



T.C

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**İŞLETMELERDE İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM
DENGESİNİN ÖLÇÜLMESİ: İNŞAAT
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Semih COŞKUN

175017026

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Celalettin YANIK

Bandırma 2019

T.C
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İŞLETMELERDE İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM
DENGESİNİN ÖLÇÜLMESİ: İNŞAAT
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Semih COŞKUN
175017026

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Celalettin YANIK

Bandırma 2019

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programında Yüksek Lisans öğrencisi Semih COŞKUN tarafından, Doç. Dr. Celalettin YANIK' ın danışmanlığında hazırlanan "İşletmelerde İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Ölçülmesi: İnşaat Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 28 /06/2019 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında oyçokluğu/oybirliği ile başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Juri Başkanı/Danışmanı

Doç. Dr. Celalettin YANIK

Juri Üyesi

Doç. Dr. Mustafa KARA

Juri Üyesi

Dr. Öğr. Kemal YILDIZ

ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (28/06/2019)

Semih COŞKUN



ÖZET

İŞLETMELERDE İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN ÖLÇÜLMESİ: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Semih COŞKUN

İnsanların hayatlarının bir parçası olan iş hayatı özel yaşam ve aile yaşamı ile birbirine yakın bir ilişki içerisindedir. Bu yakın ilişkinin bazı olumsuz sonuçları vardır. İş yaşamı ve aile yaşamı birbiri içerisine birçok sorun taşır. Sorunlar genel olarak yanlış yorumlanır ya da fark edilmez ve yaşamın tüm alanlarını etkiler hale gelir. Bu ilişkinin neden olduğu iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesindeki bozulmaların örgütsel ve kişisel sonuçları incelendiğinde önemini daha iyi kavranır.

Bu iki kavram ile ilgili birçok araştırma vardır. Farklı sektörlerde ve alanlarda yapılacak çalışmalar ile iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesindeki bireysel, örgütsel ve ailesel sorunların neden ve sonuçlarının tespit edilmesi, çözüm önerilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu çalışma ile Bandırma ilçe merkezi sınırları içinde, inşaat sektörüne bağlı çalışanlar ve inşaat firmalarının çalışanlarının iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengelerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışma 100 çalışan üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi arasında doğru orantılı ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara göre çok çalışmak iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yaş, mesai dışında çalışma, meslek ve çalışma saatlerinin dengeyi etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlarla birlikte teori ve uygulama açısından bazı kısıtlar ve ileride yapılacak araştırmaları yönlendirme bakımından tavsiyeler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: İş yaşam dengesi, iş aile yaşam dengesi, inşaat sektörü çalışanları.

ABSTRACT

MEASUREMENT OF BUSINESS-LIFE AND WORK-FAMILY LIFE IN BUSINESS: A RESEARCH IN THE CONSTRUCTION SECTOR

Semih COŞKUN

Work life, which is a part of people's lives, is in close relationship with private life and family life. This close relationship has some negative consequences. Business life and family life carry many problems into the each others. Problems in general are misinterpreted or unnoticed and will affect all areas of life. When the organizational and personal consequences of the deterioration in the work-life and work-family-life balances are examined, the importance of relationships are better understood.

There are many researches on these two concepts. It is necessary to determine the causes and consequences of the individual, organizational and familial problems in the work-life and work-family-life balances in different sectors and areas and to develop solution proposals.

In this study, it is aimed to measure the work-life and work-family-life balances of the employees of construction sector and construction companies within the borders of Bandırma district. The study was carried out over 100 employees.

According to the findings of the study, a direct relationship was found between work-life and work-family-life balance. According to the results, working overtime has negative affect to work-life and work-family-life balance. It was also concluded that age, working overtime, occupation and working hours affect the balance. In addition to these conclusions, some limitations in terms of theory and practice and suggestions for future research are presented.

Keywords: Work life balance, work family life balance, construction sector employees.

ÖNSÖZ

Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Anabilim Dalı Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı kapsamında yapılan bu çalışmada Bandırma ilçe merkezi sınırları içinde, inşaat sektörüne bağlı çalışanlar ve inşaat firmaları çalışanlarının iş yaşam ve iş aile yaşam dengelerinin ölçülmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışma süresi boyunca bana her konuda yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Celalettin YANIK 'a, istatistiki analiz konusunda yardımlarını esirgemeyen Dr. Öğr. Neslihan ARSLAN' a, çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme ve araştırmaya katılım gösteren tüm çalışanlara de sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Semih COŞKUN

Bandırma

28.06.2019

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|------------------------------|
| YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI | Error! Bookmark not defined. |
| ETİK BEYAN..... | Error! Bookmark not defined. |
| ÖZET..... | iii |
| ABSTRACT | v |
| ÖNSÖZ..... | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| TABLolar | x |
| ŞEKİLLER | xi |
| GİRİŞ | 1 |
| BİRİNCİ BÖLÜM..... | 3 |
| GİRİŞ | 3 |
| 1.1 Araştırmanın Amacı | 3 |
| 1.2 Araştırma Önemi | 3 |
| 1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları | 5 |
| İKİNCİ BÖLÜM | 6 |
| KAVRAMSAL ÇERÇEVE..... | 6 |
| 2.1 İnşaat Sektörü Kavramı ve Tanımı..... | 6 |
| 2.1.1 Dünyada İnşaat Sektörü | 6 |
| 2.1.2 Türkiye’ de İnşaat Sektörü..... | 7 |
| 2.1.3 İnşaat Sektörünün İstihdama Katkısı | 8 |
| 2.2 İş Kavramı ve Tanımı | 9 |
| 2.3 Denge Kavramı ve Tanımı | 10 |
| 2.4 Rol Kavramı ve Tanımı | 10 |
| 2.5 Aile Kavramı ve Tanımı | 12 |
| 2.5.1 Geçmişten Günümüze Türk Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi | 12 |
| 2.5.2 Türkiye Cumhuriyeti Döneminde Aile | 14 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM | 16 |
| İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ | 16 |
| 3.1 İş Aile Yaşam Dengesi Kavramı ve Tanımı..... | 16 |
| 3.2 İş-Aile Yaşam Dengesinin Önemi..... | 18 |
| 3.3 İş Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 3.3.1 Kişisel Faktörler..... | 20 |
| 3.3.2 İş İle İlgili Faktörler..... | 24 |
| 3.3.3 Aile İle İlgili Faktörler..... | 28 |
| 3.4 İş-Aile Yaşam Dengesi Sorunlarının Sonuçları | 34 |
| 3.4.1 Bireye Yönelik Sonuçlar..... | 35 |
| 3.4.2 Aileye Yönelik Sonuçlar..... | 35 |
| 3.4.3 Örgüte Yönelik Sonuçlar | 36 |
| DÖRDÜNCÜ BÖLÜM | 38 |
| İŞ-YAŞAM DENGESİ..... | 38 |
| 4.1 İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Tanımı | 38 |
| 4.2 İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Varsayımlar..... | 39 |
| 4.3 İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Teoriler..... | 39 |
| 4.3.1 Bölünme Teorisi | 40 |
| 4.3.2 Saçılma-Yayıma Teorisi | 41 |
| 4.3.3 Telafi Teorisi..... | 41 |
| 4.3.4 Çatışma Teorisi..... | 42 |
| 4.3.5 Araçsallık Teorisi..... | 45 |
| 4.3.6 İş Aile Sınır Teorisi..... | 45 |
| 4.4 İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri | 47 |
| 4.5 İş-Yaşam Dengesinde Türkiye'nin Konumu..... | 48 |
| 4.6 İş Yaşam Dengesini Sağlamak Adına İşyeri Uygulamaları | 48 |
| 4.6.1 Esneklik ve Esnek Çalışma..... | 52 |
| 4.6.2 İş Yaşam Kalitesini İyileştirici Çalışmalar | 59 |
| 4.6.3 İşin İnsancıllaştırılması ve İnsana Yakışır İş | 59 |
| 4.6.4 Çalışan Destek Programları | 60 |
| 4.6.5 Aile Dostu Örgütler | 60 |
| 4.6.6 Personel Güçlendirme..... | 61 |
| 4.6.7 Örgütsel ve Mesleki Bağlılık | 61 |
| 4.6.8 İş Doyumu Mutluluk..... | 62 |
| BEŞİNCİ BÖLÜM | 64 |
| İŞLETMELERDE İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN ÖLÇÜLMESİ: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA | 64 |
| 5.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi | 64 |

| | |
|---|------------|
| 5.2 Araştırma Verilerinin Toplanması..... | 64 |
| 5.3 Araştırma Verilerin Analizi..... | 65 |
| 5.4 Araştırma Hipotezleri | 65 |
| 5.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler..... | 65 |
| 5.6 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları..... | 66 |
| ALTINCI BÖLÜM | 67 |
| BULGULAR VE YORUMLAR | 67 |
| 6.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular..... | 67 |
| 6.2 İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Değişkenlerine Ait Bulgular | 71 |
| 6.2.1 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Karşılaştırması | 72 |
| 6.2.2 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Karşılaştırması | 74 |
| 6.2.3 Eğitim Durumuna Göre Değişkenlerin İncelenmesi..... | 76 |
| 6.2.4 Yaş Gruplarına Göre Değişkenlerin İncelenmesi | 78 |
| 6.2.5 Günlük Çalışma Saatine Göre Değişkenlerin İncelenmesi..... | 79 |
| 6.2.6 Mesleğe Göre Değişkenlerin İncelenmesi | 81 |
| 6.2.7 Aylık Gelire Göre Değişkenlerin İncelenmesi..... | 82 |
| 6.2.8 Mesai Dışında Çalışma Durumuna Göre Değişkenlerin İncelenmesi | 83 |
| 6.2.9 Çocuk Sayısına Göre Değişkenlerin İncelenmesi..... | 85 |
| 6.2.10 İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları..... | 86 |
| 6.3 Hipotezlerin Değerlendirilmesi | 87 |
| 6.4 Sonuçlar | 88 |
| 6.5 Öneriler | 93 |
| KAYNAKÇA | 95 |
| EKLER..... | 101 |

TABLÖLAR

| | |
|--|----|
| Tablo 1 : Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları | 66 |
| Tablo 2 : Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları | 67 |
| Tablo 3 : Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri | 67 |
| Tablo 4 : Araştırmaya Katılanların Yaşları | 68 |
| Tablo 5 : Araştırmaya Katılanların Günlük Çalışma Saatleri | 68 |
| Tablo 6 : Araştırmaya Katılanların Meslekleri | 68 |
| Tablo 7 : Araştırmaya Katılanların Aylık Gelirleri | 69 |
| Tablo 8 : Araştırmaya Katılanların Mesai Dışında Çalışma Durumları | 69 |
| Tablo 9 : Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu | 70 |
| Tablo 10: Araştırmaya Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı | 70 |
| Tablo 11: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Çalışma Durumu..... | 70 |
| Tablo 12: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Eğitim Durumu | 71 |
| Tablo 13: Ölçek Sorularına Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler..... | 71 |
| Tablo 14: İş Yaşam Dengesi Sorularına Verilen Cevapların Ortalamaları ve Standart Sapmaları..... | 72 |
| Tablo 15: İş-Aile Yaşam Dengesi Sorularına Verilen Cevapların Ortalamaları ve Standart Sapmaları | 75 |
| Tablo 16: Eğitim Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 77 |
| Tablo 17: Eğitim Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi | 77 |
| Tablo 18: Yaş Gruplarına Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 78 |
| Tablo 19: Yaş Gruplarına Göre İş Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi | 79 |
| Tablo 20: Çalışma Saatine Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 80 |
| Tablo 21: Çalışma Saatlerine Göre İş Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi..... | 80 |
| Tablo 22: Mesleğe Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 81 |
| Tablo 23: Aylık Gelire Göre İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 82 |
| Tablo 24: Aylık Gelire Göre İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi..... | 83 |
| Tablo 25: Mesai Dışında Çalışma Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 84 |
| Tablo 26: Mesai Dışında Çalışmaya Göre İş Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi..... | 84 |
| Tablo 27: Çocuk Sayısına Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi | 86 |
| Tablo 28: Korelasyon Sonuçları..... | 86 |

ŞEKİLLER

| | |
|--|----|
| Şekil 1: İş-Aile Dengesinin Yapısı, Nedeni ve Sonuçları | 20 |
| Şekil 2: İş Gereklilikleri İle Çalışmaya Tutkunluk Arasında Varsayılan İlişkiler..... | 26 |
| Şekil 3: İş ve Aile Yaşamını İlişkilendiren Başlıca Teoriler | 40 |
| Şekil 4: İş-Özel Yaşam Çatışması Sınıflandırması | 43 |
| Şekil 5: Sınır Teorisi Bağlamında Temel Kavramlar ve Kavramların Özellikleri | 46 |
| Şekil 6: Ekstra Bir Saatin Değerlendirilmesi..... | 49 |
| Şekil 7: Başarılı İş-Yaşam Dengesinin Bireysel ve Örgütsel Yararları..... | 50 |
| Şekil 8: Sıkıştırılmış Çalışma Haftası Örneği..... | 55 |



GİRİŞ

İnsanların günlük hayatlarının büyük bir kısmını geçirip, ileriye dönük planlar yaptığı ve başarılı olmayı hedeflediği en önemli iki alan iş ve ailedir. İş ve hayat rollerini üstlenen insanlar zaman zaman iki alan arasında denge kurmakta zorlanır. İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengenin iş hayatına ve özel hayata olan etkileri araştırmacıların uzun süredir ilgisini çekmektedir. Dengenin sağlanmasının örgütsel ve kişisel sonuçları göz önünde bulundurulduğunda iş yaşam ve iş aile yaşam konusunun önemi ortaya çıkmaktadır.

İş, aile ve yaşam arasındaki sorunlar evlilik tatmini, aile yaşamı tatmini, iş tatmini, performans, motivasyon, sağlık sorunları gibi çok farklı konularda sıkıntılar yaratır. Bu sorunların en aza indirilmesi hem örgütsel hem de kişisel açıdan büyük önem taşımaktadır. Söz konusu olan denge kavramı kişilerin rolleri üzerinden yaşadıkları iş yaşam ve iş aile yaşam çatışmalarından korunmalarını sağlamaktadır.

İnsanların iş ve aile rolleri arasında denge kurma ihtiyaçları yeni ortaya çıkan bir kavram değildir. Özellikle sanayi devrimi ile birlikte gelişen iş piyasaları ve çalışma şekilleri insanların iş ve özel yaşamları arasında ciddi farklılıklara yol açmıştır. Günümüzde artan kişisel ihtiyaçların yanında işveren beklentileri de artış göstermektedir. Aile ve örgütlerin artan taleplerine karşı cevap vermekte zorlanan birey iş, özel yaşam ve aile hayatı rolleri arasında denge kuramaz ve birinde yaşanan aksama diğerini de etkiler. Denge sağlama ihtiyacının artması ile örgütlerin çalışanlarına katkıları ve çalışanların yardım talepleri artmıştır. Bu çerçevede aile dostu örgütler ve iş yaşam dengesinin sağlanmasında çeşitli politikalar ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada kısaca, iş yaşam ve iş aile yaşam dengelerini bütün boyutları ile ele alınması amaçlanmaktadır. Bu amaçla birinci bölümde, araştırmanın amacı, önemi ve sınırlılıkları açıklanmaktadır. İkinci bölümde sektöre özel güncel bilgiler ve temel bilgiler verilmiştir. Bu bölüm içerisinde ayrıca rol, denge, iş ve aile kavramları ile detaylı bilgiler verilmiştir. Aile ve iş kavramına daha ayrıntılı şekilde yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, iş-aile yaşam dengesi kavramı detaylıca ele alınmıştır. Ayrıca iş yaşam dengesi kavramının önemine yer verilmiştir. Dengeyi sağlamada etkili olan

faktörler detaylı bir şekilde açıklanıp iş yaşam dengesinin sağlanmadığı hallerde karşılaşılan sonuçlar incelenmiştir.

Dördüncü bölümde, iş yaşam dengesi kavramı detaylıca ele alınmıştır. İş yaşam dengesini açıklamaya yönelik yaklaşımlar ve teoriler hakkında bilgilere yer verilmiştir. İş yaşam dengesinin sağlanmasında bireye, örgüte ve aileye karşı olumlu etkilerinden bahsedilirken aynı zamanda iş yaşam dengesinde ülkemizin konumu hakkında bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca iş yaşam dengesini sağlamak adına geliştirilen çeşitli işyeri uygulamaları incelenmiştir.

Beşinci bölümde, araştırma evreni, verilerin nasıl toplandığı, örneklem, verilerin nasıl analiz edildiği, araştırmanın hipotezleri ve araştırmada kullanılan ölçekler hakkında açıklayıcı bilgiler verilmiştir. Altıncı bölümde araştırma bulguları ve yorumlamalarına yer verilirken yedinci bölümde sonuç ve öneriler paylaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1 Araştırmanın Amacı

Bireylerin iş, aile ve özel yaşamların da üstlendiği rollerin uyumsuzluğu iş yaşam ve iş aile yaşam dengesizliklerine yol açar. İş, aile ve özel yaşam arasındaki denge sorunu bireylerin genel anlamda tüm hayatlarını etkileyebilen sonuçlar doğurur. Bu sebeple roller arasında yaşanan denge sorunlarının tüm boyutlarıyla incelenmesi günümüzde bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Bu araştırmanın amacı, inşaat sektörü çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi düzeylerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın amacına ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Sektör çalışanlarının iş yaşam dengeleri arasında nasıl bir denge vardır? Sektör çalışanlarının iş yaşam dengeleri arasındaki denge seçilmiş değişkenlere (eğitim durumları, yaş, günlük çalışma saatleri, meslekleri, aylık gelirleri, mesai sonrası çalışma, çocuk sayısı,) göre farklılık göstermekte midir?
- 2- Sektör çalışanlarının iş aile yaşam dengeleri arasında nasıl bir denge vardır? Sektör çalışanlarının iş yaşam dengeleri arasındaki denge seçilmiş değişkenlere (eğitim durumları, yaş, günlük çalışma saatleri, meslekleri, aylık gelirleri, mesai sonrası çalışma, çocuk sayısı,) göre farklılık göstermekte midir?

1.2 Araştırma Önemi

Günümüzde sosyal ve kültürel açıdan değişimlere uğrayan çalışanların, iş hayatının aile hayatına, aile hayatının iş hayatına etkileri ve iş-aile ve özel yaşam alanları arasındaki rol dengelerinin örgütsel ve kişisel sonuçları incelenecektir.

İnsanlar ev dışında zamanlarının büyük bölümünü çalışarak geçirirler. Hayatın önemli bir parçası olan işin kendisi kadar çalışma ortamı ve şartları da oldukça önemlidir. Bu faktörler bireylerin iş, aile yaşam rolleri arasında dengeyi sağlaması konusunda en önemli etmenlerdir. Çalışanların iş ortamlarında yaşayacakları olumsuzluklar, aile ve sosyal yaşantılarına da yansiyebilir. Bu da iş hayatının aile hayatına olumsuz etkisi olarak

yorumlanır. Bireyler hem iş hem de aile içerisinde yerine getirmekle yükümlü oldukları sorumlulukları dengeli bir şekilde yönetmekte zorlanabilirler. Bunun sebebi ise çalışanların aldığı ücret, çalışma saatleri, aşırı iş yükü, aynı anda birden çok iş yüklenmek, aile ilişkilerine vakit ayıramamak, sosyal hayata vakit ayıramamak, aynı anda birden çok rol üstlenmek, rollerin belirsizliği, iş ortamında çalışanlar ile ilişkilerin kötü olması, iş ortamının kötü fiziksel koşulları vb. faktörler sayılabilir. Bunlar çalışanların iş, aile ve bireysel hayatlarını olumsuz etkilemektedir. Çalışanın roller arası denge sorunu yaşamasına neden olan bu sebepler, ailelerine zaman ayıramama, ebeveynlik rollerini yerine getirememeye gibi sorunlarla birlikte iş aile dengesi problemini doğurmaktadır.

Çalışanların iş ve yaşamlarında üstlendikleri roller arasındaki dengenin önemi iş yaşam dengesi kavramı ile açıklanırken; iş ve aile yaşamları arasında üstlenilen rollerin dengesinin önemi iş aile yaşam dengesi kavramı ile açıklanmıştır. İnşaat sektöründe çalışanlar üzerinde ele alınıp incelenmesinin diğer çalışmalara da faydalı olabileceği düşünülmektedir.

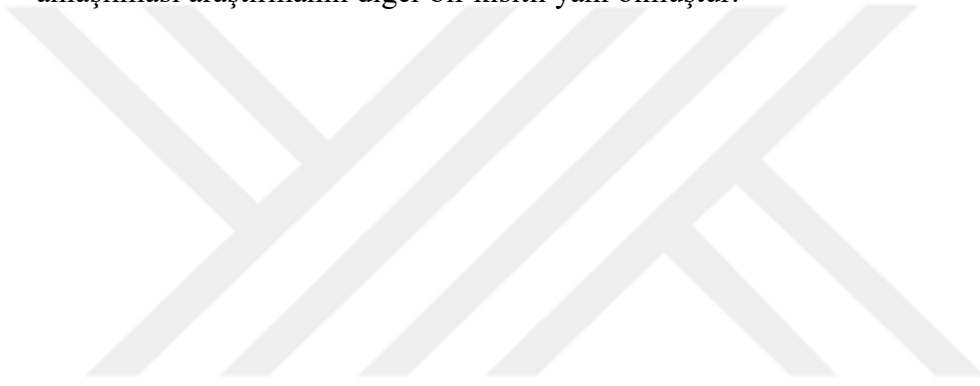
Ana kütlesi Bandırma ilçe merkezindeki inşaat sektörü çalışanları ile sınırlı olan bu çalışmada:

- İş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasının örgütlerin ve bireylerin hayatlarına etkisini incelemek amaçlanmıştır.
- İş yaşamının aile yaşamına ve aile yaşamının iş yaşamına olan etkilerinin bireysel ve toplumsal açıdan açıklamak amaçlanmıştır.
- İş hayatına ya da özel hayata ayrılan zamanın diğer alanlardan fazla olma durumunda ortaya çıkan sorunlar incelenip sonuçları paylaşılmıştır.
- Çalışma hayatına ayrılan vaktin ve enerjinin fazla olması durumunda yaşanan aile yaşamı ve sosyal yaşam sorunlarının neler olduğu üzerinde durulup sonuçları açıklanmıştır.
- İş yaşamı ve aile yaşamı dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir.
- İş aile yaşam dengesinin sağlamak adına uygulanan politikalara yer verilmiştir ve önemli olanlar detaylıca incelenmiştir.
- Bu araştırmanın iş hayatı içerisindeki sorunlar ile ilgilenen araştırmacılara yararlı olacağı düşünülmektedir.

