., Bakalım, O. ve Yörük, C. (2016). İş-Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliliği Ölçeği: Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(1): 79-92.

Tosun, C. Ve Keskin, F. (2017). Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim Ve Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 4: 7-27.

Toygar, Ş.A., Kara, D. ve Kırlioğlu M. (2018). İşgörenlerin İş Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Ankara İlinde Bir Eğitim-Araştırma Hastanesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 10(3): 306-320.

Türk, Y.Z., Çetin, M. ve Fedai, T. (2012). Genç Hekimlerde Çalışma Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri. *Sağlık Bilimleri Dergisi*. 21(3): 172-181.

Tütüncü, Ö. (2008) SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(2): 0-0.

Unur, K., Atçı, D., Şanlı, C. Ve Albayrak, Z. (2018). Ekmek Fırını Çalışanları Üzerine Keşifsel Bir Araştırma: Mersin Örneği. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*. 2(1): 39-51.

Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik Yönetiminin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi: Ankara'daki Devlet Üniversiteleri Bünyesinde Bulunan Teknokentlerde Bir Araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*. 25(2): 29-66.

Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction with Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*. 0(0):0-0

Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N.N. ve Aker, A.T. (2010). Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*. 47(2): 111-117.

Yıldırım, B., (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *International Online Journal of Educational Sciences*. 0(0): 1-13

Yolandi, B. ve Martins, N. (2013). The Relationship Between Organizational Trust and Quality of Work Life. *Journal of Human Resource Management*. 11(1): 1-13.

Yücel, D. (2002). *Bilişim Teknolojilerinin Çalışma Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Yüksel, İ. (2004). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 5(1): 47-58.

Zahoor, Z. (2016). Quality of Work Life of Muslim Women. *The International Journal of Indian Psychology*. 3(3): 120-129.

Zincirkıran, M. Ve Mete, M. (2014). İşkoliklik İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*. 51(590): 103-114).