



**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE
YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ**

Cem Aşır

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HAZİRAN, 2021

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 6 (altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Cem

Soyadı : Aşır

Bölümü : Eğitim Yönetimi

İmza :

Teslim tarihi : .../.../2021

TEZİN

Türkçe Adı : Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

İngilizce Adı : Analysis of Secondary School Teachers' Views on Work-Life Balance

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Cem AŞIR

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Cem AŞIR tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Figen EREŞ

(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

.....

Başkan: Doç. Dr. Vicdan ALTINOK

(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

.....

Üye: Doç. Dr. Gökhan ARASTAMAN

(Eğitim Bilimleri ABD, Hacettepe Üniversitesi)

.....

Tez Savunma Tarihi: 15/06/2021

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....



Eşim ve kızlarıma...

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın tüm sürecinde desteğini hiç esirgemeyen, tecrübesi ve birikimiyle şahsıma kılavuzluk eden kıymetli danışmanım ve hocam Prof. Dr. Figen EREŞ'e çok teşekkür ederim. Bu çalışmanın isminin verilmesine katkı sağlayan ve bana vizyon katan değerli hocam Doç. Dr. Serkan KOŞAR'a ve uzman görüşleriyle çalışmaya desteklerini sunan Prof. Dr. Ferudun SEZGİN'e çok teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans eğitimimde çok değerli bilgilerini benimle paylaşan, mesleki gelişimime çok önemli katkıları olan eğitim yönetimi bölümü hocalarıma, veri toplama aşamasında yardımlarını esirgemeyen öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak yüksek lisans ders ve tez sürecinde çok fazla destek veren ve sabır gösteren kıymetli eşim Sibel AŞIR'a ve çocuklarım Duru ve Defne'ye çok teşekkür ederim.

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE
YÖNELİK GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Cem Aşır

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**
Haziran 2021

ÖZ

Bu araştırmanın amacı ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerini incelemektir. Çalışmada nitel araştırma yönteminin durum çalışması deseni kullanılmıştır. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Belirlenen problemle ilgili Ankara ili Çankaya, Elmadağ ve Mamak ilçelerindeki özel okullarda ve devlet okullarında görev yapan 28 ortaokul öğretmeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Çeşitliliği sağlamak için öğretmenler farklı sosyo-ekonomik özelliklere sahip okullardan seçilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin seçiminde temel ölçüt öğretmenlerin en az 3 yıllık deneyime sahip olmasıdır. Araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeden elde edilen metinler kavramsal çerçeveye uygun olarak belirlenen tema ve alt temalara ayrılarak ifadeler tablo haline getirilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre; iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici olan faktörler, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik öğretmenlerin neler yaptığı, iş-yaşam dengesini sağlamada karşılaşılan güçlükler ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasının sonuçları analiz edilmiştir. Araştırmada iş-yaşam dengesini sağlamada daha çok çalışma ortamı ve okul iklimi, iş yükü ve çalışma süreleri, ekonomik gelir, okul yöneticilerinin yönetim tarzı, çocuk bakımı ve deneyim gibi hem kişisel hem de örgütsel birden fazla faktörün belirleyici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin dengeyi sağlamak için planlı hareket ettikleri ve aile üyelerinden destek aldıkları tespit edilmiştir. Öğretmenler iş-yaşam dengesini sağlamada daha çok iş yükü ve çalışma süreleri, okul

yönetimi ve çocuk bakımı kaynaklı güçlükler yaşadıklarını belirtmiştir. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının genel olarak mutluluk, huzur, aileye zaman ayırma, verimli olma ve iş tatmini gibi öğretmenler ve okul açısından önemli faydalar sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalarla öğretmenler desteklenebilir. Öğretmenlerin bireysel yaşamını ve aile yaşamını kolaylaştıran bir anlayış okul kültürünün bir parçası haline getirilebilir. Okullarda adil, katılımcı, güvene dayalı, iletişim ve empati odaklı yönetim anlayışı hâkim kılınmalıdır. Öğretmenlerin mesleki çalışmalarını okulda gerçekleştirmeleri için okullarda uygun çalışma ortamları oluşturulabilir ve bu sayede eve iş götürmemeleri sağlanabilir. Bunun yanında idari işler ve evrak işleri gibi öğretmenlerden talep edilen ders dışı sorumluluklar azaltılabilir.



Anahtar Kelimeler : Denge, iş-yaşam dengesi
Sayfa Adedi : xvi+157
Danışman : Prof. Dr. Figen EREŞ

ANALYSIS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS' VIEWS ON WORK-LIFE BALANCE

(Master's Thesis)

Cem Aşır

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCE

June 2021

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze of the secondary school teachers' views on work-life balance. In that study, the case study design of qualitative research method was used. Criterion sampling and maximum diversity of purposive sampling methods were used in that study. Related to the determined problem, 28 secondary school teachers who working in private and public schools formes as a working group in Çankaya, Elmadağ and Mamak district in Ankara. To provide diversity, the teachers have been selected from schools which they have different socio-economic status. In that study, the basic criteria in the selection of teachers is that they have at least 3 years of experience. In that research, a half structured interview form developed by the researchers was used to determine the teachers' views on work-life balance. The texts acquired from the interviews were divided into themes and sub-themes determined in accordance with the conceptual framework and the statements were made into tables. Descriptive analysis and content analysis were used in analyzing the data. According to the opinions of the secondary school teachers, the determinants of work-life balance, what teachers to do to provide work-life balance, difficulties in sustaining work-life balance and the results of achieving work-life balance were analyzed. In maintaining work-life balance, the study concluded that there are more than one personal and organizational determinants such as working area, school culture,

workload and working hours, economic income, management style of the school administrators, childcare and experience. It has been detected that to maintain the balance, teachers get support from their family members and act in a planned way. Teachers stated that they have more difficulties in maintaining work-life balance, overloading and working hours, school administration and childcare. It is concluded that, to maintain the balance of work-life provides significant benefits for teachers such as happiness, peace, spending time with family, productivity and job satisfaction. According to the results of the research, teachers can be supported by practises aimed at maintaining work-life balance. An understanding, facilitates the teachers' individual and family life, can be made a part of the school culture. At schools, fair, participatory, fiduciary, communication and empathy-oriented management approach should be prevailed. To practice their professional work at school, suitable working conditions can be created and thus, they can be prevented from bringing works to home. Moreover, extracurricular responsibilities such as administrative affairs and paperwork can be reduced.



Key Words : Balance, work-life balance

Page Number : xvi+157

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Figen EREŞ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZ.....	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	8
1.3. Araştırmanın Önemi	9
1.4. Varsayımlar	9
1.5. Sınırlılıklar.....	9
1.6. Tanımlar.....	10
BÖLÜM II.....	11
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. Kişinin Yaşam Alanları	11
2.1.1. Bireysel Yaşam.....	11

2.1.2. Aile Yaşamı	11
2.1.3. İş Yaşamı	12
2.2. İş ve Yaşam Etkileşimi.....	14
2.3. Denge Kavramı	15
2.4. İş-Yaşam Dengesi	16
2.5. İş Yaşam Dengesinin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi.....	18
2.6. İş Yaşam Dengesine Yönelik Kuramlar	20
2.6.1. Rol Kuramı.....	20
2.6.2. Telafi Kuramı.....	22
2.6.3. Bölünme Kuramı	23
2.6.4. Yayılma Kuramı	23
2.6.5. Çatışma Kuramı	24
2.6.6. Uygunluk Kuramı.....	26
2.6.7. Araçsallık Kuramı	27
2.6.8. Sınır Kuramı	28
2.7. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	30
2.7.1. Kişisel Faktörler	32
2.7.2. Örgütsel Faktörler	38
2.8. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	45
2.8.1. Kişisel Alandaki Sıkıntılar	46
2.8.2. Ailevi Alandaki Sıkıntılar	51
2.8.3. İş Alanındaki Sıkıntılar	53
2.9. İş Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Gerekli Destekler ve Kaynaklar	56
2.9.1. Örgütsel Destek ve Kaynaklar.....	57
2.9.2. Ailevi/Çevresel Destek ve Kaynaklar.....	64
2.10. İş-Yaşam Dengesinin Önemi	65
2.11. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Yaşam Dengesi.....	67
2.12. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar	70
2.13. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	78
BÖLÜM III	84
YÖNTEM.....	84
3.1. Araştırma Modeli	84
3.2. Katılımcılar	85

3.3. Veri Toplama Aracı	87
3.4. Geçerlik ve Güvenirlik.....	87
3.5. Verilerin Toplanması	89
3.6. Verilerin Analizi	89
BÖLÜM IV.....	91
BULGULAR VE YORUM	91
4.1. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Belirleyici Faktörlere Yönelik Bulgular	91
4.1.1. Tema: Bireysel Faktörler	92
4.1.2. Tema: Örgütsel Faktörler	98
4.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Neler Yaptıklarına Yönelik Bulgular.....	103
4.2.1. Tema: Bireysel Yöntemler	104
4.2.2. Tema: Destek ve Yardımlar.....	105
4.3. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Kurmada Karşılaştıkları Güçlüklerle Yönelik Bulgular	108
4.3.1. Tema: Bireysel Yaşamda	109
4.3.2. Tema: Aile Yaşamında	110
4.3.3. Tema: İş Yaşamında.....	111
4.4. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasının Sonuçlarına Yönelik Bulgular	116
4.4.1. Tema: Bireysel Yaşamda	117
4.4.2. Tema: Aile Yaşamında	120
4.4.3. Tema: İş Yaşamında.....	121
BÖLÜM V.....	124
SONUÇ VE ÖNERİLER	124
5.1. Sonuçlar.....	124
5.1.1. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Belirleyici Faktörlere Yönelik Sonuçlar	124
5.1.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Neler Yaptıklarına Yönelik Sonuçlar.....	129
5.1.3. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Kurmada Karşılaştıkları Güçlüklerle Yönelik Sonuçlar.....	130
5.1.4. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasının Sonuçları.....	131
5.2. Öneriler	132
KAYNAKLAR.....	134

EKLER	155
Ek 1: Veri Toplama Aracı	156
Ek 2: Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden Alınan Uygulama İzin Yazısı	157



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>İş Yaşamının Günlük Yaşamdaki Payı</i>	13
Tablo 2. <i>İş-Yaşam Dengesinin Değişimi</i>	19
Tablo 3. <i>İş-Yaşam Dengesinin Yapısı ve Etkileri</i>	31
Tablo 4. <i>Ülkelerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Politik Düzenlemeleri</i>	60
Tablo 5. <i>Öğretmenlerin Demografik Özellikler</i>	86
Tablo 6. <i>İş-yaşam Dengesinin Sağlanmasında Belirleyici Faktörlere Yönelik Görüşler</i> ...	92
Tablo 7. <i>Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Neler Yaptıklarına Yönelik Görüşler</i>	103
Tablo 8. <i>Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Kurmada Karşılaştıkları Güçlüklerle Yönelik Görüşler</i>	109
Tablo 9. <i>İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasının Sonuçlarına Yönelik Görüşler</i>	117

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Rol gönderme süreci.	21
Şekil 2. İş aile sınır kuramı: Temel kavramlar.	29
Şekil 3. İş-hayat dengesizliği sonuçları.....	46
Şekil 4. İş-aile etkileşim şeması..	57

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

CİMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
ÇDP	Çalışan Destek Programı
DMK	Devlet Memurları Kanunu
ILO	(International Labour Organization): Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	(Organisation for Economic Co-operation and Development): Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TDK	Türk Dil Kurumu
TEDMEM	Türk Eğitim Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

İş yaşamı insanların temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışma yürüttükleri bir alandır. Bireyin ekonomik beklentilerini karşılamak iş yaşamının temel amacı olsa da aynı zamanda onaylanma, statü, başarıma duygusu, saygınlık, arkadaş ilişkileri gibi sosyal ve psikolojik tatminleri de barındırmaktadır (Demirbilek, 2014, s. 34). Bu yönü ile önemli bir yere sahip olan iş yaşamı zaman içerisinde birçok dönüşüme uğramıştır (Aksungur & Topalhan, 2019, s. 9). Sanayi Devriminden önce iş yaşamı, insanların tüketim ihtiyaçlarının üretimini sağlamaya yönelik bir alan iken, Sanayi Devrimi sonrasında üretimin örgütlerde gerçekleştiği, emeğin ve karşılığında ücret olgusunun ortaya çıktığı çok boyutlu bir sürece dönüşmüştür (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 544). Teknolojide meydana gelen gelişmeler ile birlikte üretim hızla artmış, bu durum toplumda ve iş yaşamında radikal değişiklikleri beraberinde getirmiştir (Öztuna, 2016, s. 988). İnsanların hayata dair beklenti ve talepleri artmış, taleplerin karşılanması için de bireyler daha fazla çalışma ihtiyacı duymuştur. Zamanla artan ihtiyaçları karşılamak için bireyler daha fazla zaman ve emek harcamaya başlamışlardır (Teker, 2015, s. 1).

Günümüzde iş hayatındaki hızlı gelişmeler, bilgi birikiminin artması, yoğun iş temposu, stres, teknolojiye hızlı gelişmeler, ekonomik beklentiler, işin geleceğine ve iş

güvencesine yönelik kaygılar çalışanları sosyal ve psikolojik yönden olumsuz etkilemektedir. İş yaşamında meydana gelen bu gelişmeler sonucunda bireylerin, aile ve sosyal hayatlarında birtakım sorunlar yaşadığı görülmektedir. Greenhaus ve Beutel (1985)'e göre, insanların iş ve iş dışı yaşamlarında sahip oldukları rollerin herhangi birinde meydana gelen baskı ve sorunlar diğer alanları da etkilemektedir. Bu gelişmeler iş ve yaşam dengesinin önemini de beraberinde getirmektedir.

İş-yaşam dengesi son yıllarda akademik alanda tartışılan, sınırları ve sahip olduğu anlamı üzerinde birliktelik sağlanamamış konulardan biridir. Kavramın farklı disiplinlerin çalışma alanına girmesi, bireysel, örgütsel ve toplumsal boyutlara sahip olması ortak bir tanımın geliştirilmesini zorlaştırmaktadır. Literatürde iş-yaşam dengesine yönelik farklı tanımlamalar yer almaktadır. Lockwood (2003)'a göre iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla ilgili olup kişinin işi ve bireysel isteklerinin dengede olması durumudur. Ballica (2010) iş-yaşam dengesini, çalışanların iş ve yaşam alanlarında yapması gereken görev ve sorumluluklarını dengeli olarak yürütmesi şeklinde ifade etmektedir. Greenhaus, Collins ve Shaw (2003) ise iş-yaşam dengesini, bireyin tüm rollerine eşit oranda enerji ve zaman harcaması, bu rollerden aynı eşitlikte tatmin olması olarak tanımlamakta ve iş-yaşam dengesinin “zaman dengesi, bağlılık dengesi, doyum sağlama dengesi” olmak üzere üç ögesi bulunduğunu belirtmektedir.

Kişinin iş yaşamı ve aile yaşamındaki ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanı sıra kendi bireysel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır (Picher, 2008, s. 451). İş-yaşam dengesinin sağlanması ile iş, aile, sosyal yaşam ve kişisel yaşam uyumlu bir şekilde bütünleşmekte, bireyler mesleki rollerine ve aile rollerine eşit derecede dâhil olarak eşit derecede tatmin olmaktadır (Punia & Kamboj, 2013, s. 197). Ancak herkes için eşit bir denge söz konusu değildir. Bireyin iş-yaşam dengesine yönelik algısı zaman içerisinde değişebilmektedir. Bir kişinin bugün algıladığı denge ile yarın algılayacağı denge farklı olabilmektedir. Tanımlanmış tek bir denge olmayıp dengeye yönelik algı kişinin medeni durumuna, mesleki kıdemine, çocuk sahibi olup olmamasına göre değişebilmektedir (Bird'den aktaran Fapohunda, 2014, s. 73).

İş-yaşam dengesi çalışanların iş yaşamına ve özel yaşamına etkisi nedeniyle günümüzde üzerinde çalışma yapılma gereği görülen bir konu haline gelmiştir (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 541). Sanayi Devrimi öncesinde iş yaşamına ve özel yaşama ait etkinlikler bir

arada yürütülebilirken, Sanayi Devrimi sonrasında bu etkinlikler birbirinden ayrılmaya başlamıştır (Özen Kapız, 2002, s. 139). Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması, boşanmalarda görülen artış sonucunda tek ebeveynli ailelerin çoğalması, çalışanların bakıma muhtaç çocuklarının ve anne babalarının bakım sıkıntısı, artan çalışma saatleri gibi gelişmeler iş-yaşam dengesine etki etmektedir (Ödemiş, 2018, s. 89). Bunun yanında örgütün büyüklüğü, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, düşük ücret, özerklik durumu, yöneticilerin olumsuz yaklaşımı, iş ilişkileri, kişinin iş yerinde bulunma süresinin fazla oluşu, terfi imkânları, aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, ekonomik gelir, çalışan performansı gibi etkenler iş-yaşam çatışmasına neden olan en önemli faktörlerdir (Turunç & Erkuş, 2010, s. 418).

İş-yaşam dengesizliği, kişinin bireysel yaşamını ve aile yaşamını etkilerken birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. İş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerde stres artmakta, yaşam tatmini ve evlilikten duyulan tatmin azalmakta, depresif ruh hali görülmekte ve bu durum kişilerin aile yaşamlarını da olumsuz etkilemektedir (Vatansever, 2008, s. 15). Küçükusta (2007) iş-yaşam dengesizliğinin kişisel yaşamda doğurduğu sonuçları üç yönden ele almıştır. Bunlar; “gözlenebilen (davranışsal) sonuçlar, örneğin yeme düzeninde değişiklik; psikolojik sonuçlar, örneğin depresyon ve tükenmişlik hissi; fiziksel sonuçlar, örneğin kalp ve mide rahatsızlıklarının oluşması.”

İş-yaşam dengesizliği iş yaşamı yönünden ele alındığında çalışanlarda; strese, motivasyonun düşmesine, verimsizliğe, iş kazalarına ve devamsızlıkların artmasına neden olmaktadır (Çarıkçı, Çiftçi & Derya, 2010, s. 54). Bunun yanında iş-yaşam dengesizliğinin; kişinin iş yaşamında tatminsizliğe, isteksizliğe ve mutsuzluğa neden olduğu, bu durumun kişinin tüm yaşamına etki ederek yaşama dair beklenti ve tatminini azalttığı da belirtilmektedir (Keser, 2005, s. 81).

Buradan hareketle örgütler günümüzde çalışanların istek ve ihtiyaçlarını dikkate alan bir yönetim anlayışını benimsemekte ve bu doğrultuda stratejiler geliştirmektedir (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 542). Bu amaçla örgütlerce, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik yapılan uygulamalar sonucunda; çalışan memnuniyeti, verimliliği ve çalışanların örgüte olan bağlılığı artarken, işe devamsızlıkları da azalmaktadır (Miryala & Chiluka, 2012, s. 1). Toplum açısından bakıldığında ise aile huzuru artmakta ve ailede huzuru artan çalışan, toplum huzuruna olumlu katkı sağlamaktadır (Konrad & Mangel, 2000; Lockwood, 2003). Ayrıca iş-yaşam dengesi bireyin psikolojik gelişimi için de önemli bir

etkendir. Yüksek benlik algısı, iş doyumu ve yaşamdaki genel uyum, iş ve aile rolleri arasında başarılı bir dengenin göstergesi olarak gözlenmektedir (Punia & Kamboj, 2013, s. 207). Guest (2002) de iş-yaşam dengesi üzerine yapmış olduğu araştırmada iş-yaşam dengesinin çalışanların; psikolojisini, iş doyumunu, iş ve iş dışı yaşamındaki performansını ve iş-yaşam memnuniyetini olumlu etkilediğini belirtmiştir.

Fapohunda (2014)'ya göre, iş-yaşam dengesinin hem çalışan hem de örgüt için çift yönlü kazançları vardır. Çalışan için; artan mutluluk, yönetim ile iyi ilişkiler, başarılı iletişim, daha iyi bir değer duygusu, sağlık, kendine güven, düşük stres, iş-yaşam dengesi zorluklarını çözme yeteneği, iş tatmini ve örgüte olan bağlılık bu faydalar arasında sayılabilir. Örgütler için; mevcut insan kaynaklarından tam olarak yararlanabilme, işgücü bağlılığı, artan motivasyon, çalışanların devamsızlığının azalması ve örgütün daha fazla çıktı elde etmesi iş-yaşam dengesinin örgüte sağladığı faydalar arasındadır. Çalışanlar, işverenler tarafından sağlanan iş-yaşam dengesi programlarının sağladığı avantajlardan yararlandıklarında kendilerini iş ve ailelerinde daha mutlu hissetmektedirler (Arif & Farooqi, 2014, s. 28). Bunun yanında iş-yaşam dengesi, çalışanların iş-yaşam çatışmalarını azaltmakta ve yaşam kalitelerini de arttırmaktadır (Greenhaus vd., 2003, s. 173).

Türkiye’de çalışanların iş-yaşam dengesine yönelik yapılan araştırma sonuçları incelendiğinde, çalışanların iş-yaşam dengesizliği yaşadığı görülmektedir. Türkiye’nin de üyesi olduğu Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) iş-yaşam dengesini “Daha İyi Yaşam Endeksi” adı altında incelemekte ve katılımcı ülkeleri iş-yaşam dengesinin de yer aldığı parametrelere göre sınıflandırmaktadır. İş yaşam dengesini “haftada elli saat ve daha fazla çalışma oranı” ve “çalışanların bireysel bakım ve boş zaman aktiviteleri için bir günde ayırdıkları zaman” olmak üzere iki alanda ölçmektedir. Araştırma sonucunda Türkiye 36 ülkenin yer aldığı sıralamada son sırada yer almaktadır. Türkiye’de haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı %34 olurken, erkek çalışanların %37’si, kadın çalışanların ise %26’sı mesai saatlerinin uzun olduğunu düşünmektedir. Ayrıca araştırmada çalışanların 0’dan 10’a kadar olan bir ölçekte memnuniyetsizliklerini derecelendirmeleri istendiğinde, Türkiye 5,5 ile OECD ortalamasının gerisinde kalmıştır. OECD de ise bu rakam 6,5’tir (Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü [OECD], 2017). Elde edilen sonuçlar Türkiye’de çalışma süresinin fazla, çalışanların kendilerine ve iş dışı aktivitelere ayırdıkları zamanın az olduğunu göstermektedir.

İş-yaşam dengesinin önem taşıdığı mesleklerden birisi de öğretmenliktir. Öğretmenler eğitim sisteminin en önemli unsurlarındandır. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenler başrolü oynamaktadır (Eskicumalı, 2002, s. 9). Öğretmenler sahip oldukları misyon gereği ülkelerin geleceğini belirler. Tüm meslekleri ve toplumun ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştiren öğretmenlerdir. Ülkelerin kaderlerini belirlemede öğretmenlerin önemli rolü vardır (Çelikten, Şanal & Yeni, 2005, s. 208). Bu yönüyle milletlerin ve devletlerin geleceği ve kalkınması öğretmenlerin mesleki başarısına bağlıdır (Tekişik, 1987, s. 1).

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında iş-yaşam dengesini sağlayan öğretmenlerin daha mutlu, huzurlu ve yüksek özgüvene sahip oldukları, iş yaşamında daha etkili, verimli ve başarılı oldukları görülmüştür. Aynı zamanda iş-yaşam dengesi sonucunda öğretmenlerin motivasyonları, performansları, iş doyumları ve örgüte olan bağlılıkları olumlu etkilenmekte, işe devamsızlıklarında da ciddi bir düşüş yaşanmaktadır (Abiodun Oyeboji & Sanni, 2016; Bostancıoğlu, 2014; Güleriyüz, 2016; İzki, 2019; Punia & Kamboj, 2013; Sorensen & McKim, 2014; Tuğsal, 2017; Turna, 2017). Öğretmenlerin iş ve yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurması öğrencileri de doğrudan etkilemektedir. Öğrenci açısından bakıldığında bu durum öğrencilere hem davranış hem de akademik yönden olumlu bir şekilde yansımaktadır (Punia & Kamboj, 2013, s. 197).

Ancak son yıllarda öğretmenlerin kısa zamanda fazla iş yapmalarına yönelik beklentiler artmıştır. Klette (2000) öğretmenlerin çalışma hayatlarının sadece okullarda harcanan zamandan ibaret olmadığını, oluşan talepler ve eğitim programlarının değişimi nedeniyle öğretmenlerin rollerinde ve çalışma sürelerinde değişiklikler meydana geldiğini öne sürmektedir (Klette'den aktaran Şahin, 2012, s. 177). Öğrenciyi merkeze alan öğretim programlarının tüm dünyada yaygınlaşmasıyla öğretmenlerin ders dışı çalışma sürelerine ayırdığı zaman da artış göstermektedir. Öğrencilerin değerlendirilmesi, derse hazırlık yapılması, okulların veli iletişimine verdiği önem sonucunda veli görüşmelerinin artması, elektronik veri ambarına veri girişleri gibi işler öğretmenlerin iş yükünün artmasına neden olmaktadır (Zembylas'tan aktaran Özoğlu, Gür & Altunoğlu, 2013, s. 29).

Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin yürütülmesi, işleyişi, görev ve sorumlulukları yasal dayanaklar çerçevesinde yapılmaktadır (Çeliköz, 2003, s. 345). Bu kapsamda öğretmenlerin okul içinde ve okul dışında etkin bir biçimde yerine getirmeleri beklenen rolleri bulunmaktadır. Bunlar okul içinde; temsilcilik, liderlik, bilgi kaynağı, hakemlik, yargıcılık, eğitimcilik, anne-babalık, rehberlik, danışmanlık okul dışında ise; toplumda yeni görüşlere öncü olma, toplumda kalkınmaya liderlik etme, toplumsal kültürü koruma ve geliştirme gibi rollerdir (Şişman, 2002, s. 13). Öğretmenlerin her ne kadar görev ve sorumlulukları yasal metinlerle belirlenmiş olsa da uygulamada ve özellikle mesai anlayışında bir sınır bulunmamaktadır. Öğretmenler kendilerini kişisel ve mesleki olarak geliştirmek, güncel bilgileri takip etmek, öğretim materyali hazırlamak, öğrencilerin sınavlarını hazırlamak ve değerlendirmek, veli ziyareti gibi faaliyetleri genellikle özel hayatlarına ayırdıkları zaman diliminde yapmaktadır.

Şahin (2012) tarafından Türkiye’de ilköğretim okullarında yapılan bir araştırma, öğretmenlerin ders dışındaki yükümlülüklerine ayırdıkları zamanda büyük bir artış olduğunu göstermektedir. Bunun yanında Türkiye’de son yıllarda öğretim programlarında meydana gelen değişimler de öğretmenlerin iş yükünde artışa neden olmaktadır. OECD’nin hazırladığı “Bir Bakışta Eğitim Raporu 2013”e göre Türkiye’de öğretmenler, diğer ülkelerdeki öğretmenlere göre daha fazla çalışmaktadır. OECD ülkelerinde öğretmenin yıllık zorunlu çalışma süresi ortalama 1675 saat iken, Türkiye’de bu süre ortalama 1816 saattir (OECD, 2013).

Türk Eğitim Derneği (2014) tarafından Türkiye’de öğretmenlere yönelik yapılan “Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği” adlı bir araştırmada, örgütlerin çalışanların istek ve ihtiyaçlarını destekleyen stratejilerine karşın Türkiye’de devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin %74,2’si devletin öğretmenlere “az” önem verdiğini düşünmektedir. Özel okullarda görev yapan öğretmenler için de benzer durum söz konusudur. Özel okullar rekabet anlayışı ve fark yaratma idealleri nedeniyle yeni uygulamalara gitmekte, bu durum özel okullardaki öğretmenlerin iş güvencesine yönelik kaygılarını, iş yükünü ve buna bağlı olarak iş stresini de arttırmaktadır.

TEDMEM (2014)’in yaptığı araştırmaya öğretmenlerin verdiği diğer cevaplar incelendiğinde; %35,3’ü rollerinin belirsiz olduğunu, %70,3’ü emeklerinin karşılığı ve ürünü hemen açığa çıkmadığı için değerlerinin yeterince anlaşılmadığını, %67,1’i çalışma koşullarının toplumun bildiğinden daha kötü olduğunu, %52,6’sı öğretmenlik mesleğinin

başka hiçbir işte olmadığı kadar belirsiz ve öngörülemez problemlere sahip olduğunu, %51,2’i öğretmenlik mesleğinin rahat bir hayat fırsatı sunmadığını düşünmektedir. Eğitimciler Birliği Sendikası (2016)’nın yaptığı “Öğretmenlik Mesleği ve Mesleğin Statüsü” adlı bir diğer araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin %61,1’i mesleğini yaparken oldukça yıprandığını, %34’ü de öğrencilerle ilgilenmenin çok fazla strese neden olduğunu dile getirmiştir.

Eğitim paydaşlarının (hükümet, politika yapıcılar, okul yöneticileri, ebeveynler, öğrenciler ve toplum) artan talepleri, öğretmenlerin iş ve iş dışındaki rollerinde belirsizliğe neden olmakta ve bunun sonucunda da öğretmenler iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Öğretmenlerin okul, aile ve toplum tarafından maruz kaldıkları baskıların yanı sıra sahip oldukları roller ve bu rollerin getirdiği sorumluluklar; iş doyumu, işe bağlılık, okuldan ayrılma veya okulda kalma arzusu gibi mesleki tutumlarını etkilemektedir (Abi ödün Oyebanji & Sanni, 2016, s. 95). Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş-yaşam dengesizliği yaşayan öğretmenlerin işten ayrılma niyetlerinde artış görüldüğü ve ailelerine yeterince zaman ayıramadığı, yaşanan dengesizliğin öğretmenlerde kaygıya, strese ve suçluluk hissine sebep olduğu, bu durumun da öğretmenlerin çalışma ortamındaki performanslarını olumsuz etkilediği belirtilmektedir (Akın, 2019; Esin, 2017; Güleriyüz, 2016).

Türk eğitim sisteminde rol alan öğretmenlerin önemli bir bölümünü de ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Türkiye’de 2019-2020 eğitim öğretim yılı itibari ile 371 bin 590 ortaokul öğretmeni görev yapmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, [MEB], 2020, s. 17). Ortaokul öğretmenleri “Türk Millî Eğitiminin Genel Amaçlarına” ve “Temel İlkelerine” uygun olarak ilgili mevzuat hükümlerinde yer bulan görev ve sorumluluklara ek olarak proje hazırlamak ve yürütülen projelerde görev almak, öğrencileri ortaöğretim kurumlarına hazırlamak, ergenliğin öğrenciler üzerine etkisi neticesinde öğrenci ve ailelerine duygusal ve akademik yönden rehberlik yapmak gibi nedenlerle iş yüklerinin fazla olduğu, iş ve iş dışı yaşamları arasındaki dengeyi sağlamada daha fazla zorlandıkları düşünülmektedir.

Öğretmenlerin sahip oldukları roller, öğretmenlere yönelik artan talep ve beklentiler öğretmenlerin tercihlerini etkilemektedir. Nitekim ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini kurmada çok zorlandıkları, bunun iş performanslarını etkilediği ve bu kapsamda okul sorumlulukları ile okul dışı yaşamları arasında sıkıştıkları görülmektedir (Polat, 2018, s. 203). Alkan (2014) tarafından ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyine yönelik

yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması bu durumu destekler niteliktedir. Ayrıca Yılmaz ve Altınkurt (2015) tarafından öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik yapılan çalışmada ortaokul öğretmenlerinin ilkokul ve lisede görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş-yaşam çatışması yaşadıkları görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin en önemli yönü insan yetiştirmesi ve ülkelerin geleceğini inşa etmesidir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin sağlanmasına dönük yapılacak düzenlemeler, eğitim sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesine katkı sağlayarak ülkelerin kalkınma ve verimliliğini önemli ölçüde arttıracaktır.

Türkiye’de alanyazın incelendiğinde son yıllarda öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmaların artış gösterdiği görülmektedir. Bu araştırmalarda öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin bazı değişkenlerle ilişkisi ele alınmıştır. Yapılan araştırmaların mevcut durumu betimleme ve daha çok bir değişken ile olan ilişkisine yönelik genel değerlendirmeler olduğu görülmektedir. Bu kapsamda öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik karşılaştıkları sorunlar ve engellerin daha detaylı incelenmesinde nitel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bu çalışmanın alanın doğasına uygun, özgün bir çalışma olması ve öğretmenlerin iş-yaşam dengesini ayrıntılı olarak ele alması yönüyle alana katkı yapacağı düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerinin incelenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici olan faktörler nelerdir?
2. Ortaokul öğretmenleri iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik neler yapmaktadırlar?
3. Ortaokul öğretmenleri iş-yaşam dengesini kurmada ne gibi güçlüklerle karşılaşmaktadırlar?
4. Ortaokul öğretmenleri açısından iş-yaşam dengesinin sağlanması ne gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Birey iş ve özel yaşamında mutlu olduğu sürece iş-yaşam dengesinden söz etmek mümkün olacaktır (Ballica, 2010, s. 1). Eğitim sisteminde kilit role sahip öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlaması okul ve öğretmen açısından büyük önem arz etmektedir. İş-yaşam dengesinin sağlanması ile öğretmenlerin okula devamsızlığı azalır, verimliliğinde ve okula bağlılığında artış meydana gelir. Bunun yanında öğretmenler olumlu psikolojiye sahip olur ve yaşam kalitesi artarak mutlu olur. Neticede iş yerinde mutlu olan öğretmenler, mutlu çocuklar yetiştirir ve böylece huzurlu bir toplum oluşur (Özen Kapız, 2002, s. 141).

Greenhaus, Collins ve Shaw (2003)'a göre, iş-yaşam dengesinin sağlanmış olması ülke olarak genel refahı da arttırmaktadır. Öğretmenlerin ülke refahına ve geleceğine etkisi nedeniyle sahip olduğu önemli rol hem kamunun hem de özel sektörün bu konuda stratejik davranma gerekliliğini zorunlu kılmaktadır. Bu gerekçeler neticesinde çalışmadan elde edilecek bulgular; Millî Eğitim Bakanlığı, bu alanda çalışma yürüten araştırmacılar ve uygulama içerisinde yer alan yönetici ve öğretmenler açısından değerlendirme yapılabilecek türdendir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik değerlendirmeler, bu alanda geliştirilebilecek politika ve alana katkısı açısından değerlendirildiğinde önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile ilgili gerekli bilgi ve deneyime sahip oldukları,
2. Ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşleri neticesinde alana dair belirli çıkarımlarda bulunulabileceği varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma Ankara'nın Çankaya, Elmadağ ve Mamak ilçelerindeki özel okul ve devlet okulların da görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerinin incelenmesiyle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Denge: Bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali, muvazene, balans; zihinsel ve duygusal uyum, istikrar (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019). Bu araştırmada denge kavramı iş-yaşam dengesini ifade etmektedir.

İş-Yaşam Dengesi: Bireyin işi ve özel yaşamıyla ilgili istekleri arasında denge kurabilmesi, tüm yaşam alanlarında doyum sağlayabilmesi (Clark, 2000, s. 748).



BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusu olan öğretmenlerin iş-yaşam dengesine dair kavramsal çerçeve ele alınmıştır.

2.1. Kişinin Yaşam Alanları

Kişinin yaşam alanlarını bireysel yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı olarak üç başlıkta incelemek mümkündür.

2.1.1. Bireysel Yaşam

İnsanların iş ve aile yaşamının dışında kalan alan bireysel yaşam olarak ifade edilmektedir. Bireysel yaşam kişinin kendine, günlük aktivitelere, arkadaşlarına, spora, alışverişe, eğlenmeye ve sosyal faaliyetlere vakit ayırdığı alandır (Güleryüz, 2016, s. 6). O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth (1992), kişilerin iş dışı yaşamlarının sadece aile ile sınırlı olmadığını, aile hayatı dışında kişilerin; spor yapma, arkadaş ve akrabalarla vakit geçirme, organizasyon ve sosyal etkinliklere katılma, gönüllü toplum hizmeti yürütme, hobi ve kişisel gelişime vakit ayırma gibi faaliyetlerde bulunduklarını ifade etmiştir.

2.1.2. Aile Yaşamı

Aile, kişinin çalışma yaşamı dışında en fazla zaman ayırdığı birinci derecede öneme sahip grubu oluşturmaktadır. Eşler arası ve ebeveyn çocuk ilişkisinden örülü rollere sahip olan

aile, günümüzde daha çok anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek bir yapıyı ifade etmektedir (Savcı, 1999, s. 150). Ayrıca aile biyolojik bağların yanında, sevgi, yükümlülük, bağımlılık veya işbirliğini de içermektedir. Bu nedenle aile, sevgiye dayanan, üyelerine psikolojik güven sağlayan duygusal bir birim olarak da kabul edilir (Greenhaus & Singh, 2004, s. 4).

Bir kurum olarak aile, toplumsal yapının temelini oluşturmakla birlikte yapısal olarak kültürden kültüre ve zamana göre farklılıklar göstermektedir. Ailenin sahip olduğu temel işlevler, bireyin yaşamına ve toplumun yapısına etkisi nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Aile; bireyin eğitiminden gelişimine, kişilik yapısının oluşumundan ileride nasıl bir ebeveyn olacağına kadar insan hayatını düzenleyen belirleyici rollere sahiptir (Eroğlu, 2000, s. 88). Aile ayrıca sahip olduğu özellikleri ile çalışanların refahı üzerinde de önemli bir rol oynamaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar aile özelliklerinin refah, rol memnuniyeti ve denge algıları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Keene & Quadango, 2004, s. 2).

Ailenin sahip olduğu işlevlerin yerine getirilebilmesi için aile üyelerinin sahip oldukları rolleri gerçekleştirmesi gerekmektedir (Yüksel, 2005, s. 302). İş dışı yaşam alanında önemli bir bileşen olan ailede, kişilerin sahip olduğu rollerden kaynaklı dört farklı ilişkinin varlığı söz konusudur. Bunlar; eşler arası rollerden kaynaklı ortaya çıkan evlilik ilişkisi, anne baba rollerinden kaynaklı ebeveyn çocuk ilişkisi, evdeki sorumluluk dağılımı ve aile üyelerinin kendilerine ayırdıkları zamanda yürüttükleri aktiviteleri kapsayan ilişkilerdir (Small & Riley'den aktaran Savcı, 1999, s. 150). Toplumların sahip olduğu tarihi ve kültürü gelecek nesillere aktarmada etkin bir role sahip olan aile kurumu, devletler tarafından yasalarla koruma altına alınarak politikalarla desteklenmektedir (Apaydın, 2011, s. 85).

2.1.3. İş Yaşamı

TDK iş kavramını, “bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma; bir değer yaratan emek” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2019). Bireylerin çalıştığı örgütler iş alanını oluşturmaktadır (Yılmaz, 2018, s. 6). İş yaşamı ise bireyin ailesi ve kendisine ayırdığı zamandan arda kalan yaşam alanını ifade etmektedir (Güleryüz, 2016, s. 7). İş yaşamı alanına bireyler “çalışan” veya “işgören” rolü ile katılırlar. İş eylemi, zihinsel veya bedensel emek ağırlıklı olabileceği gibi bazen her

ikisinin bir arada görüldüğü bir etkinliğe dönüşebilmektedir (Savcı, 1999, s. 148). İnsanlar kendileri ve bakmakla sorumlu oldukları kişilerin geçimlerini sağlamak ve gündelik ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla çalışmak zorundadır. Bunun yanında çalışmak; başarı hissi, kişilik gelişimi ve güven duygusunun pekişmesi gibi bireyi tatmin eden unsurları da içermektedir (Kağnıcıoğlu, 2013, s. 23).

Çalışanın işyeri ve işle ilgili edindiği deneyimlerden oluşan iş yaşamı; bireylerin sosyalleşmesine, becerilerini geliştirmesine, yaşamlarını kazanmasına yardımcı olarak refahını da arttırmaktadır (Öztürk, 2011, s. 5). Bunun yanında iş yaşamı bireyin mutluluk, üzüntü ve kaygı gibi duyguları yaşamasına da ortam hazırlamaktadır (Akşit Aşık, 2010, s. 46). Dolayısıyla iş yaşamı bireyin yalnızca zihinsel ve fiziksel faaliyet gösterdiği bir alandan ziyade psikolojik etkileşimi de kapsayan bir alan olduğu söylenebilir. Bu nedenle iş yaşamında meydana gelen olumsuz durumlar bireyi fiziksel ve zihinsel yönden etkileyebileceği gibi bireyin psikolojisini de etkileyebilmektedir (Küçükusta, 2007, s. 248).

İş yaşamı, çalışanların günün önemli bir bölümünü geçirdiği bir alandır. İnsanlar bazen aile üyeleri ile geçirdiği zamandan daha fazlasını iş arkadaşları ile geçirebilmektedir (Demirbilek, 2014, s. 34). Ayrıca iş yerinde geçirilen sürenin dışında, işe gidiş-gelişte geçirilen süreler ve yetişmeyen işlerin evde yapılması gibi durumlar kişinin iş yaşamında daha fazla zaman harcamasına neden olmaktadır (Ulukapı, 2013, s. 22). Tablo 1 de çalışan bireylerin ortalama bir gün içerisinde iş yaşamına ayırdığı zaman dilimine yer verilmiştir.

Tablo 1

İş Yaşamının Günlük Yaşamdaki Payı

ÖZEL YAŞAM		İŞ YAŞAMI	
Uyku	7 saat	Yol/ulaşım	2 saat
Giyinme/bakım	1 saat	Mesai	8 saat
Zorunlu işler	2 saat	Öğle tatili	1 saat
Kişisel zaman	2 saat	Fazla mesai (ort.)	1 saat
TOPLAM	12 saat	TOPLAM	12 saat

Kaynak: Özden, M. C. (2008). İK şapkalı yönetici. İstanbul: Akis Kitap

Tablo 1 incelendiğinde, iş yaşamı için ayrılan sürenin günün yarısına karşılık geldiği görülmektedir. Aynı zamanda iş yaşamı için ayrılan süre bireyin özel zamanı içerisinde yer

alan ve yapmaktan keyif aldığı kişisel zaman için ayırdığı süreden altı kat daha fazladır. Bu yönüyle iş yaşamı hayatın büyük bir bölümünü etkileyen ve insanların içinde çoğunlukla yer aldığı bir alan haline geldiği söylenebilir.

2.2. İş ve Yaşam Etkileşimi

İş yaşamı çalışan bireyin hayatında yer tutan önemli bir alandır. Zamanın önemli bir bölümünün iş yerinde geçirilmesi kişinin bireysel yaşamını ve aile yaşamını da etkilemektedir. Frone, Russell ve Cooper (1992) çalışmalarında iş ve aile yaşamının etkileşim halinde olduğunu ve bu etkileşimin iki yönlü olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile iş ve aile karşılıklı etkileşim halindedir ve iş deneyimleri aile yaşamı kalitesini, aile deneyimleri de çalışma yaşamının kalitesini etkileyebilir.

Efeoğlu (2006) iş ve aile yaşamına yön veren süreci ve unsurları ele almıştır. Buna göre iş yaşamına yön veren süreç ve unsurlar; örgüt amaçları, örgüt kültürü, örgüt yapısı, yöneticilerin yönetim tarzları, iş süreçleri, yönetim sistemleri, iş tanımları, iş gerekleri, iş standartları olarak; aile yaşamına yön veren süreç ve unsurları ise biyolojik özellikler, ekonomik özellikler, toplumsal özellikler ve hukuki özellikler olarak gruplandırmıştır. Dikmen (1995) kamu çalışanlarının iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında “işin sahip olduğu niteliğin” hem iş doyumu hem de yaşam doyumu üzerinde etkili bir değişken olduğu sonucuna varmıştır.

Piotrowski ve Vodanovich (2008) tarafından yapılan bir çalışmada ise işe bağlılık ile aile yaşamı arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre işe bağlı kişilerin aile üyeleri ile etkileşiminin az olduğu, bir arada vakit geçirmekten kaçındıkları görülmüştür. Bunun yanında işe bağlılığın artması kişinin aile içi etkinlikleri ve iletişimini de olumsuz yönde etkilemektedir. Aile içinde ev ve çocuklara dair sorumluluklar bir kişide toplanmakta, bu durum aile içinde problemlere neden olmaktadır (Robbins, 2000, s. 36). Çalışanların iş ve aile rollerinin etkileşiminden kaynaklanan stresi azaltmak ve her bir rolün diğer rol üzerindeki olumlu etkisini güçlendirmek adına örgütler ve kişiler harekete geçebilirler (Greenhaus & Singh, 2004, s. 18).

2.3. Denge Kavramı

Türk Dil Kurumu denge sözcüğünü; bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali, muvazene, balans; zihinsel ve duygusal uyum, istikrar gibi birden fazla şekilde tanımlamaktadır (TDK, 2019). Bunun dışında denge sözcüğü için uyum anlamına gelen ahenk sözcüğü de karşılık bulmaktadır. Denge tüm sistemler için olmazsa olmazdır. Sistemlerde dengeye karşılık gelen kelime homeostazdır. İç denge anlamına gelen homeostaz, Yunanca “homeos” (ayrı) ve “statos” (durum) sözcüklerinin birleşiminden oluşmaktadır. Homeostaz organizma hem dış hem de iç değişikliklere karşı sürekli dengeyi korumayı hedeflemektedir. Yaşayan sistemlerde iç dengenin sağlanması, yapısal işlevsel ve davranışsal birtakım mekanizmaların harekete geçirilmesiyle sağlanır (Aycan, Eskin & Yavuz, 2007, s. 22).

Doğa sahip olduğu kanunlar neticesinde bir denge dâhilinde devam etmektedir. İnsan da bu sistemin doğal bir parçası olduğundan insanın da bazı dengeleri söz konusudur. İnsan doğasının dengesi bozulduğunda potansiyel bir tehdit ortaya çıkabilmektedir. Bu tehditleri bertaraf etmek ve bu durumu engellemek için dengeyi olması gereken şekilde düzenleyip, dengenin korunabilmesi için çaba göstermek gerekir (Okyay Karaoğlu, 2019, s. 13).

