T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kübra POLAT
2501160103

TEZ DANIŞMANI
DOÇ.DR. Faruk TAŞÇI

İSTANBUL - 2019

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı	:	KÜBRA POLAT	Numarası	:	2501160103
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı	:	ÇALIŞMA EKONOMİSİ	Danışmanı	:	DOÇ. DR. FARUK TAŞÇI
Tez Savunma Tarihi	:	27.06.2019	Saati	:	15.00
Tez Başlığı	:	TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA			

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ~~36. Maddesi~~ uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~ karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM GÜNGÖR DELEN		Kabul
2- DOÇ. DR. FARUK TAŞÇI		KABUL
3- DR. ÖĞR. ÜYESİ NURGÜN KUL PARLAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. BAŞAK IŞIL ALPAR		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ FATİH KUCUR		

ÖZ

TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kübra POLAT

En genel ifadeyle; bir kişinin işiyle ilgili taleplerinin ve kişisel yaşam taleplerinin dengede olması durumu olarak tanımlanabilen iş-yaşam dengesi kavramının önemi artarak devam etmektedir. İş-yaşam dengesi konusu araştırmacıların da dikkatini çekmiş ve bu konuda yapılan çalışma sayısı zamanla artmıştır. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının hem birey ve toplum açısından hem de örgütler açısından önem arz etmesi, örgütlerin ve hükümetlerin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar oluşturmasında itici güç oluşturmuştur. Bu çalışmada, iş-yaşam dengesini sağlayabilme konusunda zorluk yaşadığı düşünülen akademisyenlerin, iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemeye yönelik araştırma yapılmıştır. İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi olmak üzere toplam dört farklı üniversitede yalnızca fakülte bünyesinde çalışmakta olan akademisyenlerin iş-yaşam dengelerinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle olan ilişkisini belirlemek amacıyla anket çalışması yapılmış, toplanan veriler IBM SPSS Statistics 25 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programında analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin demografik faktörlere/değişkenlere göre, iş-yaşam dengesi düzeylerinin büyük ölçüde farklılaştığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş-yaşam dengesi, iş-yaşam dengesi kuramları, bakım hizmetleri, izin politikaları, akademisyenler, esnek çalışma.

ABSTRACT

WORK-LIFE BALANCE IN TURKEY: A RESEARCH ON ACADEMICIANS

Kübra POLAT

In general terms, the importance of the concept of work-life balance, which can be defined as the situation where a person's demands for his/her job and personal life demands are in balance, increasingly continue. A matter of work-life balance has also attracted the attention of researchers and a number of studies on this issue has been conducted over time. The importance of providing the work-life balance both for the individual and for the society and for the organizations has been the driving force for the organizations and governments to create policies aimed at promoting this balance. In this study, in order to determine the work-life balance levels of academicians, a research has been conducted on those who are thought to have difficulty in providing this balance. A survey was conducted to determine the relationship between work-life balances and different demographic factors/variables of academicians working only within the faculty of a total of four different universities—Istanbul University, Karadeniz Technical University, Istanbul Medipol University, Avrasya University. The collected data was analyzed in IBM SPSS Statistics 25 (Statistical Package for the Social Sciences) package program. As a result of the study, it was concluded that the work-life balance levels differ greatly according to the demographic factors/variables of academicians.

Keywords: Work-life balance, work-life balance theories, nursing services, permission policies, academicians, flexible working.

ÖNSÖZ

Her insanın hayatında "birey" olmasından kaynaklı bazı öncelikleri bulunmaktadır. Kimisi hayatını işine/kariyerine adamakta, kimisi özel/aile yaşamını önde tutmaktadır. Ancak hayatını idame etmek zorunda olan bireylerin bu iki yaşam alanından birini tamamen göz ardı etmesi, en başta kendisine zarar verecektir. İş-yaşam dengesinin sağlanması bireylerin iyi oluşlarına katkı sağlayacak, hem işlerine hem de özel/aile yaşamlarına vakit ayırabilmek bireylerin kendilerine, ailelerine, sosyal çevrelerine olduğu kadar, çalıştıkları örgütlere de katkı sağlamasıyla sonuçlanacaktır.

Öte yandan özellikle günümüzde, söz konusu bu dengenin sağlanmasının tüm çalışan bireyler açısından zorluğu ortadadır. İş ve yaşamlarının sıklıkla birbirine geçtiği görülen akademisyenlerin de söz konusu dengeyi sağlamada zorlandıkları görülmektedir. Bu bağlamda, tez çalışmasında akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek ve iş-yaşam dengesinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle olan ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma; İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi olmak üzere toplam dört farklı üniversitede, yalnızca fakülte bünyesinde çalışmakta olan akademisyenlere yönelik yapılan anket çalışmasından elde edilen veriler ışığında oluşturulmuştur. Çalışmadan elde edilecek sonuçların, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalara katkıda bulunması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında, teşekkürlerimi sunmadan geçemeyeceğim birçok kişinin katkısı olmuştur. Öncelikle lisans hayatımın ilk yıllarından beri kapısını bana her daim açık tutan tez danışman hocam Doç. Dr. Faruk TAŞÇI'ya; Karadeniz Teknik Üniversitesi'ne araştırma görevlisi olarak atandığım ilk günden bu yana bana her kapısını çaldığımda destek olan danışman hocam Doç. Dr. Salih DURSUN'a; tez çalışmam için hazırlamış olduğum anket çalışmasının hocalarımıza ulaşmasında bana destekçi olan hocam Prof. Dr. Levent ŞAHİN'e; tez çalışmam için hazırlamış olduğum ölçeği geliştiren, kendisini şahsen tanımadığım ancak her iletişime geçtiğimde bana sıcakkanlılıkla cevap vererek kafamdaki soru işaretlerine

cevap bulan hocam Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN'a; kendisini tanıdığım ilk günden beri her işimi kolaylaştıran ve yardımcı olan ağabeyim/hocam Arş. Gör. Muhammed Erkam KOCAKAYA'ya; tez sürecim boyunca tecrübesinden faydalandığım Dr. Asiye TÜTÜNCÜ'ye; 7 yıl önce, lisans hayatımızın ilk yıllarından bu yana yaşadığımız her süreçte birlikte olduğumuz Arş. Gör. Demet TOKTAŞ'a; bana pratik olmayı öğreten İnsan Kaynakları Uzmanı Gülcan GENÇ'e; bu süreçte akıl aldığım, her bunaldığımda derdimi dinleyen ve bana Trabzon'da aile ortamı sunan, Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde araştırma görevlisi olarak görev yapan çalışma arkadaşlarıma/dostlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak; evlatları olduğum için uyandığım her yeni günde şükrettiğim, eğitim hayatım boyunca benden desteklerini bir an olsun esirgemeyen, iyi yerlere gelmem için gece/gündüz çalışarak kazanan ve bana kazandığını paylaşmayı öğreten, hayatta sahip olduğum tüm değerlerin mimarı olan canımdan öte annem Şahander POLAT'a ve babam Öztürk POLAT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

KÜBRA POLAT

İSTANBUL, 2019

İÇİNDEKİLER

ÖZ ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xi**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **xv**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xvi**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ-YAŞAM DENGESİ: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ **4**
1.1.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı 4
1.1.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi 7
1.1.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi 10
1.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR **11**
1.2.1. Bölünme Kuramı 12
1.2.2. Taşma Kuramı 13
1.2.3. Dengeleme/Telafi Kuramı 15
1.2.4. Araçsallık Kuramı 17
1.2.5. Rol Kuramı 18
1.2.6. Çatışma Kuramı 19
1.2.7. Dağılma Kuramı 20
1.2.8. Genişleme Kuramı 20
1.2.9. Uygunluk Kuramı 22
1.2.10. Sınır Kuramı 22
1.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ(ZLİĞİ)NİN SONUÇLARI **24**
1.3.1. Birey ve Toplum Açısından Sonuçları 24

1.3.2. Örgüt Açısından Sonuçları 29

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE' DE İŞ-YAŞAM DENGESİ

2.1. TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK YAPILAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR 35

2.2. TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALAR 47

2.2.1. Bakım Hizmetleri 48

2.2.1.1. Çocuk Bakım Hizmetleri 50

2.2.1.2. Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri 54

2.2.2. İzin Politikaları 58

2.2.2.1. Analık İzni 58

2.2.2.2. Babalık İzni 63

2.2.2.3. Ebeveyn İzni 64

2.2.2.4. Diğer İzinler 67

2.2.3. Esnek Çalışma Düzenlemeleri 69

2.2.3.1. Kısmi Süreli Çalışma 72

2.2.3.2. Uzaktan Çalışma 75

2.2.3.3. Yoğunlaştırılmış İş Haftası 77

2.2.3.4. İş Paylaşımı 78

2.2.3.5. Kayan İş Süreleri 79

2.2.3.6. Belirli Süreli Çalışma 79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE' DE AKADEMİSYENLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ 81

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 81

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 81

3.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 83

3.1.4. Veri Toplama Araçları 85

3.1.5. Anketin Uygulanması 86

3.1.6. Analiz Yöntemi 87

3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI 87

3.2.1. Demografik Bulgular 87

3.2.2. Kullanılan Ölçekle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....95

3.2.3. Demografik Faktörler/Değişkenler İle İş-Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler 96

3.2.3.1. Akademisyenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular..... 97

3.2.3.2. Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 99

3.2.3.3. Akademisyenlerin Çalıştıkları Şehire Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular..... 101

3.2.3.4. Akademisyenlerin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular..... 103

3.2.3.5. Akademisyenlerin Cinsiyete Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular..... 106

3.2.3.6. Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular..... 108

3.2.3.7. Akademisyenlerin Unvana Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 109

3.2.3.8. Akademisyenlerin Toplam Hizmet Yılına Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular..... 112

3.2.3.9. Akademisyenlerin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 114

3.2.3.10. Akademisyenlerin Çocuk Bakım Yükümlüğü Olma Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 117

3.2.3.11. Akademisyenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 119

3.2.3.12. Akademisyenlerin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 121

3.2.3.13. Akademisyenlerin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 123

3.2.3.14. Akademisyenlerin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 126

3.2.3.15. Akademisyenlerin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular 128

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ 131

SONUÇ 145

KAYNAKÇA 151

EKLER 171

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Türkiye' de Faaliyet Gösteren Huzurevleri..... 56
Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımları..... 87
Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Dağılımları... 88
Tablo 3.3. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları 88
Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımları 89
Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Unvana Göre Dağılımları 89
Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımları 89
Tablo 3.7. Araştırmaya Katılanların Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Dağılımları 90
Tablo 3.8. Araştırmaya Katılanların Mesai Dışında Çalışma Durumuna Göre Dağılımları 90
Tablo 3.9. Araştırmaya Katılanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişilere Göre Dağılımları 91
Tablo 3.10. Araştırmaya Katılanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımları 91
Tablo 3.11. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Ücretli Çalışma Durumuna Göre Dağılımları 92
Tablo 3.12. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları 92
Tablo 3.13. Araştırmaya Katılanların Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Dağılımları 93
Tablo 3.14. Araştırmaya Katılanların Çocuk Bakımı Konusunda Aldıkları Destek Durumuna Göre Dağılımları 93
Tablo 3.15. Araştırmaya Katılanların Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Dağılımları 94
Tablo 3.16. Araştırmaya Katılanların İşe Gidiş-Geliş Şekline Göre Dağılımları 94
Tablo 3.17. Araştırmaya Katılanların İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Dağılımları 94
Tablo 3.18. Araştırmaya Katılanların Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Dağılımları 95
Tablo 3.19. Ölçeğin Boyutları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Değerleri..... 96
Tablo 3.20. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması..... 97
Tablo 3.21. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması..... 98
Tablo 3.22. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması..... 98
Tablo 3.23. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması..... 99
Tablo 3.24. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması..... 100
Tablo 3.25. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması..... 100

Tablo 3.26. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması 101
Tablo 3.27. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması 101
Tablo 3.28. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması 102
Tablo 3.29. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması 102
Tablo 3.30. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması 102
Tablo 3.31. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması 103
Tablo 3.32. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması 103
Tablo 3.33. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması 104
Tablo 3.34. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması 105
Tablo 3.35. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması 105
Tablo 3.36. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması 106
Tablo 3.37. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması 107
Tablo 3.38. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması 107
Tablo 3.39. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması 107
Tablo 3.40. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması 108
Tablo 3.41. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması 108
Tablo 3.42. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması 109
Tablo 3.43. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması 109
Tablo 3.44. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması 110
Tablo 3.45. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması 110
Tablo 3.46. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması 111
Tablo 3.47. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması 112
Tablo 3.48. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması 112

Tablo 3.49. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması 113
Tablo 3.50. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması 113
Tablo 3.51. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması 114
Tablo 3.52. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması..... 115
Tablo 3.53. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması..... 115
Tablo 3.54. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması 116
Tablo 3.55. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması 116
Tablo 3.56. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması 117
Tablo 3.57. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması 118
Tablo 3.58. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması 118
Tablo 3.59. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması 118
Tablo 3.60. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırması 119
Tablo 3.61. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırması 120
Tablo 3.62. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırması 120
Tablo 3.63. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması 121
Tablo 3.64. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması 121
Tablo 3.65. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması 122
Tablo 3.66. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması 122
Tablo 3.67. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması 123
Tablo 3.68. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması..... 124
Tablo 3.69. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumlarına Göre Karşılaştırması 124

Tablo 3.70. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması 125
Tablo 3.71. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumlarına Göre Karşılaştırması 125
Tablo 3.72. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması..... 126
Tablo 3.73. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması..... 126
Tablo 3.74. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması 127
Tablo 3.75. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması 127
Tablo 3.76. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması 128
Tablo 3.77. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması 129
Tablo 3.78. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması . 130
Tablo 3.79. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması . 131

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. İş Yaşam Kültürü Kâr Zinciri 29
Şekil 3.1. Araştırma Modeli 81

KISALTMALAR LİSTESİ

AB:	Avrupa Birliği
AB 28:	Avrupa Birliği Üyesi 28 Ülke
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB:	T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AÜ:	Avrasya Üniversitesi
ÇHGM:	Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
DMK:	Devlet Memurları Kanunu
EDES:	Engelliler Destek Programı
EUROSTAT:	European Community Statistical Office (Avrupa İstatistik Kurumu)
İMÜ:	İstanbul Medipol Üniversitesi
İŞ K. :	İş Kanunu
İÜ:	İstanbul Üniversitesi
KTÜ:	Karadeniz Teknik Üniversitesi
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
OECD:	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
RG:	Resmi Gazete
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
YADES:	Yaşlı Destek Programı

GİRİŞ

İş ve yaşam bireylerin içinde bulunduğu, birbirleriyle çatışmaması gereken iki alandır. Bireylerin idame etmek zorunda olduğu bu iki alanın dengede olması, iki alana yönelik taleplerin de yerine getirilebilmesi, mutlu bireylerin varlığına işarettir. Günümüzde her alanda var olan hızlı değişime ayak uydurmak zorunda kalmak, bireyleri eksik birey haline getirmekte; bireyler yaşam alanları arasında bocalamaktadır. Bireyler hem iş yaşamından hem de özel/aile yaşamından feragat etmeden, her iki alanı da, alanların tüm taleplerini karşılayacak bir biçimde yaşamak istemekte; teknolojik gelişmelerin etkisiyle iş ve yaşam alanları arasındaki sınırların bulanıklaşması, işyerinde yoğun rekabet, fazla çalışma saatleri, yetersiz izin süreleri gibi birçok faktörün etkisiyle bu isteklerini yerine getirememektedirler. Ancak örgütlerin, özellikle son zamanlarda, insan kaynağının yaşadığı bu bocalamayı fark etmesi ve konu üzerine daha fazla düşerek, buna yönelik politikalar geliştirmesi oldukça önemli bir mesele halini almıştır. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik çaba, bireylerin olduğu kadar; hükümetlerin, örgütlerin, işverenlerin de ilgisini çeker olmuş, örgütler adeta bunu bir rekabet aracı olarak görmeye başlamıştır.

İş-yaşam dengesi meselesi, cinsiyet, yaş, medeni hal, meslek gözetmeksizin çalışan her bireyi ilgilendiren bir konudur. Bu meseleye, iş ve yaşam alanlarının birbirlerinin yerine sıklıkla geçtiği, akademisyenler üzerinden de yaklaşmak gerekmektedir. Akademisyen olmak, bir nevi işle ilgili konularla olan meşguliyetin her daim devam etmesi demektir. İşle ilgili talepleri karşılamak için sarf edilen çaba eve dönünce bitmemekte, bazı zamanlar aile/özel yaşama ayırılan zamandan çalabilmektedir. Özellikle tez, proje yazımı gibi çok sıkı çalışma gerektiren dönemler aile/özel yaşama dair taleplerin karşılanmasına büyük ölçüde engel olmaktadır. Akademisyenlerin ders anlatma, bilimsel camiadaki hızlı bilgi değişimine ayak uydurma, öğrenci danışmanlığı, bilimsel yayın çalışmaları, idari işler gibi sorumluluklarının olması nedenlerinden ötürü, iş ve yaşamları arasındaki dengeyi kurmakta zorlandıkları görülmektedir. Her meslek grubunun önemli olduğu gibi, ülke politika ve uygulamalarının belirlenmesinde büyük etkisi olan bu meslek

grubunun da, sağlıklı iş-yaşam dengesi kurabilmesi önemli ve dikkate alınması gereken bir meseledir[1].

Bu çalışmada, İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi'nin yalnıza fakülte bünyelerinde görev yapan akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeyleri, niceliksel yöntemlerden olan anket yöntemi yardımıyla incelenmiştir. Bu kapsamda oluşturulan temel hipotezler; akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye göre, vakıf üniversitesi-devlet üniversitesi ve Trabzon'da ve İstanbul'da bulunan üniversitelerde çalışma ayrımına göre, sosyal bilimler, fen bilimleri ve sağlık bilimleri alanında çalışma ayrımına göre, cinsiyete, medeni duruma, unvana, toplam hizmet yılına, çalışma süresine, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna, eşlerinin ücretli olarak çalışma durumuna, çocuk bakımı konusunda destek alma durumuna, ev işleri ile ilgili destek alma durumuna, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye ve ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık olduğu yönündedir.

[1] Literatürde, akademisyenlerin iş-yaşam dengesi meselesini inceleyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Bkz. M. Akif Helvacı v.d., "Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", **12.Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı**, Ankara, Pegem Akademi, 11-13 Mayıs 2017; Dilek Er, "Türkiye'de Üniversitelerde Çalışan Kadın Öğretim Üyelerinin Yaşadığı Sorunlar", **21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı**, Ed. Füsun Çoban Döşkaya v.d., Cilt: 3, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 2010; Fatih Uçan ve Salih Börteçine Avcı, "Destekleyici İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma: Atatürk Üniversitesi Örneği", **AL-FARABI First International Congress on Social Sciences**, Ed. Zhakipbek Altaev v.d., Gaziantep, Iksad Publications, 11-14 May 2017; Gökhan Özaslan, "Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2010; Ece Öztan ve Setenay Nil Doğan, "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 46, 2015; Şule Ergöl v.d., "Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012; Kübra Küçükşen ve Şerife Didem Kaya, "Yönetici Pozisyondaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 37, Aralık 2016; Hande Ulukapı, "Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2013; Nilüfer Bircan Kaya, Aslıhan Alyıldız ve İbrahim Hayri Kuğuoğlu, "Kadın Akademisyenlerin Sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi Örneği", **21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı**, Ed. Füsun Çoban Döşkaya v.d., Cilt: 3, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 2010; Çiğdem Apaydın, "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2011; Emine Gönen, Şengül Hablemitoğlu ve Emine Özmete, **İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma**, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, 2004.

Ancak, bu araştırmanın yalnızca dört üniversiteyi ve bu dört üniversitenin de yalnızca fakültelerini kapsamasının ve akademisyenlerin iş ve/veya yaşam yoğunlukları belirli dönemlere göre farklılık göstereceğinden ötürü, bu araştırmanın da farklı dönemlerin durumunu yansıtamamasının araştırmanın sınırlılıklarını oluşturduğu göz önünde tutulmalıdır.

Bu minvalde, araştırmanın birinci bölümünde öncelikle, iş yaşam dengesinin kavramsal çerçevesi çizilmiş; ardından, iş-yaşam dengesinin tarihsel olarak ortaya çıkışı ve öneminden bahsedilmiş; iş-yaşam dengesine yönelik kuramsal yaklaşımlar detaylıca incelenmiştir. İş-yaşam dengesinin önemini anlamak için, iş-yaşam dengesi(zliği)nin birey ve toplum açısından ve örgüt açısından sonuçlarını incelemek gerekmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, iş-yaşam dengesi konusuna Türkiye açısından bakılmış; bu minvalde öncelikle Türkiye'de iş-yaşam dengesine yönelik yapılan ampirik çalışmalar ve özelde, akademisyenlerin iş-yaşam dengesine yönelik yapılan ampirik çalışmalardan bahsedilmiştir. Son olarak, Türkiye'de iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar detaylıca incelenmiştir. Bu çerçevede, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar; çocuk bakımı, engelli ve yaşlı bakımını kapsamak üzere bakım hizmetleri; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemelere bağlı olarak ele alınan analık izni, babalık izni, ebeveyn izni ve tüm bireyleri ilgilendiren diğer izinleri kapsamak üzere izin politikaları; kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı, kayan iş süreleri ve belirli süreli çalışmayı kapsamak üzere esnek çalışma düzenlemeleri olarak ele alınmıştır.

Son olarak, üçüncü bölümde akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan alan araştırmasının sonuçlarına yer verilmiştir. İkisi vakıf, ikisi devlet olmak üzere toplam dört üniversitenin yalnızca fakülte bünyesinde çalışan akademisyenlere yönelik yapılan anket çalışması nihayetinde, akademisyenlerin iş-yaşam dengelerinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle (cinsiyet, unvan, çalışılan kurum vb.) olan ilişkisi incelenmiş ve iş-yaşam dengesinin devlet ve vakıf üniversiteleri ile yaşanılan şehire (İstanbul-Trabzon) göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ-YAŞAM DENGESİ:
KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ

1.1.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş ve özel yaşama dair yeterli zamanın ve desteğin bulunmaması, günümüz toplumlarında çalışan bireylerin gündeminde olan en önemli konulardan biridir. İş ve yaşam arasında dengeyi sağlayamayan, verimsiz çalışan, stresli ve sık devamsızlık yapan bireylerin varlığı, iş-yaşam dengesi konusunun örgütler ve işverenler açısından da en önemli sorunlardan biri haline gelmesine neden olmaktadır[1]. Hem bireysel ve toplumsal hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara yol açan bu durumun varlığı, iş-yaşam dengesini özellikle son yıllarda önemli bir kavram olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Hem erkekler hem de kadınlar arasında sıklıkla tartışma konusu olan ve birçoğunun da hayatında olmadığı için şikâyet ettiği bu kavram, genellikle işe bağlılık veya kişisel sorumluluğu yönetmek için, yeterli zamanın veya desteğin yaratılması olarak ifade edilmektedir[2]. Literatürde iş-yaşam dengesi kavramının, tüm çalışanları kapsayan ve iş ve aile sorumlulukları arasında denge ve tamamlayıcılık sağlamaya yönelik çaba sarf eden politikalara atıfta bulunmak için kullanıldığı görülmektedir[3]. İş-yaşam dengesi kavramı en genel şekilde, bir kişinin işiyle ilgili taleplerinin ve kişisel yaşam taleplerinin dengede olma durumu olarak ifade edilebilir[4]. Bir başka tanıma göre; iş-yaşam dengesi, bireyin iş yükümlülükleri ve özel yaşamı arasındaki uyumlu veya tatmin edici düzenlemenin yapılmasını ifade

---

[1] Deniz Kağnıcıoğlu, "Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği' nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013, s. 25.

[2] Nancy R. Lockwood, "Work/Life Balance Challenges and Solutions", **Research Quarterly Society for Human Resource Management**, No: 2, 2003, p. 2.

[3] Jennifer Redmond, Maryann Valiulis and Eileen Drew, "Literature Review of Issues Related to Work-Life Balance, Workplace Culture and Maternity/Childcare Issues", **Crisis Pregnancy Agency Report**, No: 16, 2006, p. 15.

[4] Deniz Küçükusta (a), "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 3, 2007, s. 244.

etmektedir[5]. Örgütsel açıdan bakıldığında, kavram aynı zamanda, çalışanın işindeki veya iş dışı alanlarındaki zamanlarını doğru değerlendirerek örgütün kazanç sağlaması olarak da tanımlanabilmektedir[6]. Görülmektedir ki, iş-yaşam dengesi kavramına örgütsel açıdan daha çok kâr elde etme olanağı olarak bakılmaktadır. Son zamanlarda, örgütlerin iş-yaşam dengesine yönelik yaptıkları yatırımların asıl nedeni olarak da bu durumun varlığı gösterilebilir.

Lockwood'a göre, literatür incelendiğinde iş-yaşam dengesi kavramının kullanım şekillerinin farklılaştığı görülmekte ve en belirgin farklılaşmanın iş-aile dengesi şeklindeki kullanımın zamanla iş-yaşam dengesi şeklindeki kullanıma dönüşmesiyle olduğu görülmektedir. Kavramın kapsamının giderek genişlemesi ve tüm çalışan bireyleri çatısı altına toplaması, bu değişikliğin ana nedenleri arasındadır. Bu değişimin yanı sıra Lewis, bazı yazarların işyerindeki performansı arttırdığını ve cinsiyet eşitliğini gözettiğini düşündükleri için, "iş-kişisel yaşam bütünleşmesi" kavramının daha uygun olacağını düşündüklerini; bazı yazarların ise "denge" ifadesinin değiş-tokuş anlamına geldiğini ifade ederek "iş-yaşam uyumlaştırılması" kavramının kullanımının daha uygun olduğunu düşündüklerini ifade etmiştir[7].

Son zamanlarda Avrupa Birliği (AB) yasal düzenlemelerinde iş-yaşam dengesine yönelik kullanılan uyumlaştırma kavramının, iş-yaşam dengesi şekline dönüştüğü görülmekte, bu durum iş-yaşam dengesinin yalnız aileleri değil, tüm bireyleri çatısı altına aldığını ve böylece kapsamının genişlediğini göstermektedir[8].

"Aile dostu politikalar" kavramının da literatürde sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Aile dostu politikalar; iş ve aile hayatının uyumlaştırılmasını kolaylaştıran, aile kaynaklarının yeterliliğini temin eden, çocuk gelişimini destekleyen, iş ve bakım konusunda ebeveyn seçimini kolaylaştıran ve istihdam

---

[5] Branimir Sverko, Lidija Arambasic and Mirta Galesic; "Work-life balance among Croatian employees: role time commitment, work-home interference and well-being", **Social Science İnformation**, Vol: 41, No: 2, 2002, p. 282.

[6] Ahmet Tayfun ve Ozan Çatır, "An Empirical Study Into The Relationship Between Work/Life Balance And Organizational Commitment" **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, 2014, s. 24.

[7] Berna Türkyılmaz, "Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye' de İş Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kırklareli, 2017, s. 5.

[8] **A.e.,** s. 7.

fırsatlarında cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalardır[9]. Ancak bu kavramın uyumlaştırma kavramından daha dar bir anlam ifade ettiği düşünülmekle birlikte; kavramın cinsiyet eşitliğinden ziyade eşitsiz, çelişkili, değişimin uyumlu hale getirilmesiyle ilişkili olduğu belirtilmektedir[10].

İş-yaşam dengesi, yaşadığı bu kavram kargaşası yanında, farklı gruplara göre farklı anlamlar da ifade edebilmekte ve kavram olarak gelişmeye devam etmektedir. Çalışanlar açısından; iş yükümlülükleri ve kişisel aile yükümlülükleri arasında bir denge sağlamak anlamına gelirken; işveren açısından ise, çalışanların işyerinde işlerine odaklanabileceği destekleyici bir şirket kültürü oluşturma görevi olarak tanımlanabilmektedir[11]. Bireylerin algılama şekillerine bağlı olarak da iş-yaşam dengesi kavramının değiştiği görülmektedir. Bireyin işini daha fazla önemsemesi sonucu işin özel yaşamın önüne geçmesi birey açısından bir dengesizlik algılamasına neden olmazken; özel yaşamını işinden daha ön planda tutan bireyin işinden doğan koşullar birey üzerinde baskı ve stres yaratarak, birey açısından bir dengesizlik algılamasına neden olabilmektedir[12]. Burada iş-yaşam dengesinin ne olduğunu anlayabilmek için, birey için asıl olanın ne olduğuna bakmak gerektiği anlaşılmaktadır.

İş-yaşam dengesi, bireyin çalışma alanından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerle birlikte, kendi kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu hale gelmesiyle sağlanmaktadır. "İş, aile ve birey" olmak üzere üç ayrı alandan birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde "üç boyutlu denge" olarak da ifade edilebilen bir denge oluşmaktadır[13]. Günümüzde söz konusu dengenin sağlanması oldukça zor olmakla birlikte, dengenin sağlanması bireyler ve toplum açısından olduğu kadar örgütler açısından da önem teşkil etmektedir.

---

[9] OECD, "Reconciling Work and Family Life in OECD Countries: Main Findings and Policy Recommendations", **Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life**, 2007, p. 13.

[10] Nurgün Kul Parlak, **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2016, s. 12.

[11] Lockwood, **a.g.e.**, p. 3.

[12] Merve Gerçek, Sevgi Elmas Atay ve Gönen Dündar, "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2015, s. 70.

[13] Burcu Şefika Doğrul ve Seda Tekeli, "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s. 12.

1.1.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Olarak Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

İş-yaşam dengesi kavramı, günlük dilde yıllardır kullanılsa da kavram asıl olarak 1986 yılında ortaya atılmıştır. İş-yaşam dengesi programları ise, 1930'ların başında var olmuştur. Örneğin; İkinci Dünya Savaşı'ndan önce W.K. Kellogg şirketi geleneksel üç günlük sekiz saatlik vardiya düzeni yerine, dört ile altı saatlik vardiya düzeni yaratmış ve bu yeni vardiya sistemi çalışanların moral ve verimliliklerinin artmasıyla sonuçlanmış ve bu uygulama bir iş-yaşam dengesi politika örneği teşkil etmiştir. Rosabeth Moss Kanter'in 1977 yılında kaleme aldığı "Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy (Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile: Araştırma ve Politika Üzerine Eleştirel Bir İnceleme ve Gündem)" adlı kitabı, araştırmacı ve örgütlerin iş-yaşam dengesi konusuna karşı dikkatlerinin oluşmasını sağlamıştır. 1980'li ve 1990'lı yıllarda ise, şirketler iş-yaşam dengesi programları sunmaya başlamış, bu programların ilk dalgası öncelikle çocuklu kadınları desteklemeye yönelik olmuştur. Ancak bugün, iş-yaşam dengesi programları daha az cinsiyet odaklıdır ve aileleri olduğu kadar diğer bireyleri de dikkate almaktadır[14]. Günümüzde iş-yaşam dengesi kavramı, yaş, cinsiyet veya medeni hal gözetmeksizin her bireyi ilgilendirmektedir. Bireylerin ilgi odağı haline gelen bu kavramın önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır.

Lewis, Gambles ve Rapaport'a göre iş-yaşam dengesi, belli bir zaman dilimi içerisine yerleşen sosyal yapı olmakla birlikte, asıl olarak batı bağlamında ortaya çıkmıştır. Ücretli işin yönetimi ile ilgili ikilemler ve hayatın diğer alanları özellikle de aile, son birkaç on yıldır araştırmaların ana konusu olmuştur[15].

Mclntosh'a göre ise, iş-yaşam dengesi konusu, 1970'lerde çok sayıda kadının işgücüne girmesiyle asıl olarak tartışılmaya başlamaktadır[16]. Bu bağlamda, kadınların işgücü piyasasına girişinin neleri değiştirdiğine ve iş-yaşam dengesi konusunu neden önemli hale getirdiğine bakmak yararlı olacaktır. Tarihsel açıdan

---

[14] Lockwood, **a.g.e.**, p. 2.

[15] Suzan Lewis, Richenda Gambles and Rhona Rapoport, "The Constraints of a Work-Life Balance Approach: An International Perspective", **The International Journal of Human Resource Management,** 18:3, 2007, p. 361.

[16] Stewart Mclntosh, "Work-Life Balance: How Life Coaching Can Help", **Business Information Review**, 20(4), 2003, p. 183.

bakıldığında; 18. yüzyılın ortalarından itibaren sanayinin gelişmesiyle birlikte, işgücünün büyük bir kısmını erkeklerin oluşturduğu bilinmektedir. Ancak teknik gelişmeler, üretim tekniğini kolaylaştıran makineler gibi gelişmelerle birlikte, kadın emeğinden yararlanmak kolaylaşmaya başlamış, İngiltere'de dokuma sektörünün gün geçtikçe gelişmesi de erkek işgücünün yanına kadın işgücünü de konumlandırmıştır. Sanayi Devrimi'nin ardından gelen I. ve II. Dünya Savaşları sonucu, erkeklerin silah altına girmesiyle birlikte, kadınların işgücüne katılımı daha da artmıştır. Günümüzde ise, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeler, beraberinde kadınların işgücündeki varlığının artmasını getirmiştir[17]. Her işçinin evinde ev işlerini yapan ücretsiz kişinin varlığı, kadınların işgücüne girmesiyle birdenbire ortadan kaybolmuştur. Ev işleri ve çocuk bakımı artık ev ile sınırlı olmaktan çıkmış, aşamalı olarak değişen bu durumun varlığı ile de iş-yaşam dengesi kavramı doğmuştur[18]. Kadınların işgücüne dâhil olması, ailede paylaşılan rolleri ve sorumlulukları değiştirmiş, özellikle anne rolüne sahip olan kadınların iş kadını, anne, eş, ev işleri gibi birden fazla sorumluluğa sahip olmasına neden olmuştur[19]. Kadınların sahip olduğu çoklu roller aile yapısının değişmesi, yeni iş piyasalarının oluşması, iş-yaşam dengesinin oluşumundaki zorluklar gibi durumlara sebebiyet vermektedir.

Kadınların işgücüne katılmaları durumu aynı zamanda ailelerde her iki ebeveynin de çalıştığı çift kariyerli eşlerin[20] oluşmasını beraberinde getirmiştir. Kadınların zamanlarının büyük kısmını annelik rolünü tamamlamak için ev ve bakım işlerine ayırırken, aynı zamanda işgücü piyasasında çalışmaları "çift iş yükü" sorunuyla karşı karşıya kalmalarına neden olmuş, bu durum kadınlar için iş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştırmıştır[21]. Bu tarz ortamda iş-yaşam dengesini sağlamak, eşlerin birbirleriyle olan rol ve sorumluluk paylaşımlarını etkin olarak

---

[17] Serpil Aytaç (a), "Çalışma Yaşamında Kadınlar", **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, Ed. Salih Dursun, Serpil Aytaç, 2. bs., Bursa, Ekin Yayınevi, 2019, s. 5, 6.

[18] Mclntosh, **a.g.e.**, p. 183.

[19] Betül Yeşiltepe, "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Muğla, 2014, s. 7.

[20] "Çift kariyerli eşler, mesleki kariyerlerini ve aile yaşantılarını bir arada sürdürmek isteyen ailelerdir." Çift kariyerli eşler kavramı çift gelirli eşler kavramından farklılık göstermekte; çift gelirli çalışan eşlerde kadınların maddi ihtiyaçtan dolayı çalıştıkları görülürken, çift kariyerli eşlerde kadın daha çok mesleki gelişme açısından çalışmaktadır. (Serpil Aytaç (b), **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001, s. 11.).

[21] Türkyılmaz, **a.g.e.**, s. 9-15.

düzenlemelerine de bağlı olmaktadır[22]. Bu durum aile içi iş bölümünün önemine vurgu yapmaktadır. Artık iş piyasasında varlık gösteren kadın, aile içi rollerini gerçekleştirirken eşinden destek beklemekte, özellikle çocuk bakımı ve ev işleri konusunda iş bölümü talep eder hale gelmektedir.

Kadınların istihdam oranlarındaki bu artışa ek olarak boşanma ve tek ebeveynli ailelerin sayısında da bir artış yaşanmış[23], nüfus yaşlanmaya başlamış, genel olarak ifade edilecek olursa nüfusun demografik yapısı değişmeye başlamıştır[24] ve tüm bunlar, çalışanların zamanlarını ev ve iş talepleri arasında gittikçe sıkıştırdığı anlamına gelmeye başlamıştır. Ancak Mclntosh'a göre, iş-yaşam dengesi konusunu asıl olarak kadınlar için görmek yanlış olabilmektedir. Küçük çocuğa sahip olup evde uzun saatler geçiren babaların varlığı da bilinmekte, iş-yaşam dengesi konusu incelenirken bu durumun varlığının da göz önüne alınması gerekmektedir[25].

Yaşanan tüm bu değişmeler sonucunda, çalışanlar iş ve yaşamları arasında denge kurmakta zorlanmaya başlamış, örgütler ve hükümetler de bu soruna çözüm olarak ebeveyn izni, esnek çalışma, işyerinde çocuk bakımı gibi bazı düzenlemeleri uygulamaya başlamışlardır[26]. Örneğin; 2000 yılında Birleşik Krallık Başbakanı iş-yaşam dengesi ve değişime olan ihtiyacın ekonomik yararları konusunda işverenleri ikna edebilmek için, iş-yaşam dengesi kampanyası başlatmıştır. Hükümet, iş-yaşam dengesini çalışma biçimlerini ayarlamak olarak düşünmektedir. Buna göre yaşa, ırka ya da cinsiyete bakılmaksızın, herkesin diğer sorumlulukları ve istekleri ile birlikte çalışmasına yardımcı olabilecek bir düzen bulabilmesi mümkün olabilmektedir[27].

Sonuç olarak tüm bu ekonomik, sosyal, kültürel değişimler aile yaşamı ve çalışma yaşamında yeni oluşumları beraberinde getirmiştir. Bireylerin yaşam standartlarının yükselmesi, yaşamlarına dair taleplerinin artmasına yol açarak,

---

[22] Yeşiltepe, **a.g.e.**, s. 7.
[23] Kul Parlak, **a.g.e.**, s. 17.
[24] Nüfusun demografik yapısının değişime uğraması, nüfusun yaşlanmasından daha fazla şeyi ifade etmekte; aile yapısının değişimi ve işgücüne katılımda yaşanan değişim demografik değişim açısından değerlendirilebilmekte; evli kadınların ücretli işe daha fazla oranda katılımı, geç yaşta çocuk doğurma, tek ebeveynli ailelerin sayısının artması, artan boşanma oranları, ikinci aileler, birlikte yaşamanın artması ve standart dışı evlilik biçimleri bu değişimlere örnek teşkil etmektedir. (Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2. bs., Yayın No: 2007-57, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2007, s. 293.).
[25] Mclntosh, **a.g.e.,** p. 183.
[26] Türkyılmaz, **a.g.e.**, s. 21.
[27] Mclntosh, **a.g.e.**, p. 182.

bireylerin iş ve yaşam alanları arasındaki dengenin sağlanmasının önemini ortaya çıkarmıştır[28]. İş-yaşam dengesinin öneminin bilinmesi, hükümetler ve örgütlerin de bu yönde politikalar oluşturmasının önünü açması bakımından önemlidir.

1.1.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş-yaşam dengesinin önemi özellikle kadınların işgücüne katılımlarındaki artışla birlikte gündeme gelmiş, son yıllarda çift kariyerli eşlerin artışı konuya olan ilgiyi daha da artırmıştır[29]. Kadınların çalışma hayatındaki varlığının artmasına ilave olarak yarı zamanlı işlerden tam zamanlı işlere geçiş yapmaları, erkek çalışanlar kadar iş hayatında aktif rol almaları, tek ebeveynli ailelerin sayısında artışa neden olan yüksek boşanma oranları, işgücü piyasasında küçük çocuklu kadın çalışanların sayısındaki artış, aile desteğini azaltan işgücü mobilitesindeki artış gibi demografik değişimlerin etkisi de, iş-yaşam dengesinin önemi üzerinde etkili olmaktadır[30].

Günümüzde iletişim teknolojilerinin gelişimi, haberleşme araçlarının yedi gün yirmi dört saat insanları iletişime açık hale getirmesini sağlayarak, iş ve yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmıştır. Bunun yanında, bireylerin çalışma koşulları özel yaşamlarından fedakârlık etmelerine neden olacak şekilde ağırlaşmış, tüm bu durumlar iş ve yaşam arasındaki ilişkilere olan ilginin artmasına neden olmuştur[31]. Çalışma koşullarının ağırlaşması bireylerin ev ya da özel yaşamlarına ayıracakları vaktin azalmasına yol açmakta, zamanının çoğunu işyerinde geçiren bireylerin eve yorgun bir şekilde dönmesine ve eşine, arkadaşlarına veya çocuklarına ayıracakları zamanın azalmasına neden olmaktadır. Bu gibi olumsuz durumlar, iş-yaşam dengesinin sağlanması gerektiği inancını kuvvetlendirmektedir.

Ayrıca iş-yaşam dengesi uygulamaları, bireylerin yaşam kalitesiyle ilgili kaygılar ve beklentiler sebebiyle, günümüz toplumlarında giderek daha da önemli bir konu haline gelmeye başlamıştır[32]. Bunun yanında iş-yaşam dengesi uygulamalarının, insan kaynakları yönetimi açısından çalışanları örgütte tutma

---

[28] Kul Parlak, **a.g.e.**, s. 31.

[29] Serap Özen Kapız, "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, s. 141.

[30] İlknur Kuru, "Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2014, s. 11.

[31] Gerçek, Atay ve Dündar, **a.g.e.**, s. 69.