1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Bandırma ilçe merkezinde bulunan inşaat firmalarında aktif olarak çalışan katılımcıların görüşleri ile sınırlıdır. Bu yüzden Türkiye’ de faaliyet gösteren diğerk firmalarda çalışan bireyler için genellemek mümkün değildir.

İnşaat sektöründe çalışan bireylerin ortalama eğitim seviyelerinin diğerk sektörlere kıyasla düşük olması katılımcıların anket formunda yer alan soruları yeterli düzeyde anlayamamaları olasılığını arttırmıştır. Ayrıca çoğu çalışanın daha önce böyle bir ankete katılmamaları, çalışanların işverenlerinden çekinerek cevap verebileceklerinin anlaşılması araştırmanın diğerk bir kısıtlı yanı olmuştur.



İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1 İnşaat Sektörü Kavramı ve Tanımı

İçinde yüzlerce alt iş bulunduran bu sektörü tanımlamak biraz güçtür ama inşaat sektörü ile ilgili bazı tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

İnşaat, taşınabilir makine, hammadde, donanım ve emek kullanan tedarik zinciri oluşturarak iş alanına malzeme tedariki yapan ve projenin tamamlanması ardından makine, donanım ve işgücünü üretim sahasından uzaklaştıran ve sonuç ürününü inşa edilen yerde sabit olarak bırakan bir süreçtir (Arıkboğa, 1987; aktaran Gümüş, 2010: 4).

Karada veya suda imar (bayındırlık) veya iskân (yerleştirme) gereği olarak yapılan tüm bina, yol, köprü, baraj, kanalizasyon vb. tesislerin yapım çalışmalarına inşaat denir (Uyaroğlu, 2018: 14).

Sağladığı katma değer ve iş gücü olanaklarıyla gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri için genellikle itici görev üstlenen inşaat sektörü ülkemiz için de ayrı bir öneme sahiptir. Ülkemizde inşaat sektörü ulusal sermayeye dayanmaktadır. Sektör yüzlerce meslek dalına istihdam sağlamaktadır. Ülkemiz bu sektörde uluslararası alanlarda büyük başarılarla sahiptir. 200'den fazla alt sektör kendisi ile birlikte hareket ettiği için “itici ya da lokomotif sektör”, büyük istihdam kaynağı olması özelliğiyle de “öncü sektör” olarak adlandırılmaktadır.

İngiltere’ de yürütülen bir çalışma sonucuna göre, ortalama yeni bir evde 150 farklı meslek dalını ilgilendiren 23.000 farklı iş kolu bulunmaktadır. Hiçbir ekonomik faaliyetin bu kadar çok doğrudan ya da dolaylı etki doğurma gücü olmadığını düşünürsek sektörün itici gücünün, gelişmekte olan ülkeler için vazgeçilemez değeri daha açık olarak görülmektedir (Intes, 2019: 1).

2.1.1 Dünyada İnşaat Sektörü

2009 senesinde yapılan bir araştırma sonucunda inşaat sektörünün dünyadaki toplam büyüklüğünün 7,5 trilyon dolar üzerinde olduğu düşünülmektedir. Dünya sanayi

iş gücünün ise yaklaşık %30'unu inşaat sektörünün karşıladığı tahmin edilmektedir (Sofuoğlu, 2012: 2).

Dünya inşaat sektörü, 1999 yılında büyüme hızında gözle görülür derecede artış yaşamıştır. 2000 yılında ise dünya borsalarındaki ani düşüş sonucunda 2001 yılında 11 Eylül saldırısı, Irak savaşı gibi tedirginlik yaratan olayların yaşanması ile dünya genelinde inşaat sektöründe daralma görülmüştür. 2002 yılında da pazarın büyüklüğü 3 trilyon dolara kadar geriledi. İnşaat sektörünün büyüme ivmesi 2006 yılında %7,2 ile en üst noktaya ulaştı. 2012 de ise Asya %34 lük, Kuzey ve Latin Amerika ise %28 ve AB %28'lik bir oranla dünyadaki inşaat sektörünün büyük kısmını kapsamaktadır (Han, 2015: 10).

2012 de zirveye ulaştıktan sonra dünya genelinde yaşanan gerileme 2016 yılında zayıf bir şekilde toparlanmaya başladı. Gelişmekte olan ülkelerde ise büyüme kriz öncesindeki yıllara göre daha düşük kalmıştır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde inşaat sektörü büyüme hızı 2012 yılından itibaren gelişmiş ülkelerin üstündedir. İnşaat sektöründeki büyüme 2016 sonra tersine döndüğü gözlemlenmektedir. 2016 yılında küresel büyümenin %3,1 civarında olduğu düşünülürken, inşaat sektöründe büyümenin %2,8 seviyesinde kaldığı görülmüştür. 2015 yılındaki veriler ile dünyada inşaat sektörünün büyüklüğü 8,5 trilyon dolar düzeyinde olduğu düşünülmekteydi. Bu rakamın 2020 yılında 10,3 trilyon dolara ulaşacağı öngörülmektedir. 2025 yılında ise inşaat sektörünün ekonomideki payının gelişmekte olan ülkelerde %16-17, gelişmiş ülkelerde ise %10 düzeyinde olacağı öngörülmektedir (Şat Sezgin ve Aşarkaya, 2017).

2.1.2 Türkiye' de İnşaat Sektörü

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi, ülkemizde de inşaat sektörü, genel ekonomi açısından bir öncü gösterge olmanın yanında büyümenin itici gücünü oluşturma özelliğini de taşıyor. İnşaat sektöründeki dalgalanma ve yavaşlama genel ekonomiye göre daha önce gerçekleşiyor. Türk inşaat sektörünün uzun dönemli eğilimlerine baktığımızda genel ekonomideki ivmelenmelere en duyarlı sektörlerden biri olduğunu söyleyebiliriz.

Türkiye 2003-2007 yılları arasında %7'nin üzerinde bir büyüme ivmesi yakalarken, inşaat sektöründe büyüme çok daha hızlı oldu. Ancak küresel krizin etkisiyle Türkiye ekonomisinin de daraldığı 2008-2009 yılları arasında sektör hızlı bir şekilde

küçülmüştü. Sektör 2010-2014 yılları arasında genel ekonomik büyümenin üzerinde bir gelişme gösterdikten sonra, 2015 ile birlikte genel ekonomik performansa daha yakın kaldı. 2017 son çeyrekte ise genel ekonomik büyümeden daha düşük seviyelerde kalmaya başladı. 2008-2009 yılları arasındaki ani küçülmeye rağmen sektörün GSYH içindeki payı 2013- 2014 yılları arasında hızlı bir şekilde artmıştı. İnşaat sektörü, 2018 üçüncü çeyrekte ise 2017'nin aynı dönemine oranla yüzde 5,3 daralarak büyümeyi sınırlandıran sektörlerden biri oldu. 2018 sonrasında sektörün büyümesinde büyük bir düşüş gözlemlenmekte. Buna ek olarak GSYH' dan aldığı pay da azalmaya başladı (Kpmg, 2019: 3).

2019 itibari ile inşaat sektörü ülkemizde büyük bir durgunluğa girmiştir. Bu durgunluğa bağlı olarak yüzlerce farklı alt işleri ve bu işlerde çalışan kişilerin yaşamlarını olumsuz yönde etkileneceğini söylenebilir.

2.1.3 İnşaat Sektörünün İstihdama Katkısı

İnşaat sektörünün toplam istihdamdaki oranı incelendiğinde 2005 yılında yüzde 5,6 düzeyindeyken 2016 sonu itibariyle bu oranın yüzde 7,3'e yükseldiği görülmüştür. İnşaat sektörünün istihdama katkısı mevsimsel etki ile en yüksek düzeye yaz aylarında gerçekleşmektedir. 2017 Ağustos ayında Türkiye'de istihdam edilen toplam 28 milyon 828 kişinin 2 milyon 279'u inşaat sektöründe çalışanlarından oluşmaktadır. Bu sayı toplam istihdamın yüzde 7,9'unu oluşturmaktadır (Sarıgöz, 2018: 4).

Mevsimsellikten arındırılmış veriler ele alındığında, sektör 2018 Ocak sonrasında 2 milyon 196 bin kişiyi istihdam etmekteydi. Sonrasında sektörde büyüme azalmaya başladı ve Şubat ve Temmuz ayları arasında sektörde 228 bin kişi işten çıkartıldı. Ağustos döneminde ise mevsimsellikten arındırılmış verilere göre bir önceki döneme oranla 4 bin kişilik sınırlı bir istihdam artışı yaşandı. Ancak sektörün emek yoğun yapısından dolayı istihdamdaki azalma, daralmanın bir sonucu olduğu düşünülmektedir (Kpmg, 2019: 8).

2.2 İş Kavramı ve Tanımı

Türk Dil Kurumuna göre iş “Bir sonuca varmak, herhangi bir şey ortaya koymak için güç sarf ederek yapılan faaliyet, çalışma. Bir değer yaratan emek. Birinden istenen hizmet veya birine verilen görev.” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2019: 1)

Günümüzde insanların ihtiyaçları hızla artmaktadır. İnsanlar kendi temel, doğal, sosyal ve kültürel ihtiyaçları ile birlikte bakmakla yükümlü oldukları bireylerinde ihtiyaçlarını giderebilmek için gelir elde etmek zorundadırlar. İş sadece maddi ihtiyaçları karşılamaz. İnsanın hayattan tatmin olması, başarı duygusunu tatmasını ve toplum içerisinde iyi bir yer edinmesini sağlar. İş hayatı insanların bağımsız bir şekilde kendi hayatlarını sürdürmelerini sağlar. Bu anlamda iş insan için çok yönlü bir kişisel kazanç sağlama yoludur (Bostancıoğlu, 2014: 5).

Bireylerin hayatları genel olarak üç bölümden oluşur. Birinci bölüm “çalışma zamanı”, ikinci bölüm “çalışma dışında kalan zaman” ve üçüncü bölüm “uykuda geçen zaman” dır. Uykuda geçirilen zamanda birey bir şey yapmadığı için bunu ikiye ayırma eğilimi daha yaygındır. Günümüzde artan refah düzeyi ve eğitim ile birlikte çalışmaya ilişkin beklentiler artmıştır. Artık bireyler için gelir kadar, çalışma şartları ve güvenlikte önemlidir. Ancak her bireyin çalışma olgusuna yüklediği anlam aynı değildir. Gelişen teknoloji ile birlikte vasıflı iş gücü ihtiyacında artış vardır. Eğitimli ve vasıflı bir bireyin çalışmaya yüklediği anlam geleneksel çalışanlara göre oldukça farklıdır. Değişen dünya düzeninde insanların yaptıkları iş onların statüsünü ve saygınlığını belirleyen unsurlar olarak görülmeye başlandı. Bu da iş olmadan bireylerin hayal ettikleri yaşam kalitesine ulaşamamaları demektir. İş artık insanların ikinci yaşam alanı ve hayatlarına anlam katan bir olgu haline gelmiştir. Kısaca işin bireyler için anlamı aşağıdaki maddeler ile ifade edilmiştir (Keser, : Güler, 2016: 99-100):

- Gelir elde etme.
- Statü kazanma.
- Düzenli yaşama kavuşma.
- Sosyal çevre edinme.
- Kendisini gerçekleştirme fırsatı elde etme.
- Sosyal sorumluluk üstlenme ve psikolojik tatmin elde etme.

2.3 Denge Kavramı ve Tanımı

Temel anlamda denge sözcüğünü incelersek birçok tanımla karşılaşırız. Türk Dil Kurumuna göre denge “Bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali, denge. Ruhsal açıdan denge, zihinsel ve duygusal uyumdur. Ekonomik açıdan gelir giderin uyumlu düzenidir. Güç açısından denge, birbirini ortadan kaldıran güçlerin sonucu olan durma hali” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2019b: 1)

Dengede olan her şeyin ivmesi de sıfırdır. Dışarıdan herhangi bir güç etki etmedikçe denge bozulmaz. Newton mekanik yasası ile “her etki için eşit ve zıt bir tepki vardır” der (Eren, 2013: 1).

İş-yaşam dengesi ile ilgili konularda denge terimi sık sık yer almaktadır. Bailey’e (2005, 2) göre iş-yaşam konusu hakkında kullanılan dengenin en temel açıklaması; duygusal, ruhsal, fiziksel ve gelişimsel faktörleri kapsayan inançları, hayalleri ve deneyimleri göz önünde bulunduran; mevcut durumu yaşayan anlamında kullanılması gerektiğini ifade etmektedir (Bailey, 2005 aktaran Apaydın, 2011: 49).

Başka bir araştırmacı tarafından ise denge; çalışma ortamında tatmin ve işlevselliğin iyi olması, bununla birlikte ev ortamında en az düzeyde çatışma yaşanması şeklinde ifade edilmektedir (Clark 2000 aktaran Apaydın, 2011: 50). Bu durum bireylerin hayatında üstlendiği rolleri ve zamanlarını ne derece etkin kullandıkları üzerinde odaklanmaktadır. Buradan yola çıkarak bireylerin iş ve sosyal hayatlarına ayırdıkları vaktin eşit olamayabileceği söylenebilir. Denge, insanların duygu ve akıllarının uyum içinde olması ayrıca fiziksel olarak sağlıklı olmaları şeklinde tanımlanabilir (Apaydın, 2011: 50).

2.4 Rol Kavramı ve Tanımı

İş yaşamı ve iş dışı yaşam alanları arasındaki ilişki toplum bilimi açısından genel olarak rol kavramı ile açıklanmaktadır. Rol kavramı aslında sosyolojiye ve sosyal psikolojiye ait olan bir kavramdır (Çetinkaya, 2011: 72). Rol kavramıyla ilgili yapılan diğer tanımlar ise şu şekildedir:

Rol, kişiden beklenen, kişiye uygun olan davranışlar olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle rol, kişinin bulunduğu durum sınırları içerisinde gerçekleştireceği

davranışlardan hangisinin beklenen hangisinin beklenmeyen şeklinde belirlenen davranışların toplamıdır (Bostan, 2014: 11).

Linton (1936)’a göre rol, kültür tarafından belirlenen bir unsurdur. Bu belirlenen rol sadece belirlendiği şekilde sürdürülebilir. Bu açıdan bakıldığında rolün belirlenmesinde en önemli faktör kültür olarak görülmektedir (Kasapoğlu, 1994: 217).

Rol, kişinin sahip olduğu sosyal statü veya çeşitli örgütler içerisinde bulunduğu konum sebebi ile kendisinden göstermesi beklenen davranış biçimleri ve bir sosyal pozisyon gereği beklenen davranış şekilleridir. Ayrıca belirli bir grup ve örgüt içerisinde beklenen davranışlar, kurallardan kaynaklanan beklenen davranışlar, bireyin kişiliği ve sosyal düzen arasındaki birleşme noktası ve bireyin toplum içerisindeki davranışlarının tamamıdır (Eken, 2006: 4-5).

Bu açıklamalardan yola çıkılarak bir rolü meydana getiren üç unsurdan söz edilebilir: Birinci unsur, kişilerin rolü ile ilgili olarak etrafındakilerin ondan bekledikleri ve kişiye uyguladıkları baskılardır. Bir rolü oluşturan ikinci unsur ise bireyin kendisi ile ilgili rol algısıdır. Bir rolü çevrenin beklentileri kadar kişinin kendisi ile ilgili tanımlamaları oluşturur. Rolü oluşturan üçüncü unsur ise kişinin rol davranışlarıdır. Rol davranışları; bireyin etrafındakilerin beklentilerini ve kendi deneyimlerini harmanlayıp ortaya koyduğu davranış biçimleridir (Luthans,1992: 360 aktaran Eken, 2006: 4-5).

Sosyal hayatın bir parçası olan insan, örgütsel ve toplumsal birçok rol üstlenir. Aile içinde anne, baba, kardeş ve evlat olma gibi değerler açısından değerlendirildiğinde anneden, babadan, kardeşten ve evlattan beklenen bütün kalıplaşmış davranışlar rol tanımı içine alınabilir (Çetinkaya, 2011: 73).

Rol kavramının kişilerin davranışlarını anlayabilmek açısından önemli yeri vardır. Çünkü kişiler kendinden beklenen rollere uygun davranışlarda bulunmak durumundadırlar. Toplum içerisinde rollere göre beklenen davranışlar söz konusudur. Örneğin anne rolünü üstlenen bir kadının ev işleri ve çocuk bakımı konuları ile ilgilenmesi beklenir. Bu nedenle üstleneceği rolde anneliğin gerektirdiği davranışları yerine getirecektir (Doruk, 2008: 15).

2.5 Aile Kavramı ve Tanımı

İçinde yaşadığımız en önemli kurum olan aileler bir araya gelerek insan topluluklarını oluşturur. Oluşan bu insan toplulukları ise toplumu oluşturur. İlk ortaya çıktığı günden günümüze yapısal değişikliklere uğramıştır. Günümüzde birçok şekilde tanımlanmaktadır. Bunlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Aile, toplumumuzun örf, gelenek, görenek, inanç, adet ve benzer özelliklerinin yaşandığı küçük ancak toplum içerisinde büyük öneme sahip olan kurumdur (Özgüven, 2001).

Aile, insan soyunun devamlılığının sağlandığı, toplum içine hazırlanma sürecinin en etkili şekilde yürütüldüğü, ebeveynler ve çocuklar arasında belli ölçüde içten sıcak ve güven veren ilişkilerin kurulduğu kurumdur. Ayrıca yine içinde bulunan toplumsal düzene göre ekonomik etkinliklerin az ya da çok bir ölçüde yer aldığı en küçük toplumsal yapıdır (Ozankaya, 1979 aktaran, Könezoğlu, 2006).

Anne, baba ve çocukların yer aldığı aile türü, “çekirdek aile” olarak tanımlanmaktadır. Geniş aile kavramı da; anne, baba, çocuklar, evli olan çocukların eşleri, nine, dede gibi akrabaların yer aldığı daha kalabalık yapılardır. Endüstri devrimi sonrasında hızlı bir şekilde başlayan şehirleşme süreciyle, toplumlarda geniş aileden çekirdek aileye doğru bir değişim başlamıştır (Nirun, 1994, aktaran Esin 2017).

Türk Dil Kurumu aileyi; “Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturmuş olduğu toplumun en küçük birliğidir” (TDK, 2019c: 1).

2.5.1 Geçmişten Günümüze Türk Aile Yapısı ve Tarihsel Gelişimi

Aile; dünya üzerinde ortaya çıkan değişim ve dönüşümlerin etkileri ve sonuçlarının açık bir biçimde gözlemlendiği toplumsal bir kurumdur. Her toplumun kendine özgü bir aile yapısı vardır. Geçmişten günümüze, aile yapısında, görevlerinde ve aile bireylerinin sayılarında sürekli farklılıklar olmuştur. Öyle ki; aynı toplumda hem kırsalda hem de kentte yaşayan ailelerin aralarında farklılıkların olduğu görülmektedir (Nirun, 1994, aktaran Esin 2017).

Aileyi literatür üzerinden anlama gayreti için yapılan tarihi çalışmalar kronolojik olarak İslamiyet öncesine kadar dayanır. Bu dönemde aile ile ilgili bilgiler Kitabeler, Dede Korkut Hikâyeleri ve diğer edebi metinlerde yer alır. Bu metinlerde Türklerin yaşam şekillerini öne çıkan bir takım sözcük ve simgeler (kılıç, savaş, kadın, at gibi) bulunmaktadır. Bu veriler, güç ve iktidar anlamında kadın ve erkek ilişkilerini, aile yapısına yönelik varsayımları ortaya koymaktadır. Metinleri genel olarak yorumladığımızda ise ailenin dışarıdan ve aile içerisinden gelebilecek tehditlere karşı dikkatli olunması ve eşler arası sevgi ve anne, baba, çocuk ilişkisi ana konular olarak görülmektedir (Aktaş, 2015: 422).

Orta Asya Türkleri ve Selçuklu döneminden bugüne aile yapısı ile ilgili yansıyan bilgiler genellikle din, gelenek, edebiyat ve nasihatnameler yolu ile günümüze gelmiştir. Bunların geneli iyi insan olma, kişinin ve ailenin kendini koruması ve Tanrı inancı konuları ile ilgilidir. Halk hikâyelerinin günümüzde dahi temelini oluşturan olumsuz insan ilişkilerindeki tehlikeler, günah ve haksızlıklar, atalara karşı saygısızlığın olumsuzlukları eski zamanlardan bu güne çeşitli edebiyat eserleri ile günümüze taşınmıştır (Aktaş, 2015: 423).

Selçuklu ve Osmanlı döneminde devlerim ve beyliklerin aile ile ilgili günümüze aktardıkları veriler evlilikleri kayıt altına almasıyla günümüze kadar ulaşabilmiştir. (Ayan, 2013: 62). Nüfusun ve çocukların kayıt altına alınması ve gelecekte miras paylaşımıyla ilgili olduğu kadar, askerlik ve alınan vergiler açısından da önemli olmuştur. Bu dönemlerde aile araştırmalarının veri tabanı bunlarla sınırlıdır. Toprak sistemi, yönetim biçimleri, o döneme ait evlilik ve nikâh akdini düzenleyen belgeler, miras paylaşım şekilleri, seyahatnameler, medreseler, arazi kanunnameleri Osmanlı dönemi aile yapısı açısından geniş bilgiler sunmaktadır (Aktaş, 2015: 423).