İş-yaşam bağlamında denge kavramı, iş yaşamı ve özel yaşamla ilgili olan taleplerin birbiriyle çatışmadan uzak, uyum içerisinde olması durumudur (Friedmann, Christensen & Degroot, 2001, s. 14). Kuraklık sonucu su kaybını azaltmak amacıyla ağaç yapraklarının iğne halini alması gibi bireylerin de iş-yaşam dengeleri bozulduğunda sahip oldukları bilgi, kaynak ve olanak gibi mekanizmalar devreye girer ve bu şekilde denge sağlanmaya çalışılır (Aycan vd., 2007, s. 22). Denge kavramı kişilerin önceliklerine göre değişen göreceli bir durumdur. Kimi işgörenler çok çalışarak kimi işgörenler ise daha az çalışarak dengeyi sağlayabilir. Evli-bekar, çocuklu-çocuksuz, genç-yaşlı çalışanlar için denge kavramı farklı anlam ifade edebilir (Vlems’ten aktaran Demirer, 2011, s. 3).

Aycan ve diğerleri (2007) denge kavramını şu şekilde özetlemektedir:

- Denge bir algıdır. Farklı değerlendirme ve yorumlamalar denge kavramı algısını etkilese de esas olan kişilerin kendi görüşleridir.
- Denge, hayatın her alanında bulunan çeşitli isteklerin giderilmesini içermektedir.
- Denge bireylerin toplum içinde üstlendiği ve yerine getirdiği rolleri (anne-baba, çocuk, işgören) gerçekleştirmekten duymuş olduğu memnuniyeti içermektedir.

Buradan hareketle yaşam dengesi, çalışma ve özel yaşamdaki isteklerin bireyi doyuma ulaştıracak düzeyde karşılanması şeklinde tanımlanabilir (Aycan vd., 2007, s. 36).

2.4. İş-Yaşam Dengesi

Son zamanlarda iş yaşamında önemli değişiklikler yaşanmıştır. İş yaşamındaki hızlı gelişmeler ve teknolojinin iş yaşamında daha fazla yer bulması ile çalışanlar evde de çalışabilme imkânına sahip olmuş, iş yerinde tamamlayamadıkları işlerini kendileri ve aileleri için ayırmaları gereken zamanda çalışarak tamamlama yoluna gitmişlerdir (Duxbury & Higgins, 2001, s. 27). Yaşanan bu gelişmeler iş, aile ve kişisel yaşamı etkileyerek iş-yaşam dengesinin önemini ortaya koymuştur.

Çalışanların iş ve özel yaşamlarında sahip oldukları sorumlulukların uyum içinde olması iş-yaşam dengesi olarak ifade edilmektedir (Özen Kapız, 2002, s. 140). Korkmaz ve Erdoğan (2014) iş-yaşam dengesini kişinin aile yaşamı, iş yaşamı ve kişisel yaşamı arasındaki uyum olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise iş-yaşam dengesi, bireyin özel yaşamı ile iş yaşamı arasında çatışma yaşamaması olarak ifade edilmektedir (Zeddeck'ten aktaran Teker, 2015, s. 10).

Bu tanımlar dışında iş-yaşam dengesi kavramı ile ilişkili literatürde farklı tanımlar da bulunmaktadır (Lockwood, 2003, s. 3). Bunlar;

- *İş Aile Dengesi*: Daha önce yapılan araştırmalarda kullanılan bir kavram olup denge unsurunun iş ve aile dışında bireysel yaşama olan etkisi ile birlikte bu kavram yerini iş-yaşam dengesi kavramına bırakmıştır. Böylece kavramın sahip olduğu sınırlar genişleyerek yaşam kalitesi, yaşam dengesi, yaşam tatmini gibi kavramları da kapsamıştır.
- *İş Aile Çatışması*: Kişinin iş yaşamında sahip olduğu sorumlulukları ile aile yaşamındaki sorumluluklarını dengelemede yaşadığı uyumsuzluğu ifade etmektedir.
- *İşgören Açısından İş Yaşam Dengesi*: Kişinin kişisel hayatı ve aile hayatında sahip olduğu sorumluluklar ile çalışma hayatındaki gereklilikler arasındaki ikilemdir.
- *İşveren Açısından İş Yaşam Dengesi*: İşgörenlerin yaptıkları işte daha verimli olmaları için çalışanları destekleyen bir örgüt oluşturma çabasını ifade etmektedir.

- *Aile Destek Fırsatları:* İşgörenlerin işlerini aksatmadan, iş dışı yaşamlarındaki sorumlulukları kolaylaştırmak amacıyla çalıştıkları örgütlerce sağlanan fırsatları ifade etmektedir.
- *İş-Yaşam Programları:* Daha çok ekonomik yönden veya zaman yönünden düzenlemeleri kapsayan, işverenlerce çalışanların iş ve iş dışı yaşamındaki sorumluluklarını destekleyen programlardır.
- *İş-Yaşam Girişimleri:* Çalışanların örgüte karşı sorumlu oldukları işlerinin yanında özel işlerini de yapabilme fırsatı sunan, örgüt tarafından sağlanan esnek uygulamalardır.
- *İş Aile Kültürü:* Çalışanların ailesine karşı sorumlulukları olduğunu kabul eden ve bunu destekleyen, çalışan-yönetim iş birliğinin sağlanması amacıyla bireysel ve iş ile ilgili ihtiyaçların düzenlenmesine olanak veren örgüt kültürüdür.

Guest (2002), iş-yaşam dengesine yönelik tanımlamaları öznel ve nesnel tanımlamalar olarak iki grupta değerlendirmektedir. Öznel olarak iş-yaşam dengesi "iş ve yaşamın geri kalanı arasında algılanan denge" şeklinde ifade edilebilir. Öznel denge kişiye göre algılanışı farklılık gösterebilir ve çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Kimine göre denge bir kariyer aşamasıdır, kimine göre ise iş dışındaki yaşamın sınırlılığı nedeniyle uzun saatler çalışmaktır. Ya da bunun tersi de geçerli olabilir ve denge bazı işleri gerçekleştirmekle veya aile taleplerini yerine getirmekle gerçekleşebilir. Nesnel denge ise iş hukukunda yer bulan çalışma saatlerinin ölçüt olarak kabul edildiği bir durum olarak belirtilebilir. Avrupa'da haftalık kırk sekiz saatten çok çalışan kişiler için iş-yaşam dengesi bulunmadığı, insanların bu saatlerin çok ötesinde çalıştıklarında sağlıklarının bozulmaya ve performanslarının düşmeye başlayabileceğine dair bazı göstergeler bulunmaktadır. Burada belirtilen kırk sekiz saat nesnel dangedeki ölçütü ifade etmektedir.

İş-yaşam dengesi, bireylerin her türlü yaşam alanlarında ölçüyü ifade etmekte olup kişilerin içlerindeki dengenin yansıması olarak görülebilir. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi ve bu konuda yaşanan zorluklar, içinde bulunduğumuz yüzyılın temel sorunları arasında bulunmaktadır. İş alanında yaşanan rekabet, bireylerin özel yaşamlarına daha fazla önem vermesi ve iş gücünün yaşlanması iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerdir (Lockwood, 2003, s. 2). Teknolojik gelişmelerle beraber değişen şartlara uyum sağlama, iş yaşamının planlanma zorunluluğu, müşterilerin beklentilerine daha hızlı cevap verebilme gerekliliği, hizmet kalitesinin yükselmesi gibi birden fazla etken çalışanın

üzerinde baskıya neden olmaktadır. İş sorumlulukları günden güne artan çalışanlar, uzun saatler çalışmak zorunda kaldığı için iş-yaşam dengesi konusu günümüzde daha çok gündeme gelmeye başlamıştır (Guest, 2002, s. 255).

Yoğun çalışma şartları altında uzun süre çalışmak zorunda kalan bireyler, iş-yaşam dengesini oluşturmakta zorluklar çekmektedir. Tempolu çalışma şartları altında tüm enerjisini iş yerinde tüketen bireyler, evlerine gittiklerinde işlerini tamamlayamamış olmakta, evlerinde aynı gün tekrardan bir iş temposu ile karşılaşmaktadır. İş yoğunluğunun verdiği yorgunluk ve iş-yaşam dengesinin kurulamamış olmasının doğurduğu tükenmişlik hissi bireyin kendine ve ailesine vakit ayıramamasına neden olmaktadır. Çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarında önceliklerini tespit ederek planlı çalışma sistemi oluşturmaları iş-yaşam dengesinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır (Teker, 2015, s. 8).

2.5. İş Yaşam Dengesinin Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi

Kavram olarak iş-yaşam dengesinin başlangıcı gelişen sanayi ve işgücündeki yapının değişimi neticesinde 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nin Michigan eyaletinde faaliyet gösteren W. K. Kellogg şirketi günde üç defa sekiz saatten oluşan mesai uygulaması yerine, günde dört defa altı saatten oluşan mesai uygulaması getirerek çalışanlarına iş dışında daha fazla serbest zaman kazandırmış bu sayede çalışanların verimliliğini ve motivasyonunu arttırmıştır (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 543). Naithani (2010) iş-yaşam dengesi üzerine yaptığı çalışmada iş-yaşam dengesinin değişimini tarihsel süreç içerisinde ele almıştır. Tablo 2'de geçmişten günümüze iş-yaşam dengesinin varlığı ve değişim süreci görülmektedir.

Tablo 2

İş-Yaşam Dengesinin Değişimi

Zaman Periyodu	İş-Yaşam Dengesinin Değişimi
Toplumsal yaşamın ilk yılları	Yaşamak için çalışma eyleminin aileye girmesi
Sanayi Devrimi'nden önce	Aile yaşamı ve işyerinin kısmen ayrışması
1800'lü yılların ortası Sanayi Devrimi başlangıcı	İşyeri ve aile yaşamının güçlü şekilde ayrışması, erkeğin iş yaşamında baskın olması
18. yüzyılın sonları 19. yüzyılın başları	Çalışmaya bağlı olarak iş ve ailenin güçlü şekilde ayrılması
19. yüzyılın başları ve 1950 yılları arasında	İşyerinde erkek baskınlığının artması ve insanların güçlü şekilde teknolojiye bağımlı olması
1950 ve 1980'lerin başları arasında	Teknolojideki gelişmelerden dolayı toplumsal cinsiyet ayrımının tersine dönmesi ve iş-yaşam dengesi ile tanışma
1980'ler ve 2008'ler arasında	Anne rolüne sahip kadınların küresel işgücünde daha fazla yer alması ve iş-yaşam dengesini kolaylaştırmaya yönelik önemin artması
2008'den günümüze	İş-yaşam ile ilgili bağlantılı değişimlerin artması ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik olanakların azalması

Kaynak: Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.

Tablo 2'de çalışma kavramının ilk zamanlar insanların geçimlerini sürdürmek amacıyla aile hayatına girdiği görülmektedir. Sonraki süreçte aile ve işyerinin kısmen ayrılması söz konusudur. Sanayi Devrimi ile birlikte bu ayrılık belirgin bir şekilde ortaya çıkmış ve erkek çalışma hayatında daha etkin bir hale gelmiştir. İş ve aile yaşamındaki güçlü ayrılık ve erkeğin iş yaşamındaki baskınlığı 1950'li yıllara kadar devam etmiştir. 1950'den sonra kadının geleneksel cinsiyet rolünden sıyrılması ve iş hayatına girmesi ile birlikte iş-yaşam dengesi kavramı ortaya çıkmıştır. 2008'den günümüze iş-yaşam dengesi ile ilişkili değişimlerin artış gösterdiği, dengeyi sağlamaya yönelik tedbir ve olanakların azaldığı görülmektedir.

2.6. İş Yaşam Dengesine Yönelik Kuramlar

İş alanında ve toplumda meydana gelen değişimler iş-yaşam etkileşimine yönelik ilginin artmasına neden olmuştur. Son çeyrek asırda iş-yaşam dengesi birçok disiplin tarafından inceleme konusu olarak ele alınmıştır. İş-yaşam dengesi; sosyologlar, sosyal psikologlar, aile terapistleri, örgüt psikologları ve örgütsel davranışları inceleyen akademisyenler tarafından üzerinde durulan konular arasında yer almaktadır. İş-yaşam dengesini insan kaynakları ve örgütsel davranış olmak üzere iki yaklaşım olarak ele almak söz konusudur. İnsan kaynakları yaklaşımı kuramsal dayanağı olmayan ve daha çok uygulamaya dönük bir yaklaşım olup iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığa, işe devamsızlığa, performansa ve verimliliğe olan etkilerini incelemektedir. Bir diğer yaklaşım olan örgütsel davranış ise kurama dayanan akademik bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım iş ve yaşam arasındaki yapıları birbiri ile ilişkili mekanizmalar çerçevesinde ele almaktadır (Küçükusta, 2007, s. 38). İş-yaşam dengesini ele alan kuramlara ayrıntılı olarak aşağıda yer verilmiştir.

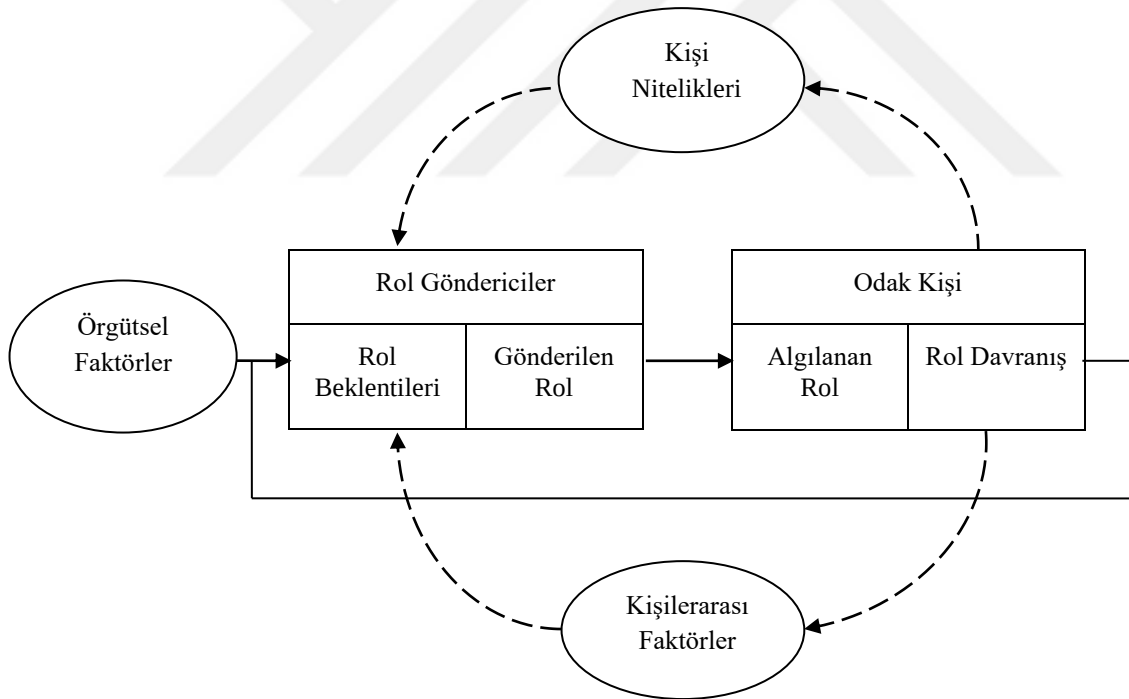
2.6.1. Rol Kuramı

Rol kavramı bireyin sahip olduğu konum gereği kendisinden beklenen davranış olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1997, s. 84). Örgütsel açıdan bakıldığında rol, bireyin örgüt içerisinde sahip olduğu görevi ifade etmektedir. İş yaşamı ve özel yaşam arasındaki ilişki, kişilerin gerçekleştirdikleri farklı rolleri aracılığı ile kurulabilmektedir. Yapısal yaklaşım alanında geliştirilmiş olan ve iş-yaşam alanları arasındaki ilişkilerin özelliklerini açıklamayı hedefleyen rol kuramı, çıkış noktasını “sosyal rol” olarak belirlemiştir (Savcı, 1999, s. 147). Demirer (2011)’e göre rol kuramı tipik davranışlarla ilgilidir ve kişilerin sosyal yaşamlarında sahip oldukları rollere açıklık getirmektedir.

Rol kuramı sosyal bilimciler tarafından ilgi duyulan ve üzerinde çalışılan bir kuramdır. Kuram ilk defa 20. yüzyıl ortalarında sosyologlar Parsons (1951) ve Merton (1957)’un çalışmaları sonucunda literatürde yerini almıştır. Parsons (1951) çalışanların rollerinin tanımlanması ve bu rollere uygun iş dağılımının yapılması gerektiğini savunmuştur. Merton (1957) ise sosyal rol kavramını sosyal statüyle ilgili “başka kişilerin kalıp haline gelmiş beklentilerine uygun davranışlar” olarak tanımlamıştır. Fakat sosyal pozisyonlar çok sayıda statüyü ve rolleri kapsamaktadır. Bu sebeple Merton, belli pozisyonlarla ilgisi olan rollerin bütünü için “rol seti” ifadesini kullanmıştır. Örnek olarak çalışma pozisyonlarını, çalışma rolleri bünyesinde bulunan rol setleri oluşturmaktadır. Çalışma rol

setinin içerisinde işgören, mesai arkadaşı, sendika üyeliği gibi rollerin bireylerde toplandığı görülmektedir. Kişinin özel yaşamı içindeki rol setlerine (anne, baba, çocuk...) bakıldığında, farklı rolleri üstlenebilmesinden kaynaklı rol gerginliği ve rol çatışmalarının görülme ihtimali ortaya çıkabilmektedir (Parsons ve Merton'dan aktaran Savcı, 1999, s. 148).

Rol kuramı Katz, Wolfe, Quinn, Snoe ve Rosenthal (1964) tarafından sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanına aktarılmıştır (Babayiğit, 2016, s. 10). Rol kuramı 1970'li yılların sonuna doğru iş-aile çatışmalarını anlamlandırmak için kullanılmıştır (Kopelman, Greenhaus, & Connoly, 1983, s. 198-215). Katz ve Kahn (1978) ise örgütlerde üyelerin rollerinin oluşumu, rollerdeki belirsizlik ve rollerde meydana gelen çatışmaların nasıl oluştuğuyla alakalı bir model geliştirmişlerdir. Şekil 1 çalışanların sahip olduğu rollerin kaynağı ve bu rollere göre davranışlarını nasıl şekillendirdiklerini göstermektedir.



Şekil 1. Rol gönderme süreci. Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. Wiley: New York.

Katz ve Kahn (1978)'ın şematize ettiği rol model sürecine göre birey, üzerine düşen rolleri üstlenen ve üstlendiği rollerden yola çıkarak kendisinden beklenen davranışları gerçekleştiren yani odakta bulunan kişidir. Odaktaki kişiye gönderilen roller ile

gerçekleştirebileceği rollerin birleşmesi algılanan rolü oluşturur. Kişi davranışıyla yakından alakalı olan rol davranışlarının en önemli güdülenme nedeni alınan rollerdir. Bu açıdan algılanan rol, bireyin statüsüyle alakalı yapmayı planladığı eylemler doğrultusunda gönderilen rolün değerlendirilmesiyle meydana gelmektedir. Rol davranışı ise odadaki kişi tarafından gerçekleştirilen davranışlardır.

Parsons ve Bales (1956) çalışmalarında rol farklılaşması kavramını ele almışlardır. Rol farklılaşmasına göre erkek; iş yaşamında bulunan, ailenin dış çevre ile olan bağına gerçekleştiren “araçsal bir role” sahiptir. Kadın ise evin, ailenin ve çocukların bakımı nedeniyle “duygusal bir role” sahiptir. Ancak son dönemlerde kadının iş yaşamına girmesi ile çalışan rolü üstlenmesi, erkeğin de çocuk bakımı, ev işlerine yardım etmesi gibi geleneksel rolü dışında roller üstlenmesi iş-yaşam dengesinin sağlanmasına etki etmektedir (Parsons & Bales’ten aktaran Savcı, 1999, s. 152).

2.6.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramına göre iş ve özel yaşam arasında karşılıklı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre iş ve aile yaşamının herhangi birinde beklentinin karşılanmaması sonucu oluşan tatminsizlik bir diğer alanla telafi edilerek dengelenir (Clark, 2000, s. 749). Bireyler iş ve özel yaşam alanlarından birinde başarılı olmadıklarında diğer alana yönelmekte ve o alanda doyuma ulaşmaya çalışmaktadır (Savcı, 1999, s. 156). Aile yaşamında doyum elde edememiş, aile içi ilişkilerinde sorunlar yaşayan bireylerin kendilerini daha çok işe adanarak aile yaşamındaki başarısızlıklarını bu şekilde telafi etmeleri bu yaklaşıma örnek olarak gösterilebilir.

Edwards ve Rothbard (2000) telafi kuramını iki boyutta ele almaktadır. İlk boyuta göre bireyin tatminsizlik yaşadığı bir alanda bağlılığı azalmakta ve tatmin yaşadığı diğer alana olan bağlılığında bir artış olmaktadır. Diğer boyuta göre ise, birey iş ve aile yaşam alanlarından herhangi birinde elde edilen ödülü yeterli bulmaması durumunda diğer alanda bu ödülü aramaya yönelmektedir. Buradaki ödüllendirme bireyin hedeflediği ve tatmin elde ettiği deneyimleri ifade etmektedir. Telafi kuramının diğer öncü kuramlardan farkı, çalışma hayatının aile hayatına, aile hayatının da çalışma hayatına pozitif etkisinin olabileceği görüşüdür. Kuramın başka bir özelliği ise, iş aile ilişkilerini ön plana çıkarıp, her ikisinin de birbirine olan etkisini vurgulayarak farklı ve yeni kuramların doğmasına neden olmasıdır (Lavassani & Movahedi, 2007, s. 3).

2.6.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramına göre kişiler iş yaşamındaki eylem ve alışkanlıkların etkisi altında kalmadan iş dışı yaşamında zamanlarını serbestçe geçirebilmektedir (Gupta & Beehr, 1981, s. 201). Kişiler davranış ve tutumlarını içinde bulundukları konumlarına göre ayarlamakta, iş ve özel yaşama ait etkinliklerini yer ve zamana göre birbirinden ayırabilmektedir. İş ve özel yaşamın birinde yaşanan duygu ve düşünceler diğer alana geçilmesi durumunda bastırılabilir (Küçükusta, 2007, s. 43). Yani iş yaşamı ve aile yaşamı belirgin sınırlarla birbirinden ayrılan ve birbirlerini etkilemeyen alanlardır (Savcı, 1999, s. 156).

Kuram aile yaşamını duygusal yaşantı ve mahremiyet içeren bir alan olarak, iş yaşamını da kişisellikten uzak ve rekabetin olduğu bir alan olarak değerlendirmektedir (Apaydın, 2011, s. 6). İş yaşamı ve aile yaşamı birbirinden farklı alanlar olarak algılandığı için erkek gelenekselleşmiş kalıplar içinde “geçimi sağlayan”, kadın ise “ev hanımı” şeklinde algılandığından iş ve iş dışı alanların birbirlerinden etkilenmeden işleyebilen sistemsal bir bütün olarak değerlendirilmiştir (Demirer, 2011; Efeoğlu, 2006).

Günümüz toplumunda bireylerin iş ve özel yaşamlarını belirgin sınırlarla birbirlerinden ayırabilmeleri mümkündür. Yani bireylerin iş ve özel yaşamlarını birbirlerinden ayırabilme isteği son derece güçlüdür ve bu alanlar arasında ilişki değeri sıfırdır (Iverson & Maguire, 1999, s. 4). İş ve özel yaşam alanlarında zaman, alan ve işlev yönünden farklılıklar olması, kişilerin yaşamlarını düzenli bir biçimde bölümlere ayırabilmesine olanak sağlamaktadır (Edwards & Rothbard, 2000). Guest (2002) bölünme kuramının ampirik yönden desteklenmediğini, daha çok teoriye dayalı ihtimaller içeren bir kuram olarak görülebileceğini belirtmiştir. Günümüzün değişen şartları, kadınların ve erkeklerin iş ve aile yaşamlarında aktif rol almaları sonucunda iş ve aile yaşamlarının birbirlerinden bağımsız olamayacağı fikri Guest (2002)’i destekler niteliktedir (Karaman, 2015, s. 19).

2.6.4. Yayılma Kuramı

Lambert (1990) yayılma kuramını iş veya aile alanlarının herhangi birinde görülen bir etkinin diğer alana da yansması olarak tanımlamıştır. Taşma kuramı olarak da bilinen yayılma kuramı bir alanda görülen olumlu ve olumsuz gelişmelerin diğer alanı da etkileyebileceği görüşünü varsaymaktadır. Kurama göre iş ve aile fiziksel ve zaman olarak

belirli sınırlara sahip olsa da alanlar arasında geçirgenlik vardır. Yani bir alandaki duygu ve düşünceler diğer alana da taşınabilmektedir (Clark, 2000, s. 749). Örneğin, eşi ile tartışan bir çalışanın o gün iş yerinde motivasyonu ve performansı düşük olabilir.

Yayılma olumlu ve olumsuz gerçekleşebilmektedir (Guest, 2002, s. 258). Olumlu yayılma bireyin iş ya da aile yaşamındaki olumlu yaşantılarıyla ortaya çıkmaktadır. Bu alan bireyin yaşam kalitesini arttıran ve başka alanlara da olumlu katkı sağlayan bir alandır. Olumsuz yayılma ise alanların birbiriyle çatışmasıdır. Bir alanda yaşanan olumsuzluklar diğer alanda memnuniyetsizliklere sebep olmakta ve bireylerin yaşam kalitesini azaltmaktadır (O'Driscoll & Koopman Boyden, 1998, s. 133). Olumlu yayılma sonucu iş-yaşam dengesi sağlanabileceği gibi yine iş-yaşam dengesinin gerçekleşmesi ile de olumlu yayılma ortaya çıkabilmektedir. Aynı şekilde olumsuz yayılma iş-yaşam dengesinin sağlanamaması problemini ortaya çıkarırken, iş-yaşam dengesinin sağlanamamış olması da olumsuz yayılmaya neden olabilmektedir. Olumlu yayılma iş-yaşam dengesi için ulaşılmak istenen hedeftir (Polat, 2019, s. 13).

Yayılma kuramı bölünme kuramının tam tersi olup alanlar arasındaki sınırların kapalı olmadığını, çalışma ve özel yaşamdaki rollerin birbiriyle bağlı olduğunu, birinden elde edilen deneyimin diğer alanı da etkilediğini savunmaktadır (Kossek & Ozeki, 1998, s. 140). Özellikle iletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler ile birlikte insanlar gün içerisinde kolaylıkla iletişim kurabilmektedir. Bunun sonucunda iş ve aile arasında zamansal sınır belirginliğini yitirmekte, iş ve aile alanlarında birbirleri arasında taşma meydana gelmektedir (Ilies, Wilson & Wagner, 2009, s. 87).

2.6.5. Çatışma Kuramı

Çatışma iş ve özel yaşamda üstlenilen rollerin birbiriyle uyuşmaması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus & Beutel, 1985, s. 77). Bir başka tanımda çatışma, iş ve iş dışı yaşam alanlarının kişiye yüklediği sorumluluğun katlanarak artması ve üstesinden gelinemez bir hale gelerek kişinin bu alanlardaki rollerine uyum sağlayamaması olarak ifade edilmektedir (Duxburry & Higgins, 2001, s. 3). Çatışma hem bireyin kendi içinde hem de farklı kişi ve gruplarla birtakım nedenlerden dolayı yaşadığı anlaşmazlıktır. Çatışmanın altında yatan temel faktörler; uyuşmazlık, anlaşmazlık, inatlaşma, bireysel farklılıklar, farklı yaklaşım ve algısal farklılıklardır (Çakmak Doruk, 2008, s. 4). Çatışma genellikle çift yönlüdür ve iş aileyi, aile de işi engelleyebilir (Simon, Kümmerling &

Hasselhorn, 2004, s. 385). Aile yapısındaki farklılıklar, çocuk sayısı, eşlerin ikisinin de çalışması, bakıma muhtaç anne ve babaların oluşu çatışmaya neden olmaktadır. (Grzywacz, Frone, Brewer & Kovner, 2006; Simon vd., 2004). Bunun yanında düzensiz ve yoğun çalışma saatleri, iş seyahatleri, düşük kazanç, kişinin yetişmeyen işleri bireysel ve aile yaşamı için ayırdığı zamanda yapması gibi olumsuz durumlar da çatışmaya neden olabilmektedir (Çarıkçı vd., 2010, s. 55).

Çalışanlar iş yaşamında ve günlük yaşamında farklı taleplere maruz kalmakta ve bu süreçte bir seçim yapmak durumunda kalmaktadır (Guest, 2002, s. 257). Kişi sahip olduğu enerji ve zamanı bir alana harcaması durumunda diğer alanları ihmal etmekte ve kendi içinde çatışma yaşamaktadır. Böyle bir durumda kişi bir alanda fedakârlık yapabilmektedir (O'driscoll'den aktaran Ballica, 2010, s. 8). Öğretmen bir annenin okulundaki sorumlulukları nedeniyle farklı bir okulda öğrenim gören çocuğunun görev aldığı bir etkinliğe katılamaması durumunda kendi içinde çatışma yaşaması bu duruma örnek olarak verilebilir. Greenhaus ve Beutel (1985) çalışmalarında çatışmanın oluşumuna kaynaklık eden üç unsur olduğunu belirtmiştir. Bunlar;

Davranışa Dayalı Çatışma: İş ya da özel yaşamda bulunan davranışa ait kalıpların, diğer alanda bulunan davranışlarla uyum göstermemesi olarak tanımlanabilir (Greenhaus & Beutel, 1985, s. 81). Davranışa dayalı çatışma, kişinin bir alandaki rolüne yönelik davranışının diğer alanlarda sahip olduğu rollerin beklentileriyle uyuşmaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu çatışma türü, rollerin herhangi birinde etkin olan davranışların başka bir rolde etkin olmaması durumu olarak da ifade edilebilir (Savcı, 1999, s. 157). Örneğin, pozisyonu itibari ile üst kademedeki görev yapan bir yönetici, iş yerinde astlarına karşı mesafeli bir yaklaşım sergilerken aile üyelerinin kendisinden aksine ılımlı ve duygusal davranış beklemesi, kişinin davranışları ile beklentileri arasında tutarsızlık yaşamasına ve neticede davranışa dayalı çatışma yaşamasına neden olabilir (Karaman, 2015, s. 25).

Zaman Temelli Çatışma: Bireyler sahip oldukları rollerin kendilerinden beklediği gereksinimleri belirli bir zaman içerisinde gerçekleştirmesi gerekmektedir. Her yeni rol diğer rollere ayrılan zamanı kısıtlamaktadır. Zaman dilimlerindeki bu kısıtlama rollerin gereklerinin yerine getirilmesini güçleştirmektedir. Böyle bir durumda ise birey zaman esaslı çatışma yaşamaktadır (Carlson, Kacmar & Stepina, 1995, s. 18).

Gerginlik Temelli Çatışma: İş yaşamında meydana gelen gerginliğin iş dışı yaşama yansması iş dışı yaşamda meydana gelen gerginliğin iş yaşamına olan etkisinden daha fazladır. Örneğin, iş yerinde amiri tarafından sert bir şekilde uyarıya maruz kalmış bir çalışanın akşam eve geldiğinde eşine ve çocuklarına karşı olumsuz bir tavır takınması yüksek olasılıktır. Aynı zamanda kişinin işle ilgili yaşadığı gerginliğe ailesi ve yakın çevresinin göstereceği sabır ve anlayış, bireysel yaşamda veya aile yaşamında yaşadığı bir sorunun çalışma ortamına yansması durumunda çalışma arkadaşlarınca gösterilecek sabır ve anlayıştan daha fazla olacaktır (Özdevecioğlu & Çakmak Doruk, 2009, s. 73).

Doğası gereği birbirlerinden farklı olması sonucu insanlar çeşitlilik gösterebilmektedir. İnsanların kişiliği, deneyimleri, değerleri, davranışları, istekleri, hedefleri ve çevresel faktörler farklı olduğundan çatışma ve etkileri kişiden kişiye farklılık gösterebilir (Özmen, 1997, s. 2). Çatışma ile en çok karşı karşıya gelen kesim kadın çalışanlardır (Küçükusta, 2007, s. 245). Bunda kadınların erkeklere göre evde ve işte sahip olduğu rollerin fazla oluşu etkili olurken buna bağlı olarak kadınlar, sahip oldukları iş yükü ve sorumlulukları nedeniyle çatışmanın önüne geçmeye ve çatışmayı çözmeye daha fazla eğilimlidirler. Çatışmayı çözemeyen kadınlar toplum baskısı altında kalmakta, bu durum kadınları daha fazla olumsuz etkiye açık hale getirmektedir (Güldal, 2006, s. 70).

Çatışma günümüzde örgütler için belirli bir düzeye kadar gereklilik olduğu kadar aynı zamanda kaçınılmazdır. Çatışma, örgütlerde değişim ve gelişimi sağlayarak yaratıcılığa ve yeniliğe zemin hazırlar (Çakmak, 2004, s. 16). Çatışmanın iyi yönetilememesi durumunda örgüt ikliminin olumsuz etkilenmesi ve örgüt amaçlarının dışına çıkılması söz konusu olabilir. Karip (2000)'e göre çatışmanın örgütlerde yönetilememesi çalışanların örgütsel ve sosyal ilişkilerinin bozulmasına, buna bağlı olarak da stres kaynaklı psikosomatik hastalıkların görülmesine neden olmaktadır. Çatışmanın yarattığı ortamdan kaçınan çalışanlar güç kaybı yaşar ve özgüvenleri düşer.

2.6.6. Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı Morf (1989) tarafından ortaya atılmıştır. Bireylerin iş ve özel yaşam alanlarındaki rollerin olumlu şekilde etkileşimini savunduğu için yayılma kuramına benzemektedir. Fakat bu kuramın yayılma kuramından ayrıldığı nokta, yayılma kuramı iki alanı ele alırken uygunluk kuramı iş ve özel yaşam arasındaki etkileşimi üçüncü bir değişkene bağlamaktadır. Başka bir deyişle, bu kuramda iş ve özel yaşam arasındaki

ilişkinin pozitif olmasında bu alanlarda davranış sergileyen bireyin mizacı, karakteri, doğuştan getirdiği özellikleri ve sosyal şartları da önemli değişkenlerdir (Morf'tan aktaran Küçükusta, 2007, s. 45). Örneğin, olumlu bir kişilik yapısı iş ve yaşamdan elde edilen doyumunu olumlu bir şekilde etkileyerek bu iki alan arasında bir bağ oluşturur (Edwards & Rothbard, 2000, s. 182). Uygunluk yaklaşımı ile ilgili diğer bir değişken faktör ise olumsuz duygu durumudur. Olumsuz duygu durumu kişinin yaşananları devamlı olarak negatif yönü ile algılamakta olduğu bir mizaç durumudur. Bu özelliklere sahip kişiler iş ve özel yaşamlarından hoşnutsuz olurlar (Küçükusta, 2007, s. 45).

2.6.7. Araçsallık Kuramı

Araçsallık, bireyin özel yaşamdan doyum elde etmek ve iş yaşamında gelişim sağlamak için kasıtlı olarak davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Burke'den aktaran Babayiğit, 2016, s. 15). Araçsallık kuramına göre kişinin bir yaşam alanında gösterdiği olumlu kazanım, diğer yaşam alanına da etki ederek kişiyi başarıya ulaştırabilir (Burke'den aktaran Keser, 2005, s. 906). İş yaşamında kazanılan olumlu çıktılar aile yaşamını olumlu etkiler ve bireyin yaşamdan tatmin olmasına katkıda bulunur (Zedeck & Moiser, 1990, s. 241).

Bireyin bir alanda başarı elde edebilmesi için diğer alanı araç olarak kullanması sonucunda araçsallık meydana gelir. Bu durumda kişi için bir alanın diğer alana göre daha fazla önem ifade ettiği anlaşılabilir (Keser, 2005, s. 907). Bir alanda elde edilen başarı bireyin diğer yaşam alanında da istenen ve hedeflenen şeyleri elde etmesini sağlar (Kapız, 2002, s. 44). Örneğin, birey iş yaşamında hedeflerine ulaşmışsa özel yaşamında da doyuma ulaşır. Birey hangi yaşam alanına yoğunlaşırsa, o alandaki rollere ağırlık verir.

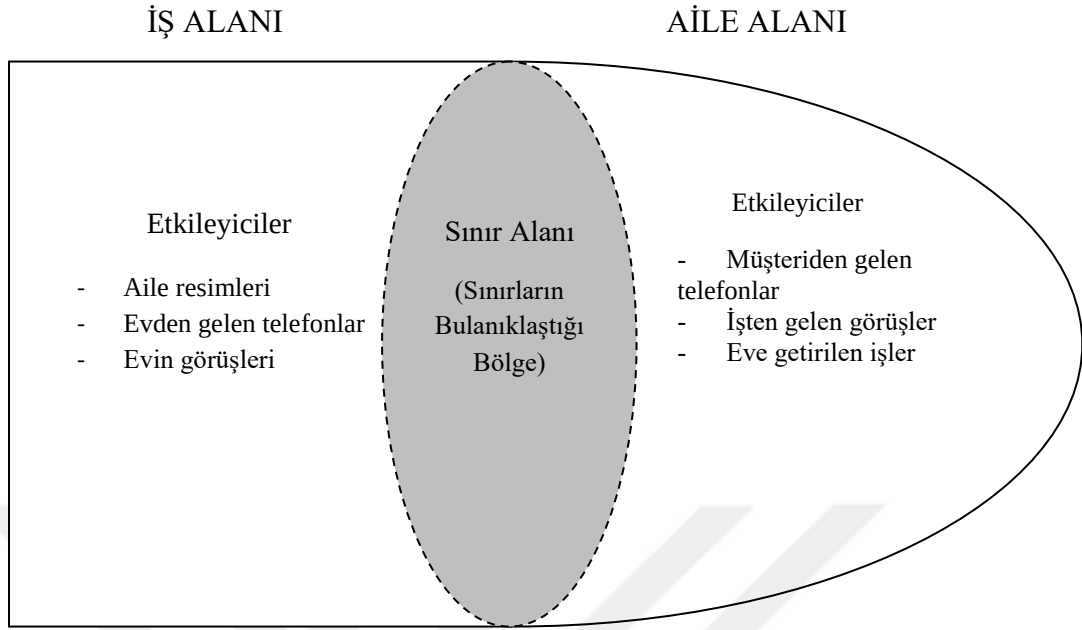
Araçsallık kuramında genel olarak özel yaşamın iş yaşamına tercih edildiği, kişinin iyi bir yaşam standardı edinebilmek için iş yaşamında daha fazla bulunduğu düşünülür. Böyle bir yönelimde olan birey için yaptığı iş, yaşamının önemli odak noktası olmamakta ve kendini gerçekleştirmesini sağlamada bir kaynak teşkil etmemektedir (Savcı, 1999, s. 154). Çalışan bireyler ikincil önem taşıyan ihtiyaçlarına ulaşmak amacıyla öncelik verdiği alanı amaç, öncelik vermediği alanı ise araç şeklinde görürler. Bu teorinin özünde bireye fayda sağlayabilecek araçlar yer alır. İş yaşamı dışında lüks arabaya sahip olmak isteyen bir çalışanın çok mesai yaparak amacını elde etmesi araçsallık kuramına örnek olarak verilebilir. Bu örnekte iş yaşamı araç, özel yaşam ise amaçtır (Gürbüzkol, 2018, s. 35).

Kuram maddi unsurlar kadar, evde aile fertleri veya iş yerinde yöneticiler tarafından görülen psikolojik destek gibi manevi unsurların da önemi üzerinde durmaktadır (Küçükusta, 2007, s. 46).

2.6.8. Sınır Kuramı

Sınır kuramı iş-yaşam dengesi üzerine daha önce geliştirilen kuramların eksik yönlerini gidermek adına geliştirilen bir kuramdır. Clark (2000) tarafından geliştirilen sınır kuramına göre iş ve aile etkinlikleri Sanayi Devrimi sonrasında değişim geçirmiş, iki alan farklılıklar göstererek sınırlarla ayrılmıştır. İş ve yaşam alanları arasındaki bu sınırlar geçirgen olup iki alan arasında rol geçişleri olmaktadır. Bireyler bu geçişler esnasında meydana gelen faktörleri doğru tanımlar ise iş-yaşam dengesini sağlayabilir. Kurama göre denge kavramı, bireylerin ev ve iş yaşamında doyuma ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Kapız, 2002, s. 146).

Sınır kuramına göre iş ve aile arasında bir sınır vardır ve bu iki alan arasında insani ilişkiler söz konusudur. Bireyler iş ve aile alanları arasında sınır geçişlerini yapan sınır geçiciler olup gün içerisinde bu alanlar arasında sınır geçişi yapmaktadırlar. Bireyler içinde bulundukları alanları ve bu alanların sınırlarını şekillendirirken aynı zamanda bu alanlar tarafından da etkilenmektedirler. Kuram bireylerin iş-yaşam dengesini sağlamak için iş ve aile alanları arasındaki sınırları nasıl yönettiğini açıklamaktadır (Clark, 2000, s. 748). Küçükusta (2007)'ya göre iş ve aile, bireylerin farklı ihtiyaçlarını gideren alanlar olup bu iki alanda yürütülen faaliyetler bireylerin enerjilerini arttırmaktadır. Bireylerin dengeyi sağlamak için iş ve aile alanları arasındaki etkileşimi fark etmeleri ve içinde bulundukları alandan destek almaları gerekir. Şekil 2'de sınır kuramına ilişkin temel kavramlara yer verilmiştir.



Şekil 2. İş aile sınır kuramı: Temel kavramlar. Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 754.

Alanlar: İş ve ev iki ayrı alan olup amaç ve araç yönünden farklılıklar göstermektedir. “İş” bireylerin geçimini sürdürmek için ekonomik gelir sağlanan ve başarıya duygusunun tatmin edildiği bir alan iken “ev” ise kişisel ilişkilerin ve aile ilişkilerinin öne çıktığı bir alandır. Bu yönü ile iki alan birbiri ile uyum göstermeyebilir. Bunun altındaki temel neden ise “iş” ve “ev” yaşamının bireyden beklentisinin farklı olmasıdır. İş yaşamı bireyin sorumluluk sahibi ve yetenekli olmasını beklerken ev yaşamı ise şefkatli ve minnettar olmasını beklemektedir (Clark, 2000, s. 756).

Sınırlar: Sınırlar iş ve aile alanları arasında yer alan ve alanlarla ilgili davranışların başlayıp bittiği çizgi şeklinde ifade edilebilir. Fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere sınırlar üç farklı şekilde gruplandırılmaktadır. Fiziksel sınırlar ev veya iş yeri duvarları gibi davranışın meydana geldiği yeri ifade etmektedir. Zamansal sınırlar işyerinin belirlediği çalışma saatleri ile ilgili zamanı aile sorumlulukları için ayrılan zamandan ayırmaktadır. Bireyin zihninde alanlardan birinin taleplerini yerine getirip diğer alanı ihmal ettiğine yönelik düşünceler de psikolojik sınırları ifade etmektedir (Clark, 2000, s. 756).

Sınır Geçiciler: İş ve ev arasındaki sınırlardan geçiş yapan kişiler sınır geçici olarak adlandırılır (Kıcır, 2015, s. 46). Sınır geçiciler, iş ve aile yaşam alanlarında merkezi ve

çevresel katılımcı olarak tanımlanır. Merkezi katılımcılar bir alandaki değeri benimseyen, alanın sorumluluklarını gerçekleştiren ve diğer katılımcılar ile iletişimi koparmayan kişilerdir. Çevresel katılımcılar ise merkezi katılımcıların aksine alanın norm ve değerlerinden uzak, sorumluluk konusunda isteksiz kişileri ifade etmektedir. İş yerinde merkezi katılımcı olan bir erkeğin evde ev işleri ile ilgili sorumluluklardan uzak, çevresel bir katılımcı olması buna örnek olarak gösterilebilir (Clark, 2000, s. 756).

Sınır Koruyucular: Sınır koruyucular, sınır geçicilere iş alanını, ev alanını ve sınırları tanıtmak için yardım eden diğer üyelerdir. Evde eş, iş yerinde yönetici ve iş arkadaşları sınır koruyuculara örnek olarak gösterilebilir. Alanların talepleri neticesinde çatışma yaşayan ve karşılık veremeyen bireyler, sınır koruyucuların desteği ile oluşan bu durumun üstesinden gelebilirler. Sınır koruyucular ve sınır geçiciler arasında kurulan iletişim, sınır geçicilerin bir alana yönelik aşırı taleplerinden dolayı ortaya çıkan rol çatışmalarını hafifletebilir (Clark, 2000, s. 757).

2.7. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesi çok boyutlu bir kavram olup araştırmalar neticesinde birden fazla faktör tarafından etkilendiği görülmüştür. Bu konuda iş-yaşam dengesini sağlamaya dönük kapsamlı bir çalışma modeli Guest (2002) tarafından geliştirilmiştir. Tablo 3'te iş-yaşam dengesinin yapısı ve etkilerini gösterir modele yer verilmiştir.

Tablo 3

İş-Yaşam Dengesinin Yapısı ve Etkileri

Belirleyici Unsurlar	Denge Yapısı	Sonuç ve Etkiler
Örgütsel Faktörler	Öznel Göstergeler	
➤ İş talepleri	➤ Evde ve İşte Dengeyi	➤ İş Tatmini
➤ İş Kültürü	Eşit Önemseme	➤ Yaşam Tatmini
	➤ Ev Merkezli Denge	➤ Ruh Sağlığı/Mutluluk
➤ Ev Talepleri	➤ İş Merkezli Denge	➤ Stres/Hastalık
➤ Ev Kültürü		
Bireysel Faktörler	➤ İşin Eve Yayılması	➤ Davranış/ İşteki
	veya karışması	Performans
➤ İş Oryantasyonu	➤ Evin İşe Yayılması	➤ Davranış/ Evdeki
➤ Kişilik	veya karışması	Performans
➤ Enerji	Nesnel Göstergeler	➤ İşte Diğerleri
➤ Kişisel Kontrol ve		Üzerindeki Etki
Başa Çıkma	➤ Çalışma Saatleri	➤ Evde Diğerleri
➤ Cinsiyet	➤ Serbest Zaman	Üzerindeki Etki
➤ Yaş, Yaşam ve	➤ Aile Roller	
Kariyer Basamağı		

Kaynak: Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), s.265.