[32] Cangül Tosun ve Fatih Keskin, "Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik, **Verimlilik Dergisi**, Sayı: 4, 2017, s. 9, 10.

stratejilerinin önemli bir parçasını oluşturduğu da bilinmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, örgütlerin çalışanların değişen ihtiyaçlarının farkında olmaları gerektiği ve çalışanlarının örgüte bağlılıklarını sağlamak adına, esnek iş-yaşam dengesi stratejileri geliştirmeleri gerektiği sonucuna varılmaktadır. Çalışanların moralini, bağlılığını ve iş doyumunu gözeten, iş yerindeki sorunları ve stres yaratan faktörleri azaltan örgütlerin, yetenekli ve değerli çalışanları işe alma ve onları kaybetmeme konusundaki becerilerini geliştirecekleri herkes tarafından bilinen bir gerçektir[33]. Bu gerçeğin bilinmesi, bireylerin kendi bireysel çabaları ile bu dengeyi sağlamaya çalışmalarının yanı sıra, örgütlerin ve hükümetlerin de bu dengeyi sağlamak için politikalar geliştirmesine yol açmaktadır.

İş-yaşam dengesinin önemini anlayabilmek için, iş-yaşam dengesini sağlayabilmenin faydalarından da bahsetmenin gereği kaçınılmazdır. Bu noktada iş-yaşam dengesinin birey, toplum ve örgüt açısından faydaları göz önünde bulundurulmalıdır. Çalışanların iş ve yaşam arasındaki dengeyi kuramamasının maliyetinin ise bireylere, ailelere ve topluma karşı çok yüksek olduğu bilinen bir gerçektir[34]. Çalışanların iş-yaşam dengesi(zliği)nin sonuçları çalışmamızda ayrı bir başlık olarak değerlendirilecektir.

1.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

İş-yaşam dengesine yönelik kuramsal yaklaşımlar 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişmeye başlamış, iş ve iş dışı yaşam arasındaki kuramsal etkileşimin boyutuna göre yapılanmıştır[35]. İş-yaşam dengesine yönelik başlıca kuramsal yaklaşımlar; bölünme, taşma, dengeleme/telafi, araçsallık, rol, çatışma, dağılma, genişleme, uygunluk ve sınır kuramlarıdır.

[33] Küçükusta (a) , **a.g.e.,** s. 244.
[34] **A.e.**, s. 189.
[35] Mehmet Merve Özaydın, "Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 3, 2013, s. 51.

1.2.1. Bölünme Kuramı

İlk olarak Wilensky tarafından 1960 yılında ileri sürülen, Meissner (1971) ve Dubin (1956) tarafından yapılan çalışmalarla ayrıntılı bir şekilde açıklanan[36] bölünme kuramına göre; endüstriyel toplumdaki çoğu birey için, iş dünyası ve iş dışı dünya aslında birbirinden ayrı ve alakasız olarak görülmektedir[37]. Bu kuram; iş alanı ve iş dışı alanın, ayrı ayrı yaşayan ve birbiri üzerinde hiçbir etkisi olmayan iki farklı alan olduğunu savunmaktadır. Guest'e göre bu kuram, deneysel olarak desteklenen bir modelden ziyade teorik bir olasılık olarak sunulmuştur[38]. Bu kurama göre; bireyin bir yaşam alanındaki faaliyetleri, katılımı ve tutumları başka bir yaşam alanındaki tepkilerle tutarlı bir şekilde ilişkili değildir[39]. Yaşam alanları birbirinden bağımsız olmakla birlikte, birbirlerinden etkilenmemektedir.

İki alanın birbirini etkilememesi için, işin ve ailenin ayrılması anlamına gelen bölünme kuramı, başlangıçta iki alanın zaman ve mekân olarak ayrılmasına bağlı olarak, işin ve ailenin doğal bir ayrımı olarak görülmüştür. Ancak bu kuram, işin ve ailenin insan hayatının alanlarıyla yakından ilişkili olduğunu düşünen araştırmacılar tarafından sorgulanmaktadır. Sonuç olarak, bölünme kuramı şu an, iş ve aile arasında bir sınır koymayı sürdüren insanlar tarafından aktif bir süreç olarak görülmektedir. Bu süreç Piotrkowski (1979) tarafından tanımlanmış, Piotrkowski aile alanındayken aktif olarak işle ilgili düşünceler, hisler ve davranışları veya iş alanındayken aktif olarak aileyle ilgili düşünceler, hisler ve davranışların baskılanması yoluyla bu sürecin işlediğini ifade etmiştir. İş ve ailenin aktif olarak bölünmesi, her iki alandan kaynaklanan stresle başa çıkmanın bir yöntemi olarak görülebilmektedir[40]. Birey böylece ailesi ile birlikteyken işle ilgili streslerini, işyerindeyken ise ailesiyle ilgili streslerini unutabilecektir.

---

[36] Nına Gupta and Terry A. Beehr, "Relationships Among Employees' Work and Nonwork Responses", **Journal of Occupational Behaviour**", Vol: 2, No: 3, 1981, p. 204.

[37] Dov Elızur, "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 12, 1991, p. 314.

[38] David E. Guest, "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", **Social Science Information**, Vol: 41, No: 2, 2002, p. 258.

[39] Gupta and Beehr, **a.g.e.**, p. 204.

[40] Jeffrey R. Edwards and Nancy P. Rothbard, "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs", **Academy of Management Review**, Vol: 25, No: 1, 2000, p. 181.

İş-yaşam dengesine yönelik ileri sürülen ilk kuramlardan olan, bölünme kuramına yönelik eleştiriler de vardır. Örneğin; günümüzün değişen çalışma koşulları, evden çalışma gibi esnek çalışma koşullarının ortaya çıkması gibi durumların varlığının, iş ve iş dışı yaşam alanının birbirinden kesin çizgilerle ayrılmasını zorlaştıracağı düşünülmektedir[41].

1.2.2. Taşma Kuramı

İkincisi, *taşma kuramıdır.* Wilensky bir yaşam alanındaki (örneğin; çalışma alanı) tutumlar, ilişkiler, faaliyetlerin gücünün yaşamın diğer alanlarındaki tutumlar, ilişkiler, faaliyetlerin gücüyle bir ilişkisinin olduğunu savunan taşma kuramını ileri sürmüştür[42]. Taşma kuramı, bir alanın diğerini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebileceğini varsaymaktadır[43].

Geliştirme etkisi olarak da adlandırılan olumlu taşma, bir alanda bireyler olumlu deneyimlere sahip olduğunda meydana gelmektedir. Bu alan, bireylerin refahını artıran ve diğer alanlarda olumlu yararlara dönüşmesini sağlayan bir alandır. Alanlar arası çatışma olarak da adlandırılan olumsuz taşma ise, bir alandaki olumsuz deneyimler diğer alanlarda memnuniyetsizliğe neden olduğunda ve genel refahı azalttığında ortaya çıkmaktadır[44]. Olumlu taşma işi desteklemekte, kolaylaştırmakta veya geliştirmekte iken; olumsuz taşma ise işi zorlaştırmakta, sorunlu ya da yetersiz hale getirmektedir[45].

Endişe gibi duygusal gerilimler ve yorgunluk olmak üzere, işteki olumsuzlukların yaşama taşınmasının iki türü vardır. İşyerinde geçirilen telaşlı bir günün doğal sonucu olan yorgunluk sonucunda, eve gelindiğinde ev sadece dinlenilecek bir yer olma halini almaktadır. Endişelenmeye yol açan etmenler ise; düş kırıklığı, güvensizlik ve bitirilmemiş işlerdir. Bu duygular ev yaşamına da olumsuz yansımakta, evde gerginliğe yol açmakta ya da bireyin psikolojik olarak içe

---

[41] Nihan Yavuz, "İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2018, s. 8.

[42] Gupta and Beehr, **a.g.e.**, p. 203, 204.

[43] Guest, **a.g.e.**, p. 258.

[44] Michael O'Driscoll and Peggy Koopman-Boyden, "Interface Between Work and Family Responsibilites: The Mid-Life Family Transactions Project", **Labour, Employment and Work in New Zealand**, 1998, p. 133.

[45] Catherine Kirchmeyer, "Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Experiences and Coping of Professional Women and Men", **Sex Roles**, Vol: 28 (9/10), 1993, p. 532.

çekilmesine neden olmaktadır[46]. Bu bağlamda, iş yaşamının özel yaşama veyahut özel yaşamın iş yaşamına taşınmasında, taşmanın olumlu olması yönünde politikalar geliştirilmesi gerektiği açıktır.

İş-yaşam dengesini sağlayabilen çalışanlar, kariyerlerini olumsuz taşmaları asgariye indirecek şekilde yönetebilmektedir. Çalışanlar kendilerini işlerinde tatmin olmuş hissettiğinde olumlu taşma yaşamakta, özel yaşamlarına vakit ayırmakta çekinceli davranmamaktadırlar[47]. Aynı şekilde çalışanların özel yaşamlarında yaşadıkları tatmin olma durumu da, iş yaşamında huzur getirmekte, özel yaşamdaki mutluluk iş yaşamına taşınmaktadır.

Bu kurama göre, iş ve aile arasında fiziksel ve zamansal sınırlar olmasına rağmen bir alandaki duygu ve düşünceler diğerine taşınabilmektedir. Örneğin; işyerinde kötü bir gün geçiren çalışanların evlerine döndüklerinde kötü bir ruh halinde olma olasılıkları daha yüksektir[48]. Bu kuramda, çalıştığı işte mutlu olan çalışanların iş dışı faaliyetlerinde de mutlu olduğuna inanılırken, çalıştığı işte mutlu olmayan çalışanların iş dışı faaliyetlerinde de mutsuz olduğuna inanılmaktadır[49]. Taşma kuramına göre, bir kişinin işinden memnuniyet düzeyinin, iş dışındaki yaşamından memnuniyet düzeyini etkilediği düşünülmektedir. İş sıkıcıysa, iş dışı tecrübeler bunu yansıtacaktır. Tatmin edici işlere sahip olan bireylerin, eşit derecede tatmin edici iş dışı faaliyetlere girmesi beklenmektedir[50].

Edwards ve Rothbard'a göre taşma, iş ve aile alanlarının birbirleriyle benzerlik yaratan etkilerini ifade etmektedir. Bu benzerlikler genellikle iş ve aile etkisi (ruh hali ve doyum), değerler (iş ve aile araştırmalarına verilen önem), beceriler ve açık davranışlar üzerinden kurgulanmaktadır. İş ve aile literatüründe, taşma kuramı iki yaklaşım çerçevesinde tartışılmaktadır. Birincisi, çalışma alanındaki rolü ile aile alanındaki rolü arasındaki benzerlik olarak ifade edilmektedir. Taşmanın bu yaklaşımı, iş yaşamında tatmin olan bireyin ev yaşamında da tatmin

---

[46] Fernando Bartolome ve Paul A. Lee Evans, "Başarının Bedeli Bu Kadar Ağır mı Olmalı?", **Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi**, Çev. İbrahim Bingöl, İstanbul, MESS Yayıncılık, 2001, s. 43, 44.

[47] **A.e.**, s. 41.

[48] Sue Campbell Clark, "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", **Human Relations**, Vol: 53 (6), 2000, p. 749.

[49] Roderick D. Iverson and Catherine Maguire, "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community, **Human Relations**, Vol: 53(6), 2000, p. 810.

[50] Elızur, **a.g.e.**, p. 313.

olması ile örneklendirilmektedir. İkincisi ise; evde iş yorgunluğunun gözlemlenmesinde olduğu gibi, iki alan arasında aktarılmış deneyimler olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre; evde iş yorgunluğunun gösterilmesi bir alanda yaşanan tecrübenin başka bir alanda gösterilmesine yol açmasına rağmen, eğer iş yorgunluğu aile rolü taleplerinin yerine getirilmesini engellerse, aile yaşamı ve çalışma yaşamının birbirini etkilemesi gerçekleşmiş olmaktadır[51].

Özetle; bu kurama göre, iş ve iş dışı yaşam alanları birbirlerinden bağımsız değildir ve bir alanda yaşanan duygu ve düşünceler diğer alana taşınabilmektedir. Olumlu taşma iş-yaşam dengesini getirebildiği gibi, aynı şekilde iş-yaşam dengesinin sağlanması da olumlu taşmayı beraberinde getirebilmektedir. Aynı şekilde olumsuz taşma, iş-yaşam dengesizliğini getirirken iş-yaşam dengesizliği de olumsuz taşmanın yaşanmasına neden olabilmektedir. Taşmanın olumlu yönde gerçekleşmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından ulaşılması gereken bir hedef olmaktadır.

Guest' e göre, bu kuramı destekleyecek birçok çalışma olmasına rağmen, bu çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle, yapılacak çalışmaların; taşmanın doğası, nedenleri ve sonuçları hakkında daha detaylı açıklamalar sağlayacak şekilde olması gerekmektedir[52].

1.2.3. Dengeleme/Telafi Kuramı

İş-yaşam dengesi ile ilgili diğer bir açıklama zemini, dengeleme/telafi kuramından gelmektedir. Dengeleme/telafi kuramı, bir alandaki tatminsizliği başka bir alanda tatmin arayarak dengeleme çabalarını ifade etmektedir. İş-aile literatüründe söz konusu dengeleme iki şekilde gerçekleşmektedir. Birincisine göre, kişinin tatmin olmadığı alana katılımı azalırken, potansiyel olarak tatmin edici alana katılımı artabilmektedir. İkincisine göre ise, kişi başka bir alanda ödüller kazanarak tatmin olmadığı alandaki tatminsizliğe çözüm yaratabilmektedir. Ödüller ile kişinin isteklerini tamamlayabilecek ve böyle yaparak onun tatminini artıracak deneyimler kastedilmektedir[53]. İş yaşamında huzursuz olan bireyin, boş zamanlarında işle ilgili aktiviteler yerine aile veyahut sosyal yaşamla ilgili aktivitelere yönelmesi birinci dengelemeye örnek teşkil ederken; aile yaşamında huzursuz olan bireyin iş yaşamına

[51] Edwards and Rothbard, **a.g.e.**, p. 180.
[52] Guest, **a.g.e.**, p. 258.
[53] Edwards and Rothbard, **a.g.e.**, p. 180, 181.

öncelik vererek kariyerinde başarılar elde etmesi ve elde ettiği bu başarılarla (örneğin; terfi) aile yaşamındaki huzursuzluğunu telafi etmesi ikinci dengelemeye örnek teşkil etmektedir.

Dengeleme/telafi kuramına göre, iş ve iş dışı yaşam arasında olumsuz bir ilişki olması beklenmektedir. Sıkıcı işlerde çalışan bireyler, bu eksikliği tatmin edici iş dışı faaliyetlerle uğraşarak telafi etmeye çalışabilir[54]. Schmitt ve Mellon, rutin ve sıkıcı işlerde çalışanların, ilginç ve tatmin edici iş dışı roller aradıklarını belirtmişlerdir[55]. Bu kurama göre, teorik olarak bir kişinin iş hayatı ve tatmininin onun yaşam tatminini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği ve onun iş dışı ya da yaşam tatmininin iş tatminini olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki kanıtlanmış olmasına rağmen, nedensel ilişki üzerine elde edilen deneysel veriler belirsiz kalmaktadır[56].

Bu kuramın varsayımına göre, çalışma yaşamından elde edilen mutluluk ya da yaşamdan elde edilen mutluluktan herhangi birinin yüksek olması halinde, düşük olan taraf yüksek olan tarafı dengeye getirecektir. Örneğin; çalışma yaşamında diğer bireylerle ilişkilerinin ve iletişiminin düşük olduğu çalışma ortamına sahip olan bireyin, çalışma dışı yaşamında bu eksikliğini gidermeye çalışarak, yoğun bir şekilde sosyal aktivitelere zaman ayırarak bir dengelemeye gitmesi söz konusu olabilecektir. Çalışanlar çoğunlukla çalışma yaşam alanındaki başarısızlık, tatminsizlik gibi durumlarını çalışma dışı yaşam alanlarında düzenlemeye çalışarak, bir yaşam alanında kaybettiklerini diğer yaşam alanında kazanmaya çalışmaktadırlar[57]. Hem iş alanının hem yaşam alanının, aynı zamanda yolunda gitmesinin oldukça zor olduğuna inanan bireyler, yaşam alanlarından birine yoğunlaşarak bir tercih yapmaya yönelmektedir.

Clark, taşma ve dengeleme/telafi kuramlarına yönelik bir eleştiri getirmiştir. Clark, bireylerin ev ve iş sorumluluklarını dengelemeye çalışırken karşı karşıya kaldıkları problemleri çözmeye çalışma, bu problemlerin çözümüne yardımcı olma, problemleri öngörme ve problemleri açıklamada bu kuramların faydasının sınırlı

---

[54] Elızur, **a.g.e.**, p. 314.

[55] Iverson and Maguire, **a.g.e.**, p. 811.

[56] Thomas I. Chacko, "Job and Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships", **Academy of Management Journal**, Vol: 26, No: 1, 1983, p. 164.

[57] Aşkın Keser (a), "Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 904, 905.

olduğunu ileri sürmektedir. Clark'a göre, her iki kuram da; sadece tatmin, hayal kırıklığı ifadeleri gibi duygusal bağlantıları ele alırken; iş ve iş dışı yaşam arasında mekânsal, zamana bağlı, sosyal ve davranışsal bağlantılar hakkında ya hiç bilgi vermemekte ya da çok az bilgi vermektedir[58].

1.2.4. Araçsallık Kuramı

Dördüncü açıklama olan araçsallık kuramı, bir alandaki faaliyetlerin başka bir alandaki başarıyı kolaylaştırmayı sağladığını savunmaktadır. Bu kurama verilebilecek en bilinen örnek, uzun saatler boyunca çalışma ve rutin işleri üstlenmenin karşılığını ailesi için bir ev ya da araba satın alarak alabilen, bu araçlarla da kazancını en yüksek seviyeye çıkarmaya çalışan araçsal çalışandır[59].

Araçsallık, birey bir yaşam alanında başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanıyorsa ortaya çıkmaktadır[60]. Bu kurama göre örneğin, bireyler özel yaşamlarında memnuniyete ulaşmak ve bu memnuniyeti sürdürebilmek için, iş yaşamlarını araç olarak kullanmaktadırlar. Bu düşünceye sahip olan bireyler, iş yaşamındaki etkinliklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır[61]. Bu bağlamda, birey açısından hangi alanın daha ön planda olduğu da önemli bir meseledir. Birey yaşamı içinde hangi alana daha çok önem veriyor ve hangi alanda tatmin düzeyi daha fazla değer kazanıyorsa, o alana ilişkin rollerine daha da önem verecektir. Böylece, diğer yaşam alanına ilişkin roller de araçsal bir niteliğe dönüşecektir[62]. Örneğin, bir kişi niteliği yüksek işlerde çalışıyorsa, merkezi yaşam ilgileri bu alana yoğunlaşarak, çalışma rolü diğer tüm rollerin üzerinde bir öneme sahip olmaktadır. Tersine, eğer kişi niteliksiz bir işte çalışıyorsa, çalışma dışı yaşam alanı ve rolleri merkezi konuma gelecektir. Eğer her iki yaşam alanı birbirine benzer nitelikteyse iki yaşam alanı arasında ilişki bulunmamaktadır[63]. Özetle; çalışma rolünün birey üzerinde ağır basması, çalışma dışı yaşam alanındaki rolleri araçsal bir niteliğe dönüştürürken,

---

[58] Clark, **a.g.e.**, p. 749, 750.
[59] Guest, **a.g.e.**, p. 258, 259.
[60] Keser (a) , **a.g.e.**, s. 907.
[61] Şahamet Bülbül ve Selay Giray, "İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 4, 2012, s. 102.
[62] Özaydın, **a.g.e.**, s. 52.
[63] İlkay Savcı, "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 4, 1999, s. 157, 158.

tersine çalışma dışı yaşam alanının birey üzerinde ağır basması çalışma alanındaki rolleri araçsal bir niteliğe dönüştürmektedir.

1.2.5. Rol Kuramı

Diğer bir açıklama olan rol kuramı, ilk olarak Parsons (1951) ve Merton (1957) adlı iki sosyolog tarafından 1950'li yıllarda ortaya konmuş, daha sonra özellikle sistem kuramcısı Parsons'un rol yorumları Kahn ve arkadaşları tarafından, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanlarına aktarılmıştır[64].

Rol kuramı, sosyal davranışın en önemli özelliklerinden birisiyle ilgilenmekle birlikte, insanların kendi sosyal kimliklerine ve durumlarına bağlı olarak farklı ve öngörülebilir şekilde davranması gerçeğinden hareket etmektedir[65]. Genel olarak rol davranışı, bir bireyin öngörülebilir bir sonuç elde etmek için, başkalarının tekrar eden eylemlerine uygun şekilde tekrar eden eylemlerini ifade etmektedir[66]. Linton'a göre, toplumdaki her birey kaçınılmaz olarak birden fazla statüye sahip ve bu statülerden her biri de kendine özgü bir role sahipken; Linton'un aksine Merton'a göre ise, her bir sosyal statü tek bir rol değil, bir dizi role sahiptir. Sosyal yapının bu temel özelliği rol kuramıyla ilişkilendirilebilir[67]. Bireyler hem çalışma yaşamlarında hem de çalışma dışı yaşamlarında, sahip oldukları rol/roller çerçevesinde hareket etmekte ve bir yaşam alanında sahip oldukları rollerin diğer yaşam alanında sahip oldukları rollerin gerçekleştirilmesine engel olmadan, iş ve yaşam alanlarında bir dengeye gitmek istemektedirler.

Bir rolü üstlenen bireyin kendisinden gerçekleştirilmesi beklenen başka rolleri yerine getirememesi nedeniyle ortaya çıkan olumsuzluk durumu, bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın nedenini oluşturarak, iş ve yaşam arasındaki uyumsuzluğun bir soruna dönüşmesine yol açmaktadır. Aile yaşamına ilişkin rollerle çalışma hayatına ilişkin rollerin çatışması sonucunda, bireyler genellikle belli role daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmakta ve bu durum genellikle birey üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Örneğin; kariyerine öncelik

---

[64] Küçükusta (a) , **a.g.e.,** s. 39.
[65] B. J. Biddle, "Recent Developments in Role Theory", **Annual Review of Sociology**, Vol: 12, 1986, p. 68.
[66] Daniel Katz and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of Organizations 2ed**, New York, Wiley, 1978, p. 189.
[67] Robert K. Merton, "The Role-Set: Problems in Sociological Theory", **The British Journal of Sociology**, Vol: 8, No: 2, 1957, p. 110.

verdiği için çocuğunun eğitim süreçlerine destek veremeyen ya da çocuğunun hastalığı nedeniyle kariyerlerinden fedakârlık yapan ebeveynler bir rol tercihi yapmak durumunda kalmaktadırlar[68]. Bu durum, çatışma kuramıyla daha detaylı bir şekilde incelenmiştir.

1.2.6. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı ise, bir alandaki başarı ya da tatminin diğer alanda fedakârlık gerektirdiği, farklı kurallara ve ihtiyaçlara sahip olduğu için iş ve aile alanlarının uyumsuz olduklarını ileri sürmektedir[69]. Bu kuram, iş ve yaşam alanları arasında dengelenmesi mümkün olmayan bir mücadele olduğunu varsayarak, bireylerin iş ve yaşam süreçleri için bireyin çatışma durumuna düşmesine neden olabilecek sınırlı bir zaman ve enerjisi olduğu düşüncesinden hareket etmektedir[70]. Sınırlı zaman ve enerji, bir alandaki roller gerçekleşirken, diğer alandaki rollerin gerçekleşmesine ya engel olmakta ya da büyük ölçüde aksatmaktadır.

Çatışma, iş ve aile rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuz olduğu, bir alandaki taleplerini karşılamanın, diğer alanda talepleri karşılamayı zorlaştırdığı bir durumdur. Greenhaus ve Beutell, çatışmayı üç gruba ayırmaktadır. *Zaman temelli çatışma*, bireyin bir alanın taleplerine zaman ayırırken, diğer alanın taleplerini karşılamak için gereken zamanı tükettiğinde ortaya çıkmaktadır. Yoğun çalışma saatleri içerisinde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadığı bir durumdur. *Gerginlik temelli çatışma*, çalışanın bir alanda yaşadığı gerginlik (memnuniyetsizlik, kaygı ve yorgunluk gibi), diğer alandaki rolün taleplerini karşılamayı zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell, gerginliğin talepleri karşılamada neden zorluk yarattığını açıkça ifade edemezken, kişinin yaşamında çok sevdiği bir yakınını kaybederek yaşadığı üzüntünün işine odaklanmasına engel olması bu duruma örnek verilebilir. Son olarak *davranış temelli çatışma*, bir alanda sergilenen davranışlar diğer alandaki rol talepleriyle uyuşmadığında ve kişinin alanlar arasında hareket ederken davranışlarını ayarlayamaması durumunda ortaya çıkmaktadır[71]. Örneğin; bir iş yerinde yönetici olarak çalışan bir kişi iş hayatında daha ciddi ve sert bir tutum

---

[68] Özaydın, **a.g.e.**, s. 51, 52.
[69] Sheldon Zedeck and Kathleen L. Mosier, "Work in the Family and Employing Organization", **American Psychologist**, Vol: 45, No: 2, 1990, p. 241.
[70] Özaydın, **a.g.e.**, s. 52.
[71] Edwards and Rothbard, **a.g.e.**, p. 182.

sergilerken, aile hayatında daha sevecen ve sıcak davranışlar sergilemesi beklenirken, aile hayatında da aynı tutumu sergilediğinde davranış temelli bir çatışma meydana gelebilmektedir.

Nihayetinde bu yaklaşıma göre, çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdan doyum alma ihtiyacı birbirleri ile sürekli bir rekabet halindedir. Bireylerin söz konusu olan bu yaşam alanlarından doyum alma ihtiyaçlarının uzlaşması da oldukça zordur[72]. Son zamanlarda, özellikle çift kariyerli ailelerde çatışma kuramı üzerine odaklanıldığı dikkatleri çeken bir meseledir[73].

1.2.7. Dağılma Kuramı

Bir diğer kuram, dağılma kuramıdır. Dağılma kuramı, iş ve yaşam doyumu ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini savunmaktadır. Bu kurama göre, çalışma yaşamında elde edilen doyum bireyin yaşam doyumunu doğrudan etkilemektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden birisi, bireyin iş yaşamında elde ettiği birikimlerini, iş dışı yaşamda kullanabilmesidir. Fakat iş yaşamıyla alakalı olumsuzlukların da (örneğin, işini kaybetme korkusu), yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği görülmektedir[74].

Dağılma kuramına göre, bireyin iş yaşamı ile özel yaşam doyumunun yönünü, işin bireyin yaşamındaki önem düzeyi belirlemektedir[75]. Bireyin iş hayatına verdiği önem arttıkça, bireyin iş yaşamı ile özel yaşam doyumu artacaktır. Bu kuram, görüldüğü gibi taşma kuramı ile benzerlik göstermekte, ancak iş ve yaşam doyumunu merkeze alması ile taşma kuramından ayrılmaktadır.

1.2.8. Genişleme Kuramı

Çatışma kuramına yönelik bir kuşkunun sonucu olarak, genişleme kuramı ortaya konmuştur. Bireylerin sabit bir zamana ve sınırlı bir enerjiye sahip olduğu düşüncesinden hareketle, çatışma kuramını savunan araştırmacılar; iş ve aile rollerine katılan bireylerin kaçınılmaz olarak, yaşam kalitelerini azaltan çatışma ve stres yaşadıklarını savunmaktadırlar. Bu minvalde, Marks (1977) ve Sieber (1974) ise, çatışma kuramına karşı kuşkulu yaklaşarak, çoklu rollere sahip olmanın bireye

[72] Keser (a), **a.g.e.**, s. 908.
[73] Guest, **a.g.e.**, p. 259.
[74] Özaydın, **a.g.e.**, s. 52.
[75] Bülbül ve Giray, **a.g.e.**, s. 103.

sağladığı avantajların, dezavantajları aşacağından hareketle genişleme kuramını ileri sürmüşlerdir[76]. Çatışma kuramının aksine genişleme kuramı, rollerin zaman talepleri aşırı olmadığı sürece, çoklu rollerin bireye faydalı olabileceğini, bireye enerji sağlayabileceğini iddia etmektedir[77]. Bu kurama göre, bir bireyin birden fazla role sahip olması onun için bir avantaj olup, bu durum hem çalışma yaşamında hem de çalışma dışı yaşamda ona başarı olarak geri dönüş sağlayabilecektir.

Greenhaus ve Powell'a göre, çoklu rollere katılmanın bireyler için olumlu sonuçlar üretebildiği üç yol vardır. İlk olarak, iş ve aile deneyimleri bireyin iyi olma hali üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. İş ve aile memnuniyeti, bir bireyin mutluluğu, yaşam memnuniyeti ve algılanan yaşam kalitesi üzerinde olumlu etki yaratmaktadır. Araştırmalar sürekli olarak çoklu rollere sahip olmanın, fiziksel ve psikolojik iyi oluş üzerinde yararlı etkileri olabileceğini göstermektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş ve aile rollerine katılan ve bunlardan memnun olan bireylerin, rollerden sadece birine katılan veya rollerinden bir ya da daha fazlasından memnun olmayanlara göre daha iyi bir deneyim yaşadıklarını göstermiştir. İkincisi, hem iş hem de aile rollerine katılım, bireyleri rollerinden birindeki sıkıntıdan koruyabilir. Örneğin, aile hayatında yaşanılan stres daha tatmin edici, yüksek kaliteli iş deneyimlerine sahip bireyler için daha zayıftır. Benzer şekilde daha tatmin edici, yüksek kaliteli bir aile yaşantısına sahip bireyler için de iş stresi daha zayıftır. Üçüncüsü, bir roldeki deneyim diğer rolde olumlu deneyim ve sonuçlar üretebilir. Bu durum, bir rolden diğerine pozitif deneyimlerin aktarılmasını ifade etmektedir. Örneğin, ebeveyn olan bir yöneticinin sahip olduğu bu rolde öğrendiği sabır duygusu, onun daha iyi bir yönetici olmasını sağlayabilir[78]. Başka bir örnek, iş yerinde zamanı yönetmeyi öğrenebilen bir çalışan, bu yeteneğini aile hayatında da sergileyip ailesiyle birlikte kaliteli zaman geçirmeyi başarabilir.

Sonuç olarak genişleme kuramı, iş ve yaşamdan birinde tatminin gerçekleşmesi için diğerinden fedakârlık yapmayı öngören çatışma kuramının aksine, fedakârlık yapılmasının gerekmediğine, çoklu rollerin bireye zarar vermediği ve bir

[76] Jeffrey H. Greenhaus and Gary N. Powell, "When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", **Academy of Management Review**, Vol: 31, No: 1, 2006, p. 72.
[77] Kelly E. Wilk, "Work-Life Balance for Administrators in the Academy: Under Ideal Worker Pressure" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Seton Hall University), New Jersey, 2013, p. 32.
[78] Greenhaus and Powell, **a.g.e.**, p. 73.

role güçlü bağlılığın diğer rolün gerçekleştirilmesine engel olmadığını ileri sürmektedir[79].

1.2.9. Uygunluk Kuramı

Kuramların dokuzuncusu, uygunluk kuramıdır. Uygunluk kuramı; iş ve aile arasındaki benzerliği ifade etmekte, bu benzerliğin de kişilik özellikleri, genetik faktörler, genel davranış tarzları ve sosyal ve kültürel güçleri içeren nedenlerden hareket eden üçüncü bir değişkenden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örneğin olumlu kişilik özelliklerine sahip olan bir bireyin bu özelliği, hem iş tatminini hem de aile tatminini etkileyebilir, böylece bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki kurulmasına neden olabilir. Uygunluk kuramı da, taşma kuramı gibi iş ve aile arasındaki benzerliklere odaklandığı için, taşma kuramı ile benzerdir. Ancak, taşma kuramı, bu benzerlikleri bir etki alanının diğeri üzerindeki etkileriyle ilişkilendirirken; uygunluk kuramı, bu benzerlikleri her iki alanı da etkileyen üçüncü bir değişkene atfeder[80].

Uygunluk kuramında etkili olabilecek bir başka değişken, bireylerin olayları sürekli olarak olumsuz yönden algıladığı bir yaradılış (mizaç) özelliği olan, olumsuz duygu durumu örneğidir. Olumsuz duygu durumu içinde olan bireyin, hem iş hayatında hem de aile hayatında tatminsizlik yaşaması, bu duruma örnek teşkil edebilecek bir durumdur[81]. Bu kurama göre, her iki alanda tatminsizlik yaşayan birey, her iki alanda da benzer davranışlar sergileyecektir.

1.2.10. Sınır Kuramı

Son olarak sınır kuramı vardır. Bu kuram, Clark tarafından 2000 yılında, iş ve aile üzerine yapılan önceki kuramların eleştirilerini ve eksiklerini gidermek için tasarlanmış bir kuramdır. Sınır kuramı, iş ve aile sınırları arasında dengeye erişmek için bireylerin iş ve aile alanlarını nasıl yönettiklerini açıklayan bir kuramdır. Bu kuramın merkezinde "iş" ve "aile"nin birbirlerini etkileyen farklı alanlar oluşturduğu fikri yatmaktadır. Bu kurama göre, insanlar bu iki ortam arasında günlük geçişler

[79] Çiğdem Apaydın, "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2011, s. 69.

[80] Edwards and Rothbard, **a.g.e.**, p. 182.

[81] Deniz Küçükusta (b), "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2007, s. 45.

yapan, genellikle odaklarını, hedeflerini ve kişilerarası tarzlarını, her birinin kendine özgü taleplerine uyacak şekilde düzenleyen sınır geçicilerdir. Sanayi Devrimi' nden sonra işyerleri ve evler arasında yaratılan ayrım sebebiyle işin ve evin pek çok yönünün değiştirilmesine rağmen, bireyler ev ve iş arasında istedikleri dengeyi oluşturabilmek için iş ve ev alanlarının doğasını ve aralarındaki sınırları ve köprüleri bir dereceye kadar şekillendirebilmektedirler. Clark dengeyi, en az rol çatışmasıyla işyerinde ve evde memnuniyet ve iyi işleyiş olarak tanımlamaktadır[82].

Sınır kuramında bahsi geçen sınır kavramı, alanla ilgili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlanmaktadır. Fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlar olmak üzere üç tür sınır vardır. Fiziksel sınır, bir işyerinin veya bir evin duvarları gibi alanla ilgili davranışın meydana geldiği yer olarak tanımlanırken; zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi, aile sorumluluklarının yapıldığı zamandan işin yapıldığı zamanı ayırmaktadır. Son olarak psikolojik sınırlar ise, alan içinde bireyler tarafından uygun bulunan duygular, düşünceler ve davranış kalıplarından oluşan bireyler tarafından yaratılan kurallardır[83].

Sınır kuramına göre, "iş" ve "aile" alanları amaçlar açısından farklı iki dünyayı nitelemektedir. Bireyler açısından bakıldığında, iş gelir sağlama ve başarı duygusu verme amacı taşırken; ev ise, kişisel mutluluk ve yakın ilişkiler kurma amacını taşımaktadır[84]. Bu kurama göre, iş ve aile alanları dengelenmeli ve sınır ihlalleri diğer alanı zayıflatmamalıdır[85].

Son zamanlarda değişen çalışma şekilleri ve teknolojinin gelişmesiyle, iş ve aile alanları daha sınırsız hale gelmiş; yapılacak işlerin artması, yetki gücünün artması, işin gerçekleştirildiği sırada coğrafi anlamda bir bağımsızlığa sahip olunması, bilgi işçilerinin sayısındaki artış gibi etmenler iş ve aile alanları arasındaki sınırları daha görünmez kılmıştır. Bunun yanında iş güvencesinden yoksun çalışanlar veya vardiya düzeni içerisinde çalışanlarda bu dengeyi sağlamakta zorlanmakta ve iş-aile sınırları bulanıklaşmaktadır. Bu bulanıklaşma, iş ve aile yaşamı arasında

---

[82] Clark, **a.g.e.**, p. 750, 751.
[83] Kapız, **a.g.e.**, s. 147, 148.
[84] **A.e.**, s. 147.
[85] Bilal Yıldırım, "Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki", **International Online Journal of Educational Sciences**, Vol: 9, No: 3, 2017, s. 760.

çatışma düzeyini artırarak, iş ve aile yaşamındaki tatmini azaltmaktadır[86]. Artık iş ve yaşam alanlarında kesin sınırların olmaması yaratılmak istenen dengeyi de zorlaştırmakta ve hem birey ve toplum açısından hem de örgütler açısından olumsuzlukları beraberinde getirmektedir.

1.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ(ZLİĞİ)NİN SONUÇLARI

İş yaşam dengesi(zliği)nin sonuçları, birey ve toplum açısından ve örgüt açısından ayrı ayrı ele alınabilmektedir.

1.3.1. Birey ve Toplum Açısından Sonuçları

Tüm dünyada birçok çalışanın sağlık ve mutluluğu, iş hayatının bireye yönelik talepleri ve aile hayatının sorumluluklarından etkilenmekte, bu durumun varlığı ise, araştırmacıların iş-yaşam dengesinin birey üzerinde yarattığı etkiyi incelemesi sonucunu doğurmaktadır. Bu konuda yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi bireylerin yaşam kalitesini ve mutluluğunu etkilemektedir[87]. İşleri ve yaşamları arasında denge kurabilen bireyler, hem iş yaşamlarından hem de sosyal yaşamlarından tatmin olacak; iş sosyal yaşama -aile ve arkadaşlarla ilişkiler ve kişisel gelişime yönelik aktiviteler-, sosyal yaşam da işe engel olmayacaktır. Böylece iş-yaşam dengesinin sağlanması bireylere işlerinden memnun ve başarılı olmanın yanı sıra, özel ve sosyal yaşamlarında da mutluluk getirecek[88], çalışana ailesiyle daha fazla ilgilenebilme imkânı yarattığı için, çalışanın yaşam memnuniyet düzeyinin de artmasıyla sonuçlanacaktır[89].

Literatürde iş-yaşam dengesinin sağlanmasının sonuçlarını inceleyen birçok çalışmaya göre, iş-yaşam dengesinin sağlanması, iş tatminini, iş performansını ve beraberinde verimlilik artışını olumlu bir şekilde etkilemektedir. Verimlilik artışı, çalışanların kendilerini yetiştirebilmek için ihtiyaç duydukları zamana sahip olarak

---

[86] Seda Topgül, "İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 1, 2016, s. 219.

[87] Gül Selin Erben ve Ayşe Begüm Ötken, "Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 22, 2014, s. 105.

[88] Işıl Pekdemir ve Merve Koçoğlu, "İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2014, s. 314, 315.

[89] Tosun ve Keskin, **a.g.e.**, s. 23.

kalite ve becerilerini geliştirmeleri yoluyla sağlanmaktadır[90]. Yeşiltepe (2014) tarafından yapılan çalışmada konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve bunların yöneticiler üzerindeki olası sonuçlarını ortaya çıkarmak amaçlanmış; çalışma sonucunda, iş-yaşam dengesini oluşturan unsurlar ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir[91]. Ayrıca Gökkaya (2014)'nın çalışmasında ise yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisi incelenmiş ve sonuç olarak; çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin iş tatmini ve örgütsel sadakat düzeylerinden etkilendiği belirlenmiştir[92].

Bu çerçevede iş-yaşam dengesinin sağlanması, yaşam kalitesini artırarak bireylerin ruhsal sağlığını geliştirmektedir. İş-yaşam dengesinin sağlanması, çocuk bakım hizmetlerinin kalitesini artırmakta ve bu durum verimliliği artırırken işe devamsızlık oranlarında da bir azalışa yol açmaktadır. Bu dengenin sağlanması, kamu ve özel kuruluşları etkileyebilen bilgili vatandaşların sayısının artmasını getirdiği gibi, bilgili vatandaşların artışı da çocukların sağlıklı yetişmesine katkı sağlamaktadır[93]. Bilgili vatandaşların ve dolayısıyla sağlıklı çocukların yetişmesi, bir toplumun en büyük miraslarındandır. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının bu noktada topluma sağladığı faydanın yadsınmaması gerekmektedir.

İş-yaşam dengesinin sağlanmasının, bireylerin yaşam kalitesini artırdığından ve iş ve aile hayatındaki rollerin sağlanmasına yol açarak bireylere mutluluk getirdiğinden daha önce söz etmiştik. Bu durum toplumun huzuruna da katkı sağlamaktadır[94]. Mutlu bireylerin varlığı huzurlu toplum, huzurlu toplum ise sağlıklı toplum demek olduğundan, bir toplumun sağlıklı toplum olma ideallerine ulaşabilmesinin bir yolunun da, iş-yaşam dengesinin sağlanmasından geçeceği söylenebilmektedir.

Erkuş, Çöpoğlu ve Fındıklı (2013) tarafından yapılan çalışmada iş-yaşam dengesinin, iş yaşamı mutluluğu üzerindeki etkileri incelenmeye çalışılmış, araştırma

---

[90] **A.e.**, s. 10.
[91] Yeşiltepe, **a.g.e.**, s. VI, VII.
[92] Öznur Gökkaya, "Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi "Kocaeli Belediyeleri Örneği"", **Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2014, s. 12, 13.
[93] Özaydın, **a.g.e.**, s. 53.
[94] Ufuk Durna ve Ali Babayiğit, "İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", **Internatıonal Conference on Eurasıan Economıes**, Sessıon 6D: Mikroekonomi II, Kazan-Russia, 2015, s. 727, 728.

sonuçlarına göre katılımcıların iş-yaşam dengelerinin iş yaşamı mutlulukları üzerinde pozitif etkileri olduğu belirlenmiştir[95]. Yine, Greenhaus ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre de; iş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanların refahını ve mutluluğunu artırmakta, iş ve yaşam alanları arasında denge kurabilen çalışanlar işlerinden daha fazla tatmin olmakta, daha az iş yükü ve depresyon yaşamakta ve rollerini daha kolay yerine getirebilmektedir[96].