Cumhuriyet öncesi dönemde bilimsel anlamda aileyi araştıran çalışmalara rastlamak zordur. Ancak Ziya Gökalp ve Prens Sabahattin'in çalışmaları aile sosyolojisine duyulan merakın ilk ipuçları olarak düşünülebilir. Ziya Gökalp, Durkheim'in etkisiyle, Prens Sabahattin de Le Play'in etkisiyle aile konusuna yönelmişlerdir. Onların sosyoloji anlayışlarından hareketle, Türk ailesi hakkında ilk yorumları yapmışlardır. Fakat bu yorumlar, verilere dayanmayan ve bilimsel nitelikli

olmayan açıklamalardır. Genel olarak edebiyat ve tarih okumalarına dayalı spekülâtif özelliktedir (Aktaş, 2015: 424).

Osmanlı tahrir defterlerindeki verilere göre, o dönemde hane denilen yapıyı oluşturan nüfus miktarı ortalama olarak beş kişiden oluşmaktadır (Nirun, 1994, aktaran Esin 2017). Farklı kaynaklarda ve 1885 ve 1906 nüfus kayıtlarında yer alan veriler, bu tip evlerde akrabaların dışında, hizmetçi, bakıcı, bahçıvan vb. hısımlık bağı bulunmayan kişilerin de kaldığı görülmektedir. Ayrıca söz konusu yıllarda misafir olarak gelen akrabalarında çok uzun süre misafir olarak kaldıklarına da görülmektedir (Ortaylı, 2001; Tolan, 1990, aktaran Esin, 2017: 6)

2.5.2 Türkiye Cumhuriyeti Döneminde Aile

Cumhuriyetin ilanından sonra Türk Medeni Kanunu ile aile yapımızda önemli gelişmeler görüldü. Bu kanunla, eşlere eşit boşanma hakkı, ayrıca çocukların gözetimi hem anneye hem de babaya verildi. Bu yasa ile erkeğin ailenin reisi olduğu ve ikametgâhın aile reisi tarafından seçilmesine kararlaştırılmıştır. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından yapılan araştırmada temel olarak dört tür aileden söz edilmektedir (Esin, 2017: 7).

a) Çekirdek Aile: Anne, baba ve çocukların oluşturduğu ev halkıdır.

b) Ataerkil Geniş Aile: Aile reisi, eşi ve evli olan erkek çocukları, gelinleri veya bir evli oğlu, gelin ve torunların beraber yaşadığı ev halkıdır.

c) Geçici geniş aile: Aile reisinin kendi annesi, babası (ya da bunlardan biri), evlenmemiş kardeşleri, eşinin bu tür yakınları veya her ikisinin diğer akrabalarının beraber yaşadığı ev halkıdır.

d) Parçalanmış aile: Ayrılık, vefat, boşanma gibi sebeplerle eşlerin birinin veya her ikisinin de olmadığı aile türüdür.

Türk Kanunu Medenisi ile tek eşle evlilik ve yapılan evliliğin resmi memur önünde yapılması zorunluluğu, boşanmanın hâkim kararına bağlı olması, çocukların gözetiminin anne ve babanın ortak sorumluluğuna bırakılması, mirasta kadın ve erkeğe eşit hakların tanındığı bir sisteme geçilmiştir.

Sanayi devrimi ile birlikte 20. yüzyılın baslarından itibaren başlayan gelişmeler, bilim ve teknolojiye ilerleme süreci, toplumda her iki cins arasındaki farklılıkların ortadan kalkmasına neden olmuştur. Aile hukuku esas alındığında, eşler arasındaki cinsiyete bağlı farklılıkların kaldırılması, eşit hak ve sorumlulukların sağlanması amacı ile 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu kabul edilmiştir. Aynı amaç ile anayasamızın kanun önünde eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesinin birinci fıkrasında yapılan değişiklik, kadın erkek eşitliğini hüküm altına almıştır. Aynı zamanda, ailenin korunmasını düzenleyen 41. maddesine bu yönde bir ifade eklenerek, “Aile, Türk toplumunun temelidir ve esler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.” denilerek aile içinde eşitlik ilkesi kabul edilmiştir. Ayrıca Anayasamızın 20. Maddesinin ile aile hayatının gizliliği de anayasal güvence altına alınmıştır (Könezoğlu, 2006: 24-27)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ

3.1 İş Aile Yaşam Dengesi Kavramı ve Tanımı

İş, günümüzde bireylerin hayatlarını kendi imkânları ile sürdürmeleri açısından büyük öneme sahiptir. İşi olmayan bireylerin günümüz dünyasında rahat yaşama şansları oldukça düşüktür. İşi olan bireyler açınsındansa, iş hayatının dışında bir de özel hayatları bulunur. İnsanlar gelir kazanmak ve yaşamlarını daha iyi sürdürebilmek için büyük öneme sahip olan iş hayatına büyük bir zaman ve emek harcar. Bireyleri iş hayatına ayırdıkları fazladan zaman özel hayatı ve aile yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin; çabuk bitirilmesi gereken bir iş için insanlar özel yaşamlarından taviz verebilmekteler. Burada önemli olan iş, aile, yaşam dengesidir. Özellikle evli insanların iş ile özel hayatları arasında doğru dengeyi kurması, hem iş verimliliği açısından, hem de özel yaşamlarının verimliliği bakımından önemlidir (Esin, 2017: 8)

İş-aile yaşam dengesinin kurulabilmesi 3 temel maddeye dayanır. Duygu temelli denge, kişinin günlük hayatında yaşadığı bitkinlik, huzursuzluk ve gerilim gibi duyguları aile yaşamına yansıtması ile yaşanır. Örneğin, insan iş hayatında kendisini fiziksel ve duygusal olarak yorgun hissettiğinden eve geldiğinde ailevi yükümlülüklerini yerine getirmek için gerekli gücü bulamıyorsa buna duygu temelli denge sorunu diyebiliriz. Davranış temelli denge, kişinin iş hayatındaki rolü ile aile içerisindeki rolün birbiri ile dengede olamaması durumudur. Örneğin, iş hayatında görevi gereği alabileceği sert, duygusallıktan uzak, mantık ve rekabete uygun davranışlar aile içerisinde hoş karşılanmayan ve aile yaşamını olumsuz etkileyebilecek davranışlar olabilir bu durumda da davranış temelli dengeden söz edebiliriz. Zaman temelli denge, iş yaşamındaki zaman sıkıntısının aile yaşamına olan etkisidir. Örneğin, kişinin yoğun çalışma saatleri sebebi ile ailesine karşı olan yükümlülüklerini yeterince yerine getirememesi durumunda zaman temelli dengeden söz edilebilir. (Turgut, 2011: 158)

İş yaşamı ve aile yaşamının birbirlerini etkilediği sıkça dile getirilmektedir. İş hayatından elde edilen doyumun aile yaşantısını etkilemesi doğaldır. Çünkü iş insanların önemli bir ögesidir. Bireylerin iş yaşamlarındaki başarıları, aile yaşamlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Çağdaş insanlar hayatlarının büyük bölümünü çalışarak

geçirmektedir. Böyle bir dönemde iş hayatı ile aile hayatını birbirine etki etmeyen unsurlar olarak görmek olanaksızdır. İş hayatından yaşanan mutsuzluk, hayal kırıklığı, isteksizlik durumları insanların aile yaşamlarını etkilerken hayattan da doyum alamamaya başlamasına neden olur. Bu durum insanların ailesini, sosyal yaşantısını ve iş hayatını olumsuz yönde etkiler ve bireylerin sağlıklarını da bozabilir. (Keser, 2011: 897-913)

İş ve aile yaşamı; insanların günlük hayatlarının büyük bir bölümünde meşgul oldukları ve ilerleyen dönemlerde başarılı olmayı ve hayatlarında doyuma ulaşmayı istedikleri önemli rolleri içermektedir. Günümüz de insanlar ailelerine daha fazla vakit geçirmek istiyor. Ancak artan ihtiyaçlar çalışma hayatına ayrılan zaman ve enerjinin artmasına sebep olabiliyor. Bireyler işin ve ailenin aynı anda ortaya çıkan taleplerini karşılamakta zorlanmaktadır, bu da onların üzerinde bir yük oluşturabilir. İş-aile, yaşam dengesi bu baskı ve stresin olmadan bireylerin hayattan doyum alarak yaşamayı sürdürebildiği noktadır (Eker, 2011: 10)

Başka bir tanımlamada ise “İş-aile yaşam dengesi, hem iş hem de aile yaşamı içinde yapılan aktivitelerde daha esnek olmayı içermektedir. İnsanların hayatlarında iş ve aile alanlarından birinden diğerine sınırlandırma getirmediği durumda denge oluşmaktadır (Esin, 2017: 8)

İş-aile yaşam dengesini etkileyen bazı unsurlar vardır. Bunlardan bazıları, işe bağlılık, iş-aile çatışması, iş yükü, esnek çalışma saatleri, çalışma ortamı, yöneticilerin tutumu, örgüte bağlılık vs. şeklinde sıralayabiliriz. Tüm bu unsurlar iş hayatımız ve özel yaşamımızı etkiler. (Turgut, 2011: 158-162) Günümüz iş hayatında teknolojiden yararlanmayan bir sektör düşünmek olanaksızdır. Böyle bir dönemde iş hayatında teknolojinin sıklıkla kullanılması iş şartlarındaki esnekliğin de artmasını sağlamıştır. Bu sayede hem iş kavramı hem de işgücünün nitelikleri köklü bir değişim içerisindedir. Bu değişim farklı meslekler ve örgüt yapılanmalarını ortaya çıkardığı gibi, aynı şekilde aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını beraberinde getirir. Artık insanlar iyi yaşam koşulları için iş-aile hayatı arasında çatışma yaşamak istemiyor ve gelişen yeni iş süreçleri ve sektör yapılanmaları da bu beklentileri karşılayan bir şekilde gerçekleşmektedir. Gelişen insan kaynakları faaliyetleri ile bireylerin bu beklentilerinin gelecekte daha fazla karşılanabileceğini söylemek yanlış olmaz (Akyüz, 2015: 5-6).

3.2 İş-Aile Yaşam Dengesinin Önemi

Bireylerin iş-aile yaşam dengesi sorunu yaşaması ve daha az etkilenmesi iş ve aile rolleri arasında denge sağlamasına bağlıdır. Roller arasında denge sağlayabilen bireylerin daha mutlu oldukları görülmektedir. İş aile yaşam dengesini sağlamanın yolu bireysel faktörlerde gizlidir. Bireyin denge kurmak için bilinçli seçimler yapması ve bunları uygularken kararlı olması denge sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca vaktini iyi yöneten ve neyi niçin ne zaman yapacağını bilen, günlük hayatını planlayan kişiler; iş, aile ve yaşam hayatları arasında harcadıkları zaman arasında daha iyi denge kurabilmektedirler (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 158).

İş aile yaşam dengesinin sağlanması konusunda bireysel rollerimizin etkisi çoktur. Bireylerin aile içerisinde ve iş yaşamında üstlendiği rollerden birisinin gereği olarak gösterdiği davranışlar üstlendiği diğer rolün ya da rollerin gerektirdiği tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Bu durum söz konusu bireyler üzerinde baskı yaratır. Yaşadığı baskının artması sonucunda, bireylerin üstlendiği roller arasında çatışma yaşanabilir. Bu çatışmanın bireyler üzerinde yarattığı baskı arttıkça, bireylerin iş-aile yaşam dengesinin bozulması beklenir (Efeoğlu, 2006: 9-12).

Sanayinin gelişmesi ve kent yaşamının yaygınlaşması ile iş yaşamında geçmişe göre köklü değişimler yaşanmaktadır. İş gücü ihtiyacının arttığı bu yeni dönemde kadınların iş gücüne katılımı ile birlikte iş taleplerinde de yoğun artış meydana gelmektedir. Modern dönemde aile içi roller değişmiş gibi görünse de kadın hala aile ile ilgili işlerden sorumlu kişi olarak görülmektedir. Özellikle kadın sayısının iş hayatındaki artışı iş aile yaşam dengesi konusuna olan ilgiyi arttırmaktadır. Bireylerin iş aile yaşam ve sosyal hayatlarını dengeleyebilmeleri kişisel mutluluk ve toplumsal huzurun sağlanması açısından önemlidir. (Kapız, 2002: 141).

Her gün artan ihtiyaçlar bireylerin hayattan beklentilerini de yükseltmektedir. Daha kaliteli bir yaşam için bazı insanlar başarılı bir iş hayatını temel unsur olarak düşünmektedir. Ancak yaşam kalitesini sadece maddi boyutlu düşünemeyiz. İş, aile ve yaşam arasındaki hassas dengede ihmal edilen aile bireylerin hayat kalitelerini etkileyebilir. Bazı insanlarda ise bu durum tam dersi de olabilir. Genel olarak bireyler aileleri ile daha fazla zaman geçirmek ister. Ancak işle ilgili taleplerde her geçen gün

artmaktadır. Bu durumda bireyler hem iş hem de aileye dengeli bir şekilde vakit ayıramazsa bir takım baskılar ortaya çıkar. Bu baskılar kişileri iş, aile ve toplum hayatı içerisinde çatışmalar yaşamalarına sebep olur (Esin, 2017: 9)

İş-aile yaşam dengesinin birey, kurum ve toplum açısından faydalarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Bireylerin hayat kalitesini arttırır ve ruh sağlığını geliştirir.
- İş aile yaşam dengesini sağlayabilen bireyler toplum içerisinde daha mutlu kişiler hale gelir. Bu olumlu ruh hali toplum huzurunu olumlu yönde etkiler.
- Çalışan bireylerin kurumlarına sağladıkları fayda artar. Bireylerin işe devamsızlığı azalır, çalışma motivasyonu sağlar.
- Çalışanların moralini yüksek tutar ve organizasyona bağlılığını olumlu yönde etkiler, iş gücü devrini azaltır.
- Çalıştıkları kurumlarda sorumluluk daha fazla sorumluluk üstlenip örgütleri olumlu yönde etkileyebilecek bilgili ve sorumluluk sahibi bireylerin yetişmesine katkı sağlar.
- Aile yaşamına yeterli vakti ayıran bireyler çocukları maddi ve manevi olarak daha sağlıklı yetiştirme olanağı bulur bu da gelecekte toplum için faydalı bireylerin yetiştirilmesini sağlar (Kapız, 2002: 141).

Dengenin sağlanmasının önemlerinden bir diğeri ise; bireylerin özel ve aile yaşamına saygılı olan örgütler, çalışanların iş-aile ve yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olarak çalışanların iş yerlerine sadakatlerinin ve bağlılığının artmasını sağlamaya çalışırlar. Böylece çalışanlar üzerinde işten ayrılma niyetinin azalması sağlanırken, iş yeri bağlılığına da olumlu yönde etki eder (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 158).

Örgütlerde çalışanın verimliliğinin arttırılması için çeşitli çalışmalar yapılır, verimliliğin arttırılmasında örgüt ve yöneticilerin rolü de önemlidir. Çalışanın verimliliğinin, yaşam kalitesinin artması ve iş-aile yaşam dengesinin sağlanabilmesi için örgüte ve yöneticilere de önemli görevler düşmektedir (Toraman, 2009: 41).

| BELİRLEYİCİLER | DENGENİN YAPISI | SONUÇLAR/ETKİLER |
|---|--|---|
| <p>Çevresel Faktörler</p> <ul style="list-style-type: none"> *İş talepleri *İş kültürü *Ev talepleri <p>Bireysel Faktörler</p> <ul style="list-style-type: none"> *İş oryantasyonu *Kişilik *Enerji *Kişisel kontrol ve başa çıkma *Cinsiyet *Yaş, yaşam ve kariyer evresi | <p>Sübjektif</p> <ul style="list-style-type: none"> *Denge-önemsiz *Denge-ev merkezli *Denge-iş merkezli *İşin eve yayılması *Evin işe yayılması <p>Objektif</p> <ul style="list-style-type: none"> *Çalışma saatleri *Boş zaman *Aile rolleri | <p>İş Doyumu</p> <ul style="list-style-type: none"> *Yaşam doyumu *Ruhsal sağlık mutluluk <p>Stres/Hastalık</p> <p>İşte Davranış/Performans</p> <p>Evde Davranış Performans</p> <p>İşteki Diğerleri Üzerine Etkisi</p> <p>Evdeki Diğerleri Üzerine Etkisi</p> |

Şekil 1. İş-Aile Dengesinin Yapısı, Nedeni ve Sonuçları

Kaynak: (Kapız, 2002: 142).

Bireylerin gelir elde etmek üzere çalıştığı kurumların, aileleri ile ilişkilerini önemsediklerini göstermeleri çalışanlarında işe bağlanmalarını sağlar. Kurumların bu davranışı bireylerin iş doyumu üzerinde olumlu etki yaratır aynı zamanda bu uygulama kurumların sosyal sorumlulukları arasında kabul edilmektedir. Bu sorumluluğu üstlenen kurumlar çalışanlarına, ailelerine ve dolaylı olarak topluma da pozitif yönde etki eder. Ulusal politikalar açısından, hükümetlerinde iş aile dengesini korumak amaçlı uygulayacağı politikalar, sosyal politikalar içerisine girmektedir Kaynak: (Kapız, 2002: 142).

3.3 İş Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Bireyin iş, aile ve sosyal hayat içerisindeki rollerinden kaynaklanan dengesizlik nedenlerini sınıflandırma konusunda kişisel, işle ilgili ve aileyle ilgili olmak üzere üç gruba ayıran yaklaşım genel kabul görmektedir (Alallo, 2018: 11).

3.3.1 Kişisel Faktörler

Bireyler farklı kişilik özelliklerine sahiptir. Bu nedenle olaylara bakış açıları, tepkileri, davranışları ve etkilenme düzeyleri birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bu

durum, bireylerin iş, aile ve sosyal hayatında yaşadıkları sorunlar karşısında gösterdikleri tepkilerin farklılaşmasına sebep olmaktadır. Kişisel farklılıklar, iş aile yaşam dengesini aynı koşullarda dahi farklı sonuçlanmasına sebep olur. Aynı zamanda cinsiyet ve yaş gibi demografik özelliklerin iş aile yaşam dengesi üzerinde etkili olduğu kabul edilir. Bireyin kişisel özellikleri yanında demografik özellikleri de iş yaşam dengesini etkileyen faktörlerdir (Alallo, 2018: 12).

a) Kişilik

Kişilik, insanların değişmeyen en tutarlı özelliklerinin birleşimidir. Kişilik özelliklerinin tutarlı ve sürekli olması insanlara özel nitelikleri belirlemede yardımcı olur. Kişilik özellikleri, insanın dünyaya geldiği andan itibaren doğuştan gelen ve çevrenin etkisi oluşur. Buradan yola çıkarak kişiliğin sadece yaradılış özelliği olmadığı bunun yanında yaşanılan çevrenin etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Yaşanılan topluma göre değişkenlik gösterebilen kişilik, aynı toplumdaki insanlar arasında benzer özelliklere sebep olabilir. Aynı zamanda tüm insanların bazı özelliklerinin ortak geliştiği görülür. Genetik özelliklerinde insan kişiliğini etkilediği ve genel anlamda her insanın farklı bir kişiliği olduğu savunulur (Çetinkaya, 2011: 89).

Bireylerin karşılaştıkları olaylarla ilgili algı ve tepkilerini kişilikleri etkilemektedir. Bu yüzden iş yaşam dengesini en çok etkileyen olgulardan biri kişilik olarak kabul edilir. Olumsuz duygulara sahip kişiler, içinde buldukları durumu olumsuz şekilde değerlendirme eğilimindedirler ve yaşama ilişkisinde olumsuz düşünceler içinde olurlar. Bu kişiler her koşul mutsuz, sınırlı, bunalımda olan bireylerdir. Dolayısı ile iş yaşam dengesizliği yaşama olasılıkları diğer bireylere göre daha yüksektir (Alallo, 2018: 12).

Friedman ve Rosenman'ın farklı bir yaklaşım ile yaptıkları çalışmada kişileri A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak ayırmışlardır. Rekabetçi, saldırgan, hırslı, sabırsız ve zamana duyarlı davranışlar sergileyenleri A tipi olarak tanımlamışlardır. A tipi kişilerin strese dayanıklı olmadıkları ve normal durumlarda bile stres yaşayabildiklerini belirtilmektedir. B tipi davranış biçimine sahip olanlar, zamana daha az duyarlı olan, kararlı bir hızda çalışan ve kendini her zaman güvene almak isteyen kişilerdir. İş yaşamı B tipi kişilikler için hayatın merkezi değildir. İki alan arasında zaman ve enerjilerini daha

dengeli kullanan B tipi kişilikler, A tipi kişiliklere göre daha düşük seviyelerde iş yaşam dengesizliği yaşadıkları görülmüştür (Akyüz, 2015: 16).

İş yaşamında katı ve sert olan bir bireyin, bu özellikleri çalışma ortamında etkisiz kalır ise kişide gerilim yaratacaktır. Buna ek olarak aile hayatında duygusal kişilik özellikleri taşıyan kişi, bu özelliğini işe yansıtması durumunda işin işleyişi ile ilgili sorunlara sebep olacağından dolayı yine olumsuz sonuçlar ortaya çıkacaktır. Bu ise doğal olarak kişide gerilim durumu ya da davranış sorunları yaratacak böylece iş aile yaşam dengesizliği oluşacaktır (Diker, 2010: 58)

b) Cinsiyet

Günümüzde iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık görülmektedir. Bunun sebebi ise geleneksel rol beklentilerinin halen devam etmesidir (Önel, 2006: 16).