Tablo 3'te ele alınan modelde iş-yaşam dengesinin belirleyicilerini, göstergelerini ve etkilerini geniş bir perspektifle analiz etmek mümkündür. İş-yaşam dengesinin belirleyicileri örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak iki bölümde ele alınabilir. Örgütlerin çalışanlardan iş talepleri az veya çok olabilir ve iş kültürü örgütün kültürünü ifade etmektedir. Örgütler sahip oldukları kültür ve yaptıkları uygulamalarla çalışanların iş-yaşam dengesine olumlu veya olumsuz etkide bulunabilirler. Evin talepleri ise iş dışındaki taahhüt ve yükümlülükleri ifade etmektedir. Bunlar aile, toplum veya boş zaman etkinliklerini kapsamaktadır. "Ev kültürü" olarak belirtilen unsur ise ev ortamında bulunanların taahhütler ve yükümlülükler hakkındaki beklentilerini ifade etmektedir. İş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörler ise iş oryantasyonu, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve başa çıkma, cinsiyet, yaş ve yaşam kariyer basamağından oluşmaktadır. Modelin merkezinde yer alan iş-yaşam dengesinin yapısı, öznel veya nesnel olarak tanımlanabilir. "Öznel" göstergeler denge ve dengesizlik durumlarını ifade eder. "Nesnel" göstergeler, çalışma saatleri ve çalışma dışında faaliyetlerde bulunulmayan saatleri veya

hizmet dışı çalışma saatlerini içerir. Aile rolleri ise evdeki ve toplum içerisindeki sorumlulukları ifade eder. Nesnel ve öznel göstergeler her zaman uyumlu olmayabilir. Örneğin, işine öncelik veren ve bu şekilde dengeyi sağlayan bir birey için haftada 55 saat çalışıyor olmak dengesizliğin göstergesi olarak görülmeyebilir. İş-yaşam dengesinin sonuçları potansiyel olarak çoktur. İş ve özel yaşamda tatmin, memnuniyet, sağlık, refah, performans, iş arkadaşları ve aile üyeleri üzerindeki etkiler iş-yaşam dengesinin sonuçları arasında gösterilebilir (Guest, 2002, s. 267).

İş-yaşam dengesinin belirleyicilerine yönelik bir başka çalışma ise Amerikan Çalışma Enstitüsü tarafından yapılmıştır. Amerikan Çalışma Enstitüsü iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri şöyle sıralamıştır (Çimen, Erat, Korkmaz & Yahyaoğlu, 2011, s. 5);

- Çalışanın kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için sunulan olanaklar,
- Çalışanın görüşlerini karar sürecine dâhil edebilen yönetim anlayışının varlığı,
- Terfi imkânları,
- Çalışanın yönetime güven duyabilmesi,
- İşe dayalı stresin yoğun olmayışı,
- Çalışma ortamının fiziksel şartlarının uygunluğu,
- Yöneticilerle uyumlu ilişki,
- Sendika ve işveren arasındaki ilişkinin uyumlu olması.

İş-yaşam dengesini kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelemek de mümkündür. Kişisel faktörler kişisel özellikleri içerirken, örgütsel faktörler de örgüt tarafından yürütülen uygulama ve stratejileri kapsamaktadır (Ballica, 2010, s. 9).

2.7.1. Kişisel Faktörler

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında bireylerin sahip oldukları özelliklerin etkisi büyüktür. İş-yaşam dengesine etki eden kişisel özellikler; cinsiyet, yaş, medeni durum, kişilik, çocuk ve yaşlı bakımı ve eğitim olarak ele alınmaktadır (Altıokul Gürel, 2018; Aycan vd., 2007; Ballica, 2010; Duxburry ve Higgins, 2001; Guest, 2002; Hall & Richter, 1988).

2.7.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet faktörü, hangi iş ve mevkilerin kadınlara ait hangilerinin erkeğe ait olduğunu belirleyen unsur olarak görülmektedir. Geleneksel aile yapısından çekirdek aile yapısına geçilmesi, teknolojik gelişmeler, çocuk bakımı ve eğitime dair yaşanan gelişmeler kadınların da ev ekonomisine katkı sağlamasını bir gereklilik haline getirmiştir. Bu durum kadınların iş yaşamına girmesine ve neticesinde aile yaşamında kısmi değişimler yaşanmasına neden olmuştur. Bu değişimler sonucunda ev ve aile içi roller yeniden düzenlenmiştir (Sağır, 1997, s. 149). Ancak günümüzde kadın çalışanların istihdamlarının artmasına karşın kadınların evdeki sorumluluklarında herhangi bir değişiklik olmamıştır. İş yerindeki statülerine bakılmaksızın temizlik, yemek ve çocuk yetiştirme gibi aile içi sorumlulukların çoğunu kadınlar üstlenmektedir. Bu sebeple çalışan kadınların büyük bir kısmı yarı zamanlı çalışan pozisyonunda iken aynı zamanda tam gün anne pozisyonunda bulunmaktadır (Sennett'den aktaran Kıcıır, 2015, s. 33). Bu yüzden kadın çalışanlar anne ve eş rollerinden ötürü aile yaşamlarındaki endişelerini iş ortamındayken de sürdürebilirler (Hall & Richter, 1988, s. 215). Sahip oldukları sorumluluklar nedeniyle kadınlar hem evde hem de işte yoğun emek ve çaba sarf etmek zorunda kalmakta, erkek çalışanlara göre daha fazla problem ve stresle karşılaşmaktadır (Kuzulu, Kurtuldu & Özkan, 2013, s. 95).

Toplum tarafından kadın ve erkeklerden beklenen görev ve sorumluluklar, toplumsal cinsiyet rollerini ifade etmektedir. Toplumun cinsiyetten beklediği roller biyolojik temelli olmaktan ziyade daha çok kültür ile alakalıdır (Gönüllü & İçli, 2001, s. 89). Cinsiyet farklılıkları ve eşitsizliklerin temelinde toplumun sahip olduğu kültür önemli bir belirleyicidir (Sönmez & Adiller, 2015, s. 7). Toplum nazarında erkek, evin gelirini sağlama ve ihtiyaçlarını giderme görevleri olan, sert ve bağımsız bir karakter iken kadın ise ev ve çocuk bakımından sorumlu, duygusal bir karaktere sahiptir (Savcı, 1999, s. 152). Bu bakış açısı nedeniyle kadınlar, evdeki tüm işlerden kendilerini sorumlu hissederken, erkeklerde ev işlerinden kendilerini sorumlu görmeyerek ev dışında yapılacak işleri kendileri için görev edinmektedir.

Cinsiyet faktörü aynı zamanda istihdam oranını da etkilemektedir. Gelişmişlik düzeyi düşük olan veya gelişmekte olan ülkelerde kadının istihdam oranı, erkeklere oranla daha düşük seviyededir. Gelişmiş ülkelerde kadınların ve erkeklerin istihdam oranı eşit seviyededir. Türkiye'de cinsiyete göre istihdam oranlarına bakıldığında, 15 yaş üstü

kadınların istihdam oranı %29,4 iken erkeklerde ise bu oranın %65,7 olduğu görülmüştür (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2018).

Cinsiyet faktörünün iş-yaşam tatminine etkisi konusunda literatürde iki farklı yaklaşım yer almaktadır. Birinci yaklaşıma göre kadın çalışanların erkeklere göre tatmin seviyelerinin düşük iş-yaşam dengelerinin de kırılğan olduğu yönündedir. Bunun sebebinin ise kadınların vasıfsız işlerde çalışıyor olmaları gösterilmektedir. Kadın çalışanlar vasıfsız ve düşük maaşlı işlerde çalışmaları nedeniyle ihtiyaçlarını karşılayamamakta ve iş-yaşam tatminini sağlayamamaktadır (Uyargil, 1988, s. 39). Bununla beraber kadınların, erkeklere oranla rollerinin daha çok olması bir alana yönelmelerine neden olmaktadır. Kadınlar; çocukları, eşleri, bireysel yaşamları veya kariyerleri arasında tercih yapmak zorunda kalabilmektedir (Lockwood, 2003, s. 6). MacEwen ve Barling (1994), iş-ev çatışmasının erkeklere kıyasla kadınların psikolojik sağlığını kötü etkilediğini ortaya koymuştur.

Cinsiyet konusunda bir diğer yaklaşım ise kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla doyum elde ettiği yönündedir. Kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlardan yüksek olması, işten beklentilerinin daha az olması ile açıklanabilir. Kadın çalışanlar sosyo-kültürel şartlardan dolayı mesleklerinden çok şey beklemedikleri için doyum seviyelerinin erkek çalışanlara oranla yüksek olabileceği düşünülmektedir (Ünal Çınar, 2019, s. 32). Erkek çalışanlar ise üstlendiği aile reisi rolünü tam olarak gerçekleştirmek için yoğun iş yükü ile karşı karşıya kalmakta ve sonuçta iş-yaşam dengesini sağlamada zorlanabilmektedir (Yeşiltepe, 2014, s. 10). Sonuç olarak iş-yaşam dengesinin, cinsiyet farklılıklarından ziyade beklentilerle ilgili olabileceğini belirtmek daha doğru olacaktır. Örneğin, iş yerinde kadınlar için çalışma koşulları ve sosyal ilişkiler önemliyken, erkek çalışanlar için maaş, terfi ve kariyer yapma gibi hususlar önemli olabilmektedir (Kirel, 1999, s. 119).

2.7.1.2. Yaş

İnsanların bilgi birikimleri, deneyimleri, hayata dair görüşleri, ilgileri, değer yargıları gibi unsurlar yaşla beraber değişebilmekte, iş ve bireysel yaşamları bu değişimlerden etkilenebilmektedir (Yavuz, 2018, s. 13). Genç çalışanlar mesleğe yeni başlamış oldukları ve yeterli deneyime sahip olmadıkları için, yaşça büyük ve deneyim sahibi çalışanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Bunda genç çalışanların eve daha fazla iş götürme eğiliminde olmalarının da etkisi vardır (Hall & Richter, 1988, s. 217). Yaş

ilerledikçe bireyler, sahip oldukları bilgi ve deneyimin artması neticesinde kaygı ve iş stresi gibi duyguları daha az yaşamaktadır. İlerleyen yaşlarda bireylerin iş ve iş dışı yaşam alanlarını birbirinden ayırmakta daha profesyonel hareket ettikleri görülmüştür (Lambert, Hogan, Camp & Ventura, 2006, s. 380). Aynı zamanda bireyin iş ve iş dışı yaşamındaki yükümlülüklerini yönetebilme bilincinde de artış görülmektedir. Yaşı ilerleyen çalışanın; deneyiminin, bilgi birikiminin ve parasal kaynaklarının artması sonucunda kontrol mekanizması daha yetkin hale gelmekte, iş ve aile sorumluluklarını yönetme becerisi daha da artmaktadır (Giray & Ergin, 2006, s. 96).

Bu konuda bir başka yaklaşım ise genç çalışanların iş-yaşam dengesizliğini daha az yaşadığına yöneliktir. Çarıkçı ve Çelikkol (2009) çalışmalarında, genç ve bekâr çalışanların genel olarak iş yaşamındaki rollerini yerine getirirken daha az sorunla karşılaştıklarını gözlemlemiştir. Mesleğin henüz başında bulunan çalışanlar yaşam enerjileri çok olduğu için iş-yaşam dengesini sağlamada zorlanmayabilir. Zamanın çoğunu mesleğe ayırmak, mesleğin ilk yıllarında herhangi bir sorun oluşturmazken, ilerleyen yıllarda bu durum iş-yaşam dengesinin oluşturulmasını zorunluluk haline getirebilir.

2.7.1.3. Medeni Durum

İş-yaşam dengesine etki eden faktörlerden birisi de medeni durumdur. Bekar çalışanlara göre evli çalışanlar iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamada güçlük çekmekte, evli çalışanlar için özel yaşam daha fazla önem kazanmaktadır (Hall & Richter, 1988, s. 217). Bunda eşler arasındaki geçimsizliğin, huzursuzluğun ve uyumsuzlukların da etkisi olduğu söylenebilir. Bekârlar ise evlilere oranla tüm konularda daha özgürdür. Bundan dolayı bekâr çalışanlar zamanlarını ve enerjilerini istedikleri şekilde değerlendirebilme imkânına sahiptir (Greenhaus & Beutel, 1985; Toraman, 2009). Tuğsal (2017) çalışmasında, evli ve bekâr çalışanların iş-yaşam dengelerinde farklılık tespit etmiştir. Çalışma sonucunda evli çalışanların iş-yaşam denge algıları daha düşük çıkmıştır. Evli çalışanların eş ve çocuklarına, aile büyüklerine ayırması gereken zaman bireyin kendine ayırdığı zamanı kısıtlamaktadır. Bekâr çalışanlar ise kendilerine daha fazla zaman ayırabilmektedir.

Medeni durum bireylerin istihdamını da dolaylı olarak etkilemektedir. İşverenler işe alımlarda özellikle kadınların evli olup olmamalarına veya çocuk sahibi olup olmamalarına dikkat etmektedir. Bekâr ve çocuksuz kadınların evli ve küçük çocuğa sahip kadınlara

oranla işe kabul edilme ihtimalleri daha yüksektir. Ayrıca yarı zamanlı çalışan evli kadınların, işte ve ailedeki yükümlülüklerini yerine getirmede daha başarılı oldukları ve iş-yaşam dengesini daha kolay kurdukları görülmüştür (Barnett, 1999; Daly, Ashbourne & Hawkins, 2008; Warren, 2004).

2.7.1.4. Kişilik

Bireyin sürekli olarak düşünce, davranış, kişiler arası iletişim ve değer yargılarının bütünü kişiliği oluşturmaktadır. Bu nedenle her birey farklı kişilik özellikleri gösterebilmektedir. İş-yaşam dengesi bireylerin kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. Kişinin cinsiyeti, zekâ seviyesi, başarı algısı, önem verdiği konular, stresle mücadele edebilme becerisi ve enerjisi gibi özellikleri denge sağlamada etkindir (Guest, 2002, s. 266). Bu konuda yapılan çalışmalarda kişilik, A ve B kişilik türleri olarak ele alınmış ve bu kişilik türlerinin iş-yaşam dengesi ile ilişkisi incelenmiştir. A tipi kişilik özelliği taşıyan kişiler tahammülsüz, sinirli ve saldırgan olmaları sebebiyle bu kişilerin işi ve ailesi arasında çatışma yaşama ihtimali daha yüksektir. B tipi kişiliğe sahip kişilerin ise sebat etmeleri ve rahat olmaları sebebiyle çatışma yaşama ihtimalleri daha düşüktür (Çarıkçı, 2001, s. 340).

A tipi kişiliğe sahip bireylerde kendini işe adama ve birden fazla işi aynı anda yapma isteğinin var olduğu, bu bireylerin zaman konusunda duyarlı oldukları ve zamanı yönetmede çatışma yaşadıkları görülmüştür (Durna, 2005, s. 277). Bu kişiler birden fazla işi aynı anda yapmak istedikleri için özel yaşamlarında ve aile yaşamlarında olumsuzluklar yaşamakta ve iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanmaktadır (Yeşiltepe, 2014, s. 11). Ayrıca duygusal ya da sert bir kişiliğe sahip bireyler bu özelliklerini işine ve ailesine de taşımaktadır. Bunun sonucunda işin işleyişinde ve ailede çeşitli dinamiklerle ilgili sorunlar ve olumsuzluklar yaşanmaktadır. Kişi bu durumda stres altına girerek iş ve iş dışı yaşam arasında çatışma yaşayabilmektedir (Kinnunen & Mauno, 1998, s. 161).

2.7.1.5. Çocuk ve Yaşlı Bakımı

Özel yaşam alanında en fazla emek ve zaman gerektiren konuların başında çocuk ve yaşlı bakımı gelmektedir. Çocuklu çalışanların iş-yaşam denge algısı çocuksuz çalışanlara oranla daha düşük olmakta iken; çocuksuz, evli ve eşi de çalışan kişilerin iş-yaşam dengelerine yönelik algıları daha yüksek olmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985; Simard,

2011). Duxbury ve Higgins (2001) her iki eşinde çalıştığı aileleri ele aldıkları çalışmada çocuğu olan eşlerin, çocuksuz eşlere göre iş-yaşam dengesini kurabilmekte daha çok zorlandığı görülmüştür.

Çocukların sayısı ve yaşları da iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Çok çocuklu ebeveynler zaman sıkıntısı yaşamaktadır. Ayrıca yaşça küçük olan çocuklar sürekli bakıma muhtaçtır. Çalışan ebeveynler, çocuklarıyla ilgilenmeleri ve enerjilerini çocukları için harcamaları sebebiyle yorgun düşmekte ve işlerine ayırabilecek zaman bulamayabilmektedir. Çocuk bakımı konusunda en çok sorumluluğu kadın çalışanlar üstlendiği için iş-yaşam dengesini kurmakta en çok zorlanan da kadın çalışanlar olmaktadır (Giray & Ergin, 2006; Kapusuz, 2017; Küçükusta, 2007). Bu durum zaman zaman kadın çalışanların ruh sağlığını da etkileyebilmekte ve çocuk bakımı konusunda zorluk çeken anneler depresyon yaşayabilmektedir (Ross ve Mirowsky'den aktaran Fatima & Sahibzada, 2012, s. 18).

Kadınlar ailelerini birincil sorumluluk olarak görmekte ve aile taleplerini karşılamak için de çılgınca kararlar alabilmektedir. Özellikle yeni doğum yapan anneler çocukları için işlerinden vazgeçebilmektedir. Doğum sonrasında kariyer planlarını ertelemekte, mümkünse evden çalışma veya yarı zamanlı çalışma gibi iş seçeneklerini tercih etmektedirler. Bazı anneler ise çocuklarına iyi bir eğitim vermek için 7 ila 8 yıl işe ara vermeyi tercih edebilmektedir. Kadın çalışanlar çocuk bakımı konusunda eş, anne veya kayınvalidenin desteği ile iş ve aile arasında doğru dengeyi sağlamaya çalışmaktadır (Padma & Reddy, 2013, s. 57).

Ailede çocuk dışında yaşlı ve bakıma muhtaç kişiler de olabilmektedir (Çakmak Doruk, 2008, s. 60). Yaşlı bakımı çalışanları; kişisel, mesleki, duygusal ve finansal olarak olumsuz etkileyebilmektedir. Yaşlı bakımının çalışanların mesleki yaşamları üzerindeki etkileri; artan devamsızlık, halsizlik, çalışma saatlerinde azalma, tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya geçiş ve bazı durumlarda erken emekliliktir (Ross ve Mirowsky'den aktaran Fatima & Sahibzada, 2012, s. 18). Bakımı üstlenilen yaşlı ebeveynlerin kendine yetebilme durumu ne kadar az ise ve yaşlı ebeveynler ne kadar çok sürekli gözetimi gerektiriyorsa çalışan için iş-yaşam dengesinin kurulması da o kadar güç olmaktadır. Çocuk bakımına göre yaşlı bakımı daha beklenmedik durumlar içermekle birlikte bakımı üstlenen kişiler için bu durum daha fazla strese neden olmaktadır (Jaffrey ve Karen'den aktaran Fatima & Sahibzada, 2012, s. 18). Nüfusun giderek yaşlanmasıyla birlikte gelecekte tüm çalışanların yaklaşık %20-30'unun yaşlı ebeveynlerin bakımını üstleneceği

tahmin edilmektedir. Kapsamlı yaşlı bakımı sorumlulukları olan çalışanlar çalışma saatlerini kısararak, çalışma programlarını yeniden düzenleyerek, yer değiştirme fırsatlarını azaltarak ve ücretsiz izin alarak işteki davranışsal katılımlarını sınırlandırabilir. Bu sorumluluklar çok talepkâr hale geldiğinde, bazı çalışanların işgücünden tamamen çekilmesi de muhtemeldir (Greenhaus & Singh, 2004, s. 10).

Hem çocuk bakımı hem de yaşlı bakımı konusunda sorumlu olan bireyler, sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli zaman bulamadığından gergin ve stresli olmaktadır. Bu durum aynı zamanda kişinin zaman ve enerji kaybı yaşamasına ve bunun sonucunda da iş-yaşam dengesizliği yaşamasına neden olmaktadır (Küçükusta, 2007, s. 52). Aile rolü dâhilinde ortaya çıkan bu tür olumsuz duygular ve yaşanan sıkıntılar, iş alanına yayılabilir ve bireylerin iş üretkenliğini ve iş tutumlarını azaltabilir (Greenhaus & Singh, 2004, s. 11).

2.7.1.6. Eğitim

Eğitim bireylere kazandırdığı bilgi ve bakış açısı ile iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir kaynaktır (Aycan vd., 2007, s. 90). Örneğin, öğretmenlerin sahip olduğu formasyon, iletişim ve zamanı etkili kullanma becerileri iş-yaşam dengesini sağlamada öğretmenler tarafından kaynak olarak kullanılabilir. Kişinin eğitimine uygun meslekte çalışması, mesleğinin gerekliliklerini eğitimi sayesinde yerine getirmesi, çalışanın güdülenme oranını yükseltmektedir. Çalışanın kariyer hedefleri, görmüş olduğu eğitim ile doğru orantılı olarak biçimlenir. Nitelikli eğitimden geçen çalışan, işinin gereklerini yerine getirerek iş ve özel yaşamı arasındaki dengeyi sağlayabilir (Öztürk & Güzelsoydan, 2001, s. 334). Kurumların da eğitilmiş ve kalifiyeli çalışanlardan beklentileri bulunmaktadır. Kurumlar çalışanlardan problemleri kıvrak zekâlarıyla çabuk çözerek zaman kazanmalarını ve kriz yönetiminde başarılı olmalarını isteyerek çalışanlarını zorlamaktadır. Bu beklentiler, çalışanların stres altına girerek motivasyonlarının düşmesine sebep olabilmektedir (Ballica, 2010, s. 15).

2.7.2. Örgütsel Faktörler

İşgörenlerin iş-yaşam dengelerine örgüt kaynaklı etki eden unsurlar örgütsel faktörler olarak ifade edilebilir. Örgütsel faktörler; rollerin belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü ve çalışma süreleri, sorumluluk, yönetim tarzı ve yönetime katılım, çalışma ortamı ve iş

arkadaşları ile ilişkiler, iş güvenliği ve sağlıklı çalışma koşulları, iş güvencesi olarak ele alınmaktadır (Ballica, 2010, s. 10).

2.7.2.1. Rollerin Belirsizliği

Statünün davranış düzeyi ve hareketli tarafı rollerdir. Bu açıdan statü için gerekli olan davranışlar sergilendiğinde roller de gerçekleştirilmiş olur (Güney, 2016, s. 103). Rol belirsizliği, bireyin rolün taleplerine yönelik bilgi sahibi olmaması neticesinde yaşadığı müphemlik olarak tanımlanmaktadır (Peterson, Smith, Akande & Ayestaran, 1995, s. 430). Çalışan işi ile ilgili amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik ihtiyaç duyulan kriterlere sahip olmadığında, yetki ve sorumluluklarını yeterince anlayamadığında veya görevi ile ilgili beklentiler hakkında çalışana yeterince bilgi verilmediğinde rol belirsizliği ortaya çıkabilmektedir. Bunun yanında çalışanların sahip oldukları sorumlulukların neler olduğuna yönelik yaşadığı belirsizlik, çalışanların zaman kontrolünde yetersizlik yaşamasına ve çelişkiye düşmesine de neden olmaktadır (Baltaş & Baltaş, 1987, s. 71). Görevin ve bu görevin ne şekilde yapılacağının bilinmesine rağmen sonucun öngörülememesi halinde de rol belirsizliği ortaya çıkabilmektedir (Şimşek, 1999, s. 301). Rol belirsizliği yaşayan bireyler nasıl davranıp hareket edeceği konusunda ilgili kişi ve kişilerle irtibata geçmekte zorlanmaktadırlar. Aynı zamanda bu bireyler eylemlerini yavaş yapmakta ve görevlerini geciktirmektedirler (Ünal Çınar, 2019, s. 18).

Rol belirsizliği genel olarak kuruma yeni katılanlarda daha çok görülmektedir. Kurumdaki rollerinin neler olduğunu bilemeyen işgören, çalışma ortamındaki arkadaşları vasıtasıyla oryantasyon sürecini atlatabilir. Ancak mevcut işgörenlerin bulundukları pozisyonu yeni işgörelere kaptırma endişesi taşıması nedeniyle mevcut işgörenler yeni katılan işgörelere yardım etmekten uzak durabilir. Böyle bir durumla karşılaşan işgörenin uyum sağlaması zorlaşacak, ilişkileri olumsuz etkilenecek ve işgören gerilim yaşayarak işinde huzurlu olamayacaktır (Cam, 2004, s. 4).

2.7.2.2. Rol Çatışması

Rol belirsizliği ve rol çatışması birbiri ile ilişkili olup rol belirsizliği sonucunda rol çatışması da görülebilmektedir. Rol çatışması, işgörenin hangi rolü yapacağına karar verememesinden ileri gelen bir kararsızlığı, giderek bir zorlanmayı ve bunalımı anlatan bir

kavramdır. İşin gerektirdiği sorumlulukları yeterince kavrayamayan çalışan, işin tanımını yapamadığı için başka çalışanların sınırlarına girerek müdahale etmekte ve bunun sonucunda rol çatışması yaşamaktadır. Bireylerin karar vermede güçlük çekmesi, seçeneklerden hangisini tercih etmesi gerektiği konusunda zorluk yaşaması, birden fazla rolün aynı zamanda meydana gelmesi gibi durumlar rol çatışmasına sebep olabilmektedir (Başaran, 1991, s. 269). Rol çatışması kararsızlıkları ifade eden bir durum olup sonucunda zorlanmayı ve gerginliği de beraberinde getirmektedir (Yılmaz & Ekici, 2006, s. 37).

Rol çatışması; kişinin birden çok rolü üstlenmesi sonucu bazı rollerde yetkin olup, diğer rollerde aynı yetkinliği göstermemesi durumunda ortaya çıkar (Çarıkçı & Çelikkol, 2009, s. 155). Bunun yanında çalışma ortamında işgörenden, birbirine zıt ve aynı anda ortaya çıkan, birden çok yükümlülüğün beraber gerçekleştirilmesinin talep edilmesi sonucunda da rol çatışması oluşabilmektedir (Tolay Sabuncuoğlu, 2008, s. 35). İş yerinde amirleriyle geçinememe, işgörenler arasındaki ilişkilerin bozulması, üstleriyle veya iş arkadaşları ile yaşanan tartışmalar gerginliklere sebep olmaktadır. İşgörenlerin anlaşılamaması ve ast-üst arasında fikir ayrılıklarının olması çatışma çeşitleri arasında gösterilebilir (Eren, 2015, s. 459). Yapılan araştırmalarda, rol çatışması yaşayan bireylerde içsel bir çatışmanın ortaya çıktığı, öz saygının yitirildiği, işe dair gerilimin yaşandığı, iş doyumunun düştüğü ve işgörenin üstlerine olan güveninin azaldığı görülmüştür (Başaran, 1991, s. 270).

2.7.2.3. Aşırı İş Yükü ve Çalışma Süreleri

İş yükünün fazla oluşu çalışan üstünde negatif etki oluşturan faktörler arasında en önemlisi sayılabilir. İş yükü, çalışana aşırı seviyede işin yüklenmesi, çalışanın birden fazla işi aynı zamanda yerine getirmek zorunda kalması gibi durumları kapsar (Tang, 2010, s. 25). Meslekte başarılı olabilme ve kariyerinde ilerleme isteği ile kurumsal baskı, kişilerin işyerinde daha çok vakit geçirmesine sebep olurken bu durum teknolojiadaki gelişmelerin de etkisiyle çalışan bireylerin evlerine iş taşımaya sebep olmaktadır (Dur, 2019, s. 48). Yöneticilerin günümüzde “minimum çalışan maksimum verim” anlayışı ile hareket etmesi, çalışanların enerji ve zamanlarını iş yerinde harcayarak yorulmasına ve iş dışı sorumluluklarını ihmal etmelerine neden olmaktadır (Özyolcu, 2015, s. 7). Yoğun iş yükü ve zaman baskısı, çalışanın stresli olmasına ve kendini baskı altında hissetmesine neden olduğu gibi işlerini yetiştirmek için bireysel yaşamlarına ayırması gereken zamanı iş

yerinde harcamasına da neden olmaktadır (Van & Geurts'den aktaran Dur, 2019, s. 49). Bu durum ise çalışan için iş-yaşam dengesizliği ile sonuçlanmaktadır.

İş yüküne bağlı olarak meydana gelen dengesizlik nicelik ve nitelik yönünden iki boyutta incelenebilir. Nicelik anlamında dengesiz iş yükü; tamamlanması gereken iş için yeterli zamanın olmayışı, aşırı iş yükünün varlığı, çeşitli birden çok işin olması ve işin yorucu özelliğinin bulunması şeklinde tanımlanır. Niteliksel anlamda dengesiz iş yükü ise, işgörenin niteliklerinin yapılması gereken işin gerektirdiği nitelikleri taşıyamaması durumudur (Cam, 2004; Eroğlu, 2000).

İş yükü ile paralel bir diğer unsur ise bireyin çalışma süresidir. Çalışma süresinin uzunluğu ve düzensizliği iş-aile çatışmasına sebep olan örgütsel faktörlerdendir. Uzun mesailer, kişinin yalnızca işle ilgilenmesine neden olmakta ve bu yüzden ailesiyle ilgili programlara katılmasını engellemektedir. Mesai saatlerinin uzunluğu ve eş zamanlı olarak birden fazla işin yapılmak zorunda olması kişinin işindeki verimliliğini azaltırken stres seviyesini de arttırmaktadır (Fındıkçı, 1999, s. 99).

Aşırı iş yükü ve çalışma süresinin fazla oluşu iş-yaşam dengesinin iki türlü bozulmasına neden olabilmektedir. Birey iş yaşamında sahip olduğu sorumluluğun üstesinden gelebilmek adına zamanının büyük bölümünü iş yerine ayırmakta ve diğer yaşam alanlarının beklentilerini karşılamaya yeterli zamanı bulamamaktadır. Bunun yanında iş yükü nedeniyle oluşan stres ve olumsuz tutum, bireyin iş dışı yaşam alanlarındaki etkinlikleri de olumsuz etkilemektedir (Ayca vd., 2007, s. 96). Ayrıca bu durum zaman yönetimi sağlayamama gibi problemlere neden olmakta ve kişilerin ruh sağlığını da olumsuz etkileyebilmektedir (Ünal Çınar, 2019, s. 31). Özellikle vardiya sistemiyle çalışan bireylerde uyku problemleri, iskelet sisteminde rahatsızlıklar, metabolizmada bozulma ve psikolojik problemler görülmektedir (Yılmaz & Ekici, 2006, s. 36). Bunun yanında ağır ve düzensiz mesai koşullarında çalışan çiftlerin evliliklerinin ilk beş sene içerisinde boşanma ile sonuçlandığı tespit edilmiştir (Presser'den aktaran Yeşiltepe, 2014, s. 40).

2.7.2.4. Sorumluluk

Sorumluluk işgörenlerin işleri ile ilgili aldığı kararlarda kontrolü elde bulundurma olarak tanımlanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2002, s. 107). İş hayatı çalışanlar için birçok sorumluluğu da beraberinde getirmektedir. Çalışanların sahip olduğu sorumluluğun fazla

olması iş yaşamında strese neden olan en önemli unsurlardan birisidir. Bunun yanında diğer çalışanların sorumluluklarını yüklenmek de çalışanda gerginliğe sebep olmaktadır. Örgütlerde çalışanların sorumlulukları, adil bir dağılım olmaksızın bir çalışana yüklenmiş ise çalışan kendisini baskı altında hissedecek ve bu durum stresi daha fazla arttıracaktır (Ballica, 2010, s. 12). Örgütlerde sorumluluk dağılımında adil bir anlayış sergilenmesi bireylerin üzerindeki baskıyı hafifleterek enerjilerini daha verimli kullanmalarına olanak sağlayacaktır.

2.7.2.5. Yönetim Tarzı ve Yönetime Katılım

Yöneticilerin çalışanlara yönelik tutumları ve kuralları uygulama şekli yönetim tarzı olarak tanımlanabilir (Erdil, Keskin, İmamoğlu & Erat, 2004, s. 19). Yönetim tarzı iş doyumunu ve iş-yaşam dengesini etkileyen en önemli etkenlerdendir. Yöneticilerin işgörenlere yönelik tutumu, işgörenlerin çalışma yerinde takınacakları tavır ve davranışları da yönlendirmektedir. Geleneksel yönetim anlayışına sahip yöneticiler korkutma ya da ödül sistemiyle çalışanlarını yönetmektedir. Bu tür uygulamalar işgörenlerde motivasyon düşüşüne, işgörenlerin baskı altında kalmalarına ve stres yaşamalarına sebep olabilmektedir (Özgür, 2011, s. 216-218).

İşgörenlerin yaptıkları işten doyum almalarına katkı sağlayan iki farklı yönetim anlayışı bulunur (Çarıkçı & Çelikkol, 2009, s. 158). Bunlardan birincisi, alınan kararlarda çalışanların fikrini almayı ilke haline getiren yaklaşımdır. Bu ilke uygulandığında çalışanların özsaygıları artmakta ve muhatap olarak görüldükleri için de çalışanlar bireysel olarak tatmin olmaktadır. Tersî durumda ise çalışan bireyler hem sosyal hem de bireysel olarak tatmin olma duygusunu iş dışı yaşamda aramaktadır. Bu ise çalışanın veriminde düşüşe sebep olmaktadır. Çalışan bireylerin karar almada aktif hale getirilmesinin sağladığı başka bir yarar ise doğru ve sağlıklı kararların alınabilecek olması ve bunun sonucunda işgörenler arasındaki ilişkilerin olumlu yönde gelişmesidir (Kılıç & Sakallı, 2013, s. 214). Yönetimde çalışanı merkeze almak ise diğer bir yöntemdir. Bu durumda çalışan daha yapıcı olmakta ve iş birliği içinde çalışmaktadır. Bu yönetim tarzı, işten alınan doyumunu arttırmaktadır (Ardıç & Polatçı, 2009, s. 28).

İş-yaşam dengesinin kurulabilmesine imkân sağlayacak insan temelli politikaların olmayışı, işgören performansının takdir görmemesi ve amirlerin işgörenlere yaklaşımlarının adil ve eşit olmaması önemli problemlerdendir (Ergün, 2019, s. 12).

Yöneticiler denetim, gözetim, koordinasyon sağlama gibi rollerin yerine koçluk, danışmanlık ve ekip liderliği rollerini gerçekleştirdiklerinde işgörenler iş-yaşam dengesini iyi bir şekilde kurabilme imkânına sahip olabileceklerdir (Balogun & Johnson, 2004, s. 527). İşgören odaklı iş yerlerinde çalışanlar kendileriyle ilgili alınacak kararlarda söz sahibidirler. Esnek mesai saatlerinin belirlenmesi, çalışma yerinde aile dostu programların varlığı, planlamada işgörenlerin kararlara katılımının sağlanması örgütte verimin artmasını sağlayacak aynı zamanda iş-yaşam dengesinin kurulabilmesini kolaylaştıracaktır (Dicle, 1980, s. 10).

Örgütlerde çalışanlar basit birer işgören olmaktan ziyade örgüt yönetimine ve alınan kararlara katılmak istemektedir. Yönetime katılım çalışanların benlik gereksinimlerinin tatminini sağlamakta ve psikolojik bir yaklaşma özelliği göstermektedir. Bu sayede çalışanların çatışma ve sürtüşmelerinin önüne geçilerek güdülenmesine de katkı sağlayacaktır (Eren, 2015, s. 410). İşgören iş yaşamında statü olarak yönetim kademesinde yer almasa dahi, yöneticiler tarafından alınan ve örgütü etkileyen kararlarda fikirlerinin önemsenmesinden pozitif yönde etkilenecektir. Bu durum bireyin iş yaşamına olumlu katkı sağlayacağı gibi özel yaşamını da pozitif yönde etkileyecektir (Ballica, 2010, s. 12). İşgörenin kurum içi alınacak kararlarda kendi fikrinin alınması işe dair değer yargılarına da etki edecektir (Sayın, 2017, s. 37). Hak ettiği değeri görebilen ve yaptığı iş sonucu takdir gören çalışanların motivasyonunda da artış görülecektir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009, s. 156). Bunun yanında işgörenin verimi de artacaktır (Başaran, 1991, s. 188).

2.7.2.6. Çalışma Ortamı ve İş Arkadaşları ile İlişkiler

Çalışma ortamı ve iklimi de iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Arkadaşlık ilişkilerinin ve bir arada çalışma anlayışının yüksek olduğu çalışma ortamlarının iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi bulunmaktadır. İş arkadaşları çalışanlar için hem destek hem de yardım işlevi gören bir kaynak olabilir. Bu durum iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etken olmakla birlikte tersi bir durumda ise iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışma ortamı çalışanların sosyal ve psikolojik yönden ihtiyaçlarını karşıladığı bir alandır. Bu sebeple iş arkadaşları ile kurulan ilişkilerin çalışanların psikolojisi ve iş yerinde sosyalleşme düzeyleri ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Çalışanların birbiri ile veya yöneticileri ile olan ilişkilerinde yaşanan uyumsuzluklar ya da çatışmalar çalışma ortamında huzursuzluk yaşanmasına ve çalışanların motivasyonların da düşüş yaşanmasına

neden olmaktadır. Söz konusu bu uyumun gerçekleşmediği örgütlerde çalışanlarda stres görülmekte ve bu durum da iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Bu konuda yapılan araştırmalarda iş arkadaşları ile olumlu ilişkilere sahip olan çalışanların iş-yaşam dengelerine yönelik algı seviyelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Karşılıklı sevgi ve saygı anlayışının yerleştiği, dostane ilişkilerin bulunduğu örgütlerde çalışanların motivasyonu, performansı ve verimlilikleri de yüksek olmaktadır. Bununla birlikte çalışanların örgüte yönelik aidiyetleri de artmaktadır. (Demirbilek, 2014, s. 42).

2.7.2.7. İş Güvenliği ve Sağlıklı Çalışma Koşulları

İş güvenliği, iş ortamında çalışma şartlarından kaynaklı çalışana yönelik tehlikelerin tespiti ve bu tehlikelerin yok edilmesine dair çalışmaların bütününe verilen isimdir (Çıtır, 2005, s. 78). Başka bir deyişle çalışanları, iş yerinde çalışma süresince ortaya çıkabilecek tehlikelerden ve işgören sağlığını olumsuz etkileyecek faktörlerden koruyabilmek ve kaliteli bir iş ortamı oluşturabilmek amacıyla yapılan planlı çalışmalar bütünüdür. İş güvenliği hakkı; işgörenin yaşama, beden bütünlüğünün korunması ve sağlık hakkı gibi en temel hakların iş yerinde de gözetilmesini sağlar (Arpaçay, 2005, s. 1).

Çalışan bireyler için çalışılan ortam, işin güven içerisinde ve rahat bir şekilde yapılmasını sağlayan önemli bir faktördür. Çalışanlar günün üçte birini iş yerinde geçirmektedir. Bu sebeple çalışılan ortamın sahip olduğu fiziksel özellikler ve çevresel faktörler çalışanın işe yönelik algılarını etkilemektedir (Ballica, 2010, s. 13). Çalışanların fiziksel koşullarından hoşnutsuz olması iş performansında düşüşe sebep olmaktadır. Ortam ısı ve aydınlanma bakımından elverişli olmalı, temiz bir çalışma ortamı sağlanarak çalışanın sağlığı önemsenmelidir. Aksi durumda çalışanın verimi düşmektedir (Ünal Çınar, 2019, s. 28). Örneğin, dersliklerinde ısı ve aydınlanma sorunu olan bir okulda öğretmenlerin verimli ders işlemesi zor olacaktır.

İş güvenliğinin bulunmadığı bazı iş kollarında ise can güvenliğini riske atan iş kazaları ihtimallerinin olması, işgörende strese neden olmakta ve iş-yaşam dengesizliğinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Cam, 2004, s. 4). Çalışma koşullarının elverişsiz oluşu her ne kadar olumsuzlukları beraberinde getirirse de çalışma koşullarının olumsuz etkisini azaltmak da mümkündür. Bu konuda yapılan bir çalışmaya göre çalışma şartları uygun olmasa bile, yönetim anlayışı çalışana güven veriyorsa, çalışan işinden doyum alacaktır. Yani çalışan ve

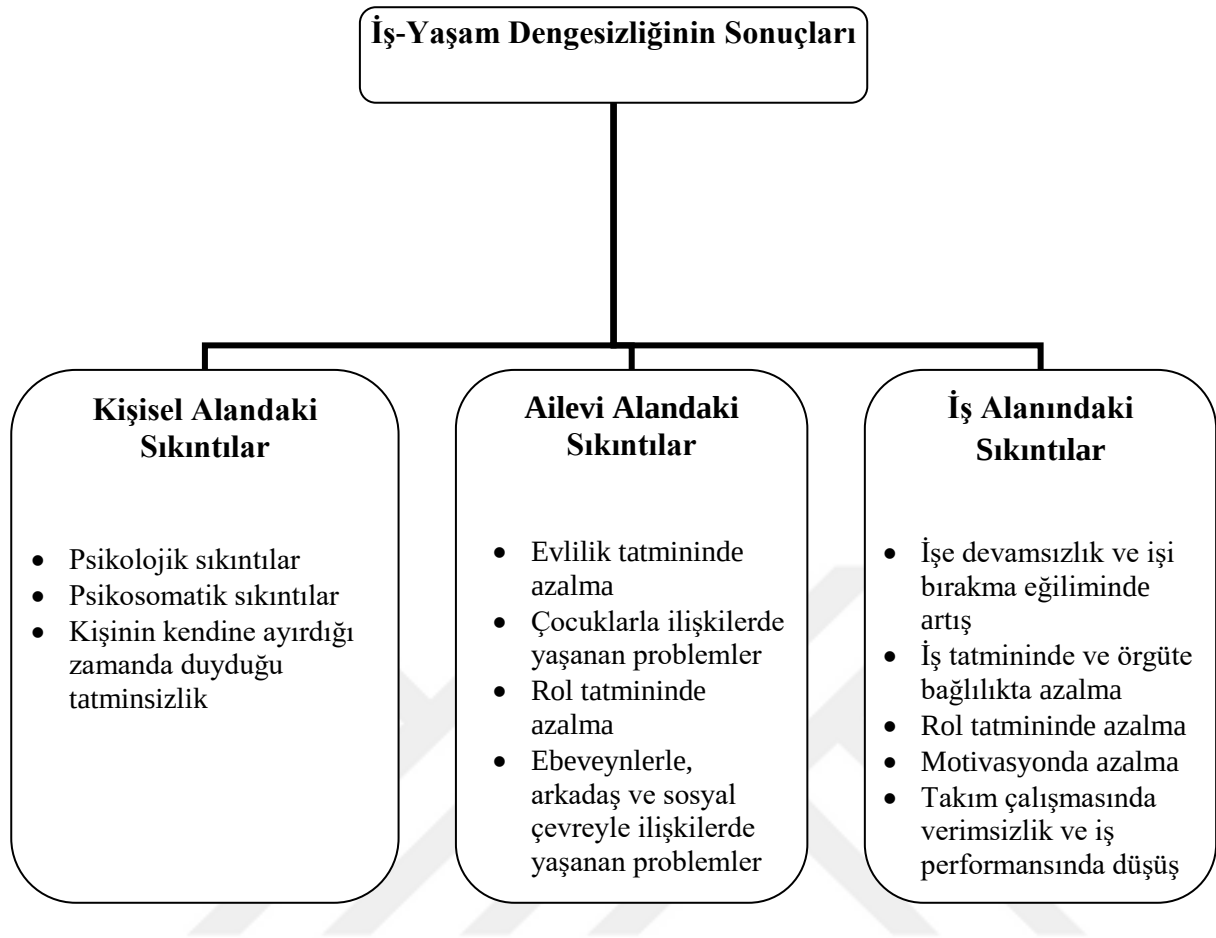
yönetim arasında güvenli bir bağ kurulursa, çalışma koşullarına yönelik şikâyetler de azalma görülecektir (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006, s. 497).

2.7.2.8. İş Güvencesi

İş güvencesi iş-yaşam dengesini sağlayan bir diğer faktördür. İşgörenin aynı kurumda devamlı bir şekilde istihdam edilmesi ve kurumun işgörenler için güven veren bir istihdam imkânı sağlayabilmesi iş güvencesi olarak tanımlanabilir. Bir başka ifade ile geçerli bir neden olmaksızın çalışanın iş akdinin sonlandırılmamasına iş güvencesi denilmektedir (Şakar & Yiğit Şakar, 2011, s. 137). Göreve yeni başlayan bir çalışanın kanunlar çerçevesinde işini yaptığı sürece işe devam edebileceğine, haklarını kullanabileceğine olan inancı tam olmalıdır. Yasalara uygun olarak davrandığı sürece işten çıkarılamayacağını, kendi isteği dışında farklı göreve gönderilemeyeceğini, beklenmedik muamelelerle karşılaşmayacağını bilmek çalışana güven verir ve işgörenin doyum elde etmesini sağlar (Başaran, 2004). İş güvencesi, ortaya çıkabilecek ekonomik kriz zamanında veya iş yerinin kapanması gibi hallerde çalışanın karşılaşacağı maddi ve psikolojik sıkıntıyı engelleyici veya en aza indirici bir faktördür (Yılmaz, 2019, s. 32). İş güvencesi, güven ortamının tesis edilmesine ve çalışanın geleceğe yönelik iş kaygısı yaşamadan işine odaklanmasına katkı sağlar (Arai, 1997, s. 50).

2.8. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Bireylerin karşılaştığı sorunlar ve bu sorunların sebep olduğu sıkıntılara yönelik çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların daha çok iş ve aile çatışması literatüründe yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmaları ve sonuçlarını iş-yaşam dengesi modeline de uyarlamak mümkündür. İş-yaşam dengesizliği sonucunda oluşan sıkıntılar daha çok farklı alanların birbirine müdahalesi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu sıkıntıların herkes tarafından yaşandığı söylenemez. Aynı şekilde iş-yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin burada ifade edilen sıkıntıların her birini aynı şekilde ve derecede yaşayacağı anlamına da gelmez. Örneğin, bekâr çalışanların evli ve çocuk sahibi çalışanlara nazaran iş-yaşam dengesizliğinin yarattığı sıkıntıları daha az yaşaması beklenir. İş-yaşam dengesizliğinin yarattığı sonuçları kişisel alandaki sonuçlar, aile alanındaki sonuçlar ve iş alanındaki sonuçlar olarak üç bölümde ele almak mümkündür (Aycan vd., 2007, s. 43).



Şekil 3. İş-hayat dengesizliği sonuçları. Aycan, Z., Eskin, M. & Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi*. İstanbul: Sistem, s. 74.