İş-yaşam dengesinin kurulması, özellikle kadın çalışanlar açısından çok daha önemli bir meseledir. İş ve yaşamları arasında denge kuramamak kadın çalışanlar açısından stres, kendine güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sonuçlar doğurmakta, bu durum kadınların hayat kalitesini düşürdüğü gibi, zihinsel açıdan yorgunluk ve sıkıntılara neden olmakta ve ekonomik eksiklik doğurmaktadır[97]. Lewis (1997)'e göre, anne olan kadın çalışanlar açısından bakıldığında da, söz konusu çalışanlar anneliğin sosyal beklentilerini, sürekli ve tam zamanlı istihdam koşullarını azaltarak karşılamaya çalışabilmekte, bu durum da onların işe bağlılık duymaması yönünden eleştirilerek suçlanmalarına yol açmaktadır[98]. Tüm bu durumlar mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve gelecekte sağlıksız bir toplumun oluşması anlamına gelmektedir[99]. Bu bağlamda, kadının iş-yaşam dengesini nasıl sağlayabileceği sorunsalı önem teşkil etmektedir. Çiftlerin eğitim düzeyinin yükselmesi, kadının yaptığı işin niteliğinin artması, eve gelir getiren çiftler arasında birincil/ikincil ayrımının ortadan kalkması durumlarında iş-yaşam dengesinin sağlanması kolaylaşacak, kariyer sahibi kadınlar kariyerlerinde bir kesinti yaşamadan eşlerine de işlerinin önceliğini kabul ettirerek onlardan destek sağlayabileceklerdir[100]. Bu bağlamda, kadınların iş-yaşam dengelerini sağlayabilmesinde eşlerinin rolünün yadsınmaması gerektiği görülmektedir. Aynı durum elbette ki erkekler için de geçerlidir. Eşlerin birbirlerini

---

[95] Ahmet Erkuş, Mustafa Çöpoğlu ve Mine Afacan Fındıklı, "Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri", **Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı**, Sakarya, 15-16 Kasım 2013, s. 117.

[96] Tosun ve Keskin, **a.g.e.**, s. 13, 14.

[97] Topgül, **a.g.e.**, s. 218.

[98] H. Şebnem Seçer, "Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık", **ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360, 2015, s. 41.

[99] Topgül, **a.g.e.**, s. 218.

[100] Aytaç (b), **a.g.e.**, s. 29.

anlayışla karşılaması ve her alanda birbirlerine yardımcı olarak işlerini kolaylaştırmaya çalışması, iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesinin belirleyicilerindendir.

Çalışanların iş ve yaşam alanlarında denge sağlanması çalışanların işe devamsızlığını azaltmasının yanı sıra stres ve çatışma algılarını da azaltabilmektedir[101]. Örneğin Gündoğmuş (2017)'un çalışmasında, muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengelerinin meslek etiği ve işe bağlılıkları ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmış, çalışma sonunda muhasebe meslek mensuplarında oluşacak iş-yaşam dengesizliğinin işe bağlılıkta azalma yaratacağı sonucuna ulaşılmıştır[102].

Literatürde bireylerin iş-yaşam dengesizliğinin, bireylerin işine ve ailesine ilişkin rollerinde meydana gelen çelişki anlamında kullanılan "iş-aile yaşam çatışması[103]" kavramı ekseninde ele alındığı görülmektedir[104]. Marafi'ye göre, iş-yaşam dengesizliğinin asıl nedeni, bireylerin işlerinde geçirmiş olduğu uzun çalışma saatlerinin sosyal hayatlarında güzel vakit geçirme olanaklarını engellenmesidir. İş, aile ve özel yaşam arasında dengenin bozulması durumunda bireyler, iş ve aile alanındaki rollerin ve isteklerin yerine getirilmesinde sorunlar yaşamaktadır ve bu durum bu alanlar arasında çatışmaya neden olmaktadır[105]. İş-yaşam dengesinin bozulması durumunda, bir alan diğerine baskı yapabilmekte[106], bireyin aile yaşamı iş yaşamını olumsuz etkilediği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını olumsuz

---

[101] Tosun ve Keskin, **a.g.e.**, s. 9.

[102] Fatih Gündoğmuş, "Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2017, s. 126.

[103] İş-yaşam dengesi ve çatışma kavramından söz edilirken bu iki kavram ilişkisinde rol çatışması kavramı öne çıkmakta (Pekdemir ve Koçoğlu**, a.g.e**., s. 314.), rol çatışması ise; iki ya da daha fazla rol beklentisinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır. Rol çatışması, işçi ve anne rolüne sahip olan birey örneğindeki gibi, aynı kişide tutulan iki ve ya daha fazla rol arasında da oluşturulabilir (Katz and Kahn, **a.g.e.,** s.204.). Roller arası çatışmanın özel bir türü olarak benimsenen iş-aile yaşam çatışması; bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkmaktadır (İ.Efe Efeoğlu ve Hüseyin Özgen, "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, s. 238.).

[104] Ahmet F. Çakmak, Gökhan Ofluoğlu ve Ozan Büyükyılmaz, "İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)", **Kamu-İş**, Cilt: 12, Sayı: 3, 2012, s. 64, 65.

[105] Durna ve Babayiğit, **a.g.e.**, s. 728.

[106] Gerçek, Atay ve Dündar, **a.g.e.**, s. 72.

etkileyebilmekte[107], bu durum bireyler üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Çalışanların serbest zaman olarak ifade edilen çalışma saatleri dışında harcadıkları zamanı ailesiyle veya sosyal aktiviteleri ile geçirmek yerine işle ilgili aktivitelerle geçirmesi bir standart haline dönüşmekte ve bireyler zamanlarının büyük çoğunluğunu işle ilgili aktivitelere harcamaktadır. Hem iş yaşamında hem de aile yaşamında önemli bir role sahip olduğu bilinen bireyin yaşadığı bu durum, iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir[108]. Bireylerin iş, aile ve özel hayatlarında yaşadıkları çatışma bireyler üzerinde kötü sonuçlar doğurmakta; kişinin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Mullen ve diğerleri (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışması; aşırı stres, genel psikolojik gerginlik, alkoliklik, bedensel ve psikolojik çöküntü, tükenme ve depresyon, ilaç kullanımında artış gibi sonuçlar doğurmaktadır. Yine Frone ve diğerleri (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da kan basıncında artış, hipertansiyon gibi etkilerle bireyin fiziksel sağlığını olumsuz etkilediği ve depresyona neden olduğu sonuçları elde edilmiştir[109].

İşe dair isteksizlik, örgütsel bağlılıkta azalma, yüksek miktarda devamsızlık, iş kazalarında artış, çalışma performansında düşüş, iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarındandır. Dengesizlik sonucunda bireyde meydana gelen iş yaşamında tatmin olmama, mutsuz olma, hayal kırıklığına uğrama çalışanın tüm hayatını etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığına da zarar vermektedir[110].

İş-yaşam dengesizliği sigara ve alkol kullanımında artış, şiddet eğilimi ve yeme bozukluklarının oluşması gibi davranışsal sonuçlar da yaratabilmektedir[111]. Görüldüğü gibi, iş-yaşam dengesini sağlayamayan bireyler fiziksel, psikolojik, davranışsal olmak üzere birçok açıdan olumsuz etkilenmektedir.

---

[107] Gülşah Karavardar, "İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı İle İlişkisi", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2015, s. 189.

[108] Aşkın Keser (b), **İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla**, Ankara, Türk Metal Yayınları, 2014, s. 111.

[109] Çakmak, Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, **a.g.e.**, s. 66.

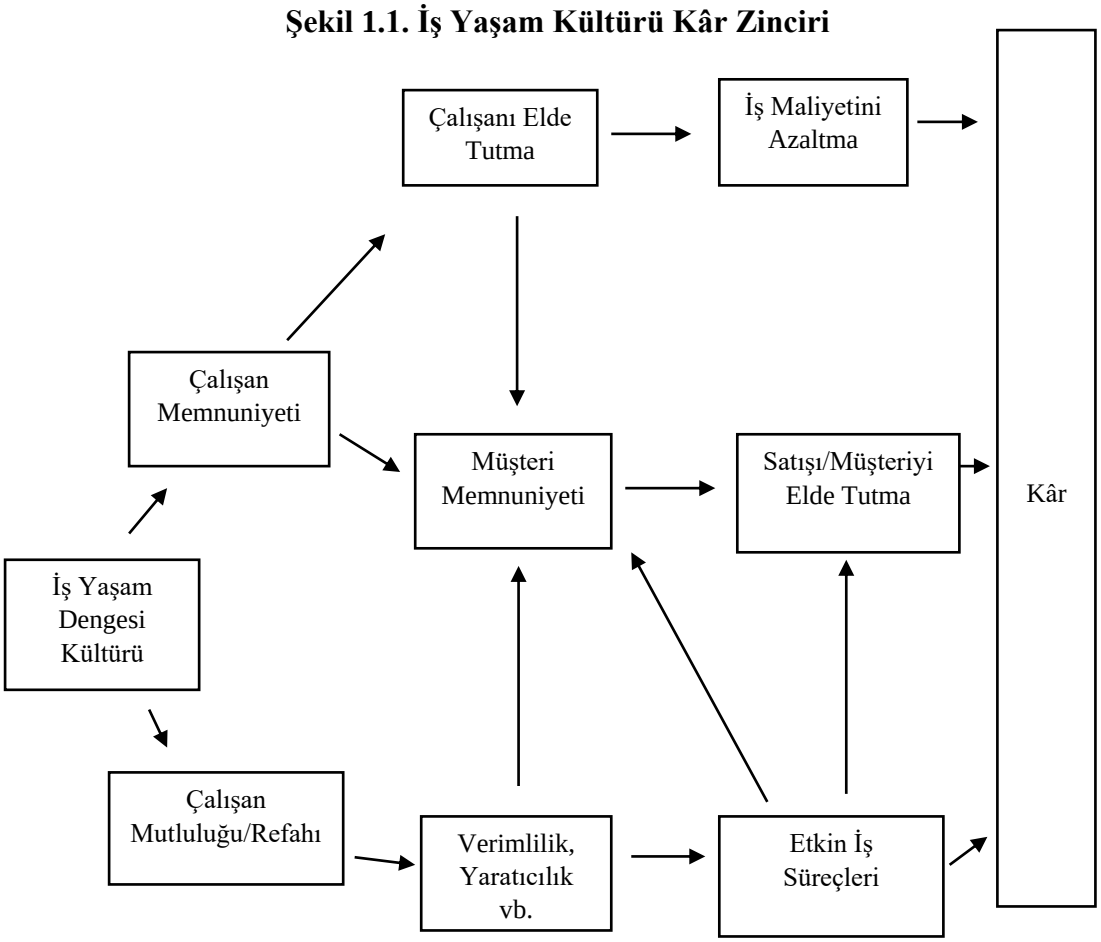
[110] Ece Kuzulu, Selver Kurtuldu ve Gülşah Vural Özkan, "İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", **Sakarya İktisat Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2013, s. 96.

[111] Küçükusta (a), **a.g.e.**, s. 246.

1.3.2. Örgüt Açısından Sonuçları

Çalışanların iş-yaşam dengelerinin sağlanması sadece kendilerini ve toplumu değil, çalıştıkları örgütleri de olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenle birçok örgüt, çalışanların iş-yaşam dengelerini artırmalarını sağlayacak politika ve uygulamalarla çalışanlarına kişisel değer kazandırmayı hedeflemeleri yanında, örgütün verimliliğini ve karlılığını da artırmayı hedeflemektedirler[112]. Örgütlerin iş-yaşam dengesine yönelik yaptığı yatırımların kârı artırması için uzun bir süreç gerekmektedir[113].

Şekil 1.1. İş Yaşam Kültürü Kâr Zinciri



Kaynak: David Clutterbuck, **Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change**, London, CIPD Publishing, 2003, p. 14.

[112] Tosun ve Keskin, **a.g.e.**, s. 10.

[113] David Clutterbuck, **Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change**, London, CIPD Publishing, 2003, p. 14.

Clutterbuck tarafından ortaya konulan Şekil 1.1'e bakıldığında; örgütlerde iş-yaşam dengesi kültürünün oluşmasının, çalışan mutluluğu/refahını ve çalışan memnuniyetini getireceği görülmektedir. Mutlu çalışan işinde yaratıcılığını kullanarak daha verimli çalışırken aynı zamanda, işinden memnun çalışanın örgüte bağlılığı artmaktadır. Örgüte bağlı çalışan ise, iş devir oranını azaltarak, iş maliyetlerinin azalmasına yol açmaktadır. Verimli çalışma beraberinde etkin iş süreçlerini getirmekte, tüm bu süreçler dolayısıyla müşteri memnuniyetini sağlamakta ve süreç doğru yönetildiğinde örgüt müşteriyi kaybetmemekte, müşteri ile aralarında süregelen iş ilişkisinde devamlılık sağlanmaktadır. Tabloya genel olarak bakıldığında; iş-yaşam dengesinin sağlanmasının etkin iş süreçleri, satışı/müşteriyi elde tutma ve maliyetlerin azalması ile uzun bir süreç sonucunda firma kârlılığını artırdığı görülebilmektedir.

Örgütün imajını artırmak ve çalışanların kalitesini geliştirmek, iş-yaşam dengesinin sağladığı faydalar arasındadır. İş-yaşam dengesini etkin bir şekilde uygulamaya koyan örgütlerin, daha yüksek bir pazar payına sahip oldukları ve daha iyi finansal performans gösterdiklerinin tespit edilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının ekonomik anlamda yarar sağladığının göstergelerindendir[114].

Örgütlerin iş-yaşam dengelerini başarılı bir şekilde sağlayabilmesi, çalışanların stres seviyelerini azaltmakta, sağlık harcamalarının maliyetini düşürmekte ve örgütün kâr elde etmesini sağlamaktadır. Bireylerin iş ve iş dışı yaşamları arasında denge sağlayabilmesi, bir örgütün en büyük zenginliği olan insan kaynağının mutluluğu ve refahını artırmakta, çalışanların verimliliğinde, sorumluluğunda ve bağlılığında artış, daha iyi takım çalışması, daha iyi iletişim ve çalışanın moralinde artış yaratarak örgütlere fayda sağlamaktadır[115]. Dengenin sağlanması, çalışanları örgüte bağlanması ve devam oranları ile işten ayrılma niyetinin azalmasıyla sonuçlanmaktadır[116].

Sözü edilen bu duruma, Korkmaz ve Erdoğan (2014)'ın çalışmaları örnek teşkil edebilmektedir. Çalışmada iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti ile olan ilişkisini aynı zamanda örgütsel bağlılığın da çalışan

[114] Oya Korkmaz ve Evrim Erdoğan, "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 14, Sayı: 4, 2014, s. 544.
[115] **A.e.**, s. 542.
[116] Karavardar, **a.g.e.**, s. 189.

memnuniyetine olan etkisini ortaya koymak amaçlanmış, çalışma sonucunda iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı artırdığı ve örgütsel bağlılığın da çalışan memnuniyetini artırdığı tespit edilmiştir[117]. Aynı şekilde Durna ve Babayiğit (2015) çalışmalarında, çalışanların iş-yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Buna göre, çalışanların iş yaşam uyumunu sağladığı takdirde örgüte olan bağlılıkları artmakta, yaşamlarını ihmal ettiklerinde ve yaşamlarını işten ibaret olarak gördüklerinde örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır[118].

İş-yaşam dengesinin örgütlere sağladığı faydalar göz önünde bulundurulduğunda, iş-yaşam dengesinin sadece çalışanlar açısından değil, işverenler açısından da önem arz eden bir mesele olduğu görülmektedir. Çalışanların iş ve yaşamları arasında dengeyi sağlayabilmesi motivasyonu yüksek, verimli ve daha az stresli bir işgücünün varlığının işletmeye kazandırılması demektir. Böylece örgütler artan üretkenlik, düşük işgücü devri, çalışanların kendilerini daha değerli hissetmesi, daha fazla adayı cezbedebilme ve değerli çalışanları elde tutabilme gibi avantajlar elde edebilmektedir[119].

Örgütler çalışanlarını desteklemelerinin yanında, çalışanların ailelerini de desteklemektedir. Ailelerin örgütler tarafından desteklenmesi, örgütlerin çalışanların iş dışı sorumluluklarını da önemsediklerini göstermektedir. Bu durumun çalışanların işe bağlılıklarının ve iş doyumlarının arttırmasının yanında, örgütlerin sosyal sorumluluklarının da bir parçası olduğu bilinmektedir. Bu sorumluluğu yerine getiren örgütler, hem çalışana hem onların ailelerine hem de topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmiş olmakta, bu durumda çalışan bireyin yanında örgütte kazançlı çıkmaktadır[120]. Son zamanlarda özellikle kurumsal nitelikte gösterilebilecek örgütlerin, sosyal sorumluluklarını gerçekleştirebilmek için çeşitli projeleri hayata geçirdikleri, bu projeler için ayrı bir bütçe ayrıldığı ve gerçekleştirecek ekibin titizlikle seçildiği de bilinen bir gerçektir.

[117] Korkmaz ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 553.
[118] Durna ve Babayiğit, **a.g.e.**, s. 730.
[119] Gerçek, Atay ve Dündar, **a.g.e.**, s. 72.
[120] Kapız, **a.g.e.**, s. 142.

İş-yaşam dengesinin sağlanmasının yöneticilere de faydası bulunmakta, yöneticiler liderlik yeteneklerini geliştirerek, çalışanların gelişimleri için daha kolay stratejiler üretebilme yeteneğine erişmektedirler. Ayrıca mutlu çalışanların yaratılması, çalışanların işyeriyle uyumunu da gerçekleştirerek çalışanların ürettikleri ürünlerin kalitesinin de artmasına yol açmaktadır[121]. Kaliteli ürünler müşterileri de cezbetmekte ve bu şekilde olumlu bir döngü içine girilmektedir.

İş-yaşam dengesi örgütlerin çevrelerine de etki etmekte, örgütler pozitif iş çevreleri yaratmaktadır. Özellikle son zamanlarda çalışan eğitimi örgütler tarafından benimsenmekte ve bir yatırım aracı olarak görülmeye başlanmaktadır. Bu amaçla örgütler çalışanlarının eğitimlerine yüksek sermaye ayırmaktadır. Örgütlerin iş-yaşam dengelerini sağlayabilmesi bu noktada çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırdığı için, örgütte uzun süre kalmalarına neden olmakta ve örgütlerin eğitim yatırımlarının geri dönüş oranını artırmaktadır. Yine iş-yaşam dengesi örgüt içinde var olan çalışanların çeşitliliğinin artmasına neden olmakta, iş ve yaşamları arasında denge sağlayabilen refaha ulaşmış çalışanların işe olan adaptasyonu da kolaylaşmaktadır[122].

İş ve yaşam arasında yaşanan çatışma birey üzerinde etkili olduğu gibi örgüt düzeyinde de etkiler yaratmaktadır. Carlson ve diğerleri (2000) tarafından yapılan çalışmada iş-aile çatışmasının iş memnuniyetinde ve örgütsel bağlılıkta azalmaya, yaşam kalitesinin düşmesine ve buna bağlı olarak yaşam memnuniyetinde azalmaya ve personel devir hızında artmaya neden olacağı sonuçlarına ulaşılırken; Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından yapılan çalışma sonuçlarında da iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılığı, iş ve özel yaşam memnuniyetini, işyerindeki mutluluğu azalttığını, buna karşılık kişinin yaşadığı rol çatışmasını, rol belirsizliğini, işten ayrılma niyetini artırdığı sonuçlarına ulaşılmıştır[123].

İş yaşam çatışması yaşayan çalışanlar, örgütsel açıdan organizasyona da maliyet yüklemektedir. Çalışanların yaşadıkları dengesizlik çalışma performansında düşüş getirirken, çalışanların işe devamsızlıklarını artırmakta, tatminsizlik yaratmakta ve işgücü devrini artırmaktadır. Tüm bu süreçler çalışanların hem örgüte

[121] Korkmaz ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 542.
[122] **A.e.**
[123] Çakmak, Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, **a.g.e.**, s. 66.

hem de işe bağlılığını azaltmaktadır[124]. İş tatmininin azalması çalışanların işten ayrılma niyetlerinde bir artışla sonuçlanmaktadır[125].

Yüksel (2005) tarafından yapılan çalışma, bir ihtisas hastanesi üzerinde çalışan hemşireler üzerinde yapılmış ve iş-yaşam çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmış, kişinin yaşadığı ve çalıştığı alanlar arasından kaynaklanan çatışmadan dolayı iş tatmininin azalabileceği görülmüştür[126]. Görülmektedir ki, iş yaşam dengesi(zliği)nin birey ve toplum açısından yarattığı sonuçlar örgütleri de etkilemekte, iş-yaşam dengesinin yarattığı kazanımlar örgütlere de olumlu yansırken, iş-yaşam dengesizliği örgütlere de olumsuz olarak yansımaktadır.

İş-yaşam dengesizliğinin, mesleki yaralanma ve kaza riskinin artırması, bireylerin sağlığının bozulmasına neden olması ve bireylerin sosyal yaşam için ayırdıkları zamanı azaltması gibi sonuçlar doğurması örgütleri iş-yaşam dengesini kurmak için çaba harcamaya yöneltmektedir[127].

Esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, sağlık olanakları, evden çalışma gibi örgüte rekabet avantajı kazandıracak olanaklar, iş-yaşam dengesi aracılığıyla sağlanmaktadır. Rekabet avantajının sağlanması birçok örgütün kendi bünyelerinde iş-yaşam dengesini sağlayabilmek için aktif rol almalarına yol açmaktadır[128]. E-posta, sesli posta, tele-konferans ve bilgisayar ağları gibi telekomünikasyon araçları işin nasıl, ne zaman, nerede ve kiminle başarılacağı konusunda büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Çalışanlarının iş-yaşam dengelerini sağlamak isteyen yöneticiler bu avantajları kullanabilmektedir[129]. İş-yaşam dengesi faaliyetlerinin farklılık, eşit fırsatlar, daha geniş toplumsal amaçlar gibi örgütün temel iç amaçlarına katkı sağladığı görüldüğü gibi, çalışan motivasyonu üzerinde anlamlı bir etki yarattığı ve

[124] Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan**, a.g.e.**, s. 97.
[125] Gerçek, Atay ve Dündar, **a.g.e.**, s. 72.
[126] İhsan Yüksel, "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2005, s. 311.
[127] Korkmaz ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 541.
[128] **A.e.**, s. 545.
[129] Stewart D. Frıedman, Perry Chrıstensen and Jessıca Degroot, "İş ve Yaşam: Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu", **Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi**, Çev. İbrahim Bingöl, İstanbul, MESS Yayıncılık, 2001, s. 21.

örgütün değerini artırdığı da görülmektedir[130]. Bu kazanımların farkında olan örgütler iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik çabalarını arttırmaktadırlar.

[130] Korkmaz ve Erdoğan, **a.g.e.**, s. 545.

İKİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE' DE İŞ-YAŞAM DENGESİ

İlk bölümde iş-yaşam dengesi kavramı ve kuramsal çerçevesinden bahsedildikten sonra, bu bölümde Türkiye'de iş-yaşam dengesine yönelik yapılan ampirik çalışmalar ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalardan söz edilecektir.

2.1.TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK YAPILAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Literatür incelendiğinde, Türkiye'de iş-yaşam dengesine yönelik yapılan çalışma sayısının zamanla arttığı dikkatleri çekmektedir. İş-yaşam dengesine yönelik yapılan ampirik çalışmaların "aile dostu uygulamalar", "demografik özellikler", "örgütsel bağlılık", "çalışan memnuniyeti", "tükenmişlik", "iş stresi", "liderlik uygulamaları", "işkoliklik", "iş tatmini", "yaşam tatmini", "örgütsel vatandaşlık", "çalışan verimliliği", "çalışma yaşamı kalitesi" gibi değişkenler çerçevesinde incelendiği görülmektedir.

Ceylan (2011) tarafından bir otel işletmesi çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, işyerinde uygulanan "aile dostu uygulamalar"ın "iş-özel yaşam dengesi" üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışılmış ve çalışma sonunda; aile dostu uygulamalar ile çalışanların iş-özel yaşam dengesi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır[1]. Arslan ve diğerleri (2016) tarafından Kayseri'de faaliyet gösteren bir havacılık işletmesinin çalışanlarına yönelik yapılan çalışmanın temel amacı ise; "insan kaynakları yönetimi uygulamaları"nın, "örgütsel adalet algılaması"nın aracı olduğu durumlarda, "işe adanmışlık" ve "iş-yaşam dengesi" üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışma sonunda; insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işe adanmışlık ve iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı düzeyde olumlu etkide bulunduğu ve örgütsel adalet algısının sadece insan kaynakları

[1] Gülsen Ceylan, "Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2011.

yönetimi uygulamaları ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracı bir role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır[2].

İş-yaşam dengesine yönelik çalışmalar incelendiğinde, demografik özellikler ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki kuran çalışmaların sayısının görece daha fazla olduğu görülmektedir. Örneğin; Gür (2016) tarafından yapılan çalışmada, Mersin'de otomotiv sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesinin demografik faktörlere göre etkisini ortaya koymak amaçlanmış, çalışma sonunda; "cinsiyet", "medeni durum", "kıdem süresi", "işe gelmeme durumu", "işteki pozisyon durumları" ile "iş-yaşam dengesi" düzeyleri açısından bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır[3]. Ballıca (2010) tarafından beyaz yakalı çalışanlara yönelik yapılan çalışmada, çalışanların "iş-yaşam dengesi algılamaları" ile "cinsiyet rolleri" (duyarlılık, bağlılık, bağımsızlık vb.) ve "bireysel özellikleri"nin ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; çalışanların "cinsiyet rolleri", "medeni durum", "çocuk sahibi olup-olmama", "işteki konum durumları" ile çalışanların "iş-yaşam dengesi algılamaları" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülürken; çalışanların "iş-yaşam dengesi algılamaları" ile "cinsiyet", "yaş", "işe gidiş-geliş şekli", "işe gidiş-geliş süresi" ve "ekonomik durum" arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır[4]. Sayın (2017) tarafından yapılan çalışmada da, serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengeleri incelenmiştir. Çalışmada "cinsiyet", "yaş", "eğitim", "medeni durum", "çocuk sayısı", "gelir düzeyi", "mükellef sayısı", "psikolojik destek alma durumu" ve "meslek yılı" değişkenlerinin "iş-yaşam dengesi" üzerinde etkisi incelenmiş; çalışma sonucuna göre, "eğitim" ve "medeni durum"un iş-yaşam dengesi üzerinde etki yarattığı görülürken; diğer kişisel bilgilerin

[2] Aykut Arslan v.d., "İKY Uygulamalarının, Örgütsel Adalet Algılamasının Aracı Olduğu Durumlarda, İşe Adanmışlık ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Adam Kayırmacılığın Düzenleyici Rolü", **24.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul, 29-31 Mayıs 2016.

[3] Öznur Gür, "İş-Yaşam Dengesinin "Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması"", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Mersin, 2016.

[4] Sabahat Ballıca, "İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rolleri ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Adana, 2010.

iş-yaşam dengesini etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır[5]. Yine, Demirer (2011) tarafından yapılan çalışmada da, A grubu seyahat acenteleri çalışanlarının iş-yaşam dengelerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma sonunda, acente çalışanlarının iş-yaşam dengesi üzerinde çalışma saatlerinin olumsuz etkisinin olduğu sonucuna ulaşılırken; iş-yaşam dengesi ile demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan departman, çalışma süresi, hastalık ve tatil günleri hariç yılda işletmeye gelmeme durumu, pozisyon, çalışma şekli, aylık gelir) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır[6]. Temel (2005) tarafından da bir Türk tütün firması çalışanlarına yönelik bir çalışma yapılmış ve çalışmada; iş ve aile yaşamı arasında çalışanların yaşadıkları dengesizlik, dengesizliğin nedenleri, dengeye ulaşmak için çalışanların en çok ihtiyaç duydukları uygulamaların belirlenmesi, iş ve aile yaşamı arasında dengenin oluşturulmasına yönelik olarak kişilerarası iletişimin çalışanlar açısından önem düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda, çalışma 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 ve sağlıkla ilgili düzenlemelerin istendiği, iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasında en önemli unsurun kişilerarası iletişim olduğu sonuçlarına varılmıştır[7].

Öte yandan, "iş-yaşam dengesi" ile "örgütsel bağlılık" arasında ilişki kuran çalışmaların olduğu da görülmektedir. Örneğin; Durna ve Babayiğit (2015) tarafından taşeron firmalarında çalışanlara yönelik yapılan çalışmada, iş görenlerin iş-yaşam dengesine yönelik tutumlarının "örgütsel bağlılık" üzerindeki etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda; iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır[8]. Korkmaz ve Erdoğan (2014) tarafından Türkiye Taş Kömürü Genel Müdürlüğü'nde çalışan beyaz yakalı çalışanlara yönelik çalışma yapılmış ve çalışmada iş-yaşam dengesinin, "örgütsel bağlılık" ve "çalışan

[5] Murat Sayın, "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Gaziantep, 2017.

[6] Sit Demirer, "İş-Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Antalya, 2011.

[7] Ayşen Temel, "Kişilerarası İletişim Temelinde İş ve Aile Yaşamı Dengesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2005.

[8] Durna ve Babayiğit, **b.a.**

memnuniyeti" ile olan ilişkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda; iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı artırdığı, ancak doğrudan çalışan memnuniyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir[9]. Gündoğmuş (2017) tarafından yapılan çalışmanın amacı ise, muhasebe meslek mensuplarının iş-yaşam dengelerinin "meslek etiği" ve "işe bağlılıklar"ı ile ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışma sonunda; muhasebe meslek mensuplarında oluşacak iş-yaşam dengesizliğinde, işe bağlılıkta azalma ve meslek mensuplarının meslek etiği çerçevesindeki davranışlarında azalma görüleceği sonucuna ulaşılmıştır[10].

İş-yaşam dengesizliği sonucunda yaygın olarak ortaya çıkan "tükenmişlik", "iş stresi" gibi meseleler hakkında yapılan çalışma sayısının da azımsanmayacak derecede olduğu görülmektedir. Tuğsal (2017) tarafından İstanbul' da farklı sektörlerde çalışanlara yönelik olarak yapılan çalışmada; iş-yaşam dengesinin, çalışanların "tükenmişlik" durumuna etki edebileceği problemi incelenmiş ve araştırma sonunda; çalışanların iş-yaşam dengelerinin tükenmişlik durumunu etkileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır[11]. "İş stresi" ve "tükenmişlik" olgusunu birlikte ele alarak iş-yaşam dengesini inceleyen çalışmaların da varlığı dikkat çekmektedir. Örneğin; Günay ve Demiralay (2016) tarafından yapılan çalışmada, muhasebecilik mesleği ele alınarak "iş stresi", "tükenmişlik" ve "iş aile yaşam dengesi" arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda; iş aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde etkili olduğu ve iş stresinin, iş aile yaşam dengesinin "ailenin işe etkisi" alt boyutu ile tükenmişliğin "duygusal tükenme" ve "duyarsızlık" alt boyutları üzerindeki etkisinde aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir[12]. Yağcı (2014) tarafından Türkiye'de bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin genel müdürleri üzerine yapılan çalışmada ise; genel müdürlerin çalıştıkları işletmenin "kurumsallık düzeyi"nin iş-yaşam dengesi aracılığı ile genel müdürlerin "tükenmişlik" düzeylerini etkileyip etkilemediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Çalışma sonunda; otel işletmelerinin kurumsallaşma düzeyinin

[9] Korkmaz ve Erdoğan, **b.a.**

[10] Gündoğmuş, **b.a.**

[11] Türker Tuğsal, "İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2017.

[12] Gülsevim Yumuk Günay ve Tülay Demiralay, "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58, 2016.

artmasının genel müdürlerin iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği anlaşılırken; iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; genel müdürlerin iş-yaşam dengesinin sağlanmasının, duygusal tükenme düzeylerini düşürdüğü sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, iş-yaşam dengesinin, kurumsallaşma ve tükenmişlik boyutları arasında aracı değişken rolü üstlendiği de görülmüştür[13]. Genç ve diğerleri (2016) tarafından yapılan çalışmada, otel işletmelerinde çalışanların "duygusal zekâ"larının "iş stresi" ve "iş-yaşam dengesi" üzerinde etkisi olup olmadığı ve "iş stresi"nin de "iş-yaşam dengesi" üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır. Araştırma sonunda; duygusal zekânın iş stresini etkilediği ancak, iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilirken; iş stresinin iş-yaşam dengesi üzerinde etki yaratmadığı sonucuna da ulaşılmıştır[14].

"Liderlik uygulamaları" da iş-yaşam dengesinin belirleyicilerinden olan bir diğer değişken olarak, bazı araştırmacılar tarafından iş-yaşam dengesine yönelik olarak yapılan çalışmalarda öne çıkan başlıklardan olmuştur. Örneğin; Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürlerinin "liderlik uygulamaları" ile öğretmenlerin "iş-yaşam dengesi" arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmış ve çalışma sonunda; okul müdürlerinin liderlik uygulamaları ile öğretmenlerin iş-yaşam dengelerini sağlamaları arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir[15]. Erben ve Ötken (2014) tarafından ise farklı sektörlerde faaliyet gösteren büyük ölçekli şirketlerde çalışan beyaz yakalı işçilere yönelik çalışma yapılmış; çalışmada "paternalist lider" ile "işe ilişkin iyilik" arasındaki ilişkiyi test etmek ve bu ilişkide iş-yaşam dengesinin aracı rolünü tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışma sonunda; paternalist liderlik ile işe ilişkin iyilik değişkenleri arasında iş-yaşam dengesinin aracı değişken olarak etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır[16]. Aras (2013) tarafından yapılan çalışmada da, iş-özel yaşam dengesinin sağlanmasında "lider üye etkileşimi"nin etkisinin incelenmesi

[13] Erkan Yağcı, "Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Antalya, 2014.

[14] Seray Gülertekin Genç, Volkan Genç ve Murat Gümüş, "Otel İşletmelerinde Duygusal Zekânın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi", **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2/1, 2016.

[15] Yıldırım, **b.a.**

[16] Erben ve Ötken, **b.a.**

hedeflenmiştir. Çalışma sonucuna göre; lider-üye etkileşimi ile iş-özel yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır[17].

Dilek ve Yılmaz (2016) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin "işkoliklik eğilimleri" ile "iş-yaşam dengeleri" arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada, iş-yaşam dengesi "iş aile çatışması", "aile iş çatışması", "yaşam doyumu" boyutlarında incelenmiş ve çalışma sonucunda; çalışanların işkoliklik eğilimlerinin iş-yaşam dengesi boyutları üzerinde etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır[18]. Pekdemir ve Koçoğlu (2014) tarafından İstanbul' da yaşayan, çalışan Rizelilere yönelik yapılan çalışmada, "işkoliklik" ile iş-yaşam dengesi boyutlarından "iş-yaşam dengesi" ve "yaşam-iş dengesi" arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin (girişkenlik, insancıllık, canı tezlik, sıcakkanlılık ve dışa dönüklük) aracılık rolünü ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışma sonunda; işkoliklik ile iş-yaşam ve yaşam-iş dengesi arasında ilişki olduğu ve bu ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üstlenmediği sonucuna varılmıştır[19].

Yeşiltepe (2014) tarafından Antalya ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinin üst, orta ve alt düzey yöneticilerine yönelik bir çalışma yapılmış ve çalışmada, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve bunların yöneticiler üzerindeki olası sonuçlarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, iş-yaşam dengesini oluşturan unsurlar ile "iş tatmini" ve "yaşam tatmini" arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir[20]. Gökkaya (2014) tarafından yapılan çalışmada, belediyelerde çalışan personelin "iş-yaşam dengesi" ile "iş tatmini", "iş yükü", "sadakat" arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda; çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin iş tatmini ve örgütsel sadakat düzeylerinden etkilendiği belirlenmiş, iş yükü ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı etkiler olmadığı ortaya çıkarılmıştır[21]. Erkuş, Çöpoğlu ve Fındıklı (2013) tarafından bir büyükşehir belediyesi çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada da; iş-yaşam dengesinin, "iş yaşamı mutluluğu" ve "örgütsel vatandaşlık davranışları" üzerindeki

[17] Mustafa Aras, "İş Özel Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Lider Üye Etkileşiminin Rolü", **21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Ed. M. Kemal Demirci v.d., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Mayıs 2013.

[18] Sevgi Altun Dilek ve Kürşad Yılmaz, "Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri", **E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2016.

[19] Pekdemir ve Koçoğlu, **b.a.**

[20] Yeşiltepe, **b.a.**

[21] Gökkaya, **b.a.**

etkileri ve "yaşam mutluluğu"nun "örgütsel vatandaşlık davranışı"nı etkilerken "iş-yaşam dengesi"nin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların iş-yaşam dengelerinin iş yaşamı mutlulukları ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiş, iş yaşamı mutluluğunun da iş-yaşam dengesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında kısmi bir aracılık rolü olduğu görülmüştür[22]. Gerçek ve diğerleri (2015) tarafından yapılan kamu ve özel sektör çalışanlarının katıldığı çalışmanın amacı ise, "iş-yaşam dengesi" ile "kariyer tatmini" ne dair algılamaların "işten ayrılma niyeti" üzerinde bir etkisinin olup olmadığını incelemek olup; çalışma sonunda, iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna varılmıştır[23].

Literatürde, öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik yapılan çalışma sayısının azımsanmayacak durumda olduğu ve öğretmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik çalışmaların farklı değişkenlerle ilişkisi kurularak ele alındığı görülmektedir. Örneğin; Güleryüz (2016) tarafından yapılan çalışmada amaç; özel okulda çalışan öğretmenlerde "iş-yaşam dengesi", "çalışmaya tutkunluk" ve "işten ayrılma niyeti" arasındaki ilişkiyi ve öğretmenlerin işten ayrılma niyetinde iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk düzeylerinin etkisi olup olmadığını incelemektir. Çalışma sonucuna göre; öğretmenlerin iş-yaşam dengeleri azaldıkça işten ayrılma niyetlerinde artış, öğretmenlerin çalışmaya tutkunluk düzeyi arttıkça iş-yaşam dengelerinde azalış olduğu tespit edilmiştir[24]. Bostancıoğlu (2014) tarafından lise ve dengi okulda çalışan öğretmenlere yönelik yapılan çalışmada, iş-yaşam dengesinin "çalışan verimliliği" üzerindeki etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada; iş dengesinin verimlilik üzerinde etkisi olduğu, yaşam dengesinin verimlilik üzerinde etkisi olduğu, iş dengesi ve yaşam dengesinin birlikte verimlilik üzerinde etkisi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır[25]. Esin (2017) tarafından yapılan çalışmada, MEB'e bağlı ilk ve

[22] Erkuş, Çöpoğlu ve Afacan Fındıklı, **b.a.**
[23] Gerçek, Atay ve Dündar, **b.a.**
[24] İlknur Güleryüz, "Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü), İstanbul, 2016.
[25] Ali İmran Bostancıoğlu, "İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2014.

ortaokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin, "iş-aile yaşam dengeleri" ile "denetmenlik eğilimleri" arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmış, çalışma sonucuna göre; kadın öğretmenlerin iş-yaşam denge düzeylerinin denetmenlik eğilimleri üzerinde etki yarattığı görülmüştür[26].

"Çalışma yaşamı kalitesi", "psikolojik güçlendirme", "farkındalık" değişkenleri ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmalarında yapıldığı görülmektedir. Örneğin; Küçükusta (2007) tarafından yapılan çalışmanın temel amacı, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin "çalışma yaşamı kalitesi"ni ne ölçüde etkilediğini ortaya koymaktır. Çalışma sonunda; iş-yaşam dengesi değişkenlerinden "işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi" ve "kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi" ile "çalışma yaşamı kalitesi" arasındaki ilişkinin "duygusal bitkinlik" aracılığıyla oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır[27]. Asarkaya ve Erdoğan (2014) tarafından yapılan çalışmada, "psikolojik güçlendirme"nin "iş-yaşam dengesi" üzerindeki etkisi incelenmiş; çalışma sonunda psikolojik güçlendirme ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır[28]. Karavardar (2015) tarafından üretim firmasında çalışanlara yönelik yapılan çalışmada ise, "farkındalık"ın çalışanların "iş-aile dengesi" ve "iş performansı" üzerindeki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda; farkındalık ile iş-aile dengesi arasında ve farkındalık ile iş performansı arasında pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir[29].

Kıcır (2015) tarafından yapılan çalışmada, evden çalışan 12 yazın çevirmeniyle yüz yüze görüşmeler yapılarak, "evden çalışma" nın iş-yaşam dengesine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Çalışma sonucuna göre; genel olarak evden çalışanların zaman ve mekân esnekliğine sahip oldukları için, iş ve yaşamları arasında denge sağlama konusunda bu esneklikten faydalandıkları sonucuna ulaşılmıştır[30]. Topgül (2016) tarafından yapılan çalışma, yoğun çalışma saatlerine

---

[26] Meryem Esin, "Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Antalya, 2017.

[27] Küçükusta (b), **b.a.**

[28] Çiğdem Asarkaya ve Irmak Erdoğan, "Psikolojik Güçlendirme ve İşe Bağlılığın İş-Yaşam Dengesine Etkileri", **Research Journal of Business and Management**, Vol: 1, No: 2, 2014.