İş aile yaşam dengesini etkileyen en önemli unsurlardan biri olan cinsiyet, kadın erkek arasındaki farklılıkların tüm toplumlarda farklı sorumluluklar üstlenilmesi beklentisini doğurmaktadır. Rol paylaşımlarında en çok rastlanılan kadınların ev ve özel yaşam alanlarından, erkeğin ise evi geçindirme ve bu amaçla çalışma hayatından sorumlu olmasıdır (Kocacık, : Gökkaya, 2005: 205). Toplumun verdiği bu rollerle erkek bireyler üretkenlik göstermekte ve toplumda değer kazanmaktadır.

İş aile yaşam dengesi cinsiyete göre karşılaştırıldığında kadınların daha fazla sorun ile karşılaştıkları görülmektedir. İş yaşam dengesinin cinsiyete göre farklılık göstermesinin nedeni, kadın ve erkeğin üstlendiği roller ile ilgilidir. Erkek egemen kültürlerde erkeğin üstün olduğu anlayışı iş hayatına da yansımıştır. Kadınların ev içi sorumlulukları ve bunları tek başına üstlenmek zorunda kalmaları dengesizliği arttırır. (Kayasandık, 2013: 17).

Bunun en belirgin nedeni, çalışan kadınların erkeklere oranla üstlenmesi gereken sorumluluk ve rollerin fazla olmasıdır. Sayı ve tür açısından fazla olan kadının rolleri, zamanın yetmemesi durumlarında kadın üzerindeki baskı artacaktır. Buna bağlı olarak, dengesizliğin doğması, kadının işte ya da evde ya da her ikisinde de bıkkınlık, mutsuzluk, başarısızlık vb. tükenmişlik göstergeleri ile karşı karşıya kalmasıyla sonuçlanabilecektir (Negiz ve Tokmakçı, 2011: 4050).

c) Yaş

Favero ve Heath (2012) günümüzde insanları iş-yaşam dengesine bakışının değiştiğini söylemekte ve yaş konusuna farklı bir bakış açısı getirmektedirler. 1965-1977 yılları arasında doğan ve X kuşağı olarak nitelendirilen kuşağın iş hayatlarının başında iş-yaşam dengesi taleplerini ifade ilk kuşak olduğunu söylemektedirler. İleri yaştaki bireyler günümüzde iş-yaşam dengesine ihtiyaç duymaktadır. Gençlerin kişisel yaşamlarına daha fazla zaman ayırmak istemeleri, ileri yaştaki insanların gençlerin çalışmaya gönülsüz olduklarını düşünmelerine sebep oluyor. İnsanlar iş hayatında belli bir noktaya geldiklerinde, iş-yaşam dengesine karşı toleranslı olmayacaklardır. Yaşı ileri insanlar için iş-yaşam dengesi bir gereksinimdir. Bu insanların dengeye ulaşma şansları daha yüksektir (Favero ve Heath, 2012 aktaran Gürel, 2018: 31-44).

İş aile yaşam dengesizliği yaş arttıkça azalır, yaşı ileri insanların iş ve aile hayatlarını birbirinden ayırma konusunda daha başarılı oldukları görülmektedir. Bu durum, daha deneyimli olmaları, çalışma koşullarının ve programlarının gençlere göre daha düzenli olması ile açıklanabilir (Çakır, 2011: 18).

d) Medeni Durum

Herman ve Gyllstrom (1977) evli bireylerin, evli olmayanlara olanlara göre daha fazla iş yaşam dengesizliği yaşadığını söylemektedirler (Herman ve Gyllstrom, 1977 aktaran Gürel, 2018: 31-44). Hall ve Richter (1988) yılında yaptıkları çalışmada ailesi olan insanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandığını, bu durumun hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. İş-yaşam dengesizliğini sadece evli insanların yaşadığını söylemek yanlış olur. ABD’de yapılan bir araştırma bir işletme, çocuğu olmayan bekâr çalışanlarına iş yaşam dengesi desteği sağlamak için ailesi olan çalışanlarla karşılaştırmış. Buna göre bekâr çalışanların sosyal içerme, iş fırsatları, olanaklara erişim, iş dışı zamana ve iş beklentilerine yönelik saygı konusunda evli olan çalışanlara göre daha az eşitlik algıladığını göstermiştir (Hall ve Richter, 1988 aktaran Gürel, 2018: 31-44).

Mutlu devam eden evlilikler iş performansını olumlu yönde etkilerken mutsuz evlilikler, çalışanların performansını olumsuz etkilemektedir. Bu süreçte yaşanan baskılar ve yıpranmalar bireylerde yüksek strese neden olur işe odaklanmayı güçleştirir. Bu

bireylerin iş aile yaşam dengesizliği yaşaması daha olasıdır. Evli veya bekâr olma iş aile yaşam dengesizliğini etkilediği gibi evliliğin kalitesi de dengesizliğin yaşanma durumunu belirlemektedir (Kayasandık, 2013: 18).

e) Eğitim

Düşük eğitim seviyesindeki bireyler, genellikle tam zamanlı olmayan veya zihni daha az yoran işlerde çalıştıkları için iş hayatındaki beklentileriyle aile sorumlulukları arasında daha kolay denge kurabilirler. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar ise aile sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmek için iş ile ilgili taleplere cevap vermekte zorlanırlar ve yoğun ölçüde aile-iş çatışması yaşamaktadırlar. Bu noktada eğitim seviyesi yükseldikçe yaşam dengesini sağlamak için daha çok talepte bulunan bireyin talepleri karşılama konusunda da daha çok enerji harcaması gerektiği savunulabilir (Akyüz, 2015: 18-19).

3.3.2 İş İle İlgili Faktörler

İş hayatı toplumsal yaşamın içerisinde yer almak ve yaşamın kaliteli sürdürülmesinin temel koşullarından biri olarak görülmektedir. İş hayatı bireylere gelir, sosyal ilişkiler, statü, güvence, kaliteli yaşam, sendikal haklar gibi ayrıcalıklar ve toplum içerisinde yer edinme olanakları sağlamaktadır. Bu nedenle iş hayatının bireyler arasında önemi oldukça büyüktür (Çetinkaya, 2011: 97).

İş yerinde gerekenden fazla vakit geçiren işe bağlılığı yüksek kişilerin iş aile yaşam dengesizliği yaşaması olasıdır. Çünkü bu bireyler ailesi ile geçirebilecekleri vakti iş yerinde geçirmektedirler. Bu durum bazen bireylerin isteği dışında iş yerlerinin çalışma şartlarıyla da alakalı olabilir. Fazladan yapılan mesai çalışanları yoracağından evde ailelerine karşı olan sorumluluklarını ve sosyal yaşamında kendine ayıracakları vakit etkilenir. Aile içerisinde yeterli sorumluluk almayan birey aile içi çatışmalara sebep olabilir. Ayrıca kendine vakit ayıramayan birey ruh hali bakımından bir darboğaza girer (Alallo, 2018: 14).

İş hayatında çalışma saatlerinin uzunluğu ve çalışma saatlerinin esnek olmaması gibi zamanı kısıtlayan durumlarda bireylerin aile yaşamları için gerekli zamanı ayırmaları zorlaşır. İş yaşamından kaynaklı dengesizlik durumlarında bireyler aile ve sosyal hayatlarına yeterli zaman ayıramama baskısı altında kalarak aile ve sosyal yaşantısına

daha fazla zaman ayırma eğilimlerine girebilirler. Ancak buradaki asıl sorunun iş yaşamından kaynaklı olduğunun farkına varamayan birey bu dengesizlik içerisinde bir kısır döngüye girer. Yaşadığı düş kırıklığı, üzüntü, stres, baskı, sinirlilik gibi olumsuz ruh halleri çalışma hayatını da olumsuz etkilemesinin yanında aynı olumsuz etkiyi aile ve sosyal yaşantısında da hisseder (Efeoğlu, 2006: 9-20).

a) Uzun Ve Düzensiz Çalışma Koşulları

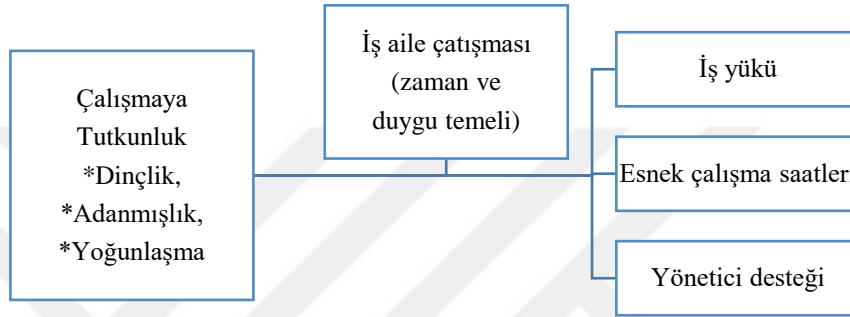
Çalışma saatlerinin uzunluğu kişinin çalışmasındaki verimin düşmesine sebep olabilir. Çalışma saatleri, bireylerin fizyolojik ve psikolojik kapasitelerine üzerinde yapılan araştırmalar sonucunda uluslararası standartlarına göre düzenlenmiştir. Bununla beraber daha önce yapılan araştırmalarda bireylerde duygusal gerilim, iş aile yaşam dengesizliği, çalışma saatlerinin fazlalığı ve çalışma düzeni arasında doğrudan bağlantı tespit etmişlerdir. Fazladan çalışma saatleri ve gece çalışmaları çalışan bireylerde iş tansiyonu ile doğrudan bağlantılıdır. (Önel, 2006, 21).

İnsanların aş yaşamında çok fazla zaman geçirmesi, ailesine daha az zaman ayıracağı için bireyin iş aile yaşam dengesi sorunu yaşamasına neden olabilmektedir. Çalışma saatlerinin fazla olan birey eve yorgun, bitkin ve mutsuz döneceği için bu durum evdeki ve ailesine karşı üstlenmesi gereken sorumluluklarını yeterince yerine getirememesine sebep olacaktır. Dolayısıyla da daha fazla iş aile yaşam dengesizliği yaşamasına neden olabilecektir. Dolayısıyla iş yaşamına ayrılan zamanın artması bireyin ailevi sorumluluklarını olumsuz yönde etkileyebilir (Uzun, 2013: 23).

Sanayi devrimi ile birlikte işletmeler kazançlarını arttırmak ve rakip işletmeler arasında ayakta kalabilmek için çalışma saatlerini 12-16 saat aralığında belirlemişlerdi. Bu uzun çalışma saatleri neo-klasik yönetim kuramının gelişmesi ile birlikte kısaltılmaya başlandı. Ülkemizde çalışma saatleri, 45 saati aşan durumlarda fazla çalışma olarak sayılmaktadır. Bu fazla çalıştırmalar takip eden gün ve haftalar içerisinde çalışanın dinlendirilmesi ile telafi edilmektedir (Toraman, 2009: 28).

b) İş Gereklere Ve Yöneticilerin Tutumu

İş yerlerinde yapılan işler icra edilirken beklenen davranışlar, işin gereklerine uygun olarak yapılması yönündedir. İş gerekleri, yapılması gereken işler ve ulaşılabilecek sonuçlardır. Bazen çalışanlar iş gereklerine uygun hareket etmek için uzun uğraşlar vermek ve fedakârlık yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu da bireylerin yoğun iş yükü altında boğulmalarına sebep olur (Diker, 2010: 60).



Şekil 2. İş Gereklilikleri İle Çalışmaya Tutkunluk Arasında Varsayılan İlişkiler

Kaynak: Turgut, 2011: 162

Yoğun iş gerekleri altında ezilen kişiler günün her saatinde bu gereklerini karşılamaya güdülendikleri için ruhsal olarak şartlanmışlar yaşarlar. Bu durum bireyin sosyal hayattan soyutlanmasına sebep olur. İş gereklerini karşılama dürtüsü bireylerin sosyal hayatlarına;

1. Eve iş ile ilgili şeyler getirme,
2. Ev ve sosyal yaşam alanında işle ilgili araştırmalara devam etme,
3. Şartlanmaktan dolayı sürekli olarak iş gerekleri hakkında konuşmalar,

Şeklinde taşmaktadır. Bu tip taşmalar sonucunda insanlar, aile yaşamındaki taleplere cevap veremez duruma gelmektedir. (Diker, 2010: 60).

Bir iş yerinin hedefine ulaşmasında en önemli yol, doğru yöneltme ve çalışanlarını iyi yönetmedir. Çalışanların özel yaşamlarının olduğunun önemsenmemesi, çalışanları sadece iş gören olarak kabul etmesi, çalışanlarda mutsuzluk, stres, tatminsizlik durumlarını meydana getirir (Atabay, 2012: 28).

Aile ve sosyal yaşamı önemseyen işletmelerde çalışan bireyler, ailelerine daha fazla zaman ayırabileceklerinden; iş aile yaşam dengesini yakalama konusunda daha avantajlı olacaklardır (Akyüz, 2015: 12).

c) İşe Bağlılık

Her kurumlar çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak ister. Araştırmalarda örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin görevlerini yerine getirmede daha istekli olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğu göstermektedir. Örgüte faydalı olan iş görenin, örgüt içerisinde daha yıllar boyunca çalışması örgüt verimliliğine katkı sağlar. Buna bağlı olarak verimliliği arttırmaya çalışan organizasyonlar çalışanların işe bağlılığını da arttırmaya çalışır (Keleş, 2006: 247-249).

İşe bağlılık, insanın kendini çalışma ortamının vazgeçilmez bir parçası olarak görmesidir. Bireyler kendilerini yaptıkları işe ait görürler. Bu durum onların fazla mesai gibi gönüllü olarak yapılabilecek faaliyetleri üstlenmelerini sağlar. İşe bağımlı bireyler, aile yaşamlarına ayırmaları gereken zamanı kendileri için çok önemli olan işlerine harcayabilirler. Ancak bu durum bireylerin ailevi sorumluluklarını yerine getirmemesine sebep olur bu da iş aile yaşam dengesizliğinin başka bir nedenidir (Diker, 2010: 62)

d) İşin Sağladığı Gelir Düzeyi

İnsanlar çalışma karşılığı olarak belirli miktarlarda ücret alırlar. Alınan bu ücretin bireylerin yaşamları için önemi büyüktür. Hayalindeki yaşam talebine ulaşmak, ihtiyaçlarını yeterli derecede karşılayabilmek ücretin yeterliliğine bağlıdır. Parasal yetersizlik bireyler üzerinde iş, aile ve sosyal yaşam alanlarındaki talepleri karşılayamamaya sebep olur. Bu yetersizlik kişiler üzerinde stres oluşturur. (Durna, 2004: 194).

Bireylerin kazandığı ücretin yetersiz olduğu durumlarda, zorunlu ihtiyaçları dışında hiçbir sosyal aktiviteye nakit ayıramazlar. Ücretin yetersiz gelmesi bireylerin sosyal yaşamdan kopuk bir hal almasına sebep olur. (Şahin, 2005: 55).

Genellikle insanlar ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için ikinci bir iş ya da eşini çalıştırmak gibi yollara başvurmak zorunda kalırlar. Aile bireylerinin daha iyi yaşam

şartları için iş yaşamına fazla zaman ayırması, ailesel faaliyetleri ve dinlenmeyi azaltır. Bu fazladan çalışma yükü çalışan aile bireyleri üzerinde fazladan strese sebep olur (Pehlivan Aydın, 2016: 49).

Eşlerin çalıştığı bir ailede gelir seviyesinin daha yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu tip ailelerde gelir seviyesinin fazlalığına bağlı olarak yaşam düzeyi yükselir. Bu da aile içerisinde karşılıklı anlaşmayı olumlu hale getirir. Ailenin sosyal yaşam içerisinde yer alabilmesini sağlar ve rahatlatıcı bir ortam oluşur (Önel, 2006: 23).

e) Stresli İş Ortamı

Stres, insanların bedensel ve ruhsal sağlığını bozan, yaşam enerjisini ve motivasyonu düşüren en önemli sebeplerden biridir. Stres, bireylerin iş aile yaşam dengesine uyumunu da zorlaştırır (Pehlivan Aydın, 2016: 20).

İnsanların kişilik yapılarına göre iş, aile ve özel yaşam alanlarındaki talepleri değişiklik göstermektedir. Bireyler bu talepleri karşılamak adına bir gelire ihtiyaç duyar ve çalışma yaşamına girerler. Bireyler çeşitli arzu ve isteklerinin karşılanamaması veya istem dışı görevlerin yerine getirilmesi zorunluluğunun olması örgütleri stresli bir ortam haline getirmektedir (Tutar, 2016: 218).

Araştırmacılar günlük iş stresinin ebeveynlerin birbirleriyle ve çocuklarıyla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediğini savunmaktadır. Özellikle erkeklerin stresli bir iş ortamında çalıştığında aile içi etkinliklere vakit ayırmadıklarını rapor etmektedirler. Doğal olarak, yoğun bir iş temposu altında olan ve stresli bir iş ortamında çalışan bireyler eve geldiklerinde çocuklarına kaliteli ve yeterli vakit ayıramamaktadırlar (Çetinkaya, 2011: 105).

3.3.3 Aile İle İlgili Faktörler

Aile içerisinde geçirilen ve aileye harcanan zamanın da iş aile çatışmasını etkiler. Genel olarak aile bireylerinin aile içi faaliyetlere katılması beklenir. Özellikle ebeveynler bu konuda aile içerisindeki diğer bireylerden daha fazla sorumluluk alan kişilerdir. Aileye içerisindeki sağlıklı ilişkiler bireylerin ailelerine ayırdıkları zamanla orantılıdır. Ancak aile içi faaliyetlere gereğinden fazla vakit ayrılması bireyleri iş ve sosyal yaşam konusunda olumsuz etkileyebilir. Aile içerisinde alınan fazladan sorumluluk ve yoğunluk

fiziksel tükenmişliği artırır. Bununla birlikte enerji kayıpları ortaya çıkar ve birey kendini sağlığını korumak için yaşam alanı yaratma çabasına girer. Aile kaynaklı tükenmişlik ve enerji kayıpları iş sorumluluklarının yerine getirilememesine sebep olur. Bu durumun sonucunda aileden kaynaklı iş aile yaşam dengesizliği ortaya çıkar (Alallo, 2018: 15).

Küçük yaştaki çocuklar, bakıma muhtaç yaşlı ebeveynler, çalışan eş, yapılması gereken ev işleri ve aile bireylerine ayrılması gereken vakit gibi faktörler ailenin işi engellediği durumları göstermektedir. Aynı zamanda aile içerisinde eşlerin her ikisinin de kariyer hedefinin olduğu durumlarda aile içi sorumluluklar konusunda birbirine yardımcı olmadıkları durumlarda bir tarafın daha fazla sorumluluk üstlenmesi gerekir. Bu durumda o bireyin hayatında iş aile yaşam dengesizliğine hatta aile içerisinde ayrılıklara varan ciddi toplumsal sonuçlara yol açar (Çetinkaya, 2011: 97).

a) Aile İçi Harcanan Zaman

Zamanın kullanımına bağlı iş aile yaşam dengesizliği; bir rolün yerine getirilmesiyle ilgili zaman baskısının, diğer alandaki rolün taleplerini ve beklentilerini engellemesi durumunda oluşmaktadır. Zamana kaynaklı denge sorunu, bireyin çalıştığı iş için ayırması gereken zaman ile aile ve özel hayat için ayırması gereken zaman arasında denge bulunmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Zamanın doğru kullanılmamasının ortaya çıkardığı denge sorunu, iş aile yaşam dengesizliğinin en temel sorunlarından biridir (Uzun, 2013: 27).

Birey sahip olduğu roller gereği iş, aile ve özel yaşam alanlarındaki sorumluluklarını yerine getirmek zorundadır. Yerine getirilmesi gereken her bir sorumluluk diğerlerine daha az zaman kalmasına neden olmaktadır. Kısıtlı olan zamanın talepleri karşılayamadığı durumlarda ise zamana dayalı çatışma yaşanacaktır. Zamana bağlı olarak gelişen bu denge sorununun örgütsel nedenleri; fazla mesai, düzensiz iş saatleri, çalışma programlarıdır. Aile içi sebepler ise; küçük yaşlardaki çocuklar, bakıma ihtiyacı olan anne, baba ve eşlerin ikisinin de çalışıyor olmasıdır. Bunların dışında terfi olarak daha fazla sorumluluk üstlenmek, yetiştirilmesi gereken bir iş için daha fazla çalışmak, yeni bir işe başlamak da zaman kaynaklı denge sorunu sebepleridir (Doruk, 2008: 38-39).

b) Evlilik ve Eşin Özellikleri

Evlilik, insanların iş ve özel hayatını çalışma performansı ve iş yaşam dengesi konusunda etkileyebilir. İş performansı, evlilik ve beraberinde çocuk sahibi olma ile birlikte azalabilmektedir. Çalışanların mutlu devam eden evlilikleri iş performansını olumlu yönde etkilerken, sorunlu evlilikler ise bireyin çalışma performansını olumsuz etkiler. Eşlerin ayrı yaşaması, uzun süren boşanma süreçleri yarattığı stres ile birlikte odaklanmayı zorlaştırır. Bu sebeplerden dolayı bireylerin iş yaşamları ile özel yaşamları arasındaki dengesizlik yaşamaları kaçınılmazdır (Özmutaf, 2007: 49-53).

Bekâr bireyler zamanlarını kullanma konusunda evli bireylere göre daha esnek davranabilir. Bu yüzden bekâr bireylerin iş aile yaşam dengesi sorunu yaşama ihtimali daha azdır. Evli bireyler, hafta sonu ya da gece çalışmaları için evde önceden bazı düzenlemeler yaparken, bekâr çalışanların böyle bir zorunluluğu olmamaktadır (Doruk, 2008: 56-57).