2.8.1. Kişisel Alandaki Sıkıntılar

İş-yaşam dengesizliğinin oluşturduğu kişisel alandaki sıkıntılar; stres, anksiyete, depresyon, suçluluk duygusu, tükenmişlik ve yaşamdan tatmin olamama gibi psikolojik problemler, psikolojik sıkıntıların neden olduğu psikosomatik problemler ve kişinin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizlik olarak üç başlıkta ele alınabilir (Aycan vd., 2007, s. 47).

2.8.1.1. Psikolojik Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliği bireylerin yaşamında büyük sıkıntılara sebep olabilir. Stres, anksiyete, depresyon, suçluluk duygusu, tükenmişlik, yaşamdan tatmin olamama psikolojik sonuçlar arasında yer almaktadır.

2.8.1.1.1. Stres

Stres kişinin fiziksel ve sosyal çevresindeki uyumsuzluklar sebebiyle fiziksel ve ruhsal problemlerin ötesinde gösterdiği gayret olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 1994, s. 321). Örgütlerde çalışanları etkileyen stres kaynakları bulunmaktadır. Aşırı iş yükü, zaman darlığı, sıkı denetimler, yetkisiz sorumluluk, rol belirsizliği, örgütün ve çalışanın değerleri arasında uyumsuzluk, rol çatışması, sorumluluklardan doğan kaygı ve çalışma şartları gibi unsurlar örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları olarak gösterilebilir (Pehlivan, 1980, s. 795-796).

İş ve iş dışı yaşam rolleri kişiler için vazgeçilmez olduğu için bu vazgeçilmezler arasında denge kurulamaması şiddetli bir stresin oluşmasına sebep olmaktadır (Frone, 2000, s. 888). Bu durum bireyin hem yaşam kalitesinde hem de işindeki performansın da düşüşlere neden olmaktadır (Greenhaus vd., 2003, s. 514). Çalışma ortamında yaşanan stres ruh sağlığına olumsuz etki ederken stres neticesinde yaşam doyumunda düşüş, tükenmişlik hissi, tatminsizlik ve psikolojik zayıflık belirtileri görülebilmektedir (Duxburry & Higgins, 2001, s. 9). Braham (2002) stres belirtilerini dört grupta ele almıştır. Bunlar;

Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, uyku düzensizliği, sırt ağrısı, çene kasılması, ishal veya kabızlık, kas ağrısı, yüksek tansiyon, enerji kaybı.

Duygusal Belirtiler: Kaygı, ağlamaya eğilim, öfke atakları, tükenmişlik hissi, kırılganlık, saldırganlık.

Zihinsel Belirtiler: Dikkat eksikliği, kararsızlık, unutkanlık, zihinsel bulanıklık, verimlilikte düşüş.

Sosyal Belirtiler: Güvensizlik, suçu başkalarında arama, söz ile rencide etme, aşırı savunma, insanlara küsüp konuşmama.

2.8.1.1.2. Anksiyete

Anksiyete fiziksel belirtilerle oluşan, kişinin edindiği deneyimlerin tetiklediği kaygı, endişe ve korku hali şeklinde ifade edilebilir (Frone, 2000, s. 888). Uzayan toplantı nedeniyle geç saatlere kadar iş yerinde kalan bir çalışanın evinde bekleyen çocuğunu merak etmesi ve başına kötü bir şeyler gelebileceğini düşünerek kaygılanması anksiyeteye örnek olarak gösterilebilir. Yapılan araştırmalar iş ve aile dengesizliğinin anksiyete ile

pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir (MacEwen & Barling'ten aktaran Akın, 2019, s. 19).

2.8.1.1.3. Depresyon

Depresif duygu hali, kişilerin yaşama olan isteğinin azalması ve kişinin hayattan zevk alamaması durumu olarak ifade edilebilir. Depresyon kalıtsal ve biyolojik kaynaklı olsa da yaşantı ve çevresel unsurlar da depresyona etki etmektedir. Çalışan için iş ve ailedeki rollerin yerine getirilememesi sonucunda ortaya çıkan problemler depresyona neden olmaktadır. (Küçükusta, 2007, s. 62). Bu duygu hali bireylerde uyku problemleri, yalnızlık hissetme, çok yeme veya az yeme, mutsuz olma gibi birçok belirtiler görülmesine neden olmaktadır. Farklı gruplara yönelik yapılan bir çalışmada iş-yaşam dengesizliğinin depresif ruh haline sebep olabileceği görülmüştür (Frone vd., 1992, s. 67). İş-yaşam dengesizliği yaşayan kadınların aynı durumda olan erkek çalışanlara göre depresyon eğilimleri daha fazla olabilmektedir. İş-yaşam dengesizliği yaşayan kadın çalışanlarda zararlı alışkanlıklar ve sağlık problemleri erkek çalışanlara göre daha fazla görülmektedir (Frone, Russel & Barnes, 1996, s. 63).

2.8.1.1.4. Suçluluk Duygusu

İş-yaşam dengesizliğinin ortaya çıkardığı psikolojik sıkıntılardan birisi de bireylerde suçluluk duygusu yaratmasıdır. İş-yaşam dengesizliği bağlamında suçluluk hissi, bireyin toplumca kabul görmüş rollerini yerine getirmede başarılı olamadığı durumlarda görülebilir (Chapman, 1987, s. 33). Örneğin, hafta sonları destekleme ve yetiştirme kurslarında görev alan bir öğretmen, kendi çocuklarına yeterli zaman ayıramaması durumunda suçluluk duygusuna kapılabilir.

2.8.1.1.5. Tükenmişlik

Bireyin bedenen, ruhen ve zihnen yorgun olma haline “tükenmişlik” denir (Maslach, 1978, s. 113). Başka bir ifadeyle tükenmişlik, işe yönelik kişisel amaç, iş tecrübesi ve motivasyon arasındaki uyumsuzluk neticesinde bireyde kalıcı olarak meydana gelen psikolojik yorgunluktur. Birey işle ilgili stres sonucunda fiziksel olarak enerji kaybı yaşar.

İleri seviyedeki stres ruhsal ve bedensel problemlere yol açabilir. Eğer stres tedavi edilmez ise bu durum tükenmişlik ile neticelenebilir (Ereş, 2017, s. 528). Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, iş-yaşam dengesinin kurulamayışı ile tükenmişlik arasında doğru orantılı ilişki söz konusudur. İş-yaşam dengesizliği arttıkça tükenmişlik duygusu da artış göstermektedir (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Kossek & Ozeki, 1998).

Sebebi daha çok örgütsel faktörlere dayanan tükenmişlik, iş yükünün fazlalığı ve rol çatışması gibi sebeplerden dolayı günümüzde fazla görülebilmektedir (Keser, 2009, s.156). Tükenmişlik yaşayan işgörenler hem psikolojik olarak hem de fiziksel olarak işlerinden geri çekilmektedir. İşgörenler işine daha az vakit ayırmakta yalnızca yapması gereken işleri yapmaktadır (Maslach & Leiter, 1997, s. 19). Bunun yanında bireylerin sosyal ilişkileri aksamakta, bireyler yalnızlık ve çaresizlik hissetmektedir. Bunu yaşayan bireylerde yaşam isteği azalmaktadır (Kapusuz, 2017, s. 82).

2.8.1.1.6. Yaşamdan Tatmin Olamama

Tatmin, istek ve ihtiyaçların karşılanması olarak ifade edilebilir. Yaşam tatmini ise kişinin sahip olduklarıyla sahip olmak istedikleri arasındaki farkı ifade etmektedir. Bir başka deyişle yaşam tatmini var olan ile arzulanan şeyler sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Özer & Karabulut, 2003, s. 72). Kişilerin yaşamlarından mutlu olmaları ve hayatlarının anlam taşıyabilmesi için başlıca faktörler arasında yaşam tatmini de vardır. Yaşam tatmini bireyin mutluluğunu ve huzurunu kişisel olarak değerlendirmesidir. Kişilerin yaşamlarından doyum almalarını kapsaması sebebiyle öznel özellik taşır (Dikmen, 1995, s. 119).

Yaşam doyumu yüksek düzeyde olan bireylerde yaşam enerjisinin de fazla olduğu söylenebilir. Böyle bireyler dinamik ve daha üretkendirler. Bu durum kişide iş-yaşam dengesini arttırabilmektedir. İş-yaşam dengesiyle yaşam tatmini arasında negatif ilişkinin varlığı söz konusudur. Yani iş-yaşam dengesizliği, bireylerin hayatta önemsedikleri şeylerle ilgilenmesini engellediğinden kişilerin yaşamdan aldıkları doyumu azaltmaktadır (Duxbury & Higgins'ten aktaran Babayiğit, 2016, s. 23).

2.8.1.2. Psikosomatik Sonuçlar

Stres ve kaygının ortaya çıkardığı fiziksel rahatsızlıklar psikosomatik sıkıntılar şeklinde tanımlanabilir. Kalp-damar rahatsızlıkları, mide-bağırsak rahatsızlıkları, kas ve iskelet

problemleri ve yüksek tansiyon psikosomatik sorunlar arasında gösterilebilir (Aycaan vd., 2007, s. 53). İşe dayalı yaşanan stres veya iş-yaşam dengesizliğinin sebep olduğu gerilim neticesinde psikolojik problemler ortaya çıkmaktadır. Bu durumun ise bireyin yaşamını tehlikeye atan kardiyovasküler rahatsızlıklar gibi fiziksel hastalıklara neden olduğu yapılan araştırmalar sonucunda kanıtlanmıştır (Klitzman, House, Israel & Mero, 1990, s. 222).

Strese bağlı olarak tüm organlar olumsuz etkilenebilirken stres sonucunda; yüksek tansiyon, damar tıkanıklığı, kalp ritminde artış ve düzensizlik, boyun, baş ve omuzda kas gerginliği ve ağrılar, mide suyunun fazla asit üretmesi gibi sağlık sorunları görülmektedir. Bu tür belirtilerin kronikleşmesi çok daha büyük sağlık sorunları ile karşılaşılmasına neden olabilir (Vodenicharov, Dyakova & Shipkovenska, 2005, s. 170). İş yaşamında meydana gelen bu durum çalışanların tıbbi yönden desteklenmesi ve tedavi ihtiyaçlarının arttırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

2.8.1.3. Kişinin Kendine Ayırdığı Zamandan Duyduğu Tatminsizlik

Çalışanlar iş-yaşam dengesini kurabilmek ve zamanlarını iyi değerlendirmek için uğraşırlar. İşinde ve ailesinde rollerini gerçekleştirmeye çalışan bireyler kendine vakit ayıramamanın verdiği mutsuzlukla ve hoşnutsuzlukla karşılaşmaktadır (Foster & Mackie'den aktaran Teker, 2015, s. 31). Bu durumdaki bireyler iş yaşamındaki yoğun tempo nedeniyle eve yorgun gelmekte, ailede üstlerine düşen görevleri gerçekleştirme hususunda güçlük çekmekte, çocuklarıyla yeterince vakit geçirememekte ve kendilerine yeterince zaman ayıramadıkları için kişisel yaşam alanında tatminsizlik yaşamaktadırlar (Esin, 2017; Yüksel, 2005).

Bireylerin özel işlerini gerçekleştirmeye vakit bulamamaları sebebiyle çalışma zamanlarının bir kısmını özel işlerini yapmak için kullandıkları tespit edilmiştir (Koslowsky, 2000, s. 395). Yapılan araştırmalarda kendilerine yeterince ayıracak zamana sahip olan kişiler bu durumun iş-yaşam dengesi açısından önem teşkil ettiğini belirtmiştir. Buna karşın bu kişiler kendilerine ayıracak bireysel zaman bulabilmekte zorluk yaşadıklarını da belirtmişlerdir (Foster & Mackie'den aktaran Ballica, 2010, s. 19). İş-yaşam dengesini kurabilmek için bireyler kendisine zaman ayırabilmelidir. Kişinin spor yapmak için kendine vakit ayırması, yürüyüş yapması veya meditasyon gibi kendini rahatlatmak aktiviteler yapması işinde verimliliğini arttırmaktadır (Weinstein, 2015, s. 40).

2.8.2. Ailevi Alandaki Sıkıntılar

İş-yaşam dengesizliği aile yaşamını da olumsuz etkilemektedir. İş-yaşam dengesizliği neticesinde aile alanında yaşanan sıkıntılar; evlilik tatmininde azalma, çocuklarla ilişkilerde yaşanan problemler, rol tatmininde azalma ve ebeveynlerle, arkadaşlarla ve sosyal çevreyle ilişkilerde yaşanan problemler olarak dört başlık altında ele alınabilir (Aycan vd., 2007, s. 57).

2.8.2.1. Evlilik Tatmininde Azalma

İş-yaşam dengesizliğinin aile alanında yarattığı sıkıntıların başında evlilik tatmininde azalma gelmektedir. Bireylerin iş yaşamında kontrolü elinde bulunduramaması neticesinde bu kontrol ihtiyacını evde arttırarak eşini daha fazla kontrol etme isteğine dönüşebilir. Kontrol sahibi olamama durumu, kişinin psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek aileden uzaklaşmasına sebep olabilir. Aynı zamanda kontrol sahibi olamama durumu bireyin işindeki esnekliği azaltacağından ailenin isteklerinin de karşılanması güçleşebilir (Aycan vd., 2007, s. 57). Bu durum bireylerin evliliklerinde ve aile yaşantılarında doyumsuzluk yaşamalarına ve bunun sonucunda da depresyona girmelerine neden olmaktadır (Greenhaus & Singh, 2004, s. 10).

2.8.2.2. Çocuklarla İlişkilerde Yaşanan Problemler

İş-yaşam dengesizliği evli çiftler arasında problem yaşanmasına ve ebeveynlerin çocuklarla ilişkilerinde sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır. Çalışan ebeveynlerin çocuklarına vakit ayırabilmesi, çocukların psikolojik gelişimlerine olumlu katkı sağlarken, çocuklarla vakit geçirememek çocuklarda problemlerli davranışların oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Babayiğit, 2016, s. 23-24). Böyle bir durumda çocuklarda öğrenme hızında yavaşlama, güvensiz bağlanma, beceri noksanlıkları gibi birtakım sorunlar görülebilmektedir. Aksi bir etkileşim durumunda, eğitimini ya da kariyerini devam ettiremeyen annelerin tavır ve davranışları anne-çocuk ilişkisini olumsuz etkileyecektir (Aycan vd., 2007, s. 58).

Çalışan çiftler çalışma hayatlarının yoğun oluşu ve çocuk bakımının zorlukları nedeniyle genellikle bir çocukla yetinmek zorunda kalmaktadır. Bunun yanında kadın çalışanlar anne olmayı kariyerlerinin önündeki engellerden biri olarak görebilmektedir. Ayrıca bekârken

çalışmaya başlamış kadın çalışanlarda kariyer beklentilerinden dolayı evlilik oranlarında düşüş görülmektedir (Karadoğan, 2009, s. 147).

2.8.2.3. Rol Tatmininde Azalma

Ev işleri, alışveriş, aile bireylerinin güvenliği, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, yapılması gereken birtakım görevler ailenin bireyden beklediği talepler arasında yer almaktadır. Bu taleplerin yerine getirilmesi için harcanacak sürenin artması aşırı rol yüklenmesine sebep olacak bu durum stres ve çatışma riskini arttıracaktır (Duxbury & Higgins, 2013, s. 23). İş, aile ve bireysel alanlar arasında dengeyi sağlayamayan bireyler, aile yaşamlarında sahip oldukları rollerden (eş, anne, baba, evlat vb.) doyum elde edemeyebilirler. Örneğin, kariyer yapmak isteyen ve bu nedenle iş yaşamına çok zaman harcayan kadın çalışanlar ailede ki sorumluluklarını yerine getiremediği ve aile isteklerini karşılayamadığı için kendisini suçlayabilir. Bu durumda kadın çalışanlar ailede eş veya anne rolünden tatmin olamayabilir. Hatta cinsiyetini sorgulayıp kendisini iyi bir kadın olmamakla suçlayarak cinsiyet rolünden dahi tatmin olmayabilir (Aycan vd., 2007, s. 61).

2.8.2.4. Ebeveynlerle, Arkadaşlarla ve Sosyal Çevreyle İlişkilerde Yaşanan Problemler

Ailevi alanda yaşanan sıkıntılardan birisi de ebeveynlerle, arkadaşlarla ve sosyal çevre ile ilişkilerde yaşanan sorunlardır. İş yaşamında yoğun bir şekilde çalışarak zamanının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanlar ebeveynlerini ziyaret edemeyebilir ya da arayamayabilir. Bu durum ebeveynlerde şikâyet konusu haline getirilebilir ve ilişkilerde sorunlara neden olabilir. Aynı şekilde denge kurmakta zorluk çeken bireyler aile dostları ve arkadaşlarına gereken zamanı ve kaynakları ayıramayabilir. Bu da bireyin sosyal çevresi ile sorunlar yaşamasına neden olabilir. Yoğun işleri nedeniyle sürekli olarak arkadaşlarıyla buluşmalarını erteleyen veya işini ve ailesini mazeret olarak öne sürüp buluşmalara katılmayan bir kişinin bir süre sonra dostlarıyla ilişkilerinde kopukluklar yaşanabilir (Aycan vd., 2007, s. 62).

2.8.3. İş Alanındaki Sıkıntılar

İş-yaşam dengesizliğinden kaynaklanan problemler kişileri etkilediği gibi örgütleri de etkilemektedir. Ortaya çıkan olumsuzluklar nedeniyle artan maliyetler örgütlerin bir çıkış yolu aramalarına neden olmaktadır (Özdemir, 2017, s. 45). Örgütler işgörenlerin iş-yaşam dengesini destekledikleri takdirde işgörenlerin stresi azalacak, sağlık sorunları nedeniyle yapılan harcamaları düşecek ve örgütün mali yönden zarar etmesinin önüne geçilecektir. İşgörenlerin iş-yaşam dengesini kurabilmesi, örgütler için en önemli zenginliklerden olan insan kaynağının motivasyonuna, huzur ve mutluluğuna katkıda bulunarak verimliliğini arttıracaktır (Korkmaz & Erdoğan, 2014, s. 542). İş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerde işine karşı isteksizlik, işe yönelik tatminsizlik, işe devamsızlık, iş bırakma isteği, takım çalışmasından kaçınma, verimsizlik gibi problemler oluşabilmektedir (Boyar, Maertz & Pearson, 2005, s. 920). İş-yaşam dengesizliği sonucu iş alanında yaşanan sıkıntılar; işe devamsızlık ve iş bırakma eğiliminde artış, iş tatmininde ve örgüte bağlılıkta azalma, rol tatmininde azalma, motivasyonda azalma, takım çalışmasında verimsizlik ve iş performansında düşüş olarak beş bölümde ele almak mümkündür (Aycan vd., 2007, s. 63).

2.8.3.1. İşe Devamsızlık ve İş Bırakma Eğiliminde Artış

Devamsızlık, çalışanın birtakım mazeretler nedeniyle ya da sebepsiz olarak işe gitmeme eğilimi şeklinde tanımlanmaktadır. İşe devamsızlığın sebepleri arasında, işte yeni olma, iş yerindeki değişikliğe alışamama, ücret yetersizliğinin verdiği tatminsizlik, rol karmaşası, birden fazla rolün işgörenden beklenmesi, çocuklu olmak, yaşlı bakımı, işten doyum elde edememe, sağlık problemleri ve buna benzer birçok sebep sayılabilir (Brooke & Price'den aktaran Demirer, 2011, s. 29). Örneğin, çalışan ebeveyn çocuk bakımıyla alakalı problem yaşadığında, fiziksel rahatsızlığını bahane göstererek çocuk bakımıyla ilgilenmek için işe devamsızlık yapabilir. İşe devamsızlık ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür. Yani iş-yaşam dengesi seviyesi düştükçe işe devamsızlık artış göstermektedir (Küçükusta, 2007, s. 67).

Devamsızlığa neden olan faktörlere başka etmenler de eklenince devamsızlık eğilimi artmakta ve bu durum iş bırakmayla sonuçlanabilmektedir. Çalışanların işinden doyum sağlayamama, mutsuz olma, iş güvencesinin yetersiz oluşu, adil olmayan yönetim yaklaşımı, çalışanın işinde ehliyet sahibi olmaması, işin ağır sorumluluklar taşıması gibi sebeplerle birey, ailesine zaman ayıramadığını düşünerek dengeyi kurabileceğine inandığı

başka iş arama eğilimi içine girebilmektedir (Demirer, 2011, s. 30). Kamu ve özel sektörde çalışanlara yönelik yapılan bir araştırmada işinde başarılı olan işgörenlerin işini bırakma isteklerinin daha az olduğu gözlemlenmiştir (Gerçek, Elmas Atay & Dündar, 2015, s. 82).

Örgütler için önem taşıyan bir diğer konu ise işgücü devridir. İşgücü devri belli zamanlarda çalışanların örgüte giriş ve çıkış hareketi şeklinde ifade edilebilir (Şimşek, Akgemci & Çelik, 2007, s. 314). İşgücü devrindeki değişimlerde yaşanan artış örgütler için yüksek maliyete sebep olduğundan, örgütlerin üstünde durdukları önemli konular arasında sayılabilir. Personelin işinden ayrılması maliyet oluşturmakla beraber eğitim süreçleri ve personel temini sürecinde harcanan veri kanalları da görünmeyen maliyete neden olmaktadır (Özdemir, 2017, s. 46).

2.8.3.2. İş Tatmininde ve Örgüte Bağlılıkta Azalma

İş tatmini çalışanın işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Lawler'den aktaran Başaran, 1991, s. 198). Çalışma eyleminin öncelikli amacı ekonomik ihtiyaçların karşılanması olsa da çalışanlar yaptığı işten tatmin olmak istemektedirler. Kişi çalıştığı işten tatmin olduğu sürece motive olur ve verimliliği artar. Ancak kişinin zamanını ve enerjisini daha çok işleri için kullanması, ailesinin istek ve sorumluluklarıyla yeterince ilgilenememesine neden olacak bu durum kişide ailesine karşı vicdanen rahatsızlık oluşturacak ve kişinin iş doyum seviyesini düşürecektir (Toraman, 2009, s. 37). Yapılan araştırmalar neticesinde, işinde tatmin olmuş işgörenlerin tatmin olmayan işgörelere oranla daha uzun ömürlü oldukları, daha az kalp hastalıkları yaşadıkları ortaya çıkmıştır (Robbins, 1993, s. 219). Bunun yanında iş tatminsizliği işgörelerde psikosomatik rahatsızlıklara neden olmakta ve işgörelerin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. İş tatminsizliği işgörelere kadar örgütleri de olumsuz etkilemektedir. İş tatminsizliği yaşanan örgütlerde işten bıkmak, devamsızlık, işi bırakma ve çalışanlar arasında kavga gibi istenmeyen durumlar yaşanmaktadır (Başaran, 1991, s. 207).

İşgörelenin çalışmakta olduğu kuruma olan bağına karşılık gelen örgütsel bağlılık, işgörelenin örgütüne olan sadakatini ve örgütünün başarısını arttırmak için sarf ettiği çabasını ifade eder (Meyer & Allen, 1997, s. 67). Örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörelere, işinden yüksek seviyede doyum alır, daha fazla emek gösterir, fazla üretkendir, örgütlerine karşı sadık olup sorumluluk konusunda duyarlıdır (Yağcı, 2014, s. 65). Çalışan bireyler iş-yaşam dengesi kuramamaları halinde, çalışmakta oldukları örgütleri sorumlu olarak

görebilmektedir. Bunun sonucunda çalışanlar kurumlarına karşı antipatik duygular hissedebilir ancak borçlu olma ve işsiz kalma gibi kaygılardan dolayı kurumlarından ayrılmak istemezler. Böyle durumlarda işgörenler kurumlarında çalışmaya devam etseler dahi kurumlarına karşı bağları azalır ve yaptıkları işte verimsizleşirler (Aycan vd., 2007, s. 67). Örgütsel bağlılığın örgütlere tanıdığı en önemli avantaj ise örgütün devamlılığı için ihtiyaç olunan insan kaynaklarını örgütün bünyesinde tutabilme imkânı sağlamasıdır (Göktaş, 2019, s. 29).

2.8.3.3. Rol Tatmininde Azalma

İş-yaşam dengesizliğinin iş alanında yarattığı sorunlardan biri de rollerden duyulan tatminde azalmadır. Bireyler iş yaşamında yönetici, çalışan veya iş arkadaşı gibi farklı rollere sahiptir. Bireyin bireysel yaşamında ve aile yaşamındaki taleplerin işe müdahale etmesi neticesinde birey iş yaşamındaki rollerini tam olarak yerine getiremediğini düşünebilir. Bu durum bireylerin iş yerine karşı suçluluk duygusu yaşammasına neden olabilir (Aycan vd., 2007, s. 68).

2.8.3.4. Motivasyonda Azalma

Motivasyonun kelime anlamı “bir işi yapma isteği” olarak ifade edilebilir (Özden, 2008, s. 99). İşgörenlerin iş motivasyonuna sahip olmaları iş ve özel yaşamları arasındaki dengelerine dair ipucu veren bir değişkendir. Bireyler istek ve talepleri karşılandığı takdirde iş motivasyonları artış gösterir. Özellikle iş yaşamında deneyim elde etmiş kıdemli bireyler özel yaşamlarına vakit ayırabilmelerine olanak sağlayan kurumlarda çalıştıkça motive olurlar. Örneğin, mesai saatleri ve işin gereklilikleri özel hayattaki talepleri karşılamaya ne kadar elverişliyse çalışan bir o kadar motive olmaktadır (Aycan vd., 2007, s. 69). İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalara daha çok psiko-sosyal motivasyon sağlayıcılar şeklinde karşılaşılmaktadır. Bu yöntem işe devamlılığı sağlar, verimi artırır, yönetime karşı olumsuz tepki ve düşmanca tutumu azaltır, kişiyi daha bağımsız kılar ve sorumluluk hissi oluşturarak iş doyumunu artırır (Yıldırım, 2007, s. 26).

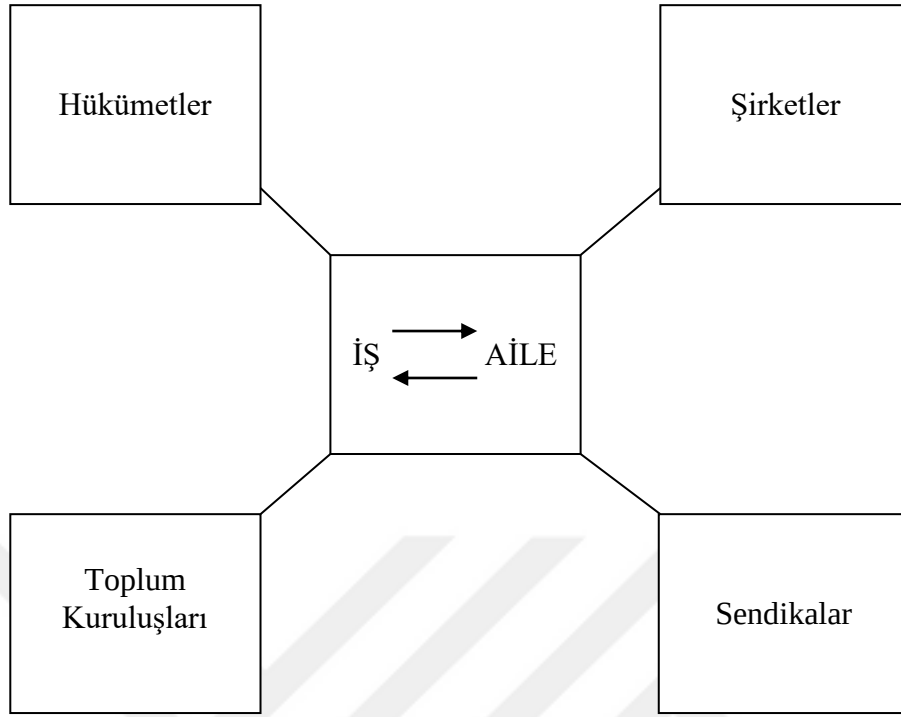
2.8.3.5. Takım Çalışmasında Verimsizlik ve İş Performansında Düşüş

Bireylerin yaşadıkları dengesizlik nedeniyle takım çalışması için ihtiyaç olunan gerekleri gerçekleştirememeleri, bunun neticesinde de takım çalışmasında verimli olamamaları takım çalışmasında verimsizlik olarak tanımlanabilir. Örneğin, çocuğu hastalanan bir takım üyesinin takım toplantılarına katılmaması veya geç gitmesi neticesinde takımın aldığı bazı karar ve belirlediği hedeflerden haberi olamayabilir. Bu durum bireyin takımın üyesi olarak kendisinden beklenen görevleri yerine getirmesine engel olduğu gibi, takım toplantısına sürekli katılan diğer üyelerde motivasyon düşüşüne de neden olabilir (Aycan vd. 2007, s. 71). Verimliliğin artabilmesi, işgörenlerin kendilerini geliştirebilmek için gereksinim duyduğu zamana sahip olma ve beceri alanlarını geliştirebilmeleriyle sağlanabilir (Ergün, 2019, s. 50).

Örgütler açısından çalışan performansı örgütün amaçlarına ulaşmak ve bulunduğu sektör içinde yer alabilmek adına oldukça önem taşımaktadır. Akbarova (2019) tarafından iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bir araştırmada iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani iş-yaşam dengesini sağlayan bireylerin performansında da artış meydana gelmektedir. İş-yaşam dengesizliği sonucunda örgüte bağlılığı, iş doyumu, motivasyonu ve işe devamlılığında düşüş görülen ve işten ayrılma eğilimi sergileyen bireyin işindeki performans seviyesinde de düşüşler görülebilir (Aycan vd., 2007, s. 71).

2.9. İş Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Gerekli Destekler ve Kaynaklar

İş-yaşam politikaları çalışanların çalışma ve aile yaşamlarıyla bireysel ve sosyal hayatlarını birlikte devam ettirmeleri adına üretilen destekleri ifade etmektedir (Demirer, 2011, s. 38). Oluşturulacak politikalar birey üzerindeki iş baskısını azaltmaya dönük işlerin yeniden düzenlenmesi, iş çevresi yönünden destek veren programların oluşturulması gibi dengeyi sağlayacak önemli uygulamalar olarak değerlendirilebilir (Topgül, 2017, s. 72). Şekil 4'te iş-aile etkileşimine destek veren kurum ve kuruluşlara yer verilmiştir.



Şekil 4. İş-aile etkileşim şeması. “*Integrating Work and Family Life, A Holistic Approach*” Bailyn, Drago & Kochan ‘tan aktaran Demirer, S., 2011, s. 38, (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.

İş-aile etkileşim şemasında yer alan örgütlerin, iş ve ailenin sahip olduğu gerçekler ile bu alanda ortaya konan politika arasındaki açığın kapanabilmesi için iş birliği temeline dayalı bir ilişki oluşturması esastır. Çünkü şemada yer alan öğelerin hiçbiri bu sorunu tek başına çözmek için yetkinliğe sahip değildir (Bailyn, Drago & Kochan’tan aktaran Demirer, 2011, s. 38).

2.9.1. Örgütsel Destek ve Kaynaklar

İş-yaşam dengesi, kişinin işi ile iş dışı yaşamı arasında doğru dengeyi bulmak ve hem iş hem de iş dışı yaşamın taahhütlerini yerine getirmekle ilgilidir. Birçok insan, zaman yönetimi konusunda yetersiz oldukları için değil, temelde zamanın iyi bir kısmı onların olmadığı için iş ve iş dışı yaşamı sağlıklı bir şekilde yönetmekte zorlanır. Ancak, iş-yaşam dengesinin örgütsel teşvik olmadan bireysel olarak başarılması da zordur (Fapohunda, 2014, s. 73). İş-yaşam dengesinin önemi son zamanlarda örgütler tarafından anlaşılmış, iş

ve iş dışı yaşam alanlarının uyum içerisinde olması için birtakım politikalar oluşturulmaya başlanmıştır (Topgöl, 2017, s. 72).

İş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik uygulanan politikalar, çalışanların bireysel yaşamları ile aile yaşamlarını birleştirmelerine olanak tanıyan esnek düzenlemeler içermesi, işverenler açısından yetenekli ve tecrübeli çalışanları örgütte tutması, iş gücü devri sonucu yaşanan maddi kayıpların önüne geçmesi, üretimde kalite ve verimliliğin artması gibi yararları nedeniyle önem arz etmektedir (Demirer, 2011, s. 38). İş-yaşam dengesi programlarının uygulanması, kuruluşun çalışanlara önem verdiği izlenimini verir. Böylece çalışanlar kendilerini daha değerli hissederler ve sonuç olarak daha çok çalışırlar. İş-yaşam dengesi programlarının ve politikalarının benimsenmesi, aynı zamanda yüksek düzeyde çalışan bağlılığı ve inovasyonu sağlamada önemli bir destek unsurudur (Fapohunda, 2014, s. 78). Mayberry (2006) örgütler tarafından iş-yaşam dengesini gerçekleştirmeye yönelik uygulanabilecek yüz farklı destek ve kaynak bulunduğunu belirtmiştir. Bu destek ve kaynaklardan en yaygın olanları örgütsel destek programları, yönetici desteği, iş arkadaşları desteği, maaş ve sosyal haklar olarak dört grupta ele almak mümkündür (Aycan vd., 2007, s. 76).

2.9.1.1. Örgütsel Destek Programları

Örgütlerin en fazla uyguladıkları iş-yaşam dengesi programları çalışan destek programı, aile dostu programlar ve esneklik programlarıdır. Bu programlara ayrıntılı olarak aşağıda yer verilmiştir.

2.9.1.1.1. Çalışan Destek Programı

Çalışan Destek Programı (ÇDP) son zamanlarda bazı örgütlerce uygulanmaktadır. Bu program örgüt haricindeki danışmanlık firmalarından alınmaktadır. ÇDP, çalışana ve örgüte verilen hizmetlerden ibarettir. Programın amacı işgörenlerin verimliliğini etkileyebilecek kişisel problemleri tespit ederek çalışanların memnuniyetini ve performansını yükseltmektir. Çalışan bireylere depresyon, panik atak ve öfke kontrolü sağlama, stres, korku ve bağımlılık terapisi, uyku problemleri ve beslenme bozuklukları ile ilgili destek hizmetleri ÇDP kapsamında sunulan hizmetlerdir. Türkiye’de ÇDP hizmeti sunan danışmanlık firmaları olmakla birlikte sayıca fazla değildir (Çiftçi, 2010, s. 170).

2.9.1.1.2. Aile Dostu Programlar

Aile dostu programlar, iş ve aile yaşamındaki sorumlulukları arasında dengeyi sağlamaya gayret eden çalışanın karşılaştığı sorunlara kurumsal destek sağlayabilmek için, çalıştığı kurumca tanınan hak ve destekleri kapsamaktadır. Aile dostu programlar iş ve aile arasındaki çatışmayı azaltmaktadır (Frye & Breaugh, 2004, s. 218). Aile dostu programlar içerisinde en yaygın olan uygulama ebeveyn izni düzenlemeleridir. Ebeveyn izni düzenlemeleri iş-yaşam dengesinin sağlanmasında politik yönden önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Düzenlemeler geniş kapsamlı hizmetlerle desteklendiğinde iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik etkili olduğu görülmektedir. Ancak annelerin çocuk bakımı için ücretli ebeveyn izni kullanmaları iş yaşamına yeniden dönme eğilimlerini zayıflatmaktadır. Ebeveyn izni ile ilgili düzenlenen mevzuat ve politikaların hızla değişen aile ve toplum yapısının getirdiği problemleri çözme konusunda yeterli olmadığı görülmektedir. Bunun dışında bu düzenlemelerin sadece küçük çocuğa sahip ebeveynleri kapsadığı ancak ebeveynliğin ömür boyu süren sorumluluğu içermesi nedeniyle bu düzenlemelerin yeterli olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Parlak, 2016, s. 151). Ebeveyn izin düzenlemesinin bu olumsuzluklara rağmen çocuğun büyüme sürecine katkı sağlaması ve ebeveynler için strateji geliştirme seçeneği sunması iş-yaşam dengesi bağlamında önemli bir bileşen olarak görülebilir.

Ebeveyn izni çalışan ebeveynlere ihtiyaç duyulan bakım hizmeti konusunda destek sağlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından çalışan kadınların haklarının korunması amacıyla 1965 yılında 123 sayılı Kadın İstihdamı Sözleşmesi ile ebeveyn izni gündeme gelmiştir. ILO'nun daha sonra 1981 yılında 156 ve 165 sayılı sözleşmeleri ile aile sorumluluğu taşıyan tüm çalışanlara sunduğu eşit uygulama ve fırsatlar, ebeveyn izin düzenlemelerine ön ayak olmuştur (Parlak, 2016, s. 137). Türkiye'nin de yer aldığı birçok ülkede ebeveyn izin düzenlemeleri yasalarla güvence altına alınmıştır. Tablo 4'te ülkelerin iş-yaşam dengesine yönelik politik düzenlemelerine yer verilmiştir.

Tablo 4

Ülkelerin İş-Yaşam Dengesine Yönelik Politik Düzenlemeleri

Ülkeler	İzin Ücreti ve Süresi	İzin Alınmasında Esneklik (yarı/blok şeklinde); Ebeveyn Çalışma Saatlerinin Azaltılmasında Yasal Sunumların Varlığı
İsveç	Her bir ebeveyne 60 günlük ebeveyn izni ücreti sunulur. Çocuk 8 yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresi kullanılabilir. İzin ücreti, kazançla orantılıdır: 360 gün için kazancın %80'ni, kalan 90 gün için bu oran düşmektedir. Babalar ücretli ebeveyn izni kullanılabilir.	Ebeveyn izin sürelerinin kullanımında esneklik vardır. Çocuk 8 yaşına gelene kadar ebeveyn normal çalışma saatini %75 azaltabilir.
Norveç	Ücretli ebeveyn izni, 47-57 hafta arasındadır. İzin ücreti, maaşın %80-100 oranındadır. 12 hafta anneler, 9 hafta babalar içindir. Kalan 26/36 hafta %100 ücret ödemesi ailevi bir haktır. Çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanılabilir. Ek ücretsiz izin ise, çocuk 2 yaşına gelene kadar 1 yıldır.	26 veya 36 hafta izin süresi, yarı zamanlı çalışan ebeveynler tarafından aynı anda alınabilir.
Fransa	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir, yarı zamanlı alınabilir.
İngiltere	Her bir ebeveyn için çocuk izin süresi, çocuk 5 yaşını doldurana kadar 13 haftadır. Ücretsizdir.	İzin sürelerinin kullanımı esnektir. Her izin yılı için maksimum 4 hafta blok halinde kullanılabilir. 2003'ten beri küçük çocuklu ebeveynler işverenlere çalışma saatlerini azaltmak veya esnek çalışmayı isteme hakkına sahiptir.
Almanya	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar alınabilir. Babalık iznini içeren en az 2 aylık ebeveyn izni, her iki ebeveyn aldığı anda 2 aylık ikramiye garantisi altında sunulmaktadır.	İzin süreleri blok halinde alınabilir, ebeveyn 15-30 saat arası yarı zamanlı çalışabilir.
Türkiye	Annenin doğum öncesi 8 doğum sonrası 8 hafta olmak üzere 16 hafta ücretli izin hakkı bulunmaktadır. Çoğul gebelik durumunda doğum öncesi analık izin süresine 2 hafta süre eklenir. Baba doğumdan itibaren 10 gün babalık izni kullanılabilir. Bunun yanında doğum yapan memura doğum sonrası analık izin süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir (Devlet Memurları Kanunu [DMK], 1965: madde 104-108).	İzin sürelerinin kullanımı esnektir.

Kaynak: Parlak, K. N. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*, Ankara, 142-143. Türkiye'ye ait veriler yazar tarafından düzenlenmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, iş-yaşam dengesi politikalarının ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerde iş-yaşam dengesinin sağlanmasına

yönelik daha esnek politika ve uygulamalara yer verildiği görülmektedir. Türkiye’de ise aile dostu uygulamalara yer verildiği ancak bu uygulamaların yeterli olmadığı söylenebilir.

Aile dostu politikaların etkisi ve aile dostu politikalardan beklenti düzeyi cinsiyete göre farklılıklar göstermektedir. Kadın çalışanların üzerinde annelik rolü, ev temizliği, yemek gibi ev işlerini içeren sorumluluklar olduğundan kadın çalışanlar iş-yaşam dengesine destek olan çalışmalara daha çok anlam yüklemekte ve kurumun çalışanlara yönelik uyguladığı iş-yaşam dengesi programlarına karşı duyarlılık göstermektedir (Küçükusta, 2007, s. 51). Son zamanlarda yapılan araştırmalar göstermiştir ki, yerel ve uluslararası alanda uygulanmakta olan iş-yaşam dengesi politikaları, toplumun cinsiyete yönelik önyargıları yok edememesi sebebiyle kadınlara tanınan ayrıcalık şeklinde değerlendirilmekte ve sınırlı insan grubuna hitap eden uygulamalar bütünü şeklinde yorumlanmaktadır (Erica’dan aktaran Okyay Karaoğlu, 2019, s. 17). Görmezden gelinemeyecek asıl mevzu şudur ki; iş-yaşam dengesi yalnızca kadın çalışanlarla ilgili bir mevzu değildir. Erkek çalışanlar da yaşamlarının kalan bölümünü endişe içinde geçirmeksizin iyi değerlendirmek istedikleri için iş-yaşam dengesi erkek çalışanlar için de önem arz etmektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesinin sağlanması için toplumsal cinsiyet kalıplarının ve önyargıların giderilmesine yönelik politikalar geliştirilmesi gerekmektedir (Deivasigamani & Shankar, 2014, s. 806).

2.9.1.1.3. Esneklik Programları

Esnek çalışabilme sistemi kişilere iş yerinden başka yerlerde de çalışabilme fırsatı sunmaktadır. Çalışan bu durumda iş yeri dışında sahip olduğu rollerin sorumluluklarını da daha rahat bir şekilde yerine getirebilir. Bu sistem ile çalışan bireyler iş-yaşam dengesini sağlayabilmekte ve bireyin işine olan bağlılıkta artış olmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 14) Tam gün çalışmayı içeren sistemlerde çalışanın, işyerinin giriş-çıkış saatlerine uyma zorunluluğu varken, esnek çalışma sistemlerinde çalışan belli zaman aralıklarını dikkate alarak giriş ve çıkış saatlerini kendisi belirleyebilmektedir (Ergenç, 2006, s. 1). Esneklik sağlayan programlar çalışan verimliliği ve kariyerine olumsuz bir etki etmeden çalışana çalışma koşulları ve saatleriyle ilgili tercih yapma imkânı sunmaktadır (Aycan vd., 2007, s. 76).

Uzun mesailer nedeniyle çalışan bireyler ailesine zaman ayıramamakta, bu durumda bireylerin stres yaşamasına ve zararlı alışkanlıklara yönelmesine (Sigara, alkol kullanımı

vb.) neden olabilmektedir (Frone, 1999, s. 284). Downes ve Koekemoer (2011) iş-yaşam dengesinin gerçekleştirilmesine yönelik örgütlerin uyguladığı esneklik programlarının hem bireysel hem de örgütsel olarak faydaları olduğunu ortaya koymuştur. Stres ve kaygının azalması, bireysel yaşamda sahip olunan sorumlulukları yönetebilme becerisinin gelişmesi, işe gidiş-gelişte trafikte harcanan zamanın azalması gibi faydalar bireysel faydalar olarak sıralanabilir. Örgütsel faydalar ise etkili zaman kullanımından kaynaklı motivasyonun ve verimliliğin artması, çalışanların örgüte olan bağlılığının ve sadakatinin artması olarak ifade edilebilir. Esnek çalışabilme uygulamaları çalışanın iş ve aile yaşantıları arasında dengenin kolay sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 13).

Esneklik programlardan birisi de tele çalışma sistemidir. Tele çalışma sistemi iletişim teknolojilerindeki fırsatların kullanılabilmesi neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu sistem de işlerin işyeri dışında da yapılmasına ve işyeri ortamına elektronik iletişim araçlarıyla bağlantıya olanak tanır (Zengingönül, 2003, s. 157). Tele çalışmanın avantajları; işyerinin fiziki yapısı nedeniyle doğacak maliyet azalır, insan kaynaklarının verimi artar, çalışanlara iş sürelerinde esneklik sağlar, çalışanların işe gidiş-geliş için harcadığı zaman kaybını azaltır. Tele çalışma sisteminin dezavantajı ise örgütün strateji ve yapısının tele çalışmaya entegre olamama sorunudur (Carciner, Sanchez, Perez & Vela Jimenez, 2004, s. 481)

2.9.1.2. Yönetici Desteği

Yönetici desteği örgütlerde iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir kaynaktır. Yönetici desteği gören çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarındaki kontrolleri artmakta, bu durum ise iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağlamaktadır. Yönetici desteği, iş ve aile yaşamını dengeleme yeteneğine yönelik çalışanın inancını ve güvenini pekiştirir (Galinsky & Stein'den aktaran Aycan vd., 2007, s. 82). Yöneticiler çalışanlarına iş-yaşam dengelerini sağlamaları konusunda destek vermediği takdirde, çalışanların motivasyonu düşmekte, verimliliği azalmakta ve yaratıcılıkları da körelmektedir (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999, s. 393).

2.9.1.3. İş Arkadaşlarının Desteği

Çalışan bireylerin herhangi bir problemle karşılaştıklarında iş arkadaşlarından anlayış görebilmesi, öneriler alması, gerektiğinde işini iş arkadaşları ile paylaşabilmesi gibi

desteklerin varlığı iş-yaşam dengesini sağlamada iş arkadaşlarının sağlayacağı önemli desteklerdir. İş arkadaşları çalışan bireylere psiko-sosyal destek sağlayabileceği gibi iş paylaşımında bulunarak da destek olabilir. İş veya aile ile ilgili kişinin karşılaştığı sorunlarda iş arkadaşlarının kişiyi dinlemesi, ona önerilerde bulunması, bireysel veya aile ile ilgili sorunlar nedeniyle işe gelememesi durumunda onun işini paylaşması gibi destekler buna örnek olarak gösterilebilir (Aycan vd., 2007, s. 83). Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan bir araştırmada iş arkadaşı desteğinin ve iş kaynaklarının iş-yaşam dengesi ile olumlu ilişkili olduğu, işteki haksız eleştirinin ise olumsuz yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Fatima & Sahibzada, 2012, s. 199). Yani mesai arkadaşlarının çalışana desteği arttıkça iş-yaşam dengesi de artmaktadır (Anderson, Coffey & Byerly'den aktaran Aycan vd., 2007, s. 83).