[29] Karavardar, **b.a.**

[30] Başak Kıcır, "Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kocaeli, 2015.

sahip olan çeşitli kademelerdeki banka çalışanı kadınların bakış açısından, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabalarını incelemektedir. Çalışma sonucunda; banka çalışanlarının iş ve aile yaşamı dengesi konusunda zaman zaman uzayan iş saatlerinin sıkıntı olabildiği, küçük çocukların bakımı konusunda ise akrabaların desteğinin kadınlar açısından iş ve aile dengesi sağlama önemli rol oynadığı, kadınların çoğu zaman iş ve aile çatışması yaşadıkları sonuçlarına varılmıştır[31]. Oyuryüz ve Gürel (2015) tarafından yapılan çalışmada, Tekirdağ' da tarım ve tarıma dayalı sektörlerde işletme sahibi olan kadınların iş-yaşam dengesi kurabilmeleri ile ilgili olası "engel" ve "fırsatlar"ı tespit etmek amacıyla işletme sahibi olan kadınların "girişimcilik" ve "iş hayatında kadın olmak" ile ilgili 22 farklı yargıya katılma düzeyleri değerlendirilmiş ve bulgular gruplandırılarak, kadınların iş-yaşam dengesi sağlamada engel veya fırsat olabilecek 6 faktör grubu tespit edilmiştir. Analiz sonucunda "kişilik özellikleri, zaman darlığı, medeni durum, cinsiyete dayalı roller, sosyal pozisyon ve iletişimsel özellikler" başlıkları oluşturularak bu faktörlerin girişimci kadınların iş-yaşam dengesi kurmalarında engel veya fırsat olabilirliği yorumlanmıştır[32].

Literatürde kuşak farklılıklarına göre iş-yaşam dengesi düzeylerini inceleyen çalışmaların da mevcut olduğu görülmektedir. Aydemir ve Dinç (2015) tarafından İstanbul'da farklı alanlarda faaliyet gösteren şirketlerde çalışanlara yönelik yapılan çalışmada kuşakların iş-yaşam dengeleri incelenmiş, çalışma sonunda; X ve Y kuşaklarının, Gelenekçi ve Bebek Patlaması Kuşaklarına göre daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olduğu sonucuna varılmıştır[33]. Kuru (2014) tarafından yapılan çalışmada da, Y kuşağı çalışanlarının iş-yaşam dengesine bakış açıları ve mevcut çalışma ortamlarında uygulanan iş-yaşam dengesi yaklaşımlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonunda; Y kuşağı çalışanlarının çalıştıkları işyerlerinde uygulanan iş-yaşam dengesi uygulamalarından en yaygın olanının "esnek çalışma saatleri" olduğu, iş-yaşam dengesi uygulamalarının Y kuşağı çalışanlarını olumlu

[31] Topgül, **b.a.**

[32] Zeynep Oyuryüz, Aydın Gürel, "Girişimci Kadınlar ve İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi", **Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 2, 2015.

[33] Muzaffer Aydemir ve M. Sait Dinç, "İş ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması", **23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Muğla, 14-16 Mayıs 2015.

yönde etkilediği, ancak Y kuşağı çalışanlarının mevcut uygulamaları yeterli bulmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır[34].

Türkiye'de akademisyenlerin iş-yaşam dengesini belirlemeye yönelik çalışmaların ise çoğunlukla kadın akademisyenlere yönelik olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin iş-yaşam dengesini belirlemeye yönelik araştırmalar ise genellikle çalışma koşulları bağlamında incelenerek ortaya koyulmuştur.

Gönen ve diğerleri (2004) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan evli kadın akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada, kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşamına yönelik tutumlarını ve iş ve aile yaşamlarının dengelenmesi hususunda karşılaştıkları sorunları belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma sonunda; kadın akademisyenlerin yaşamlarının stresle dolu olduğunu ifade ettikleri, ekonomik açıdan sıkıntı yaşadıkları ve çalışma programlarında gereken esnekliği sağlayamadıkları, ailelerine zaman ayırmakta güçlük çektikleri, iş ve aile yaşamlarından kaynaklanan sorunları yönetmede yardıma ihtiyaç duydukları ancak buna karşılık iş ve yaşamlarına dair rollerini dengelemede başarılı olabildikleri sonuçlarına ulaşılmıştır[35]. Küçükşen ve Kaya (2016) tarafından yönetici pozisyonlarda görev alan kadın akademisyenlere yönelik olarak yapılan nitel çalışmada amaç; kadın akademisyenlerin, yönetim ve karar mekanizmalarında yer almalarının aile ve özel yaşamlarına etkilerinin araştırılmasıdır. Çalışma sonunda; kadın yönetici akademisyenlerin, aile-iş dengesini bir şekilde kurdukları ancak kendi kişisel, özel ihtiyaçlarından (uyku, eğlence gibi) ödün verdikleri ve akademisyenlikte yönetici pozisyonlarda görev alan kadınların "aile, iş, özel yaşam dengesi"ni kurabilmelerinde kendilerini erkek meslektaşlarına göre daha dezavantajlı konumda gördükleri sonuçlarına ulaşılmıştır[36]. Er (2010) tarafından yapılan çalışmada da, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan kadın öğretim üyelerinin yaşadığı sorunları bulmak amaçlanmış ve kadın akademisyenlerin özel yaşamı ile iş yaşamını

[34] Kuru, **b.a.**

[35] Emine Gönen, Şengül Hablemitoğlu ve Emine Özmete, **İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma**, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, 2004.

[36] Kübra Küçükşen ve Şerife Didem Kaya, "Yönetici Pozisyondaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 37, Aralık 2016.

dengeleme hususunda da bazı sorunlar yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır[37]. Kaya ve diğerleri (2010) tarafından yapılan çalışmada ise, kadın akademisyenlerin yaşadıkları sorunları ortaya koymak amaçlanmış ve çalışma sonunda; akademik hayat ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kuramamanın kadın akademisyenlerin en sık yaşadıkları problemlerden olduğu görülmüştür[38]. Literatürde, sadece araştırma görevlilerinin iş-yaşam dengesini belirlemeye yönelik yapılan çalışmaların olduğu da görülmektedir. Örneğin; Ergöl ve diğerleri (2012) tarafından kadın araştırma görevlilerine yönelik yapılan çalışmanın amacı; kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri belirlemek olmuştur. Çalışma sonunda; çalışmaya katılan yaklaşık her iki kadın araştırma görevlisinden birisinin çalışma hayatının aile yaşantısını olumsuz etkilediğini düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır[39]. Özaslan (2010) tarafından Konya Selçuk Üniversitesi'nde görev yapan araştırma görevlilerine yönelik olarak yapılan nitel çalışmada ise amaç; araştırma görevlilerinin çalışma yaşamı kalitesine olumlu ve olumsuz etki eden etmenleri ve kalite boyutlarında mevcut durumun sonuçlarını ortaya koymaktır. Çalışmada, çalışma kalitesine yönelik iş ve özel yaşam dengesi boyutuna da bakılmış, bu boyutun sonuçlarına göre; bazı katılımcıların özel yaşamlarına yeterince zaman ayırabildiklerini ifade ederken, bazı katılımcıların ise koşulların onları çalışma ve özel yaşama ayırdıkları sürelerin dengelerini kendi elleriyle bozacak kadar çok çalışmaya da itebileceği sonuçlarına ulaştırmıştır[40].

Akademisyenlerin iş-yaşam dengesini belirlemeye yönelik bazı çalışmaların, iş-yaşam dengesi ile farklı değişkenler arasındaki ilişkilere odaklandığı görülmektedir. Örneğin; Ulukapı (2013) tarafından Konya'da bulunan üniversitelerde görevli olan akademisyenlere yönelik yapılan çalışmada, "algılanan

---

[37] Dilek Er, "Türkiye'de Üniversitelerde Çalışan Kadın Öğretim Üyelerinin Yaşadığı Sorunlar", **21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı**, Ed. Füsun Çoban Döşkaya v.d., Cilt: 3, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 2010.

[38] Nilüfer Bircan Kaya, Aslıhan Alyıldız ve İbrahim Hayri Kuğuoğlu, "Kadın Akademisyenlerin Sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi Örneği", **21. Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı**, Ed. Füsun Çoban Döşkaya v.d., Cilt: 3, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 2010.

[39] Şule Ergöl v.d., "Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012.

[40] Gökhan Özaslan, "Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2010.

örgütsel destek"in, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonunda; akademisyenlerin örgütsel destek algıları arttıkça, iş yaşamlarının aile yaşamlarına olan etkisinin de olumlu olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır[41]. Apaydın (2011) tarafından Ankara Üniversitesi'nde çalışan öğretim üyelerine yönelik olarak yapılan çalışmada amaç, öğretim üyelerinin "işe bağımlılık" düzeyleri ile "iş-yaşam dengesi" ve "iş-aile yaşam dengesi" düzeylerini ve "işe bağımlılık" la "iş-yaşam" ve "iş-aile yaşam dengesi" arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırma sonunda; öğretim üyelerinin unvanlarına ve çalışılan bilim alanına göre, iş-yaşam dengesi düzeylerinin farklılık gösterdiği ve öğretim üyelerinin işe bağımlılıkları ile iş-yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi düzeylerinin ters yönlü bir ilişki içerdiği sonuçlarına ulaşılmıştır[42]. Uçan ve Avcı (2017) tarafından Atatürk Üniversitesi'nde görevli akademik personellere yönelik olarak yapılan çalışmada ise, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini ve kurumun sunduğu destekleyici insan kaynakları uygulamalarına yönelik algılarını belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmada; "destekleyici insan kaynakları uygulamaları" ile akademisyenlerin "iş-yaşam dengesi düzeyleri" arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır[43].

Öztan ve Doğan (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Türkiye'den yedi üniversitenin katılımıyla geçekleştirilen bir proje kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın Yıldız Teknik Üniversitesi verileri üzerinden akademisyenlerin ev-iş yaşamı dengesindeki cinsiyetler arasındaki farklılaşmaları ortaya koymaktır. Araştırma sonunda; kadınların, hem iş ve akademik çalışmalarına istedikleri zamanı ayırma hem de ailelerine yeterince zaman ayırma konusunda erkeklere göre daha çok sorun yaşadıkları sonucuna varılmıştır[44]. Helvacı ve diğerleri (2017) tarafından Uşak Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlere yönelik olarak yapılan çalışmada ise, akademisyenlerin iş-yaşam dengeleri "cinsiyet" ve "görev değişkenleri"ne göre

---

[41] Hande Ulukapı, "Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2013

[42] Apaydın, **b.a.**

[43] Fatih Uçan ve Salih Börteçine Avcı, "Destekleyici İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma: Atatürk Üniversitesi Örneği", **AL-FARABI First International Congress on Social Sciences**, Ed. Zhakipbek Altaev v.d., Gaziantep, Iksad Publications, 11-14 May 2017.

[44] Ece Öztan ve Setenay Nil Doğan, "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 46, 2015.

incelenmiş; çalışma sonunda, öğretim üyelerinin iş-yaşam dengesi düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna ulaşılırken; öğretim elemanı ile öğretim üyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır[45].

2.2. TÜRKİYE'DE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK POLİTİKA VE UYGULAMALAR

Hamilelik ve doğum izinleri ve babalık ve ebeveyn izinlerine ilişkin yasal düzenlemeler, yaşlı ve engelli bakımı gibi çocuk dışındaki diğer bakım yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler, düzgün iş çerçevesine uygun olarak biçimlenen düzenlemeler ve işverenle çalışanın karşılıklı olarak düzenleyeceği esneklik uygulamaları iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için, çalışana yönelik düzenlemeleri içermektedir. Okul öncesi çocuk bakımı ve eğitime ilişkin kurumlar ve hizmetler, okul çağındaki çocuklar için okul dışı bakım ve eğitimine yönelik kurumlar ve hizmetler, yaşlı ve engelli bakımının kurumsal bakım ve hizmetleri iş-yaşam dengesinin sağlanmasında kurumsal bakım mekanizmalarını oluşturmaktadır[46].

Tüm bunların yanında örgütlerin çalışanlarına sağladığı bazı hizmetler de, çalışanlar üzerinde etkili olup; iş ve yaşamlarında denge sağlayabilmelerine yardımcı olabilmektedir. Örgüt içerisinde düzenlenen sağlıklı yaşam, zaman yönetimi, stres yönetimi vb. eğitimler, anne ve babalara yönelik eğitim programları, kişisel gelişim ve aile danışmanlık hizmetleri, psikolojik danışmanlık hizmetleri, mesai saatleri içerisinde öğle uykusu ve spor yapabilmeleri için çalışanlara verilen zamanlar, çalışanların sosyalleşmelerine katkıda bulunmak amacıyla oluşturulmuş sosyal kulüpler, piknik, gezi gibi sosyal aktivitelerin yapılması, çalışanların çocuklarının bakım masrafları için ve/veya doğum yapma durumunda finansal destek sağlanması gibi hizmetler bu desteklere örnek olarak verilebilmektedir. Bu noktada, örgütlerin insan kaynakları departmanlarına önemli görevler düştüğü açıktır. Çalışanlarının iş ve yaşamları arasında denge sağlayabilmelerine yardımcı olmayı ve böylece çalışan

[45] M. Akif Helvacı v.d., "Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", **12.Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı**, Ankara, Pegem Akademi, 11-13 Mayıs 2017.

[46] Özaydın, **a.g.e.**, s. 58.

motivasyonunun artmasını sağlayarak, çalışanları işe ve örgüte bağlamayı amaçlayan örgütler, insan kaynakları departmanları aracılığıyla, bu tarz eğitim ve sosyal faaliyetlere yatırım yapmayı sürdürmektedir.

Çalışan destek programları bu konuda iyi bir örnek teşkil etmektedir. Uzun yıllardır ABD'de ve Avrupa'da uygulanan, son zamanlarda ise Türkiye'de bazı işletmeler tarafından tercih edilen bu programlar; çalışanların iş performanslarını etkileyebilecek bireysel sorunlarının saptanması, söz konusu sorunları konusunda yardımcı olunması, işyerinde çalışan memnuniyetinin ve verimliliğinin artırılması için oluşturulmuştur. Bu program, hizmeti işletme dışındaki bir danışmanlık firmasından alınarak oluşturulmakta; psikolojik danışmanlık, grup terapileri, eğitim seminerleri, yüz-yüze ve/veya telefon danışmanlığı, profesyonel koçluk hizmetleri gibi hizmetler sunmaktadır. Çalışanlar günün her saati depresyon, evlilik problemleri, uyku bozuklukları gibi birçok konuda uzmanlardan destek alabilme imkânına sahip olabilmektedirler[47]. Örgütlerin bu destekleri yanında, çalışan kişinin çalışma arkadaşlarının, eşinin, ailesinin ve yakın çevresinin desteği de, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili olabilmektedir.

İş ve yaşam arasında denge sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar bu kısımda; çocuk bakımı, engelli ve yaşlı bakımını kapsamak üzere "bakım hizmetleri"; analık izni, babalık izni, ebeveyn izni ve diğer izinleri kapsamak üzere "izin politikaları" ve kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı, kayan iş süreleri ve belirli süreli çalışmayı kapsamak üzere "esnek çalışma düzenlemeleri" olarak incelenecektir.

2.2.1. Bakım Hizmetleri

İş ve yaşam arasında denge sağlamaya yönelik politika ve uygulamaların ilki, bakım hizmetleridir.

İş ve bakım sorumluluğu arasında karmaşık bir ilişki bulunmaktadır. Bir kişinin ücretli çalışma içinde bulunup bulunmaması, kişinin bakım sorumluluğunu etkilemektedir. Kişinin bakım sorumluluğu da, iş fırsatlarını ve/veya işteki seçimlerini etkilemektedir. Kadınlar bakım sorumluluğu konusunda, erkeklerden büyük oranda daha fazla rol oynamaktadır. Özellikle emekli olan ve çalışma

[47] Birgül Çiftçi, "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 24, 2010, s. 170.

yaşamında aktif halde bulunmayan kadınların oranı, bakım sorumluluğunda geniş yer kaplamaktadır[48]. Bakım hizmetlerinin geliştirilmesinin en büyük avantajı, kadının iş hayatında kolayca yer edinmesinin sağlanabilmesidir. Bakım sorunluluğunun genelde kadının işi olarak görülmesinin, kadının iş hayatında görünür kılmasını engellediği bilinmekte; bakım hizmetlerinin kurumsal zemine oturtulmasının da kadın istihdamını artırdığı görülmektedir.

Türkiye'de de kadınların aile yaşamındaki sorumlulukları, çalışma hayatı içinde yeterince var olmamaları sorunsalını yaratmaktadır. Kadınlar aile hayatındaki sorumluluklarından dolayı, çalışma hayatının içinde var olabilse dahi, bir süre sonra işten ayrılabilmekte veya kariyerinde ilerleyememe sorunu yaşamaktadır. Kadınların ev kadını, eş, anne gibi sahip olduğu rollerine bir de işi ile ilgili rolleri eklenince, iş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlayamamakta, kadın hem aile ve özel yaşamındaki, hem de iş yaşamındaki rolleri yerine getirebilmek için yoğun çaba göstermektedir[49]. Bu noktada, bakım sorumluluğuna ilişkin politika ve uygulamaların önemi belirginleşmektedir.

Çalışan bireylerin bakım sorumluluklarının olup olmadığı, eğer bakım sorumlulukları varsa bu sorumluluğu hangi yöntemle yerine getirdikleri ve bakım sorumluluklarının iş ve aile yaşamının uyumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla TÜİK tarafından gerçekleştirilen "İş ve Aile Yaşamının Uyumu" anketinin[50], 2018 yılının II. Çeyrek (Nisan-Haziran) sonuçlarına göre; 18-64 yaş grubundaki çalışan bireylerin % 46,9'unun bakım sorumluluğu bulunduğu; erkeklerde bu oranın % 48,1, kadınlarda ise % 44,2 olduğu görülmektedir. Çalışan ve aynı zamanda bakım sorumluluğu olanların % 94,6'sını çocuk bakımı oluştururken; çalışan ve aynı zamanda 15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımı sorumluluğu olanların oranının ise % 5,4 olduğu görülmektedir. Bakım hizmetlerinin alınması oranlarına bakıldığında ise; çalışan ve aynı zamanda 15 yaş altında çocuk

[48] Maria Evandrou and Karen Glaser, "Combining Work and Family Life: The Pension Penalty of Caring", **Ageing&Society**, Vol: 23, No: 5, 2003, p. 586.

[49] Melek Bütün, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları" (Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü), Ankara, 2010, s. 112.

[50] Söz konusu ankete göre bakım sorumluluğu; "Kişinin aynı hanede veya hane dışında yaşayan ve düzenli olarak ilgilendiği 15 yaşın altındaki çocukları ile 15 ve daha yukarı yaştaki hasta, engelli çocukları veya bakıma muhtaç yaşlı ebeveyn ve akrabalarını kapsamaktadır." şeklinde tanımlanmıştır.

bakımı sorumluluğu olanların % 13,1'inin profesyonel bakım hizmeti aldığı görülmektedir. Çocuk bakım sorumluluğu olan çalışanların, bakım hizmetlerini nasıl karşıladığına bakıldığında; % 10,9'unun kurumsal bakım merkezini, % 1,9'unun evde ücretli bakımı, % 0,4'ünün her ikisini birlikte kullandığı, % 86,9'unun ise bakım hizmetini kullanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışan ve aynı zamanda 15 yaş üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakım sorumluluğu olanların bu bakımı nasıl karşıladıklarına bakıldığında ise; % 35,9'unun profesyonel bakım hizmetini kullandığı tablosu karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların bu bakım hizmetlerini karşılama şeklinin; % 34,4'ünün evde ücretli bakımı, % 1,5'inin ise kurumsal bakım merkezini, % 64,1'inin ise herhangi bir bakım hizmetini kullanmadığı görülmektedir. Araştırmada eşlerin bakım sorumluluğunu paylaşıp paylaşmadıkları da irdelenmeye çalışılmış ve çalışan ve çocuk bakım hizmeti kullanmayanların % 62,3'ünün bakımı kendisi veya eşiyle birlikte yürüttüğü sonucuna varılmıştır. Çocuk bakım hizmeti kullanmayanların, bakım sorumluluğunu nasıl yerine getirdiklerini de sorgulayan araştırmada aynı zamanda; % 8,5'inin bakımı büyükanne, büyükbaba vb. desteğiyle sağladıklarını, % 10,7'sinin çocuklarına kendilerinin bakabildiğini, % 13,4'ünün ise bakım hizmetini pahalı bulduğu sonuçlarına ulaşılmıştır[51]. Sonuçlardan da anlaşılacağı üzere, bakım sorumluluğu özellikle kadının çalışma hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Tabloya genel olarak bakıldığında ise; çalışanların neredeyse yarısının bakım sorumluluğunun bulunduğu görülmektedir. Çalışan bireylerin bakım sorumluluğunun büyük oranda çocuk bakımı olduğu görülürken, çalışanların bakım sorumlulukları için büyük oranda bakım hizmetini kullanmadıkları sonucuna da ulaşılmaktadır. Bakım hizmetinden faydalanan çalışanların ise; 15 yaşın altındaki çocuk bakımı için büyük oranda kurumsal bakım merkezini tercih ettikleri, 15 yaş üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba sorumluluğu olanların ise evde ücretli bakımı tercih ettikleri görülmektedir.

2.2.1.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Bakım hizmetlerinde çocuk bakımı öncelikli gelmektedir. Türkiye'de çocuk bakımı ve eğitim hizmetleri temel olarak kamu sektörü tarafından sağlanırken (% 83.8), bir kısmı da özel sektör tarafından sağlanmaktadır (% 16.2). Bu hizmetlerin

[51] TÜİK, "İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018", Haber Bülteni, 26 Ekim 2018, Sayı: 27859.

denetimi ise, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı[52] (AÇSHB) tarafından yapılmaktadır. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşları, belediyeler, kamu kurumları ve özel kurumlar da çalışanları için çocuk bakım merkezleri oluşturmaktadırlar. MEB tarafından denetlenen bakım hizmeti sağlayan kuruluşlar; kamu kuruluşu veya özel kuruluş olan bağımsız okullar ve ilkokullardan oluşmaktadır. AÇSHB tarafından denetlenen, bakım hizmeti sağlayan kuruluşların ise tümü özel kuruluşlardır[53].

AÇSHB tarafından sağlanan çocuk bakım hizmetleri, bu kuruma bağlı olan Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ÇHGM) aracılığıyla yürütülmektedir. ÇHGM'ye bağlı okullarda, 0-14 yaş arası çocuklara hizmet verilmektedir. Bu hizmetler farklı yaş gruplarını içerecek şekilde, farklılaşan hizmetlerdir. MEB'e bağlı okul öncesi eğitim kurumları ise, 3-5 yaş arasındaki çocuklara hizmet vermektedir[54].

Çocuk bakım hizmetlerine yönelik olan, işveren ve çalışanları ilgilendiren çeşitli yönetmelikler de çıkarılmıştır. 2013 yılında Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren ve yalnızca 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki kadın çalışanlara yönelik olan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" ile işyerlerinde emzirme odalarının ve yurtların kurulması hükmüne yer verilmiştir. Buna göre; çalışanların yaşlarına ve medeni hallerine bakılmaksızın, 100-150 kadın çalışanı olan işverenlerin, çalışanların çocuklarını emzirebilmeleri için bir emzirme odası kurmaları zorunludur. Bu emzirme odalarının, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta olması gerekmektedir. Yine, çalışanların yaşlarına ve medeni hallerine bakılmaksızın, 150'den fazla kadın çalışanı olan işverenlerin, 0-6 yaş aralığında çocuk sahibi olan çalışanların çocuklarını bırakabilmeleri için, emziren kadınların da çocuklarını emzirebilmeleri için bir yurt kurmaları zorunludur. Kurulacak olan bu yurtlar çalışma yerlerinden ayrı, ancak işyerlerine yakın

[52] 2018 yılında, "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı"nın adı, "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" (AÇSHB) olarak değiştirilmiştir.

[53] Meltem Aran v.d. , "Supporting Access to and Retention in Employment for Women by Enhancing Child Care Services in Turkey", **Agence Française de Developpement**, No: 16, 2016, p. 7.

[54] KEİG Platformu, **Esnekleşme ve Enformelleşme Kıskacında Türkiye' de Kadın Emeği ve İstihdamı: Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz**, İstanbul, KEİG Yayınları, 2014, s. 23.

olmalıdır[55]. Bakırcı' ya göre; işverenlerin bu zorunluluktan kaçmak için kadın çalışan çalıştırmak istememeleri gibi bir durumun oluşmaması için, kadın ve erkek toplam çalışan sayısının dikkate alınması gerekmektedir[56]. Devlet memuru için ise, "lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevleri kurulabilir" şeklinde bir düzenlemeye gidilmiştir[57]. Bu düzenlemeden, kamu kurumları için, personellerinin çocuk bakımlarına yönelik bakımevlerinin kurulmasında bir zorunluluğun olmadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye'de özel kreş, gündüz bakımevleri ve özel çocuk kulüpleri aracılığıyla yürütülen bakım hizmetlerine yönelik, 2015 yılında Resmi Gazete'de ilan edilerek yürürlüğe giren, "Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik" ile düzenleme yapılmıştır[58]. Bu Yönetmelik ile gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişilerine ait özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel çocuk kulüplerinin kuruluş ve işleyişine dair hükümlere yer verilmiştir.

Çocuk bakım hizmetlerine yönelik, bazı kurum ve kuruluşlar tarafından oluşturulan çeşitli projelerin varlığı da bilinmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen ve 2015 yılında başlayarak, 2017 yılında tamamlanan "Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" adlı çalışmayla, kayıt dışı çalışan çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamının artırılması ve çalışan annelerin doğum sonrasında işlerine kolayca dönmeleri ve böylece işgücü piyasasından kopmamaları amaçlanmaktadır. Proje, 0-24 ay arası çocuğu olan ve ilk kez işe başlayacak, işine geri dönecek annelere yöneliktir. Bu kapsamda, bu annelere kayıtlı çocuk bakıcısı çalıştırmaları halinde finansal destek sağlanmış ve toplam 26.532 kadın bu projeden yararlanmıştır[59].

---

[55] Ayrıntılı bilgi için bakınız: Resmi Gazete (RG), "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik", 16 Ağustos 2013, Sayı: 28737.

[56] Kadriye Bakırcı, "Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu mu, Kadın Dostu mu?", **Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?**", Ed. Nihal Boztekin, İstanbul, Heinrich Böll Stiftung Derneği, 2013, s. 76.

[57] RG, "657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)", 23 Temmuz 1965, Sayı: 12056, md.191- (Yeniden düzenleme: 29/11/1984- KHK-243/29 md.).

[58] Ayrıntılı bilgi için bakınız: RG, "Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik", 30 Nisan 2015, Sayı: 29342.

[59] T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı, "Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi

Son zamanlarda, çocuk bakım sorumluluğunun kadınlar üzerindeki yükünün azaltılması için, aile içi dayanışma mekanizmasını da devreye sokacak projeler uygulanmaya çalışılmaktadır. Bununla ilgili Mart 2017'de on ilde[60] pilot olarak uygulanmaya konulan, torun bakan anneannenin ve babaannenin maddi olarak desteklenmesi projesi bulunmaktadır. Söz konusu projede öncelikle amaç, aile içerisindeki geliri belirli bir seviyenin altında olan ve çocuk bakım hizmetlerini de piyasadan satın alamayacak durumda olan çalışan ebeveynleri desteklemektir[61]. Proje, pilot uygulamada kalmış olup, nihai karar henüz verilmemiş görünmektedir.

Türkiye'de hem kurum temelli hizmetlerin hem de ev temelli hizmetlerin, çocuk yardımı ve bakım masraflarının karşılanması için ebeveynlere nakit transferleri gibi uygulamaların oldukça kısıtlı olduğu da bilinmektedir. Bu yetersizliklerden ötürü, bakım işleminin esas olarak aileler tarafından, aile içinde ise istihdamdan dışlanmak veya kariyerinde kesintiler olmasını göze almak pahasına kadınlar tarafından gerçekleştirildiği görülmektedir. Eğer aileler çalışıyorsa veya gelir düzeyi yüksek aileler ise, bu defa bakım sorumluluklarının piyasadan satın alma yoluyla gerçekleştirildiği görülmektedir[62].

Türkiye'de Anne Çocuk Eğitim Vakfı ve Eğitim Reformu Girişimi ortaklığıyla, 2013 yılında gerçekleştirilen Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması verilerini kullanarak, "Türkiye' de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım Araştırması" yapılmıştır. Bu araştırmaya göre, çocuk bakımının büyük oranda kadınların sorumluluğu olarak görüldüğü sonucuna varılmıştır; çocuk bakımı % 72 annelerin, % 20 ise anne ve babanın birlikte sorumluluğu altındadır[63]. Araştırmada çalışan annelerin çocuklarının okul öncesi hizmetlerden, çalışmayan annelere göre daha fazla yararlandığı sonucuna da ulaşılmıştır[64].

Operasyonu (NANNY)", (Çevrimiçi), http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/, 18.02.2018.

[60] Pilot iller olarak belirlenen iller; İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, Kayseri, Sakarya, Antalya, Konya, Tekirdağ ve Gaziantep' tir.

[61] Banu Metin, "İş ve Aile Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri", **TİSK Akademi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2017, s. 44.

[62] Bütün, **a.g.e.**, s. 122.

[63] Aysel Madra, **Türkiye' de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım**, Anne Çocuk Eğitim Vakfı, İstanbul, 2017, s. 10.

[64] **A.e.**, s. 12.

Türkiye'de çalışan kadınların bakım sorumluluğu gündeme geldiğinde, bu sorunun çözümü için akla gelen ilk mekanizma geleneksel aile ilişkilerine başvurmak olmaktadır[65]. Türkiye'de 2011 yılında yapılan bir araştırmaya göre; küçük çocukların gündüz evde bakımı % 88 anneler, % 5 babaanneler, % 4 anneanneler, % 3 kreşler, % 2 babalar, % 1 oranında ise bakıcılar tarafından sağlanmaktadır. Bu tabloya bakıldığında; küçük çocukların bakımının büyük oranda anneler tarafından gerçekleştirildiği ve kurumsal bakım hizmetlerinin tercih edilme oranının oldukça az olduğu sonucuna varılabilmektedir[66]. Bu durum aynı zamanda, kadınların istihdam oranlarının düşüklüğünün bir açıklaması sayılabilecek niteliktedir. Aynı zamanda çocuklara annelerinin bakamamaları durumunda, akla gelen ilk alternatifin, babaanneler ve anneanneler olduğu, sorumluluğun aile içerisinde dağıtılmaya çalışıldığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Çocukların gündüzleri bakılabilmesi için tercih alternatifi olabilecek gündüz bakım hizmetlerinin, ülkemizde çok fazla tercih edilmemesinin bir nedeni de, kaliteli ve ucuz gündüz bakım hizmetlerine ulaşılmasının zorluğundan kaynaklanmaktadır[67]. Türkiye'de kreş ve çocuk bakım merkezleri gibi kurumların az olması, işyerlerinin kadın istihdamını az tutmaları ve işyerlerinde bu tür kurumların açılmasının zorunlu olması için belirli sayıda istihdamın varlığının gerekmesi, mevcut olan kurumların pahalı olması çocuk bakımı konusunda ailelerin yaşadıkları problemlerdendir[68].

2.2.1.2. Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri

İş-yaşam dengesi için bakım hizmetlerinde önemli ikinci alan, yaşlı ve engelli bakımı ile ilgilidir. Zira bazı çalışanlar, evde yaşlı ve/veya engelli bakımı sorumluluğuna sahip olma durumunda kalabilmektedirler. Hem çocuk bakımı hem de yaşlı ve/veya engelli bakımı sorumluluğuna sahip olan çalışanların sayısı da azımsanmayacak durumdadır. Yaşlı/engelli bakımı kendi içinde zorluklar barındırırken, çocuk bakımıyla birleşince daha da zor bir hale bürünmektedir.

---

[65] Şenay Eser, **Part-time Çalışmanın Türkiye' de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1997, s. 78.

[66] Fatma Umut Beşpınar, "Toplumsal Cinsiyet ve Aile", **Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler**, Ed. Mustafa Turğut, Semiha Feyzioğlu, İstanbul, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 239.

[67] **A.e.**, s. 240.

[68] Nursun Önel, "İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sakarya, 2006, s. 54.

Yaşlıların psikolojik durumları da, çalışana ayrı bir baskı oluşturmaktadır. Çalışan kişi bu noktada çocuk bakımı desteği aradığı gibi, yaşlı/engelli bakımı desteğine de muhtaç hale gelmektedir.

Türkiye'de yaşlı bakımının kurumsal zeminine bakmadan önce, yaşlıların içinde bulunduğu aile yapısına (geleneksel veya modern aile) göre yorumda bulunmak faydalı olacaktır. Geleneksel aile anlayışında, yaşlı birey karar verici ve otorite olarak görüldüğü için, aile içerisinde "sorumlu" konumunda bulunmaktadır. Ancak bireyciliğin önem kazanması, tek ebeveynli aile sayılarının artması, boşanma oranlarındaki artış gibi nedenlerle, geleneksel aile yapısında meydana gelen çözülmelerle birlikte modern aile biçimleri ortaya çıkmış ve yaşlı bireyler "sorunlu" olarak görülmeye başlamıştır. Ancak, Türkiye' de özellikle çocuk bakım sorumluluğu konusunda hala aile bireylerinin öncelikli olarak el uzatması durumu da devam ettiğinden bağlar hala kuvvetli olmakta, yaşlılar tam olarak "sorunlu" olarak görülmemektedir. Yaşlıların kurumsal bakımdan ziyade, aile içerisinde gönüllülük esasına göre bakımı, sorunlu olarak algılanmamalarının bir tezahürüdür[69].

Bu algının yanında, Türkiye'de yaşlı bakımına ilişkin hizmet veren kuruluşların vermiş oldukları hizmetlerle ilgili bilgi eksikliği ve başvuru prosedürlerinin karmaşık olması, aile yanında bakımın teşvik edilmesi gibi sebeplerden dolayı, insanların kurum bakımını tercih etmedikleri görülmektedir[70]. 2011 yılında yapılan bir araştırmaya göre; bakıma muhtaç olan yaşlıların bakımı % 36 eşler, % 16 gelinler, % 14 kızlar, % 0,2 oranında damatlar tarafından gerçekleştirilirken; bakıma muhtaç olan engelli yaşlıların bakımı ise % 28 eşler, % 27 anneler, % 14 oğullar, % 11 kızlar, % 8 oranında gelinler tarafından gerçekleştirilmektedir[71]. Görüldüğü gibi Türkiye'de, bakıma muhtaç yaşlı/engelli yaşlıların bakım sorumluluğu, en fazla eşler tarafından üstlenilmektedir.

[69] Faruk Taşçı, "Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye'nin Pozisyonu: "Yaşlı Algısı" Üzerinden Değerlendirmeler", **İnsan ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2013, s. 16, 17, 18.
[70] KEİG Platformu, **a.g.e.**, s. 29.
[71] Beşpınar, **a.g.e.**, s. 243, 244.

Değişen çağ ile birlikte değişen sosyal ve demografik faktörler, Türkiye'de yaşlı bakımında kamusal hizmetlerin önemini ortaya çıkarmıştır. Buna rağmen, Türkiye'de huzurevleri sayısının yetersiz olduğu görülmektedir[72].

Tablo 2.1. Türkiye' de Faaliyet Gösteren Huzurevleri

Bağlı Bulunduğu Kurum/Kuruluş/Kişi	Kapasite	Sayı
AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	14793	144
Diğer Bakanlıklar	570	2
Belediyeler	3402	22
Dernek ve Vakıflar	2454	29
Azınlıklar	508	5
Gerçek Kişiler	10963	1692
Toplam	**32690**	**1894**

Kaynak: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz-yasli, 28.02.2018.

Tablo 2.3'de, Türkiye'de faaliyet gösteren huzurevlerinin sayı ve kapasite bilgilerine yer verilmiştir. Buna göre; AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı 14793 kapasiteli toplam 144 tane huzurevi bulunmaktadır. Diğer bakanlıklara ait 570 kapasiteli toplam 2 tane, belediyelere ait 3402 kapasiteli toplam 22 tane, dernek ve vakıflara ait 2454 kapasiteli toplam 29 tane, azınlıklara ait 508 kapasiteli toplam 5 tane, gerçek kişilere ait 10963 kapasiteli toplam 1692 tane huzurevi bulunmaktadır. Aynı zamanda 161 kapasiteli toplam 41 tane de yaşlı yaşam evi bulunduğu da bilinmektedir[73].

Engelli bakımı açısından da kamusal hizmetin önemi bulunmakta, buna rağmen bakım merkezlerinin sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. Engelliler için bakıldığında ise; toplam 231 tane özel bakım merkezinin, toplam 146 tane umut

[72] Mehmet Ali Eryurt, "Türkiye' de Yaşlı Nüfus ve Yaşlılık Dönemiyle İlgili Yaşam Tercihi", **Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler**, Ed. Mustafa Turğut, Semiha Feyzioğlu, İstanbul, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 103.

[73] T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz-yasli, 28.02.2018.

evinin ve Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü' ne bağlı toplam 104 tane bağlı bakım, rehabilitasyon ve aile danışma merkezinin bulunduğu görülmektedir[74].

Engelli ve yaşlı bireylerin bakımına ilişkin çeşitli projeler de oluşturulmuştur. Bunun bir örneği, 2011-2019 yıllarını kapsayan ve engellilik alanında gerçekleştirilen en büyük bütçeli program olan Engelliler Destek Programı (EDES)'dır. EDES, engellilerin psiko-sosyal ve tıbbi rehabilitasyonuna, engellilik konusunda farkındalık yaratmaya ve engelliliğin önlenmesine katkı sağlamaktadır. Yaşlılar için olan diğer bir örnek, 2016-2018 yıllarını kapsayan Yaşlı Destek Programı (YADES)'dır. YADES, Türkiye' de ikamet eden ve hizmete ihtiyaç duyan, 65 yaş üstü yaşlıların korunması ve desteklenmesi, biyo-psiko sosyal bakıma ihtiyacı olan yaşlıların yaşadıkları mekânlarda gerekli olan bakımlarının yapılmasını amaçlamaktadır[75].

Bakım sorumluluğu olan ailelere yapılan nakit yardımları da, bakım sorumluluğu olan ailelerin yaşamlarını kolaylaştıracaktır. AÇSHB Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından bakım sorumluluğu olan ailelere "engelli yakını aylığı" ve "evde bakım yardımı" adı altında nakit yardımları yapılmaktadır. On sekiz yaşından küçük ve % 40 ve üzeri oranda engeli olan bireylerin yakınına, fiilen engellinin bakımını gerçekleştirmesi ve aynı hanede ikamet etmesi, hane içinde kişi başına düşen aylık ortalama gelirinin de kanunla belirtilen sınırın altında kalması koşuluyla aylık olarak belirli miktarda engelli yakını aylığı bağlanmaktadır. Yine, en az % 50 engelli ve ağır engelli durumu olan ve bakım ihtiyacı olunduğu tespit edilen, kişi başına düşen aylık ortalama gelirin kanunla belirtilen sınırın altında kalan kişilere aylık olarak evde bakım yardımı yapılmaktadır[76]. Söz konusu bu destekler verilmeden önce, engelli bireylere evde bakım hizmeti veren aile bireyleri emeklerinin karşılığını alamamakta, ayrıca bu sorumluluklarından dolayı da istihdamın dışında kalmaktaydı. Yapılan bu nakit yardımları az da olsa, bakım sorumluluğu olan kişilerin emeklerinin görünür kılınmasına katkı sağlamaktadır. Bakım sorumluluğuna ilişkin duruma genel olarak bakıldığında; orta gelirli ailelere

[74] T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz-yasli, 28.02.2018.

[75] T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://eyh.aile.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar, 28.02.2018.

[76] T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/engellilere-yonelik-yardimlar, 28.02.2018.

piyasa üzerinden bakım hizmeti sağlandığı, dar gelirli aile yakınlarına ise nakdi destek sunulduğu görülmektedir. Bu noktada bakım sorumluluğu ile ilgili atılması gereken en önemli adımın, kamusal ve kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması olduğu bilinmektedir[77].

Engelli ve/veya yaşlı bakımına ilişkin tüm bu politika ve düzenlemeler çalışma yaşamında olup da, bakım sorumluluğu olan çalışanlar için önemli gelişmelerdir. İş-yaşam dengesinin sağlanması günümüz çalışma yaşamında artan rekabet, uzun çalışma saatleri, tatminsizlik gibi nedenlerle oldukça zor olarak görülmekte iken, bir de bakım sorumluluğu çalışanların yaşamını zorlaştırmaktadır. Bu noktada hem örgülere hem de hükümete önemli görevler düştüğü açıktır.

2.2.2. İzin Politikaları

İş-yaşam dengesine yönelik ikinci bir adım, izin politikaları kapsamındadır. Türkiye'de izin politikaları, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenmiş olup, anne ve babalara yönelik olarak izinler; "analık izni", "babalık izni" ve "ebeveyn izni" olmak üzere üç grupta ele alınabilmektedir. Tüm bireylere yönelik olarak düzenlenen izinler ise, "diğer izinler" başlığı altında toplanabilmektedir.

2.2.2.1. Analık İzni

Analık izni, bazı koşullar altında bakmakla yükümlü diğer kişilere devredilebileceği birkaç durum haricinde (örneğin; annenin ölümü durumunda), sadece annelere yönelik verilen izindir. Analık izni; doğum öncesi, doğum sırasında ve doğumdan hemen sonra, annenin ve yeni doğan çocuğun sağlığını korumak amacıyla tanımlanmış bir izin olarak görülmektedir[78]. Analık izni, ebeveyn izni gibi izinler; yeni anne olup da çalışma yaşamına dönen kadınlar için çalışma ve ebeveynlik rollerini uyumlu hale getirmede kolaylaştırıcı faktörlerdir. Çalışanlara sağlanan bu avantajlar, çalışanların iş yaşamı ve aile yaşamına karşı ikili sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır[79].