Diğer yandan insanların evlenerek aile kurması kişisel gelişimlerine de pozitif katkılar yapar. Bu bulgudan yola çıkarak, bireyin evlenmesinin yanında eşinin ücretli bir işte çalışıyor olması, eşinin işine olan bağlılığı gibi evliliğin beraberinde getirdiği diğer iş aile yaşam dengesini etkileyen faktörlerdir. Eşlerin aile içi sorumluluklarda birbirine destek olmaması iş aile yaşam dengesi açısından ciddi sorun oluşturur. Bir araştırmanın sonucuna göre kadınlar eşlerinin iş stresine duyarlı, erkekler ise eşlerinin iş stresine fazla duyarlı olmadıkları görülmüştür (Çarıkçı, 2001: 79).

Aile eşlerin çalışmaları açısından farklılıklar bulunmaktadır. Evin reisi konumunda olan erkeğin bir işte çalışıyor olması sorun teşkil etmez hatta beklenen durum budur. Eşi çalışan erkeklerin iş-aile yaşam dengesini etkilenenmektedir. Çünkü eşi uzun saatler çalışırken erkeğin ev ve çocuklar ile ilgili sorumlulukları artacaktır. Bu sebeple iş aile yaşam dengesizliğinin artması söz konusudur (Çetinkaya, 2011: 107).

Toplum içerisinde kadın ve erkeğin üstlenmesi gereken bazı roller vardır ve bunlar toplumun genelinde kabul görmektedir. Buna bağlı olarak kadın ev erkeğin ev işlerini paylaşması geleneksel olarak toplum içerisinde kabul edilmeyen bir davranış olarak görülmektedir (Aytaç, 2001: 21).

Kadın ve erkeğin birbirine ev işleri ve çocuk bakımı gibi alanlarda yapacakları yardımlar birbirlerini duygusal yönden de destekler. Bu husus iş aile yaşam dengesini korumada oldukça önemlidir. Özellikler erkeklerin çalışan eşlerine verecekleri destek iş aile yaşam dengesini koruma konusunda büyük destek sağlayacaktır (Doruk, 2008: 57-58).

c) Çocukların Sayısı ve Yaşları

İş-aile yaşam dengesi ile doğrudan ilişkili olan başka bir konuda çocukların sayısı ve yaşlarıdır. Bireylerin çocuk sayılarının fazla olması onlara ayırması gereken zamanı da arttırır. Aynı zamanda çocukların istek ve ihtiyaçları da ebeveynleri endişeye sokan başka bir nedendir (Akyüz, 2015: 23).

Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmasında, çocuk sahibi olan insanların çocuk sahibi olmayan kişilere göre iş aile yaşam dengesini korumakta zorlanacakları düşünüldüğünde, bu öngörüye dair sonuçların farklı olduğunu ifade etmişlerdir. Çocuğun yaşı da önemli bir husustur. Küçük çocuk sahibi bireylerin iş aile yaşam dengesi sağlama konusunda daha fazla zorlandıkları görülmektedir. Yaşamın devamı ile birlikte çocukları büyümesi ileride dengenin sağlanmasını kolaylaştıracaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985 aktaran Gürel, 2018: 31-44).

d) Ailede Bulunan Bakıma Muhtaç ve Yaşlı Ebeveynler

Yaşlı akrabalara bakmak toplum içinde yaygın olmakla beraber, çocuk bakımı kadar zor olduğu görülmektedir (Çağatay, 2012: 68).

Bakıma muhtaç bireylerin aile içerisinde bulunması durumunda çocuklarda olduğu gibi bakım ile ilgili sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar bireylerin iş hayatlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Aile içi taleplerin artması zaman ve enerji kısıtlılığına yol açacaktır. Bu durum bireylerin iş aile yaşam dengesini sağlamasını zorlaştırır (Doruk, 2008: 60)

Kendi ihtiyacını karşılayamayan bakıma muhtaç bireyler ve yaşı ileri olan bakıma muhtaç kişilerin bakımı öncelikle çocukların sorumluluğundadır. Eğer ailenin bu tür bir imkânı yoksa o zaman bu kişilerin bakımını üstlenebilecek kurumlara başvururlar. (Atabay, 2012: 35).

Ülkemizde yaşlı ve bakıma muhtaçların huzur evi ve bakım merkezleri gibi yerlere gönderilmesi pek hoş karşılanmamakla birlikte bu tür yerlerin verdiği hizmetin yetersiz kaldığı düşüncesi bireyleri suçluluk duygusuna düşürür. Dolayısı ile hem kadın hem erkek içerisinde girdiği bu durumdan rahatsızlık duyar ve bu durum iş, aile ve sosyal yaşamını etkiler (Çetinkaya, 2011: 109-110).

e) Aile Krizleri ve Boşanmalar

Bireysel yaşamın temel evreleri arasında birçok alanda sorun yaşanabilir. Bu alanlardan biride evliliğdir. Evlilikte yaşanan sıkıntıların şiddeti aileden aileye fark gösterebilir. Bu sorunların iş ile ilgili olanlarına bir örnek verecek olursak; iş sorumluluklarına önem veren, işine öncelik ayıran, çalışmayı seven aile bireyleri bu yapıları sayesinde kurum içerisinde hızla yükselirler. Ancak bu bireylerin işe ayırdıkları vakit ailesine ayıracağı zamanı azaltmaktadır. Bu sebeple iş aile krizleri yaşanabilir. Eşlerden birinin iş yerinde önemli bir mevkide olması, sosyal ilişkilerinin artması ve başarılı olması evlilik ilişkilerinde sorunlara sebep olabilir. Aile içerisinde bireylerin ihtiyaçları ve ilgi alanları zıtlaştığında çiftler birbirine yabancılaşır ve çatışma başlar. Uzun çalışma saatlerinin sebep olduğu baskıyı kadınların evlerine daha çok yansıttığı görülmüştür. Bu durum bireyleri etkiler ve erkeğinde eşine karşı hoşgörüsüz ve depresif bir tavır almasına sebep olur. Kariyer çatışmaları boşanmalara varan sonuçlar doğurabilir. Özellikler her iki eşinde kariyer odaklı yaşamaları evlilikleri zedeleyecektir (Aytaç, 2001a: 66-68).

Ülkemizde erkek ailenin reisi olarak tüm ailenin geçiminden sorumlu görülür. Buna bağlı olarak kadının erkekten daha yüksek bir nitelikteki işte ve daha yüksek ücretlerle çalışması kadın erkek arasında sorun yaratacağı genel kabul gören görüştür. Eşler arasındaki gelir farklılıkları, çalışma saatlerindeki uyumsuzluk da evlilikteki dengeyi bozabilir. Aile içerisindeki uyumsuzluklar ve gerginlikle iş hayatında çalışmayı etkileyerek iş aile yaşam dengesini bozar (Toraman, 2009: 35).

Çalışan kadınlar zamanın büyük bölümünü ev dışında geçirmektedir ve bu durum ev işlerinin aksamasına neden olabilir. Bu durum aile içerisinde huzursuzluk çıkartabilir. Kendisine gerekli destek verilmesine rağmen, ev içerisinde bir takım eksikliklerin

gelişmesi huzursuzluk ortamını arttırır. Eşler arasında gerilim artar, sevgi ve güven duygusu yok olur (Gürol, 2007: 148).

f) Aile Tipi

Aile denildiğinde ilk akla gelen çekirdek ailedir. Anne, baba ve çocuklardan oluşan bu yapı dışında bazen geniş ve kalabalık şekilde de oluşabilmektedir. Toplum ve kültür ailenin yapısını ve büyüklüğünü etkiler. Ülkemizde genellikle geniş ve büyük aileler görülmektedir. Aileye, iş aile yaşam dengesi açısından bakacak olursak; evli çocuğu olmayan aileler ile evli ve çocuklu aileler değerlendirmeye alınır. Ayrıca gelir durumu gelir durumuna göre değerlendirilirse de, tek gelirli aileler ve çift gelirli aileler olarak değerlendirilir. Çalışma hayatı üzerinden sınıflandırıldığında ise çift kariyerli aileler şeklinde bir değerlendirme söz konusu olmaktadır (Doruk, 2008: 60).

- Tek Gelirli Aile

Geleneksel aile tipi ya da tek kariyerli aile olarak da ifade edilebilir. Bu aile tipi içerisinde gelir sağlayan bir kişidir. Tek gelirli aile içerisinde bu kişi geleneksel olarak erkektir. Bu tip ailelerde kadın çalışmaz ev işleriyle ilgilenir (Aytaç, 2001: 22).

Tek gelirli ailelerde erkekler önceliklerini iş hayatlarına verirken, kadınlar eşlerine iş konusunda yardımcı olurlar. Tek gelirli ailelerde eşlerin davranışlarının karşılıklı olmamasından dolayı diğer aile tiplerine göre daha az iş aile yaşam dengesi sorunu yaşanır. Bu durumun istisna olan bir hali, eşinden boşanmış, dul kalmış ve çocuklu olan bireylerin oluşturduğu aile yapılarıdır. Bu aileler de tek gelirli aile tipi kapsamına girer. Ancak ev ve aile ile ilgili tüm sorumlulukların tek kişinin üstlenmesi yüksek düzeyde iş aile yaşam dengesizliğine sebep olur (Çarıkçı, 2001: 87-88)

- Çift Gelirli Aile

Sanayi devrimi sonrası küresel gelişmelerin ve iş gücü talebindeki artışın etkisi ile kadınlar iş hayatı içerisinde daha çok görülmeye başlandı. Günümüzde tek kişinin çalışmasının ailenin maddi ihtiyaçlarını karşılayamayacak hale gelmiştir. Bu yüzden evin gelirin katkıda bulunmak için kadınların çalışması bazı ailelerde zorunluluk haline gelmiştir. Zorunluluk halinin bir istisnası olarak iyi bir eğitim alan ve nitelikli mesleklere sahip olan kadınların kendi talepleri ile çalışması da günümüzde sık görülen bir

durumdur. Kadının kariyer talebi üzerine çalışma durumunda ise çift kariyerli birey durumu ortaya çıkar. (Aytaç, 2001a: 23-27).

- Çift Kariyerli Aile

Her iki eşin de çalıştığı, çalışmanın asıl amacının her iki eş içinde kariyer odaklı olduğu aile tipidir. Çift kariyerli aile aslında çift gelirli kapsamında girmektedir. Ama bazı yönleri ile ayrılmaktadır. Çift gelirli ailelerde, eşlerin çalışma amaçları para kazanmak ve geçimlerini daha rahat sağlamaktır. Çift kariyerli ailelerde ise eşlerin çalışmadaki asıl amaçları kariyer hedefleridir. Çift kariyerli ailelerde eşler işe bağlılık konusunda çift gelirli ailelere göre daha yüksek çalışma azmine sahiptirler. Buna bağlı olarak iş hayatı konusunda zaman içerisinde dikkat çekici başarıların elde edildiği aile türüdür (Doruk, 2008: 62).

Çift kariyerli ailelerde eşler çalışma hayatlarına aile hayatlarından daha fazla önem vermektedirler. Ekonomik başarı ve daha iyi bir statünün önemi aile içi etkinliklerden daha fazladır. Bu durum ise iş aile yaşam dengesi üzerinde kötü sonuçlar doğurur. Çift kariyerli ailelerde iş paylaşımı ve aile içi sorumluluklar konusunda anlaşmakta zorlanırlar. İş aile yaşam dengesi, eşler arası çatışma, huzursuzluk, sinirlilik hali gibi sorunların daha sık yaşandığı söylenir ayrıca çift kariyerli ailelerde ayrılıkların daha fazla olduğu düşünülmektedir (Aytaç, 2001a: 27-30).

3.4 İş-Aile Yaşam Dengesi Sorunlarının Sonuçları

İş aile yaşamını etkileyen durumların sebep olduğu durumları inceleyen çalışmalar, hayat tatmini, evlilik hayatının tatmini, aile yaşamı tatmini, iş tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermiştir (Özmete ve Eker, 2013: 23).

İnsanlar yaşamlarında çok farklı rollere sahiptirler. Bu rollerindeki başarıları veya başarısızlıkları iş aile yaşam ilişkilerini etkilemektedir. Bazı rollere çeşitli sebeplerle fazladan ayrılan vakit diğer rolleri bastırır bu nedenle ihmal edilen rollerin yerine getirilmesi zorlaşır. Bireyler bu tür durumlarda ciddi rol çatışması ile karşı karşıya kalır ve iş aile yaşam dengesini kuramaz. (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 70).

Bu bölümde iş aile yaşam dengesinin kurulamadığı durumlarda ortaya çıkan sonuçları, bireye, aileye ve örgüte yönelik olarak ele alan kavramlar incelenecektir.

3.4.1 Bireye Yönelik Sonuçlar

İş aile yaşam dengesi sorunlarının en kapsamlı sonucu bireylerin yaşam tatminlerinin azalmasıdır. Yaşam tatmini insanın yaşamıyla ilgili inanç ve değerlendirmelerinin toplamı veya kendi yaşamıyla ilgili genel algısı şeklinde tanımlanabilir. Yaşam tatmini, insanın hayatı hakkındaki memnuniyet düzeyidir. İş aile yaşam dengesizliği karşısında olumsuz etkilerden ilk olarak birey daha sonra ise ailesi etkilenir. Bu durum bireyin hayatı ile ilgili olumsuz etkiler ortaya çıkaracaktır dolayısıyla yaşam tatmininin azalmasına sebep olacaktır (Kayasandık, 2013: 25).

İş aile yaşam dengesi sorunlarının bir başka sonucu ise sağlık problemleridir. Yapılan araştırmalar, iş, aile ve yaşam alanlarında çatışma yaşayan bireylerin sağlıklarının olumsuz etkilendiği görülmüştür. Jones ve Mckenna (2002) 1400 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada özellikle kadınlar için bedensel ve ruhsal sağlığın bozulduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Başka bir çalışmada ise; O' Driscoll, Brough ve Kalliath (2004), Yeni Zelanda' da 23 büyük şirkete iki defa anket çalışması uygulamıştır. Sonuçlara göre iş ve aile arasında yaşanan dengesizlik bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıklarına olumsuz etki etmiştir. Yani bireyin hissettiği çatışma arttıkça sağlığı bozulmaktadır (Jones ve Mckenna, 2002; O' Driscoll, Brough ve Kalliath, 2004 aktaran Doruk, 2008: 66).

3.4.2 Aileye Yönelik Sonuçlar

İnsanlar aile hayatında eşleri ile sorun yaşamaları bile üstlendikleri sorumlulukların fazlalığı sebebi ile bunları yerine getirmekte zorlanabilir. Bu durum bireyleri ruhsal olarak sıkıntıya sokacaktır ve bireyler sorumluluklarından uzaklaşacaklardır. Özellikle çocukları ile ilgili olan sorumlulukların aksatılması ileride başka sorunların çıkışına zemin hazırlayacaktır. Böylece bireylerde mutsuzluk, hayal kırıklığı ve tatminsizlik hali oluşması kaçınılmazdır (Kayasandık, 2013: 26).

Yoğun çalışan bireyler, zamanlarını ve enerjilerinin büyük bölümünü iş yaşamlarına ayırırlar ve ev hayatındaki sorumluluklarını yerine getirecek gerekli enerji ve vakti bulamazlar. Bu durum sorumluluk sahibi bireyleri vicdani rahatsızlık duymaya iter. Bu duygu hali onların iş yaşamından duydukları tatmini etkilemektedir. Aynı şekilde ailesine fazlasıyla düşkün olan bir çalışanın iş yaşamını aksatabileceğini söyleyebiliriz.

İşine yeterince önem vermeyen birey bu durumun farkına varması ile vicdan azabı duyar, aile hayatından tatminsizlik duymasına neden olur (Toraman, 2009: 37).

3.4.3 Örgüte Yönelik Sonuçlar

İnsanları bedensel ya da ruhsal olarak etkileyen her olay doğrudan veya dolaylı olarak örgütleri de etkiler. Roller arasında dengenin kurulamaması örgütsel süreçler içerisinde de sorunlar yaratır. İş hayatındaki rollerini yeterince yerine getiremediğini düşünen bireyler endişe duymaya başlarlar ve ruhsal açıdan yıpranırlar. Örgüte yönelik yapılan araştırmalar, iş yaşam dengesinin korunamaması durumunda bireylerde, güvensizlik, işten alınan tatminin azalması, verimsizlik ve düşük performans gibi nedenlere yol açtığı vurgulanmıştır (Doruk, 2008: 66).

Yapılan araştırmaların sonuçlarından biri iş tatminidir. İlk defa 1920'lerde ortaya çıkan ve 1930-40'lı yıllarda anlaşılan iş tatmini, bireylerin yaptıkları işe karşı olan bakış açılarını göstermektedir. Bireyin işinden ya da iş tecrübelerinden kaynaklanan pozitif duygusal durumu, iş tatminini meydana getirmektedir (Dursun,; İştari, 2014: 130). İş tatminini etkileyen etmenlerden başında bireylerin bedensel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçları bulunmaktadır. Bunlar; iş, çalışma koşulları, türü, gerektirdiği nitelik ve yetenek düzeyi, amacı, ücreti, sosyal hakları, iş seçimi, güvenlik, bağlılık gibi birçok etkenden oluşmaktadır. Bu faktörlerin önemi herkese göre farklıdır. Çalışan bir birey için en önemli etken ücret iken, bir diğeri için örgüt içi yükselme fırsatları olabilir (Kayasandık, 2013: 28).

Yapılan birçok araştırma, iş aile yaşam dengesinin sağlanamamasında oryaya çıkan en önemli örgütsel sonuç iş tatminsizliğidir. Bu konuda özellikle kadınlar söz konusu olduğunda evine, ailesine veya çocuklarına yeterli zaman ayıramadıkları durumlarda iş yerinde huzursuz olmaktadır. Buna bağlı olarak işlerinden aldıkları tatmin azalmaktadır. Buradan yola çıkarak kadınların evlilik ve çocuk sahibi olması sonrasında üstlenecekleri sorumlulukların fazlaşması ile üzerlerindeki baskı artacak, buna bağlı olarak da iş tatminleri azalacaktır (Doruk, 2008: 66).

İş aile yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkan ve örgütleri ilgilendiren bir başka sonuç ise; devamsızlık ve işe geç gelmedir. Devamsızlık ve işe geç gelme arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalarda iş aile içerisindeki

sorunların özellikle kadınlar üzerinde daha şiddetli tepkilere yol açtığı görülmüştür. Bunun nedeni aile ve çocukları ile ilgilidir. Erkeklerle göre kadınların ev ve aile ile ilgili sorumluluklarının daha fazla olmasından dolayı kadın işini ihmal edebilmektedir (Akyüz, 2015: 28).

Örgütleri ilgilendiren bir diğer sonuç ise örgütsel bağlılıktır. Kısaca örgütsel bağlılık, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak görmesidir. Evi ve ailesi ile sorunlar yaşayan birey bu sorunlar sebebi ile iş hayatında odaklanma problemi yaşar. Bu bireyin iş ve örgüte olan bağlılığını olumsuz yönde etkiler. Bir başka etki ise bireyin çalıştığı işyerinin, iş görenlerin ailevi sorunlarına karşı duyarsız kalması nedeni ile oluşmaktadır. Örneğin, bir iş toplantısı öncesinde ailesinden birinin vefatı üzerine cenaze için izin isteyen çalışana, izin verilmemesi durumu örgütsel bağlılığı olumsuz etkiler. Bu tür durumların tekrarlanması çalışanın örgüte olan bağlılığını azaltır (Çarıkçı, 2001: 117-118).

İşten ayrılma niyeti de iş aile yaşam dengesinin korunamamasından dolayı örgütleri ilgilendiren bir sorundur. İş ve ailesi ile ilgili sorumluluklarını aksattığını düşünen bireylerin seçim yapması gerektiği durumlarda ailelerini seçip işten ayrıldıkları durum işten ayrılma niyeti olarak adlandırılır. Barrah ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan bir çalışmada iş aile yaşam dengesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulundu. Bu sorun genellikle kadınlarda daha fazla görülmektedir. Ev ve aile ile ilgili sorumlulukların büyük bölümünü üstlenen kadın iş aile arasında zaman yetersizliği yaşar. Sorumluluklarını yeterince üstlenemediğini düşünen kadın evini ve çocuklarını tercih edebilir. Ayrıca yeni iş arama niyetine giren bireylerde görülür. Bu durumda ise genellikle iş saatleri daha uygun ve daha esnek çalışma koşullarına sahip bir iş arayacaklardır. Aradığı koşullardaki işin iş aile yaşam dengesini sağlayabileceğini umut ederler (Barrah,; vd. aktaran Akyüz, 2015: 26).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ

4.1 İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Tanımı

İçerisinde bulunduğumuz toplumda bireylerin hayatlarındaki ortak ilgi alanı iş yaşamıdır. Ancak bireyler iş dışında farklı roller üstlenmektedir. Çalışan bireylerin iş yeri, evi ve sosyal ortamında ki rollerine yeterli derecede vakit ayırabilmesi yoğun bir enerjiye ihtiyaçları vardır. Yapılan iş gereği hayatın diğer alanlarından mahrum kalan bireyler üzerinde baskı, kriz, stres, bunalım gibi olumsuzluklar oluşmaktadır. İş ve özel yaşam taleplerindeki farklılık birbirleri üzerinde dengesizliğe sebep olur (Kıcıır, 2015: 29).

İş-yaşam dengesi, iş ve yaşam arasında eş oranda zaman ayırmak ve hem iş hem de özel yaşam taleplerine cevap vererek bireyin kendini daha mutlu hissetmesidir. Başka bir ifade ile işe ayrılan zaman, iş dışı kalan zaman ve kişisel zaman gibi üç bileşen arasındaki denge olarak da açıklanabilir. Yaşam dengesi, iş hayatı, sosyal hayat, aile, sağlık ve genel olarak hayatın anlamlılığıyla ilişkili konulardan oluşan önemli yaşam alanlarına eş oranda ayrılan zamandır (Gürel, 2018: 31-44).