2.9.1.4. Maaş ve Sosyal Haklar

Maaş ve sosyal haklar, kişilerin hayat dengelerini korumalarında önemli bir diğer kaynak olarak tanımlanabilir. Çalışma eyleminin amaçlarından biri de para kazanmaktır. Aile gelirindeki artışla, iş ve aile dengesi arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Aycan vd., 2007, s. 84). Yapılan işin karşılığında verilen ücretin işgörenler için yeterli olması ve ücretin adil dağıtılması iş-yaşam dengesini etkilemektedir (Küçükusta, 2007, s. 93).

Çalışan ebeveynlerin, evdeki yükümlülüklerini aksatması nedeniyle doğabilecek olumsuzlukları engellemek için çalışan ebeveynlerin çocukları için kreşler, gündüz bakım hizmetleri gibi imkânlar ve kolaylaştırıcı uygulamalar sunulması da iş-yaşam dengesinin sağlanmasına dönük sosyal haklar arasında yer almaktadır. Çocuk bakımını kolaylaştırıcı bu tür uygulamalar, çalışanların verimliliğini ve memnuniyetini artırırken işe devamsızlığını da azaltmaktadır (Fapohunda, 2014, s. 73).

Birçok büyük şirket, kurum içinde veya kuruma yakın çocuk bakım merkezlerinde çalışanlarının çocukları için bakım hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetten yararlanan çalışanlar çalıştıkları kuruma daha fazla bağlılık göstermekte ve daha az devamsızlık yapmaktadır. İş arayan ebeveynler de bu tür çocuk bakımı yardımı sunan kurumlara ilgi duymaktadır. Kurumların sağladığı bu hizmetler neticesinde çalışanların verimliliği ve motivasyonu artmakta bu sayede örgüte olumlu geri dönüş söz konusu olmaktadır (Greenhaus & Singh, 2004, s. 14).

2.9.2. Ailevi/Çevresel Destek ve Kaynaklar

Bireyin aile yaşamında ve sosyal çevresinde ilişki içerisinde bulunduğu kişilerden alabileceği desteklerdir. Ailevi/çevresel destek ve kaynaklar; “eş ve aile desteği”, ve “arkadaş, akraba ve ücretli yardımcı desteği” olarak iki grupta ele alınabilir (Demirer, 2011, s. 50).

2.9.2.1. Eş ve Aile Desteği

Ev ve aile hayatı da kişinin çalışma hayatının kalitesini güçlendirebilir, genişletebilir veya zenginleştirebilir. Bu anlamda aile bir iş müttefiki haline gelebilir. Kişinin eşi ve çocukları, aile stresini önleyebilecek ya da bireyleri ev yaşamının baskılarından koruyabilecek ve çalışma hayatlarına daha aktif, daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlayabilecek en büyük destek kaynağıdır. Bu destek, ev işleri veya çocuk bakımı faaliyetleri gibi doğrudan fiziksel yardım sağlama olabileceği gibi bireylerin işle ilgili çeşitli sorunlarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olan sevgi, tavsiye, onaylama ve bilgi paylaşımı şeklinde duygusal destek sağlama biçiminde de olabilir (Greenhaus & Singh, 2004, s. 11).

Ailedeki bireylerin desteği sayesinde kişiler problemlerinin üstesinden gelebilirler. İş koşulları ve çevre koşulları ister iyi ister kötü olsun iş-yaşam dengesinin en önemli belirleyicisi aile olmaktır (Grzywacz & Marks, 2000, s. 338). Aile hayatına daha aktif olarak katılan ve duygusal destek sağlayan destekleyici aile üyeleri (özellikle de eşler), bireylerin kariyer geliştirme fırsatlarından yararlanmasına ve iş yaşamında daha mutlu olmasına imkân tanır. Eş desteği, bireylerin iş yaşamlarıyla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ailenin işe müdahale etme boyutunu da azaltabilir. Bu da bireylere zihinsel, duygusal ve fiziksel olarak iş yaşamlarına daha fazla çaba ve enerji aktarmaları için olanak sağlar (Greenhaus & Singh, 2004, s. 11). Eş desteği üzerine yapılan araştırmalar çalışan eşlerin hem iş hem de aile yükümlülüklerini yerine getirirken birbirlerine yardımcı olduklarını göstermiştir (Schnittger & Bird, 1990, s. 199). Eş desteği alan çalışan annelerin sorumlulukları hafifler ve hem ev yaşamında hem de iş yaşamında yürüttüğü işler kolaylaşarak kendilerini rahatlamış hissederler. Yapılan araştırmalar ikisi de belirli bir kariyere sahip eşlerin yer aldığı ailelerde erkeklerin, geleneksel ailelerdeki erkeklere nazaran ev işleri paylaşımı konusunda daha duyarlı olduklarını göstermiştir (Demirer, 2011, s. 50).

Eşlerin yanında çocuklar da talep edilmesi halinde ebeveynleri için yardım kaynağı olabilir. Ev işleri için yardım etmek ve küçük kardeşlerine bakmak gibi destekler çocukların ebeveynleri için yardım kaynakları arasındadır. Zaten zaman ve enerji olarak gerilmiş olan ebeveynler için bu tür destek, ebeveynlerin çalışmaları için ihtiyaç duydukları zamanı sağlamada değerlidir (Greenhaus & Singh, 2004, s. 12).

2.9.2.2. Arkadaş, Akraba ve Ücretli Yardımcı Desteği

İş-yaşam dengesini sağlamaya dönük sosyal desteklerden birisi de arkadaş, aile ve ücretli yardımcı desteğidir. Arkadaşlar, çalışanlar için hem duygusal (sorunları dinlemek, empati kurmak) hem de iş paylaşımı konusunda destek sağlayabilir (Aycan vd., 2007, s. 86). İş-yaşam dengesini sağlamada zorluk çeken çalışan bireyler anne, kayınvalide gibi akraba desteği alarak sorumluluklarını azaltma yoluna da gitmektedir (Çarıkçı vd., 2010, s. 57). Bireycilik ve çekirdek aile yapısının yaygın olduğu batı kültürlerinde akraba ve sosyal çevre desteği az iken kolektivizmin ve geniş aile yapısının yaygın olduğu toplumlarda sosyal çevre ve aile desteği daha fazladır (Aycan vd., 2007, s. 85).

Ücretli yardımcı desteği de çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamada kaynak olan bir destek türüdür. Çocukların bakımı, ev işlerinin yürütülmesi ve temizlik gibi konularda ücretli yardımcıları destek sağlar. Maddi kaygı gütmeyen çalışan anneler ev işlerini yapabilecek ücretli yardımcı tutmakta ve işten sonra ailesi, eşi ve çocuklarıyla ilgilenebilmektedir. Bununla birlikte her ikisi de çalışan çiftler çocuklarının bakımı için bakıcı desteği almakta ve bu yönü ile sorumluluklarını azaltabilmektedir. Yardımcı ve bakıcı tutabilecek durumu olmayan çalışan anneler ise işten sonra evdeki sorumluluklarını tamamlama yoluna gitmekte ve bu yüzden çok yorulmaktadır. Ücretli yardımcı ve bakıcı desteği sağlayamayan ve yoğun tempoya maruz kalan çalışan anneler bu süreçte çok yıpranmaktadır (Demirer, 2011, s. 52). Bu tempoyu kaldıramayan bazı kadın çalışanlar iş yaşamını sonlandırabilmektedir. Türkiye’de kadın çalışanların %11,9’u çocuk bakımı nedeniyle işe ara vermekte veya iş bırakmaktadır (TÜİK, 2018).

2.10. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş-yaşam dengesinin hedefinde insan vardır. İnsanlar iş yaşamı, kişisel yaşamı ve aile yaşamının ihtiyaç duyduğu talepleri karşıladığı sürece bu alanlarda doyum elde edebilir.

İş-yaşam dengesi birey için olduğu kadar örgütler için de önem arz etmektedir. Günümüzde örgütler iş alanında yaşanan değişim ve konjonktüre ayak uydurabilmek ve rekabet edebilmek için insan kaynağını etkili bir şekilde kullanmaya dönük stratejiler geliştirmektedir. Örgütlerin çalışan performansını arttırmak adına çalışanların iş-yaşam doyumunu gerçekleştirmeye dönük uygulamaları son zamanlarda önem kazanmıştır. İş-yaşam dengesinin giderek önem kazanmasında; kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması, aile yapısında meydana gelen değişimler, iş güvencesinin azalması, iş gücünün giderek yaşlanması, uzun çalışma süreleri, eşlerin her ikisinin de iş yaşamında yer alması, nitelikli iş gücünü elde etmek için örgütler arası artan rekabet, üretimde emeğin yerini bilginin alması ve teknolojinin çalışma yaşamına etkisi sayılabilir (Duxbury & Higgins, 2001; Vatansever, 2008; Vlems'ten aktaran Demirer, 2011).

İş-yaşam dengesinin sağlanmasının birçok faydası bulunmaktadır. Bu faydalar bireysel ve örgütsel olmak üzere iki grupta ele alınmıştır (Akın, Ulukök & Arar, 2017; Apaydın, 2011; Doğrul & Tekeli, 2010; Hogarth'tan aktaran Gökkaya, 2014; Igbinomwanhia, Iyayi & Iyayi, 2012; Kapız, 2002; Korkmaz & Erdoğan, 2014; Vlems'ten aktaran Demirer, 2011).

Bireysel faydalar;

- Bireyin refahını ve mutluluğunu artırır.
- Bireyin yaşadığı rol çatışmasını en aza indirerek kendi yaşamını kontrol etmesine olanak sağlar.
- Bireyin ruh sağlığı ve beden sağlığının korunmasını sağlar.
- Bireyin kendini geliştirebilmesi için ihtiyaç duyduğu gerekli zamanı tanıyarak bireysel gelişimlerini sağlamalarına yardımcı olur.
- Bireyin sosyal yaşamı için ihtiyaç duyduğu zamanı yaratarak bireysel yaşam alanında tatmin olmasını sağlar.
- Bireylerin stres ve tükenmişlik gibi duyguları yaşama ihtimalleri daha düşük seviyede görülür.
- Bireyin özgüvenini ve özsaygısını artırır.
- Sağlıklı çocuklar yetiştirilmesine imkân sağlar.

- Bireylerin toplum huzuruna katkısı artar.

Örgütsel faydalar;

- Çalışanın işe devamsızlığı azalır ve verimliliği artar.
- Çalışana kendini geliştirmek için ihtiyaç duyduğu zamanı kazandırır. Bu sayede çalışan elde ettiği bilgi ve beceriler ile örgüte katkı sağlar.
- Çalışanın moral ve motivasyonunu olumlu şekilde etkileyerek örgütsel aidiyetini ve bağlılığını arttırır.
- Çalışanın iş arkadaşları ile iyi bir iletişim kurmasına ve iş birliği içinde hareket etmesine olanak sağlar.
- Çalışanın iş ortamından duyduğu memnuniyeti ve iş doyumunu artar.
- Çalışanın örgütte kalmasını sağlayarak örgütteki iş gücü devrini azaltır.

2.11. Öğretmenlik Mesleği ve İş-Yaşam Dengesi

Bir meslek olarak öğretmenlik özel uzmanlık, bilgi ve beceri gerektirmektedir. Öğretmenlik mesleğine duyulan saygı ve mesleğin statüsü toplumlara göre değişiklik göstermekle birlikte öğretmenlik, maddi gelir sağlamaktan ziyade kutsal bir meslek olarak görülmektedir. Türk eğitim tarihine bakıldığında bilge kişilere ve öğretmenlere saygı duyulmuş, öğretmenler toplumun önde gelen rol modelleri olarak nitelendirilmiştir. Öğretmenlere dair söylenen özdeyiş ve atasözlerinde mesleğe değer verildiği açıktır (Şişman, 2015, s. 122). Öğretmenin ulusları şekillendirme konusunda büyük sorumluluğu olduğu söylenebilir. Sosyal sermayenin büyümesinde öğretmenler önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimin, toplumların gelişimindeki büyük katkısı göz önüne alındığında öğretmenlerin bu süreçte sahip olduğu önem daha da artmaktadır. Bu nedenle eğitimde başarının sağlanmasında öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının pozitif olması gerekir. Öğretmenler işlerinden doyum elde ederse bunun toplum üzerinde de uzun süreli etkileri olacaktır (Rajakala & Sampath Kumar, 2015, s. 1).

Eğitim alanında son yıllarda küreselleşmenin etkisi ve teknolojide yaşanan gelişmeler nedeniyle öğretmenlerin çalışma koşulları da bu durumdan etkilenmiştir. Birçok ülkede

öğretmenler, çalışma koşullarında değişikliklere neden olan mesleki, pedagojik ve teknolojik değişikliklerle karşı karşıya kalmaktadır (Öztürk, 2011, s. 2). Türkiye'de de son yıllarda eğitim alanında reformlar yapılmış, sosyo-ekonomik gelişmeler eğitim politikalarını etkilemiştir. Eğitimde 4+4+4 sistemine geçilmesi, zorunlu eğitim süresinin 12 yıla çıkarılması, eğitim müfredatlarında yapılan değişiklikler, ortaöğretime geçiş için yapılan merkezi sınavlardaki değişiklikler, bilgi teknolojisindeki değişimler, uzaktan eğitim gibi alternatif eğitim yöntemleri bu reformlar arasında sayılabilir. Bu durum öğretmenlerin sürekli kendilerini yenilemelerine ve değişen taleplerden kaynaklı yetersizlik hissi yaşamalarına neden olmaktadır.

Özellikle eğitim teknolojisinde meydana gelen değişimler uzun yıllar hizmet veren ve uyum sağlamada çeşitli zorluklar yaşayan öğretmenleri etkilemektedir (Maeran, Pitarelli & Cangiano, 2013, s. 68). Bu durum öğretmenlere yeni sorumluluklar ve yeni roller yüklemektedir. Ayrıca, ebeveynlerin talep ve beklentileri değişim sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Tüm bu değişimler ve beklentiler öğretmenlerin günlük faaliyetlerini büyük ölçüde etkilemekte ve öğretmenlerin iş yükünü arttırmaktadır (Ballet & Kelchtermans, 2009, s. 1). Öğretmenlerin günümüzde iş yükü ve artan sorumlulukları üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında (The Alberta Teachers' Association araştırma bulguları, 2012, s. 11-12);

- Öğretmenler okul saatleri dışında okul işlerine haftada 10 ila 20 saat zaman ayırmaktadır. Bu durum öğretmenlerde stres ve bitkinlik yaratmakla birlikte işe devamsızlıkların artmasına ve tükenmişliğe neden olmaktadır.
- Öğretmenlerin çalışma yapısı oldukça karmaşıktır ve çok çeşitli görevleri içermektedir. Sahip oldukları bu çoklu görevler öğretmenlerin kariyer yapmasına, mesleki yönden kendilerini geliştirmesine ve mesleki faaliyetlere katılımına engel olmaktadır.
- Öğrencilerin çok çeşitli öğrenme ihtiyaçları vardır ve öğretmenlerin giderek artan nüfusa karşı sorumlulukları da artmaktadır.
- Bürokrasi ve hesap verebilirliğe verilen önem nedeniyle öğretmenler evrak işleri, raporlar, idari işler ve öğrenci değerlendirmesi gibi ders dışı talep ve işler için fazla zaman harcamaktadır.

Öğretmenlerin artan iş yükü yanında, meslektaşları ile yaşadığı olumsuz ilişki, rol çatışması, rol belirsizliği, disiplin sorunu, zaman baskısı, kötü çalışma koşulları, arkadaş,

aile ve meslektaşlardan yeterli destek alamaması, öğrencilerin, velilerin, meslektaşların ve yöneticilerin etkisi altında kalmaları gibi stresörler sebebiyle öğretmenlik günümüzde risk taşıyan bir meslek haline gelmiştir (Detert, Caravella, Derosia & Duquette, 2006; Browning'ten aktaran Akın, 2019). Bu nedenle öğretmenler için iş-yaşam dengesi günümüz dünyasında büyük zorluklardan biri haline gelmiştir.

Öğretmenlerin işte aşırı saatler harcamak zorunda kalmaları, iş ve aile rollerini uyumlaştırmakta zorlanmalarına neden olurken bu durum öğretmenlerin iş dışı yaşamları için çok az zaman bırakmaktadır (Cooper & Nelson, 1981; Polat, 2018; Kuschel, 2015). Murray, Flowers, Croom ve Wilson (2011) da öğretmenlerin iş ve aile rollerini dengelemeyi zorlaştıran ev ve aile sorumluluklarına sahip olduğunu belirtmiştir. Zaman kısıtlamaları nedeniyle bu sorumluluklar, öğretmenlerin iş ve iş dışı rollerini etkin bir şekilde dengelemelerini zorlaştırarak öğretmenlerin zorlanmasına neden olmaktadır. Zamanla bu tükenmişliğe neden olabilmektedir (Croom, 2003, s. 11).

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında, dengesizliğin öğretmenlerin üretkenliğini, sağlığını ve refahını olumsuz etkilediği görülmektedir (Calgary Public Teachers araştırma bulguları, 2012, s. 19). Ayrıca öğretmenlerin yaşadığı kaygı ve stres ruh sağlığının bozulmasına ve yanı sıra bazı davranışsal sorunlara da neden olmaktadır. İngiltere'nin Warwickshire bölgesinde yapılan bir araştırmada iş-yaşam dengesizliği yaşayan öğretmenlerin yüzde yirmi beşinin alkol sorunu yaşadığı tespit edilmiştir (Punia & Kamboj, 2013, s. 199).

Bernie ve Riel (2014) çalışmalarında, iş-yaşam dengesizliğinin Kanada'daki öğretmenlerin iş performanslarını etkilediğini ve işleri üzerindeki motivasyonlarını azalttığını belirlemiştir. Kanada Öğretmenler Federasyonu tarafından ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik yapılan bir çalışmada öğretmenlerin %85'i iş-yaşam dengesizliğinin öğretme becerilerini etkilediğini bildirmiştir. Güteryüz (2016) de öğretmenlerin işten ayrılma niyetinin iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunlukla arasındaki ilişkisini incelediği araştırmasında öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin artmakta olduğunu tespit etmiştir.

Başarılı bir iş-yaşam dengesi ise işin, ailenin, sosyal yaşamın ve kişisel yaşamın uyumlu bir şekilde bütünleşmesine katkıda bulunurken bireylerin mesleki rollerine ve aile rollerine eşit derecede dâhil olmalarını ve bu rollerden eşit derecede tatmin olmalarını sağlar (Punia & Kamboj, 2013, s. 199). İş-yaşam dengesini sağlayan öğretmenler iş yaşamında daha

verimli olurken öğretmenlerin motivasyonları ve performansları da artmaktadır (İzki, 2019; Bostancıoğlu, 2014). Aynı zamanda öğretmenlerin psikolojik olarak iyi hal, artan benlik saygısı, iş doyumunu, yaşamdaki genel uyum duygusu ile yaşam kalitesi ve memnuniyeti de başarılı bir iş-yaşam dengesinin sonuçları arasında gösterilebilir (Saeed & Faruqi, 2014; Punia & Kamboj, 2013; Ezra & Deckman, 1996).

Öğretmenler eğitim sistemi içerisinde sahip oldukları rol nedeniyle önemli bir insan kaynağını oluşturmaktadır. Ayrıca öğretmenler; öğrencilerine, ailelere, çalıştıkları okula ve topluma karşı da önemli bir sorumluluk taşımaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan 2023 Eğitim Vizyonu Belgesinde eğitim alanında yapılacak iyileştirme ve dönüşümlerin mimarı olarak öğretmenler görülmektedir. Öğretmenlerin sahip olduğu rol ve sorumluluklar dikkate alındığında eğitim sisteminin etkililiği açısından öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin sağlanması önem taşımaktadır (Çobanoğlu, Seven Şarkaya & Sertel, 2019, s. 785).

2.12. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Temel (2005) tarafından yapılan “Kişiler Arası İletişim Temelinde İş ve Aile Yaşamı Dengesi” adlı çalışmada Türk tütün firması çalışanlarının iş ve aile yaşamı arasında yaşadıkları dengesizlik, dengesizliğin sebepleri, dengeye ulaşmak için en çok ihtiyaç duydukları uygulamaların belirlenmesi ve iş-aile yaşamı arasında dengenin oluşturulmasına yönelik olarak kişilerarası iletişimin çalışanlar açısından önem düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumlarının iş ve aile yaşamı üzerinde etkisi olduğu, iş ve aile yaşamına ilişkin düzenlemelerin yetersiz olduğu ve çalışanlar tarafından en çok çocuk bakım hizmetleri ile ilgili düzenlemelerin istendiği, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında en önemli unsurun kişilerarası iletişim olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Küçükusta (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada konaklama işletmelerinde çalışanların iş-yaşam dengesi ya da dengesizliğinin çalışma yaşamı kalitesini ne ölçüde etkilediğini belirlemeyi, işin iş dışı yaşam üzerindeki, iş dışı yaşamın iş üzerindeki ve iki alanın dengede olması durumundaki algılarının çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinin kullanıldığı araştırma sonucuna göre iş ve bireysel yaşam arasındaki dengesizlik durumunda öncelikle duygusal

bitkinlik ortaya çıkmakta ve çalışma yaşamı kalitesi bundan etkilenmektedir. Bunun yanında bireysel yaşamdaki dengesizlikler ve bunun işle etkileşimi, çalışma yaşamında tükenmişliğe ve algılanan stresin artmasına neden olmaktadır. Stres ve duygusal bitkinlik, iş-yaşam dengesinin en önemli bireysel sonuçlarından biridir. Ayrıca araştırmada medeni durum değişkeni ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Sorumluluklarının fazla olması nedeniyle evli işgörenlerin bekârlara kıyasla mutsuz oldukları görülmüştür.

Balıca (2010), “İş Görenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme” isimli çalışmasında çalışanların iş-yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri algılamaları arasındaki ilişkiyi ve çalışanların iş-yaşam dengesi ve cinsiyet rolleri algılamalarının cinsiyet yaş, statü, özel yaşam, çocuk sayısı gibi değişkenler ile ilişkisini incelemek amacıyla büyük ölçekli bir işletmede çalışan beyaz yakalılara bir anket uygulamıştır. Araştırma sonucuna göre, girişken, akli rehber edinen, empatik yaklaşım sergileyen ve yüksek özgüven sahibi kişilerin, pasif, duygusal ve saldırgan kişilere göre iş-yaşam dengesini sağlamada daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanında evli ve çocuğu olmayan kişilerin de iş-yaşam dengelerine yönelik algılarının, bekârlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keleş Ay (2010) tarafından yapılan “İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması” adlı çalışmada öğretmenlerin iş yükü algılarının ve iş-aile çatışma düzeylerinin belirlenmesi ve iş yükü algısı ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır. Buradan hareketle öğretmenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, aile ile yaşayan diğer kimselerin varlığı, çocuk bakım sorunun çözümü, aile sorumluluklarına ayrılan zaman, haftalık ders saati ve okuldan çıkış saati değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmaya 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Kocaeli İli İzmit İlçesinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı 30 okul ve bu okullarda görev yapan toplam 550 öğretmen katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş yükü algılarının iş-aile çatışmalarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin iş yükü arttıkça iş-aile çatışması da artmaktadır. Medeni durum itibariyle eşinden ayrı çocuğu yanında yaşayan öğretmenlerin yaşadığı aile-iş çatışmasının bekâr öğretmenlere oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir. Eşin çalışma

durumuna göre bakıldığında eşi çalışan öğretmenlerin eşi çalışmayan öğretmenlere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi olma durumuna göre yapılan analiz sonucunda üç çocuk sahibi öğretmenlerin, bir çocuk sahibi öğretmenlere ve hiç çocuk sahibi olmayan öğretmenlere oranla daha fazla aile-iş çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının aile sorumluluklarına ayrılan zamana göre farklılaştığı saptanmıştır.

“Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği” adlı çalışmada Ulukapı (2013), algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Konya ilindeki 4 üniversitede görev yapan akademisyenlere yönelik yapılan çalışmaya 356 akademisyen katılmıştır. Araştırma sonucuna göre, algılanan örgütsel destek değişkeni ile iş-yaşam dengesi değişkeni arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile akademisyenlerin örgütsel destek algıları arttıkça iş yaşamlarının aile yaşamlarına olan etkisi de olumlu olarak artmaktadır.

Bostancıoğlu (2014) tarafından yapılan “İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması” isimli çalışmada iş-yaşam dengesi unsurlarının çalışan verimliliği üzerine etkileri ele alınmıştır. Çalışma kapsamında İstanbul'un Kağıthane ilçesindeki 14 lise ve dengi okulda 321 öğretmene anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda iş-yaşam dengesi ile verimlilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara bakıldığında; kadın katılımcıların iş pozisyonu ve görevlerine ilişkin algısı erkek katılımcılara göre daha olumlu iken, erkek katılımcıların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin algısı ile aile ilişkileri algısı kadın katılımcılara göre daha olumludur. Erkek katılımcıların aile ilişkileri algısı kadın katılımcılara göre daha olumludur. Yaşam dengesi ile yaş arasında ise ters yönlü bir ilişki vardır. Katılımcı yaşı arttıkça yaşam dengesi algısı düşmektedir. Ayrıca mesleki kıdem arttıkça aile ilişkileri algısı daha olumlulaşmaktadır.

Kıcı (2015), “Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmada evden çalışmanın bireylerin iş-yaşam dengesine etkisini ele almıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmaya Türkiye’de farklı şehirlerde çalışan 12 çevirmen katılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre yalnız yaşayan katılımcıların ev ortamını başka kişilerle paylaşanlara göre iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. Evden çalışan kişiler zaman ve

mekân esnekliğine sahiptir ve denge sağlama konusunda bu esneklikten faydalanmaktadır. Evden çalışma kişilere zorunlu iş ilişkilerinden kurtulma olanağı sağlamakta, çocuk ve yaşlı bakımına, kişisel ilgi ve uğraşlara zaman ayırma fırsatı vermektedir. Ekonomik durumun da denge sağlamayı zorlaştıran unsurlardan birisi olduğu görülmüştür. Yeterli geliri olmayan kişiler daha çok iş-yaşam çatışması yaşamaktadır. Katılımcılar iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik olarak iş miktarını sınırlama, iş yoğunluğunu azaltma ve farklı gelir kaynakları bulma yoluna gittiklerini, bunun yanında çalışma saatlerini veya çalışma günlerini belirleyerek iş yaşamı ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmaya çalıştıklarını ve dinlenmeye zaman ayırdıklarını belirtmiştir.

Teker (2015) tarafından yapılan “Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi” isimli araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarıyla örgütsel adaletle yönelik algı düzeyleri ve iş-yaşam dengesi ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada 2014-2015 eğitim öğretim yılında İstanbul ilinde görev yapan 421 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin iş ve özel yaşamları arasında sağladıkları denge düzeyinin artması adalet algılarının da olumlu yönde artmasını sağlamaktadır. Bunun yanında araştırmaya katılan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarında yaş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler iş-yaşam dengelerini her zaman sağladığını düşünürken, 21-30 yaş grubundaki genç öğretmenler ise iş-yaşam dengelerini her zaman olmasa da çoğunlukla sağladıklarını düşünmektedir.

Yılmaz ve Altinkurt (2015), “Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile mesleki profesyonellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinin kullanıldığı araştırmaya Aydın ilinde çalışan 412 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş-yaşam dengelerine yönelik algılarının düşük olduğu ve iş-aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasında düşük düzeyde ve ters yönlü ilişki bulunmaktadır. Buna bağlı olarak mesleki profesyonelliği yüksek öğretmenlerin iş-yaşam dengesini daha iyi kurdukları görülmüştür. Öğretmenler iş-aile çatışması konusunda, aile-iş çatışmasına göre daha yüksek düzeyde çatışma yaşamaktadır. Öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin, iş-aile

çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutlarındaki görüşleri okul türüne göre değişmektedir. Ortaokul öğretmenleri, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında daha yüksek çatışma hissederken, ilkokul öğretmenleri daha düşük düzeyde çatışma hissetmektedir. Lise öğretmenleri ise iki boyutta da ortaokul öğretmenlerine göre daha az, ilkokul öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde bir çatışma yaşamaktadır.

Güleryüz (2016), “Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk” isimli araştırmasında öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde bir etkisi olup olmadığını incelemiştir. İstanbul ili Beşiktaş ilçesindeki özel okullarda görev yapan 216 öğretmenin araştırma grubunu oluşturduğu çalışma sonucunda, öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinin arttığı belirlenmiştir. Araştırmadan elde edilen diğer bulgulara bakıldığında öğretmenlerde iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve işten ayrılma niyetinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk durumu, mesleki kıdem, kurumda çalışma yılı, eğitim düzeyi gibi değişkenlere göre de anlamlı farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri ile ilgili algıları demografik özelliklere göre incelendiğinde kadın öğretmenlerin, 20-30 yaş grubundaki öğretmenlerin, bekâr öğretmenlerin, ön lisans mezunu öğretmenlerin, çocuğu olmayan öğretmenlerin, okul öncesi kademesinde görev yapan öğretmenlerin, okula daha yakın oturan öğretmenlerin, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, kurumda çalışma yılı olarak 1 yıl ve daha az süredir kurumda çalışan öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışılan kurumun eve yakınlığına göre yapılan inceleme sonucunda iş yerine yakın oturan öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin iş yerine uzak oturan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

“İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri” isimli çalışmada Topgül (2016), yoğun çalışma saatlerine sahip olan çeşitli kademelerdeki banka çalışanı kadınların görüşlerine göre, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabalarını incelemiştir. Çalışmada çeşitli banka şubelerinde çalışan farklı pozisyonlardaki 6 kadın bankacı ile açık uçlu sorular ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Çalışma sonucunda; zaman zaman uzayan iş saatlerinin sıkıntı olabildiği, küçük çocukların bakımı konusunda ise akraba desteğinin kadınlar açısından iş ve aile dengesini sağlamada önemli rol oynadığı, kadınların çoğu zaman iş ve aile çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir.

Polat (2017) “İş Özellikleri, İş-Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlik mesleği iş özellikleri, öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve öğretmenlerin meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi öğretmen görüşlerine göre ele almıştır. 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Ankara ilinin dokuz ilçesinde resmi ortaöğretim kurumlarında görevli 413 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre cinsiyete, kıdeme, çalışılan okul sayısına ve yaşa göre öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılaşmalar olduğu görülmüştür.

Altıok Gürel (2018) tarafından yapılan “İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi” isimli çalışmada İstanbul’da eğitim veren 3 büyük devlet üniversitesinde çalışan kadın öğretim üyelerine göre iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bunun yanında, kadın öğretim üyelerinin işleri ile özel yaşamları arasında dengeli bir dağılım sağlanıp sağlanmadığı da araştırılmıştır. Üç büyük devlet üniversitesinde görev yapan 221 kadın akademisyenin katıldığı araştırma sonucunda katılımcıların %72,4’ünün iş-yaşam dengesini kuramadığı, %27,6’sının ise iş-yaşam dengesini kurduğu görülmüştür. Akademisyenlerin önemli bir bölümü iş-yaşam dengesi kuramadığını beyan etmiştir. İş-yaşam dengesi varlığı üzerinde yüksek riskten düşüğe göre sırasıyla; çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaş istatistiksel olarak anlamlı ve önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ülkelerin ve örgütlerin kadınlara yönelik iş-yaşam dengesi sağlayıcı düzenlemeler yapmasının, kadınların işgücüne katılımını arttırdığı açıklanmaktadır.

Gürbüzkol (2018), “Lise Öğretmenlerinin Mükemmeliyetçilik Algıları ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki” adlı çalışmada 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Van il merkezinde ve ilçelerinde görev yapan 661 lise öğretmenine anket uygulamıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş-yaşam denge düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algılarının orta düzeyde olduğu, iş-yaşam dengelerinin de yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerinin demografik değişkenlere göre sonuçlarına bakıldığında “cinsiyet”, “branş”, “meslekte toplam hizmet süresi” ve “eş çalışma durumu” değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. Buna göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre, 10 yıl

ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip öğretmenlere göre, eşleri çalışmayan öğretmenlerin eşi çalışan öğretmenlere göre iş-yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Polat (2018), “Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde resmi ortaokullarda görev yapan 322 kadın öğretmenin görüşlerine göre incelemiştir. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıkları ve bunun iş performanslarını etkilediği, okul sorumlulukları ile okul dışı yaşamları arasında sıkıştıkları, iş-yaşam dengesini kurabilen öğretmenlerin ise iş performansında artış yaşandığı tespit edilmiştir.

Ahmadova (2019) tarafından yapılan “Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Çalışanların İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” konulu çalışmada yöneticilerin liderlik stillerinin çalışanların iş-yaşam dengesine etkisinin olup olmadığını belirlemek ve bir etki var ise ne yönde olduğunu saptamak amaçlanmıştır. Bu kapsamda Azerbaycan’ın Bakü şehrinde iki bankada çalışan 301 çalışana yönelik anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların iş-yaşam dengesine anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderlik, sürdürümcü liderlik, serbestlik tanıyan liderlik faktörleri iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilemektedir. Araştırmada ayrıca liderlik tarzları ve iş-yaşam dengesi algılarının demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili elde edilen sonuçlara göre medeni durum, eğitim, çalışma süresi (kıdem), bu kadroda çalışma süresi ve pozisyon iş-yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin iş-yaşam dengesi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

İzki (2019), “Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi” adlı çalışmasında öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin iş performans algısına etkisini incelemiştir. Araştırmaya İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde görev yapan 448 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş-aile yaşam dengesi, iş performans algısı üzerinde etkili bir faktördür. Katılımcıların iş-aile yaşam dengelerinin yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem ve kısmen de medeni durum değişkenlerine göre; iş

performans algılarının ise medeni durum, yaş, eğitim durumu, okul türü, mesleki kıdem ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Onursal (2019), “Örgütsel Dışlanma ile İş Yaşam Dengesi, Özkontrol, Zaman Yönelimi, Saldırgan Davranış ve Olumlu Sosyal Davranış İlişkisinin İncelenmesi” isimli çalışmada örgütsel dışlanma temelinde çalışanların iş-yaşam dengeleri, öz-kontrol düzeyleri, zaman yönelimleri, pro-sosyal ve saldırgan davranışlarının ilişkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. İstanbul il sınırları içinde yer alan; hukuk, finansal danışmanlık, bankacılık, hava taşımacılığı ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren çeşitli firmalarda çalışanların örneklem grubunu oluşturduğu çalışmaya 214 çalışan katılmıştır. Araştırma sonucunda iş yerinde yaşanan dışlanma deneyiminin iş-yaşam dengesi ve saldırganlık üzerinde neden sonuç ilişkisi açısından anlamlı bir etkiye sahip olduğu, zaman yönelimi açısından bakıldığında gelecek yönelimli olan bireylerin iş yerinde dışlanma deneyiminden etkilendikleri sonucuna varılmıştır.

Öztürk Çiftçi (2019), “Çalışanların İş Yaşam Kalitesi Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Muhasebe Meslek Elemanları Üzerine Bir Uygulama” isimli araştırmasında çalışanların iş-yaşam kalitelerine yönelik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi muhasebe elemanlarının görüşlerine başvurarak incelemiştir. Bu araştırma için 2018 yılında Ordu ilinde çalışan, 152 muhasebe ofis çalışanın iş-yaşam kalitesi ile motivasyon arasındaki ilişkiye dönük görüşlerine başvurmuştur. Araştırma sonucunda, iş-yaşam kalitesi ile motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu yönü ile çalışanlara tanınan ve iş-yaşam kalitesine etki eden faktörler arasında olduğu bilinen meslekte yükselme imkanları, ödüllendirme, çalışanların ihtiyaçlarını gözeten çalışma ortamı gibi kaynakların, çalışanlarca algılanma şeklinin motivasyon üzerinde pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

İlerigelen (2020) tarafından yapılan “Mobbingin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Bursa İlinde Kapalı Çarşı (Avm) Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Uygulama” isimli çalışmada mobbingin çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Bursa ilindeki Kapalı Çarşı’da çalışan işletmelerdeki 219 çalışanın katıldığı araştırma sonucunda mobbingin iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.13. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Greenhaus ve Beutell (1985), “Source of Conflict Between Work and Family Roles” adlı çalışmada iş-aile çatışmasına yönelik alanyazında yapılan çalışmalardan yola çıkarak bir model geliştirmiştir. Modele göre “iş-aile yaşam çatışması” kavramı ile ilgili tespitlerinden yola çıkarak bu ilişkinin iki temel boyutu olduğunu ifade etmiş ve bu boyutların “iş-aile çatışması” ve “aile-iş çatışması” olduklarını belirtmiştir. İş alanında çatışmaya sebep olan baskı unsurlarını; uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, rol çatışması, rol belirsizliği, kısıtlayıcı veya fazla kapsamlı görevler şeklinde, aile alanında çatışmaya sebep olan baskı unsurlarını ise ailede küçük yaşta çocukların olması, eşlerin ikisinin de çalışıyor olması, geniş aileler ve aile yapısı, aile içi anlaşmazlıkların olması ve yeterli eş desteği olmaması olarak gruplandırmıştır. Çatışma türlerini ise zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı olarak üç bölümde ele almıştır.

Guest (2002), “Perspectives on the Study of Work-Life Balance” adlı çalışmasında iş-yaşam dengesini açıklamaya dönük bir model geliştirmiştir. Buna göre çevresel ve bireysel faktörler iş-yaşam dengesinin belirleyicileridir. İş-yaşam dengesinin belirlenmesinde etkili olan çevresel faktörler; iş talepleri, iş kültürü, iş dışı yaşam talepleri ve iş dışı yaşam kültürü iken, bireysel faktörler ise iş oryantasyonu veya yönlendirme, kılavuzluk etme, kişilik, kişisel kontrol ve başa çıkma, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer evresidir. Modelin merkezinde ise iş-yaşam dengesinin öznel veya nesnel yapısı yer almaktadır. Öznel göstergeler denge ve dengesizlik durumlarını ifade ederken nesnel göstergeler ise, çalışma saatleri ve çalışma dışında faaliyetlerde bulunulmayan saatleri veya hizmet dışı çalışma saatlerini içermektedir. Modelin son bölümünde ise iş-yaşam dengesinin sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre; iş ve özel yaşamda tatmin, memnuniyet, sağlık, refah, performans, iş arkadaşları ve aile üyeleri üzerindeki etkiler iş-yaşam dengesi sonuçları arasında gösterilmektedir.

Ingvarson, Kleinhenz, Beavis, Barwick, Carthy ve Wilkinson (2005), tarafından yapılan “Secondary Teacher Workload Study: Report” adlı çalışmada ortaokul öğretmenlerinin iş yükü ele alınmıştır. Araştırma Yeni Zelanda’da 20 okulda durum çalışması, 357 okulda da anket çalışması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin sınıf dışında sürekli devam eden, tamamlanması gereken uzun görevleri olması sebebiyle iş yüklerinin arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, sınıf dışında derse hazırlık ve diğer aktiviteler için ortalama olarak 10 saat harcadıklarını, bu zaman diliminin okul çıkışını,

ders öncesi saatlerini ya da hafta sonunu kapsadığını ifade etmişlerdir. Büyük bir çoğunluğu ise bu hazırlıkları her hafta evde gerçekleştirdiklerini belirtmiştir.

Nasurdin ve O'Driscoll (2011), "Work Overload, Parental Demand, Perceived Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics" adlı çalışmalarında Yeni Zelanda ve Malezya akademisyenleri arasında aşırı iş yükü ve aile talepleri ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki ele alınmıştır. Ayrıca iş ve aile alanlarında sağlanan sosyal desteğin iş-aile çatışmasına etkileri incelenmiştir. Araştırmaya biri Yeni Zelanda'da, diğeri Malezya'da bulunan iki devlet üniversitesi katılmıştır. Yeni Zelanda'dan 202 akademik personelden ve Malezya'dan 183 akademik personelden toplanan verilerin analizi neticesinde "aşırı iş yükü" ve "işten aileye müdahale" arasında pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Fatima ve Sahibzada (2012) tarafından "An Empirical Analysis of Factors Affecting Work Life Balance Among University Teachers: The Case of Pakistan" isimli çalışmada Pakistan üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin iş-yaşam dengesi ele alınmıştır. Araştırmada erkek ve kadın öğretim üyeleri arasında iş-yaşam dengesizliğinin nedenleri, aileye ilişkin faktörler ve işle ilgili faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Ayrıca erkek ve kadın öğretim üyeleri arasında iş-yaşam dengesini etkileyen diğer faktörler arasındaki fark araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, cinsiyet ile iş-yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. İş-yaşam dengesini sağlayan erkek öğretim üyelerinin genel memnuniyetinin kadın öğretim üyelerinin genel memnuniyetinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesini etkileyen faktörlere bakıldığında, evde eş desteği ve işyerinde iş arkadaşı desteği iş-yaşam dengesine olumlu katkıda bulunurken, çocuk bakımı, evde yaşlı bakımı ve iş yerinde haksız eleştirilerin iş-yaşam dengesine olumsuz etki ettiği ayrıca erkek akademisyenlerin iş-yaşam dengesi algılarının kadınlara göre daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın öğretim üyelerinin çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle iş yaşamında daha fazla sıkıntı yaşadıkları ve ayrıca yaşlı bakımının da kadınların yükünü erkeklere göre iki katına çıkardığı görülmüştür.

Senthilkumar, Chandrakumaramangalam ve Manivannan (2012) tarafından yapılan "An Empirical Study on Teaching Professionals' Work-Life Balance in Higher Learning Institutions with Special Reference to Namakkal District, Tamilnadu" isimli araştırmada, Hindistan, Tamilnadu'nun Namakkal Bölgesi'nde öğretmenlerin demografik

faktörleri (öğretmenlerin yaşı ve cinsiyeti) ile kişisel yaşamlarının dengelenmesi ve stres düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, yaş ve cinsiyet unsurunun öğretmenlerin iş ve aile yaşamını dengelemede yüksek düzeyde strese neden olduğu tespit edilirken katılımcıların büyük bir bölümünün, işyerindeki ağır iş yükü nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Maeran, Pitarelli ve Cangiano (2013), “Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Teachers” isimli çalışmada, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Vicenza (İtalya) ilindeki 286 öğretmenin katıldığı araştırma sonucuna göre öğretmenlerin büyük bir bölümü işlerinden memnun olduklarını ancak öğretmenlik mesleğinin toplum tarafından yeterince saygı görmediğini bildirmişlerdir. Ayrıca öğretmenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel bir endişe taşıdıklarını ifade etmiştir. İş-yaşam dengesi bağlamında ise; öğretmenlerin görev yaptıkları okulun kademesine göre iş-yaşam algılarının değiştiği, ilköğretim okullarında örgüt yapısının ve eğitim ihtiyaçlarının farklı olmasının bir sonucu olarak iş-yaşam dengesizliğinin daha da belirginleştiği, yönetici desteğinin denge algısında belirleyici bir faktör olduğu, özellikle çocuklu öğretmenler için yönetici desteğinin denge sağlamada önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca hizmet süresinin iş-yaşam dengesi ile pozitif bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Daha fazla deneyim, daha fazla mesleki yeterlilik anlamına gelmekte ve bu sayede çalışanlar aile sorumluluklarını aksatmadan iş talepleriyle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek davranışlar geliştirebilmektedir.

Padma ve Sudhir Reddy (2013), “Impact of Child Care Responsibility on Work Life Balance (WLB) of School Teachers” adlı bir çalışma yapmıştır. Hindistan'ın Andhra Pradesh şehrinde bulunan çeşitli okullarda yapılan bu çalışmada çocukların (çocuk yaşı ve çocuk sayısı) demografik özelliklerinin, çocuk bakımında eş desteğinin ve yaşlı ebeveyn/kayınvalide desteğinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olup olmadığını, etkisi var ise ne düzeyde olduğunu tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda çocukların demografik özelliklerinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olmadığı bulunmuştur. Eş ve yaşlı ebeveynlerin çocuk bakımı sorumluluklarını desteklemesinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır. Bu nedenle öğretmenlerin çocuk bakım sorumluluğunu paylaşmak için desteğe ihtiyaç duydukları sonucuna varılmıştır.

Punia ve Kamboj (2013), “Quality of Work-Life Balance Among Teachers in Higher Education Institutions” adlı çalışmasında Hindistan’da farklı akademik başarılarla sahip yükseköğretim ve kolejlerde hizmet veren öğretmenlerin iş-yaşam dengesini ele almıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin kariyer basamağı, atama niteliği (kadrolu, sözleşmeli, misafir vb.), branşları ve okulun niteliği (devlet okulu, özel okul), iş-yaşam dengesini doğrudan ve önemli ölçüde etkilediği görülmüştür. Ayrıca bireyin psikolojik iyiliği, artan benlik saygısı, iş doyumu ve yaşamdaki genel uyum duygusu iş ve aile rolleri arasında başarılı bir dengenin göstergesi olarak görülebileceği sonucuna varılmıştır.

Arif ve Farooqi (2014), “Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment Among University Teachers: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan” adlı çalışmasında Pakistan Gujrat Üniversitesi öğretim üyeleri arasında iş-yaşam dengesinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini bulmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda iş-yaşam dengesinin öğretim üyelerinin memnuniyetini ve okula olan bağlılığını etkilediği sonucuna varılmıştır. İşlerinde ve yaşamlarında dengeye sahip olan öğretmenler işlerinden daha fazla memnun olmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ve iş doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Goh, Ilies ve Wilson (2015), “Supportive Supervisors Improve Employees’ Daily Lives: The Role Supervisors Play in the Impact of Daily Workload on Life Satisfaction via Work-Family Conflict” isimli çalışmada ağır iş yükünün çalışanların hayat tatminini ve iş-aile çatışmasını nasıl etkilediğini görmek için Singapur’da bir devlet üniversitesinde çalışan 135 evli personel üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ağır iş yükünün çalışanın hayat tatminini olumsuz etkilediği ve iş-aile çatışmasını arttırdığı, bunun da günlük yaşam memnuniyetini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yönetici desteğinin ise ağır iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi azalttığı görülmüştür.

Mittal (2015), tarafından yapılan “An Exploratory Study on the Work Life Balance of Female Teaching Professionals in Colleges in Punjab” isimli çalışmada Hindistan Pencap da özel ve devlet okullarında çalışan kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesi incelenerek iş-yaşam dengesini etkileyen çeşitli faktörler ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iş-yaşam dengesini etkileyen ana faktörlerin aşırı rol yükü, zaman yönetimi, çocuk ve yaşlı bakımı, sosyal destek ve sağlık olduğu bulunmuştur. Bunun yanında medeni duruma göre öğretmenlerin iş-yaşam dengesinde önemli farklılıklar olduğu sonucuna

varılmıştır. Öğretmenlerin çoğunluğu sağlıklı iş-yaşam dengesinin korunmasında problem yaşadığını belirtmiştir.