---

[77] KEİG Platformu, **a.g.e.**, s. 31.

[78] Peter Moss, "International Review of Leave Policies and Related Research 2013", **International Network on Leave Policies and Research**, 2013, p. 2.

[79] Patricia McGovern v.d., "The Determinants of Time off Work after Childbirth", **Journal of Health Politics, Policy and Law**, Vol: 25, No: 3, 2000, p. 529, 530.

Türkiye'de analık izni, 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 74'de, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ise Madde 104'de düzenlenmiş olup; doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftadır. Her iki kanuna göre de, eğer kadının çoğul gebelik durumu varsa doğumdan önceki sekiz haftaya 2 hafta daha eklenerek, toplam izin süresi 18 hafta olmaktadır. Kadınlar bu süreleri kullanma zamanlarında esnekliğe sahip olabilmektedirler. Örneğin; eğer kadının sağlık durumu uygun ise doktor onayıyla birlikte istediği takdirde, doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilmekte ve böylece doğum öncesi kullanmadığı izin günlerini, doğum sonrası süreye ekleyerek kullanabilmektedir[80]. Veyahut kadın işçinin/memurun erken doğum yapması gibi bir durum oluşması durumunda, doğumdan önce sahip olduğu ancak kullanamadığı izin süreleri, doğum sonrası izin sürelerine eklenebilmektedir[81].

2016 yılında yapılan bir değişiklikle birlikte bu izin, hem 4857 Sayılı İş Kanunu'nda hem de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda evlat edinenlere yönelik olarak da düzenlenmiştir. Eğer, henüz üç yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinilmek istenirse, evlat eden kişiye veya çift olarak evlat edinmek istendiyse eşlerden birine; devlet memurları için ise; eşiyle birlikte evlat edinen ile kendi başına/tek olarak evlat edinen devlet memuruna veya devlet memuru olmayan bir eş kendi başına/tek olarak evlat edinirse devlet memuru olan eşlerine, çocuğun aileye teslim edildiği günden itibaren toplam 8 haftalık izin kullandırılabilmektedir[82].

4857 Sayılı İş Kanunu'nda kadınların doğum izni daha önce 12 hafta olarak belirlenmişken, şu anda 16 haftalık doğum iznine sahip olabilmeleri, olumlu bir gelişmedir. Bu kanunda, analık izniyle alakalı düzenlemeler olmasına rağmen, aylıksız ebeveyn izniyle alakalı bir düzenleme yapılmamıştır[83].

2016 yılında yapılan bir düzenlemeyle birlikte, söz konusu bu izinlere ek olarak, 4857 Sayılı İş Kanunu'na kadın işçilere eğer isterlerse ücretsiz izin

---

[80] RG, "4857 Sayılı İş Kanunu (İş K.)", 10 Haziran 2003, Sayı:25134, md.74; 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. (A) fıkrası.

[81] 4857 Sayılı İş K. md.74 Ek cümle:13/2/2011-6111/76 md., 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. (A) fıkrası.

[82] 4857 Sayılı İş K. md.74 Ek cümle:29/1/2016-6663/22 md.; 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. , Ek cümle:29/1/2016-6663/6 md. (A) fıkrası.

[83] Demet Özdamar, "Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık Yönü İle Avrupa Birliği' nde ve Türkiye'de Kadının Hukuki Konumuna İlişkin Son Gelişmeler", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2006, s. 21.

kullanabilme hakkı da getirilmiştir. Buna göre, kadın işçilere verilen doğum sonrası analık izninin bitmesinden sonra, kadın işçi çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün olmak üzere haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin alabilmektedir. Eğer kadın işçi, çoğul doğum geçirirse söz konusu sürelere otuzar gün eklenmekte, eğer çocuk engelli doğarsa, bu süre 360 gün olarak uygulanmaktadır[84]. Aynı yıl, söz konusu bu izinlere yönelik devlet memurları için de bir düzenlemeye gidilmiş; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, devlet memuru analık iznini kullandıktan sonra eğer isterse, analık izninin bitiminden hemen sonra birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle –çoğul doğumlarda tüm bu sürelere birer ay eklenmektedir- günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme hakkına sahip olabilmektedir. Bu süreler çoğul doğumlarda ayrı olarak düşünüldüğü gibi, çocuğun engelli doğması veya doğumdan sonraki on iki ay içinde çocuğun engellilik durumunun tespiti halinde de düşünülmüş ve söz konusu durumda on iki ay süre izin hakkı tanınmıştır[85]. Elbette her iki kanun için de, belirtilen bu süreleri kullanabilmenin şartı, çocuğun hayatta olmasıdır. Hem 4857 Sayılı İş Kanunu'nda hem de 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bu izin evlat edinenlere yönelik olarak da düzenlenmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, henüz üç yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinilmek istenirse, evlat edinen kadın veya erkek işçilere belirtilen süreler kadar haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmekte; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre devlet memurları için ise; üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte evlat edinen ile kendi başına/tek olarak evlat edinen devlet memuruna veya devlet memuru olmayan bir eş kendi başına/tek olarak evlat edinirse devlet memuru olan eşlerine hak sahibi oldukları sekiz haftanın bitiminden sonra, belirtilen süreler kadar günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme hakkı verilebilmektedir[86].

4857 Sayılı İş Kanunu'nda bir hak olarak sağlanan, izin sürelerinin bir başka alternatifi de, kadın işçinin sahip olduğu 16 haftalık veya çoğul gebelik halinde sahip olduğu 18 haftalık süreyi kullandıktan sonra, eğer isterse altı aya kadar ücretsiz izin

[84] 4857 Sayılı İş K. md.74 Ek fıkra:29/1/2016-6663/22 md.
[85] 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md., Ek: 29/1/2016-6663/6 md. (F) fıkrası.
[86] 4857 Sayılı İş K. md.74 Ek cümle:29/1/2016-6663/22 md., 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. , Ek cümle:29/1/2016-6663/6 md. (F) fıkrası.

kullanabilmesidir[87]. Yine bu izin de, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme durumunda eşlerden birine veya evlat edinen bireylere de verilebilmektedir[88].

Kadın işçilere yönelik yapılan bir diğer önemli düzenleme, "süt izni" adı altında verilen izindir. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, kadın işçiler bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını kendisinin belirleyebildiği, günlük çalışma süresinden sayılan, günde toplam bir buçuk saat süt iznine sahip olmaktadır[89]. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, kadınların bir yaşından küçük çocuklarını her gün emzirebilmelerini sağlamak için, günlük olarak verilen bir buçuk saatlik iznin, tek bir günde toplanmasına imkân verilmemektedir. Ancak, bu durum uygulamada farklılık gösterebilmektedir. Bazen annelerin, bazen ise örgütlerin talebi doğrultusunda, bu izin biriktirilerek toplu bir şekilde kullandırılabilmekte veya çalışan annelere örgütlerin izin vermesiyle birlikte günde bir buçuk saat önceden işten ayrılmasına izin vererek kullandırılabilmektedir. Çalışan annelerin işten erken çıkma yoluyla süt izni kullanmak istemelerinin en önemli nedeni olarak; özellikle büyük şehirlerde yaşayan annelerin -trafik, mesafenin çokluğu gibi nedenlerle- evlerine gidip çocuklarını emzirdikten sonra, tekrar işlerine dönmelerinin mümkün olmaması gösterilebilir. Burada belirtmek gerekir ki, çalışanlarının iş-yaşam dengesini sağlamasını önemseyen ve bu konuda çalışana yardımcı olmak isteyen örgütün, süt izninin kullanılış biçimi konusunda kendi çıkarlarından ziyade, çalışan annenin talebi ve ihtiyacı doğrultusunda hareket etmeleri gerekmektedir[90]. Süt izni kadın devlet memuru için ise; doğum sonrası verilen analık izinlerinin bitiminden sonra çocuğunu emzirebilmek için, hangi saatlerde ve günde kaç kez olacağını yine kendisinin belirleme serbestisine sahip olabildiği, ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat şeklinde düzenlenmiştir[91].

4857 Sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilerin hamilelik dönemlerine ilişkin düzenlemeler de yer almaktadır. Buna göre, hamilelik sürecinde periyodik

[87] 4857 Sayılı İş K. md.74.
[88] 4857 Sayılı İş K. md.74 Ek cümle:29/1/2016-6663/22 md.
[89] 4857 Sayılı İş K. md.74.
[90] K. Övgü Çakmak Otluoğlu (a), "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Anneler: Aile Dostu İşyeri Uygulamaları Çalışan Annelere Neler Sunuyor?", **ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360, 2015, s. 84.
[91] 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. (D) fıkrası.

kontrollere gitmesi gereken kadın işçiye ücretli olarak izin verilmesi gerekmekte, kadın işçi hekim raporu ile gerekli görülmesi durumunda, hamilelik döneminde sağlığına uygun daha hafif işlerde ücretinde bir indirim yapılmadan çalıştırılabilmektedir[92].

Hamile ve doğum yapmış kadınlara yönelik bir başka olumlu gelişme de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" tir[93]. Bu yönetmelikte; hamile, yeni doğum yapmış, emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanmasına ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu, çalıştırılabileceği işlerde hangi koşullarda çalıştırılabileceğine ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir.

Çalışan annelere yönelik verilen, yukarıda bahsi geçen bebeğin sağlık ve gelişiminde önemli etkileri bulunan süt izninin önemi kadar, emzirme odalarının kurulmasının önemini de vurgulamak gerekmektedir. Çalışan anne süt iznini, eve gidip bebeğini evinde emzirerek kullanabildiği gibi, aile üyeleri veya bakıcı tarafından işyerine getirilme imkânı olan bebeği, emzirme odasında emzirerek de kullanabilmektedir. Çalışan annenin, eve gidip bebeği evinde emzirme veya bebeğin işyerine getirilip annenin emzirme odasında emzirme imkânı yoksa, çalışan anne emzirme odasına gidip sütünü sağarak da süt iznini kullanma imkanına sahip olabilmektedir[94].

Türkiye açısından analık izni ayrı bir mahiyete sahiptir. Kadınların işgücü piyasasında ayrımcılıkla karşılaşmalarının önemli bir ayağını, hamilelik dönemleri ve/veya annelik dönemlerinde yaşadıkları ayrımcılık oluşturmaktadır. İşverenler, hamile çalışanları işe almamakta veya işten çıkarmak istemekte, çalışana kullandıracağı analık iznini yük olarak görmektedir. Hatta çok sayıda firmanın kadın çalışanlarına belirli bir süre anne olmayacaklarına dair belge imzalattıkları da bilinmektedir[95]. Türkiye' de ebeveyn iznini artırmak yerine, doğuma bağlı olan izinleri artırmaya çalışmak işgücü piyasasında kadınların varlığını olumsuz

[92] 4857 Sayılı İş K. md. 74.

[93] Ayrıntılı bilgi için bakınız: RG, "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik", 16 Ağustos 2013, Sayı: 28737.

[94] Çakmak Otluoğlu (a), **a.g.e.**, s. 85.

[95] Çağla Ünlütürk Ulutaş, "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye' de Yeni Politika Arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 70, No: 3, 2015, s. 735.

etkilemektedir[96]. Bu bakımdan, ülkemizde analık izninin süresi ve kullanılış şekli birçok etken göz önünde bulundurularak dikkatle düzenlenmelidir.

2.2.2.2. Babalık İzni

Babalık izni, genellikle çocuğun doğumundan sonra alınan ve babanın eşiyle, yeni doğan çocuğuyla ve varsa daha büyük çocuklarıyla zaman geçirmesini sağlamak amacıyla babalara verilen izindir[97]. Babalık iznine yönelik bir başka tanımlama; kadına verilen analık izni süresinde, kadınla birlikte kullanılmak üzere babaya verilmiş olan izin, şeklindedir[98]. Babalık izni, çalışan babalara çocuğun doğumuyla birlikte istihdamı koruyarak verilen izin olmakla birlikte; süresi analık izninden çok daha kısa olarak belirlenmektedir[99].

Önceleri çocukların bakım sorumluluğu sadece annelerde görülürken, son yıllarda babaların bakım sorumluluğunu paylaşmasının gerekliliği vurgulanmaktadır. Babaların bakım sorumluluğunda yer alması, iş-yaşam dengesi bakımından da değerlendirilmektedir[100]. Ebeveynlerin her ikisinin de çocuk bakımında birlikte yer alması, iş ve yaşam alanlarındaki yükün her iki taraf açısından da azalması ve iş-yaşam dengesinin daha kolay sağlanması anlamına da gelmektedir[101]. Çalışan babaya verilen babalık izninin; babaya, anneye, yeni doğan bebeğe ve varsa diğer çocuklara yarar sağladığı bilinmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu yarar sadece aile bireyleriyle sınırlı kalmamakta; çalışanların moral ve motivasyonlarını artırdığı için örgütlere de yansımaktadır[102]. Bu nedenle, örgütler babalık iznini kullanmak isteyen çalışanlara karşı olumlu yaklaşmalı, bunun çalışanların bir hakkı olduğunun bilincine varmalıdır. Böylece, erkek çalışanlar da, örgütün memnuniyetsizlik duyacağı endişesine kapılarak, bu izni kullanma konusuna çekimser yaklaşmayacaklardır.

---

[96] Betül Dönmez Oral, "Kadının Güçlenmesinde İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikalarının Rolü", T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi**, Sayı: 14, 2018, s. 12.

[97] Moss, **a.g.e.**, p. 2.

[98] Bakırcı, **a.g.e.**, s. 68.

[99] Metin, **a.g.e.**, s. 24.

[100] Nurgün Kul Parlak, "Avrupa Birliği' nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni", **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, 2016, s. 82, 83.

[101] Bakırcı, **a.g.e.**, s. 68.

[102] K. Övgü Çakmak Otluoğlu (b), "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Babalar: Çalışan Babaları Kapsayan Aile Dostu İşyeri Uygulamaları Mümkün mü?", **Çalış Babam Çalış: Baba Olmak ve Baba Olmanın Çalışma Yaşamına Yansımaları**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1810, 2017, s. 124.

Türkiye'de babalık izni, 2015 yılına kadar sadece devlet memuruna yönelik olarak düzenlenirken, 2015 yılında yapılan bir değişiklikle işçilere de babalık izni hakkı tanınmıştır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işçiye eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin hakkı tanınırken, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda ise devlet memuruna eşlerinin doğum yapmaları halinde on gün babalık izni verilmektedir[103]. Bu izinlere ilaveten her iki kanunda da babaya yönelik düzenlemelere yer verilmiş, örneğin; annenin doğumdan önce veya doğum sonrasında ölümü halinde, doğum sonrasında annenin sahip olduğu ve kullanamadığı izin süresi babaya kullandırılabilmektedir[104].

2.2.2.3. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni, her iki ebeveyne çocuk bakımı için ayrı ayrı sağlanan izin olarak tanımlanabilmektedir[105]. Ebeveyn izni, anne ve babalara yönelik olarak verilen izindir. Bu izin devredilemez bir birey hakkı olarak görülmektedir. Bu iznin çeşitli boyutları vardır. Bu izinde, her iki ebeveynin de eşit miktarda izin alma hakkı olduğu gibi, bireysel bir hak olan bu izin, diğer ebeveyne devredilebilmekte ya da ebeveynlerin istedikleri gibi kendi aralarında bölebilecekleri bir aile hakkı olarak da görülebilmektedir. Bazı ülkelerde ebeveyn izni devredilemez bir bireysel hak olarak görülürken, bazı ülkelerde, bu izin tamamen bir aile hakkı olarak görülür. Bazı ülkelerde ise, ebeveyn izninin bir parçası bireysel bir hak olarak görülürken, bir parçası aile hakkı olarak görülmektedir. Ebeveyn izni denilince, ebeveynlere küçük bir çocuğa bakmak için zaman ayırma fırsatı vermeyi amaçlayan bir izin olduğu anlaşılmaktadır. Bu izin, genellikle analık izninin bitiminden sonra alınabilmektedir. Bazı durumlarda ebeveynler, ebeveyn izninin tamamını veya bir kısmını yarı zamanlı olarak almayı seçebilmektedir[106]. Ebeveyn izni de, biyolojik olarak çocuk sahibi olma koşuluna bağlanmamış; kendi çocukları dünyaya gelen ebeveynler bu izin

[103] 4857 Sayılı İş K. Ek Madde 2- (Ek:4/4/2015-6645/35 md. , DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. (B) fıkrası.
[104] 4857 Sayılı İş K. md.74 Ek cümle:29/1/2016-6663/22 md. , 657 Sayılı DMK. m.104 Değişik:13/2/2011-6111/106 md. , Ek cümle:29/1/2016-6663/6 md. (A) fıkrası.
[105] Çakmak Otluoğlu (a), **a.g.e.**, s. 68.
[106] Moss, **a.g.e.**, p. 2.

hakkına sahip olduğu gibi; evlat edinen ebeveynler de, ebeveyn izni hakkına sahip olabilmektedir[107].

Türkiye'de, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memurlara tanınan 16 haftalık -çoğul gebelik durumunda 18 haftalık- izin sürelerinin bitiminden veya sonrasında günlük çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışabilme konusunda alabileceği izin süreleri (104.md. (F) fıkrasında belirtilen izin) de bittikten sonra, kadın memura veya eşi doğum yapan memura, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilebilmektedir[108]. Söz konusu izin, daha önce bahsedilmiş olan sekiz haftalık iznin bitiminden sonra veya sonrasında günlük çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışabilme konusunda alabileceği izin süreleri (104. Md. (F) fıkrasında belirtilen izin) de bittikten sonra, eğer isterlerse üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya kendi başına/tek olarak evlat edinen devlet memurları ile devlet memuru olmayan eşin kendi başına/tek olarak evlat edinmesi halinde devlet memuru olan eşine de verilebilmektedir. Bu süre, eğer evlat edinen eşlerin her ikisi de devlet memuruysa ve eşler de isterse birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullandırılabilir, ancak bu sürenin yirmi dört aylık süreyi geçmemesi gerekmektedir[109].

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74. Maddesinde belirtilmiş olan izinlerin bitiminden sonra, işçinin isterse kullanabileceği ebeveynlere yönelik, esnek çalışmayı[110] içeren bir başka düzenleme, 13. Maddede yer almaktadır. Buna göre, eğer işçilerin kanun maddelerinde düzenlenmiş olan yasal izin süreleri biterse, çocuğun zorunlu ilköğretim çağının[111] başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar, ebeveynlerden biri işverene en az bir ay önceden yazılı olarak bildirmesi şartıyla, kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir ve işveren de ebeveynin bu isteğini karşılamakla yükümlüdür. Bu haktan yararlanarak kısmi çalışma talebinde bulunan

[107] Alpay Hekimler, "Avrupa Birliği'nin Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Konusunda Ebeveyn İznine Yönelik Yeni Direktifi", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 25, 2012, s. 277.

[108] 657 Sayılı DMK. m.108 Değişik:13/2/2011-6111/108 md. (B) fıkrası.

[109] 657 Sayılı DMK. m.108 Değişik birinci cümle:29/1/2016-6663/7 md. (C) fıkrası.

[110] Esnek çalışma ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için, "Esnek Çalışma Düzenlemeleri" başlığına bakılabilir.

[111] "İlköğretim ve Eğitim Kanunu' na göre (m.3) zorunlu ilköğretim çağı çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar" (İrep Kıroğlu Bayat, "Kadınların İş –Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2017, s. 123.).

bir işçi, yine işverene en az bir ay önceden yazılı olarak bildirmek şartıyla daha sonra tam zamanlıya geçebilir, ancak işçi bu talepte aynı çocuk için yalnızca bir kere bulunabilir[112]. Söz konusu bu düzenlemeler, evlat edinen aileler için de düzenlenmiş olup, üç yaşını doldurmamış olan bir çocuğu evlat edinen ebeveynlerden biri veya yalnızca bir birey evlat edinmişse birey, çocuğun fiilen teslim edilmesinden sonra bu haktan faydalanabilmektedir[113].

Doğum sonrası yarım zamanlı çalışmaya ilişkin düzenlemeye, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu' nda da yer verilmiş; doğum yapan devlet memuru doğum sonrası kullanabileceği izinler veya sonrasında belirli bir süre dâhilinde tanınmış olan günlük çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışma haklarını (104. Md. (F) fıkrası) da kullandıktan sonra –eşi doğum yapan kamu personelleri için ise babalık izninin bitiminden sonra-, çocuğun zorunlu ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar olan dönemde, haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep etme hakkına sahip olabilmektedirler. Bu hakkını kullanmak isteyen memur, eğer isterse başvuru tarihini izleyen aybaşından geçerli olmak üzere tekrar normal zamanlı çalışmaya dönebilir ve memur bu haktan aynı çocuk için yalnız bir kere faydalanabilir[114]. Aynı hükümler, bir çocuğu eşiyle birlikte veya kendi başına/tek olarak evlat edinen devlet memurları ile devlet memuru olmayan eşin kendi başına/tek olarak evlat edinmesi halinde devlet memuru olan eşleri için de geçerlidir[115]. Son dönemlerde uygulamaya konulan yarım zamanlı çalışmaya ilişkin hak, özellikle anneler için oldukça önemli bir haktır. Bu hak; annelerin çalışma yaşamından kopuşlarının engellenmesini sağlanmakta, çocuk bakımlarının da anneler aracılığıyla yerine getirilebilmesinin yolunu açmaktadır[116]. Bu düzenlemelerle birlikte, bakım sorumluluğunda çok fazla rol üstlenmediği

[112] 4857 Sayılı İş K. md.13 Ek fıkra:29/1/2016-6663/21 md. Ancak işçinin bu haktan yararlanabilmesi için, her iki ebeveynin de çalışması gerekmektedir, ikisinden biri çalışmıyorsa bu haktan faydalanabilmek mümkün olmamaktadır (4857 Sayılı İş K. md.13 Ek fıkra:29/1/2016-6663/21 md.).

[113] 4857 Sayılı İş K. md.13 Ek fıkra:29/1/2016-6663/21 md.

[114] 657 Sayılı DMK. Ek Madde 43- (Ek:29/1/2016- 6663/10 md.

[115] 657 Sayılı DMK. Ek Madde 43- (Ek:29/1/2016- 6663/10 md.

[116] Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 6, 2018, s. 99, 100.

düşünülen babaların, hem çocuk bakımına hem de aile hayatı ile ilgili sorumluluklarına katkı sağlanacağı düşünülmektedir[117].

Ebeveynlere yönelik bir diğer düzenleme; işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuklarının tedavisine yönelik alabileceği izin hakkıdır. Buna göre; söz konusu durumda olan çocuğa sahip ebeveynler hastalık raporuna dayalı olarak toptan veya bölümler halinde kullanabileceği on güne kadar ücretli izin hakkına sahip olabilmektedir. Ancak bu izinler, çalışan ebeveynlerden sadece biri tarafından kullanılabilmektedir[118]. Söz konusu bu düzenleme devlet memuru için de yapılmış; devlet memuru olan ebeveynin, en az yüzde yetmiş oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun evli olması durumunda, eşinin de en az yüzde yetmiş oranında engelli olması şartıyla ebeveynlere izin verilebileceği ibaresi eklenmiştir[119].

Özellikle çalışan kadınların iş ve yaşamları arasında denge kurabilmeyi sağlamak ve babaların da aile sorumluluklarını eşleriyle birlikte paylaşmalarına yardımcı olmak, kadın ve erkek çalışanlar arasında istihdamda eşitliği sağlamak, çalışan kadınların çocuk sahibi olduktan sonra uzun süre iş piyasalarından ayrı kalması durumunu engellemek açısından, ebeveyn izninin önemi büyüktür[120].

2.2.2.4. Diğer İzinler

İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelerden biri de, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya yöneliktir. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre (Madde 44), eğer toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalışması yönünde bir düzenleme yer almıyorsa, söz konusu günlerde çalışabilmesi için işçinin onayının alınması gereklidir. Yine Kanun'a göre (madde 45), ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, toplu iş sözleşmelerinde ve iş sözleşmelerinde, işçilere tanınan haklara aykırı hükümler konulamayacağı da belirtilmiştir.

---

[117] Pelin Tuaç, "Babaların Çalışma Yaşamında Sahip Oldukları Yasal Haklar: Ülkelerarası Karşılaştırma ve Öneriler", **Çalış Babam Çalış: Baba Olmak ve Baba Olmanın Çalışma Yaşamına Yansımaları**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No: 1810, 2017, s. 155.

[118] 4857 Sayılı İş K. Ek Madde 2- (Ek:4/4/2015-6645/35 md.

[119] 657 Sayılı DMK. md.104- Değişik:13/2/2011-6111/106 md. Ek:20/2/2014-6525/7 md. (E) fıkrası.

[120] Özlem Işığıçok, "İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye' de Ebeveyn İzni, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 785.

Bir diğer düzenleme, hafta tatilidir. Buna göre işçinin, genel çalışma süresi olarak belirlenen hafta en çok kırk beş saat çalışma süresi –aksi kararlaştırılmamışsa- işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İş Kanunu'na göre (madde 63), eğer taraflar anlaşırsa -günde on bir saati aşmamak şartıyla- haftalık normal çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılabilir[121]. 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçiler tatil gününden önce bu şekilde belirlenen iş günlerinde çalışırlarsa, işçilere yedi günlük zaman diliminde kesintisiz en az yirmi dört saat hafta tatili verilir (madde 46). Devlet memuruna yönelik genel olarak haftalık çalışma süresi ise 40 saat olarak belirlenmiş olup, Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili olarak düzenlenmiştir[122].

İşçilere yönelik yapılan bir diğer düzenleme, yıllık ücretli izin hakkıdır. İş Kanunu'na göre; deneme süresi de dâhil olmak üzere, işyerinde işe başladığı günden itibaren; hizmet süresi; bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az olmamak şartıyla[123] yıllık ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için, işyerinde en az bir yıl çalışmış olmak gerekmektedir (madde 53). Yıllık ücretli izin hakkı devlet memuru için ise; hizmeti bir yıldan on yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için yirmi gün, hizmeti on yıldan fazla olanlar için ise 30 gün olarak belirlenmiştir[124].

Bir diğer düzenleme mazeret iznidir. Buna göre işçi; evlenmesi ya da evlat edinmesi durumunda veya anne veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü

---

[121] "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." (4857 Sayılı İş K. md.63 Ek cümle:10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle:4/4/2015-6645/36 md.)

[122] 657 Sayılı DMK. md.99- (Değişik:30/5/1974- KHK-12; Aynen kabul:15/5/1975- 1897/1 md. "Cumhurbaşkanı, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir" (657 Sayılı DMK. md.99- (Değişik:30/5/1974- KHK-12; Aynen kabul:15/5/1975- 1897/1 md.).

[123] "Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır" (4857 Sayılı İş K. md.53 Ek cümle:10/9/2014-6552/5 md.). "Onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz" (4857 Sayılı İş K. md.53.).

[124] 657 Sayılı DMK. md.102- Değişik:31/7/1970-1327/46 md. Yıllık izin sürelerinde istisnalar vardır. Örneğin; öğretmenler yaz tatili ile dinlenme sürelerinde izinli sayıldıklarından hastalık ve mazeret izinleri dışında, ayrıca yıllık izne sahip olamazlar. Bir başka istisna; hizmetleri sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan personele, her yıl yıllık izinlerine ilaveten bir ay sağlık izni verilmesidir (657 Sayılı DMK. md.103.).

durumunda üç gün ücretli izin hakkına sahiptir[125]. Devlet memuru için de, yine ölüm ve evlenme durumlarında izin hakkı düzenlenmiştir. Devlet memurunun eğer isterse, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi durumunda ya da eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin anne, baba ve kardeşinin ölümü hallerinde yedi gün izin hakkı vardır[126].

Söz konusu bu izinlerden başka devlet memuruna yönelik olarak düzenlenen bir başka izin, hastalık ve refakat durumlarında verilen izindir. Buna göre, devlet memuruna, verilecek rapora göre kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli tedavi gerektiren hastalık durumunda on sekiz aya kadar, diğer hastalık hallerinde ise on iki aya kadar izin verilebilmektedir[127]. Refakat izni ise, devlet memurunun bakmakla yükümlü olduğu ve/veya devlet memuru refakat etmezse hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirmesi veya tedavisi uzun süren bir hastalığının bulunması hallerinde verilen izindir. Buna göre, söz konusu bu durumlar gerçekleştiği takdirde sağlık kurulu raporu ile belgelenmesi şartıyla, devlet memuruna üç aya kadar izin verilmektedir[128],[129].

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda devlet memuru için çocuk bakım izinlerinin yanında, aile bireylerine yönelik bakım iznine de yer verilirken; 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında sadece kendi çocuklarına ilişkin bakım izni düzenlemesine yer verilmiştir[130]. Bu hakkın, işçilere yönelik olarak da düzenlenmesi gerekmektedir. Zira bakım sorumluluğunun, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamalarında yarattığı zorluklar, "Bakım Hizmetleri" başlığı altında detaylıca incelenmişti.

2.2.3. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

İş-yaşam dengesi için esnek çalışma da önemlidir. 1970'li yıllarda yaşanan ekonomik kriz, gelişen teknoloji, istikrarlı bir şekilde işleyen kitlesel pazarın çöküşü ve talep yapısının zamanla değişmesi sonucunda, 1970'lere kadar varlık gösteren "fordist üretim" geçerliliğini yitirmiş ve bu koşullar esnekliğin gerekliliğini ortaya

[125] 4857 Sayılı İş K. Ek Madde 2- (Ek:4/4/2015-6645/35 md.).
[126] 657 Sayılı DMK. md.104- (Değişik:13/2/2011-6111/106 md. (B) fıkrası.
[127] 657 Sayılı DMK. md.105- (Değişik:13/2/2011-6111/107 md.
[128] "Gerektiğinde bu süre bir katına kadar uzatılır" (657 Sayılı DMK. md.105-Değişik:13/2/2011-6111/107 md.).
[129] 657 Sayılı DMK. md.105-Değişik:13/2/2011-6111/107 md.
[130] Bakırcı, **a.g.e.**, s. 73.

çıkarmıştır. Yeni teknolojilerin de etkisiyle bazı alanlarda yirmi dört saat kesintisiz çalışmanın gerekliliği ve buna bağlı olarak işletmelerin ayakta kalabilmeleri için esnek bir yapıya sahip olma zorunlulukları, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Yine çalışanlar da tam süreli istihdam dışında olan uygulamalara olumlu bakmış ve çalışanların bu talebi çalışma biçimlerinin farklılaşmasına etkide bulunmuştur[131]. 1980'li yıllardan sonra kadınların istihdama katılma oranlarının artmasıyla birlikte, esnek çalışmanın önemi de artmıştır[132].

En genel ifadeyle, çalışan ve işveren arasında çalışma biçim, süre ve ücretlerinin esnek bir yapıda düzenlenebilmesi anlamına gelen esnek çalışma, özellikle kadınların işgücüne katılımlarının artmasıyla birlikte iş-yaşam dengesinin sağlanmasında stratejik bir öneme sahip olmuştur. Aile içerisinde sahip olduğu rollerden ötürü, iş yaşamında tam zamanlı olarak varlık gösteremeyen kadın işgücünün, bireysel taleplerine uygun bir iş imkânı yaratabileceği için, esnek çalışma biçimlerine doğru yönelmesi, ülkeler açısından da kadın istihdamını artırma stratejisi olarak kullanılmaya başlanmış[133] ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelerin yasal çerçevesi genişlemeye başlamıştır.

Esneklik kavramı, işveren ve çalışan açısından ayrı anlam ifade etmektedir. İşveren tarafından, işgücünden istediği zaman ve farklı biçimlerde yararlanma anlamına gelirken, çalışanlar açısından kendi ihtiyaçları doğrultusunda çalışma sürelerini ve biçimlerini ayarlayabilmesi anlamına gelmektedir. Çalışanlar böylece iş-yaşam dengelerini sağlamada avantaj elde edecekleri gibi, bireysel kariyer planlarını oluştururken de kolaylık yaşayacaklardır[134]. Esnek çalışmanın amacı; çalışanların kendi hayatları ve değişen ihtiyaçları üzerinde kontrol duygusunu artırmaya çalışmaktır[135].

Esnek zamanlı çalışabilen kişiler, işe gidiş ve dönüş saatlerini trafiğin yoğunluk saatlerini göz önüne alarak belirleyebilme şanslarını elinde bulundurabilecek; böylece sahip oldukları boş zaman saatlerini artırabileceklerdir.

---

[131] Aysel Kuşaksız, "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye' de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2006, s. 22.

[132] Eser, **a.g.e.**, s. 37.

[133] Özaydın, **a.g.e.**, s. 60.

[134] Hekimler, **a.g.e.**, s. 274.

[135] Çiğdem Kırel, "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi", **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 2, 1999, s. 121.

Boş zamanları değerlendirerek; çalışanlar aileleri veya arkadaşları ile birlikte geçirebilecekleri daha fazla zamana sahip olabilecekleri gibi, gündüzleri halletmeleri gereken kişisel işlerini de halledebilme imkânına sahip olabilmektedirler[136]. Çalışma hayatında önemli ağırlığının olduğu bilinen çocuk, yaşlı ve engelli bakımı sorumluluğu bulunan ve özellikle her iki ebeveynin de çalıştığı bilinen ailelerde, esnek çalışma saatleri bakım ve iş sorumluluğu ikilemini de önemli ölçüde azaltmaktadır[137]. TÜİK tarafından gerçekleştirilen "İş ve Aile Yaşamının Uyumu" anketinde, bakım sorumluluğunun kadınların işgücü piyasasındaki çalışma saatlerini etkileme durumu incelenmiş ve araştırmaya göre; çocuk bakımı olan ve aynı zamanda çalışan kadınların % 83,3'ünün çalışma düzenini değiştirmediği, ancak % 5,3'ünün çalışma saatlerini azalttığı, % 1,9'unun ise çalışmanın toplam saati değiştirilmeden çalışma zamanlarını değiştirdiği sonucuna ulaşılmıştır[138]. Anket sonuçlarına göre, Türkiye'de çalışan ve bakım sorumluluğu olan kadınların esnek çalışmaya yönelme oranlarının çok fazla olmadığı görülmektedir. Kadınların maddi durumlarının yetersizliği sebebiyle, çalışma saatlerini azaltmayı tercih etmedikleri düşünülebilir. İşveren açısından bakıldığında ise, esnek çalışmanın avantajları; stresin azalması, iş zenginliğinin artması, işe devamsızlığın ve işe gecikmelerin azalması, iş tatmininin ve işe bağlılığın artması olarak sayılabilirken; dezavantajları ise iş koordinasyonu ve planlaması açısından masrafların ve sorunların artması, çalışanların denetlenmesi açısından zorluklar olarak sayılabilmektedir[139].

Türkiye açısından esneklik, çoğunlukla kısmi zamanlı çalışma olarak karşımıza çıkmakla birlikte, üst gelir grubundan ebeveynlerin istemeleri durumunda tercih edebilecekleri bir alternatif olarak görülmektedir. Bunun en önemli nedeni, ülkemizde hâkim olan düşük ücretler ve uzun çalışma saatleridir[140]. İş-yaşam dengesinin önemli bir yönünü, kişilerin işte harcadığı zaman miktarı oluşturmaktadır. İnsanların çalışma süresi arttıkça, kişisel bakım ya da eğlence gibi diğer faaliyetlere harcadıkları zaman azalmaktadır. Kişilerin sahip olduğu boş zamanların kalitesi ve miktarı, insanların genel refahı için önemlidir ve buna ek olarak, insanlara fiziksel ve

[136] Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir, "Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 60, 2011, s. 40.
[137] Kırel, **a.g.e.**, s. 115.
[138] Söz konusu anket hakkında daha ayrıntılı bilgi için, "Bakım Hizmetleri" başlığına bakılabilir.
[139] **A.e.**, s. 117, 118.
[140] KEİG Platformu, **a.g.e.**, s. 26.

zihinsel fayda sağlamaktadır. 2017 yılında, OECD tarafından yayınlanan, OECD'ye üye 35 ülke ve Brezilya, Rusya Federasyonu ve Güney Afrika'yı da kapsayan, "Daha İyi Yaşam Endeksi", "İş-Yaşam Dengesi" alt boyutu sonuçlarına bakıldığında, Türkiye'nin % 33,7 ile çok uzun saat çalışanların oranı ve % 12,59 ile boş vakit ve kişisel bakıma ayrılan zaman bakımından söz konusu ülkeler içinde, en son sırada yer aldığı görülmektedir[141].

Hükümetler ve örgütler de, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamaları konusunun öneminin farkına varmış ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemelere ağırlık vermiştir. Burada belirtmek gerekir ki, her esnek çalışma biçimi iş-yaşam dengesinin kurulmasına katkı sağlamamaktadır[142]. İş-yaşam dengesi konusunda çalışana en çok fayda sağlama kıstasında, bu kısımda incelenecek esnek çalışma düzenlemeleri; kısmi süreli çalışma (part time çalışma), uzaktan çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı, kayan iş süreleri, belirli süreli çalışma olarak belirlenmiştir.

2.2.3.1. Kısmi Süreli Çalışma

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye oranla daha kısa olarak belirlendiği çalışma biçimine, kısmi süreli çalışma denilmektedir[143]. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre (Madde 13), kısmi süreli iş sözleşmesi; işçinin normal haftalık çalışma süresi, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirleniyorsa var olmaktadır. Söz konusu çalışma süresinin kaç saat olduğu, 2004 yılında Remi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren, "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"ne bakılarak görülebilmektedir[144]. Buna göre; kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmaya denilmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre (Madde 63), haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olarak düzenlendiği bilindiğinden, kısmi süreli iş sözleşmelerinin haftalık 30 saat ve 30 saatin altında kalan çalışma sürelerinde taraflarca yapılan iş sözleşmeleri olduğu söylenebilmektedir.

---

[141] OECD, "Better Life Index", (Çevrimiçi), http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/, 08.03.2019.
[142] Çakmak Otluoğlu (a), **a.g.e.**, s. 80.
[143] Kuşaksız, **a.g.e.**, s. 21.
[144] Ayrıntılı bilgi için bakınız: RG, "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği", 6 Nisan 2004, Sayı: 25425.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, belirlenen haftalık çalışma süresi içerisinde, haftada kaç gün ve günde kaç saat çalışması şeklinde bir paylaşımın nasıl yapılması gerektiği konusunda kanunda herhangi bir düzenleme olmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu şekilde çalışan kişiler, haftanın belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftada bir ya da birkaç gün içinde belirli bir süre olacak şekilde çalıştırılabilmektedirler[145].

İş sözleşmesinin kısa olması, gönüllü olması, iş sözleşmesine dayanması, çalışma ilişkisinde düzenlilik esası, esnek çalışma biçimi olması kısmi süreli çalışmanın unsurlarını oluşturmaktadır[146]. İşçi ve işverene işi istedikleri gibi ayarlama imkânı veren kısmi süreli çalışma biçimi[147], bazı durumlarda işverenlerin zorunlu olarak çalışanları kısmi süreliye geçirmelerine rağmen, genel olarak kişinin gönüllü olarak, yani kendi isteğiyle kısmi süreli çalışma içinde bulundukları çalışma biçimidir[148]. Bu demektir ki, iş sözleşmesi imzalanırken hem işçinin hem de işverenin karşılıklı rızası söz konusudur[149].

Çalışma süreleri, iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda önemli bir göstergedir. Çalışma süresi arttıkça, bireylerin sağlığı olumsuz yönde etkilenmekte, güvenliği tehlikeye girmekte, stres düzeyleri artmaktadır. Bu durum, çalışan ebeveynler başta olmak üzere, iş-yaşam dengesini sağlama arayışında bulunan tüm çalışanları olumsuz etkilemektedir[150].

İşçilerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin birden çok sebebi bulunmaktadır. Günümüzde çalışanların beklentilerinin giderek değişmesiyle, çalışanlar serbest zamana sahip olmaya daha fazla istekli olmaktadır. Böylece, çalışma programlarını kendileri belirleme serbestisine sahip olarak yaşam alanına daha fazla zaman ayırabilmektedir. Aynı zamanda çalışanlar aile yaşamları ve çalışma yaşamlarının birbiriyle uyuşmasını, birbirini dengelemesini sağlayabilmek

---

[145] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 29. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2016, s. 143.
[146] Kuşaksız, **a.g.e.**, s. 21, 22.
[147] Eser, **a.g.e.**, s. 39.
[148] Kuşaksız, **a.g.e.**, s. 25.
[149] Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu' na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 28, s. 153.
[150] Aysun Kapucugil İkiz, "Dünyada ve Türkiye' de İstatistiklerle Çalışan Anneler", **ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360, 2015, s. 153.

için de kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedirler. Yine, işsiz kalma korkusuyla karşılaşan bireylerin de işsiz kalmaktansa, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmek için veya ileriki zamanlarda tam zamanlıya geçebilme şansına sahip olabileceğini düşündükleri için kısmi süreli çalışma isteğinde bulundukları da görülmektedir. Tam zamanlı bir iş arayan ancak çeşitli nedenlerden ötürü bulamayan çalışanların da, kısmi süreli çalışmaya yöneldikleri görülmektedir[151]. İşverenler ise, ücretleri ve sosyal maliyetlerinin diğer çalışanlara göre düşük olmasından dolayı kısmi süreli çalışmayı bir tercih sebebi olarak görmektedirler[152].