İş-yaşam dengesi Greenhaus' a (2003: 513) göre bireyin iş rolü ve sosyal yaşam rolü ile eşit şekilde meşgul olması ve bunlardan eş miktarda doyuma ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, 2003 aktaran Keser, 2016: 263)

İş-yaşam dengesi üç maddede açıklanabilir:

- a) **Zaman Dengesi:** İş ve özel yaşama eş oranda zaman ayırmak.
- b) **Katılım Dengesi:** İş ve özel yaşama eş oranda psikolojik katılımında bulunmak.
- c) **Tatmin Dengesi:** İş ve özel yaşamdan eş oranda doyuma ulaşmak (Keser, 2016: 263)

İş-yaşam dengesi; bireylerin ne zaman, nerede ve ne şekilde çalıştıkları ile ilgili kişilerin bireysel, ailesel ve sosyal hayattaki görüşlerine bağlı olarak farklı şekillerde uygulayabildiği bir kontroldür. Bu kişisel kontrol bireylere iş hayatı ve sosyal hayatı arasında ayıracağı zaman konusunda insanlara özgürlük verir. İnsanların özel hayatları ve iş hayatlarının toplumun ve bireylerin ortak çıkarlarını kapsadığını kabul edip önem verildiğinde denge sağlanmış olacaktır (Apaydın, 2011: 51).

4.2 İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Varsayımlar

İş hayatı ve özel yaşamımız birbirini etkileyen iki ayrı unsurdur. Toplum içerisinde hayal ettiğimiz kalitede yaşam için gerekli olan maddi kaynağa ulaşma aracımız olan iş ile bedensel ve ruhsal ihtiyaçlarımızı karşıladığımız sosyal yaşamımızın arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bazı varsayımlar öne sürülmüştür. Ulich (1991) tarafından beş temel varsayım sıralanmıştır (Ulich, 1991 aktaran Keser, : Güler, 2016: 278):

- a) **Etkisizlik varsayımı:** Hayat içerisinde üstlenilen rollerin özel yaşam ile ilgisi bulunmamaktadır. İş hayatı ve özel hayat birbirinden bağımsızdır.
- b) **Etkileşim varsayımı:** Hayat içerisinde üstlenilen roller özel yaşamı etkiler. İş hayatı ve özel hayat birbiri ile bağıntılıdır.
- c) **İkame varsayım:** İş yaşamı ve özel yaşamda giderilemeyen talepler diğer yöne yönelir.
- d) **Pekiştirme varsayımı:** İş yaşamı veya özel yaşam kazanılan deneyimler diğer taraftaki değer, tutum ve davranışları pekiştirir.
- e) **Çakışma varsayımı:** İş yaşamı ve özel yaşam içerisinde üstlenilen roller arasında çakışma görülebilir. Bu durum üçüncü değişkenin varlığının sonucudur.

4.3 İş Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik Teoriler

İş yaşam dengesini açıklamaya yönelik varsayımlara benzer şekilde iş ve özel yaşam talepleri arasındaki ilişkileri açıklamaya yönelik çeşitli teorilerde ortaya atılmıştır.

Aşağıda bu teoriler tablo halinde gösterilmiştir:

| TEORİLER | TEMEL VARSAYIM |
|--------------------------------|--|
| Bölünme Teorisi | İş ve özel yaşam birbirinden ayrı olup bu iki ayrı alan ve zamanda üstlenilen roller de birbirini etkilememektedir. |
| Saçılma-Yayımla Teorisi | Bireyin bir alanda geliştirdiği davranış ve uygulamalar sonucu elde ettiği deneyiminin, diğer yaşam alanını etkilediğini iddia etmektedir. |
| Telafi Teorisi | Bir alanda yaşanan eksikliğin diğerinde giderilebileceğini savunmaktadır. |
| Çatışma Teorisi | Bireyin gerek anne-baba gerek eş, gerekse de yönetici, şef gibi çeşitli iş ve aileye ilişkin rollerinin aynı zamanda ortaya çıkması halinde, rolleri gerektiği gibi yerine getirememe endişesi ile birlikte çelişkili bir durum yaşıyor olmaları iş-özel yaşam çatışmasının özelliklerini oluşturmaktadır. |
| Araçsallık Teorisi | Yaşam ilgisi hangi alanda daha çok yoğunlaşmışsa, o alandaki roller önem kazanmaktadır. |
| İş-Aile Sınır Teorisi | Yaşamdaki iş ve aile olmak üzere iki alanı merkezine alan iş-aile sınır teorisine göre; birey çalışıyorsa, bu iki dünya arasında sınır geçici konumdadır ve gündelik yaşamlarında bu sınırlardan geçmektedir. |

Şekil 3. İş ve Aile Yaşamını İlişkilendiren Başlıca Teoriler

Kaynak: Keser ve Güler, 2016: 268-276

4.3.1 Bölünme Teorisi

İnsanların iş hayatlarında üstlendiği roller iş dışındaki rolleri ile etkileşim içerisinde değildir. Bireyler iki hayat arasındaki etkileşimin farkında olmadan yaşamlarına devam eder. Bu teoriye göre, aile yaşamı, iş yaşamını; iş yaşamı ile ilgili konular da aile yaşamını etkilemez. Ancak iki tarafın birbirlerini etkilemeden var olabileceği varsayımından bu teoriyi doğrulayacak etkili bir çalışma yapılmamıştır (Efeoğlu, 2006: 10-11).

Teorinin iddiası, insanların yaşadıkları duruma göre davranışlarını yönetebiliyor olmalarıdır. Buna göre iş hayatındaki taleplerini özel yaşamında; özel yaşamındaki taleplerini de iş hayatında bastırmaktadır. Bölünme, iş ve özel hayatın keskin şekilde ayrılması, iki alanda da oluşabilecek baskı ve stresin diğer alanı etkilemesine yol açacak sorunlar ile başa çıkma yöntemi olarak kabul edilmektedir (Keser ve Güler, 2016: 269)

4.3.2 Saçılma-Yayılma Teorisi

İş ve yaşam alanlarından birisinde yaşanan olaylar, kazanılan deneyimler, geliştirilen davranış ve uygulamalar diğer yaşam alanındaki alanları da eş oranda etkileyecektir. Örneğin iş yerindeki aşırı stres, iş arkadaşları ile yaşanan tartışmalar aile yaşamını ya da sosyal hayatı etkiliyorsa bu durum iş hayatının yaşama yönelik saçılması olarak değerlendirilir. Saçılma teorisi çok sayıda araştırmancının (Shaffer, 1987; Small Riley 1990) ortaya koyduğu veriler ile desteklenen teori olmuştur (Savcı, 1999: 155-156).

Bu teoriye göre saçılma iki yönlü oluşur. Özel yaşamdan işe saçılma konusunda bir örnek, iş dışı zamanlarını boş geçirme alışkanlığına sahip bir birey iş yaşamında da vaktini boş geçirme eğilimindedir. Çalışma ortamında yoğun şekilde çalışan, iletişimin ve sosyal ilişkilerin sınırlı olduğu bir iş yerinde çalışan bireyler, özel hayatlarında daha az sosyal ilişkiler kurmakta ve özel yaşamlarında vakitlerini boş geçirme eğilimindedirler. Saçılma teorisinde iş ve yaşam olumlu ve olumsuz olarak iki şekilde etkiye sahiptir. Alanlardan birinde yaşanan olumsuzluk diğer alanı da olumsuz şekilde etkiliyorsa “olumsuz yayılma” yaşanan olumlu olaylar diğer alanı olumlu etkiliyorsa “olumlu yayılma” söz konusudur (Keser ve Güler, 2016: 270).

4.3.3 Telafi Teorisi

İş yaşam ilişkisi alanlarından birindeki taleplerin karşılanma oranı diğerinden düşük oranda gerçekleşiyorsa bireyler o alanda yeterli doyuma ulaşamaz. İnsanlar bu eksikliği giderebilmek için diğer yaşam alanındaki talepleri gerçekleştirme çabasına girerler, bu şekilde eksik kalan tatmin duygularını diğer yaşam alanından karşılama yolunu seçerler. Örneğin iş hayatında beklentilerini karşılayamayan bireylerin aile ve sosyal yaşamlarına daha fazla vakit ayıracağı ve eksikliğini yaşadığı tatmin duygularını bu alanlardan karşılamalarıdır (Savcı, 1999: 156). Bireylerin iki yaşama ayırdıkları zamanın farklılığı zaman dengesinin bozulmasına sebep olur. Bireylerin, iş ve özel yaşamları arasında zaman dengesini koruyamadıkları durumlarda, bir taraftaki bütün sorumluluklarını yerine getiriyor olsalar bile çatışma kaçınılmaz olacaktır (Efeoğlu, 2006: 15)

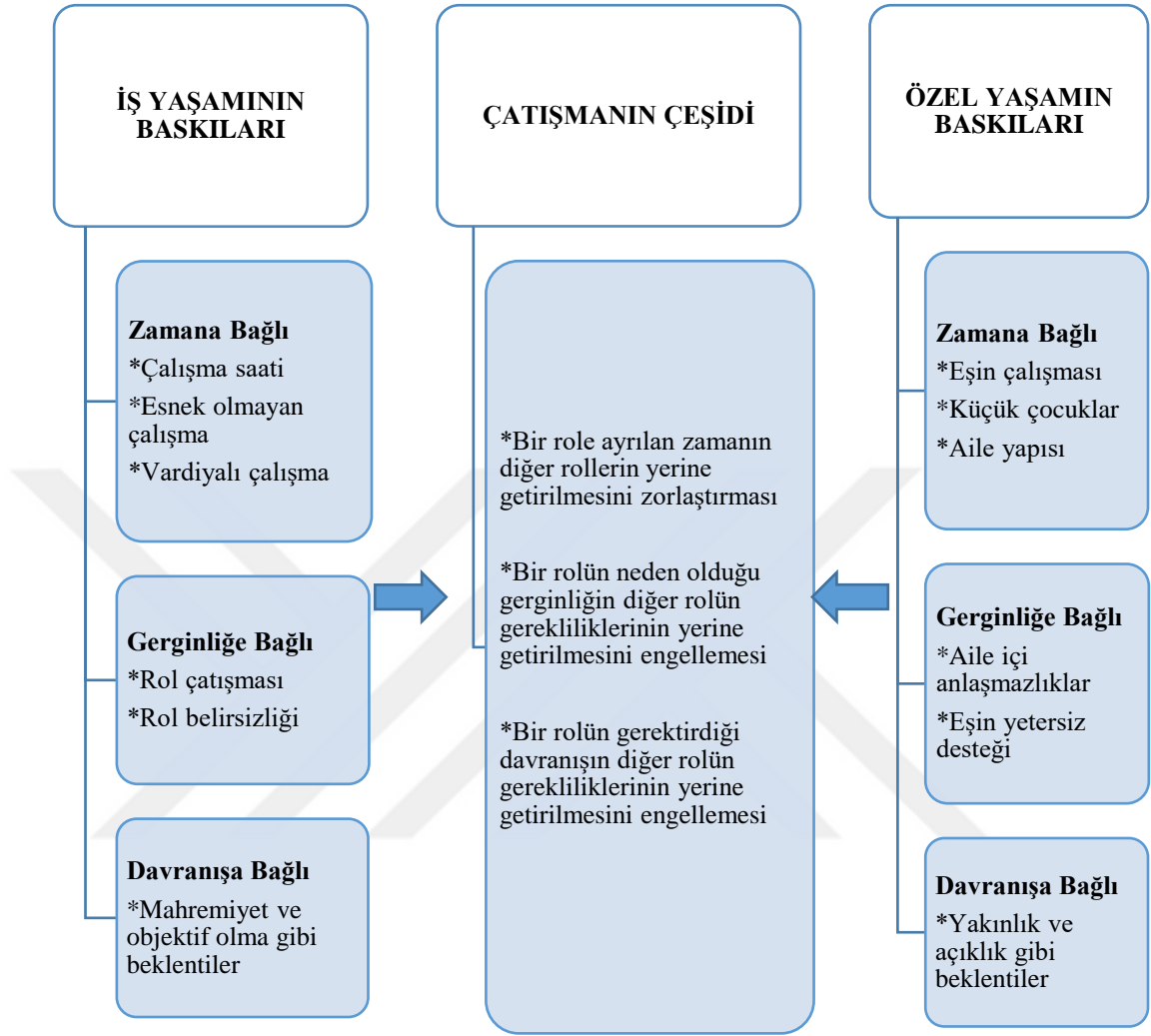
Bir araştırmaya göre, iş hayatında başarısızlık yaşayan bireyler, özel hayatlarında başarılı olma konusunda daha istekli oldukları gözlenmiştir (Mansfield, : Evans, 1975 aktaran Keser ve Güler, 2016: 271). Türkiye’deki bir araştırmada, iletişimin ve sosyal ilişkilerin kısıtlı olduğu bir iş ortamında çalışan kişilerin aile ve sosyal yaşamlarında diğer gruptaki bireylere göre daha aktif olduğu sonucu elde edilmiştir (Keser ve Güler, 2016: 269).

4.3.4 Çatışma Teorisi

Bireylerin iş ve özel yaşam arasında üstlendiği roller arasında ortaya çıkan ve çözülmesi olanaksız bir çatışma olduğunu savunan teoridir. Buna göre hiç kimsenin iş ya da özel yaşamda üstlendiği rol tek başına çatışmaya sebep olmaz. atışmanın asıl sebebi rollerin gereği üstlenilen yükümlülüklerin bireyler üzerinde uyumsuz talepler yaratmasıdır (Efeoğlu, 2006: 17).

İş yerinde ve aile içindeki roller arasında dengesizlik, kişilerin iki alan arasındaki rol baskısı kaynaklı olabilir. Roller arası çatışmadan kaynaklanan iş yaşam dengesizliği, “iş ve özel yaşam alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirine uyumsuz olması durumu” şeklinde tanımlanmaktadır. İnsanlar ebeveyn, akraba, arkadaş, patron gibi iş, aile ve sosyal yaşam rollerinin aynı zamanda ortaya çıktığı hallerde o andaki rolün gerektirdiklerini yerine getirememesi endişesi ile baskı altına girer. Rollerin gerekli şekilde yerine getirilememesi iş yaşam çatışmasının özelliklerini oluşturmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 271).

Greenhaus ve Beutell (1985)  tip çatışma belirlemişlerdir. Birincisi “zamana bağlı” çatışmadır. Bu tip çatışmada bireyin üstlendiği rollerden biri için gerekli olan zaman diğer role katılımına engel olmaktadır. İkinci atışma “gerginliğe bağlı” çatışmadır. Bu atışma türünde ise rollerden birinde yaşanan stres belirtilerinin diğer roller üzerinde de etkili olmaya başlamasıdır. nc atışma tipi “davranışa bağlı” çatışmadır. Davranışa bağlı çatışmada, bir rolde olumlu ve beklenen bir davranışın diğer rolde olumsuz ve beklenmeyen bir hareket olarak algılanmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985 aktaran Savcı, 1999: 157).



Şekil 4. İş-Özel Yaşam Çatışması Sınıflandırması

Kaynak: Keser ve Güler, 2016: 273.

Aşağıda çatışma tiplerine ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir:

a) **Zamana Bağlı Çatışma**

İnsanların çalıştığı iş için ayırması gereken zaman ile özel yaşamı için ayırması gereken zaman arasında denge bulunmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006: 18).

İş ve özel yaşam talepleri karşılanırken zihinsel açıdan meşgul olma durumu zamana bağlı çatışma yaratabilir. İş yerinden kaynaklanan zamana bağlı çatışma; çalışma koşulları, ücret, iş yeri ortamından kaynaklanabilir. Özel yaşamdan kaynaklanan zamana

bağlı çatışmalarda, ebeveynlerin çalışıyor olması büyük rol oynar. Çalışma ile ilgili zamana bağlı çatışmada, iş yerinde yükselmeye bağlı sorumluluklarda artış, yoğun iş sürecinde fazladan çalışma saatleri gibi faktörler etkili olmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 272).

b) Gerginliğe Bağlı Çatışma

İnsanların iş ya da özel yaşantısının gereği olarak üstlendiği rollerden birisinin yarattığı baskının kişinin diğer rolünü etkilediği durumlarda görülür (Efeoğlu,2006: 18).

Bir alanda baskı altında bulunmak stres, yorgunluk, bunalım ve sinirlilik haline sebep olur. Bu baskı bireyin performansını olumsuz etkiler. Kısacası, iş yerinde veya özel hayatında bireyi olumsuz yönde etkileyen olaylar diğer yaşam alanlarını etkilemeye başlar. Örnek olarak, bireyin eşi ile yaşadığı bir tartışma onun iş yerinde çalışmasını olumsuz yönde etkileyebilecek sonuçlar doğurabilir. Bu durum gerginlik esaslı yaşam ve iş çatışmasıdır (Keserve Güler, 2016: 272).

Ancak günlük hayatta yaşanan gerginliklerde iş ile ilgili olanların özel hayata yansması daha çok görülen bir durumdur. Bireylerin iş yerinde yaşadıkları gerginlikleri özel yaşamlarına yansıtması, özel yaşamdaki gerginliklerin işe yansıtılmasına göre daha normal karşılanır. Gerginliğe bağlı çatışma durumunda, her iki alanda da birbirini olumsuz etkileyen sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Özdevecioğlu, Doruk, 2009: 73).

c) Davranışa Bağlı Çatışma

Bireylerin iş ve özel yaşamlarının ihtiyacı olarak üstlendiği rollerde uygun görülen davranışların diğer alanda gösterdiği davranışlar ile çelişmesidir. (Efeoğlu, 2006: 18).

İnsanlar iş ve özel yaşam arasında üstlendiği rollere uygun olarak sergilediği davranışlar arasında uyum sağlayamazsa çatışma yaşanır. Rol çatışması üzerine araştırmalar yapılmıştır. Herman ve Gyllstrom (1977) 500 üniversite çalışanına anket uygulamış ve kadınların erkeklerden daha çok rol çatışması yaşadığını ortaya koymuştur. İnsanların üstlendiği rollerin sayısı da çatışmayı arttırmaktadır. (Kıcır, 2015: 44).

Disiplinli ve otoriter davranışlar sergilenmesi gereken bir üst düzey bir askeri personelin iş hayatındaki katı davranışları özel yaşamında tepkiyle karşılanabilir (Keser ve Güler, 2016: 273).

4.3.5 Araçsallık Teorisi

Bireyler iş ya da özel yaşamdan birine öncelik verebilir. Bunun anlamı diğer yaşam alanında talep edilen bir şeyi elde etmeye çalışmasıdır. Bireylerin özel yaşamlarında tatmine ulaşması için iş hayatına öncelik verip burada başarı sağlaması gerekir. Bu başarı bireylere diğer yaşamlarında ihtiyaç duydukları gelir, statü, saygınlık gibi taleplerini karşılar. Bir alandaki taleplerin karşılanması için diğer alanın aracılık ettiği durumda “araçsallık” ortaya çıkar (Savcı, 1999: 157-158).

Bireyler bazen kısa vadeli davranışlar sergileyebilir. İş hayatı ailenin önemseydiği bir alan ise, yorucu ve uzun çalışma saatlerine rağmen ev ya da araba gibi maddi değeri yüksek malları edinme talebi ile iş hayatında yoğunlaşırlar (Keser ve Güler, 2016: 274).

Bireylerin yaşam alanları arasında önemseydikleri roller onların hangi yaşam alanına yoğunlaştıklarını gösterir. Niteliği yüksek işlerde çalışanların iş hayatlarına daha çok önem verdikleri gözlenmiştir. Eğer iki alan birbirine benzer özellikler gösteriyorsa aralarında ilişki gözlenmediği, iş hayatının niteliksiz olduğu kişilerde ise özel yaşam rolünün en önemli rol olarak üstlendiği gözlenmiştir (Savcı, 1999: 158).

4.3.6 İş Aile Sınır Teorisi

Teknolojik gelişmelerle birlikte üretimin tek alanda toplanmıştır. Fabrika gibi tek alanda üretime örnek olan çalışma sahaları üretimi iş yerlerine taşımıştır. Fiziksel ayrılma ile başlayan bu süreç zihinsel, duygusal, davranışsal değişimlere yol açmıştır. Clark (2000) Sanayi Devrimi sonrasında iş ve aile ile ilgili faaliyetlerin farklı yerlerde, farklı kişilerle, farklı davranış biçimleriyle ve duygularla yürütüldüğünü belirtmiştir.” Bu açıklama iş ve özel yaşam arasında farklı roller oluştuğunu ve bireylerin her iki yaşam alanında üstlendiği rolleri birbirinden ayrı tuttuğunu belirtmektedir. Günümüzde her iş yerinin ve ailenin talepleri birbirinden farklılaşmıştır. Sanayi Devrimi sonrasında iş yeri ve özel yaşam alanlarında eskisine göre farklılıklar görülmeye başlanmıştır. Clark bu farklılaşmaya dayanarak “iş aile sınır kuramını” geliştirmiştir. Kuramın kısaca iş ve ailenin birbirini etkileyen farklı alan ya da ortamlar yarattığı düşüncesine dayanır (Clark, 2000 aktaran Kıcıır, 2015: 45).

İnsanların hayatındaki bu iki alanı merkezine alan Clark’ a göre; birey çalışıyorsa, iki alan arasında sınır geçici durumundadır ve gündelik yaşamında bu sınırlardan geçerler.

Bireylerin yaşadıkları çevre onları şekillendirebileceği gibi bireyler de yaşadıkları çevreyi şekillendirebilir. Teoriye göre bireyler bu iki alan arasında denge sağlamaya çalışırlar. Bunun nedeni ise sınır geçici olan bireylerin geçtikleri alana, kendilerini uyumlu hale getirme ihtiyacıdır (Clark, 2000 aktaran Keser: Güler, 2016: 274).