Kumar ve Prakash (2016), “Work Life Balance Among College Teachers” isimli çalışmada farklı eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler arasında iş-yaşam dengesi seviyesini incelemeyi, iş-yaşam dengesini etkileyen çeşitli faktörleri tespit etmeyi ve okullarda takip edilen farklı iş-yaşam dengesi uygulamalarını tanımlamayı amaçlamıştır. Hindistan Coimbatore da yapılan araştırma sonucuna göre yaş, çocuk sahibi olmak ve bakmakla sorumlu olunan kişilerin sorumluluğu öğretmenlerin iş-yaşam dengesine etki eden unsurlar arasında yer almaktadır. Ayrıca kurumların çoğunun iş-yaşam dengesi ile ilgili herhangi bir politikası olmadığı belirlenmiştir. İş ve iş dışı yaşamlarını dengeleyemeyen öğretmenlerin eksik yaşam hissine sahip oldukları bulunmuştur. Bu durumun öğretmenlerin performanslarını da etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Abiodun ve Sanni (2016), tarafından yapılan “Work-Life Balance and Teachers’ Job Satisfaction in Lagos State Secondary Schools” adlı çalışmada Nijerya Lagos Eyaletindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi seçenekleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Nijerya Lagos Eyaleti'ndeki 742 ortaokul öğretmenin katıldığı araştırma sonuçlarına göre iş-yaşam dengesi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin çalışma hayatları ne kadar dengeli olursa, öğretmenlerin iş doyumları o kadar artmaktadır. Ayrıca iş-yaşam dengesi seçenekleri olan çalışma koşullarının, sağlık programlarının, esnek çalışma düzenlemelerinin, adil ücretlendirme sisteminin ve eğitim programlarının öğretmenlerin iş doyumuna önemli katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Suhaimi, Mohamad, Seman, Nazmi, Ismail, Rahman, Nee ve Jafri (2017) tarafından yapılan “The Effect of Workload and Role Conflict Towards Work-Life Balance” isimli çalışmada iş yükü ile iş-yaşam dengesi arasındaki bağlantıyı tespit etmek ve rol çatışmasının iş-yaşam dengesine etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Malezya'nın Klang Vadisi'ndeki denetçilere yönelik yapılan araştırma sonucunda hem iş yükü hem de rol çatışmasının iş-yaşam dengesi ile negatif ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile artan iş yükü ve rol çatışması iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir.

Thilagavathi ve Chithirai Selvan (2019), “Work-Life Balance of Women Teachers in Private Higher Secondary Schools” adlı bir çalışma yapmıştır. Çalışmada Hindistan'ın Coimbatore bölgesindeki çeşitli özel ortaokullarda çalışan kadın öğretmenlerin iş-yaşam

denge düzeyi ve iş-yaşam denge düzeyleriyle ilişkili değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinin uygulandığı araştırmada 452 kadın öğretmen örneklem grubunu oluşturmuştur. Araştırma sonucunda kadın öğretmenlerin çoğunun orta düzeyde iş-yaşam dengesi seviyesine sahip olduğu, yaş, aile tipi, aylık gelir, aylık aile geliri, atama, ders saatleri ve ulaşımın öğretmenlerin iş-yaşam dengesi düzeyi ile oldukça anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeline, katılımcılara, veri toplama aracına, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına, verilerin toplanması ve verilerin analizine yönelik bilgilere yer verilmektedir.

3.1. Araştırma Modeli

Ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, algıları ve olayları doğal ortamında bütüncül olarak ele alan, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı ve nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 41)

Araştırma için konuya uygun olan durum çalışması deseni kullanılmıştır. Durum çalışmasının amacı mevcut bir durumu “nasıl” ve “niçin” sorularını temel alarak olayları derinlemesine incelemektir (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 289). Durum çalışması; “güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, görgül bir araştırma yöntemi” olarak tanımlanmaktadır (Yin’den aktaran Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 289). Araştırmada öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik algıları ve deneyimlerini incelemek amaçlandığı için durum çalışması deseni kullanılmıştır.

3.2. Katılımcılar

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi ve buna bağlı olarak maksimum çeşitlilik ve ölçüt örneklemesine uygun çalışma grubu oluşturulmuştur. Maksimum çeşitlilik örnekleme oluşturma da amaç, çeşitliliğe neden olan durumlar arasında ortak ve paylaşılan olgular olup olmadığını tespit etmek ve elde edilen çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya çıkarmaktır (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 119). Bu sebeple, belirlenen problemle ilgili Ankara'nın Çankaya, Elmadağ ve Mamak ilçelerindeki resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenler çalışma grubunu oluşturmuştur. Belirlenen öğretmenler sosyo-ekonomik olarak farklı özelliklere sahip bölgelerdeki okullardan seçilerek çeşitlilik sağlanmıştır. Bunun yanında bu araştırmada ölçüt örnekleme yöntemi de kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, araştırma amacı ile ilgili belirlenen niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesneler ya da durumların bir kriter olarak oluşturulması olarak ifade edilebilir (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel 2018, s. 94). Araştırmada ölçüt, uygulama yapılacak katılımcıların seçiminde en az üç yıl deneyime sahip olmasıdır. Çünkü bu araştırmada ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerinin incelenmesi için öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik belirli bir yaşantıya sahip olmaları beklenmektedir.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 5'de verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde araştırma kapsamındaki öğretmenlerin 15'inin kadın, 13'ünün erkek; kıdem olarak 10'unun 3-10 yıl arasında, 7'sinin 11-20 yıl arasında, 8'inin 21-30 yıl arasında, 3'ünün ise 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu; 1 öğretmenin Almanca, 2 öğretmenin Beden Eğitimi, 1 öğretmenin Bilişim Teknolojileri, 3 öğretmenin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, 3 öğretmenin Fen Bilimleri, 2 öğretmenin Görsel Sanatlar, 3 öğretmenin İngilizce, 3 öğretmenin Matematik, 1 öğretmenin Müzik, 1 öğretmenin Rehberlik, 3 öğretmenin Sosyal Bilgiler, 1 öğretmenin Teknoloji ve Tasarım ve 4 öğretmenin de Türkçe branşından olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 3'ünün 25-29 yaş aralığında, 6'sının 30-34 yaş aralığında, 4'ünün 35-39 yaş aralığında, 4'ünün 40-44 yaş aralığında, 4'ünün 45-49 yaş aralığında, 4'ünün 50-54 yaş aralığında, 3'ünün 55 yaş ve üzerinde olduğu; 9 öğretmenin Çankaya ilçesinde, 9 öğretmenin Elmadağ ilçesinde ve 10 öğretmenin de Mamak ilçesinde görev yaptığı, 23 öğretmenin tam gün 5 öğretmenin de ikili eğitim veren bir okulda öğretmenlik yaptığı; 24 öğretmenin evli 4 öğretmenin de

bekar olduğu; 19 öğretmenin çocuk sahibi olduğu, 9 öğretmenin çocuğunun olmadığı anlaşılmaktadır. Ders yükü olarak öğretmenlerin 4'ünün 10-20 saat, 20'sinin 21-30 saat, 3'ünün de 31 saat ve üzerinde derse girdiği; 23 öğretmenin devlet okulunda, 5 öğretmenin de özel okulda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		n
Cinsiyet	Kadın	15
	Erkek	13
Mesleki Kıdem	3-10 yıl	10
	11-20 yıl	7
	21-30 yıl	8
	31 yıl ve üzeri	3
Brans	Almanca	1
	Beden Eğitimi	2
	Bilişim Teknolojileri	1
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	3
	Fen Bilimleri	3
	Görsel Sanatlar	2
	İngilizce	3
	Matematik	3
	Müzik	1
	Rehberlik	1
	Sosyal Bilgiler	3
	Teknoloji ve Tasarım	1
	Türkçe	4
Yaş	25-29 yaş	3
	30-34 yaş	6
	35-39 yaş	4
	40-44 yaş	4
	45-49 yaş	4
	50-54 yaş	4
	55 ve üzeri yaş	3
İlçe	Çankaya	9
	Elmadağ	9
	Mamak	10
Okulun Öğretim Şekli	Tam Gün	23
	İkili Eğitim	5
Medeni Durum	Evli	24
	Bekar	4
Çocuk	Evet	19
	Hayır	9
Okutulan Ders Saati	10-20	4
	21-30	20
	31+	3
Okul Türü	Devlet	23
	Özel	5

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengelerine yönelik görüşlerini belirleyebilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu verilerin kolay analiz edilmesi, görüşülen kişiye kendini ifade etmede kolaylık sağlaması ve ayrıntılı bilgilere ulaşmak gibi avantajlara sahip olduğu için bu form tercih edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2018, s. 159). Nitel araştırmalarda sıkça kullanılan yarı yapılandırılmış formlarda amaç, görüşme yapılan kişilerin neler hissettiklerini anlamak, görüşülen kişilerin olay ve kavramları anlamlandırmalarını sağlamak, konunun bütün boyutları hakkında bilgi edinmektir (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 132).

Görüşme soruları hazırlanmadan önce konu ile ilgili literatür taraması yapılmış ve uzman görüşü alınmıştır. Görüşme formlarının hazırlanmasında, Yıldırım ve Şimşek (2018)'in önerdiği kolay anlaşılabilir sorular yazma, açık uçlu sorular sorma, yönlendirmekten kaçınma, çok boyutlu sorulardan kaçınma, farklı türden sorular yazma ve soruları mantıklı bir biçimde düzenleme ve soruları geliştirme ilkeleri dikkate alınarak sorular hazırlanmıştır (Ek 1). Görüşme formunda katılımcılara; “Size göre iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörler nelerdir? Bu faktörlerin nedenlerini açıklar mısınız?”, “Bir öğretmen olarak iş-yaşam dengesini sağlamak için neler yapıyorsunuz? Nasıl bir yol/yöntem izliyorsunuz?”, “İş-yaşam dengesini sağlamada ne gibi güçlüklerle karşılaşıyorsunuz /karşılaşıyorsunuz? Bunların sebepleri veya kaynağı nelerdir?”, “İş-yaşam dengesinin sağlanmasının sizin açınızdan olası sonuçları nelerdir?” soruları sorulmuştur. Bunun yanında cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, branş, görev yapılan ilçe, okulun öğretim şekli, medeni durum, çocuk durumu, haftalık okutulan ders saati ve okul türü gibi katılımcıların demografik özelliklerini içeren sorular da sorulmuştur.

3.4. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada nitel çalışmaya uygun geçerlik ve güvenirlik şartları dikkate alınmıştır. Doğru bilgiye ulaşma konusunda gereken önlemlerin alınmasını sağlayan “geçerlik” ile araştırma sürecini, verileri açık ve ayrıntılı bir biçimde yani bir başka araştırmacının değerlendirmesine olanak verecek şekilde tanımlanmasını sağlayan “güvenirlik”, nitel desende çalışan bir araştırmacının karşılaması gereken önemli beklentilerdir (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 271).

Nitel araştırmada geçerlik, araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu biçimiyle ve olabildiğince yansız gözlemesi anlamına gelmektedir (Kirk & Miller'dan aktaran Yıldırım & şimşek, 2018, s. 269) Toplanan verilerin ayrıntılı bir biçimde rapor edilmesi ve araştırmacının sonuçlara nasıl ulaştığını belirtmesi geçerliliğin önemli ltleri arasında yer almaktadır. Bunun yanında geçerlilik konusunda araştırmacıya sunulan stratejilerde bulunmaktadır. Bu stratejileri i ve dış geçerlilik olarak iki bölümde ele almak mümkündür. İ geçerlik gerek veri toplama sürecinde gerekse verilerin analizi ve yorumlanması sürecinde tutarlı olması ve gerçeği yansıtmasına bağlıdır. Araştırmanın i geçerliliğini sağlamak için çeşitleme, uzun süreli etkileşim, katılımcı teyidi, derinlik odaklı veri toplama ve uzman incelemesi yapılmıştır. Nitel araştırmalarda dış geçerlilik ise araştırma sonuçlarının genellenebilirliğine ilişkindir (Yıldırım & şimşek, 2018, s. 271). Araştırmada dış geçerliği arttırmak için amaçlı rneklemeye yöntemi kullanılmış aynı zamanda araştırma süreci ve bu süreçte yapılan işlemler detaylı bir şekilde betimlenerek dış geçerlik sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın yöntemi, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması, katılımcılar, bulguların nasıl düzenlendiği detaylı bir biçimde aktarılmıştır. Ayrıca veri toplama amaçıyla hazırlanan görüşme formunun geçerliliğini arttırmak için üç ayrı deneme görüşmesi yapılmış ve n görüşme yapılan bu kişiler katılımcılara dâhil edilmemiştir.

Nitel araştırmada güvenirlik çalışılan ortamdaki her şeyi veri olarak kaydetmekle mümkündür. Nitel bir çalışmada detaylı alan kayıtlarının tutulması, araştırmacının doğru ve kapsamlı bilgi sağlaması, doğruluk için tutulan notların veya katılımcı görüşlerinin katılımcılar tarafından incelenmesi, ses ve görüntü kayıtlarının tutulması, fotoğraf çekilmesi, katılımcılar tarafından alıntılarının yapılması ve alıntılarının ekleme yapılmaksızın olduğu gibi verilmesi güvenirliği arttırmaktadır (Büyüköztürk vd., 2018, s. 264). Araştırmanın her aşamasında gerekli olan açıklık ilkelerine uyularak araştırmanın güvenirliği sağlanmaya çalışılmıştır. Yine araştırmanın güvenirliğini arttırmak için bütün veri seti başkaları tarafından incelenebilecek şekilde saklanmaktadır. Araştırmada veri doğgunluğuna ulaşacak şekilde görüşmeler yaparak gerekli derinlik elde edilmeye çalışılmış ve farklı özelliklere sahip katılımcılarla görüşmeler yapılarak çalışmanın çeşitliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Bunun yanında araştırmanın aşamaları açık ve detaylı bir şekilde rapor edilmiştir. Ayrıca i güvenirliği sağlamak için tutarlık incelemesi, dış güvenirliği sağlamak için de teyit incelemesine başvurulmuştur.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerini toplamak amacıyla yapılan görüşmeler 2020-2021 yıllarında Ankara'nın Çankaya, Elmadağ ve Mamak ilçelerindeki resmi ve özel ortaokullarda görev yapan 28 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Uygulama için Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (Ek 2). Çalışma grubunda bulunan katılımcılar ile telefon aracılığıyla irtibata geçilerek kendilerine konu hakkında bilgi verilmiş, görüşme günü ve saati kararlaştırılmıştır. Görüşme boyunca katılımcılar üzerinde bir etki oluşturulmamış, herhangi bir yönlendirme yapılmamış ve katılımcıların görüşlerini rahat ifade edebilecekleri bir ortam oluşturulmuştur. Görüşmelerde araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formu ile birlikte veri kaybının önüne geçmek için ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Ses kayıt cihazının kullanılması için görüşme öncesinde katılımcılara kaydın sadece bu araştırma ve araştırmacı tarafından kullanılacağı taahhüdünde bulunulmuş ve katılımcıların onayı alınmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Betimsel analiz araştırma sonucunda elde edilen verilerin önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlandığı, görüşülen veya gözlenen kişilerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara çok sık yer verilen bir analiz tekniğidir. Betimsel analizde amaç elde edilen bulguları düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım & Şimşek, 2018, s. 239). İçerik analizi ise insan davranışlarını ve doğasını belirleme amacıyla üzerinde doğrudan olmayan yollarla çalışmaya olanak veren, belirli temalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük alt temalar ile özetlendiği sistematik, yinelenebilir bir tekniktir (Büyüköztürk vd., 2018, s. 259).

Araştırmada içerik analizi için öncelikle ses kayıt cihazında yer alan görüşmeler bilgisayar ortamında yazıya geçirilmiştir. Deşifrelerin eksiksiz ve doğru olup olmadığını teyit etmek, varsa eksiklik ve hataları düzeltmek amacıyla ses kayıtları ile yazılı dokümanlar eşleştirilerek kontrol edilmiştir. Sonrasında araştırmacı tarafından açık uçlu sorulara verilen cevaplar okunarak, veriler arasında yer alan anlamlı bölümler tespit edilmiş ve bu bölümler, anlamını en iyi yansıtacak bir kavram, cümle ya da sözcükle isimlendirilerek görüşme metinleri analiz edilmiştir. Kavramsal çerçeveye uygun olarak tema ve alt temalar oluşturulmuş ve ifadeler tablo haline getirilmiştir. Her bir tema altında yer alan alt temalar

bir araya getirilerek tablolar oluşturulmuş ve her bir tablo ilgili araştırma sorusunun altında verilmiştir. Bulguların yorumlanmasında katılımcı görüşleri alıntı olarak aktarılmıştır. Katılımcıların görüşlerinden birebir alıntılar yapılırken, görüşüne başvurulmuş öğretmenler (K) kısaltması ile belirtilmiş ve her katılımcıya bir numara verilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini incelemeye yönelik belirlenen alt problemleri çözümlmek amacıyla yapılan analizlere ve bu analizler sonucunda elde edilen bulgular ile yorumlara yer verilmiştir.

4.1. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Belirleyici Faktörlere Yönelik Bulgular

Çalışma grubunda bulunan katılımcılara “Size göre iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörler nelerdir? Bu faktörlerin nedenlerini açıklayabilir misiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre bu görüşler “bireysel faktörler” ve “örgütsel faktörler” başlıkları altında temalara ayrılmıştır. Elde edilen verilere göre, bireysel faktörler teması; “çocuk bakımı”, “deneyim”, “medeni durum”, “kişilik”, “ev talepleri”, “cinsiyet”, “meslek sevgisi”, “zaman yönetimi” ve “iletişim” alt temalarına, örgütsel faktörler teması; “çalışma ortamı ve okul iklimi”, “iş yükü ve çalışma süreleri”, “ekonomik gelir”, “okul yöneticilerinin yönetim tarzı”, “okula gidiş-geliş süresi” ve “yasal hak ve güvenceler” alt temalarına ayrılmıştır.

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörler Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6

İş-yaşam Dengesinin Sağlanmasında Belirleyici Faktörlere Yönelik Görüşler

Tema	Alt Tema	n
Bireysel faktörler	Çocuk bakımı	12
	Deneyim	10
	Medeni durum	8
	Kişilik	7
	Cinsiyet	5
	Ev talepleri	5
	Meslek sevgisi	5
	Zaman yönetimi	4
	İletişim	2
Örgütsel faktörler	Çalışma ortamı ve okul iklimi	20
	İş yükü ve çalışma süreleri	20
	Ekonomik gelir	13
	Okul yöneticilerinin yönetim tarzı	12
	Okula gidiş-geliş süresi	4
	Yasal hak ve güvenceler	3

“Size göre iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörler nelerdir? Bu faktörlerin nedenlerini açıklayınız?” sorusuna ilişkin olarak katılımcıların görüşleri tema ve alt tema kapsamında aşağıda incelenmiştir.

4.1.1. Tema: Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler teması; çocuk bakımı, deneyim, medeni durum, kişilik, ev talepleri, cinsiyet, meslek sevgisi, zaman yönetimi ve iletişim alt temaları altında incelenmiştir. Katılımcılardan 12’si çocuk bakımının, 10’u deneyimin, 8’i medeni durumun, 7’si kişiliğin, 5’i cinsiyetin, 5’i ev taleplerinin, 5’i meslek sevgisinin, 4’ü zaman yönetiminin ve 2’si de iletişimin iş-yaşam dengesini belirleyen faktörler olduğunu belirtmiştir.

4.1.1.1. Alt Tema: Çocuk Bakımı

Katılımcıların yarısına yakını ($n = 12$) iş-yaşam dengesinin sağlanmasında çocuk bakımının belirleyici bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Çocuk sahibi olmak da iş-yaşam dengesini belirleyen önemli bir faktör. Hele küçükken çok daha belirleyicidir. Çocuk kendini kurtardıktan sonra okula başladıktan sonra yine

eski rahat günlerine dönüyorsun. İlk bebeklik yılları çok zor geçiyor. O süreçte iş yaşamıma bu durum etki etmesin diye çok uğraştık.” [K5]

“Bana göre iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici en önemli faktör çocuk faktörü. Çocuklarınıza karşı sorumluluklarınızın fazla oluşu ve bunun sizde bıraktığı etki bu dengeyi ciddi anlamda etkilemekte. İki çocuğum var ve aralarında 22 ay var. Onların bakımı beni çok yıprattı. Özellikle doğum sonrasında geceleri çok sık uyandığım için yorgun ve uykusuz olarak okula gitmek zorunda kaldım. Çocuklarımın hasta olduğu dönemlerde de okuldaki görevlerimi yerine getirirken ister istemez aklım çocuklarda kalıyor ve o gün çok verimli olamayabiliyorum. Hayatınızı çocuklarınıza göre planlıyorsunuz.” [K13]

Araştırmaya katılan on iki katılımcı çocuk bakımını iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici bir faktör olarak görmektedir. Katılımcı öğretmenlere göre çocuk bakımı çok fazla sorumluluk gerektirmekte ve çocuk sayısı arttıkça bu sorumluluklar artmaktadır. Bakım ihtiyacının fazla olduğu ilk bebeklik sürecinde öğretmenler yorulmakta, uykusuz kalmakta ve bu durum öğretmenlerin iş-yaşam dengesini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Özellikle anne öğretmenler daha fazla fedakarlıkta bulundukları için tüm yaşam alanlarını çocuğa göre planlamaktadır. Bu süreçte öğretmenler zaman zaman aile yaşamlarında ve iş yaşamlarında çatışma yaşayabilmektedir. Çocuklar büyüdükçe bakım ihtiyacı azalmakta ve bu durum öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik olumsuzlukları azaltmaktadır.

4.1.1.2. Alt Tema: Deneyim

Katılımcıların bir bölümü deneyimin (n = 10) iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Başlarda deneyim olmadığı için bayağı zorlanıyordum. Hem okul hayatında daha sonra evlilik hayatımda. Deneyim kazandıkça hem okulda hem evde daha dengeli bir yaşantı kurmaya başladım. Mesela okulda yaşanan olayları ya da davranışları eve taşımamaya başladım. Evde olanları da okula taşımadım. Böylece dengeli bir yaşantı elde ettim. Ama bu tabi ki zamanla oldu.” [K2]

“...Kişi kendi meslek hayatında ilerledikçe, tecrübe edindikçe iş-yaşam dengesini daha kolay kurduğunu düşünüyorum ben. Hem mesleğinde daha yüksek tatmin sağladığını, hem

meslek hayatında karşılaştığı zorlukları özel hayatına yansıtma noktasında daha profesyonel davrandığını düşünüyorum.” [K27]

Öğretmenler mesleğin ilk yıllarında alan hâkimiyeti ve sınıf yönetimi konusunda güçlükler yaşayabilmektedir. İlk zamanlar derse hazırlık, materyal hazırlama, evrak işleri gibi okul işlerini öğretmenler eve taşımakta ve bu süreçte hem zaman hem de enerji kaybı yaşayabilmektedir. Zaman içerisinde elde edilen deneyim ile öğretmenler daha profesyonel davranmakta, yaşam alanları arasına sınırlar koyabilmekte ve bu sayede daha dengeli bir yaşam elde edebilmektedir. Zamanın dengeli bir şekilde kullanılmasında deneyim önemli bir rol oynamaktadır.

4.1.1.3. Alt Tema: Medeni Durum

Bazı katılımcılar medeni durumun (n = 8) iş-yaşam dengesinin belirleyicisi olduğunu belirtmiştir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Bekâr bir çalışan olarak değerlendirdiğimde, evli çalışanlara nazaran bekârların aile sorumlulukları daha az olduğu için çalışma yaşamında daha atılgan ve daha sosyal olduğunu düşünüyorum. Bekâr öğretmenlerin aile sorumlulukları olmadığı için sosyal aktivitelere katılıp kendini daha rahat geliştirebilmektedir. Evli öğretmenlerin aile sorumlulukları daha fazla olduğu için okul ve ev sorumlulukları arasında denge sorunu yaşadıklarını söyleyebilirim.” [K15]

“...Medeni durumun da etkisi var. Bekâr bir insanla kıyaslarsak bekâr insan sadece kendisinden sorumlu, kendi hayatını yaşar kimseye eyvallahı olmaz. Belki anne babası varsa onlara karşı sorumluluğu vardır. Ama ayrı yaşıyorsa tabî ki sorumlulukları daha az olacaktır. Ama evliyseniz evlilik insana birçok yük getiriyor.” [K20]

Katılımcılara göre evli ya da bekâr olmak iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici bir faktördür. Medeni duruma göre sahip olunan rol ve sorumluluklar değişebilmektedir. Aile yaşamındaki sorumlulukların fazla oluşu nedeniyle evli öğretmenler, iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük çekebilmektedir. Bekâr öğretmenlerin sorumlulukları evli öğretmenlere göre nispeten daha az olduğu için bekâr öğretmenler dengeyi sağlamada daha rahat olabilmektedir. Görüş bildiren bir katılımcı ise evlilerin bekarlara göre iş-yaşam dengesini sağlamada daha avantajlı olduğunu ifade etmiştir. Bunda evli öğretmenlerin bekarlara göre daha düzenli bir hayat sürdürüyor olmalarının etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

4.1.1.4. Alt Tema: Kişilik

Yedi katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kişiliğin (n = 7) belirleyici faktör olduğunu belirtmiştir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Bir taraftan kişiliğiniz çok çok etkili. Sizlerin karakteri işe çok yansıyor eve çok yansıyor. Mesela ben çok işkolik bir insanımdır. Sınırsız saatlerde ve sınırsız sürede evde de sanki mesai imiş gibi çalışmaktan rahatsızlık duymayan bir insanım. Bu da benim aile hayatıma çok ciddi yansıma sağlıyor.” [K7]

“Bana göre tamamen kişilikle alakalı bir süreç. Daha çok sakin ve temkinli bir kişiliğe sahibim. Çok fazla duygudaşlık kurarım karşı tarafla. Dolayısıyla hem iş hayatımda hem özel hayatımda bu özelliğimin aslında faydasını görüyorum. Daha çok beklentileri ön görebilmeden kaynaklı süreci rahat yürütebildiğimi düşünüyorum. Kişilik yapısının ön planda olduğunu düşünüyorum.” [K10]

Öğretmenlik mesleğinde şefkat, sabır, anlayış, empati gibi kişilik özellikleri mesleğin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Bu durum iş-yaşam dengesi bağlamında da benzerlik göstermektedir. Kişilik yapısı itibari ile öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği kişilik özelliklerine sahip öğretmenler iş-yaşam dengesini daha kolay sağlayabilirken; agresif, sabırsız, anlayışsız vb. karakter özelliklere sahip öğretmenler iş yaşamında güçlüklerle karşılaşmakta ve iş-yaşam dengesizliği yaşayabilmektedir.

4.1.1.5. Alt Tema: Cinsiyet

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında cinsiyetin (n = 5) belirleyici olduğunu ifade eden bazı katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“Bence en başta cinsiyet ve cinsiyete yüklenen roller çok etkili. Peşinden de medeni durum geliyor tabi ki birbiri ile bağlantılı. Şöyle ki bir kere evliyseniz anneyseniz özel okuldaysanız ve çok ciddi bir tempo ile çalışıyorsanız cinsiyetinizden beklenen roller var. Eve geldiğinizde yapmanız gereken yükümlülükler var. Bir taraftan anne rolü var bir taraftan eş rolü var. Bunların her biri özel okulların sizden beklentileri ile birlikte çalışan bir insanın ruhunda çatışma yaratan şeyler aslında.” [K7]

“...Biraz ev sorumluluğu ve kadın olmakla alakalı iş yükünün arttığını düşünüyorum. Hem ev hem iş yaşamında dengeyi kurmak açısından zorlanıyorum bu anlamda. Cinsiyet belirleyici bu noktada iş-yaşam dengesinde.” [K28]

Toplumun cinsiyete yüklediği roller ve bu rollerin getirdiği sorumluluklar öğretmenlik mesleği açısından da benzerlikler göstermektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin aile içi rolleri de bu durumdan etkilenmekte ve ev sorumlulukları daha çok kadın öğretmenler tarafından karşılanmaktadır. Bu durum ise kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir.

4.1.1.6. Alt Tema: Ev Talepleri

Katılımcılardan bazıları iş-yaşam dengesinin sağlanmasında ev taleplerinin (n = 5) belirleyici bir faktör olduğunu belirtmiştir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Diğer türlü yaşam tarafında ise evin taleplerini karşılayabilme iş-yaşam dengesinin sağlanmasında bence belirleyici bir faktör.” [K3]

“...Ailenize vakit ayırabilmek onların ihtiyaçlarını karşılamak bunlarda görevlerimiz olduğu için bu bizim dengeyi kurup kurmamada etkili bir faktör diye düşünüyorum. Aileye karşı sorumluluklarımız bizim iş ve yaşam dengesini koruyup korumamamızda etkili bir neden oluyor.” [K12]

Ev yaşamının talepleri, ev kültürünün sürdürülebilirliği ve evin düzeni için temel bir unsurdur. Ev düzeninin aksaması ise aile içi problemlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Ev taleplerinin karşılanması ve aileye karşı sorumlulukların yerine getirilmesi öğretmenlerin iş-yaşam dengesini etkilemektedir.

4.1.1.7. Alt Tema: Meslek Sevgisi

Beş katılımcı meslek sevgisinin (n = 5) öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici faktör olarak görmektedir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Mesleği sevmek de bence en önemli faktörlerden bir tanesi. Biraz da aslında bu en başta söylemeye çalıştığı o kişilikle de alakalı. Eğer bizlerin mizacı mesleği yapmaya çok

elverişli ise biz bu mesleğin hani derler ya bu mesleğin adamı yolda baktığınızda birisi geçerken bu kesinlikle öğretmendir dediğimiz bazı profiller var imajlar var kafamızda. Galiba öyle bir şey. Mesleği sevmek iş-yaşam dengesinin tam anlamıyla terazisi diye düşünüyorum.” [K10]

“...İşimizde ne kadar mutlu ne kadar severek yapıyoruz ne kadar takdir alıyoruz bu tamamen insanın özel yaşamını da etkiliyor.” [K19]

Mesleğe bakış açısının ve mesleğe yüklenen anlamın iş-yaşam dengesini etkileyebileceği katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. Mesleğini severek yapan öğretmenler ders yapmaktan, öğrencilerle birlikte olmaktan daha çok mutlu olur. Bu durum iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından da olumlu sonuçları beraberinde getirecektir.

4.1.1.8. Alt Tema: Zaman Yönetimi

Dört katılımcı zaman yönetiminin (n = 4) iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici olduğunu belirtmiştir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“Planlı çalışma diyebilirim. İş yaşamımda olsun sosyal yaşamımda olsun belirli önceliklerim vardır. O öncelikleri sağlayarak yaşamımı plan ölçüsünde devam ettirmeye çalışıyorum. Bu şekilde dengeyi sağladığımı düşünüyorum. Planlı çalışmanın belirleyici faktör olduğunu düşünüyorum.” [K22]

“Öncelikle zamanı iyi kullanmak ve planlı olmak bence önemli.” [K28]

Öğretmenler iş yaşamında ve aile yaşamındaki sorumlulukları belirli bir planlama dâhilinde yürütmenin iş-yaşam dengesini sağlamada etkili olabileceğini düşünmektedir. İş yaşamı ve aile yaşamında öncelikleri yerine getirmek, her iki yaşam alanının ihtiyaç duyduğu talepleri karşılayabilmek için zamanı etkili kullanmak ve yönetmek gerekmektedir.

4.1.1.9. Alt Tema: İletişim

Katılımcıların ikisi iletişimin (n = 2) iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktör olduğunu belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili bir katılımcının görüşü aşağıda belirtilmiştir.

“Bu faktörleri genel anlamda açacak olursak ben iletişimi söylemek isterim. Mesleğimizin ilk yılları ile şimdiki arasında baktığımızda kesinlikle veli, aile ve öğrenciyle bir

öğretmenin iletişimi noktasında sorunlar yaşadığını gördüm. Veli ile yaşadığınız sorun kesinlikle iletişim dili noktasında karşımıza çıkıyor. Bu da ne oluyor veli ile yaşadığınız sorun okul idaresine aksediyor. Sizin ailenize aksediyor. Ya da okul idaresi ile yaşadığınız sorun aileniz ile yaşadığınız sorun birbiri ile çatışıyor. Öğrenci anlaşılmaz oluyor. Ortaokulda çalıştığımız için öğrencinin özellikle belirli dönemlerdeki gelgitleri size karşı böyle hassasiyet taşımayan öğrencilerin iletişim noktasında yaşadığı sorunlar oluyor.” [K11]

İletişim ve insan ilişkilerinin niteliği öğretmenlerin iş-yaşam dengesine etkisi bakımından önem arz etmektedir. Öğretmenlik mesleğinde etkili iletişim sahip olunması gereken önemli bir özelliktir. Zira öğretmenlik, iletişim ve insan ilişkilerini temele alan insan odaklı bir meslektir. Öğretmenler; öğrencileri, meslektaşları, veliler, yöneticiler ve toplum ile sürekli bir iletişim ve etkileşim halindedir. İletişim boyutunda yaşanabilecek bir problem öğretmenlerin stres yaşamasına ve iş-yaşam dengesizliği yaşamasına neden olabilir.

4.1.2. Tema: Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler teması; çalışma ortamı ve okul iklimi, iş yükü ve çalışma süreleri, ekonomik gelir, okul yöneticilerinin yönetim tarzı, okula gidiş-geliş süresi ile yasal hak ve güvenceler alt temaları altında incelenmiştir. Katılımcılardan 20’si çalışma ortamı ve okul ikliminin, 20’si iş yükü ve çalışma sürelerinin, 13’ü ekonomik gelirin, 12’si okul yöneticilerinin yönetim tarzının, 4’ü okula gidiş-geliş süresinin, 3’ü de yasal hak ve güvencelerin iş-yaşam dengesini belirleyen faktörler olduğunu belirtmiştir.

4.1.2.1. Alt Tema: Çalışma Ortamı ve Okul İklimi

Katılımcıların büyük bir bölümü çalışma ortamı ve okul ikliminin (n = 20) iş-yaşam dengesinin belirleyicisi olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Bana göre en önemli faktörlerin başında rahat çalışma ortamı geliyor rahat ve huzurlu. Tabi bunda birçok şey etkilidir. Birlikte çalıştığınız mesai arkadaşlarınız veya okul idaresi, oradaki eğitim ortamı, ikili çalışmaların veya grupsal çalışmaların olmaması, çeşitli siyasal veya sendikal farklılıkların olmaması, öğretmenlerin birbirine mesai arkadaşı gözüyle bakarak çalıştığı ortam benim için rahat çalışma ortamıdır. [K1]

“...Okuldaki çalışma ortamı ve okul ikliminin de iş-yaşam dengesinde belirleyici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Yani daha rahat çalışma koşulları, insanın kendini rahat hissettiği çalışma koşullarının ve okul ikliminin olduğu, anlaşılabilir mesai arkadaşlarının olduğu, kurum kültürünün yerleşik olduğu okul ortamlarında çalışan öğretmenlerin iş-yaşam dengelerini daha rahat ve kolay kurduklarını biliyorum. Kendi hayatımdan tecrübe ettim.” [K28]

Katılımcı görüşlerine göre çalışma ortamı ve okul iklimi iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir belirleyici faktördür. Rahat, huzurlu, okul kültürünün daha yerleşik olduğu, ilişkilerin sağlıklı ve samimi olduğu çalışma ortamlarında öğretmenler iş-yaşam dengesini daha rahat sağlayabilirken, rekabetin, gruplaşmaların, baskı ve kayırmanın olduğu okul ortamlarında ise öğretmenler iş-yaşam dengesini sağlamada güçlüklerle karşılaşabilmektedir.

4.1.2.2. Alt Tema: İş Yüğü ve Çalışma Süreleri

Katılımcıların önemli bir bölümü iş yüğü ve çalışma sürelerini (n = 20) iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici bir faktör olarak görmektedir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Gereksiz işlerle uğraşmaktan evrak işleri özellikle okulda yapılması istenen ekstra evrak işleri yani memur tarzı işler bizi fazlasıyla yoruyor. Eve de yansıyor ister istemez. İşte bitiremediğimiz için okul zamanında derse girip çıkmak dışındaki zaman dilimi yetmediği için kalan işler de eve yansıyor. Bu da bizi tabi ki daha da yormuş oluyor.” [K8]

“...Çalışma saatlerinin çok fazla olması nedeniyle çalışma dışı yaşamıma ve özel yaşamıma zaman ayıramıyorum. O yönü ile dengeyi belirleyici bir faktör olarak görüyorum.” [K14]

Öğretmenlerin öğretim faaliyeti dışında derse hazırlık, ölçme araçlarını hazırlama ve değerlendirme, evrak işleri, nöbet, sınıf rehber öğretmenliği görevi gibi görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Artan sorumlulukları yerine getirmek için öğretmenler eve iş taşımak durumunda kalabilmektedir. Özel okullarda ise öğretmenler bu sorumluluklara ek olarak kendilerini ispatlama gayreti ve meslekte tutunma zorunluluğu nedeniyle ekstra çaba sarf etmektedir. Bu durum öğretmenlerin zihinsel ve bedensel olarak yorgun düşmelerine ve iş-yaşam dengesizliği yaşamalarına neden olmaktadır. Bunun yanında

öğretmenlerin günlük ve haftalık ders saatine bağlı olarak denge algıları değişebilmektedir. Günlük ve haftalık ders saati fazla olan öğretmenler yorulmakta, diğer yaşam alanları için ihtiyaç duydukları zamanı ve enerjiyi bulmakta güçlük yaşayabilmektedir. Günlük ve haftalık ders saati sayısı az olan öğretmenlerin ise bu konuda daha rahat oldukları söylenebilir.

4.1.2.3. Alt Tema: Ekonomik Gelir

On üç katılımcı ekonomik gelirin ($n = 13$) iş-yaşam dengesinin belirleyicisi olduğunu söylemiştir. Bu alt temaya ilişkin olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Belki çok genel geçer olacak ama para. Tabi ki bu iş gönüllülük esasına dayanan bir iş. Öğretmenlik gönül mesleği. Ama yaşam koşullarını, yaşam şartlarını düşündüğümüz zaman çok fazla parayı düşünmeden yani birincil olarak öğrenciyi düşünmemiz gerekiyor. Bu anlamda ekonomik olarak çok fazla sorunlarla boğuşmadan sadece öğrenciyi düşünmemiz gereken bir süreç olması gerektiğini düşünüyorum. Para hiç değeri yoktur belki insan hayatında ama para her şeydir. Böyle düşündüğünüz zaman tabi aileye de yansıyor bu durum okula da yansıyor. İnsanın tüm yaşamına yansıyor. O yönü ile para iş-yaşam dengesini belirleyen bir faktördür diyebiliriz.” [K6]

“...Şimdi birçok öğretmen arkadaşım ek işler yapıyor. Dershanede çalışıyor, özel derse gidiyor, etüt merkezinde çalışıyor ya da ticaretle uğraşıyor. Bu aslında öğretmenlik mesleğinin kopuşunu gösteriyor. Bu yüzden öğretmen kendini çalıştığı kuruma veremiyor, geçim sıkıntısı yaşıyor. Ben de mesela antrenörlük yapıyorum. Yaşam şartlarını da iyileştirebilmek için, yaşam kalitesini arttırabilmek için öğretmenler ek işler yapıyor. Doğal olarak daha fazla yoruluyor ve gerektiği kadar enerjisini çalıştığı kuruma aktaramıyor. Bu da öğretmenin dengesini bozuyor.” [K19]

Katılımcılar öğretmenlik mesleğini fedakârlık gerektiren bir gönül işi olarak görmekle birlikte hayat şartlarını iyileştirme ve yaşam kalitesini arttırmak adına ekonomik gelirin de dengeyi etkilediğini düşünmektedir. Büyükşehirde harcamaların fazla oluşu nedeniyle bazı öğretmenler ek iş yapmakta ve buna bağlı olarak enerji kaybı yaşayabilmektedir. Öğretmenler ekonomik kaygı gütmeden eğitime odaklanmaları gerektiğini ifade etmektedir.

4.1.2.4. Alt Tema: Okul Yöneticilerinin Yönetim Tarzı

Bazı katılımcılar okul yöneticilerinin yönetim tarzının (n = 12) iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici olduğunu ifade etmiştir. Bu alt temaya ilişkin olarak bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Yöneticiler adil bir yönetim anlayışı sergilemediği için öğretmenler açısından birçok sorun meydana gelmişti. Fakat şimdiki okuluma çok daha anlayışlı ve adil yöneticiler ile çalışıyorum. Bu da dengeyi sağlama konusunda olumlu bir katkı sağlıyor. Yönetici yaklaşımlarının da iş-yaşam dengesini belirleyen bir faktör olduğunu söyleyebilirim.” [K13]

“...Okul yönetimi muhakkak etken çünkü insan iş yerinde huzurluysa öğretmen özel hayatında da huzurlu oluyor. Görev yaptığım başka bir okulda idarecinin aşırı baskıcı ve otoriter tutumu, üslubunun hoş olmaması gibi etkenler okuldaki huzuru bozup normal yaşama da sirayet etmesine neden oluyordu.” [K20]

Okul yöneticilerinin yaklaşımı ve tutumu öğretmenlerin hem okul hem de özel yaşamına olumlu veya olumsuz etki etmektedir. Yöneticilerin eğitime ve öğretmene bakış açısı, sahip olduğu nitelik iş-yaşam dengesi açısından önemli görülebilir. Adil bir yönetim yaklaşımı sergileyen, liderlik özelliklerine sahip, alanında yetkin, öğretmenleri karşılaştığı sorunlar karşısında destekleyen yöneticiler öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir kolaylaştırıcı faktör olabilmektedir. Aksine otoriter bir yönetim sergileyen, öğretmenlerin talep ve ihtiyaçlarını görmezden gelen bir yaklaşım ise iş-yaşam dengesi açısından olumsuz sonuçları beraberinde getirmesi muhtemeldir.

4.1.2.5. Alt Tema: Okula Gidiş-Geliş Süresi

Katılımcıların 4'ü okula gidiş-geliş süresinin (n = 4) öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici bir faktör olduğunu düşünmektedir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...İş ve evin mesafesinin yakın olması bu da bir etken olabilir. Çünkü geçmiş yıllarda kurumumun uzak olduğu yerlerde çalıştım. Ciddi anlamda zamanınız yolda geçiyor birde işin o stresi başlıyor. Daha erken yola çıkıyorsunuz uykunuzu alamıyorsunuz, dinlenemiyorsunuz.” [K1]

“...İkametim ve okulum arasında epey mesafe olduğu için çift vasıta ile gidip geliyorum okula. Bu da günlük okula gidiş bir buçuk saat, geliş bir buçuk saat olmak üzere epey vaktimi alıyor. Hem yorucu oluyor çift vasıta olması hem de toplu taşıma araçlarının konforu illaki etkiliyor. Okuldan geç çıkmamama rağmen bir buçuk saat ekleyince okul çıkışına tabi buna vasıta bekleme de eklenince neredeyse iki saate yaklaşıyor. Buda eve ulaşınca iyice yorgunluk bitkinlik olmuş oluyor. Eve gelince evde de sorumlulukların oluyor. İşte çocukla ilgilenmen gerekiyor gibi. Yol da benim için iş-yaşam dengesini etkileyen önemli faktörlerden biri.” [K20]

Okula gidiş-geliş süresinin az veya çok olması öğretmenlerin denge algısını etkileyebilmektedir. Okula gidiş-geliş süresi çok olan öğretmenler erken saatte yola çıkmakta, birden fazla vasıta değiştirebilmekte ve uzun yol kat etmektedir. Aynı şekilde okul bitiminde öğretmenler bu durumu tekrar yaşamakta ve eve yorgun bir şekilde dönerek bireysel yaşamı ve aile yaşamı için zaman ve enerji bulamayabilmektedir. Bu yönü ile okula gidiş-geliş süresinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesi bağlamında belirleyici olabileceği söylenebilir.

4.1.2.6. Alt Tema: Yasal Hak ve Güvenceler

Yasal hak ve güvenceler de (n = 3) bazı katılımcılar tarafından iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici olarak görülmektedir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Tüm bunların yanında önce bu dengeyi belirleyen faktörlerden çok önemli bir süreçte aslında birazda özel öğretim kurumları, kanunu ve yönetmeliklerinden geçiyor. Çünkü bu yönetmeliklerin özel okullarda çalışan ben ve benim gibi meslektaşlarımın adına sağlayabileceği çok sınırlı özellikle iş güvencesi anlamında süreçlerimiz var. Bu ister istemez belirleyici bir faktör.” [K10]

“...İzin alma konusunda ya da işte çocuk olduğu zaman bir bayan olduğumuz için söylüyorum doğum izni. Ücretli izin hakkımız pek yok bizim. Avrupa da çocuğunuz olduğu andan itibaren üç yıl ücretli izin kullanabiliyorsunuz. Ama bizde maalesef bu böyle değil. Ücretli izin hakkınız az ve sonrasında ücretsiz izin almak zorunda kalıyorsunuz. Bu da maddi olarak bizim için iyi olmuyor. Sosyal haklarımız yetersiz.” [K12]

Devlet okullarında ve özel okullarda hak ve güvencelerin yetersizliği konusunda görüş belirten öğretmenler bu durumun iş-yaşam dengesini etkilediğini belirtmektedir. Devlet okullarında kadın öğretmenler doğum sonrası ücretli annelik izinlerinin yeterli olmadığını düşünmekte, iş yaşamları ve aile yaşamları arasında bir tercih yapmak durumunda kalabilmektedir. Özel okullarda ise öğretmenlerin hak ve güvenceleri daha çok patron adı verilen okul kurucularının inisiyatifine bırakılmakta bu durum da öğretmenlerin iş-yaşam dengelerini etkilemektedir.