Kısmi süreli çalışanlar tüm dünyada daha çok satış, temizlik, garsonluk gibi düşük ücretli ve düşük statüye sahip işlerde istihdam ederken; son zamanlarda bu tarz çalışanların istihdamının yüksek ücretli ve yüksek statülü işlerde de yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir[153]. Avukat, doktor, muhasebeci gibi genelde uzmanlığa dayanan meslekler işyerinde sürekli olarak bulunmayı gerektirmemektedir. Bu nedenle, bu mesleğe mensup çalışanlar genellikle kısmi süreli çalışmayı tercih edebilmektedirler[154]. Kısmi süreli çalışmayı, genellikle aile sorumluluğu üstlenen bireyler tercih etmektedir. Bu tercihin en önemli sebebi ise, kısmi çalışmanın çalışanlara özel yaşamlarını diledikleri gibi düzenleme imkânı vermesi olarak ifade edilebilmektedir[155].

Kısmi süreli çalışanların oranına bakıldığında; 2017 yılında EUROSTAT verilerine göre; Türkiye'de bu oranın % 10 olduğu görülmektedir. AB 28'de ise, kısmi süreli çalışanların oranı, % 19,4 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de kısmi süreli çalışan erkeklerin oranı % 6, AB 28'de ise % 8,8 olurken; Türkiye'de kısmi süreli çalışan kadınların oranı % 18,7, AB 28'de ise % 31,7 olarak belirlenmiştir[156]. Bu tablo karşısında, kısmi süreli çalışmayı kadınların, erkeklerden daha fazla tercih ettiği söylenebilmektedir.

---

[151] Kuşaksız**, a.g.e.**, s. 22, 23, 24.
[152] Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 16.
[153] **A.e.**, s. 19.
[154] Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 9. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013, s. 263.
[155] Bünyamin Bacak ve Levent Şahin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 332, 333.
[156] EUROSTAT, "Part Time Employment Rate", (Çevrimiçi), https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem100&plugin=1, 08.02.2019.

2.2.3.2. Uzaktan Çalışma

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve uluslararası rekabet, ekonomik krizler ve işsizlik sorunu, hem işveren hem de çalışanlar için gün geçtikçe daha da önem kazanan zaman kavramı gibi etkenler, çalışma yaşamında "uzaktan çalışma" biçimini beraberinde getirmektedir[157]. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre uzaktan çalışma; "İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir." şeklinde tanımlanmıştır[158]. Kanuna göre işveren; uzaktan çalışan işçilere karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda çalışanları bilgilendirmek ve gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almak gibi sorumluluklara sahiptir[159].

Bu bağlamda "evde çalışma" ve "tele çalışma" uzaktan çalışma biçimleri olarak incelenmektedir. Evde çalışma, özellikle basit ev aletlerinin ve makinelerin kullanıldığı sektörlerde yaygınlık gösterirken; son zamanlarda çevirmenlik, editörlük gibi işlerde de evde çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma biçimi, büyük ölçüde vasıfsız el işlerinde ve kadınlar tarafından uygulanmaktadır. Kendi evinde istediği saatte ve istediği süreyle çalışabilme imkânına sahip olmak, işe gidiş ve gelişlerde geçireceği zamanı kaybetmemek, özellikle ev kadınlarının ev işlerini ve aile sorumluluklarını yerine getirebilme imkânı, evden çıkamayan engelli veya hasta bireylerin çalışma hayatına dâhil olması evde çalışmanın çalışanlara sağladığı avantajlardandır[160].

Evde çalışma biçimi 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer almamasına rağmen, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 461'de, "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında yer almaktadır. Buna göre, evde hizmet sözleşmesi; "İşverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyebileceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir." olarak

---

[157] Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, **a.g.e.**, s. 160.
[158] 4857 Sayılı İş K. md.14 (Ek fıkra:6/5/2016-6715/2 md.).
[159] 4857 Sayılı İş K. md.14 (Ek fıkra:6/5/2016-6715/2 md.).
[160] Sümeyra Çelik, "Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller", (Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü), Ankara, 2007, s. 30, 31.

tanımlanmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, evde çalışanlarla ilgili düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nda yer almasına karşılık, evde çalışanlar ve onları çalıştıranların ilişkisi kural olarak iş sözleşmesine dayandığı için, evde çalışanlar için 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri de uygulanmaktadır[161].

Tele çalışma biçimini ifa eden çalışanlar, genellikle evde çalıştıkları için bazı araştırmacılar tarafından tele çalışmanın, evde çalışma kategorisinde incelenmesine rağmen; bu çalışanların sahip oldukları vasıflar ve üretim süreci üzerindeki kontrollerinin fazla olması gibi durumlar nedeniyle bu çalışma biçimi ayrı bir kategori olarak incelenmektedir[162]. Bilişim teknolojilerinin gelişmesiyle günümüzde önemi gittikçe artan tele çalışmanın en önemli özellikleri; isteğe bağlı olarak yapılması ve tam gün zorunlu olarak çalışılmaması olmaktadır. Tele çalışmanın yapılabilmesi için, işveren ve çalışan arasında mantık çerçevesinde ve planlı bir şekilde oluşturulmuş bir çalışma takviminin olması önemli görülmektedir[163].

Tele çalışma, genellikle tele çalışan bireyin evinde gerçekleşmektedir. Ancak işletmeye ya da kamuya ait olan bir yerde grup olarak da tele çalışma gerçekleşebilmektedir[164]. Tele çalışma yapan insanların sayısı gün geçtikçe daha da artmaktadır. Bunun en önemli nedeni, bilgi teknolojisi ve ağ sistemlerinin maliyetlerinin giderek düşmesidir[165]. Tele çalışmada da, iş sözleşmesine dayalı bir iş ilişkisi olduğundan dolayı, bazı iş mevzuatı hükümlerinin uygulanmasında güçlükler yaşanmasına rağmen, evde çalışanlar için belirtilen hükümler tele çalışanlar için de geçerli olmaktadır[166]

Günümüzde tele çalışmayı daha çok vasıf ve eğitim düzeyi yüksek çalışanların tercih ettikleri görülürken; kadınların tele çalışmayı tercih etmelerinin sebebinin ise tele çalışma ile ev işlerine daha kolay zaman ayırabilme imkânlarının olmasıdır[167]. İş-yaşam dengesini sağlama açısından uzaktan çalışmanın en büyük

---

[161] Süzek, **a.g.e.**, s. 273.
[162] Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 26.
[163] H. Filiz Alkan Meşhur, "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", **Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi, 31 Ocak-2 Şubat 2007, s. 271.
[164] Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 26.
[165] **A.e.**, s. 28.
[166] Süzek, **a.g.e.**, s. 276.
[167] Bacak ve Şahin, **a.g.e.**, s. 333.

avantajı; işe gidiş ve gelişte kaybettiği zamanı önlemesi açısından, işçiye zamanını istediği gibi kullanabilme imkânı tanıyabilmesidir.

2.2.3.3. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yoğunlaştırılmış iş haftası; haftalık çalışma saatlerini tamamlayacak şekilde, standart haftalık çalışma süresi olan beş günlük çalışma zamanından daha az gün çalışabilmek için, günlük çalışılan saat sayısı ve haftalık çalışılan gün sayısı arasında ayarlama yapabilme imkânı veren çalışma programıdır. Çalışan açısından, yoğunlaştırılmış iş haftası, kişisel iş ve aile yaşamı için boş zamanın daha iyi kullanılabilmesi için fırsat sunmaktadır[168].

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre (madde 63); genel olarak çalışma süresi haftada en fazla kırk beş saat olmakla birlikte; eğer aksi bir durum söz konusu değilse bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit bir şekilde dağıtılmaktadır. Ancak tarafların anlaşması durumu söz konusu olursa, haftalık normal çalışma süresi, günde on bir saati aşmamak şartıyla işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabilmektedir. Bu durumda, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, iki aylık süre içerisinde, normal haftalık çalışma süresini aşmamakta ve "denkleştirme süresi" olarak adlandırılan bu süre, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilmektedir. Bu noktada görülmektedir ki, işçi yoğunlaştırılmış iş haftasında dahi, günde on bir saatten fazla çalıştırılamamaktadır. Haftalık çalışma süresinin de en fazla kırk beş saat olduğu düşünüldüğünde, yoğunlaştırılmış iş haftası en fazla dört güne sığdırılarak yapılabilme imkânına sahip olabilmektedir.

Yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışan kişi, çalışacağı günleri ve bir günde çalışacağı süreyi kendi takvimine göre ayarlayabilme imkânına sahip olabilmektedir. Böylece, aile yaşamı ve özel yaşamındaki sorumluluklarını, doğru zamanda yerine getirebilme imkânına sahip olarak; iş-yaşam dengesi konusunda avantajlı konuma gelebilecektir.

---

[168] Sımcha Ronen and Sophıa B. Prımps, "The Compressed Work Week as Organizational Change: Behavioral and Attitudinal Outcomes", **Academy of Management Review**, Vol: 6, No: 1, 1981, p. 61.

2.2.3.4. İş Paylaşımı

İş paylaşımında; iki ya da daha fazla sayıda işçi, günün belirli saatlerinde sırasıyla işe giderek tam gün niteliğinde bir işi paylaşarak tamamlamaktadırlar. İşi paylaşan işçiler, söz konusu iş için belirlenen ücret ve diğer sosyal hakları da bölüşmektedirler[169]. İş paylaşımında yapılacak olan iş, çalışanlar arasında süre olarak bölündüğü gibi, fonksiyonel olarak da bölünmekte; aynı çalışma süresinde, bir çalışan nedeni fark etmeksizin çalışmadığı zaman, diğer çalışanın onun yerine geçmeyi kabul etmiş olması gerekmektedir. İş takibinin zorlaşmaması ve verimin azalmaması için iş paylaşımında en önemli unsur iletişim ve denetim olmakla birlikte; işi paylaşan çalışanların birbirlerinin eksiklerini kapatabilecek düzeyde, benzer kapasite ve yeteneklere de sahip olmaları gerekmektedir[170].

Türkiye iş mevzuatında, iş paylaşımı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamasına rağmen, taraflar aralarında bu sözleşmeyi yapmasına yönelik bir engel de yoktur. Ancak bu sözleşmenin, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun emredici hükümlerine uygun olmak koşuluyla yapılması gerekmektedir. Söz konusu kanunun, gerekçesinde de bu konuda şu ifadelere yer verilmiştir: "Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel şekli olan "işin paylaşılması" esasına dayalı türünü de seçebilirler"[171].

4857 Sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen takım sözleşmeleri iş paylaşımına benzer bir uygulamadır[172]. Bu Kanun'a göre (madde 16), takım sözleşmesi, "Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşme" olarak tanımlanmaktadır. Takım sözleşmesinde; işveren veya işveren vekilinin her bir çalışana ayrı ayrı ücret ödemek zorunda olma hususu, ücret talebinin gruba ait olduğu iş paylaşımından farklılaşmaktadır. Yorucu işlerin birkaç kişi tarafından paylaşılarak yapılması ile işten çıkışların azalması, nitelikli elemanların işte tutulabilmesi, özellikle kadın çalışanların ailelerine daha fazla zaman ayırabilme imkânı iş paylaşımının

[169] Çelik, **a.g.e.**, s. 22.
[170] Küçükusta (b) , **a.g.e.,** s. 81.
[171] Süzek, **a.g.e.**, s. 270.
[172] Çelik, **a.g.e.**, s. 22, 23.

avantajlarından bazılarıdır[173]. Ancak iş paylaşımında çalışan açısından; işe odaklanma, işi benimseme ve/veya işe bağlılık açısından bazı sorunların ortaya çıktığı da görülebilmektedir[174].

2.2.3.5. Kayan İş Süreleri

Kayan iş sürelerinde, işçinin günlük, haftalık ya da aylık çalışma süresi sabit kalırken; çalışmaya erken ya da geç başlaması ya da bitirmesi kendi kararına göre belirlenebilmektedir[175]. Kayan iş süreleri; basit kayan iş süresi ve nitelikli kayan iş süresi olmak üzere iki farklı biçimde incelenebilmektedir. Basit kayan iş süresi; işçinin günlük kesin olarak belirlenen iş süresi içinde, işçilerin işyerinde bulunma zorunluluğu vardır. Ancak işçi bu süre içerisinde, işe ne zaman başlayacağını ve işe ne zaman son vereceğini kendisi belirleyebilmektedir. Nitelikli kayan iş süresinde ise; işçi işe ne zaman başlayacağını ve işe ne zaman son vereceğini kendisinin belirleyebilme serbestisine sahip olmakla birlikte, günlük çalışma süresinin uzunluğunu da kendisi belirleyebilmektedir. Günlük çalışma süresi varlığını, nitelikli kayan iş süresinde de korumaktadır. Ancak işçi, günlük çalışma süresinden fazla ya da eksik çalıştığı durumlarda, belli bir zaman diliminde daha az ya da daha fazla çalışarak çalışması gereken süreyi denkleştirme esnekliğine sahip olabilmektedir[176]. Özellikle son zamanlarda ülkemizde de, örgütler çağa ayak uydurarak, kayan iş sürelerini uygulamaya koymaktadır. Örgütlerin mesai saatleri belirlenmiş olmasına rağmen, çalışanlarına işe geç başlama veya işi erken bitirme gibi esneklik sağladıkları bilinen bir uygulamadır.

2.2.3.6. Belirli Süreli Çalışma

Belirli süreli istihdam; anlaşılan bir zaman içerisinde olan ve yasal prosedürleri takip etmeden sona eren istihdam biçimidir. Belirli süreli istihdam içerisinde bulunan işgücünün genel özelliklerine bakıldığında; kadın ve erkekler arasında belirli süreli istihdamda bulunan işgücünün benzer oranlarda dağıldığı ve

---

[173] **A.e.**, s. 23.
[174] Küçükusta (b) , **a.g.e.,** s. 81.
[175] Süleyman Eryiğit, "Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek Çalışma", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 4, 2000, s. 12.
[176] Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16, 2008, s. 73.

özellikle otuz yaşın altında gençler arasında daha yaygın olduğu görülmektedir[177]. 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre (madde 11), belirli süreli iş sözleşmesi[178], işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılmakla birlikte; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması, belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılmaktadır. Sürekli iş yaptığı zaman, ailesine veya sosyal çevresine zaman ayıramadığını düşünen çalışanlar, belirli süreli çalışmayı tercih edebilmektedirler.

[177] Parlak ve Özdemir, **a.g.e.**, s. 11.

[178] Literatürde yer alan geçici süreli iş sözleşmesi ile belirli süreli iş sözleşmesini karıştırmamak gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinde, tarafların belirlediği süre bitiminde sözleşme kendiliğinden sona ererken; geçici süreli iş sözleşmesinde, işin süresi -belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi- geçici olmasına rağmen, işin ne zaman biteceği başlangıçtan itibaren kesin olarak belli değildir. Çalışan işin ne zaman biteceğini önceden bilemediği için de, işverenin işin bitimine yakın bir zamanda işçiye ihbar süresi vermesi gerekmektedir (Mehmet Ali Noyan, "Türkiye' de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2007, s.112.).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE' DE AKADEMİSYENLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. ÇALIŞMANIN METODOLOJİSİ

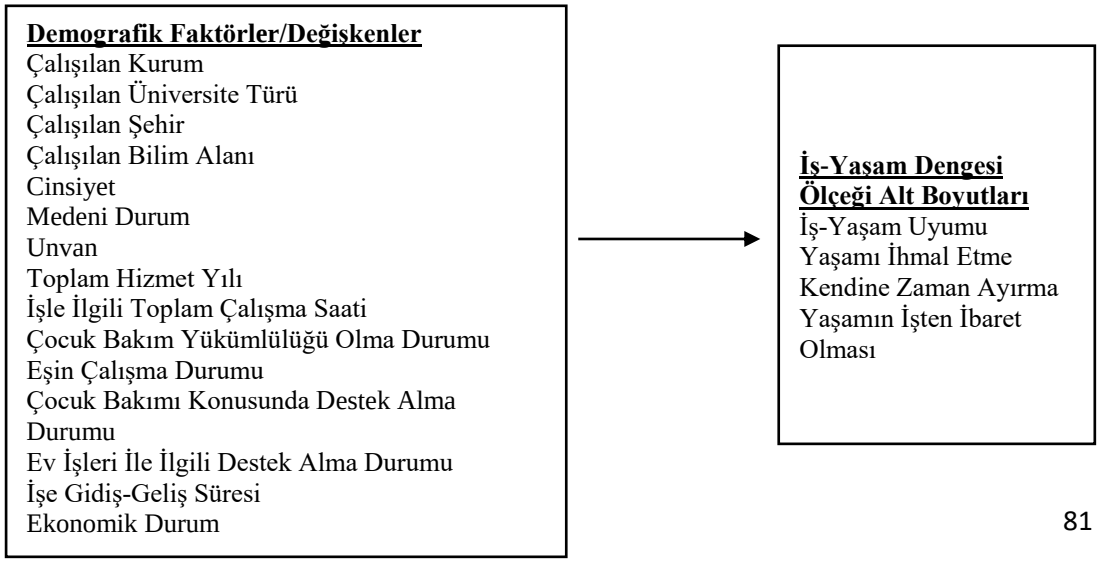
3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye'de iş-yaşam dengesi konusuna son zamanlarda verilen önemin ve bu konuda yapılan çalışma sayısının, politika ve düzenlemelerin zamanla arttığı görülmektedir. Ancak "akademisyenlerin iş-yaşam dengesi" üzerine yapılan çalışma sayısı sınırlıdır. Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek ve iş-yaşam dengesinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle (cinsiyet, unvan, çalışılan kurum vb.) olan ilişkisini incelemektir. Ayrıca çalışmada, iş-yaşam dengesinin devlet ve vakıf üniversiteleri ile yaşanılan şehire göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengesi algı düzeyleri ile Trabzon ve İstanbul'daki üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengesi algı düzeyleri karşılaştırılmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve uygulamalara yol gösterebilmesi açısından önemlidir.

3.1.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 3.1.'de detaylıca gösterilmiştir:

Şekil 3.1. Araştırma Modeli



Şekil 3.1'de ifade edilen araştırma modeli çerçevesinde, demografik faktörlerle/değişkenlerle iş-yaşam dengesi boyutları arasında kurulan hipotezler şu şekildedir:

H_1: Akademisyenler arasında, çalışılan üniversiteye göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_2: Vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_3: Trabzon'da ve İstanbul'da bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_4: Akademisyenler arasında, çalışılan bilim alanına göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_5: Erkek ve kadın akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_6: Evli ve bekâr akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_7: Akademisyenler arasında, unvana göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_8: Akademisyenler arasında, toplam hizmet yılına göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_9: Akademisyenler arasında, çalışma süresine göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_{10}: Çocuk bakım yükümlülüğü olan ve olmayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_{11}: Eşi ücretli olarak çalışan ve çalışmayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_{12}: Çocuk bakımı konusunda destek alan ve almayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_{13}: Ev işleri ile ilgili destek alan ve almayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_{14}: Akademisyenler arasında, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri süreye göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

H_{15}: Akademisyenler arasında, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

3.1.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Temsil gücü olan bir örneklem seçimi, araştırmacının küçük grubu inceleyerek, büyük grup hakkında doğru fikir yürütmesine yol açacağı için, evreni temsil kabiliyetine sahip örneklem seçimi önemlidir[1]. Akademisyenlerin iş-yaşam dengesi algı düzeylerini belirlemeye yönelik bu araştırma; İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi'nde yalnızca fakültelerde gerçekleştirilmiştir. Bu üniversitelerin seçilmesinde, Trabzon-İstanbul ve vakıf üniversitesi-devlet üniversitesi karşılaştırması yapılmasına imkân vermesi belirleyici olmuştur. Trabzon ve İstanbul şehirlerinin seçilmesinin nedeni ise; araştırmacının söz konusu şehirlere olan fiziki yakınlığıdır. Bu minvalde, söz konusu üniversitelerin fakülte bünyelerinde çalışan akademisyenler, araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Araştırma alanı olarak akademisyenlerin seçilmesinin nedeni; iş bitiminden sonra eve dönmeleri halinde ve hatta tatil günlerinde bile, işle ilgili konularla meşguliyetlerinin devam etmesi ihtimalinin, diğer meslek gruplarına göre daha yüksek olmasıdır. Akademisyenlerin, bilimsel çalışma yapma zorunlulukları mesai saatleri bitiminde de işlerinin sona ermesine engel olmakta, aslında mesaileri her daim devam etmektedir. Akademik kariyerin, iş-yaşam dengesini zorlaştıran kendine özgü mesleki talepleri bulunmaktadır. Goldsmith'e göre bu talepler; hızlı değişim, entelektüel ve fiziksel çaba, rol çatışması, üretilen işin kalitesi ve çalışma standardı, iş yükü ve işin zamanlanması olarak sıralanabilmektedir[2]. Bu durumun varlığı, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandıklarını düşündürdüğünden, örneklem olarak seçilmelerinde belirleyici olmuştur.

İstanbul Üniversitesi, İstanbul'da bulunan, toplam 14 fakülteye ve 2936 akademisyene sahip bir devlet üniversitesidir. İstanbul Medipol Üniversitesi ise, İstanbul'da bulunan, toplam 12 fakülteye ve 643 akademisyene sahip bir vakıf üniversitesidir. Buna karşılık, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon'da bulunan,

[1] W. Lawrence Neuman, **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar**, Çev. Sedef Özge, 9. bs., 1. Cilt, Ankara, Yayınodası Yayıncılık, 2017, s. 319.
[2] Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, **a.g.e.**, s. 28.

toplam 12 fakülteye ve 1428 akademisyene sahip bir devlet üniversitesidir. Avrasya Üniversitesi ise, Trabzon'da bulunan, toplam 4 fakülteye ve 102 akademisyene sahip bir vakıf üniversitesidir. Bu bağlamda çalışmada, 5109 evren sayısı içinden, 522 örneklem sayısına ulaşılmıştır. Örneklem sayısının belirlenmesinde, hedef kitle sayısının belirlendiği durumlarda kullanılabilecek olan aşağıdaki formülden yararlanılmıştır[3]:

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Formüle göre;

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örnekleme hatasıdır.

%95 güvenilirlik aralığında (α=0.05), $\pm$%5 örnekleme hatası ile örneklem büyüklüğünü hesaplamak için:

N: 5109

p: 0.5

q: 0.5

t: 1.96 (α=0.05'te, teorik t değeri tabloda 1.96' ya denk gelmektedir.)

d: 0.05 olarak alınır.

Söz konusu değerleri formülde yerine koyarsak:

n= 5109 x $(1,96)^2$x0.5x0.5 / $(0.05)^2$x(5109-1) + $(1,96)^2$x0.5x0.5

n= 4.906,6836 / 12,77 + 0, 9604

n= 4.906, 6836 / 13,7304

n= 357, 3591155392414

n= 357

[3] Türker Baş, **Anket: Nasıl Hazırlanır, Nasıl Uygulanır, Nasıl Değerlendirilir?**, 7. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2013, s. 42.

%95 güvenilirlik aralığında (α=0.05), $\pm$ %5 örnekleme hatası ile örneklem büyüklüğü 357 olarak tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi, araştırmada 522 kişiye ulaşılarak, hedeflenen örneklem sayısının üzerine çıkılmıştır.

Araştırmada örnekleme ulaşmak için, iki örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Araştırmada kullanılan ilk örneklem yöntemi, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden olan "küme örnekleme" yöntemidir. Küme örnekleme yöntemi; toplum birimlerinin konumları, yerleşim yerleri ve dağılımları heterojen yapıda olduğu zaman; yani, toplumdaki birimlerin özellikleri karma bir durum sergilediği zaman tercih edilmektedir. Küme örnekleme yöntemi, farklı özelliklere sahip bir arada bulunan kümelerin içinden rastgele seçilen kümelere ulaşılmasıyla gerçekleştirilmektedir[4]. Araştırmada kullanılan diğer bir örnekleme yöntemi olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden "kartopu örnekleme"dir. "Kartopu örnekleme; araştırmacının bir örnek olayla başladığı, daha sonra o örnek olaydan aldığı bağlantılı ilişkilerle ilgili bilgilere dayanarak başka örnek olaylar belirlediği ve süreci tekrarladığı rastlantısal olmayan bir örneklemdir"[5].

Araştırmanın yalnızca dört üniversiteyi ve bu dört üniversitenin de yalnızca fakültelerini kapsaması, araştırma yapılan üniversitelerin farklı şehirlerde olması dolayısıyla ulaşım zorluğu araştırmanın sınırlılıklarıdır. Aynı zamanda, akademisyenlerin iş ve/veya yaşam yoğunlukları belirli dönemlere göre farklılık göstereceğinden ötürü, söz konusu araştırmanın da farklı dönemlerin durumlarını yansıtamaması araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

3.1.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, akademisyenlerin iş-yaşam dengesi algı düzeylerini belirlemek amacıyla, niceliksel yöntemlerden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi, toplumu ilgilendiren çeşitli konularda bilgi toplamak için, özellikle son yıllarda çok sık başvurulan bir yöntemdir[6]. Bu araştırmada, iş-yaşam dengesi anketi kullanılmıştır. Söz konusu anket kişisel bilgi formu ve iş-yaşam dengesi ölçeği olmak üzere, iki bölümden oluşmaktadır. Kişisel bilgi formu; çalışılan kurum,

[4] Kazım Özdamar, **Eğitim, Sağlık ve Sosyal Bilimler İçin SPSS Uygulamalı Temel İstatistik**, Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2018, s. 14.
[5] Neuman, **a.g.e.**, s. 324.
[6] Orhan Türkdoğan ve Orhan Gökçe, **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi**, Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2012, s. 331.

çalışılan fakülte, cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan gibi sorulardan oluşmaktadır. İş-yaşam dengesi ölçeği ise, Çiğdem Apaydın'ın 2011 yılında yayınladığı, "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" adlı doktora tezinde kullanmak üzere yazar tarafından geliştirilmiş, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Ölçekte, "Tam katılıyorum", "Büyük ölçüde katılıyorum", "Biraz katılıyorum", "Çok az katılıyorum", "Hiç katılmıyorum" şeklinde bir derecelendirme ile beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği, toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin birinci boyutunu, "iş-yaşam uyumu" oluşturmakta ve bu boyut altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ikinci boyutunu, "yaşamı ihmal etme" oluşturmakta ve yine altı maddeden oluşmakta; üçüncü boyutunu, "kendine zaman ayırma" oluşturmakta ve dört maddeden oluşmakta; dördüncü boyutunu ise, "yaşamın işten ibaret olması" oluşturmakta ve dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek, toplam dört boyuttan ve yirmi maddeden oluşmaktadır.

3.1.5. Anketin Uygulanması

Çalışma için hazırlanan anket formu öncelikle pilot çalışma olarak farklı unvanlara sahip 30 kişiye uygulanmıştır. Pilot çalışma sonrasında, veriler IBM SPSS Statistics 25 (Statistical Package for the Social Sciences) programına girilerek ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış; "iş-yaşam uyumu" boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,87, "yaşamı ihmal etme" boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,83, "kendine zaman ayırma" boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,85, "yaşamın işten ibaret olması" boyutunun Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri 0,64 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin boyutlarının güvenilirlik değerlerinin de uygunluğu saptandıktan sonra, pilot çalışmaya katılan katılımcılarla görüşülmüş, anlaşılmaz veya eksik görülen ifadeler tespit edilerek, anket formu yeniden düzenlenmiştir. Son haliyle anket formu 40 sorudan oluşmaktadır.

Anket formunun bir kısmı, söz konusu üniversitelerde çalışan akademisyenlerin üniversitelerin web sayfasındaki, kişisel sayfalarına girilerek e-posta adreslerinin bulunmasından sonra, e-posta adreslerine gönderilerek toplanmıştır. Bu süreçte toplam 5109 hesaba, e-posta yoluyla anket formu iletilmiştir. Anket formlarının bir kısmı ise, söz konusu üniversitelerin fakültelerinin gezilmesi

yoluyla toplanmıştır. Bu süreçte, anket formu doldurulmaya başlanmadan önce, katılımcılara e-posta yoluyla ankete katılıp katılmadıkları sorulmuş, böylece her katılımcının ankete yalnızca bir kere katılması sağlanmıştır. Sonuç olarak, toplam 541 anket formuna ulaşılmıştır. Ancak çalışması, söz konusu üniversitelerin sadece fakültelerine yönelik yapıldığı için, meslek yüksekokullarında çalışan akademisyenlerden gelen toplam 14 anket formu analiz dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 527 anketten, 5 anket sonucu da eksik veriye sahip olduğu için analize dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak, toplam 522 anket analize dâhil edilerek çalışma tamamlanmıştır.

3.1.6. Analiz Yöntemi

Verilerin analizi, IBM SPSS Statistics 25 (Statistical Package for the Social Sciences) istatistik programında yapılmış ve yorumlanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde; Güvenirlik Analizi, Frekans Analizi, Mann-Whitney U Testi, Kruskal Wallis H Testi, Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi kullanılmıştır.

3.2. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmada kullanılan ankette katılımcılara; çalıştıkları kurum, çalıştıkları fakülte, cinsiyet, medeni durum, unvan gibi sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevapların dağılımları frekans analizi yardımıyla tablo haline getirilerek, aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Kuruma Göre Dağılımları

Çalışılan Kurum	N	%
Karadeniz Teknik Üniversitesi	201	38,5
İstanbul Üniversitesi	200	38,3
İstanbul Medipol Üniversitesi	75	14,4
Avrasya Üniversitesi	46	8,8
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.1'de, araştırmaya katılanların çalıştıkları kuruma göre dağılımı verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların, % 38,5'i Karadeniz Teknik

Üniversitesi' nde, % 38,3'ü İstanbul Üniversitesi'nde, % 14,4'ü İstanbul Medipol Üniversitesi'nde, % 8,8'i ise Avrasya Üniversitesi'nde çalışmaktadır.

Tablo 3.2. Araştırmaya Katılanların Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Dağılımları

Bilim Alanı	N	%
Sağlık Bilimleri	160	30,7
Fen Bilimleri	143	27,4
Sosyal Bilimler	219	42
Toplam	**522**	**100**

Araştırmaya katılanlara, çalıştıkları fakülteler de sorulmuş ve verilen cevapların dağılımlarına göre; sağlık bilimleri, fen bilimleri ve sosyal bilimler olmak üzere üç ayrı bilim alanı şeklinde bir gruplama yoluna gidilmiştir. Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Eczacılık Fakültesi sağlık bilimleri alanında yer alan fakülteler olurken; Fen Fakültesi, Deniz Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi, Orman Fakültesi, Su Bilimleri Fakültesi, Teknoloji Fakültesi, Mimarlık Fakültesi, Güzel Sanatlar Tasarım ve Mimarlık Fakültesi, Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi fen bilimleri alanında; Edebiyat Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Fakültesi, İlahiyat Fakültesi, İletişim Fakültesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, İşletme Fakültesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi ise sosyal bilimler alanında yer alan fakülteler olmuştur. Buna göre, Tablo 3.2'de, araştırmaya katılanların çalıştıkları bilim alanına göre dağılımları verilmiş olup; araştırmaya katılanların % 30,7'si sağlık bilimleri alanında çalışırken, % 27,4'ü fen bilimleri, % 42'si ise sosyal bilimler alanında çalışmaktadır.

Tablo 3.3. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Kadın	242	46,4
Erkek	280	53,6
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.3'de, araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların % 46,4'ü kadın, % 53,6'sı ise erkektir.

Tablo 3.4. Araştırmaya Katılanların Medeni Duruma Göre Dağılımları

Medeni Durum	N	%
Evli	353	67,6
Bekâr	169	32,4
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.4'de, araştırmaya katılanların medeni duruma göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların % 67,6'sı evli, % 32,4'ü ise bekârdır.

Tablo 3.5. Araştırmaya Katılanların Unvana Göre Dağılımları

Unvan	N	%
Prof. Dr.	111	21,3
Doç. Dr.	72	13,8
Dr. Öğr. Üyesi	111	21,3
Arş. Gör.	197	37,7
Öğr. Gör.	31	5,9
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.5'de, araştırmaya katılanların unvana göre dağılımı verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların % 21,3'ü Prof. Dr. , % 13,8'i Doç. Dr. , % 21,3'ü Dr. Öğr. Üyesi, % 37,7'si Arş. Gör. , % 5,9'u ise Öğr. Gör.'dür.

Tablo 3.6. Araştırmaya Katılanların Toplam Hizmet Yılına Göre Dağılımları

Toplam Hizmet Yılı	N	%
1-10 yıl	282	54
11-20 yıl	111	21,3
21 ve üstü	129	24,7
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.6'da, araştırmaya katılanların, akademik hayattaki toplam hizmet yıllarına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; katılımcıların % 54'ü 1-10 yıldır, % 21,3'ü 11-20 yıldır, % 24,7'si ise 21 yıl ve daha uzun süredir bu mesleği icra etmektedir.

Tablo 3.7. Araştırmaya Katılanların Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Dağılımları*[7]

Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saati	N	%
45 saat ve altı	277	53,2
45 saat üstü	244	46,8
Toplam	**521**	**100**

*Araştırmaya katılanların sayısı 522 olmasına rağmen, bu soruya toplam 521 kişi cevap vermiştir.

Tabla 3.7'de, araştırmaya katılanların haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların, % 53,2'sinin haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 45 saat ve altında olmakla birlikte, % 46,8'inin ise haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 45 saat üzeridir.

Tablo 3.8. Araştırmaya Katılanların Mesai Dışında Çalışma Durumuna Göre Dağılımları

Mesai Dışında Çalışma Durumu	N*	%
Hafta sonu evde çalışanlar	361	34,2
Hafta sonu işyerinde çalışanlar	110	10,4
Akşamları evde çalışanlar	382	36,2
Akşamları işyerinde çalışanlar	155	14,7
Mesai dışında çalışmayanlar	48	4,5
Toplam	**1056**	**100**

*N; katılımcılar tarafından verilen, toplam cevap sayısıdır.

Araştırmaya katılanlara, mesai dışında çalışma durumları sorulmuş; bu soruyu toplam 522 kişi cevaplamakla birlikte, katılımcılara birden fazla cevabı seçme imkânı sunulmuştur. Tablo 3.8'de, araştırmaya katılanların mesai dışında çalışma durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; hafta sonu evde çalışma oranı % 34,2, hafta sonu işyerinde çalışma oranı % 10,4, akşamları evde çalışma oranı % 36,2, akşamları işyerinde çalışma oranı % 14,7, mesai dışında çalışmama oranı ise % 4,5'dir.

[7] Bu soru katılımcılara açık uçlu olarak sorulmuş, daha sonra araştırmacı tarafından, 4857 Sayılı İş Kanunu' na göre; genel olarak çalışma süresinin haftada en fazla kırk beş saat olması (4857 Sayılı İş K. md. 63.) temel alınarak, "45 saat ve altı" ve "45 saat üstü" olarak gruplandırılmıştır.

Tablo 3.9. Araştırmaya Katılanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişilere Göre Dağılımları*

Bakmakla Yükümlü Olunan Kişiler	N**	%
Eş	251	31,6
Çocuk	256	32,2
Kardeş	22	2,8
Anne	54	6,8
Baba	31	3,9
Büyükbaba	1	0,1
Büyükanne	7	0,9
Yok	166	20,9
Diğer (yeğen, hala, yenge vb.)	7	0,9
Toplam	**795**	**100**

*Araştırmaya katılanların sayısı 522 olmasına rağmen, bu soruya toplam 521 kişi cevap vermiştir.
**N; katılımcılar tarafından verilen, toplam cevap sayısıdır.

Araştırmaya katılanlara, bakmakla yükümlü olduğu kişiler sorulmuş ve yine katılımcılara birden fazla cevabı seçme imkânı sunulmuştur. Tablo 3.9'da araştırmaya katılanların bakmakla yükümlü olduğu kişilere göre dağılımları verilmiştir. Buna göre, bakmakla yükümlü olduğu kişilerde, "eş" cevabının oranı % 31,6, "çocuk" cevabının oranı % 32,2, "kardeş" cevabının oranı % 2,8, "anne" cevabının oranı % 6,8, "baba" cevabının oranı % 3,9, "büyükbaba" cevabının oranı % 0,1, "büyükanne" cevabının oranı % 0,9, "diğer (yeğen, yenge, hala vb.)" cevabının oranı % 0,9 olurken; bakmakla yükümlü olduğu kişinin bulunmaması oranı ise % 20,9 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.10. Araştırmaya Katılanların Bakmakla Yükümlü Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımları

Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı	N	%
1 çocuk	143	27,4
2 çocuk	97	18,6
3 çocuk ve üstü	20	3,8
Çocuk bakım yükümlülüğü olmayanlar	262	50,2
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.10'da, araştırmaya katılanların bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısına göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; araştırmaya katılanların, % 27,4'ü "1 çocuk", % 18,6'sı "2 çocuk", % 3,8'i "3 çocuk ve üstü" cevabını vermişlerdir. Katılımcıların, % 50,2'si ise, çocuk bakım yükümlülüğünün bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.11. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Ücretli Çalışma Durumuna Göre Dağılımları*

Eşlerin Ücretli Çalışma Durumu	N	%
Tam zamanlı	234	66,7
Yarı zamanlı	9	2,6
Çalışmıyor	108	30,8
Toplam	**351**	**100**

*Araştırmaya katılanlar içerisinde evli olanların sayısı 353 olmasına rağmen, bu soruya toplam 351 kişi cevap vermiştir.

Tablo 3.11'de, araştırmaya katılan içerisinde evli olanların, eşlerinin ücretli çalışma durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; evli olan katılımcıların % 66,7'si eşinin tam zamanlı çalıştığını, % 2,6'sı eşinin yarı zamanlı çalıştığını ifade ederken; % 30,8'i ise eşinin çalışmadığını belirtmiştir.

Tablo 3.12. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımları*

Eşlerin Eğitim Durumu	N	%
İlkokul mezunu	5	1,4
Ortaokul mezunu	2	0,6
Lise mezunu	26	7,4
Ön lisans mezunu	18	5,1
Lisans mezunu	134	38,2
Yüksek lisans mezunu	83	23,6
Doktora mezunu	83	23,6
Toplam	**351**	**100**

*Araştırmaya katılanlar içerisinde evli olanların sayısı 353 olmasına rağmen, bu soruya toplam 351 kişi cevap vermiştir.

Tablo 3.12'de, araştırmaya katılanlar içerisinde evli olanların, eşlerinin eğitim durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; evli olan katılımcıların %

1,4'ünün eşi ilkokul mezunu, % 0,6'sının eşi ortaokul mezunu, % 7,4'ünün eşi lise mezunu, % 5,1'inin eşi ön lisans mezunu, % 38,2'sinin eşi lisans mezunu, % 23,6'sının eşi yüksek lisans mezunu, % 23,6'sının eşi ise doktora mezunudur.

Tablo 3.13. Araştırmaya Katılanların Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Dağılımları

Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumu	N	%
Evet	128	53,3
Hayır	132	46,7
Toplam	**260**	**100**

Tablo 3.13'de, araştırmaya katılanlar içerisinde çocuğu olanların, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; katılımcıların % 53,3'ü çocuk bakımı konusunda destek aldıklarını, % 46,7'si ise çocuk bakımı konusunda destek almadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.14. Araştırmaya Katılanların Çocuk Bakımı Konusunda Aldıkları Destek Durumuna Göre Dağılımları*

Çocuk Bakımı Konusunda Alınan Destekler	N**	%
Aile desteği	87	58
Kurum desteği	15	10
Komşu, arkadaş desteği	1	0,7
Bakıcı desteği	47	31,3
Toplam	**150**	**100**

*Bu soruya toplam 128 kişi cevap vermiştir.
** N; katılımcılar tarafından verilen, toplam cevap sayısıdır.

Araştırmaya katılanlar içerisinde, çocuğu olup, çocuk bakımı konusunda destek alan katılımcılara, çocuk bakımı konusunda kimden/kimlerden destek alındığı da sorulmuş ve katılımcılara birden fazla cevabı seçme imkânı sunulmuştur. Tablo 3.14'de, araştırmaya katılanlar içerisinde çocuğu olanların, çocuk bakımı konusunda aldıkları destek durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; aile desteği alınma oranı % 58, kurum desteği alınma oranı % 10, komşu, arkadaş desteği alınma oranı % 0,7 iken, bakıcı desteği alınma oranı ise % 31,3 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.15. Araştırmaya Katılanların Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Dağılımları*

Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumu	N	%
Evet	277	53,3
Hayır	243	46,7
Toplam	**520**	**100**

*Araştırmaya katılanların sayısı 522 olmasına rağmen, bu soruya toplam 520 kişi cevap vermiştir.

Tablo 3.15'de, araştırmaya katılanların ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; katılımcıların % 53,3'ü ev işleri ile ilgili destek aldıklarını ifade ederken, % 46,7'si ise, ev işleri ile ilgili destek almadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 3.16. Araştırmaya Katılanların İşe Gidiş-Geliş Şekline Göre Dağılımları

İşe Gidiş-Geliş Şekli	N	%
Servis	65	12,5
Şahsi araç	252	48,3
Toplu taşıma	152	29,1
Yürüyerek	53	10,2
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.16'da, araştırmaya katılanların işe gidiş-geliş şekline göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; katılımcıların % 12,5'i "servis", % 48,3'ü "şahsi araç", % 29,1'i "toplu taşıma", % 10,2'si ise "yürüyerek" cevabını vermişlerdir.