Şekil 5. Sınır Teorisi Bağlamında Temel Kavramlar ve Kavramların Özellikleri

Kaynak: Keser ve Güler, 2016: 274.

4.3.6.1 Sınır Teorisinin Temel Kavramları

Sınır teorisinde denge, iş yerinde ve özel hayatta en az çatışma yaşayarak iş yaşam arasında en çok doyum sağlaması olarak tanımlanır. İş yeri ve özel yaşam alanlarının birbirine karışması iş yaşam çatışması düzeyini artırır. İki alan arasındaki denge sorunu özel yaşam memnuniyetini ve iş tatminini azaltır (Keser ve Güler, 2016: 276).

a) Alanlar (Ev, iş, sosyal çevre)

İş ve özel yaşam birbirinden ayrı iki kavramdır. İnsanlar işi öncelikle gelir sağlama ve başarı elde etme, özel yaşamı ise yakın ilişkiler, sosyalleşme, toplum içerisinde yer bulma ve mutlu olma amacı ile gerçekleştirirler. Bir alanda elde edilmek istenilen amaç, diğer alandaki talep ile çatışabilir. Örneğin, çalışma ortamında bireyden beklenen en önemli özellik sorumlu ve yetenekli olmasıdır; aile içerisinde ise beklenen en önemli özellik sevgi dolu ve minnettar olmaktır (Kapız, 2002: 147).

b) Sınırlar

Sınırlar, alanlar arasındaki sınırı belirler, alanla ilgili davranışların başladığı ve sona erdiği noktadır. Üç tür sınır vardır. Bunlar fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlardır.

- Fiziksel sınır, iş ve özel yaşamla ilgili davranışların meydana geldiği fiziki mekânlardır. Örnek olarak evin odası veya iş yerinde toplantı salonu.

- Zamansal sınır, iş ve aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilme zamanlarını birbirinde ayırma durumudur.
- Psikolojik sınır, bireyler iş ve özel yaşam alanlarında farklı davranış, duygu ve düşünceler geliştirebilirler. Geliştirdikleri bu davranış biçimlerini uygun gördükleri alanda kullanırlar. Psikolojik sınır bireyin kendi yarattığı normlardır. (Kapız, 2002: 148).

c) Sınır Geçiciler

Bireyin iş ve yaşam alanlarında bulunanlar merkezi ve çevresel katılımcılar olarak adlandırılmıştır. Merkezi katılımcı iş veya yaşam alanı ile sorumlu görülen kişidir. Çevresel katılımcı ise merkezi katılımcının zıt yönünde bulunan ve onun sorumluluk alanında görev almayan kişidir. Örneğin, aile içerisinde merkezi katılımcı kadındır. Kadın ev sorumlulukları ile özdeşleşmişken, erkek çevresel katılımcı olarak ev işleri ile ilgili sorumluluklardan uzak durur (Kapız, 2002: 148).

d) Sınır Koruyucular

Alan ve sınır belirlemede etkili olan üyelerdir. İş yerinde en etkin sınır koruyucular işverenlerdir, evde ise en etkin sınır koruyucular eşlerdir. Sınır koruyucular, sınır geçicilerin iş ve yaşamı arasındaki sınır noktasını yönetirler. Bu olgular üzerinden anlaşmazlık iş yaşam dengesizliğinin temel sebebidir. Sınır teorisi, insanların iş yaşam dengesine ulaşmaları konusunda bilgiler sunan bir araçtır. Kısaca teorinin amacı, iş yaşam dengesi ile ilgili olarak ortaya atılan teorilerin bazı yönlerini kullanarak, eksik kaldıkları durumlarda tamamlayıcı olmaktır (Kapız, 2002: 149).

4.4 İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri

İş-aile ve yaşam dengesi sorunlarını; birey, aile ve örgüte yönelik tutumlar önceki sayfalarda ayrıntıları ile ele alınmıştır. Genel olarak olumsuz sonuçlar incelenmiştir. Bu başlık altında dengenin sağlanması durumunda yaşanacak olumlu durumlar üzerinde durulmuştur. İş, aile ve yaşam dengesinin insanların bedensel ve ruhsal sağlıkları üzerinde, iş ve aile ilişkileri üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu ortaya koyan birçok araştırma vardır. Bu çalışmalardan birinde Marks ve MacDermid (1996) dengeyi sağlamış kişilerin denge sağlayamamış kişilere göre aşırı rol yükünü ve depresyonu daha az yaşadığını, rol kolaylığını ise daha çok yaşadığını saptamıştır. Dengenin örgütler üzerinde

de etkileri büyük öneme sahiptir. İş yaşam dengesi çalışanların iyi hissetmelerini, stres seviyelerinin düşük olmasını ve tükenmişlik hissiyatının ortadan kalkmasını sağlar böylece çalışanların örgütlere daha faydalı olmasını sağlar. İş yaşam dengesinin sağlanması, düşük iş-yaşam çatışması ve yaşam, aile, evlilik, boş zaman doyumu, aile ilişkileri gibi çalışma dışı sonuçlarla da ilgilidir. (Kıcır, 2015: 49).

4.5 İş-Yaşam Dengesinde Türkiye'nin Konumu

Türkiye'nin dünyadaki iş-yaşam dengesi açısından durumunu daha iyi anlayabilmek için OECD Daha İyi Yaşam Endeksi'nden yararlanarak şu sonuçlara ulaşılmıştır; OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, ülkelerin genel olarak sahip oldukları yaşam biçimleri hakkında bizlere karşılaştırmalı veriler sunmaktadır. 2015 senesinde endeks sonuçlarını Türkiye açısından değerlendirdiğimizde, iş yaşam dengesini olumsuz etkileyen uzun çalışma saatleri açısından 38 ülke arasından sonuncu olduğumuz görülmektedir. Ülkemizde çalışanların %39,3' ü haftalık ortalama 50 saatin üzerinde çalıştığını ifade etmiştir. OECD ülkelerinde ise bu oran %13' dür. Bu sonucun doğrudan etkilediği başka bir karşılaştırma olan, boş zaman ve kişisel ihtiyaçlara ayrılan zaman açısından da Türkiye, günde ortalama 12.2 saat ile son sırada yer alıyor. Türkiye çeşitli kriterlerde elde ettiği sonuçlar doğrultusunda ne yazık ki son sırada yer almaktadır. En iyi konumda olan ülkeler ise Hollanda, Danimarka ve Fransa'dır. Listenin başında yer alan Hollanda'da çalışanların %5' inden azı 50 saat ve üzeri çalıştığını söylerken bu oran erkeklerde %1 kadınlarda ise neredeyse yok denecek kadar azdır (Keser ve Güler, 2016: 278).

4.6 İş Yaşam Dengesini Sağlamak Adına İşyeri Uygulamaları

İş yaşam dengesi, iş ve iş dışında kalan hayat anlamında ele alınmaktadır. İşverenlerin çalışanlardan beklentileri fazla ya da az olabilir. Dengeyi sağlamak örgütlerin insanların hayatlarını kolaylaştırıcı uygulamaları özümseme durumlarına göre değişmektedir. Aynı zamanda çalışmak dışında, kültür veya aile kültürü de insanların yerine getirmesi gereken sorumlulukları belirlemektedir. Örnek olarak, toplumumuzda aile üyeleri ile birlikte vakit geçirmek, hasta ve bakıma ihtiyacı olan akrabaların bakımlarını üstlenmek gibi değerler ön plandadır. Buna bağlı olarak bireylerin çalışma saatleri sonrasındaki sorumlulukları da yaşamlarında önemli bir yer tutar. Örgütler açısından iş-yaşam dengesinin önemli olmasının nedeni, motivasyonu yüksek, verimli ve

daha az stresli bir çalışanın işletmeye daha fazla verim sağlayacak olmasıdır. Bu verim; üretkenlik, düşük iş gücü devri, çalışanlar arasında güvenilir işyeri haline gelme, çalışanların önemsendiklerini hissetmesi, daha fazla adayı cezbedebilme ve kıymetli çalışanları elde tutabilmektir (Gerçek, Atay ve Dündar, 2015: 71-72).

Devletlerin kurumsal düzenlemelerinin içinde yer alan çalışma süreleri ve iş yaşam dengesinin sağlanması konuları, ülkelerin bu düzenlemelere ihtiyaç duyma ve bunları uygulama düzeyleri farklılaşabilmektedir. Örneğin Hindistan’ da, 1991 yılında açık ekonomiye geçiş ile birlikte iş hayatında kadın nüfusunda artış meydana geldi. Buna bağlı olarak, geleneksel aile yapılarında yaşlıların bakımını üstlenen kadınların azalması ile bu kişilerin bakımına yönelik yasal düzenlemelere ihtiyaç duyuldu. Japonya’ da yaşlı nüfusunun yüksek oranda olması iş gücüne katılmalarını sağlama konusunda bazı düzenlemelere olan ihtiyacı arttırmıştır. İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi bazı ülkelerde örgütler gönüllü olarak işyerlerinde iş-yaşam dengesini geliştirmeye odaklanan kampanyaları desteklemektedir. Hollanda, İsveç, Danimarka ve İsviçre gibi ülkeler ise daha çok çalışanların dengeyi sağlamalarını destekleyen yasal düzenlemeler geliştirmeye odaklanmaktadır (Bostancıoğlu, 2014: 26).

| | |
|-------------------------------------|-----|
| DİNLENME | %36 |
| UYKU | %27 |
| YEMEK PİŞİRME | %12 |
| DOST YA DA YAKINLARLA VAKİT GEÇİRME | %27 |
| EV İŞLERİ | %9 |
| OFİS İŞLERİ | %5 |
| TV. SEYRETME | %19 |
| MÜZİK DİNLEME | %10 |
| SEKS | %15 |
| SPOR | %24 |
| OKUMA | %9 |
| DİĞER ŞEYLER | %13 |
| EMİN DEĞİLİM | %11 |

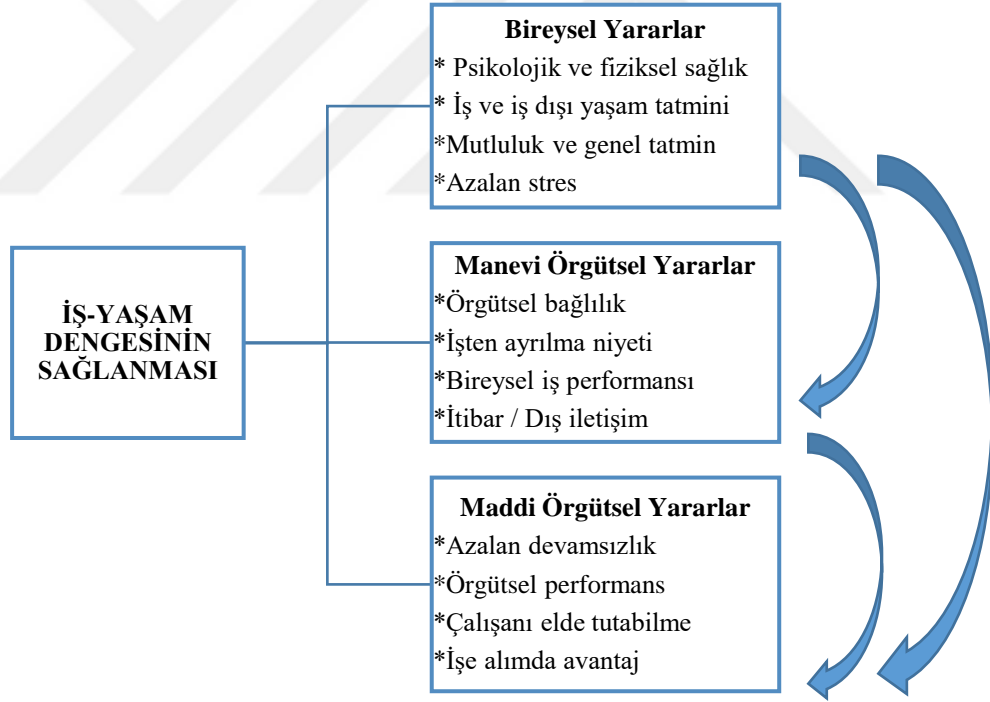
Şekil 6. Ekstra Bir Saatin Değerlendirilmesi

Kaynak : The Huffington Post 2012 aktaran Bostancıoğlu, 2014: 26

Yukarıda günde fazladan bir saatiniz olsa nasıl değerlendirirdiniz sorusuna verilen cevapların oranı görülmektedir. Araştırma 13 seçenek verilerek 1000 kişi üzerinde yapılmıştır. İlk bakışta insanların sorun yaşadıkları konular görülmektedir. Rahatlama dinlenme, uyuma, ev işleri, televizyon izleme, arkadaşlar ve aileyle birlikte olma, sportif

faaliyetler insanların öncelikli taleplerini gösteriyor. Ofis işleri ve çalışma başlıklarına ilişkin oranların düşük olması buna mukabil yemek yapma ve seks başlıklarının %12 ve %15'leri bulması insanların özel yaşam ve ailesi ile yeterince vakit geçiremediğinin ciddi göstergeleri olduğunu göstermektedir (Bostancıoğlu, 2014: 26).

İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik programların uygulama nedenleri ne kadar farklı olursa olsun hedefleri benzerdir. Öncelikli ve kısa vadeli hedef, roller arasındaki çatışmanın azalması ve dengenin sağlanmasında katkıda bulunmak. Bu çerçevede çalışanların işten kaynaklanan streslerinin de azaltılması amaçlanır. Çalışanların örgüt bağlılığı ve motivasyonlarının artırılması; işe gelmeme, geç gelme ve işten ayrılma gibi olumsuz etkilerin azaltılması gibi hedeflere de bu tür uygulamalar ile ulaşılmaya çalışılır (Çarıkçı, 2001: 173-174).



Şekil 7. Başarılı İş-Yaşam Dengesinin Bireysel ve Örgütsel Yararları

Kaynak: Keser ve Güler, 2016: 280

Yukarıda iş yaşam dengesinin sağlanması durumunda bireysel olarak çalışana yönelik faydaları bulunmaktadır. Denge, doğrudan ve dolaylı olarak olumlu etkilenen personelin çalıştığı kurumu iyi yönde etkilemesini sağlar. Şekil kısaca, bireylerin

psikolojik ve fiziksel sağlığının olumlu etkilenmesi, iş yaşam tatmininin artması, mutluluk seviyesinin artması ve stres d¼zeyinin d¼řmesinin dengeyi sağlamak ile ilişkili olduğunu s¼ylemektedir. Dengenin sağlanması ile işletmelerin manevi kazanımları; örg¼tsel bağlılık ve dış çevreye iş özel yaşam dengesine saygılı olduğuna daire olumlu mesaj vererek itibar kazanımı sağlamaktır. İşletmelerin maddi kazanımları ise azalan devamsızlık, artan örg¼tsel performans, işten ayrılma niyetinde azalma, işe alım s¼recinde vasıflı elemanı işe çekebilmek. Hem örg¼tlere hem de bireylere y¼nelik bu olumlu etkiler, işletmelerin aracı ve kolaylaştırıcı rolleri ¼stlenerek iş yaşam dengesinin kurulmasına destek olması ile m¼mk¼nd¼r (Keser ve G¼ler, 2016: 280).

İşletmeler, hem kendilerine hem de çalışanlara y¼nelik faydalarını g¼rd¼kleri için çalışanların iş yaşam dengelerine katkı sağlamak amaçlı “aile dostu işyeri” uygulamalarını oluşturmaya başlamışlardır. Aile dostu işyeri uygulamaları, bireylerin iş, aile ve özel yaşam sorumluluklarını aynı anda yerine getirebilmelerine olanak veren resmi uygulamalardır (Keser ve G¼ler, 2016: 281).

G¼n¼m¼zde iş-yaşam dengesi konusunda bilinçlenen bireyler, esnek çalışma saatleri, evden çalışma gibi uygulamalar veya işyerinde ocuk veya bakıma muhtaç aile ¼yelerin bakımı gibi uygulamalar sunan aile dostu kurumlarda çalışmayı istemektedirler. İş piyasasında yaşanılan demografik değişim iş yerlerinde yeni uygulamaların benimsenmesini sağlamıştır. İşyerinde kreş, yaşlı bakım uygulamaları, çalışan destek uygulamaları ve esnek çalışma saatleri gibi iş-yaşam dengesi uygulamalarının benimsenmesi hızla artmaktadır. İş ve yaşam dengesi uygulamalarından olan esnek çalışmanın verimlilikle ilişkisinin incelendiği bir araştırmada; çalışma saatlerinin d¼ř¼r¼lmesi ve esnek çalışmanın, çalışan verimliliğinin olumlu y¼nde artırılması ve personel devir oranının d¼ř¼r¼lmesi ¼zerinde pozitif etkilerinin olduğunu, yarı zamanlı ve esnek çalışmanın aynı zamanda iş ve aile çatışmasını azalttığını ortaya koymuştur. G¼n¼m¼zde iş-yaşam dengesi; bireylerin talepleri ile örg¼tlerin ¼zellikle çalışma s¼relerinin azaltılması gibi esnek çalışma uygulamaları anlayışının ¼rt¼řt¼đ¼ bir “kazan-kazan” durumu haline gelmiştir (Tosun ve Keskin, 2017: 3-12).

Aşağıda, işletmelerin aile dostu işyeri uygulamaları olarak uyguladıkları, iş ve yaşam dengesinin sağlamaya y¼nelik y¼ntemler hakkında bilgiler verilmiştir.

4.6.1 Esneklik ve Esnek Çalışma

Esneklik; anlam olarak yumuşaklık, hoşgörü ve değişen durumlara hızlı şekilde ayak uydurmayı ifade etmektedir. Emek piyasalarında esneklik, kısa bir süre içinde az bir maliyet ile ve enerji ile değişime uyum sağlama ya da değişebilme yeteneğidir (Kördeve, 2016: 5).

4.6.1.1 Esneklik Türleri

Çalışma yaşamında esnek çalışma çeşitli şekillerde uygulanmaktadır. Bunlar; işlevsel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği ve çalışma süresi esnekliğidir. Bu esneklik uygulamalarını aşağıdaki şekilde açıklayabiliriz.

a) İşlevsel Esneklik

İşlevsel esneklik, diğer adı fonksiyonel esneklik çalışanların beceri ve yetenekleri ile ilgili bir esneklik türüdür. İşlevsel esneklik, örgüt çalışanlarının işletmeyle ilgili çeşitli sorumlulukları üstlenebilmesi ve farklı işler yapabilmesi anlamında kullanılmaktadır. Diğer bir ifade ile çalışanların her geçen gün değişen iş koşullarına göre uyum sağlayabilme becerileridir (Kördeve, 2016: 26).

İşlevsel esneklikte, işgücünden en iyi derecede fayda sağlanması hedeflendiği için işveren, yeni istihdam yükü oluşturmadan mevcut işgücü ile üretime kesintisiz devam edebilmektedir. Dolayısı ile çalışanların iş algılarını detaylandırma işlevsel esnekliği zorlaştırır. Bu yönüde sendikalar muhalefet etmekte ancak çoğu ülkede hızla yayılmaktadır (Demir ve Gerşil, 2008: 10).

b) Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik, değişen iş piyasası koşullarına göre farklılıkların gözlendiği arz talep dengesine ve yeni üretim yöntemlerine ilişkin işletmelerde kullanılacak işgücü oranı ve niteliğinin belirlenmesindeki serbestliktir (Çelikkoparan, 2018: 8).

İşletmeler, çalıştıracakları işçilerin özelliklerini belirleme konusunda yasal olarak ne kadar az sınırlanırsa sayısal esneklik o kadar çok uygulanmış olur. Sayısal esneklik özellikle kriz dönemlerinde maliyetlere yönelik rahat müdahale yapılmasını sağlar.

Örneğin, devletin resmi iş bulma örgütlerinin yanında, özel istihdam büroları da aktif olarak kullanılır ise bu alandaki katı yasal düzenlemeler esnetilmiş olur. Böylece

sayısal esneklik sağlanır. Buna bağı olarak işsizlikle mücadele daha kolay olabilecek ve kriz ortamında işçi çıkarmalarının kısmen önüne geçilebilecektir (Kördeve, 2016: 27-28).

c) Ücret Esnekliği

İşletmelerde bulunan nitelikli çalışanların işte tutulması, adam işgörenleri özendirme, çalışan performansı iyileştirmesi ve motive edilme aracı olarak da kullanılan ücret esnekliği, sayısal veya fonksiyonel esnekliği kolaylaştıran yeni ödeme ve ücret sistemlerinin uygulama anlamına gelir. İşyeri içerisinde bulunan sistem yerine belirli değerlendirmelere dayalı bir ücret sisteminin kullanılmaya başlanması buna bir örnektir. Ücret esnekliği, bölgeler, endüstriler ve endüstri dalları arasında ücret farklılaşması anlamına gelmektedir (Yavuz, 2018: 57).

Günümüzde ücret esnekliği, işveren ve makro düzeyinde olmak üzere ikiye ayrılır. İşverenler açısından, ücretlerin, sektöre, mesleklere ve niteliklere göre ayarlanabilmesine olanak tanırken, makro düzeyde ücret esnekliği, ücretlerin genel ekonomik koşullara göre ayarlanabilmesidir. Bu sayede işçi maliyetleri ekonomik faktörlere ve piyasaya uygun olarak belirlenebilir. Böylece üretimin gerçekleştiği bölgenin ekonomik ve yaşam koşulları ile birlikte çalışanların verimlilik düzeyleri de dikkate alınarak bir ücret politikası yürütülebilir (Kördeve, 2016: 29).

d) Çalışma Süresi Esnekliği

Genel anlamda çalışma süresi esnekliği, işin ihtiyaç duyulan sürelerde yapılması ve çalışanların çalışma sürelerini kendi ihtiyaçlarına göre belirleyebilme konusunda serbest olmalarıdır. Bu esneklik türünde daha az çalışma süresi kastedilmemektedir. Çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi anlamına gelmektedir. İşveren tarafından verimliliğin artırılması ve işletmelerin aralıksız çalışması açısından iyi bir yol olarak görülür. İşgörenler tarafından ise çalışma saatleri arasında seçeneklere sahip olmak işletmeye karşı olumlu yaklaşılacak uygulamalardır (Gürses, 2018: 9).