4.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Neler Yaptıklarına Yönelik Bulgular

Çalışma grubunda bulunan katılımcılara “*Bir öğretmen olarak iş-yaşam dengesini sağlamak için neler yapıyorsunuz? Nasıl bir yol/yöntem izliyorsunuz?*” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre bu görüşler “bireysel yöntemler” ve “destek ve yardımlar” başlıkları altında temalara ayrılmıştır. Elde edilen verilere göre bireysel yöntemler teması, “planlı hareket etme” ve “kendine zaman ayırma” alt temalarına; destek ve yardımlar teması da “aile desteği alma”, “iş arkadaşlarından destek alma”, “bakıcı desteği alma” ve “yönetimden destek alma” alt temalarına ayrılmıştır.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamak için neler yaptıklarına yönelik sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Neler Yaptıklarına Yönelik Görüşler

Tema	Alt Tema	n
Bireysel yöntemler	Planlı hareket etme	19
	Kendine zaman ayırma	6
Destek ve Yardımlar	Aile desteği alma	18
	İş arkadaşlarından destek alma	8
	Bakıcı desteği alma	5
	Yönetimden destek alma	5

“Bir öğretmen olarak iş-yaşam dengesini sağlamak için neler yapıyorsunuz? Nasıl bir yol/yöntem izliyorsunuz?” sorusuna ilişkin olarak katılımcıların görüşleri tema ve alt temalar kapsamında aşağıda incelenmiştir.

4.2.1. Tema: Bireysel Yöntemler

Bireysel yöntemler teması, planlı hareket etme ve kendine zaman ayırma olmak üzere iki alt temada incelenmiştir. Katılımcıların 19'u planlı hareket ederek, 6'sı ise kendine zaman ayırarak iş-yaşam dengesini sağlamaya çalıştığını belirtmiştir.

4.2.1.1. Alt Tema: Planlı Hareket Etme

Katılımcıların çoğunluğu iş-yaşam dengesini sağlamak için planlı hareket ettiklerini (n = 19) ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“İş yaşam dengesini sağlamak için işime ayrı bir zaman aile içi yaşamıma ayrı bir zaman ayırmaya çalışıyorum. Haftanın belli günlerinde mutlaka işimle ilgili haftanın bir iki gününde ise mutlaka ailemle ilgili bir şeyler yapmaya çalışıyorum. Eve karşı yapılması gerekenler yapıldığında aslında diğer taraf için de bir boşluk oluyor. İyi bir planlama yapmaya çalışıyorum bu dengeyi sağlamak için çünkü vakit bizim için kıymetli.” [K3]

“Planlı çalışma diyebilirim. İş yaşamımda olsun sosyal yaşamımda olsun belirli önceliklerim vardır. O öncelikleri sağlayarak yaşamımı plan ölçüsünde devam ettirmeye çalışıyorum. Bu şekilde dengeyi sağladığımı düşünüyorum. İş yaşantımla aile yaşantımı birbirine karıştırmamaya özen gösteriyorum. Eve iş götürmemeye ya da evde olan sorunları iş yaşantıma yansıtmamaya çalışıyorum.” [K22]

Katılımcılar iş-yaşam dengesini sağlamak için öncelikler belirleyerek yaşamlarını bir plan ölçüsünde devam ettirmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Katılımcılar ev ve iş yaşamındaki sorumlulukları ve sorunları diğer yaşam alanlarına yansıtmamaya çalıştıklarını, okulla ilgili sorumluluklarını okuldaki boş zamanlarında gerçekleştirmeye, aile yaşamındaki ihtiyaç ve sorumlulukları da okul dışında yerine getirmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Plan bireylerin hem gündelik yaşamında hem de iş yaşamında öncelikler belirleyerek işlerini daha kolay gerçekleştirmesine ve başarılı olmasına katkı sağlar. Aynı zamanda kişinin enerjisini daha verimli kullanması noktasında planlı hareket etmek önemli bir kaynaktır.

4.2.1.2. Alt Tema: Kendine Zaman Ayırma

Altı katılımcı iş-yaşam dengesini sağlamak için kendine zaman ayırdığını (n = 6) ifade etmiştir. Bu konuda bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Sosyal gruplarla sosyal kültürel ilişki kurmak bizde denge sağlayabiliyor. Yine koleksiyon tarzı ilgi alanları en azından yaşamın getirdiği, işin getirdiği stresleri gidermek de yardımcı olan uğraşlardır. Sadece evle sadece okulla kalan yaşam yine dengeyi bozar. Mutlaka başka yaşam tarzları, başka insanlarla değişik gruplarla farklı düşüncelerde olsa bile onlarla ilişki kurmak bence çok dengeli bir yaşam tarzı sunar. O da bana çok katkıda bulunuyor. Bu tip ilişkiler de insanın dengesini kurmada önemli faaliyetlerdir. Ben bu yönden de şanslıyım. Kurduğum bu ilişkiler bana dengeyi sağlamada katkı sağlıyor.” [K9]

“...Son olarak kendime zaman ayırmaya çalışıyorum. Hobilerim var hobilerimi yapmaya çalışıyorum. Ya da arkadaşlarımla vakit geçirmeye çalışıyorum.” [K21]

Katılımcılar ev ve iş yaşamlarının getirdiği sorumluluklardan arda kalan zamanlarda hobiler geliştirdiklerini, spor yaptıklarını, sosyal aktivitelere katıldıklarını belirtmişlerdir. Sosyal bir varlık olan insanların sosyal gruplar içerisinde yer alması, çevresindeki bireyler ve gruplarla ilişki içerisinde olması hayatın bir gerekliliği olduğu kadar iş-yaşam dengesinin sağlanmasına olan etkisi ile de önemlidir. Bunun yanında kişisel gelişime, sanata, spora, gezilere ve hobilere zaman ayrılması da çalışanları iş-yaşam sorumluluklarından bir nebze uzaklaştıran ve yaşama sevincini arttıran önemli unsurlardır.

4.2.2. Tema: Destek ve Yardımlar

Destek ve yardımlar teması; aile desteği alma, iş arkadaşlarından destek alma, bakıcı desteği alma ve yönetici desteği alma alt temaları altında incelenmiştir. İş-yaşam dengesini sağlamak için 18 katılımcı aile desteği aldığını, 8 katılımcı iş arkadaşlarından destek aldığını, 5 katılımcı bakıcı desteği aldığını ve 5 katılımcı da yönetimden destek aldığını belirtmiştir.

4.2.2.1. Alt Tema: Aile Desteği Alma

On sekiz katılımcı aile desteği alarak (n =18) iş-yaşam dengesini sağlamaya çalıştığını ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Ailemden çok destek aldım ve almaya da devam ediyorum.” [K2]

“...Evde eşimden çok büyük destek alıyorum. O olmazsa zaten benim bu süreci yürütebilmem mümkün değil. Eşimden destek alıyorum. Zaman zaman işte çekirdek ailemden destek alıyorum.” [K10]

Katılımcılar aile üyelerinden destek aldıklarını, aile sorumluluklarını aile üyeleri ile paylaştıklarını belirtmiştir. Özellikle ikisi de çalışan eşler hayatın müşterek olduğu bilinciyle birbirini daha iyi anlamakta ve bu konuda birbirlerine destek olmaktadır. İş-yaşam dengesinin bir boyutu olan aile yaşamı ve getirdiği sorumluluklar öğretmenleri bu konuda destek almaya mecbur kılmaktadır. İş yaşamının yoğun temposu neticesinde öğretmenler yorulmakta ve aile yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmek için yeterli enerji ve zamanı bulamayabilmektedir. Ayrıca aile sorumlulukları yanında öğretmenler iş yaşamında karşılaştığı güçlükler veya sorunlar noktasında da desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Eş, anne, baba, kayınvalide ve çocuk gibi aile üyelerinin bu konuda gösterdikleri tutum ve destek öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir kaynak olabilmektedir.

4.2.2.2. Alt Tema: İş Arkadaşlarından Destek Alma

Katılımcıların bazıları da iş arkadaşlarından destek aldığını (n = 8) belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Okulda karşılaştığım sorunlarda ise deneyimli öğretmenlerimize danışıyorum ve onların desteğini alıyorum. Genel olarak öğretmenlerimizden okul içinde ki etkinlikler vb. almış olduğum sorumluluklarda yeterince destek buluyorum.” [K15]

“...Okulda öğretmen arkadaşlarımdan çok fazla destek alıyorum. Hiçbir zaman yalnız bırakmıyorlar bizi.” [K18]

Katılımcılar iş yaşamının getirdiği sorumluluklar ve karşılaştıkları güçlükler noktasında iş arkadaşlarından destek alarak dengeyi sağlamaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin iş yaşamında çok fazla iş sorumluluğu bulunmaktadır. Genellikle öğretmenler bu sorumlulukların üstesinden tek başına gelebilirken bazı sorumluluklar için iş arkadaşlarından destek alma yoluna gitmek durumunda kalabilmektedir. Bunun yanında öğretmenler akademik yönden alanları ile ilgili zümre desteği alırken, öğrencilerin davranış problemleri karşısında ise rehber öğretmenlerden destek alabilmektedir.

4.2.2.3. Alt Tema: Bakıcı Desteği Alma

Beş katılımcı bakıcı desteği alarak (n = 5) iş-yaşam dengesini sağlamaya çalıştığını ifade etmiştir. Bu konuda bazı katılımcı görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Bakıcı desteği önemli. O olmazsa işlerimiz daha da aksar. Çok daha zorlanırsınız. Çocuklar küçük oldukları için evde kalması gerekiyor. Mutlaka yanlarında birilerinin olması lazım. Temel gereksinimlerinin karşılanması ve güvenliklerinin sağlanması adına. Şu anki koşullarda dışarıdan bir yardımcıya ihtiyacım oluyor çocuklarımla ilgili. Evdeki işlerimi çok daha azaltıyor. Bir nefes veriyor en azından. Okulun işleri ile uğraşabilmem için evde bir rahatlık sağlıyor. Eğer evde de ev işleri ile uğraşırsam okulun işlerine hiç vakit kalmıyor.” [K8]

“...Bakıcımız iyi olduğu için Allah’a şükür çocuklar eve geldiğimizde mutlular. Görüyoruz televizyonda bakıcıların çocuklara yaptığını. Hiç yoktan bizim içimiz rahat. O yönden eve stresle gelmiyoruz. Acaba çocuklar evde bir şeyler yaptı mı? Bakıcı ile daha iyi yemek yiyorlar. Çocukların psikolojisi açısından, güvenliği açısından bakıcımız bize destek sağlıyor diyebiliriz.” [K23]

Katılımcılar çocukların temel gereksinimlerinin karşılanması ve güvenliklerinin sağlanması noktasında bakıcı desteğini önemli bir destek olarak gördüklerini, bu sayede aile sorumluluklarının azaldığını ve kendilerini işe verebildiklerini ifade etmişlerdir. Doğum sonrası anne öğretmenler izin sürelerinin bitimi ile birlikte iş yaşamına başlamakta ve bu süreçte çocuk bakımı için bir arayışa girmektedir. Anne ve kayınvalide desteği öncelikli olarak öğretmenler tarafından tercih edilirken bu desteğe sahip olamayan veya sahip olup da bu desteği tercih etmeyen öğretmenler, çocukların bakımı noktasında bakıcı desteği alabilmektedir.

4.2.2.4. Alt Tema: Yönetimden Destek Alma

Beş katılımcı iş-yaşam dengesini sağlamak için yönetim desteği (n = 5) aldığını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Ders programı konusunda sağ olsun okul idarecilerimiz yardımcı oluyorlar. Bunun yanında karşılaştığım sorunların üstesinden gelemediğim takdirde bu durumu okul idarecilerimiz ile paylaşarak çözüm aramaya çalışırım.” [K15]

“...Okul için konuşacak olursak idare önemli. Okul idaresi ve rehberlik servisi karşılaştığım sorunlar karşısında bana bir destek. İş yükümü paylaşan birimler olması sebebiyle iş-yaşam dengemi sağlamada kolaylaştırıcı destekler diyebilirim.” [K24]

Katılımcılar okul işlerinde karşılaştıkları güçlüklerin giderilmesinde, ders ve nöbet programlarının ihtiyaçları çerçevesinde hazırlanmasında yöneticilerin destekleyici ve kolaylaştırıcı yaklaşımını iş-yaşam dengesi açısından önemli bir destek olarak görmektedir. Öğretmenlerin iş ve iş dışı yaşamdaki ihtiyaçları ve karşılaştıkları güçlükler karşısında yöneticilerin sağlayacağı destek, öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlama noktasında önemli bir etkidir.

4.3. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Kurmada Karşılaştıkları Güçlükler Yönelik Bulgular

Çalışma grubunda bulunan katılımcılara “İş-yaşam dengesini sağlamada ne gibi güçlüklerle karşılaştınız/karşılaşıyorsunuz? Bunların sebepleri veya kaynağı nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre bu görüşler “bireysel yaşamda”, “aile yaşamında” ve “iş yaşamında” başlıkları altında temalara ayrılmıştır. Elde edilen verilere göre, bireysel yaşamda teması; “sağlık sorunları” ve “zaman yönetimi” alt temalarına, aile yaşamında teması; “çocuk bakımı” alt temasına, iş yaşamında teması ise “iş yükü ve çalışma süreleri”, “okul yönetimi”, “veli”, “iş arkadaşı ve çalışma ortamı”, “istenmeyen öğrenci davranışları”, “mevzuat” ve “oryantasyon süreci” alt temalarına ayrılmıştır.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesini kurmada karşılaştıkları güçlükler Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Kurmada Karşılaştıkları Güçlüklerle Yönelik Görüşler

Tema	Alt Tema	n
Bireysel yaşamda	Sağlık sorunları	2
	Zaman yönetimi	2
Aile yaşamında	Çocuk bakımı	9
İş yaşamında	İş yükü ve çalışma süreleri	13
	Okul yönetimi	12
	Veli	9
	İş arkadaşı ve çalışma ortamı	5
	İstenmeyen öğrenci davranışları	5
	Mevzuat	3
	Oryantasyon süreci	3

“İş-yaşam dengesini sağlamada ne gibi güçlüklerle karşılaştınız/karşılaşıyorsunuz? Bunların sebepleri veya kaynağı nelerdir?” sorusuna ilişkin olarak katılımcıların görüşleri tema ve alt temalar kapsamında aşağıda incelenmiştir.

4.3.1. Tema: Bireysel Yaşamda

Bireysel yaşamda teması, sağlık sorunları ve zaman yönetimi olmak üzere iki alt temada incelenmiştir. Katılımcıların 2’si sağlık sorunları ve 2’si zaman yönetimi nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını belirtmiştir.

4.3.1.1. Alt Tema: Sağlık Sorunları

Katılımcılardan iki tanesi sağlık sorunları (n = 2) nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Sağlık sorunlarım olduğu zaman okula gidemediğim dönemler oldu. Rapor almam gerekiyor o da biraz strese sokuyor. Bunun da yönetimde zorluk yaşatacağını düşünüyorum. Sağlık sorunları da iş yaşamı açısından karşılaştığım güçlük arasında sayabilirim.” [K8]

“...Ben üç tane büyük ameliyat geçirdim altı tane de küçük ameliyat geçirdim. O dönemde yaşadığım sıkıntılar çok kötüydü. Yani çok kötü şeyler yaşadım ama geçti. Yani ama bunu okuluma hiçbir zaman aksettirmedim. Evet rapor aldım bir müddet, yaz tatilime getirdim

ameliyatlarımı, on beş tatillere getirdim ama o rapor aldığım dönemde okulumu ihmal etmemeye de çalıştım. Öğrencilerimle mutlaka bir ilişki içinde olmaya çalıştım ama yine de o dönemlerde sağlık problemleri yaşarken insanın başka şeylerle uğraşması çok zor oluyor sadece kendisine yöneliyor. O yüzden dolayı biraz sıkıntı yaşamıştım.” [K18]

İki katılımcı yaşadıkları sağlık sorunları nedeniyle okuldaki sorumlulukları yerine getirememenin stresini yaşadığını ve o süreçte okul işlerinin kendileri açısından bir güçlük oluşturduğunu ifade etmiştir. Sağlık sorunları her bir birey için yaşandığı süreçte tüm yaşam alanlarında birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Bu durum öğretmenler açısından da iş-yaşam dengesini sağlama noktasında güçlükler yaşanmasına neden olabilmektedir.

4.3.1.2. Alt Tema: Zaman Yönetimi

İki katılımcı zaman yönetimi (n = 2) konusunda iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını belirtmiştir. Bu konuda katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Mesela zaman yönetimi açısından problem yaşadım ciddi anlamda.” [K1]

“...Öncelikle ilk başta bir düzensizlik vardı. İş yaşam dengemde güçlük olarak bu düzensizliği buna sayabilirim. Düzensizliğim plansızlığım benim için bir güçlüktü. Aynı zamanda bu düzensizlik benim verimimi de olumsuz manada etkiliyordu. Bu güçlük sayılabilir benim için iş-yaşam dengesizliği konusunda.” [K3]

Katılımcılar özellikle mesleğin ilk yıllarında zamanı etkili bir şekilde kullanamadıkları için okul işlerini düzenli bir şekilde yürütemediklerini ve o süreçte dengesizlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Zamanın yaşam alanlarının ihtiyaçları çerçevesinde planlanması ve harcanması iş-yaşam dengesi açısından önemlidir. Etkili zaman yönetimi ile öğretmenler üzerlerinde baskı hissetmeden dengeli bir yaşam sürebilir.

4.3.2. Tema: Aile Yaşamında

Aile yaşamında teması, çocuk bakımı altı teması altında incelenmiştir. Katılımcılardan 9’u çocuk bakımı nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını belirtmiştir.

4.3.2.1. Alt Tema: Çocuk Bakımı

Dokuz katılımcı çocuk bakımı (n = 9) nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Aile içinde ise çocuklarımın bakımı konusunda yaşadığım güçlük zorlanmama neden olmuştu. Evde artan sorumluluklarımın üstesinden gelmeye çalışmam sonucu okula yorgun ve uykusuz gittiğim olmuştur.” [K13]

“...17 yıllık evliyiz. Bunun ilk on senesinde bizim çocuğumuz yoktu olmadı. Daha sonra çocuğumuz olduğunda bu denge biraz bozuldu. Çocuğa yönelik olduk. Çok küçüktü kızım. Çocuğun açıkta kalmaması için eşimle çaprazlama bir şekilde çalıştık.” [K26]

Katılımcılar çocuk bakımının getirdiği sorumlulukların fazla olması nedeniyle özellikle ilk bebeklik döneminde zorlandıklarını ve bu durumun tüm yaşam alanlarını etkileyen bir güçlük olduğunu ifade etmiştir. Özellikle anne öğretmenler bakım ihtiyacının daha fazla olduğu ilk bebeklik sürecinde çok fazla fedakarlıkta bulunmaktadır. Hem fiziksel hem de psikolojik olarak bu süreç öğretmenler açısından çok yıpratıcı geçmekte ve öğretmenlerin dengesizlik yaşamalarına neden olabilmektedir.

4.3.3. Tema: İş Yaşamında

İş yaşamında teması; iş yükü ve çalışma süresi, okul yönetimi, veli, çalışma arkadaşı ve çalışma ortamı, istenmeyen öğrenci davranışları, mevzuat ve oryantasyon süreci olmak üzere yedi alt temada incelenmiştir. Katılımcıların 13’ü iş yükü ve çalışma süreleri, 12’si okul yönetimi, 9’u veli, 5’i çalışma arkadaşı ve çalışma ortamı, 5’i öğrenci davranışları, 3’ü mevzuat ve 3’ü de oryantasyon nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını belirtmiştir.

4.3.3.1. Alt Tema: İş Yükü ve Çalışma Süreleri

Katılımcıların yarısına yakını iş yükü ve çalışma süreleri (n = 13) nedeniyle güçlük yaşadığını ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“En çok güçlükler mesleğimizin getirdiği sorumluluklar. Hani masa başı bir memur olsanız sabah akşam saatleriniz bellidir eve iş götürmezsiniz. Bizim mesleğimiz 7/24 olan bir meslek. Her an öğrenci ile iç içe oluyorsunuz. Mesela şu pandemi döneminde telefon elimizden düşmez hale geldi. En büyük zorluk bence bizim mesleğin çalışma şartları. Sıkıntım bu. İş yoğunluğumuz çok arttı.” [K12]

“...Yoğun çalışma da benim için güçlükler arasında yer alıyor. Hayat akıp geçiyor. Hayata dair tabi insan sosyal bir varlıktır. Bir kere sosyal hayatınızdan çok büyük ödün vermek zorunda kalıyorsunuz yoğun çalıştığınız zaman. Sosyal yaşamınız, sosyal ortamınız çoğu zaman olmuyor.” [K16]

Katılımcılar öğretmenlik mesleğinin getirdiği sorumlulukların bir sınırı olmadığını, özel yaşam için ayrılan zaman diliminde dahi okul işleri ile meşgul olduklarını, yoğun çalışma süreleri nedeniyle iş yaşamı dışında aile hayatına ve sosyal hayata zaman ayıramadıklarını bu durumun da iş-yaşam dengesini sağlamada güçlüğüne sebep olduğunu ifade etmiştir.

4.3.3.2. Alt Tema: Okul Yönetimi

On iki katılımcı okul yönetimi (n = 12) nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...İş-yaşam dengesini sağlamadaki bir güçlükte görev yaptığım başka bir yerde oradaki şahısların tutumları benim için bir güçlüktü. İnsanları sadece kılığına kıyafetine göre değerlendiriyorlardı. Bu da psikolojik olarak olumsuz etkiliyordu. Psikolojik olarak olumsuz etkilendiğimiz zaman işimize kendimizi daha iyi veremiyoruz. Bu gibi bir güçlükte karşılaştım daha önceki yıllarda. Okuldaki yöneticiydi bu bahsettiğim. Onun olumsuz bir etkisi oldu.” [K3]

“Bir müdürümle ciddi manada sıkıntı yaşadım. Üstüme yürümüştü. Büyük bir münakaşa çıktı. Kendisi yaşça büyüktü benden. Bu benim en büyük rastlamış olduğum sıkıntılardan birisidir. Bu durum iş-yaşam dengemi fazlası ile etkiledi. Akşam eve gidince çok üzüldüm. Kendimi toparlayamadım. Ertesi gün uyanamadım. İşe gitmek istemedim. İşe gittiğimde verimli olamadım. Öğrencilerime güler yüz gösteremedim. Uzun süre de bu durumun etkisinden kurtulamadım.” [K25]

Katılımcılar okul yöneticilerinin olumsuz tutum ve yaklaşımının kendilerini psikolojik olarak etkilediğini, bu durumun hem iş hem de günlük hayatlarını olumsuz manada etkilediğini belirtmiştir.

4.3.3.3. Alt Tema: Veli

Katılımcılardan bazıları veli (n = 9) ile yaşadıkları sorunlar nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük çektiklerini belirtmiştir. Bu konuda bazı katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Veli ile ilgili bazı sorunlar yaşanabiliyor. Güç bir bölgedeyiz ve zorunlu hizmet bölgesi burası. Eskiden çinçin bölgesinde yer alan gecekondu yıkıldı ve buradan yerler verildi. Burada veli eğitimine ihtiyaç var. İlk zamanlar velilerle ilgili çok sık sorunlar yaşanıyordu. Veli konusunda sıkıntılarımız var.” [K6]

“...Önceki yıllarda bir öğrenci velisi ile problem yaşamıştım bu beni ister istemez etkilemişti psikolojimi.” [K20]

Katılımcı görüşlerine göre öğretmenlerin veliler ile yaşadıkları sorunlar farklılık göstermekte olup özellikle okulun bulunduğu çevrenin eğitim seviyesi, kültür seviyesi ve sosyo-ekonomik seviyesi bu sorunların ortaya çıkmasında önemli bir etkidir. Velilerin öğretmenlere karşı tavrı, not baskısı, sınıf içine ve öğretmene müdahale isteği bunun yanında yer yer öğretmenlerin velilerce okul yönetimi veya CİMER’e şikâyet edilmeleri öğretmenleri strese sokmakta ve bu durum öğretmenlerin iş-yaşam dengesini kurmada güçlük yaşamalarına neden olmaktadır.

4.3.3.4. Alt Tema: İş Arkadaşı ve Çalışma Ortamı

Beş katılımcı iş arkadaşı ve çalışma ortamı (n = 5) nedeniyle iş-yaşam dengesini kurmada güçlük yaşadığını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Öğretmenler arası dayanışmanın, iş birliğinin olmaması, idarenin öğretmenleri rekabete zorlaması ve neticesinde öğretmenler arası gruplaşmalar meydana gelmesi bu dengeyi güçleştiren etkenlerdendi. Öğretmenler arası iletişim kopukluğu ve dedikodu iş yaşamımda beni etkilemişti ve çok huzursuz olmuştum.” [K13]

“...Yine mesai arkadaşları ile ilişkiyi kurmada birtakım pürüzler oldu. Ne derece ilişki kurulması gerektiğini anladım.” [K24]

Çalışma ortamındaki ilişkilerin boyutu öğretmenleri etkilemektedir. Katılımcılar, öğretmenler arasında yaşanan olumsuz ilişkileri, çalışma ortamındaki rekabeti ve gruplaşmayı dengeyi sağlama noktasında kendileri açısından bir güçlük olarak görmektedir.

4.3.3.5. Alt Tema: İstenmeyen Öğrenci Davranışları

Bazı katılımcılar istenmeyen öğrenci davranışları (n = 5) nedeniyle güçlük yaşadığını belirtmiştir. Bu konuda bazı katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Öğrenci davranış problemleri, disiplin olayları. Örneğin, öğrencinin bir yerleri kırması arkadaşları ile kavga etmesi. Onların problemleri ile uğraşırken kendi yaşantısına da zarar vermeye başlıyorsun. Kafa doluyor ve sonrasında ailen de bu durumdan etkileniyor. Aileye de tepki göstermeye başlıyorsun.” [K2]

“...Öğrenciler sonuçta çalıştığım bölge olarak aslında iyi bir bölgede çalışmadım. Madde kullanan öğrencilerle de çalıştım. Dolayısıyla bunu okul ortamına yansıttıkları zaman, okulda sergilenen tutumlar sınıf ortamına yansıyor. Haliyle bunlar da sizi meslekten nefret eder duruma getirebiliyor. Bunları gerçekten çok yaşadım.” [K17]

Katılımcılar istenmeyen öğrenci davranışlarının kendileri açısından iş-yaşam dengesini kurmada bir güçlük olduğunu ifade etmiştir. Eğitimde amaç bireylerde istendik davranış oluşturmaktır. Bu süreçte çevre ve ailenin tutumu, eğitime yaklaşımı öğrencilerde istenmeyen davranışlara sebebiyet verebilmektedir. Öğretmenler zaman zaman disiplin problemleri ve istenmeyen öğrenci davranışları ile karşı karşıya kalabilmekte, karşılaşılan bu sorunlar okul yaşamı dışına da taşınabilmektedir. Bu durum öğretmenler açısından bir güçlük oluşturabilmektedir.

4.3.3.6. Alt Tema: Oryantasyon Süreci

Üç katılımcı oryantasyon sürecinde (n = 3) güçlük yaşadığını belirtmiştir. Katılımcılar mesleğin ilk yıllarında uyum sorunu yaşadıklarını ve bunun da dengeyi kurmada güçlük

oluşturduğunu ifade etmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Güçlük derken iş hayatıma atıldığım yılları düşünürsem iş yeri, meslek, hayatta ilk defa çalışıyorsun, nasıl bir ortama giriyorsun, çevren, arkadaşların, işi nasıl yapacaksın bunlarla ilgili ilk mesleğe başladığında kaygıların oluyor. Bunlar zaman içerisinde yok oluyor gidiyor. Çünkü tecrübeleniyorsun.” [K5]

“...Bir öğretmen kimliğine bürünmekte sıkıntı yaşadım başlarda. Başlarda sağlıklı öğretmen öğrenci ilişkisi kurmakta zorlandım. Yani hep denir öğretmen fedakâr olmalı öğretmenlik sabır gerektiriyor. Ben bunları irdelememiştim çok fazla. Mesleğe başlayınca fedakârlığın ne derece sabrın ne derece olduğunu yaşayarak öğrendim. O kimliğe bürünmekte biraz sıkıntı yaşadım. Tam oturtamadım bazı şeyleri ilk yılımda.” [24]

Her meslekte olabildiği gibi öğretmenlik mesleğinde de bireyler mesleğe uyum sorunu yaşayabilmektedir. Öğretmenlerin uyum sürecini daha rahat atlatabilmesi için üniversitelerde uygulamalı staj eğitimi verilmekte ve kamu kurumlarında aday öğretmenlere yönelik aday öğretmen yetiştirme programı uygulanmaktadır. Verilen eğitimler ve uygulanan programlar her ne kadar mesleğe uyum sağlama noktasında öğretmenlere katkı sağlasa da mesleğin incelikleri edinilen yaşantılar ile kazanılmaktadır. Okul iklimi, sınıf yönetimi ve insan ilişkileri gibi etkenler yaşantı ile deneyimlenmektedir. Bu süreçte bazı öğretmenler uyum sorunu yaşayabilmekte ve bu durum kendileri açısından iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük oluşturabilmektedir.

4.3.3.7. Alt Tema: Mevzuat

Katılımcılardan bazıları mevzuat (n = 3) nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük yaşadığını belirtmiştir. Bu konuda bazı katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Benim bebeklerim küçük olduğu için en azından bir sene daha izin almayı düşünürdüm. Ama o da olmuyor. Ekonomik olarak da rahat olamadığım için mecburen devam etmek zorundayım. Oysaki ekonomik olarak rahat olup iş yaşamıma bir sene daha ya da çocuklar anaokulu yaşına gelinceye kadar iş yaşamımı ötelemek isterdim. Devlet bu konuda bizi desteklerse, ekonomik olarak çalışan anneleri en azından çocukların küçük olduğu bu süreçte ekonomik olarak rahat hissettirirse, bu süreci daha rahat bir şekilde geçirmiş oluruz.” [K8]

“...Bu dengeyi sağlarken en çok zorluk yaşadığım süreç tamamıyla özel öğretim kurumlarının kanun ve yönetmeliklerinden kaynaklı. Yani şöyle ki özel okulların sözleşmesindeki yaşadığım süreçler. Her yıl bir sözleşme yeniliyor olabilmek bu sözleşmenin şartlarının da tamamı ile patron tarafından revize edilmesi beni ciddi anlamda sarsıyor. Çünkü bu haklarımızı koruyacak herhangi bir sendika ya da herhangi bir devlet politikası yüzde şu kadar oranında bir artış olur ya da olmaz tarzında bir ibare olmadığı için bu her yıl beni ve aslında bütün öğretmenleri yorabilen bir süreç. Dolayısıyla buranın önemli bir güçlük olduğunu düşünüyorum.” [K10]

Yürürlükte bulunan yasa, tüzük ve yönetmeliği ifade eden mevzuatın, bazı katılımcılar tarafından iş-yaşam dengesini sağlama noktasında yeterli olmadığı değerlendirilmektedir. Kadın öğretmenler doğum sonrasında kendileri için tanınan ücretli annelik izninin yeterli olmadığını, çocukların bakıma muhtaç olduğu bir dönemde ekonomik kaygılar nedeniyle işe başlamak durumunda kaldıklarını ve bu sebeple o süreçte iş-yaşam dengesizliği yaşadıklarını ifade etmiştir. Bunun yanında devlet okullarında norm kadro nedeniyle yer değiştirmek durumunda kalan öğretmenler de bu durumun o süreçte kendileri için bir güçlük oluşturduğunu belirtmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenler ise iş güvencesi, maaş ve sosyal haklarının yasalarca güvence altına alınmadığı ve özel okul kurucularının takdirine bırakıldığı, bu durumda iş-yaşam dengesi konusunda kendileri için bir güçlük olduğunu belirtmiştir.

4.4. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması Sonuçlarına Yönelik Bulgular

Çalışma grubunda bulunan katılımcılara “İş-yaşam dengesinin sağlanmasının sizin açınızdan olası sonuçları nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre bu görüşler “bireysel yaşamda”, “aile yaşamında” ve “iş yaşamında” başlıkları altında temalara ayrılmıştır. Elde edilen verilere göre, bireysel yaşamda teması; “mutluluk”, “huzur”, “kendine zaman ayırma”, “sağlık”, “sosyalleşme”, “yaşam tatmini” alt temalarına, aile yaşamında teması; “aileye zaman ayırma” alt temasına, iş yaşamında teması ise “verimli olma”, “iş tatmini”, “motivasyon artışı”, “başarılı olma” ve “performans artışı” alt temalarına ayrılmıştır.

İş-yaşam dengesinin sağlanmasının öğretmenler açısından sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9

İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması Sonuçlarına Yönelik Görüşler

Tema	Alt tema	n
Bireysel yaşamda	Mutluluk	22
	Huzur	12
	Kendine zaman ayırma	8
	Sağlık	8
	Sosyalleşme	6
	Yaşam tatmini	3
Aile yaşamında	Aileye zaman ayırma	16
İş yaşamında	Verimli olma	20
	İş tatmini	11
	Motivasyon artışı	7
	Başarılı olma	6
	Performans artışı	5

“İş-yaşam dengesinin sağlanmasının sizin açınızdan olası sonuçları nelerdir?” sorusuna ilişkin olarak katılımcıların görüşleri tema ve alt temalar kapsamında aşağıda incelenmiştir.

4.4.1. Tema: Bireysel Yaşamda

Bireysel yaşamda teması, mutluluk, huzur, kendine zaman ayırma, sağlık, sosyalleşme ve yaşam tatmini olmak üzere altı alt temada incelenmiştir. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının sonuçlarına katılımcıların 22’si mutluluk, 12’si huzur, 8’i kendine zaman ayırma, 8’i sağlık, 6’sı sosyalleşme ve 3’ü de yaşam tatmini cevabını vermiştir.

4.4.1.1. Alt Tema: Mutluluk

Katılımcıların büyük bir bölümü iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda mutlu (n = 22) olacağını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“İş-yaşam dengesini sağladığınız takdirde kesinlikle siz mutlu bir birey olursunuz. Mutlu olduğunuz zamanda yapacağınız yaptığınız işten keyif alacaksınız.” [K14]

“Kişi iş-yaşam dengesini sağlarsa daha mutlu olur.” [K27]

İş-yaşam dengesinin sağlanması öğretmenler açısından mutlulukla sonuçlanmaktadır. Öğretmenlerin mutluluğu yaşama sevinçlerini arttıracak ve tüm yaşam alanlarında olumlu sonuçları beraberinde getirecektir. Eğitimin en önemli aktörü olan öğretmenlerin

mutluluğu eğitim sisteminin niteliği ve eğitim çıktılarının hedeflenen boyutta olması açısından da önemlidir.

4.4.1.2. Alt Tema: Huzur

On iki katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda huzurlu (n = 12) olacağını belirtmiştir. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

“...Daha huzurlu ve daha sakin, dingin bir kafa ve ruh haline sahip olmuş olurum.” [K25]

“...Özel hayatında da meslek hayatında da genel olarak hayatta daha huzurlu olur.” [K27]

Bazı katılımcılar iş-yaşam dengesinin sağlanmasının kendileri açısından huzurla sonuçlanacağını ifade etmiştir. İş ve özel yaşamındaki sorumlulukları yerine getiren ve tüm yaşam alanlarına yeteri kadar zaman ayıran öğretmenler daha az stres ve kaygı yaşar. Bu durum öğretmenlerin tüm yaşam alanlarında huzurlu olmasına katkıda bulunur.

4.4.1.3. Alt Tema: Kendine Zaman Ayırma

Bazı katılımcılar iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda kendisine zaman ayırabileceğini (n = 8) belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Kendime zaman ayırabildim. Bu doyuma ulaştığım zaman bu dengeyi kurduğum zaman kendime zaman ayırabiliyordum.” [K11]

“...Kendime daha çok vakit ayırmamı sağlayacak.” [K28]

Bireyin yaşam alanlarından birisi de bireysel yaşam alanıdır. Bireysel yaşam alanı, iş ve aile yaşam alanı dışında bireyin günlük aktivitelerini, sosyal hayatını ve hobilerini kapsamaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanması sonucunda öğretmenler iş ve aileden arda kalan zaman diliminde kendilerine, ilgi alanlarına ve sosyal aktivitelere zaman ayırabilmektedir.

4.4.1.4. Alt Tema: Sağlık

Katılımcılardan bazıları iş-yaşam dengesinin sağlanmasının sağlık açısından (n = 8) olumlu sonuçları olacağı belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Denge sağlandığı zaman stres olmadığı zaman hastalıktan da uzak durma oluyor.”
[K3]

“...İş-yaşam dengesi kişinin ruh ve beden sağlığı için kesinlikle kurması gereken bir denge.” [K9]

İş-yaşam dengesizliği çalışan bireylerde stres ve kaygı gibi psikolojik sorunlara neden olurken ileri boyutta ise psikosomatik hastalıklara davetiye çıkarabilmektedir. Öğretmenliğin stresli bir meslek olduğu göz önüne alındığında iş-yaşam dengesi öğretmenlerin ruh ve beden sağlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Dengenin sağlanması durumunda öğretmenler daha az strese maruz kalarak daha az sağlık sorunları ile karşılaşacaktır.

4.4.1.5. Alt Tema: Sosyalleşme

Altı katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda sosyal hayata daha fazla zaman ayırabileceklerini ve sosyalleşebileceklerini (n = 6) belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların bazı görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Denge sağlandığı zaman özellikle öğretmene sosyalleşme adına faydası olur.” [K1]

“...Hem sosyal yaşantısına hem aile yaşantısına vakit ayırabilir. Bir sportif aktiviteye katılabilirsin.” [K20]

İş-yaşam dengesinin sağlanması sonucunda öğretmenler, iş ve aile yaşamı dışında arda kalan zamanda sosyal aktivitelere katılabileceklerini ve sosyalleşebileceklerini ifade etmiştir. Bu sayede öğretmenler farklı insanlarla keyifli zaman geçirerek bir yenilenme sürecine girebilecektir.

4.4.1.6. Alt Tema: Yaşam Tatmini

Bazı katılımcılar iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda yaşamdan tatmin ($n = 3$) elde edebileceklerini belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Tabi ki bu bir tatmin sağlayacaktır. Hayattan doyum alma süreci sağlayacaktır.”
[K10]

“İç huzur, tatmin.” [K18]

Bireylerin yaşama dair algıları, yaşama yükledikleri anlam ve yaşamdan beklentileri değişkenlik gösterebilmekte ve bu durum bireyin yaşam tatminini etkileyebilmektedir. İş-yaşam dengesinin tüm yaşam alanları için olumlu sonuçları beraberinde getirmesi yaşam tatminini arttıracaktır.

4.4.2. Tema: Aile Yaşamında

Aile yaşamında teması, aileye zaman ayırma alt teması altında incelenmiştir. On altı katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda aileye zaman ayırabileceğini belirtmiştir.

4.4.2.1. Alt Tema: Aileye Zaman Ayırma

Katılımcıların çoğunluğu iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda ailesine daha fazla zaman ayıracağını ($n = 16$) belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Ailemle arkadaşlarımla daha çok zaman geçiririm. Daha çok şey paylaşıyorum. Çocuklarınıza daha çok zaman ayırırsınız.” [K1]

“...Evinize geliyorsunuz işte aileme de zaman ayırıyorum onlarla da ilgileniyorum, evdeki sorumluluklarımı da yerine getiriyorum dediğiniz zaman sizden mutlusu olmuyor. Aileye zaman ayırmak çok önemli. Çocuğunuzun ihtiyaçları var. Baba olarak onun sizden beklentileri var. Mesela birlikte çizgi film izlemek, resim yapmak, parka gidip kaymak, oynamak, sallanmak... Bunlara vakit ayırdığınız zaman aile içinde de mutluluk oluyor.”
[K5]

Katılımcıların önemli bir bölümü iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda aile taleplerini yerine getirebileceğini ve aile üyeleri ile daha kaliteli zaman geçirebileceğini ifade etmiştir. Aile önemli bir yaşam alanıdır. Birey gününün önemli bir bölümünü ailesi ile geçirmekte ve aile üyeleri ile birlikte ortak faaliyette bulunmaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanması aileye ayrılan zamanın kapsamını ve niteliğini etkilemesi bakımından önemli görülebilir.

4.4.3. Tema: İş Yaşamında

İş yaşamında teması; verimli olma, iş tatmini, motivasyon artışı, başarılı olma, performans artışı, etkililik, olumlu ilişki ve enerjik olma alt temaları altında incelenmiştir. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının sonuçlarına katılımcıların 20'si verimli olma, 11'i iş tatmini, 7'si motivasyon artışı, 6'sı başarılı olma, 5'i de performans artışı cevabını vermiştir.

4.4.3.1. Alt Tema: Verimli Olma

Katılımcıların büyük bir bölümü iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda daha verimli (n = 20) olacağını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“Kişinin verimi çok artar. İş-yaşam dengesindeki güçlükler ortadan kaldırıldığında, sorunlar azaltıldığında, çok daha sağlıklı bir çalışma ortamı olduğu zaman sağlıklı bireyler yetiştirmek, kendi sağlığımızın psikolojimizin yerinde oluşu verimimizi çok arttırır.” [K16]

“...İnsan okulda daha verimli daha kendini motive olmuş hisseder dengeyi kurduğu zaman.” [K20]

Girdi ve çıktı arasındaki ilişkiyi ifade eden verimlilik eğitim örgütleri açısından sonuçları itibari ile büyük önem arz etmektedir. Okullarda eğitim kalitesinin artırılmasında öğretmen verimliliği istenen bir unsurdur. Bu yönü ile ele alındığında iş-yaşam dengesinin öğretmen verimliliğine olan etkisi nedeniyle önemli rol oynadığı söylenebilir.

4.4.3.2. Alt Tema: İş Tatmini

On bir katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda yaptıkları işten tatmin (n = 11) olacağını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Mutlu olduğunuz zaman da yapacağınız yaptığınız işten keyif alacaksınız.” [K14]

“...İş yaşamı açısından ise dengeyi sağlayan öğretmenler iş tatmini elde eder.” [K15]

Katılımcı görüşlerine göre iş-yaşam dengesinin örgütsel boyutta sonuçlarından bir tanesi de iş tatminidir. Öğretmenler iş ve aile sorumluluklarını dengeli bir şekilde yürüttükleri takdirde yaptıkları işten keyif alacaklarını ve tatmin olacaklarını ifade etmiştir. Bu durum öğretmenlerin mesleğe dair tutumlarını olumlu etkileyerek üretkenliklerini de arttıracaktır.

4.4.3.3. Alt Tema: Motivasyon Artışı

Yedi katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda motivasyonlarında artış (n = 7) olacağını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Çok yüksek motivasyon ile gidebilirsiniz.” [K7]

“...Motivasyonum artacak.” [K28]

Bazı katılımcılar iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda motivasyonlarının artacağına yönelik görüş bildirmiştir. Çalışanların iş yaşamında daha verimli ve başarılı olmasında motivasyon itici bir güçtür. Eğitim örgütleri açısından bakıldığında motivasyonu yüksek öğretmenler okulun beklentilerini ve hedeflerini gerçekleştirmede daha istekli olacaktır.

4.4.3.4. Alt Tema: Başarılı Olma

Katılımcılardan bazıları iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda başarılı (n = 6) olacağını belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Başarılı olurum. Çocuklara katkım daha fazla olur.” [K8]

“...Buna mukabil daha verimli ve başarılı olurum.” [K13]

Altı katılımcı iş-yaşam dengesinin sağlanması neticesinde mesleki yönden başarılı olacağını ifade etmiştir. Öğretmenlik mesleğinde başarı için birçok kriter bulunmaktadır. İş-yaşam dengesi doğrudan başarıyı getirecek olamasa da başarı için mevcut potansiyelin harekete geçirilmesine katkı sağlayabilir.

4.4.3.5. Alt Tema: Performans Artışı

Bazı katılımcılar iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda performanslarının artacağını (n = 5) belirtmiştir. Bu alt tema ile ilgili olarak bazı katılımcıların görüşleri aşağıda verilmiştir.

“...Derslerde performans yüksek olur.” [K24]

“...Performans daha iyi olur. [K27]

İş performansı, çalışanların iş yaşamında gösterdiği çabayı ifade etmektedir. Katılımcılar iş ve özel yaşamları arasında dengenin kurulması durumunda performanslarında artış olacağını belirtmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın genel amacı olan ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesine yönelik görüşlerine dair elde edilen sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada varılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

5.1.1. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Belirleyici Faktörlere Yönelik Sonuçlar

İş-yaşam dengesinin sağlanmasında hem bireysel hem de örgütsel açıdan birden fazla faktörün belirleyici olduğu öğretmenler tarafından belirtilmiştir. Bireysel faktörler; çocuk bakımı, deneyim, medeni durum, kişilik, ev talepleri, cinsiyet, meslek sevgisi, zaman yönetimi ve iletişim iken, örgütsel faktörlerin ise çalışma ortamı ve okul iklimi, iş yükü ve çalışma süreleri, ekonomik gelir, okul yöneticilerinin yönetim tarzı, okula gidiş-geliş süresi ile yasal hak ve güvenceler olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk sahibi öğretmenler çocuk bakımı nedeniyle aile yaşamında sorumluluklarının arttığını, bunun da okul yaşamına olan olumsuz etkisi nedeniyle iş-yaşam dengelerinin etkilendiğini belirtmektedir. Bu durum çocukların sayısı ve yaşına bağlı olarak değişkenlik göstermekle birlikte, bakım ihtiyacının daha fazla olduğu bebeklik döneminde özellikle kadın öğretmenler uyku düzeninden ve sosyal aktivitelerden fedakârlık etmek durumunda kalmaktadır. Bunun sonucunda da öğretmenler yorulmakta ve zaman zaman yetersizlik

hissine kapılmaktadır. Ayrıca çocukların hastalığı söz konusu olduğunda öğretmenler, tedavi ve refakat sürecinde izin veya rapor almak durumunda kalabilmekte ve bu durum hem okul işlerinin aksamasına hem de öğretmenlerin okul yöneticileri ile sorunlar yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. Bu yönü ile çocuk bakımının iş-yaşam dengesinin bir belirleyicisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu Fatima ve Sahibzada (2012), Keleş Ay (2010), Kumar ve Prakash (2016) ve Mittal'ın (2015) yaptığı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Güleriyüz'ün (2016) yapmış olduğu araştırmada da çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin, çocuk sahibi olan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mesleğin ilk yıllarında alan hâkimiyeti ve sınıf yönetimi konusunda yaşanan güçlükler, evrak ve rapor gibi bürokratik işlerdeki bilinmezlik sebebiyle öğretmenler kendilerini baskı altında hissetmekte ve bu süreçte dengesizlik yaşamaktadır. Meslekte geçirilen süre ve edinilen yaşantı öğretmenlerin daha profesyonel yaklaşım sergilemelerine bunun neticesinde de zamanlarını ve enerjilerini daha dengeli kullanabilmelerine olanak sağlamaktadır. Bu yönü ile mesleki deneyimin öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Maeran, Pitarelli ve Cangiano (2013) yaptığı çalışmada daha fazla deneyimin daha fazla mesleki yeterlilik anlamına geldiği, bu sayede çalışanların aile sorumluluklarını aksatmadan iş talepleriyle başa çıkmalarına yardımcı olabilecek davranışlar geliştirdiği sonucuna ulaşmıştır. Yılmaz ve Altinkurt da (2015), çalışmasında mesleki profesyonelliği yüksek öğretmenlerin iş-yaşam dengesini daha rahat kurduklarını tespit etmiştir. Bu bulgular araştırmadaki bulgu ile örtüşmektedir.