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılanların İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Dağılımları

İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirilen Toplam Süre	N	%
1 saatten az	272	52,1
1-2 saat arası	162	31
2 saatten fazla	88	16,9
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.17'de, araştırmaya katılanların işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; katılımcıların % 52,1'i işe

gidiş-gelişte yolda geçirdikleri sürenin 1 saatten az olduğunu, % 31'i 1-2 saat arası olduğunu, % 16,9'u ise 2 saatten fazla olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 3.18. Araştırmaya Katılanların Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Dağılımları

Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumu	N	%
Evet	117	22,4
Hayır	199	38,1
Kısmen	206	39,5
Toplam	**522**	**100**

Tablo 3.18'de, araştırmaya katılanların ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre dağılımları verilmiştir. Buna göre; katılımcıların % 22,4'ü ekonomik olarak sıkıntı yaşadıklarını ifade ederken, % 38,1'i ekonomik olarak sıkıntı yaşamadıklarını, % 39,5'i ise ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

3.2.2. Kullanılan Ölçekle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Tablo 3.19'da, araştırmada kullanılan ölçeğin boyutlarıyla ilgili tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, minimum değer, maksimum değer) ve Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri verilmiştir.

Tablo 3.19'a göre; "iş-yaşam uyumu" boyutunun güvenilirlik değeri 0,88, "yaşamı ihmal etme" boyutunun güvenilirlik değeri 0,84, "kendine zaman ayırma" boyutunun güvenilirlik değeri 0,65, "yaşamın işten ibaret olması" boyutunun güvenilirlik değeri 0,70' dir. 0 ile 1 arasında değer alan Cronbach Alpha kat sayısına (a) bağlı olarak ölçeğin güvenilirliğini aşağıdaki şekilde yorumlamak mümkündür[8]:

$0.00 \leq a < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq a < 0.60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq a < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0.80 \leq a < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

[8] Aliye Kayış, "Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)", **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Şeref Kalaycı, 7. bs. , Ankara, Asil Yayınları, 2016, s. 405.

Tablo 3.19. Ölçeğin Boyutları İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler ve Cronbach's Alpha Değerleri

Alt Boyutlar	N	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum ve Maksimum Değer	C.Alpha	C.Alpha*
İş-Yaşam Uyumu	522	6	3,27	0,80	1-5	0,88	0,88
Yaşamı İhmal Etme	522	6	2,91	0,86	1-5	0,84	0,81
Kendine Zaman Ayırma	522	4	3,67	0,80	2-5	0,65	0,77
Yaşamın İşten İbaret Olması	522	4	2,64	0,81	1-5	0,70	0,79

*Ölçeğin boyutlarının orijinalindeki güvenlik değerleridir.

Buna göre; ölçeğin boyutlarından; "iş-yaşam uyumu" ve "yaşamı ihmal etme" boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu görülürken; "kendine zaman ayırma" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutlarının ise oldukça güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

3.2.3. Demografik Faktörler/Değişkenler İle İş-Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler

Çalışmanın bu kısmında, demografik faktörler/değişkenler ile iş-yaşam dengesi ölçeğinin boyutları olan; "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada kullanılacak analiz yöntemini belirlemek amacıyla öncelikle, iş-yaşam dengesi ölçeğinin boyutlarına yönelik olarak normallik testi yapılmıştır. Bu amaçla, Kolmogorov Smirnov testine bakılmış, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" olmak üzere tüm boyutların normallik derecesi, $p<0,05$ olduğundan verilerin normal dağılmadığı söylenebilmektedir. Bu nedenle, analiz yönteminde parametrik olmayan

testler kullanılmıştır. Araştırmada, grup sayısının değişimine göre parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda, elde edilen sonuçlarla ilgili, tablo ve açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

3.2.3.1. Akademisyenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, çalıştıkları kuruma göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.20. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Kurum	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	a-KTÜ	201	3,50 (1-5)	270,69	χ^2=8,747	p=0,033
	b-İÜ	200	3,33 (1-5)	261,41		
	c-İMÜ	75	3 (1-5)	218,49		
	d-AÜ	46	3,42 (2-5)	291,86		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, çalıştıkları kuruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.20'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ancak, Kruskal Wallis H Testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark varmış gibi görünüyor olmasına rağmen, hangi gruplar arasında fark bulunduğunu görebilmek amacıyla Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda, grupların ikili karşılaştırmasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Sonuç olarak, akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı söylenebilmektedir.

Tablo 3.21. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Kurum	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Yaşamı İhmal Etme	a-KTÜ	201	2,83 (1-5)	250,50	χ^2=10,037	p=0,018	a-c b-c
	b-İÜ	200	3 (1-5)	257,39			
	c-İMÜ	75	3,17 (1-5)	311,62			
	d-AÜ	46	2,83 (1-5)	245,70			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, çalıştıkları kuruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.21'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış; bu test sonucunda, Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ve İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler arasında "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Tablo 3.21'e göre; İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, diğer kurumlarda çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.22. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Kurum	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Kendine Zaman Ayırma	a-KTÜ	201	3,75 (2-5)	255,41	χ^2=8,942	p=0,030	b-c
	b-İÜ	200	3,75 (2-5)	283,19			
	c-İMÜ	75	3,50 (2-5)	225,68			
	d-AÜ	46	3,50 (2-5)	252,23			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi.

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, çalıştıkları kuruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.22'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda, İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler arasında "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Tablo 3.22'ye göre; İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, diğer kurumlarda çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.23. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Kurum	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	a-KTÜ	201	2,50 (1-5)	260,21	χ^2=7,116	p=0,068
	b-İÜ	200	2,50 (1-5)	262,76		
	c-İMÜ	75	2,75 (1-5)	290,02		
	d-AÜ	46	2,50 (1-4)	215,13		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çalıştıkları kuruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.23'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

3.2.3.2. Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların, % 76,8'i devlet üniversitesinde çalışırken (İstanbul Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi), % 23,2'si vakıf üniversitesinde (İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi) çalışmaktadır. Akademisyenlerin, çalıştıkları üniversite türüne göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma,

yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.24. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması

Boyut	Üniversite Türü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Devlet Üniversitesi	401	3,33 (1-5)	266,06	Z=-1,261	p=0,207
	Vakıf Üniversitesi	121	3,33 (1-5)	246,38		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, çalıştıkları üniversite türüne göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.24'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre, "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.25. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması

Boyut	Üniversite Türü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Devlet Üniversitesi	401	3 (1-5)	253,94	Z=-2,089	p=0,037
	Vakıf Üniversitesi	121	3 (1-5)	286,56		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, çalıştıkları üniversite türüne göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.25'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre, "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.26. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması

Boyut	Üniversite Türü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Devlet Üniversitesi	401	3,75 (2-5)	269,26	Z=-2,150	p=0,032
	Vakıf Üniversitesi	121	3,50 (2-5)	235,77		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, çalıştıkları üniversite türüne göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.26'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.27. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Türüne Göre Karşılaştırması

Boyut	Üniversite Türü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Devlet Üniversitesi	401	2,50 (1-5)	261,49	Z=-0,004	p=0,997
	Vakıf Üniversitesi	121	2,75 (1-5)	261,55		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çalıştıkları üniversite türüne göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.27'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

3.2.3.3. Akademisyenlerin Çalıştıkları Şehire Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Katılımcıların, % 47,3'ü Trabzon şehrinde bulunan üniversitelerde (Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi) çalışırken; % 52,7'si ise İstanbul şehrinde bulunan üniversitelerde (İstanbul Üniversitesi ve İstanbul Medipol Üniversitesi) çalışmaktadır. Akademisyenlerin, çalıştıkları şehire göre, iş-yaşam

dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.28. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Şehir	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	İstanbul	275	3,33 (1-5)	249,71	Z=-1,889	p=0,059
	Trabzon	247	3,50 (1-5)	274,63		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, çalıştıkları şehire göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.28'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları şehire göre "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.29. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Şehir	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	İstanbul	275	3 (1-5)	272,18	Z=-1,710	p=0,087
	Trabzon	247	2,83 (1-5)	249,61		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, çalıştıkları şehire göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.29'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları şehire göre "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.30. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Şehir	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	İstanbul	275	3,75 (2-5)	267,50	Z=-0,964	p=0,335
	Trabzon	247	3,75 (2-5)	254,82		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, çalıştıkları şehire göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.30'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları şehire göre "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.31. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Şehire Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışılan Şehir	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	İstanbul	275	2,75 (1-5)	270,20	Z=-1,396	p=0,163
	Trabzon	247	2,50 (1-5)	251,82		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çalıştıkları şehire göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.31'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları şehire göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.4. Akademisyenlerin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, çalıştıkları bilim alanına göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.32. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması

Boyut	Bilim Alanı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
İş-Yaşam Uyumu	a-Sağlık Bilimleri	160	3,17 (1-5)	232,81	χ^2=8,661	p=0,013	a-c a-b
	b-Fen Bilimleri	143	3,50 (1-5)	279,32			
	c-Sosyal Bilimler	219	3,33 (1-5)	270,82			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, çalıştıkları bilim alanına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.32'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları bilim alanına göre, "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış; bu test sonucunda, sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenler ile sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler ve sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenler ile fen bilimleri alanında çalışan akademisyenler arasında "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu sağlayamadıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.33. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması

Boyut	Bilim Alanı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Yaşamı İhmal Etme	a-Sağlık Bilimleri	160	3,17 (1-5)	309,39	χ^2=23,448	p<0,001	a-c a-b
	b-Fen Bilimleri	143	2,83 (1-5)	243,57			
	c-Sosyal Bilimler	219	2,83 (1-5)	238,22			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, çalıştıkları bilim alanına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.33'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin çalıştıkları bilim alanına göre, "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda, sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenler ile sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler ve sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenler ile fen bilimleri alanında çalışan akademisyenler arasında "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; sağlık bilimlerinde çalışan

akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.34. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması

Boyut	Bilim Alanı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Kendine Zaman Ayırma	a-Sağlık Bilimleri	160	3,50 (2-5)	231,23	χ^2=10,701	p=0,005	a-c
	b-Fen Bilimleri	143	3,75 (2-5)	263,61			
	c-Sosyal Bilimler	219	3,75 (2-5)	282,24			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, çalıştıkları bilim alanına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.34'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin çalıştıkları bilim alanına göre, "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda, sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenler ile sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler arasında "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.35. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çalıştıkları Bilim Alanına Göre Karşılaştırması

Boyut	Bilim Alanı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Yaşamın İşten İbaret Olması	a-Sağlık Bilimleri	160	2,75 (1-5)	284,99	χ^2=6,573	p=0,037	a-b
	b-Fen Bilimleri	143	2,50 (1-5)	241,69			
	c-Sosyal Bilimler	219	2,50 (1-5)	257,27			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çalıştıkları bilim alanına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.35'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin çalıştıkları bilim alanına göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda, sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenler ile fen bilimleri alanında çalışan akademisyenler arasında "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla işten ibaret olarak gördükleri söylenebilmektedir.

3.2.3.5. Akademisyenlerin Cinsiyete Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, cinsiyete göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.36. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Boyut	Cinsiyet	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Erkek	280	3,50 (1-5)	279,36	Z=-2,917	p=0,004
	Kadın	242	3,17 (1-5)	240,83		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, cinsiyete göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.36'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, erkek ve kadın akademisyenlerin "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.37. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Boyut	Cinsiyet	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Erkek	280	2,83 (1-5)	237,79	Z=-3,870	p<0,001
	Kadın	242	3,17 (1-5)	288,93		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, cinsiyete göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.37'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; erkek ve kadın akademisyenlerin "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.38. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Boyut	Cinsiyet	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Erkek	280	3,75 (2-5)	277,13	Z=-2,558	p=0,011
	Kadın	242	3,75 (2-5)	243,41		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, cinsiyete göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.38'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; erkek ve kadın akademisyenlerin "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere oranla kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.39. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırması

Boyut	Cinsiyet	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Erkek	280	2,50 (1-5)	268,02	Z=-1,067	p=0,286
	Kadın	242	2,75 (1-5)	253,95		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, cinsiyete göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.39'da görülmektedir. Tabloda yer alan

sonuçlara bakıldığında; erkek ve kadın akademisyenlerin "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.6. Akademisyenlerin Medeni Duruma Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, medeni duruma göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.40. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Medeni Durum	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Evli	353	3,33 (1-5)	262,71	Z=-0,266	p=0,790
	Bekâr	169	3,33 (1-5)	258,97		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, medeni duruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.40'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; evli ve bekâr akademisyenlerin "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.41. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Medeni Durum	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Evli	353	3 (1-5)	266,83	Z=-1,168	p=0,243
	Bekâr	169	2,83 (1-5)	250,37		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, medeni duruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.41'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; evli ve bekâr akademisyenlerin "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.42. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Medeni Durum	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Evli	353	3,75 (2-5)	267,46	Z=-1,311	p=0,190
	Bekâr	169	3,75 (2-5)	249,05		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, medeni duruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.42'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; evli ve bekâr akademisyenlerin "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.43. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırması

Boyut	Medeni Durum	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Evli	353	2,50 (1-5)	250,55	Z=-2,408	p=0,016
	Bekâr	169	2,75 (1-5)	284,38		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, medeni duruma göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.43'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; evli ve bekâr akademisyenlerin "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere oranla, yaşamlarını daha fazla işten ibaret olarak gördükleri söylenebilmektedir.

3.2.3.7. Akademisyenlerin Unvana Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, unvana göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.44. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması

Boyut	Unvan	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
İş-Yaşam Uyumu	a-Prof. Dr.	111	3,67 (1-5)	314,63	χ^2=18,498	p=0,001	a-c a-d
	b-Doç. Dr.	72	3,33 (2-5)	257,60			
	c-Dr. Öğr. Üyesi	111	3,17 (1-5)	239,29			
	d-Arş. Gör.	197	3,33 (1-5)	249,74			
	e-Öğr. Gör.	31	3,17 (1-5)	234,60			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, unvana göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.44'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin unvana göre, "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; Prof. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi ve Prof. Dr. ile Arş. Gör. arasında "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; Prof. Dr. ların, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.45. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması

Boyut	Unvan	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Yaşamı İhmal Etme	a-Prof. Dr.	111	2,67 (1-5)	235,37	χ^2=11,311	p=0,023	a-c
	b-Doç. Dr.	72	3 (1-5)	275,99			
	c-Dr. Öğr. Üyesi	111	3,17 (1-5)	292,34			
	d-Arş. Gör.	197	2,83 (1-5)	248,80			
	e-Öğr. Gör.	31	3 (1-5)	291,68			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, unvana göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.45'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin unvana göre, "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; Prof. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi arasında "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; Dr. Öğr. Üyelerinin, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.46. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması

Boyut	Unvan	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Kendine Zaman Ayırma	a-Prof. Dr.	111	4 (3-5)	338,66	χ^2=40,593	p<0,001	a-b a-d a-c a-e
	b-Doç. Dr.	72	3,88 (2-5)	267,17			
	c-Dr. Öğr. Üyesi	111	3,50 (2-5)	230,03			
	d-Arş. Gör.	197	3,50 (2-5)	240,22			
	e-Öğr. Gör.	31	3,25 (2-5)	219,98			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, unvana göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.46'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin unvana göre, "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; Prof. Dr. ile Doç. Dr. arasında, Prof. Dr. ile Arş Gör. arasında, Prof. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi arasında ve Prof. Dr. ile Öğr. Gör. arasında "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; Prof. Dr.'ların, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.47. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Unvana Göre Karşılaştırması

Boyut	Unvan	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Prof. Dr.	111	2,50 (1-5)	255,12	χ^2=2,035	p=0,729
	Doç. Dr.	72	2,63 (1-4)	265,01		
	Dr. Öğr. Üyesi	111	2,75 (1-5)	257,24		
	Arş. Gör.	197	2,75 (1-5)	260,68		
	Öğr. Gör.	31	2,75 (1-5)	296,68		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, unvana göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.47'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin unvana göre "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.8. Akademisyenlerin Toplam Hizmet Yılına Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, toplam hizmet yılına göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.48. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Hizmet Yılı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
İş-Yaşam Uyumu	a-1-10 yıl	282	3,33 (1-5)	246,66	χ^2=8,604	p=0,014	a-c
	b-11-20 yıl	111	3,33 (2-5)	261,92			
	c-21 ve üstü	129	3,50 (1-5)	293,58			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, toplam hizmet yılına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.48'de görülmektedir. Tabloda yer alan

sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; toplam hizmet yılı 1-10 yıl olanlar ile toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanlar arasında "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; toplam hizmet yılları 21 ve üstü olanların, diğer katılımcılara oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.49. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Hizmet Yılı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	1-10 yıl	282	3 (1-5)	262,99	χ^2=0,308	p=0,857
	11-20 yıl	111	3 (1-5)	264,97		
	21 ve üstü	129	2,83 (1-5)	255,26		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, toplam hizmet yılına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.49'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 3.50. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Hizmet Yılı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Kendine Zaman Ayırma	a-1-10 yıl	282	3,50 (2-5)	241,71	χ^2=18,511	p<0,001	c-b c-a
	b-11-20 yıl	111	3,75 (2-5)	255,45			
	c-21 ve üstü	129	4 (2-5)	309,97			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, toplam hizmet yılına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.50'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "kendine zaman

ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanlar ile toplam hizmet yılı 11-20 yıl olanlar ve toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanlar ile toplam hizmet yılı 1-10 yıl olanlar arasında "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; toplam hizmet yılı 21 ve üstü yıl olanların, diğer katılımcılara oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.51. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Toplam Hizmet Yılına Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Hizmet Yılı	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	1-10 yıl	282	2,75 (1-5)	261,65	χ^2=4,350	p=0,114
	11-20 yıl	111	2,50 (1-5)	239,52		
	21 ve üstü	129	2,75 (1-5)	280,08		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, toplam hizmet yılına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.51'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "yaşamın işten ibaret olması" açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

3.2.3.9. Akademisyenlerin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.52. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Çalışma Saati	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	45 saat ve altı	277	3,33 (1-5)	272,13	Z=-1,802	p=0,071
	45 saat üstü	244	3,33 (1-5)	248,36		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, haftalık ev ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.52'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.53. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Çalışma Saati	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	45 saat ve altı	277	2,83 (1-5)	247,13	Z=-2,245	p=0,025
	45 saat üstü	244	3 (1-5)	276,75		

Katılımcıların yaşamı ihmal etmelerinin, haftalık ev ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.53'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlar ve haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanların "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir (p<0,05). Bu sonuçlara göre; haftalık ev ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanlar, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlara oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.54. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Çalışma Saati	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	45 saat ve altı	277	3,75 (2-5)	254,55	Z=-1,047	p=0,295
	45 saat üstü	244	3,75 (2-5)	268,33		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, haftalık ev ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.54'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.55. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Haftalık Ev ve Ofiste İşle İlgili Toplam Çalışma Saatine Göre Karşılaştırması

Boyut	Toplam Çalışma Saati	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	45 saat ve altı	277	2,50 (1-5)	229,09	Z=-5,176	p<0,001
	45 saat üstü	244	2,75 (1-5)	297,23		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.55'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlar ve haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanların "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir (p<0,05). Bu sonuçlara göre; haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanlar, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlara oranla, yaşamlarını daha fazla işten ibaret olarak gördükleri söylenebilmektedir.

3.2.3.10. Akademisyenlerin Çocuk Bakım Yükümlüğü Olma Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Cinsiyet, medeni durum gibi kişisel özelliklerin yanında, çocuk sahibi olma durumu da iş-yaşam dengesi(zliği)ne katkıda bulunmaktadır[9]. Bu minvalde, araştırmaya katılanlara, bakmakla yükümlü olduğu çocuk sayısı sorulmuş ve analiz dâhilinde söz konusu veriler "çocuk bakım yükümlüğü olma" ve "çocuk bakım yükümlülüğü olmama" şeklinde gruplandırılmıştır. Katılımcıların, % 49,8'inin çocuk bakım yükümlülüğü bulunurken; % 50,2'sinin ise çocuk bakım yükümlülüğü bulunmamaktadır. Akademisyenlerin çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.56. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakım Yükümlülüğü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Var	260	3,33 (1-5)	260,82	Z=-0,104	p=0,918
	Yok	262	3,33 (1-5)	262,18		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.56'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

[9] Kıcır, **a.g.e.**, s. 32.

Tablo 3.57. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakım Yükümlülüğü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Var	260	3 (1-5)	272,13	Z=-1,606	p=0,108
	Yok	262	2,83 (1-5)	250,96		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.57'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.58. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakım Yükümlülüğü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Var	260	3,75 (2-5)	264,82	Z=-0,504	p=0,615
	Yok	262	3,75 (2-5)	258,20		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.58'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.59. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakım Yükümlülüğü	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Var	260	2,50 (1-5)	249,87	Z=-1,762	p=0,078
	Yok	262	2,75 (1-5)	273,04		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.59'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.11. Akademisyenlerin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılanlar içerisinde evli olanlara, eşlerinin ücretli çalışma durumu da sorulmuş ve analiz dâhilinde söz konusu veriler "eşi çalışıyor" ve "eşi çalışmıyor" şeklinde gruplandırılmıştır. Bu analiz sürecinde, "tam zamanlı çalışma" ve "yarı zamanlı çalışma", "çalışıyor" olarak tek bir grup altına toplanmıştır. Evli olan katılımcıların, % 69,2'sinin eşi çalışırken, % 30,8'inin ise eşi çalışmamaktadır. Akademisyenler içerisinde evli olanların, eşlerinin çalışma durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.60. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışma Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Çalışıyor	243	3,33 (1-5)	164,46	Z=-3,204	p=0,001
	Çalışmıyor	108	3,67 (1-5)	201,96		

Katılımcılar içerisinde evli olanların, iş-yaşam uyumlarının, eşlerinin çalışma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.60'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; eşleri çalışan akademisyenler ile eşleri çalışmayan akademisyenlerin "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; eşleri çalışmayan akademisyenlerin, eşleri çalışan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları görülmektedir.

Tablo 3.61. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışma Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Çalışıyor	243	3 (1-5)	184,71	Z=-2,418	p=0,016
	Çalışmıyor	108	2,83 (1-5)	156,39		

Katılımcılar içerisinde evli olanların, yaşamı ihmal etmelerinin, eşlerinin çalışma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.61'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, eşleri çalışan akademisyenler ile eşleri çalışmayan akademisyenlerin "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; eşleri çalışan akademisyenlerin, eşleri çalışmayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri görülmektedir.

Tablo 3.62. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışma Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Çalışıyor	243	3,75 (2-5)	163,84	Z=-3,382	p=0,001
	Çalışmıyor	108	4 (2-5)	203,35		

Katılımcılar içerisinde evli olanların, kendine zaman ayırmalarının, eşlerinin çalışma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.62'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; eşleri çalışan akademisyenler ile eşleri çalışmayan akademisyenlerin "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; eşleri çalışmayan akademisyenlerin, eşleri çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri görülmektedir.

Tablo 3.63. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakım Yükümlülüğü Olma Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çalışma Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Çalışıyor	243	2,50 (1-5)	171,62	Z=-1,218	p=0,223
	Çalışmıyor	108	2,50 (1-5)	185,85		

Katılımcılar içerisinde evli olanların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, eşlerinin çalışma durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.63'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; evli olan akademisyenlerin eşlerinin çalışma durumuna göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.12. Akademisyenlerin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenler içerisinde çocuğu olanların, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.64. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Evet	128	3,17 (1-5)	113,14	Z=-3,676	p<0,001
	Hayır	132	3,58 (1-5)	147,34		

Katılımcılar içerisinde çocuğu olanların, iş-yaşam uyumlarının, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.64'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; çocuk bakımı

konusunda destek alan akademisyenler ile çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.65. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Evet	128	3,17 (1-5)	146,09	Z=-3,298	p=0,001
	Hayır	132	2,83 (1-5)	115,39		

Katılımcılar içerisinde çocuğu olanların, yaşamı ihmal etmelerinin, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.65'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenler ile çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.66. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Evet	128	3,50 (2-5)	114,50	Z=-3,394	p=0,001
	Hayır	132	4 (2-5)	146,02		

Katılımcılar içerisinde çocuğu olanların, kendine zaman ayırmalarının, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.66'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında;

çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenler ile çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre, çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.67. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Çocuk Bakımı Konusunda Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra ortalaması	Test istatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Evet	128	2,50 (1-5)	134,10	Z=-0,764	p=0,445
	Hayır	132	2,50 (1-4)	127,01		

Katılımcılar içerisinde çocuğu olanların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.67'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; çocuğu olan akademisyenlerin çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.13. Akademisyenlerin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumlarına göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.68. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	Evet	277	3,33 (1-5)	242,67	Z=-2,896	p=0,004
	Hayır	243	3,50 (1-5)	280,83		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.68'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenler ile ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.69. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumlarına Göre Karşılaştırması

Boyut	Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	Evet	277	3 (1-5)	276,64	Z=-2,619	p=0,009
	Hayır	243	2,83 (1-5)	242,11		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.69'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenler ile ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.70. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	Evet	277	3,75 (2-5)	247,86	Z=-2,056	p=0,040
	Hayır	243	3,75 (2-5)	274,91		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.70'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenler ile ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin kendine zaman ayırma boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu sonuçlara göre; ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.71. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumlarına Göre Karşılaştırması

Boyut	Ev İşleri İle İlgili Destek Alıp-Almama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	Evet	277	2,50 (1-5)	260,56	Z=-0,011	p=0,992
	Hayır	243	2,50 (1-5)	260,43		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.71'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

3.2.3.14. Akademisyenlerin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.72. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması

Boyut	İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirilen Toplam Süre	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
İş-Yaşam Uyumu	a-1 saatten az	272	3,42 (1-5)	274,49	χ^2 =5,300	p=0,071
	b-1-2 saat arası	162	3,17 (1-5)	240,12		
	c-2 saatten fazla	88	3,33 (1-5)	260,72		

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.72'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında, akademisyenlerin işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre, "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.73. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması

Boyut	İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirilen Toplam Süre	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamı İhmal Etme	a-1 saatten az	272	2,83 (1-5)	252,50	χ^2=2,077	p=0,354
	b-1-2 saat arası	162	3 (1-5)	269,75		
	c-2 saatten fazla	88	3 (1-5)	274,14		

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.73'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre, "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.74. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması

Boyut	İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirilen Toplam Süre	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Kendine Zaman Ayırma	a-1 saatten az	272	3,75 (2-5)	263,42	χ^2=0,411	p=0,814
	b-1-2 saat arası	162	3,75 (2-5)	263,36		
	c-2 saatten fazla	88	3,63 (2-5)	252,14		

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.74'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 3.75. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirdikleri Toplam Süreye Göre Karşılaştırması

Boyut	İşe Gidiş-Gelişte Yolda Geçirilen Toplam Süre	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri
Yaşamın İşten İbaret Olması	a-1 saatten az	272	2,50 (1-5)	258,09	χ^2=0,590	p=0,744
	b-1-2 saat arası	162	2,75 (1-5)	269,03		
	c-2 saatten fazla	88	2,75 (1-5)	258,16		

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.75'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir (p>0,05).

3.2.3.15. Akademisyenlerin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre İş-Yaşam Dengelerine Yönelik Bulgular

Akademisyenlerin, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H Testi yapılmış, analiz sonuçlarına ilişkin tablo ve açıklamalar aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Tablo 3.76. Akademisyenlerin İş-Yaşam Uyumu Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
İş-Yaşam Uyumu	a-Evet	117	3 (1-5)	216,93	χ^2=20,541	p<0,001	a-b c-b
	b-Hayır	199	3,67 (1-5)	294,95			
	c-Kısmen	206	3,33 (1-5)	254,50			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, iş-yaşam uyumlarının, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.78'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir (p<0,05). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ve ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar arasında, "iş-yaşam uyumu" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları söylenebilmektedir.

Tablo 3.77. Akademisyenlerin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Yaşamı İhmal Etme	a-Evet	117	3,33 (1-5)	327,99	χ^2=40,041	p<0,001	b-c b-a c-a
	b-Hayır	199	2,67 (1-5)	217,46			
	c-Kısmen	206	3 (1-5)	266,27			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, yaşamı ihmal etmelerinin, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.77'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumlarına göre, "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında, ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında ve ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.78. Akademisyenlerin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumu	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Kendine Zaman Ayırma	a-Evet	117	3,25 (2-5)	213,42	χ^2=23,044	p<0,001	b-c b-a c-a
	b-Hayır	199	4 (2-5)	296,31			
	c-Kısmen	206	3,75 (2-5)	255,18			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, kendine zaman ayırmalarının, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumlarına göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.78'de görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumlarına göre, "kendine zaman ayırma" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında, ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında, ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri söylenebilmektedir.

Tablo 3.79. Akademisyenlerin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna Yönelik Düzeylerinin Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumuna Göre Karşılaştırması

Boyut	Ekonomik Olarak Sıkıntı Yaşama Durumları	N	Medyan (min-mak)	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	p değeri	Post Hoc*
Yaşamın İşten İbaret Olması	a-Evet	117	3 (1-5)	311,19	χ^2=27,495	p<0,001	b-c b-a
	b-Hayır	199	2,50 (1-4)	221,96			
	c-Kısmen	206	2,75 (1-5)	271,47			

*Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi

Katılımcıların, yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.79'da görülmektedir. Tabloda yer alan sonuçlara bakıldığında; akademisyenlerin ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmektedir (p<0,05). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını görebilmek adına Bonferroni Çoklu Karşılaştırma Testi yapılmış, bu test sonucunda; ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında ve ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre; ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, yaşamı daha fazla işten ibaret olarak gördükleri söylenebilmektedir.

3.3. ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Akademisyenlerin iş-yaşam dengesine yönelik düzeylerinin belirlenmesi çalışmanın konusu olarak belirlenmiş ve akademisyenlerin iş-yaşam dengelerinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle ilişkisi, iş-yaşam dengesinin dört farklı boyutu üzerinden tahlil edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri, ikisi vakıf, ikisi devlet olmak üzere dört farklı üniversitede çalışan akademisyenlerden elde edilen veriler

ışığında analiz edilmeye çalışılmıştır. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği 'nin boyutları olan; "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları ile demografik faktörler/değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan testlerin sonuçları aşağıda sırasıyla verilmiştir:

H_1: Akademisyenler arasında, çalışılan üniversiteye göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemeye yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre, "iş-yaşam uyumu" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık, akademisyenlerin çalıştıkları kuruma göre, "yaşamı ihmal etme" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ve İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler arasında "yaşamı ihmal etme" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılırken; İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler ile İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenler arasında da "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, diğer kurumlarda çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, diğer kurumlarda çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre, H_1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H_2: Vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, çalıştıkları üniversite türüne göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre, "iş-yaşam

uyumu" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılırken; akademisyenlerin çalıştıkları üniversite türüne göre, "yaşamı ihmal etme" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; buna karşılık, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre, H_2 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Literatüre bakıldığında, vakıf/devlet üniversitesinde çalışanların iş-yaşam dengelerine yönelik, Ulukapı (2013) tarafından bir çalışma yapıldığı görülmüş, Konya ilinde bulunan dört üniversitede görevli olan akademisyenlere yönelik yapılan bu çalışmada; vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerde, ailenin iş yaşamına etkisi ortalamasının, devlet üniversitelerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır[10].

H_3: Trabzon'da ve İstanbul'da bulunan üniversitelerde çalışan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, çalıştıkları şehire göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin çalıştıkları şehire göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, H_3 hipotezi reddedilmiştir. İstanbul'da yaşayan akademisyenlerin -İstanbul'un kalabalık nüfusu, trafikten dolayı ulaşım sıkıntısı olması vb. özelliklerinden dolayı- Trabzon şehrinde yaşayan akademisyenlerden, iş-yaşam dengesi açısından daha kötü bir tablo sergilemesi beklenirken, araştırma sonuçları bunu doğrulamamıştır. Literatürde, iş-yaşam dengesi konusunu farklı şehirlerde yaşama değişkenine göre karşılaştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

[10] Ulukapı, **a.g.e.**, s. 53.

H_4: Akademisyenler arasında, çalışılan bilim alanına göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, çalıştıkları bilim alanına göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin çalıştıkları bilim alanına göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" olmak üzere tüm boyutlar açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenler ile sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler arasında "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından anlamlı bir fark bulunurken; sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenler ile fen bilimleri alanında çalışan akademisyenler arasında da "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. Sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu sağlamada başarılı olamadıkları, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve yaşamı daha fazla işten ibaret olarak gördükleri, buna karşılık; sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre, H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengesini sağlama konusunda başarılı olamamaları, genellikle hastanelerde geç saatlere kadar nöbet tutmalarına ve yoğun çalışma saatlerine bağlanabilir. Apaydın (2011) tarafından yapılan çalışmada da öğretim üyelerinin çalıştıkları bilim alanına göre, iş-yaşam dengesi düzeyleri incelenmiş, çalışma sonunda; sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin diğer bilim alanlarında çalışanlara oranla iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları; sosyal bilimlerde çalışan öğretim üyelerinin fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerine oranla daha fazla yaşamı ihmal ettikleri, fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin de sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerine oranla daha fazla yaşamı ihmal ettikleri, fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerine oranla daha fazla yaşamı işten ibaret olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Apaydın'ın çalışmasında, bu çalışmanın

aksine, fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin diğer bilim alanlarına oranla daha fazla kendilerine zaman ayırabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Apaydın, araştırma sonuçlarında öğretim üyelerinin bağlı oldukları bilim alanlarına göre yaşamı ihmal etmelerinin farklılaşmasını, çalışma alanlarının farklı olmasına ve atama ve yükseltilme kriterlerine bağlı olarak çalışma tempolarının farklılaşmasına bağlamaktadır[11]. Esin (2017) tarafından yapılan çalışmada ise, kadın öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge; aile-iş uyumu, ailenin işe olumsuz etkisi, işin aileye olumsuz etkisi olmak üzere üç boyutta ele alınarak, kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengelerine fakülte değişkeni açısından bakılmış; kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesini belirlemek amacıyla ölçülen üç boyutta da fakülte değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmadığı görülmüştür[12].

H_5: Erkek ve kadın akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, cinsiyete göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; erkek ve kadın akademisyenlerin, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılırken; "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre; H_5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Literatürde erkeklerin, iş-yaşam dengesi düzeylerinin kadınlardan daha iyi olduğu sonucunu doğrulayan birçok çalışma mevcuttur[13]. Literatürde kadın-erkek kıyaslaması yapmadan, sadece kadınların iş-

[11] Apaydın, **a.g.e.**, s. 170-176.
[12] Esin, **a.g.e.**, s. 65, 66.
[13] Bkz. Ece Öztan ve Setenay Nil Doğan, "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 46, 2015; M. Akif Helvacı v.d., "Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", **12.Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı**, Ankara, Pegem Akademi, 11-13 Mayıs 2017; Bilal Yıldırım, "Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki", **International Online Journal of Educational Sciences**, Vol: 9, No: 3, 2017.

yaşam dengesi düzeylerine yönelik sonuçlar veren çalışmalar da mevcuttur. Örneğin; Er (2009) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan kadın öğretim üyelerinin yaşadığı sorunları bulmak amaçlanmış ve çalışma sonucunda özel yaşamı ile iş yaşamını dengelemede kadın öğretim üyelerinin sorunlar yaşadığı görülmüştür. Yazar bu sorunu, kadının ev içi rollerinin fazla olmasının geleneksel olarak devam etmesi, akademisyenliğin yoğun bir çalışma mesaisi gerektirmesi ve doğum izni, çocuk bakım izni gibi düzenlemelerin istenilen düzeyde olmamasına bağlamaktadır[14]. Ergöl ve diğerleri (2012) ise kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamında karşılaştıkları güçlükleri belirlemek amacıyla bir araştırma yapmışlar; çalışma sonunda, çalışmaya katılan yaklaşık her iki kadın araştırma görevlisinden birisinin çalışma hayatının aile yaşantısını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmışlardır[15]. Yine; Kaya ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada, kadın akademisyenlerin sık yaşadıkları sorunları ortaya koymak amaçlanmış; çalışma sonunda kadın akademisyenlerin en sık yaşadıkları problemler arasında; akademik hayat ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kuramama ve sosyo-kültürel faaliyetlerin eksikliği ya da bunlara zaman ayıramama olduğu sonucuna varılmıştır[16]. Literatürde, bu bulguların aksine, kadınların iş-yaşam dengesi düzeylerinin erkeklerden daha iyi olduğu sonucunu veren çalışmalar da mevcuttur[17].

H_6: Evli ve bekâr akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, medeni duruma göre, iş yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; evli ve bekâr akademisyenlerin, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna

[14] Er, **a.g.e.**, s. 19, 20.
[15] Ergöl v.d., **a.g.e.**, s. 48.
[16] Kaya, Alyıldız ve Kuğuoğlu, **a.g.e.**, s. 67, 68.
[17] Bkz. Öznur Gür, "İş-Yaşam Dengesinin "Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması"", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Mersin, 2016; İlknur Güleryüz, "Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü), İstanbul, 2016; Işıl Pekdemir ve Merve Koçoğlu, "İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2014.

ulaşılırken; evli ve bekâr akademisyenlerin "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere oranla, yaşamlarını daha fazla işten ibaret olarak gördükleri ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre; H_6 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Bu sonuç, evli akademisyenlerin evlerine döndüklerinde eşleri, çocukları ile vakit geçirebilme imkânlarının olması, bekârların ise evlerine döndüklerinde de işle ilgili meşguliyetlerini sürdürmeye devam etme ihtimallerinin evli olanlara göre daha yüksek olması durumunun varlığına bağlanabilmektedir. Ballıca (2010) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi incelenmeye çalışılmış, araştırma sonunda; evli olan ve çocuk sahibi olmayan bireylerin iş ve özel yaşam arasındaki dengenin bekâr olanlara göre daha sağlam olduğu sonucuna ulaşılmıştır[18]. Küçükusta (2007) tarafından yapılan çalışmada ise, iş-yaşam dengesi sorularına bekârların daha olumlu yanıt verdiği görülmüştür[19].

H_7: Akademisyenler arasında, unvana göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, unvana göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin unvana göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılırken; akademisyenlerin unvana göre "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Prof. Dr. ile Dr. Öğr. Üyesi arasında "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; Prof. Dr. ile Arş. Gör. arasında "iş-yaşam uyumu" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından anlamlı bir fark bulunduğu, Prof. Dr. ile Doç. Dr. arasında ve Prof. Dr. ile Öğr. Gör. arasında ise "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Prof. Dr. ların, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; Dr.

[18] Ballıca, **a.g.e.**, s. 80, 81.
[19] Küçükusta (b), **a.g.e.**, s. 164.

Öğr. Üyelerinin, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre, H_7 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Dr. Öğr. Üyelerinin yaşamı daha fazla ihmal etmeleri sonucu, akademik süreçlerine bağlanabilmektedir. Türkiye'de doçentlik kriterlerini sağlayabilme zorluğu, Dr. Öğr. Üyelerini daha fazla çalışmaya zorlayarak, yaşamı ihmal etmeleri sonucunu doğurabilmektedir. Apaydın (2011) tarafından yapılan çalışmada da Prof. Dr. ların, Doç. Dr. ve Dr. Öğr. Üyesi 'ne göre iş-yaşam uyumunu daha fazla sağladıkları sonucuna ulaşılmış; bu durum yazar tarafından, üst unvanlara doğru yükselme sonucu sağlanan olanak ve yetkilerin artması, daha fazla deneyime sahip olunması, akademik ölçütleri sağlama zorunluluğunun ortadan kalkması, kadro güvencesinin bulunması, akademik başarısını ortaya koyma gibi bir zorunluluk içinde bulunmaması gibi koşulların olmasına bağlanmıştır. Apaydın'ın çalışmasında ayrıca, Prof. Dr. ve Doç. Dr.'ların, yaşamlarını daha fazla ihmal ettikleri ve öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendine zaman ayırma konusunda daha iyi oldukları sonuçlarına da ulaşılmıştır[20].

H_8: Akademisyenler arasında, toplam hizmet yılına göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, toplam hizmet yılına göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "yaşamı ihmal etme" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılırken; akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "iş-yaşam uyumu" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplam hizmet yılı 1-10 yıl olanlar ile toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanlar arasında "iş-yaşam uyumu" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından anlamlı bir fark bulunduğu; toplam hizmet yılı 11-20 yıl olanlar ile toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanlar arasında "kendine zaman ayırma" boyutu açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. Toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanların, diğer katılımcılara oranla iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve

[20] Apaydın, **a.g.e.**, s. 144-151.

kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre, H_8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Yıldırım (2017) tarafından yapılan çalışmada da, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine inceleme yapılmış; tecrübe arttıkça öğretmenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada daha az zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır[21]. Sayın (2017) tarafından yapılan çalışmada ise, serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengeleri incelenmiş; buna göre, meslek yılı değişkeninin, iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır[22]. Esin (2017) tarafından yapılan çalışmada, kadın öğretmenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge kıdem değişkeni açısından da ele alınmış, kıdem değişkeni açısından bakıldığında; kıdem düştükçe, ailenin işe olumsuz etkisinin kadın öğretmenlerce daha çok hissedildiği; 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlerin, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip kadın öğretmenlere göre; 10 yıl ve altı kıdeme sahip kadın öğretmenlerin ise 11-20 yıl arası kıdeme sahip kadın öğretmenlere göre ailenin işe olumsuz etkisini daha çok hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır[23]. Literatürde bu bulguların aksini veren çalışmalara da rastlanmıştır. Örneğin; Gür (2016) tarafından yapılan çalışmada, Mersin'de otomotiv sektöründe çalışanların iş-yaşam dengeleri incelenmiş; çalışma sonunda, otomotiv sektöründe 11 yıl ve üzeri süredir çalışanların daha az kıdemi olanlara göre, aile ve işteki sorumluluklarını dengede tutmada daha fazla zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır[24].

H_9: Akademisyenler arasında, çalışma süresine göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatine göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlar ve haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanların "iş-yaşam uyumu" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılırken; haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlar ve haftalık ev ve ofiste işle

[21] Yıldırım, **a.g.e.**, s. 764.
[22] Sayın, **a.g.e.**, s. 91, 92.
[23] Esin, **a.g.e.**, s. 65, 66.
[24] Gür, **a.g.e.**, s. 51.

ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanların "yaşamı ihmal etme" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Haftalık ev ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 45 saat üstü olanlar, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 45 saat ve altı olanlara oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve yaşamlarını daha fazla işten ibaret olarak gördükleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre; H_9 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Literatürde çalışma süresinin, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini doğrulamayan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Demirer (2011) tarafından yapılan çalışmada, A grubu seyahat acenteleri çalışanlarının iş-yaşam dengelerini ortaya koymak amaçlanmış, çalışma sonunda, iş-yaşam dengesi ile çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır[25].

H_{10}: Çocuk bakım yükümlülüğü olan ve olmayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, H_{10} hipotezi reddedilmiştir. Temel (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, bir Türk tütün firması çalışanlarına yönelik anket çalışması yapılmış, çalışma sonunda, çocuk sahibi olan ailelerde iş ve aile yaşamı arasında dengesizliğin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır[26]. Yine, Güleryüz (2016) tarafından, özel okulda çalışan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada da, çocuğu olmayan öğretmenlerin iş-yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır[27].

H_{11}: Eşi ücretli olarak çalışan ve çalışmayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

[25] Demirer, **a.g.e.**, s. vii.
[26] Temel, **a.g.e.**, s. 642.
[27] Güleryüz, **a.g.e.**, s. 71.

Akademisyenler içerisinde evli olanların, eşlerinin çalışma durumuna göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; eşleri çalışan akademisyenler ile eşleri çalışmayan akademisyenler arasında "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılırken; eşleri çalışan akademisyenler ile eşleri çalışmayan akademisyenler arasında "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eşleri çalışmayan akademisyenlerin, eşleri çalışan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; eşleri çalışan akademisyenlerin, eşleri çalışmayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre, H_{11} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H_{12}: Çocuk bakımı konusunda destek alan ve almayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenler içerisinde çocuğu olanların, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenler ile çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenler arasında "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılırken; çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenler ile çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenler arasında "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre; H_{12} hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Çocuk bakımı konusunda destek almayanların iş-yaşam uyumunu daha iyi sağlamaları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabilmeleri

beklenmeyen bir sonuç olarak görülmüştür. Bu sonucun nedenini anlayabilmek için, söz konusu veriler üzerinde çapraz tablo analizi yapılarak, çocuk bakımı konusunda destek almayanların özellikleri incelenmiştir. Bu minvalde, çocuk bakımı konusunda destek almayanların büyük ölçüde Prof. Dr. lardan ve eşleri çalışmayan akademisyenlerden oluştuğu görülmüştür. Eşleri çalışmayan akademisyenlerin, çocuklarının bakımının eşleri tarafından gerçekleştirilebilme ihtimali olduğu ve dolayısıyla bakıma ihtiyaç duymamaları, Prof. Dr. ların ise çocuklarının yaşça büyük olma ihtimalinin olması ve bu nedenle bakıma ihtiyacı duymamaları durumu, bu sonucu daha anlamlı kılmıştır. Topgül (2016) tarafından yapılan çalışmada, banka çalışanı kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi bulma çabaları incelenmiş ve küçük çocukların bakımı konusunda akrabaların desteğinin, kadınlar açısından iş ve aile dengesini sağlamada önemli rol oynadığı sonucuna varılmıştır[28].

H_{13}: Ev işleri ile ilgili destek alan ve almayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenler ile ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenler arasında "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılırken; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenler ile ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenler arasında "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri, buna karşılık; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre; H_{13} hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Ev işleri ile ilgili destek almayanların iş-yaşam uyumunu daha iyi sağlamaları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabilmeleri beklenmeyen bir sonuç olarak

[28] Topgül, **a.g.e.**, s. 217.

görülmüştür. Bu sonucun nedenini anlayabilmek için, söz konusu veriler üzerinde çapraz tablo analizi yapılarak, ev işleri konusunda destek almayanların özellikleri incelenmiştir. Bu minvalde, ev işleri konusunda destek almayanların büyük ölçüde evli katılımcılardan oluştuğu görülmüştür. Evli çalışanların ev işlerini birlikte gerçekleştirebilme ihtimallerinin olduğu ve dolayısıyla ev işleri konusunda destek almaya ihtiyaç duymamaları durumu, bu sonucu daha anlamlı kılmıştır. Ulukapı (2013)'ün Konya ilinde bulunan üniversitelerde görevli olan akademisyenlere yönelik yapılan çalışmasında, ev işleri için yardımcısı olan akademisyenler ve ev işleri için yardımcısı olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının, iş yaşamlarına etkisine ilişkin ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır[29].

H_{14}: Akademisyenler arasında, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri süreye göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, H_{14} hipotezi reddedilmiştir. Araştırmaya katılanların % 52,1'i, işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam sürenin 1 saatten az olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmada, akademisyenler arasında, işe gidiş-gelişte yolda geçirilen toplam süreye göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından fark bulunmaması bu duruma bağlanabilir. Ballıca (2010) tarafından yapılan çalışmada da, bireylerin iş yaşam dengesi algılamaları ile işe gidiş geliş süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır[30].

H_{15}: Akademisyenler arasında, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

Akademisyenlerin, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma,

[29] Ulukapı, **a.g.e.**, s. 56.
[30] Ballıca, **a.g.e.**, s. 81.

yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonuçlarına göre; akademisyenlerin ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu sonuçlarına ulaşılırken; ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar arasında "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından; ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcılar arasında, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından; ekonomik olarak "kısmen" sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar ile ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcılar arasında, "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür. Ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve yaşamı daha fazla işten ibaret olarak gördükleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur. Bu sonuçlara göre; H_{15} hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş ve yaşam taleplerinin yerine getirilebilmesi meselesinin, bir kavramsal dönüşüm içerisinde olduğu ve literatürde farklı kavramlarla ifade edildiği görülmekte; ancak kapsamın genişlemesi ve sadece aileleri değil, tüm çalışan bireyleri çatısı altına toplaması nedeniyle en uygun ifadenin "iş-yaşam dengesi" olduğu düşünülmektedir. Bir kişinin işiyle ve aile hayatıyla ilgili ihtiyaçlarından kaynaklanan talepler ve kendi kişisel ihtiyaçlarından kaynaklanan talepler karşılandığı zaman, iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi söz konusu olmaktadır.

Türkiye'de son zamanlarda iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politika ve düzenlemelere verilen önem artmış, hükümet ve örgütler bu konuda yeni politika arayışına girmekle birlikte, mevcut politikaları iyileştirme yoluna girmiştir. Okul öncesi çocuk bakımı ve eğitimine ilişkin hizmetler, okul çağındaki çocuklar için okul dışı bakım ve eğitimine yönelik hizmetler, yaşlı ve engelli bakım sorumluluğu olan çalışan bireylerin yükünü azaltmaya yönelik bakım hizmetleri, analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, düzgün iş çerçevesine uygun olarak düzenlenen tüm bireyleri kapsayan izinler, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik esnek çalışma düzenlemeleri bu uygulamaları teşkil etmektedir. Bu düzenlemelerin yanında, örgütler zaman yönetimi, stres yönetimi gibi eğitimler, çalışanların aileleriyle birlikte geçirecekleri zamanı artırmaya yönelik piknik, gezi gibi sosyal aktivitelerin düzenlenmesi, çalışanların çocuklarının bakım masraflarını karşılayabilmek için finansal destek sağlanması gibi hizmetlerle de iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalara gitmektedirler. Ancak tüm kurumsal düzenlemelere rağmen, çocuk bakım hizmetlerinin ve engelli ve yaşlı bakımı hizmetlerinin daha çok geleneksel aile ilişkilerine dayalı olarak çözüldüğü; kurumsal zemininin yetersiz olduğu; özel sektörün sunduğu hizmetlerden sadece geliri yüksek olan ailelerin yararlanabildiği; izin politikalarının ise yetersiz olmasının yanı sıra, izin haklarını kullanmak isteyen çalışanların bazı durumlarda işyerinde ayrımcılıkla karşılaşabildiği, izin uygulamalarında özel sektör çalışanları ile kamu sektörü çalışanlarının eşit izin hakkına sahip olamadığı gibi bir tablo karşımıza çıkmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir başka alternatif olan esnek çalışma düzenlemelerinin,

Türkiye'de daha çok kadın çalışanlar tarafından tercih edilmekle birlikte, çoğunlukla kısmi zamanlı çalışma olarak karşımıza çıkmakta ve esnek çalışma düzenlemelerine verilen önemin gün geçtikçe arttığı görülmektedir.

Bu tez çalışmasında, akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemek ve iş-yaşam dengesinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle olan ilişkini incelemek amacıyla İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi'nin fakülte bünyelerinde görev yapmakta olan akademisyenlere yönelik yapılan anket çalışması sonucunda, akademisyenlerin iş-yaşam dengelerinin demografik faktörlere/değişkenlere göre büyük ölçüde farklılaştığı görülmüştür.

Araştırmada, akademisyenlerin demografik faktörlere/değişkenlere göre, iş-yaşam dengesi boyutlarındaki (iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre; akademisyenlerin çalıştıkları şehire, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna ve işe gidiş-gelişte yolda geçirdikleri toplam süreye göre iş-yaşam dengesi düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Buna karşılık, akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye ve çalıştıkları üniversite türüne göre, "yaşamı ihmal etme" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, diğer kurumlarda çalışan akademisyenlere oranla yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; İstanbul Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin diğer kurumlarda çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Çalışmada aynı zamanda, akademisyenlerin cinsiyete, unvana, eşlerinin çalışma durumuna, çocuk bakımı konusunda destek alıp-almama durumuna ve ev işleri ile ilgili destek alıp-almama durumuna göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere oranla, iş-yaşam

uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; Prof. Dr. ların, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; Dr. Öğr. Üyelerinin, diğer unvanlara sahip akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; eşleri çalışmayan akademisyenlerin, eşleri çalışan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; eşleri çalışan akademisyenlerin, eşleri çalışmayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; çocuk bakımı konusunda destek alan akademisyenlerin, çocuk bakımı konusunda destek almayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri; ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri, buna karşılık; ev işleri ile ilgili destek alan akademisyenlerin, ev işleri ile ilgili destek almayan akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Akademisyenlerin çalıştıkları bilim alanına ve ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumuna göre, "iş-yaşam uyumu", "yaşamı ihmal etme", "kendine zaman ayırma", "yaşamın işten ibaret olması" olmak üzere tüm boyutlar açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; sağlık bilimlerinde çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu sağlamada başarılı olamadıkları, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve yaşamı daha fazla işten ibaret olarak gördükleri, buna karşılık; sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin, diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere oranla, kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; ekonomik olarak sıkıntı yaşamadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; ekonomik olarak sıkıntı yaşadığını ifade eden katılımcıların, diğer katılımcılara oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve yaşamı daha fazla işten ibaret olarak gördükleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Akademisyenlerin medeni duruma göre, "yaşamın işten ibaret olması" boyutu açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; bekâr akademisyenlerin, evli akademisyenlere oranla, yaşamlarını daha fazla işten ibaret olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin toplam hizmet yılına göre "iş-yaşam uyumu" ve "kendine zaman ayırma" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; toplam hizmet yılı 21 ve üstü olanların, diğer katılımcılara oranla iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıkları ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri de ulaşılan sonuçlardandır. Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat ve altı olanlar ve haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri 45 saat üstü olanların "yaşamı ihmal etme" ve "yaşamın işten ibaret olması" boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunduğu; haftalık ev ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 45 saat üstü olanların, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati 45 saat ve altı olanlara oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri ve yaşamlarını daha fazla işten ibaret olarak gördükleri de ulaşılan bir diğer sonuçtur.

Bu çerçevede, bu konuda yapılacak çalışmalara yol göstermesi açısından bazı önerilerde bulunmak mümkündür. Bu öneriler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- ✓ Bu çalışma, sadece akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Diğer meslek gruplarının iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmalar da yapılabilir.
- ✓ Bu çalışmada, sadece İstanbul-Trabzon şehirlerinde çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeyleri incelenmiştir. Farklı şehirlerde çalışan akademisyenlere yönelik olarak da çalışma tekrarlanabilir.
- ✓ Bu çalışma, İstanbul Üniversitesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi olmak üzere iki devlet üniversitesi ve İstanbul Medipol Üniversitesi ve Avrasya Üniversitesi olmak üzere iki vakıf üniversitesinin yalnızca fakültelerini kapsamıştır. Üniversiteler farklılaştırılarak çalışma tekrarlanabileceği gibi, meslek yüksekokullarında çalışan akademisyenlerin iş-yaşam dengelerine yönelik olarak da çalışma yapılabilir.
- ✓ Bu çalışma, iş-yaşam dengesinin farklı demografik faktörlerle/değişkenlerle ilişkisini incelemiştir. İş-yaşam dengesi ve yaşam doyumu ilişkisi, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik ilişkisi, iş-yaşam dengesi ve işe bağlılık ilişkisi, iş-

yaşam dengesi ve motivasyon ilişkisi gibi farklı değişkenlerle de iş-yaşam dengesi düzeyleri incelenebilir.

- ✓ Bu çalışmada, İstanbul Medipol Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin, iş-yaşam dengesini sağlama bakımından sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu minvalde, üniversite yönetiminin çalışanların yaşadığı sorunları saptamaya çalışarak, sorunların çözümü yönünde politikalar belirlemeleri gerekmektedir.
- ✓ Bu çalışmada, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin, iş-yaşam dengesini sağlama bakımından sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu minvalde, vakıf-devlet üniversitesi çalışma şartlarının ayrımına odaklanılarak, ayrıma yol açan etkenlerin üzerinde durmak ve şartları mümkün olduğunca eşitlemek faydalı olacaktır.
- ✓ Bu çalışmada, sağlık bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin, iş-yaşam dengesini sağlama bakımından sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni olarak, çalışma yoğunluklarının diğer bilim alanlarında çalışan akademisyenlere göre daha fazla olduğu düşünülebilir. Bu durumda, sağlık bilimlerinde çalışanların iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmaların sayısı artırılarak, bu duruma sebebiyet veren durumları mümkün olduğunca azaltacak politikalar geliştirmek gerekmektedir.
- ✓ Bu çalışmada, kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini sağlamada sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengelerini sağlamaya yönelik -Türkiye' de özellikle ev işleri ve bakım sorumluluğunun daha çok kadınlar tarafından üstlenildiği düşünülerek ve bu yönde düzenlemeler yapılarak- politikalar geliştirilmesi faydalı olacaktır.
- ✓ Bu çalışmada, özellikle Dr. Öğr. Üyelerinin iş-yaşam dengesini sağlama konusunda çok başarılı olamadıkları görülmüştür. Bu durum, Dr. Öğr. Üyelerinin akademik süreçlerine bağlanabilir. Bu minvalde, Dr. Öğr. Üyelerinin özellikle akademik ilerleme süreci baskısını azaltmaya yönelik politikalar gerçekleştirilebilir.
- ✓ Bu çalışmada, akademisyenlerin toplam hizmet yılları arttıkça, iş-yaşam dengesini sağlama konusunda daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda, henüz akademik hayatının başlarında olan akademisyenlere

yönelik çeşitli eğitimler düzenlenerek, iş yaşamlarında bilinçli ilerlemelerinin sağlanması ve iş-yaşam dengesini sağlamanın onlara sağlayacağı katkı yönünde bilinçlendirilmeleri faydalı olacaktır.

- ✓ Bu çalışmada, akademisyenlerin çalışma saatlerinin arttıkça, iş-yaşam dengelerini sağlama konusunda zorlandıkları görülmüştür. Bu durumda, çalışanlara zaman yönetimi eğitimi verilerek, çalışma saatlerinin doğru planlanmasına katkıda bulunmak faydalı olacaktır.
- ✓ Bu çalışmada, ekonomik olarak sıkıntı yaşama durumunun akademisyenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda söz konusu üniversiteler bünyesinde çalışan akademisyenlerin, ekonomik durumlarını iyileştirici politikalar izlenmesi, akademisyenlerin maddi olarak desteklenmesi faydalı olacaktır.

Genel olarak bakıldığında; araştırma kapsamına alınan üniversitelerde, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalarının gözden geçirilmesi, aksaklıkların tespit edilmesi, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik yeni politikaların hayata geçirilmesinin faydalı olacağı söylenebilmektedir.

KAYNAKÇA

Alkan Meşhur, H. Filiz: "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", **Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri**, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi, 31 Ocak-2 Şubat 2007, s. 265-272.

Altun Dilek, Sevgi ve Yılmaz, Kürşad: "Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri", **E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 1, 2016, s. 36-55.

Apaydın, Çiğdem: "Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2011.

Aran, Meltem v.d. : "Supporting Access to and Retention in Employment for Women by Enhancing Child Care Services in Turkey", **Agence Française de Developpement**, No: 16, 2016, pp. 1-62.

Aras, Mustafa: "İş Özel Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Lider Üye Etkileşiminin Rolü", **21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Ed. M. Kemal Demirci v.d., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Mayıs 2013, s. 202-204.

Arslan, Aykut v.d. : "İKY Uygulamalarının, Örgütsel Adalet Algılamasının Aracı Olduğu Durumlarda, İşe Adanmışlık ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Adam Kayırmacılığın Düzenleyici Rolü", **24.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, İstanbul, 29-31 Mayıs 2016, s. 567-577.

Asarkaya, Çiğdem ve Erdoğan, Irmak: "Psikolojik Güçlendirme ve İşe Bağlılığın İş-Yaşam Dengesine Etkileri", **Research Journal of**

Business and Management, Vol: 1, No: 2, 2014, pp. 130-138.

Aydemir, Muzaffer ve Dinç, M. Sait: "İş ve Yaşam Dengesi Arayışında Kuşak Farklılıklarının ve Kuşakların İş Değerlerinin Etkisi Üzerine Bir Model Çalışması", **23.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Muğla, 14-16 Mayıs 2015, s. 867-873.

Aydın, Ufuk ve Demirkaya, Seher: "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 6, 2018, s. 72-104.

Aytaç, Serpil: "Çalışma Yaşamında Kadınlar", **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, Ed. Salih Dursun, Serpil Aytaç, 2. bs. , Bursa, Ekin Yayınevi, 2019, s. 1-64.

Aytaç, Serpil: **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001.

Bacak, Bünyamin ve Şahin, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 325-340.

Bakırcı, Kadriye: "Hangi Çalışma Hukuku? Aile Dostu mu, Kadın Dostu mu?", **Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?**", Ed. Nihal Boztekin, İstanbul, Heinrich Böll Stiftung Derneği, 2013, s. 60-79.

Ballıca, Sabahat: "İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rolleri ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Adana, 2010.

Bartolome, Fernando and Başarının Bedeli Bu Kadar Ağır mı Olmalı?",

Evans, Paul A. Lee: **Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi**, Çev. İbrahim Bingöl, İstanbul, MESS Yayıncılık, 2001, s. 39-67.

Baş, Türker**:** **Anket: Nasıl Hazırlanır, Nasıl Uygulanır, Nasıl Değerlendirilir?**, 7. bs., Ankara, Seçkin Yayınları, 2013.

Beşpınar, Fatma Umut: "Toplumsal Cinsiyet ve Aile", **Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler**, Ed. Mustafa Turğut, Semiha Feyzioğlu, İstanbul, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 234-279.

Biddle, B. J. : "Recent Developments in Role Theory", **Annual Review of Sociology**, Vol: 12, 1986, pp. 67-92.

Bostancıoğlu, Ali İmran: "İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2014.

Bülbül, Şahamet ve Giray, Selay: "İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 12, Sayı: 4, 2012, s. 101- 114.

Bütün, Melek: "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları" (Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü), Ankara, 2010.

Ceylan, Gülsen: "Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans

Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2011.

Chacko, Thomas I. : "Job and Life Satisfactions: A Causal Analysis of Their Relationships", **Academy of Management Journal**, Vol: 26, No: 1, 1983, pp. 163-169.

Clark, Sue Campbell: "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", **Human Relations**, Vol: 53 (6), 2000, pp. 747-770.

Clutterbuck, David: **Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change**, London, CIPD Publishing, 2003.

Çakmak Otluoğlu, K. Övgü: "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Anneler: Aile Dostu İşyeri Uygulamaları Çalışan Annelere Neler Sunuyor?", **ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360, 2015, s. 73-109.

Çakmak Otluoğlu, K. Övgü: "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Babalar: Çalışan Babaları Kapsayan Aile Dostu İşyeri Uygulamaları Mümkün mü?", **Çalış Babam Çalış: Baba Olmak ve Baba Olmanın Çalışma Yaşamına Yansımaları**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1810, 2017, s. 113-150.

Çakmak, Ahmet F.; Ofluoğlu, Gökhan ve Büyükyılmaz, Ozan: "İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)", **Kamu-İş**, Cilt: 12, Sayı: 3, 2012, s. 53-78.

Çelik, Nuri; Caniklioğlu, **İş Hukuku Dersleri**, 29. bs. , İstanbul, Beta

Nurşen ve Canbolat, Talat: Yayıncılık, 2016.

Çelik, Sümeyra: "Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller" (Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü), Ankara, 2007.

Çiftçi, Birgül: "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 24, 2010, s. 153-174.

Demir, Fevzi ve Gerşil, Gülşen: "Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı: 16, 2008, s. 68-89.

Demirer, Sit: "İş-Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Antalya, 2011.

Doğrul, Burcu Şefika ve Tekeli, Seda: "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2010, s. 11-18.

Dönmez Oral, Betül: "Kadının Güçlenmesinde İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikalarının Rolü", T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi**, Sayı: 14, 2018.

Durna, Ufuk ve Babayiğit, Ali: "İş Görenlerin İş Yaşam Dengesine Yönelik Tutumlarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", **Internatıonal Conference on Eurasıan Economıes**, Sessıon 6D: Mikroekonomi II, Kazan-Russia, 2015, s. 727-731.

Edwards, Jeffrey R. and Rothbard, Nancy P.: "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family

Constructs", **Academy of Management Review**, Vol: 25, No: 1, 2000, pp. 178-199.

Efeoğlu, İ.Efe ve Özgen, Hüseyin: "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 2, 2007, s. 237-254.

Elızur, Dov: "Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship", **Journal of Organizational Behavior**, Vol: 12, 1991, pp. 313-322.

Er, Dilek: "Türkiye'de Üniversitelerde Çalışan Kadın Öğretim Üyelerinin Yaşadığı Sorunlar", **21.Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı**, Ed. Füsun Çoban Döşkaya v.d., Cilt: 3, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 2010, s. 12-20.

Erben, Gül Selin ve Ötken, Ayşe Begüm: "Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 22, 2014, s. 103-121.

Ergöl, Şule v.d. : "Türkiye' de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2012.

Erkuş, Ahmet; Çöpoğlu, Mustafa ve Afacan Fındıklı, Mine: "Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri" **Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı**, Sakarya, 15-16 Kasım 2013, s. 117-120.

Eryiğit, Süleyman: "Esnek Üretim Esnek Organizasyon Esnek

Çalışma", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 4, 2000, s. 1-16.

Eryurt, Mehmet Ali: "Türkiye' de Yaşlı Nüfus ve Yaşlılık Dönemiyle İlgili Yaşam Tercihi", **Türkiye Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler**, Ed. Mustafa Turğut, Semiha Feyzioğlu, İstanbul, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2014, s. 90-109.

Eser, Şenay: **Part-time Çalışmanın Türkiye' de Kadın İstihdamına Etkisi**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1997.

Esin, Meryem: "Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Antalya, 2017.

Evandrou, Maria and Glaser, Karen: "Combining Work and Family Life: The Pension Penalty of Caring", **Ageing&Society**, Vol: 23, No: 5, 2003, p. 583-601.

Frıedman, Stewart D.; Chrıstensen, Perry and Degroot, Jessıca: "İş ve Yaşam: Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu", **Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi**, Çev. İbrahim Bingöl, İstanbul, MESS Yayıncılık, 2001, s. 11-38.

Gerçek, Merve; Atay, Sevgi Elmas ve Dündar, Gönen: "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 11, 2015, s. 67-86.

Gökkaya, Öznur: "Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi "Kocaeli Belediyeleri Örneği", **Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 3, 2014, s.

1-18.

Gönen, Emine; Hablemitoğlu, Şengül ve Özmete, Emine: **İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma**, İstanbul, Toplumsal Dönüşüm Yayınları, 2004.

Greenhaus, Jeffrey H. and Powell, Gary N. : "When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", **Academy of Management Review**, Vol: 31, No: 1, 2006, pp. 72-92.

Guest, David E. : "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", **Social Science Information**, Vol: 41, No: 2, 2002, pp. 255-279.

Gupta, Nına and Beehr, Terry A. : "Relationships Among Employees' Work and Nonwork Responses", **Journal of Occupational Behaviour**", Vol: 2, No: 3, 1981, pp. 203-209.

Gülertekin Genç, Seray, Genç, Volkan ve Gümüş, Murat: "Otel İşletmelerinde Duygusal Zekânın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi", **Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2/1, 2016, s. 97-112.

Güleryüz, İlknur: "Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü), İstanbul, 2016.

Gündoğmuş, Fatih: "Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2017.

Gür, Öznur: "İş-Yaşam Dengesinin "Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması"" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü), Mersin, 2016.

Hekimler, Alpay: "Avrupa Birliği'nin Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Konusunda Ebeveyn İznine Yönelik Yeni Direktifi", **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 7, Sayı: 25, 2012, s. 274-283.

Helvacı, M. Akif v.d. : "Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", **12.Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı**, Ankara, Pegem Akademi, 11-13 Mayıs 2017.

Işığıçok, Özlem: "İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye' de Ebeveyn İzni, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 777-789.

Iverson, Roderick D. and Maguire, Catherine: "The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community, **Human Relations**, Vol: 53(6), 2000, pp. 807-839.

Kağnıcıoğlu, Deniz: "Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği' nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları", **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası**, Cilt: 27, Sayı: 1, 2013, s. 22-39.

Kapız, Serap Özen: "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, 2002, s. 139-153.

Kapucugil İkiz, Aysun: "Dünyada ve Türkiye' de İstatistiklerle Çalışan Anneler", **ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360, 2015, s. 149-213.

Karavardar, Gülşah: "İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı İle İlişkisi", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, 2015, s. 186-199.

Katz, Daniel and Kahn, Robert L.: **The Social Psychology of Organizations 2ed**, New York, Wiley, 1978.

Kaya, Nilüfer Bircan; Alyıldız, Aslıhan ve Kuğuoğlu, İbrahim Hayri: "Kadın Akademisyenlerin Sorunları: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi Örneği", **21.Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar: Değişim ve Güçlenme, Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Kitabı**, Ed. Füsun Çoban Döşkaya v.d., Cilt:3, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, 2010, s. 56-68.

Kayış, Aliye: "Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis)", **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Ed. Şeref Kalaycı, 7. bs. , Ankara, Asil Yayınları, 2016, s. 403-424.

KEİG Platformu: **Esnekleşme ve Enformelleşme Kıskacında Türkiye' de Kadın Emeği ve İstihdamı: Politika Metinleri Çerçevesinde Bir Analiz**, İstanbul, KEİG Yayınları, 2014.

Keser, Aşkın: "Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 897-913.

Keser, Aşkın**:** **İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla**, Ankara, Türk Metal Yayınları, 2014.

Kıcır, Başak: "Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kocaeli, 2015.

Kırel, Çiğdem: "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi", **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 2, 1999, s. 115-136.

Kıroğlu Bayat, İrep: "Kadınların İş –Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, 2017, s. 105-134.

Kirchmeyer, Catherine: "Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Experiences and Coping of Professional Women and Men", **Sex Roles**, Vol: 28 (9/10), 1993, pp. 531-552.

Koç, Muzaffer ve Görücü, İbrahim: "4857 Sayılı İş Kanunu' na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 28, s. 149-178.

Korkmaz, Oya ve Erdoğan, Evrim: "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 14, Sayı: 4, 2014, s. 541-557.

Kul Parlak, Nurgün: "Avrupa Birliği' nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni", **Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 32, Sayı: 1, 2016, s. 56-91.

Kul Parlak, Nurgün: **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, Ankara, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2016.

Kuru, İlknur: "Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2014.

Kuşaksız, Aysel: "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye' de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2006, s. 19-29.

Kuzulu, Ece; Kurtuldu, Selver ve Vural Özkan, Gülşah: "İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", **Sakarya İktisat Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, 2013, s. 88- 127.

Küçükşen, Kübra ve Kaya, Şerife Didem: "Yönetici Pozisyondaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 37, Aralık 2016, s. 662-674.

Küçükusta, Deniz: "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 3, 2007, s. 243-268.

Küçükusta, Deniz: "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2007.

Lewis, Suzan; Gambles, Richenda and Rapoport, Rhona: "The Constraints of a Work-Life Balance Approach: An International Perspective**", The International Journal of Human Resource Management,** 18:3, 2007, pp. 360-373.

Lockwood, Nancy R. : "Work/Life Balance Challenges and Solutions", **Research Quarterly Society for Human Resource Management**, No: 2, 2003, pp. 1-11.

Madra, Aysel: **Türkiye' de Erken Çocukluk Bakımı ve Okul Öncesi Eğitime Katılım**, Anne Çocuk Eğitim Vakfı, İstanbul, 2017.

McGovern, Patricia v.d. : "The Determinants of Time off Work after Childbirth", **Journal of Health Politics, Policy and Law**, Vol: 25, No: 3, 2000, pp. 527-564.

Mclntosh, Stewart: "Work-Life Balance: How Life Coaching Can Help", **Business Information Review**, 20 (4), 2003, pp. 181-189.

Merton, Robert K. : "The Role-Set: Problems in Sociological Theory", **The British Journal of Sociology**, Vol: 8, No: 2, 1957, pp. 106-120.

Metin, Banu: "İş ve Aile Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri", **TİSK Akademi**, Cilt: 12, Sayı: 23, 2017, s. 19-48.

Moss, Peter: "International Review of Leave Policies and Related Research 2013", **International Network on Leave Policies and Research**, 2013.

Neuman, W. Lawrence: **Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar**, Çev. Sedef Özge, 9. bs., 1. Cilt, Ankara, Yayınodası Yayıncılık, 2017.

Noyan, Mehmet Ali: "Türkiye' de Çalışma Hayatında Esneklik Politikasının Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2007.

O'Driscoll, Michael and Koopman-Boyden, Peggy: "Interface Between Work and Family Responsibilites: The Mid-Life Family Transactions Project", **Labour, Employment and Work in New Zealand**, 1998, pp. 131-141.

OECD: "Reconciling Work and Family Life in OECD Countries: Main Findings and Policy Recommendations", **Babies and Bosses:**

Reconciling Work and Family Life, 2007, pp. 11-26.

Oyuryüz, Zeynep ve Gürel, Aydın: "Girişimci Kadınlar ve İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Engel ve Fırsatların Analizi", **Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 2, 2015, s. 47-54.

Önel, Nursun: "İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sakarya, 2006.

Özaslan, Gökhan: "Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamı Kalitesinin Değerlendirilmesi", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2010.

Özaydın, Mehmet Merve: "Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 3, 2013, s. 47-72.

Özdamar, Demet: "Pozitif (Olumlu) Ayrımcılık Yönü İle Avrupa Birliği' nde ve Türkiye'de Kadının Hukuki Konumuna İlişkin Son Gelişmeler", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 2, 2006, s. 11-67.

Özdamar, Kazım**:** **Eğitim, Sağlık ve Sosyal Bilimler İçin SPSS Uygulamalı Temel İstatistik**, Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2018.

Özdemir, Süleyman: **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, 2. bs. , Yayın No: 2007-57, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2007.

Öztan, Ece ve Doğan, "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi

Setenay Nil:	Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 46, 2015.
Parlak, Zeki ve Özdemir, Süleyman:	"Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 60, 2011, s. 1-60.
Pekdemir, Işıl ve Koçoğlu, Merve:	"İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma", **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, 2014, s. 309-337.
Redmond, Jennifer; Valiulis, Maryann and Drew, Eileen:	"Literature Review of Issues Related to Work-Life Balance, Workplace Culture and Maternity/Childcare Issues", **Crisis Pregnancy Agency Report**, No: 16, 2006.
Resmi Gazete:	"Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" , 16 Ağustos 2013, Sayı: 28737.
Resmi Gazete:	"İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği", 6 Nisan 2004, Sayı: 25425.
Resmi Gazete:	"Özel Kreş ve Gündüz Bakımevleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmelik", 30 Nisan 2015, Sayı: 29342.
Resmi Gazete:	"657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu", 23 Temmuz 1965, Sayı: 12056.
Resmi Gazete:	"4857 Sayılı İş Kanunu", 10 Haziran 2003, Sayı: 25134.
Ronen, Sımcha and Prımps, Sophıa B. :	"The Compressed Work Week as Organizational Change: Behavioral and Attitudinal Outcomes", **Academy of Management Review**, Vol: 6, No: 1, 1981, pp. 61-74.

Savcı, İlkay: "Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 4, 1999, s. 145-166.

Sayın, Murat: "Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Gaziantep, 2017.

Seçer, H. Şebnem: "Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık", **ÇalışAnne: Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No.: 1360, 2015, s. 31-71.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 9. bs. , İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013.

Sverko, Branimir; Arambasic, Lidija and Galesic, Mirta: "Work-life balance among Croatian employees: rme commitment, work-home interference and well-being", **Social Science İnformation**, Vol: 41, No: 2, 2002, pp. 281-301.

Taşcı, Faruk: "Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye'nin Pozisyonu: "Yaşlı Algısı" Üzerinden Değerlendirmeler", **İnsan ve Toplum Dergisi**, Cilt: 3, Sayı: 5, 2013, s. 5-35.

Tayfun, Ahmet ve Çatır, Ozan: "An Empirical Study Into The Relationship Between Work/Life Balance And Organizational Commitment" **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 1, 2014, s. 20-37.

Temel, Ayşen: "Kişilerarası İletişim Temelinde İş ve Aile Yaşamı Dengesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi,

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2005.

Topgül, Seda: "İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri", **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 1, 2016, s. 217-231.

Tosun, Cangül ve Fatih Keskin: "Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik", **Verimlilik Dergisi**, Sayı: 4, 2017, s. 7-27.

Tuaç, Pelin: "Babaların Çalışma Yaşamında Sahip Oldukları Yasal Haklar: Ülkelerarası Karşılaştırma ve Öneriler", **Çalış Babam Çalış: Baba Olmak ve Baba Olmanın Çalışma Yaşamına Yansımaları**, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, Yayın No: 1810, 2017, s. 151-178.

Tuğsal, Türker: "İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2017.

TÜİK: "İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018", Haber Bülteni, Sayı: 27859, 26 Ekim 2018.

Türkdoğan, Orhan ve Gökçe, Orhan: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi**, Konya, Çizgi Kitabevi Yayınları, 2012.

Türkyılmaz, Berna: "Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye' de İş Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kırklareli,

2017.

Uçan, Fatih ve Börteçine Avcı, Salih: "Destekleyici İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma: Atatürk Üniversitesi Örneği", **AL-FARABI First International Congress on Social Sciences**, Ed. Zhakipbek Altaev v.d., Gaziantep, Iksad Publications, 11-14 May 2017.

Ulukapı, Hande: "Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2013.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla: "İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye' de Yeni Politika Arayışları", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt: 70, No: 3, 2015, s. 723-750.

Yağcı, Erkan: "Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş-Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama", (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), Antalya, 2014.

Yavuz, Nihan: "İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2018.

Yeşiltepe, Betül: "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü), Muğla, 2014.

Yıldırım, Bilal: "Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki", **International Online Journal of Educational Sciences**, Vol: 9, Issue: 3, pp. 755-767.

Yumuk Günay, Gülsevim ve Demiralay, Tülay: "Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 58, 2016, s. 917-935.

Yüksel, İhsan: "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2005, s. 301-314.

Zedeck, Sheldon and Mosier, Kathleen L.: "Work in the Family and Employing Organization", **American Psychologist**, Vol: 45, No: 2, 1990, pp. 240-251.

Wilk, Kelly E. : "Work-Life Balance for Administrators in the Academy: Under Ideal Worker Pressure" (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Seton Hall University), New Jersey, 2013.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

EUROSTAT:	"Part Time Employment Rate", (Çevrimiçi), https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem100&plugin=1, 08.02.2019.
OECD:	"Better Life Index", (Çevrimiçi), http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/, 08.03.2019.
T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı:	"Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://eyh.aile.gov.tr/kuruluslarimiz-yasli , 28.02.2018.
T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı:	"Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (NANNY)",(Çevrimiçi), http://www.ikg.gov.tr/evde-cocuk-bakim-hizmetleri-yoluyla-kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-operasyonu/, 18.02.2018.
T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı:	"Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü", (Çevrimiçi), https://sosyalyardimlar.aile.gov.tr/engellilere-yonelik-yardimlar , 28.02.2018.

EKLER

Ek 1: İş-Yaşam Dengesi Anketi

Değerli Katılımcı,

Bu çalışmanın amacı, siz değerli akademisyenlerimizin iş-yaşam dengesi algı düzeylerini belirlemektir. Çalışma sonucunda elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacak, bilimsel etik kuralları çerçevesinde gizlilik içinde değerlendirilecektir. Sorulara doğru, eksiksiz ve gerekli özeni göstererek cevap vermeniz çalışmanın güvenilirliğini sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Zamanınızı ayırdığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,

Arş. Gör. Kübra Polat

Aşağıda yer alan sorulara size en uygun seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.

1-) Çalıştığınız Kurum: ( ) Karadeniz Teknik Üniversitesi ( ) İstanbul Üniversitesi ( ) İstanbul Medipol Üniversitesi ( ) Avrasya Üniversitesi

2-) Fakülteniz: (Lütfen Belirtiniz)

3-) Bölümünüz: (Lütfen Belirtiniz)

4-) Cinsiyetiniz: ( ) Erkek ( ) Kadın

5-) Yaşınız: (Lütfen Belirtiniz)

6-) Medeni Durumunuz: ( ) Evli ( ) Bekâr

7-) Unvanınız: ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Dr. Öğr. Üyesi ( ) Arş. Gör. ( ) Öğr. Gör.

8-) Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatiniz: (Lütfen Belirtiniz)

9-) Mesai dışında çalışma durumunuz*(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz)*: ( ) Hafta sonu evde çalışıyorum. ( ) Hafta sonu işyerinde çalışıyorum. ( ) Akşamları evde çalışıyorum. ( ) Akşamları işyerinde çalışıyorum. ( ) Çalışmıyorum.

10-) Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler (*Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz*): ( ) Eş ( ) Çocuk ( ) Kardeş ( ) Anne ( ) Baba ( ) Büyükbaba ( ) Büyükanne ( ) Yok ( ) Diğer (belirtiniz)

11-) Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı: ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve üstü ( ) Yok

12-) Eğer evliyseniz, eşinizin ücretli çalışma durumu: ( ) Tam zamanlı ( ) Yarı zamanlı ( ) Çalışmıyor

13-) Eğer evliyseniz, eşinizin eğitim durumu: ( ) Okur-yazar ( ) İlkokul mezunu ( ) Ortaokul mezunu ( ) Lise mezunu ( ) Ön lisans mezunu ( ) Lisans mezunu ( ) Yüksek lisans mezunu ( ) Doktora mezunu

14-) Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz? (Lütfen Belirtiniz)

15-) Eğer çocuğunuz varsa, çocuk bakımı konusunda destek alıyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır

16-) Eğer çocuk bakımı konusunda destek alıyorsanız, kimden/kimlerden destek alıyorsunuz?*(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz* ( ) Aile desteği ( ) Kurum desteği ( ) Komşu, arkadaş desteği ( ) Bakıcı desteği

17-) Ev işleri ile ilgili(temizlik, yemek vb.) sorumluluklarınızı yerine getirirken destek alıyor musunuz? (Ücretli çalışan, aile bireyleri, komşu veya arkadaşlar gibi) ( ) Evet ( ) Hayır

18-) İşe gidiş geliş şekliniz çoğunlukla nasıldır? ( ) Servis ( ) Şahsi araç ( ) Toplu taşıma ( ) Yürüyerek

19-) Her gün işe gidiş gelişte yolda geçirdiğiniz toplam süre nedir? ( ) 1 saatten az ( ) 1-2 saat arası ( ) 2 saatten fazla

20-) Ekonomik olarak sıkıntı yaşadığınızı düşünüyor musunuz? ( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak size en uygun seçeneğin üzerine (x) işareti koyunuz.

İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	**Hiç katılmıyorum**	**Çok az katılıyorum**	**Biraz katılıyorum**	**Büyük ölçüde katılıyorum**	**Tam katılıyorum**
1 Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2 Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3 Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4 Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5 Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
6 Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7 İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8 İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9 İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10 İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11 Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12 Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
13 "Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum" diye düşünüyorum.					
14 İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					

15 Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16 İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17 İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
18 İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19 Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20 Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

Ek 2: İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Kullanımı İçin İzin Yazısı

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Yerleşke, 07058, Antalya
E-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr
Ofis Tlf: 0242-2274400/4632
Belgegeçer: 0242-2261953

19.03.2019

Kübra POLAT
Karadeniz Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Araştırma Görevlisi
Trabzon

Sayın POLAT,

"İş – Yaşam Dengesi" ölçeğimi yüksek lisans tezinizde kullanmak üzere izin istediğiniz için teşekkür ederim. Tarafımdan geliştirilen "İş – Yaşam Dengesi" ölçeğimi referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (yüksek lisans tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. 19.03.2019

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.