Evli ve bekâr öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik algılarında iki farklı görüş ortaya çıkmakla birlikte daha çok bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre dengeyi daha kolay sağladıkları tespit edilmiştir. Öğretmenler bekârken sadece kendilerine karşı sorumlu olup esnek bir yaşam sürdürebilirken evli öğretmenler eşleri ve var ise çocuklarına karşı da sorumlulukları olduğu için dengeyi sağlama noktasında güçlük yaşayabilmektedir. Bu bulgu Küçükusta (2007) ve Mittal'ın (2015) yaptığı çalışmalarda bulgular ile örtüşmektedir. Tuğsal (2017) da yaptığı araştırmada evli çalışanların bekâr çalışanlara göre iş-yaşam dengeleri daha düşük çıkmıştır. Öte yandan bir diğer görüş ise evlilerin iş-yaşam dengesini sağlamada bekârlara göre daha başarılı olduğu yönündedir. Bunun sebebi ise evlilik ile birlikte kişinin daha düzenli bir yaşama geçmesi olarak değerlendirilebilir.

Balıca (2010) ve Sayın'ın (2017) çalışmalarında evli çalışanların iş-yaşam dengelerinin, bekârlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu bulguların aksine medeni durumun iş-yaşam dengesini etkilemediğine dair çalışmalar da mevcuttur. Çobanoğlu, Şarkaya ve Sertel (2019), Esin (2017), İzki (2019) ve Teker (2015) çalışmalarında medeni durumun iş-yaşam dengesini sağlamada önemli rol oynamadığı sonucuna varmıştır.

Kişilik yapısının da öğretmenlerin denge algısında belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Guest'in (2002) çalışması ile örtüşmektedir. Daha çok sakin, sabırlı, empati kurabilen öğretmenlerin dengeyi kurabildiği; tahammülsüz, sabırsız ve sinirli öğretmenlerin ise iş-yaşam dengesi konusunda sorunlar yaşayabileceği ifade edilmiştir. Balıca'nın (2010) yaptığı çalışmada da girişken, akli rehber edinen, empatik yaklaşım sergileyen ve yüksek özgüven sahibi kişilerin, pasif, duygusal ve saldırgan kişilere göre iş-yaşam dengesini sağlamada daha başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin aile içi rolleri ve bu rollere yönelik beklentileri karşılama gereksinimi bulunmaktadır. Evde eş ve çocukların taleplerini karşılama ev düzeni ile ev kültürü açısından önem arz etmektedir. Katılımcı görüşlerine göre evdeki taleplerin yerine getirilmesi öğretmenin denge algısını olumlu yönde etkilerken, ev ihtiyaçlarının karşılanmaması durumunda ise dengesizlik yaşanabilmektedir. Bu bulgu Guest'in (2002) çalışması ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin bir kısmı da iş-yaşam dengesinin belirleyicisi olarak cinsiyet, meslek sevgisi, zaman yönetimi ve iletişim olduğunu belirtmiştir. Alanyazında bu sonuçları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Kadın öğretmenlerin sahip oldukları sorumlulukların fazla olması nedeniyle erkek öğretmenlere göre dengeyi sağlamakta zorlandıkları ifade edilmiştir. Bu bulgu Fatima ve Sahibzada'nın (2012) yapmış olduğu çalışma ile benzer sonuç vermektedir. Keleş Ay da (2010) araştırmasında kadın öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, erkek öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasından daha fazla olduğunu belirtmiştir. Diğer bulgulara yönelik yapılan araştırma sonuçlarına bakıldığında; Temel (2005) çalışmasında iş-yaşam dengesinin sağlanmasında en önemli unsurun kişilerarası iletişim olduğunu Mittal de (2015) yaptığı çalışmada iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kişinin zamanı yönetebilme becerisinin belirleyici olduğunu tespit etmiştir.

Örgütsel faktörlere bakıldığında çalışma ortamı ve okul ikliminin iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin birbiri ile iyi ilişkiler kurduğu ve dayanışmanın olduğu okullarda huzur ikliminin hâkim olduğu, bu durumun tüm yaşam alanlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Aksine öğretmenler arasında rekabetin ve gruplaşmaların olduğu çalışma ortamında ise öğretmenlerin mutsuz olduğu belirtilmiştir. Bunun sonucunda öğretmenlerin iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenmektedir. Akpulat da (2019) yaptığı çalışmada örgüte hâkim olan iklimin olumlu olması durumunda bireylerin iş-yaşam dengesini sağlama düzeylerinin yükseldiği, örgüte hâkim olan iklimin olumsuz olması durumunda ise bireylerin iş-yaşam dengesini sağlama düzeylerinin düştüğü sonucuna varmıştır. Ayrıca Onursal'ın (2019) yaptığı araştırmada çalışanların iş yerinde yaşadıkları dışlanma deneyiminden iş-yaşam dengesi bağlamında olumsuz etkilendikleri tespit edilmiştir. Bu bulgular elde edilen bulgu ile benzerlik göstermektedir.

İş yükü ve çalışma sürelerinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada önemli bir belirleyici olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin ders yükünün dışında evrak işleri, derse hazırlık, nöbetler ve sınıf rehber öğretmeni olmanın getirdiği ekstra sorumluluklar öğretmenleri yormaktadır. Bu kadar çok iş yükünü eve taşımak zorunda kalan öğretmenlerin özel yaşamları ve aile yaşamları birbirine karışmakta, bu durum öğretmenin zorlanmasına neden olmaktadır. Ayrıca haftalık ders saati fazla olan öğretmenler daha çok yorulmakta, özel yaşamı için gerekli enerjiyi bulamamaktadır. Haftalık ders saati az olan öğretmenler ise okulda çok yorulmayıp bireysel yaşamına ve aile yaşamına gereken zamanı ayırabilmekte ve bu konuda sıkıntı yaşamamaktadır. Bu bulgu Goh, Ilies ve Wilson (2015), Keleş Ay (2010), Mittal (2015), Senthilkumar, Chandrakumaramangalam ve Manivannan (2012), Suhaimi, Mohamad, Seman, Nazmi, Ismail, Rahman, Nee ve Jafri'nin (2017) yapmış olduğu çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Polat'ın (2019) akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada akademisyenlerin çalışma saatleri arttıkça, iş-yaşam dengelerini sağlama konusunda zorlandıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenler ekonomik kazancı, kişisel ve mesleki gelişimi, aile taleplerinin karşılanması, rahat ve sürdürülebilir bir yaşam için önemli bir unsur olarak görmektedir. Ekonomik olarak yeterli gelir elde etmenin iş-yaşam dengesi açısından öğretmenlerin tüm yaşam alanlarını olumlu etkileyeceği, tersi durumda ise yaşanan ekonomik kaygıların bireysel yaşamda sosyal aktivitelere katılamama, iş yaşamında verimli olamama, aile yaşamında ise

aile taleplerini karşılayamama gibi problemlerin yaşanmasına sebebiyet vereceği belirtilmiştir. Ekonomik olarak rahat bir yaşam sürme adına öğretmenlerin daha fazla çalıştığı ve daha fazla derse girdikleri bunun da yorgunluğa sebebiyet verdiği ifade edilmiştir. Bu yönü ile ekonomik gelirin öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada belirleyici bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu Polat (2019) ile Thilagavathi ve Chithirai Selvan'ın (2019) yaptığı çalışmalar ile örtüşmektedir. Kıcırcı da (2005) yaptığı çalışmada ekonomik durumun dengeyi sağlamada belirleyici bir unsur olduğunu, yeterli geliri olmayan kişilerin daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşadığını, bunun için de çalışanların farklı gelir kaynakları bulma yoluna gittiklerini belirtmiştir. Çalışmada elde edilen bulgu, bu bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörlerden bir tanesinin de okul yöneticilerinin yaklaşımı olduğu sonucuna varılmıştır. Liyakat sahibi, adil, katılımcı yönetim tarzını benimseyen okul yöneticilerinin varlığı iş ortamında olumlu bir iklim oluşturmakta ve öğretmenlerin iş yerindeki huzur ve mutluluğunu pozitif yönde etkilemektedir. Okulda öğretmenlerin fikirlerine saygı duyan, öğretmenlere anlayış gösteren yöneticilerle çalışmanın aile ve özel yaşama da yansiyarak bu alanlarda da huzuru ve mutluluğu etkilediği ifade edilmiştir. Aksi durumda adil olmayan, otoriter bir tutum sergileyen, öğretmen görüşlerine değer vermeyen yöneticilerle çalışmanın öğretmenlerin hem iş hem de iş dışı yaşam alanlarını olumsuz etkileyeceği tespit edilmiştir. Bu bulgu Ahmadova'nın (2019) yaptığı araştırma ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların iş-yaşam dengesine anlamlı bir etkisinin olduğu; dönüşümcü, sürdürümcü ve serbestlik tanıyan yöneticilerin iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Okula gidiş-geliş için harcanan zamanın da iş-yaşam dengesinin belirleyicisi olduğu belirtilmiştir. Buna göre çalıştığı okulu evine uzak olan öğretmenler zamanının büyük bölümünü yolda geçirmekte, okul çıkışı eve yorgun gitmekte, sabahları da uzun yol kat etmek zorunda kaldığı için erken kalkmakta ve uykusuz derse girmektedir. Bu durum da öğretmenin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bulgu Güleriyüz'ün (2016) çalışmasındaki iş yerine yakın oturan öğretmenlerin iş-yaşam dengesinin, iş yerine uzak oturan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Ayrıca Ulukapı da (2013) çalışmasında iş yerine uzak mesafede oturan çalışanların zamanlarının önemli bir bölümünü trafikte geçirdiklerinden işlerinden olmasa da özel yaşamlarındaki

önemli bir zaman dilimini gidiş gelişlere harcadıkları, bu sebeple ailelerine daha az zaman ayırdıkları sonucuna ulaşmıştır.

Bunların dışında iş-yaşam dengesinin sağlanmasında yasal hak ve güvencelerin de belirleyici olduğu öğretmenler tarafından ifade edilmiştir. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin iş güvencesi, mali ve sosyal haklarının okul kurucularının inisiyatifinde olduğu ve bu durumun öğretmenlerde gelecek kaygısı taşımalarına neden olduğu belirtilmiştir. Devlet okullarında ise özellikle öğretmen anneler için doğum sonrası ücretli izinlerin yeterli olmadığı, çocuk bakımı için aylıksız izne çıkmak zorunda kalındığı ifade edilmiştir.

5.1.2. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Sağlamak İçin Neler Yaptıklarına Yönelik Sonuçlar

Öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamak için planlı hareket ettikleri tespit edilmiştir. Öğretmenlik sadece mesai saatleriyle sınırlı kalmayıp okul dışı zaman diliminde de çalışmayı gerektiren bir meslektir. Öğretmenler derse hazırlık, evrak işleri, yazılı hazırlama ve değerlendirme gibi okul işlerini eve taşımak zorunda kalsalar da planlı hareket edildiği takdirde iş-yaşam dengesinin sağlanabileceğini ifade etmiştir. Öğretmenler okul işlerini genellikle dersten arda kalan zaman dilimlerinde okulda yapmaya çalışıp olabildiğince eve iş götürmemeye, okul dışı sorumluluklarını da planlayarak okula yansıtmamaya çalıştıklarını belirtmiştir. Mittal de (2015) iş-yaşam dengesinin sağlanmasında zaman yönetiminin önemine işaret etmiştir. Ayrıca iş yaşamının getirdiği stresten uzaklaşmak ve zihinsel yorgunluğu gidermek adına öğretmenler kendilerine zaman ayırarak, hobiler geliştirerek, sosyal ve kültürel ilişkiler kurarak dengeyi sağlamaya çalıştıklarını belirtmiştir.

İş ve iş dışı yaşam alanlarının dengede tutulabilmesi için öğretmenlerin aile yaşamında eşlerinden, aile bireylerinden ve yardımcı kişilerden destek aldıkları tespit edilmiştir. Aile yaşamında eş, çocuk, anne, kayınvalide gibi aile bireylerinden ve bakıcı gibi yardımcı kişilerden destek alan öğretmenlerin aile içi sorumluluklarını hafiflettiği, kendilerine ve ailelerine ayıracak zaman bulabildikleri, bu durumun da iş yaşamına olumlu etki ettiği sonucuna varılmıştır. Bu bulgu Fatima ve Sahibzada (2012) ile Padma ve Sudhir Reddy'nin (2013) yaptıkları çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Altıok Gürel de

(2018) yaptığı çalışmada eş desteğinin, aile desteğinin ve yardımcı kişinin varlığının çalışanların iş-yaşam dengesini kolaylaştırdığı sonucuna varmıştır.

İş yaşamında ise iş arkadaşı, zümre ve yönetici desteğinin öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada etkin rol oynadığı sonucuna varılmıştır. Zümresinden veya diğer iş arkadaşlarından destek alan ve iş bölümü yapabilen öğretmenlerin iş yükünün azaldığı, böylelikle bireysel ve aile yaşamlarına daha fazla zaman ayırabildikleri ifade edilmiştir. Bu bulgu Fatima ve Sahibzada'nın (2012) yaptığı çalışmadaki bulgular ile örtüşmektedir. Ulukapı da (2013) yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel destek algılarının artması neticesinde iş yaşamlarının aile yaşamlarına olan etkisinin olumlu olarak arttığı sonucuna varmıştır. Bunun yanında yöneticilerin öğretmenlerin karşılaştığı sorunlara çözüm üretme, ders programları konusunda öğretmenlere yardımcı olma ve destek olması da öğretmenlerin iş-yaşam dengesine katkı sağlamaktadır. Maeran, Pitarelli ve Cangiano da (2013) yaptıkları çalışmada yönetici desteğinin denge algısında belirleyici bir faktör olduğu, özellikle çocuklu öğretmenler için yönetici desteğinin denge sağlamada önemli bir unsur olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu bulgular araştırma sonuçları ile benzerlikler göstermektedir.

5.1.3. Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesini Kurmada Karşılaştıkları Güçlüklerle Yönelik Sonuçlar

Öğretmenler iş-yaşam dengesini kurmada daha çok iş yaşamında güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bunların; iş yükü ve çalışma süreleri, okul yönetimi, veli, iş arkadaşı ve çalışma ortamı, istenmeyen öğrenci davranışları, iş oryantasyonu ve mevzuat kaynaklı güçlükler olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler ders dışı sorumluluklarının fazla olduğunu düşünmektedir. Sorumluluklarının yalnızca derse girmek olmadığını, ders dışı projeler, veli görüşmeleri, evrak işleri gibi ekstra görevleri olduğundan öğretmenler iş yaşamı kaynaklı yoğunluğun kendileri için önemli bir güçlük olduğunu belirtmiştir. Özellikle özel okullarda çalışan öğretmenler, iş yüküne ek olarak ders ve etütler nedeniyle geç saatlere kadar çalıştıklarını bu durumun da kendilerini çok yıprattığını belirtmektedir.

Okul yöneticilerinin ise otoriter bir tutum sergilemesi, öğretmenleri rekabete zorlaması, adil olmaması, katılımcı bir yönetim anlayışı sergilememesi öğretmenlerin sıklıkla karşılaştıkları problemlerdendir. Ayrıca velilerin öğretmenlere karşı olumsuz tavrı, not baskısı, sınıf içine ve öğretmene müdahale isteği bunun yanında yer yer öğretmenlerin

velilerce okul yönetimi veya üst makamlara şikâyet edilmeleri öğretmenlerin iş yerinde karşılaştıkları zorluklardır. Bazı öğretmenler de çalışma arkadaşları ile yaşadıkları sorunların kendileri için bir güçlük oluşturduğunu ifade etmiştir. İş yeri kaynaklı problemlerden bir diğeri ise istenmeyen öğrenci davranışlarıdır. Öğrencilerin davranış problemlerinin öğretmenlerin enerji ve motivasyonunu düşürdüğü katılımcılar tarafından ifade edilmiştir. Öğretmenlerin bir kısmı da mevzuata bağlı olarak güçlük yaşadığını belirtmiştir. Devlet okullarında kadın öğretmenler doğum sonrası ücretli annelik izinlerinin yetersiz olduğunu, ekonomik kaygılar nedeniyle ücretli annelik izni bitince işe başlamak zorunda kaldıklarını ve bakıma muhtaç çocuklarının o süreçte ihtiyaçlarını karşılayamadıklarını ifade etmiştir. Ayrıca devlet okullarında öğretmenlerin norm kadro nedeniyle yer değiştirmek zorunda kaldıkları için kaygı yaşadıkları, özel okullarda ise öğretmenlerin yeterli hak ve güvencelerinin olmaması nedeniyle güçlükler yaşadıkları katılımcılar tarafından belirtilmiştir. Bunların yanında bazı öğretmenler göreve ilk başladıklarında uyum sorunu yaşadıklarını ve o süreçte iş-yaşam dengesini sağlamada güçlük çektiklerini belirtmiştir.

Aile yaşamında ise çocuk bakımı öğretmenlerin karşılaştığı güçlük olarak tespit edilmiştir. Özellikle ebeveyne daha çok ihtiyaç duyulduğu bebeklik döneminde öğretmenler uykusuz kalmakta, bedenen ve psikolojik olarak daha fazla yıpranmaktadır. Bunun dışında iş-yaşam dengesini sağlamada öğretmenler; sağlık sorunları ve zaman yönetimi kaynaklı güçlükler yaşadıklarını da belirtmiştir.

5.1.4. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasının Sonuçları

İş-yaşam dengesinin sağlanmasının öğretmenlerin bireysel yaşamını, aile yaşamını ve iş yaşamını olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Öğretmenler dengeyi sağlanmasında mutlu ve huzurlu olabileceklerini, yaşamdan daha fazla doyum elde edebileceklerini, stresten uzak sağlıklı bir yaşam sürebileceklerini ve kendilerine zaman ayırıp daha çok sosyalleşebileceklerini ifade etmiştir. Bu bulgu Fapohunda (2014) ve Guest'in (2002) yaptıkları çalışmalarda bulgular ile benzerlik göstermektedir. Aile yaşamı açısından ise öğretmenler aile bireyleri ile daha kaliteli zaman geçirebileceklerini belirtmiştir.

İş yaşamı açısından bakıldığında iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda öğretmenlerin okulda daha verimli olabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Bostancıoğlu da (2014) çalışmasında iş-yaşam dengesini sağlayan çalışanların iş yaşamında daha verimli

olduğunu belirtmiştir. Bunun yanında öğretmenler yaptıkları işten doyum elde edebileceklerini, daha başarılı olabileceklerini, motivasyonlarının ve performanslarının artabileceğini belirtmiştir. Abiodun ve Sanni (2016), Arif ve Farooqi (2014), Maeran, Pitarelli ve Cangiano (2013), Punia ve Kamboj (2013) tarafından yapılan çalışmalarda iş-yaşam dengesinin iş tatminini olumlu yönde etkilediği; İzki (2019) ve Polat (2018)'in çalışmalarında ise iş-yaşam dengesini sağlayan çalışanların performanslarında artış yaşandığı tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılar ve diğer araştırmacılar için şu önerilerde bulunulabilir:

1. İş-yaşam dengesinin sağlanması hem öğretmen hem de okul açısından önemli faydalar sağlamaktadır. Öğretmenlerin mutlu, huzurlu ve verimli olmasında denge itici bir güç olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple okullarda öğretmenlerin istek ve ihtiyaçlarının dikkate alınarak hazırlandığı ders ve nöbet programları gibi iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalarla öğretmenler desteklenebilir. Öğretmenlerin bireysel yaşamını ve aile yaşamını kolaylaştıran bir anlayış okul kültürünün bir parçası haline getirilebilir.
2. Öğretmenlerin mesleki çalışmalarını okulda gerçekleştirmeleri için okullarda uygun çalışma ortamları oluşturulabilir ve bu sayede eve iş götürmemeleri sağlanabilir. Bunun yanında idari işler ve evrak işleri gibi öğretmenlerden talep edilen ders dışı sorumluluklar azaltılabilir.
3. Okul yöneticileri iş-yaşam dengesi konusunda önemli bir role sahiptir. Okullarda adil, katılımcı, güvene dayalı, iletişim ve empati odaklı yönetim anlayışı hâkim kılınmalıdır. Yöneticiler kolaylaştırıcı olmalı ve öğretmenleri yaşadıkları güçlükler karşısında desteklemelidir. Okul yöneticilerine iş-yaşam dengesinin öğretmen ve okul açısından önemine yönelik eğitimler verilebilir.
4. Öğretmenler arasında iş birliği ve olumlu ilişkilerin artırılması adına yemek, piknik, gezi gibi etkinlikler düzenlenerek iletişim ve güven ortamının hâkim olduğu bir okul iklimi oluşturulabilir.

5. Çocuk bakımı konusunda öğretmenler desteklenebilir. Bu konuda kadın öğretmenlerin doğum sonrası ücretli annelik izinleri arttırılabilir. Ayrıca bakıcı ve kreş desteği gibi aile dostu politikalar benimsenebilir.
6. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin bireysel yaşamı ve aile yaşamını destekleyen, iş güvencesine yönelik kaygıları ortadan kaldıran, sosyal ve mali haklarını güvence altına alan yasal düzenlemeler yapılması önerilmektedir.
7. Sürdürülebilir ve refah bir yaşam için öğretmenlerin mali haklarına yönelik iyileştirici düzenlemeler yapılabilir.
8. Ortaokul öğretmenlerinin görüşleri alınarak yapılan bu çalışma, farklı kademe ve türdeki okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticileri kapsayacak şekilde yapılabilir. Ayrıca öğretmenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin bakış açılarına dair genellemeler yapabilmek için yeni yapılacak çalışmalarda nicel araştırma yöntemi kullanılabilir.

KAYNAKLAR

- Abiodun, O. J. & Sanni, O. O. A. (2016). *Work-life balance and teachers' job satisfaction in Lagos State secondary schools*. Paper presented at the The African Symposium: An Online Journal of The African Educational Research Network, Ohio, July 2016. Retrieved from <http://www.tas.theafricanresearch.org/index.php/TAS/article/view/19/39>
- Ahmadova, N. (2019). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların iş-yaşam dengesine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Akın, A., Ulukök, E. & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Akın, E. (2019). *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin iş yaşam dengesi sorunu: İzmit örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Akbarova, L. (2019). *İş-yaşam dengesiyle iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Akpulat, Ş. (2019). *Örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Aksungur, M. & Topalhan, T. (2019). Toplum yapısı içerisinde çalışma olgusunun ortaya çıkışı ve yaşanan dönüşümler. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(16), 1-23.

- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(2), 31-51.
- Alkan, M. F. (2014). *Ortaokul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(16), 31-44.
- Altun Dilek, S. & Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Arai, K. (1997). Cooperation, job security and wages in a dual labor market equilibrium. *Journal of Socio-Economics*, 26(1), 39-57.
- Ardıç, K. & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arif, B. & Farooqi, Y. A. (2014). Impact of work life balance on job satisfaction and organizational commitment among university teachers: A case study of University of Gujarat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 24-29.
- Arpaçay, B. (2005). *İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine (OHSAS-TS 18001) yönelik bir uygulama örneği*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aycan, Z., Eskin, M. & Yavuz, S. (2007). *Hayat dengesi*. İstanbul: Sistem.

- Babayiğit, A. (2016). *İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Ballet, K. & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25, 1150-1157.
- Balıca, S. (2010). *İşgörenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Balogun, J. & Johnson, G. (2004). Organizational restructuring and middle manager sensemaking. *Academy Of Management Journal*, 47(4), 523-549.
- Baltaş, A. & Baltaş, Z. (1987). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi.
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562, 143-158.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Gül.
- Bernie, F. G. & Riel, R. (2014). The quest for teacher work-life balance. *Canadian Teacher's Federation*, 14, 12-13. Retrieved from <http://perspectives.ctf-fce.ca/en/article/3037/>
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kağıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P. & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925.
- Braham, B. J. (2002). *Stres yönetimi. Ateş altında sakin kalabilmek*. (V. G. Diker, Çev.). İstanbul: Hayat.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.

- Canadian Teachers' Federation (2014). *Work-life balance and the Canadian teaching profession*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546884.pdf>.
- Carlson, D. S., Kacmar, M.K. & Stepina, L.P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women In Management Review*, 10(2), 17-25.
- Carciner, M. P., Sanchez, A. M., Perez, M. & Vela Jimenez M. J. (2004). Work-family conflict in a southern European country. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- Chapman, F. (1987). Executive guilt: Who's taking care of the children? *Fortune*, 30-37. Retrieved from https://archive.fortune.com/magazines/fortune/fortune_archive/1987/02/16/68675/index.htm
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cooper, E. L. & Nelson, C. L. (1981). Professionalism: Spouse and house. *The Agricultural Education Magazine*, 54(1), 17-18.
- Croom, D. B. (2003). Teacher burnout in agricultural education. *Journal of Agricultural Education*, 44(2), 1-13.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve davranışı. Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi.
- Çakmak, B. B. (2004). *İş-aile yaşam alanlarında yaşanan çatışmalar ve bu çatışmaların işe bağlılığa etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). *İş-aile çatışmaları, etkileşim süreci ve nedenleri: Türkiye'de banka çalışanlarında bir uygulama*. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde sunulmuş bir bildiri, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.

- Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M. & Derya, S. (2010). İş-aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- Çeliköz, N. (2003). Bir meslek olarak öğretmenlik. M.Ç. Özdemir (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* (s. 331-380). Ankara: Asil.
- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çıtır, I. Ö. (2005). *Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından BTC (Bakü-Tiflis-Ceyhan) ham petrol boru hattı projesi Ceyhan terminali kara ve deniz inşaat işlerinde bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). <https://tubess.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 153-174.
- Çimen, V., Erat, Ş., Korkmaz, M. & Yahyaoglu, G. (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona etkisi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-29.
- Çobanoğlu, F., Seven Şarkaya, S. & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 783-795.
- Daly, K., Ashbourne, L. & Hawkins, L. (2008). Work-life issues for fathers handbook of work-family integration research. *Theory and Best Practices*, 14, 249-264.
- Deivasigamani, J. & Shankar, G. (2014). A study on worklife balance of employees in information technology (it) sector at chennai. *International Journal of Management Research and Review*, 4(8), 805-810.
- Demirbilek, R. (2014). *İş yaşamı kalitesi ve değerler: Hizmet sektöründe bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Demirer, S. (2011). *İş-yaşam dengesi: Antalya'daki a grubu seyahat acentelerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.

- Detert, R. A., Caravella, T., Derosia, C. & Duquette, R. D. (2006). Reducing stress and enhancing the general well-being of teachers using Tai Chi Chih movements: A pilot study. *Californian Journal of Health*, 4(1), 162-173.
- Devlet Memurları Kanunu, (1965). T.C. Resmi Gazete, 4179, 23 Temmuz 1965. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> sayfasından erişilmiştir.
- Dicle, İ. A. (1980). *Endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma*. Ankara: ODTÜ.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 50(3-4), 115-140.
- Doğrul, B. Ş. & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Downes, C. & Koekemoer, E. (2011). Work-life balance policies: Challenges and benefits associated with implementing flexitime. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1), 1-13.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millenium: Where are we? Where do we need to go?, *CPRN Discussion Paper*, W/12, 1-80.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2013). *The 2011/12 national study on balancing work, life and caregiving in Canada: The situation for alberta teachers*. Retrieved from <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/COR-94%20National%20Study%20on%20Balancing%20Work%20-Duxbury.pdf>
- Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Eğitim-Bir-Sen (2016). *Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü araştırması*. http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/mesleginstatusu_web.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ereş, F. (2017). Mesleki tükenmişlik. S. Özdemir & N. Cemaloğlu (Ed.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (s. 527-551). Ankara: Pegem Akademi.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ergenç, S. (2006). *Esnek çalışma yöntemi ve bir örnek uygulama*. <http://sedatergenc.blogcu.com/esnek-calisma-yontemi-ve-bir-ornek-uygulama/> 1822464 sayfasından erişilmiştir.
- Ergün, E. (2019). *Örgütlerde iş yaşam dengesi ve esnek çalışma sistemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Afyonkarahisar'da bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta
- Esin, M. (2017). Kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile öğretmenlik eğilimleri arasındaki ilişki. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği. Y. Özden (Ed.), *Öğretmenlik mesleğine giriş* (s. 2-26). Ankara: Pegem.
- Ezra, M. & Deckman, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: Flexitime and child care in the federal government. *Public Administration Review*, 56(2), 174-179.
- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71-89.

- Fatima, N. & Sahibzada, S. A. (2012). An empirical analysis of factors affecting work life balance among university teachers: The case of Pakistan. *Journal of International Academic Research*, 12(1), 16-29.
- Fındıkçı, İ. (1999). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa.
- Friedmann, O., Christensen, P. & Degroot, J. (2001). *Harvard business review: İş ve yaşam dengesi*. İstanbul: Mess.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russel, M. & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Frone, M. R. (1999). Work stress and alcohol use. *Alcohol Research & Health*, 23(4), 284-291.
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frye, N. K. & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S. & Dündar, G. (2015). Çalışanların iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Giray, M. D. & Ergin C. (2006). Çift-kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Goh, Z., Ilies, R. & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.

- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi-Kocaeli belediyeler örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 2-18.
- Göktaş, M. (2019). *Kırklareli’nde hastanelerde çalışan tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmalarının iş doyumuna etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Gönüllü, M. & İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Greenhaus, J.H. & Beutel, J.N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, D.J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J.H. & Singh, R. (2004). *Work and family, relationship between*. Boston: Academic.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336-348.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S. & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing and Health*, 29(5), 414-426.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gupta, N. & Beehr, T. (1981). Relationship among employee’s work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behavior*, 2(3), 203-209.
- Güleryüz, İ. (2016). *Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Güldal, D. (2006). *Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Güney, S. (2016). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel.

- Gürbüzkol, H. (2018). *Lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223.
- Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O. & Iyayi, F. (2012). Employee work-life balance as an HR imperative. *An International Multidisciplinary Journal*, 6(3), 109-126.
- Ilies, R., Wilson, K. S. & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: The facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102.
- Ingvarson, L., Kleinhenz, E., Beavis, A., Barwick, H., Carthy, I. & Wilkinson, J. (2005). *Secondary teacher workload study report*. Retrieved from <https://research.acer.edu.au/workforce/2/>
- Iverson, R.D. & Maguire, C. (1999). *The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community*. Paper presented in Department of Management Working, Melbourne.
- İlerigelen, İ. (2020). *Mobbingin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Bursa ilinde kapalı çarşı (avm) çalışanları üzerinde yapılan bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesinin performanslarına etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah devleti modellerine göre Avrupa Birliğinde iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi politikaları. *Çimento Endüstrisi İşveren Sendikası*, 27(1), 22-39.
- Kapız, S. (2002). *Sosyal değişim sürecinde iş-aile yaşamı etkileşimi*. (Doktora tezi). <https://tubess.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.

- Kapusuz, G. B. (2017). *Çalışma hayatında tükenmişlik ve iş-yaşam çatışması ilişkisinde cinsiyetin rolü üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Karadoğan, E. (2009). Mesleksel gelişimi hedefleyen eşler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(4), 137-152.
- Karaman, N. (2015). *Refah rejimleri sınıflandırmaları ekseninde Türkiye'de iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve kadın istihdamı*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Karip, E. (2000). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley: New York.
- Keene, J. R. & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Keleş Ay, F. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(7), 77-96.
- Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin.
- Kıcır, B. (2015). *Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: çevirmenler üzerinde bir araştırma*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Kılıç, R. & Özafşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.

- Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177
- Klitzman, S., House, J. S., Israel, B., A. & Mero, R. P. (1990). Work stress, nonwork stress, and health. *Journal of Behavioral Medicine*, 13(3), 221-243.
- Konrad, Alison M. & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic Management Journal*, 21(12), 1225-1237.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 32(2), 198-215.
- Korkmaz, O. & Erdoğan E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 541-557.
- Koslowsky, M. (2000). A new perspective on employee lateness. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 390-407.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kumar, B. S. & Prakash, B. A. (2016). Work life balance among college teachers. *International Journal of Organizational Behaviour Management Perspectives Pezzottaite Journals*, 5(1), 2069-2072.
- Kuschel, K. (2015). *Quantitative and qualitative work overload and its double effect on the workfamily Interface* (Research report No. 27). Retrieved from <http://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/142/wp27.pdf?sequence=1>
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. & Vural Özkan, G. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.

- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D. & Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice*, 6(4), 371-387.
- Lavassani, K. M. & Movahedi, B. (2007). *Theoretical progression of work and life relationships: A historical perspective*. Paper presented at the Fourth Annual Sprott Doctoral Symposium, Ottawa, January 2007. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/268215050>
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance, challenges and solutions*. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/worklife-balance-challenges-and-solutions/oclc/150360768?referer=di&ht=edition>
- MacEwen, K. E. & Barling, J. (1994) Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress*, 8(3), 244-254.
- Maeran, R., Pitarelli F. & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, XVIII(1), 51-72.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burnout. *Journal of Social Issues*, 34(4), 111-123.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayberry, P. (2006). Work-life balance policies and practices in the UK: Views of an HR practitioner. *Journal of Management*, 23(2), 167-188.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks: Sage.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2020). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim*. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2019_2020.pdf sayfasından erişilmiştir.
- Miryala, R. K. & Chiluka, N. (2012). Work-life balance amongst teachers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, XI(1), 1-10.

- Mittal, K. (2015). *An exploratory study on the work life balance of female teaching professionals in colleges in punjab*. Paper presented at the 1st International Conference, Punjabi University (Special Issue 2015), Patila, India. Retrieved from <http://khoj.mitsom.edu.in/index.php/KHOJ/article/viewFile/107672/75820>
- Murray, K., Flowers, J., Croom, B. & Wilson, B. (2011). The agricultural teacher's struggle for balance between career and family. *Journal of Agricultural Education*, 52(2), 107-117.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.
- Nasurdin, A. M. & O'Driscoll, M. P. (2011). Work overload, parental demand, perceived organizational support, family support, and work-family conflict among New Zealand and Malaysian academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 38-48.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, R. D. & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- O'Driscoll, M. & Koopman Boyden, P. (1998). Interface between work and family responsibilities: The mid-life family transactions project. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 131-141. Retrieved from <https://ojs.victoria.ac.nz/LEW/article/view/1006/817>
- Okyay Karaoğlu, B. (2019). *İş-yaşam dengesinin çalışanların işe olan tutumuna etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Onursal, M. (2019). *Örgütsel dışlanma ile iş yaşam dengesi, özkontrol, zaman yönelimi, saldırgan davranış ve olumlu sosyal davranış ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2017). *Work-life balance*. Retrieved from <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

- Özdemir, İ. (2017). *İş stresi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide işe bağlılığın rolü: Gemi adamları üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Ödemiş, G. (2018). *Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: İzmir ili örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Özden, M. C. (2008). *İK şapkalı yönetici*. İstanbul: Akis.
- Özdevecioğlu, M. & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Özer, M. & Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri*, 6(2), 72-74.
- Özgür, B. (2011). Yönetim tarzları ve etkileri. *Maliye Dergisi*, 161, 215-230.
- Özmen, F. (1997). *Fırat ve İnönü üniversitelerinde örgütsel çatışmalar ve çatışma yönetimi yaklaşımları*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Özoğlu, M., Gür, S.B. & Altunoğlu, A. (2013). *Türkiye ve dünyada öğretmenlik retorik ve pratik*. Ankara: Eğitimciler Birliği Sendikası.
- Öztuna, B. (2016). Postmodernizmin çalışma biçimlerine etkisi. *ICEP 2016 International Congress On Economics And Business 1*, 984-991.
- Öztürk, A. & Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumu üzerine çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-347.
- Öztürk Çiftçi, D. (2019). Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi: muhasebe meslek elemanları üzerine bir uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(2), 687-713.
- Öztürk, G. (2011). *Public primary school teachers' perceptions of their working conditions and job stress cases from İstanbul and Stockholm* (Research Report No. 121).

Retrieved from http://www.edu.su.se/polopoly_fs/1.50914.1320920307!/Public_Primary_School_Teachers.pdf

Özyolcu, E. (2015). *Eğitim yönetimi temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin aşırı iş yükü, tükenmişlik ve sosyal destek durumlarının incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.

Padma, S. & Reddy, M. S. (2013). Impact of child care responsibility on work life balance (WLB) of school teachers. *International Journal of Advanced Research in Business Management and Administration*, 1(1), 57-63.

Parlak, K. N. (2016). *Refah devletinin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi*. Ankara: TAEM.

Pehlivan, İ. (1980). Örgütsel stres kaynakları ve verimlilik. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(24), 791-802.

Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A. & Ayestaran, S. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452.

Picher, F. (2008). Determinants of work life balance: Shortcoming in the contemporary measurement of WLB in large scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469

Piotrowski, C. & Vodanovich, S. J. (2008). The workaholism syndrome: An emerging issue in the psychological literature. *Journal of Instructional Psychology*, 35(1), 103-105.

Polat, K. (2019). *Türkiye’de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.

Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.

Polat, Ş. (2018). Kadın öğretmenlerde iş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205.

- Punia, V. & Kamboj, M. (2013). Quality of work-life balance among teachers in higher education institutions. *Learning Community*, 4(3), 197-208.
- Rajakala, R. & Sampath Kumar, S. (2015). Correlating work life balance and work family conflict among school teachers of gandravakottai taluk, pudukottai district, Tamil Nadu, India. *International Research Journal of Social Sciences*, 4(9), 1-4.
- Robbins, S. (2000). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saeed, K. & Faruqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (a case of university of gujrat). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(6), 9-15.
- Sağır, M. (1997). Sivas'da bankada çalışan evli kadınların çalışmasının aile yapısına etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 149-158.
- Sahipzada, S. A. (2012). An empirical analysis of factors affecting work life balance among university teachers: The case of Pakistan. *Journal of International Academic Research*, 12(1), 16-29.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(4), 145-164.
- Sayın, M. (2017). *Serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: Diyarbakır örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Schnittger, M. H. & Bird, G. W. (1990). Coping among dual-career men and women across the family life cycle. *Family Relations*, 39(2), 199-205.
- Senthilkumar, K. G., Chandrakumaramangalam, S. & Manivannan, L. (2012). An empirical study on teaching professionals' work-life balance in higher learning institutions with special reference to Namakkal District, Tamilnadu. *Bonfring International Journal of Industrial Engineering and Management Science*, 2(3), 38-41.
- Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work-life balance*. Master's Thesis, University of Waterloo, Ontario.

- Simon, M., Kümmerling, A. & Hasselhorn, H. M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384-391.
- Sorensen, T. J. & McKim, A. J. (2014). Perceived work-life balance ability, job satisfaction, and professional commitment among agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116-132.
- Sönmez, B. & Adiller S. (2015). Kadınların çalışmalarına yönelik tutumlar: Türkiye ve Makedonya örnekleminin karşılaştırılması. *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, 3(6), 1-27.
- Şahin, A. (2012). *Manifestations of curriculum change on organizational culture: Teachers perceptions*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Şakar, M. & Yiğit Şakar, A. (2011). *İş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve vergi hukuku açısından işçiye ödenecek tazminatlar*. Ankara: Yaklaşım.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem.
- Şişman, M. (2015). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tang, S. (2010). *Work support, work-family enrichment, work demand and work well-being among chinese employees: A study of mediating and moderating processes*. Master's Thesis, Lingnan University, Hong Kong.
- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Tekışık, H.H. (1987). Türkiye'de öğretmenlik mesleği ve sorunları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 24-33.
- The Alberta Teachers' Association (2012). *The new work of teaching: A case study of the worklife of Calgary Public Teachers*. Retrieved from <https://www.teachers.ab.ca/SiteCollectionDocuments/ATA/Publications/Research/pd-86-23%20New%20Work%20of%20Teaching%20-%20Calgary.pdf>

- Thilagavathi, M. & Chithirai Selvan, M. (2019). Work-life balance of women teachers in private higher secondary schools. *Cikitusu Journal For Multidisciplinary Research*, 6(3), 268-272.
- Thompson, C., Beauvais, L. & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 392-415.
- Tolay Sabuncuoğlu, E. (2008). Rol çatışmasının ve rol belirsizliğinin tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.
- Topgül, S. (2017). *İş-aile-yaşam dengesi*. İstanbul: Filiz.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Turna, İ. (2017). *Çalışanlarda iş yaşam dengesinin Y kuşağı açısından incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Türk Dil Kurumu, (2019). Türkçe sözlük. Ankara: TDK.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2018). *İstihdam oranları*. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 sayfasından erişilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2018). *İş ve aile yaşamı uyumu*. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 sayfasından erişilmiştir.
- Türk Eğitim Derneği, (2014). *Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği*. Ankara: TEDMEM.

- Ulukapı, H. (2013). *Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya üniversitesi örneği*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Uyargıl, C. (1988). *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi.
- Ünal Çınar, S. (2019). *İş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction*. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Vodenicharov, T., Dyakova, M. & Shipkovenska, E. (2005). Stress as a determinant of health. L. Georgieva & G. Burazeri (Eds.), *Health determinants in the scope of new public health* (pp. 160-177). Sofia.
- Warren, T. (2004). Working part-time: Achieving a successgul work-life balance. *The British Journal of Sociology*, 55(1), 99-122.
- Weinstein, S. M. (2015). Life balance...in the “On-Call” world. *Association for Radiology and Imaging Nursing*, 35(1), 37-42.
- Yağcı, E. (2014). *Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: Beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Yeşiltepe, B. (2014). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ve yöneticiler üzerindeki sonuçları*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Yıldırım, S. (2007). *Motivasyon ve çalışma yaşamında motivasyonun önemi*. Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, A. & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yılmaz, E. & Şahin, M. (2009). A study into life satisfaction levels of the teachers working at primary education in terms of some variables. *Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1404-1414.
- Yılmaz, K & Altinkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1(28), 105-128.
- Yılmaz, S. E. (2018). *İş-aile çatışmasının, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: sosyal normların düzenleyici rolü*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Yılmaz, N. (2019). *X ve y kuşaklarının iş-yaşam dengesinin örgütsel tükenmişliklerine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> sayfasından erişilmiştir.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zedeck, S. & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zengingönül, O. (2003). Sosyal politika-esnek çalışma biçimleri paradoksunda Avrupa Birliği örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4), 157-171.

EKLER



Ek 1: Veri Toplama Aracı

Değerli Öğretmenim,

Sizinle yüksek lisans tez çalışması kapsamında ortaokul öğretmenlerinin iş-yaşam dengesi üzerine görüşlerinin incelenmesine yönelik bir görüşme yapmayı amaçlıyorum. İş-yaşam dengesi, çalışanın iş yaşamı ve özel yaşamının getirdiği sorumlulukların kişide çatışma yaratmaması ve kişinin kendine, ailesine ve işine yeterli zaman ayırıp her alanda doyuma ulaşması olarak ifade edilmektedir.

Bu araştırmaya katılıp katılmama kararı vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan hususlar varsa ya da daha fazla bilgi isterseniz lütfen bana sorunuz. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan **çıkma** hakkına sahipsiniz. **Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz** biçimde yorumlanacaktır. **Bu çalışma kapsamında sizinle görüşme yapılacak ve bu görüşme ses kayıt cihazı ile kaydedilecektir.** Yapılacak ses kaydı tarafımdan dinlenecek, yazıya geçirilecek ve elde edilecek verilerin analizi yapılacaktır. Araştırmada yer alacak alıntılarınızda, kimliğinizi ele verecek hiçbir bilgiye yer verilmeyecektir. Bu görüşmeden elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Değerli vaktinizi ayırarak bu araştırmaya katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederim.

Cem AŞIR

Yüksek Lisans Öğrencisi

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Bölümü

E-mail: cemasir@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

Görüşme;

Tarihi:

Saati:

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Meslekte Kıdeminiz:
3. Branşınız/Yaşınız:
4. Görev Yaptığınız İlçe:
5. Okulun Öğretim Şekli: ☐ Tam Gün ☐ İkili Eğitim
6. Medeni Durumunuz: ☐ Bekar ☐ Evli
7. Çocuğunuz Varsa Çocuk Sayısı ve Yaşı/Yaşları:
8. Haftalık Okutulan Ders Saati Sayısı:
9. Okul Türü: ☐ Devlet ☐ Özel

GÖRÜŞME SORULARI

1. Size göre iş-yaşam dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörler nelerdir? Bu faktörlerin nedenlerini açıklar mısınız?
2. Bir öğretmen olarak iş-yaşam dengesini sağlamak için neler yapıyorsunuz? Nasıl bir yol/ izliyorsunuz?
3. İş-yaşam dengesini sağlamada ne gibi güçlüklerle karşılaştınız /karşılaşıyorsunuz? Bunların sebepleri veya kaynağı nelerdir?
4. İş-yaşam dengesinin sağlanmasınınızın açınızdan olası sonuçları nelerdir?

GÖRÜŞME BİTMİŞTİR. KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİM.

Ek 2: Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan Uygulama İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.03.2020-E.11949



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.5405749
Konu : Araştırma İzni

12.03.2020

GAZİ ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2020/2 nolu Genelgesi.
b) 24.02.2020 tarihli ve 6873 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cem AŞIR'ın "**Ortaokul Öğretmenlerinin İş Yaşamı Dengesine Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi**" konulu çalışması kapsamında İlimiz Çankaya, Elmadağ ve Mamak ilçelerinde yer alan okullarda, uygulama talebi ilgi (a) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Milli Eğitim Temel Kanunu ile Türk Milli Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek: Süre ve Olanaklar Ölçeği (1 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesine

Bilgi:
Çankaya, Elmadağ, Mamak İlçe Milli
Eğitim Müdürlüğüne

Adres:
Elektronik Ağ:
e-posta: isticatistik06@meb.gov.tr

Bilgi için:
Tel: 0 (312) 306 89 06
Faks: 0 ()

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre elektronik imza ile onaylanmıştır. 3668 e-b7d-3e15-9c46-5532



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...