Günümüzde işyerlerinde çekirdek zaman dilimi haricinde çalışma saatlerini düzenleyebilme, günlük çalışma saatlerinin artırılması ve haftalık çalışma günlerinin azaltılması gibi çeşitli yollar ile çalışma süresinde esneklik sağlanmaktadır (Yavuz, 2018: 58).

4.6.1.2 Esnek Çalışma

Esnek çalışma, bir çalışma ilişkileri kavramı olarak kabul edilmelidir. Çünkü üretim aşamasında iş görenlerin üretim için yerine getirdikleri faaliyetler ile işyeri ve çalışan arasındaki ilişkilerin daha az kurala dayanacak şekilde yeniden düzenlenmesini ifade eder. Bu nedenle, esnek çalışmanın ortaya çıkışını çalışma ilişkilerinin ilerlemesine bakarak takip etmek mümkündür (Bostancıoğlu, 2014: 28).

Esneklik, esnek çalışma ve esnek çalışma saatleri 1970'li yıllardaki ekonomik kriz ile birlikte ortaya çıkmaya başlamıştır. Çalışma süresi esnekliği, çalışılan süre ile ilgili esnekliği kapsamaktadır. Esnek çalışma uygulamaları ise işin yapıldığı yerin esnekleştirilmesi yani mekânın esnekleştirilmesini ifade eder. Genel olarak kabul gören iş günü, 9.00-17.00 saatleri arasında ve pazartesi-cuma günlerini kapsayan 40-48 saatlik çalışma süresidir. Buradan yola çıkarak, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi; işyeri ve çalışan talebine göre, çalışılması zorunlu olan sürelerin standart çalışma süreleri ve çalışma yeri dışında düzenlenmesi olarak açıklanmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 32).

Örgütlerdeki yapısal değişimler özgürlük ve fırsat yaratmıştır. Hem işçiler hem de örgütler standart dışı çalışma ve esneklik uygulamalarından faydalanırlar. Standart dışı çalışma düzenlemesinin kullanılması çalışanlar arasında belirsizliğe ve güvencesizliğe de yol açabilir. 2008 senesinde yaşanan ekonomik kriz, özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin, güvencesiz çalışanların iş ve yaşam beklentilerini olumsuz etkilemiştir (Kırcı, 2015: 23).

Esnek çalışma düzenlemelerinin amacı çalışanlara zamanlarını düzenleyebilme imkânı sağlamaktır. Bu düzenleme ilk olarak aile ihtiyaçlarının karşılanması için düzenlenmiş bir politika değildir. Çalışanların işe geliş gidileri sırasında yaşadıkları problemlerin çözümü için önerilmiştir ve işe gelmeme, geç gelme durumlarının çözümü için kullanılmıştır. Daha sonradan personelin işe bağlılığı için kullanılan bir araç haline gelmiştir. Bu politikanın hedefi bireylerin çalışma saatleri üzerinde sorumluluk ve kontrol sahibi olmalarıdır. Bu sayede çalışanlar kişisel ihtiyaçları için ayırabilecekleri vakitleri ve çalışma saatlerini uygun biçimde ayarlayabilirler. Uygulama çalışanlar arasında çalışma koşullarında iyileşme ve özel yaşama saygılı örgüt olarak algılanmaktadır. Uzun vadede çalışanların motivasyonlarının artması buna bağlı olarak işe gelmeme ve geç gelme

sorunlarında azalma ve örgütsel bağlılıklarında artış görülmesi hedeflenir. Esnek çalışmanın iş aile yaşamı dengesi sorunlarını tamamen çözebildiği söylenemez ancak iş hayatında zaman kontrolünü elinde bulunduran bireyin diğer alanlarda yaşadığı problemleri çözmede büyük katkılar sağlayacağı söylenebilir (Çarıkçı, 2001: 177).

a) Sıkıştırılmış İş Haftası

Haftalık standart çalışma saatlerinin değiştirilmesi ile çalışılan gün sayısının azaltılmasını hedefleyen alternatif düzenlemedir.

Bu sistemde haftalık çalışma saatleri 5 ya da 6 gün yerine, 3 veya 4 güne sıkıştırılır.

Örnek olarak (Çarıkçı, 2001: 179):

- Haftalık 4 iş günü: Haftanın 4 günü 10 saat çalışılmaktadır.
- Haftalık 3 iş günü: Haftanın 3 günü 12 saatten fazla çalışılmaktadır.
- 1 Hafta 5 diğer hafta 4 işgünü: 2 haftalık dilimde 10 gün yerine 9 gün çalışılmasıdır. 2 haftalık dilimde ek olarak 1 gün fazla tatil imkânı verir.

| | Pazartesi | Salı | Çarşamba | Perşembe | Cuma | Cumartesi |
|---------|-----------|------|----------|----------|------|-----------|
| 1. Grup | X | X | X | X | | |
| 2. Grup | | | X | X | X | X |
| 3. Grup | | X | X | | X | X |

Şekil 8. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası Örneği

Kaynak: Çarıkçı, 2001: 179

Yukarıda haftanın 6 günü açık olan bir işletmenin 3 grup çalışan için düzenlenen sıkıştırılmış çalışma planı örnek olarak gösterilmiştir. İşletmenin en yoğun olduğu Çarşamba günü tüm grupların çalışması sağlanarak müşteriye yeterli hizmetin verilebilmesi sağlanmıştır. Ayrıca çalışma süreside değişmeyecek şekilde haftada 4 gün olarak ayarlanmıştır (Çarıkçı, 2001: 179).

Sıkıştırılmış iş haftası ilk olarak 19. yüzyılın ortalarında İngiltere’de tekstil sektöründe uygulanmıştır. Haftalık çalışma saati 5,5 günden 5 güne düşürülmüştür. İlerleyen zamanda diğer endüstri ülkelerinde 3,4 veya 4,5 günlük sıkıştırılmış çalışma şekillerine geçilmiştir. 1940’ da ABD’de görülen sistem 1947’de Avustralya’da da kullanılmaya başlamıştır. Ancak 1970’li yıllara kadar bu sistemin yaygınlaşmasında artış

görülmemiştir. 70'li yıllardan sonra Avrupa'da pek ilgi görmeyen sistem ABD' de birçok alanda uygulanmaya başlamıştır (Tozlu, 2011: 106).

b) Kısmi Zamanlı Çalışma

Standart çalışma sürelerinden daha kısa saat çalışmaya part-time çalışma, kısmi süreli çalışma ya da yarı zamanlı çalışma denilmektedir. Bu çalışma şekli günümüzde daha çok öğrenciler, kadınlar ve emekliler için ön plana çıkmaktadır. Kadınların iş gücüne katılım oranını arttıran bu çalışma biçimi, düşük ücret ve sosyal haklardan az ya da hiç yararlanamama gibi sorunlara da yol açtığı bilinmektedir (Alkan, 2007: 50-51).

Diğer iş özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamaların aksine kısmi zamanlı çalışmanın uygulama nedeni ekonomik fayda sağlamaktır. Örgütlere iş gücü maliyeti açısından oldukça fazla faydası vardır. Ayrıca devletler açısından da istihdam aracı olarak kabul edilmektedir. Örgütlerin ekonomik sebeplerle kısmi zamanlı çalışma sistemini uygulaması, aile dostu örgüt olduğu anlamına gelmez. Ancak bu sistemin çalışanlara geçici veya kalıcı bir şekilde alternatif olarak sunulması aile dostu politika olarak algılanabilir (Çarıkçı, 2001: 181).

IBM çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada, her ikisi tam zamanlı, biri tam zamanlı diğeri çalışmayan ve en az biri kısmi zamanlı çalışan çiftler iş yaşam dengesi açısından incelenmiştir. Araştırma sonucu, en az birinin kısmi zamanlı çalışan çiftlerin daha çok esnekliğe, iş yaşam dengesine, ailevi tatmine ve hayat doyumuna sahip oldukları gözlenmiştir. Normalden daha az çalışmayı gerektiren bu sistem kadınların ev ve işleri arasında yaşadıkları denge sorunlarının azalmasında olumlu etkisi olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak aile içi çatışmalarda azalma ve aile içerisindeki bireylerin iş yaşam dengelerinde pozitif yönlü iyileşme beklenir (Keser ve Güler, 2016: 282-283).

c) İş Paylaşımı

Bir işin iki ya da daha çok kişi tarafından paylaşılarak yapılmasına dayanan bir çalışma düzenidir. Aynı iş farklı saat, gün ve haftalarda birden fazla çalışan ile yerine getirilir. İş paylaşımı yapan çalışanlar ayrıca tam zamanlı pozisyonlarından kaynaklı sorumlulukları da taşımaya devam ederler. Bu sistemde, aynı çalışma süresi içinde işi paylaşanlardan birisinin çalışmaması durumunda diğerlerinin onun yerine geçmeye rıza

gösterdikleri bir uygulamadır. Bu sistemde ücretler çalışılan saat üzerinden belirlenir. Diğer haklar ve tatiller ise çalışanlar arasında eşit şekilde paylaşılır (Çarıkçı, 2001: 182).

İş paylaşımının işveren açısından bazı faydaları vardır. Çok sıkıcı ve yorucu olan işlerin paylaşılması ile işten çıkma niyetinde düşüş sağlar. İş paylaşımı, işverenlerin daha yetenekli kişileri işe alınmasını mümkün kılar. Bazı işverenler mali durumların elvermemesi nedeniyle verilecek eğitimlerin iş paylaşımı sayesinde gerçekleştirirler. Emekliliğe az kalmış bireyler arasında da uygulanabilir. Azaltılmış iş saatleri emeklilere tam gün ve boş zaman arasında bir geçiş süreci yaşatır. Stajyerler ve genç işçilerin eğitimlerini tecrübe kazanarak tamamlamasına da imkân verir. İş paylaşımı özellikle ekonomik daralmaların yaşandığı ve işsizliğin arttığı dönemlerde devletler tarafından işsizliğin önüne geçilmesinde uygulanan tedbirler arasında yer almaktadır. Bir işin bir kaç kişi tarafından yapılabilmesi ile işsizlerin sayısında da bir azalma sağlanabilmektedir (Özer, 2006: 24).

İş paylaşımının örgütler açısından bazı dezavantajları da vardır. Bir işte iki kişinin çalışması işletmeye ek yük çıkaracaktır. İş paylaşımı yapan kişilerin yüklendikleri sorumluluklar arasında fark olması durumunda çalışanlar arasında sorun çıkabilir. İş paylaşımı yapan çalışanlardan birinin geç gelmesi durumunda diğerlerinin bu işçinin yaptığı bazı işleri bilmemeleri işletmeler için dezavantajlardır (Özer, 2006: 25).

Yöneticilerin ve çalışanların görüşlerine yer veren bir çalışmada, yöneticilerin bazıları iş paylaşımını iyi bir esneklik olarak ifade ederken bazıları da yeterince etkili olmadığını hatta bazı işler açısından devamlılık sorunu ortaya çıkardığını söylemişlerdir. Ayrıca vasıflı ve eğitilmiş çalışanların işte tutulabilmesinin bir yolu olarak gördüklerini de ifade etmişlerdir. Çalışanlar açısından ise iş ve özel yaşam sorumluluklarını dengeleyebilmelerini kolaylaştırdığı ve kariyere ara vermek zorunda bırakmadığı için olumlu olarak karşılanmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 284).

d) Evden Çalışma

Evden çalışma için “tele çalışma” ve “uzaktan çalışma” gibi ifadeler de kullanılmaktadır. İnsanların evlerinde gerçekleştirdiklerin üretimin büyük bölümü kayıt dışı sektör kapsamındadır. Bu üretim genellikle niteliksiz çalışanlar tarafından, güvencesiz ve düşük ücretli olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca bu sistemde çalışanlar arasında, yüksek düzeyde beceri ve eğitim gerektiren alanlarında uzman meslek sahipleri ile düşük düzeyde nitelik gerektiren ve yarı profesyonel meslek sahipleri ve hizmet satış elemanları da yer almaktadır (Erdoğan ve Tokgöz, 2013: 14).

Çalışanların iş yaşam dengesini kurmasında sağladığı esneklik nedeniyle bu yöntem örgütler tarafından da yaygın olarak kullanılmaktadır. Çalışanlar bu yöntemde zamanlarını diledikleri gibi kullanabilirler ve aile, özel yaşam ilişkilerine istedikleri zaman vakit ayırabilirler. Bu yüzden insanların sıklıkla yöneldiği bir çalışma şekli haline gelmiştir. Ancak evden çalışmanın iş ve yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştıracağına ve sanıldığı kadar özgür zaman bırakmayacağına dair söylemlerde bulunmaktadır (Keser ve Güler, 2016: 285).

Evden çalışmanın günümüzdeki faydaları; hava kirliliğinin ve trafik sorununun azalmasına yardımcı olabilir. Çalışan motivasyonunu artırırken işe gidip gelme sorunlarını azaltır. Buna karşın bazı olumsuz yönleri ise sosyal izolasyondur. Bu sorunun da çalışılan günlerin kısaltılarak çözülebileceği iddia edilmektedir. Örgütler açısından ise bina maliyetlerini azaltır ve insan kaynaklarının verimli çalışmasına olanak sağlar. Çalışanlar için ise daha fazla esneklik sağlar. İşe gidiş geliş zamanını azaltır (Bostancıoğlu, 2014: 36).

İş yaşam dengesini sağlamak adına uygulanan işyeri politikalarını genel olarak değerlendirirsek, iş yaşam dengesi temelde tüm çalışanları ilgilendiren bir konu olduğu için işverenler tarafından önemsenmesi gereken bir meseledir. Gün geçtikçe daha fazla birey işyerinde iyi performans, verimli olma, tatmin olma gibi beklentiler bu iki yaşam alanlarının dengede olmasını istemektedir. Ancak bu durum günümüzde iyi bir gelir düzeyine ve iş güvencesine sahip, daha iyi kariyer olanakları bulunan, kurumsal bir çalışma ortamı bulunan örgütlerde çalışanlara özgü bir durum olarak sınırlı kalmıştır. Eşit davranma ilkesi gereği her çalışanın iş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik

uygulamalardan adil şekilde faydalanması işverenlerin sorumluluğunda üzerinde durulması gereken bir konudur (Keser ve Güler, 2016: 287).

4.6.2 İş Yaşam Kalitesini İyileştirici Çalışmalar

İş yaşam kalitesi; çalışanların moral ve motivasyonu ile etkinlik ve verimliliğini etkileyen faktörlerin en başında gelmektedir. İş yaşam kalitesini iyileştirmek adına yönetici ve çalışanlar arasında ilişkileri ve iletişimi sağlayan uygulamalara ihtiyaç vardır (Çiçek, 2005: 108).

İş yaşamı kalitesi kavramının temel hedefi çalışanlardır. İş yaşamı kalitesinin esasında çalışanların memnuniyetlerinin en üst düzeye çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda iş yaşamı kalitesini iyileştirici çalışmalar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Tamer, 2018: 14):

- Yeterli ve adil ücretlendirme.
- Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı.
- İnsan kapasitesini geliştirme fırsatları.
- Sürekli gelişim ve güvenlik fırsatları.
- Örgüt içerisinde sosyal uyum.
- Çalışan hakları.
- Çalışma ve özel yaşam alanı.
- Çalışma ve yaşamın sosyal boyutu.

4.6.3 İşin İnsancılaştırılması ve İnsana Yakışır İş

İşyerinde çalışan kişiler esnek tarafı oluşturmaktadır. Bu kişilerin yeni karşılaştığı ortama kendini uydurmak zorunda kaldığı bilinmektedir. Çalışma yaşamının insancılaştırılmasına yönelik uygulamalar ile esneklik her iki taraf içinde gerekli görülmüştür. Her iki tarafında özellikleri, talepleri, hassasiyetleri dikkate alınarak verimliliği arttırıcı iki yönlü bir esneklik sağlanmış olur (Bostancıoğlu, 2014: 40).

Yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve işin çalışılabilir hale getirilmesi birbirini tamamlayan süreçlerdir. Yaşam kalitesini yükseltmenin önceliklerinden biri işin insancılaştırılmasıdır. İş süreçlerinde ortaya çıkan değişimler bütün dünyada ve ülkemizde çalışanları etkilemektedir. Teknolojik gelişmenin iş hayatında yol açtığı

değişkenlerin çalışanları ne düzeyde etkilediği işletmelerin kendi koşulları içerisinde olacaktır (Bostancıoğlu, 2014: 40)..

4.6.4 Çalışan Destek Programları

İnsanların kendilerine ve ailelerine yeterli vakit ayırabilmeleri örgütler tarafından desteklenmelidir.

Bu amaç doğrultusunda, yeni çalışma şekillerinin yanı sıra; çalışanların çocukları için kreş, gündüz bakımevi gibi uygulamalar başlatılabilir. Ayrıca, çalışanların ihtiyaç durumunda kullanabilmeleri için önceden kriterleri belirlenmiş izin sürelerinin oluşturulması gerekir. Bireylerin iş yaşamı dışında aileleri ile birlikte katılabilecekleri kültürel ve sportif faaliyetlerin düzenlenmesi hem iş-yaşam dengesine pozitif katkıda bulunacak hem de fiziksel ve ruhsal sağlığı destekleyecektir. İş görenlerin iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri adına, özellikle sanal ofis imkânlarının sunulmasının büyük faydası olacaktır (Çiftçi, 2010: 169-170).

4.6.5 Aile Dostu Örgütler

Örgütlerin, çalışanlarının aile hayatlarına saygıyı temel alan yaklaşımları “aile dostu örgüt” kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda çalışanların özel hayatlarına saygılı olan örgütler aile dostu örgütler olarak tanımlanmaktadır (Bostancıoğlu, 2014: 41).

Aile dostu politikalar, bir işyerinde çalışan kişilerin iş yaşam ve iş aile yaşam dengelerini sağlama konusunda yardımcı olmak için uygulamaya konulan her türlü fayda ve çalışma şekilleri olarak da tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar dengeli ve başarılı bir iş yaşamı için aile dostu örgüt uygulamalarının faydalı olacağını göstermektedir. Çalışanlar arasında işe bağlılık, üretkenlik ve iş tatminini arttıran en etkili yöntemlerden biri olarak bu politikanın uygulandığı örgütlerde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ifade edilmektedir (Eker, 2011: 126).

Literatürde çalışanların iş yaşam ve iş aile yaşam dengesi sorunlarını azaltmak için daha fazla eş ve örgüt desteğine, esnek çalışma saatlerine ve çocukların bakımları ile ilgili sıkıntıların giderilmesi gerektiği görülmüştür. Dengenin sağlanabilmesi için sadece bireysel çabaların yeterli olmadığı, örgütlerinde aile dostu uygulamalar ile bireyleri

desteklemeleri gerektiği görülmektedir. İnsan merkezli her uygulama çalışanlara sağlanan önemli bir destek olarak kabul edilebilir (Kayasandık, 2013: 31).

4.6.6 Personel Güçlendirme

Modern yönetim anlayışı içersin de yer alan bazı yönetim şekilleri özellikle insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik yöntemler, ağır rekabet ortamlarına rağmen ayakta kalmak büyümek ve değişen koşullara ayak uydurabilmeyi sağlamaktadır. Söz konusu bu yöntemler çalışanların iş yaşam ve iş aile yaşam dengelerine katkıda bulunan uygulamalar zincirinin önemli bir halkasını oluşturan personel güçlendirmedir (Akgemci, 2006: 36).

Personeli güçlendirme kısaca, çalışan bireylere güç ve yetki vermek anlamındadır. Aynı zamanda, çalışanları harekete geçirmek ve onlara enerji vermek anlamına da gelebilir. Bu anlama göre günümüzde motivasyon kavramı ile benzer özellikler göstermektedir (Bostancıoğlu, 2014: 42).

Personel güçlendirmesi çalışan bireylerin öz güvenlerine, iş tatminlerine, sorumluluk üstlenmelerine, işe bağlanmalarına ve inisiyatif alabilme becerilerine katkıda bulunur. Çalışanları her yönden geliştiren ve motive eden bu uygulama iş hayatında pozitif bir etki yaratır. İş ortamındaki olumlu hava bireylerin aile ve özel yaşamlarını da doğru orantıda etkiler. Bu yöntem denge ile birlikte bireysel, örgütsel ve ailevi faydalarda sağlamaktadır (Akgemci, 2006: 62-66).

4.6.7 Örgütsel ve Mesleki Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışan bireylerin örgütüne güvenmesi, örgütün amaç ve değerlerini özümsemesi ve bu doğrultuda örgüte duygusal olarak bağlanıp faydalı bir üye olmak için çalışması olarak tanımlanmıştır. Örgüt ile çalışanlar arasında kurulan bağlar, çalışanları ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplar. Aynı zamanda bireylerin örgütsel bağlılık duygularını da artırır (Diker, 2010: 4-5).

Her örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığını pozitif yönde artırmak ister. Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek kişilerin görevlerini yerine getirmede istekli olduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, işten ayrılma eğilimlerinin azaldığı ve işyeri ile olumlu ilişkilerinin olduğu ifade etmektedir. Buna bağlı olarak verimli ve eğitimli bir iş görenin uzun seneler örgüte çalışmaya devam

etmesi verimlilikte artış sağlar. Örgütsel bağlılık, çalışanların iş yaşam dengesini korumalarında etkili bir kavramdır (Bostancıoğlu, 2014: 57).

Mesleki bağlılık insanların sahip yetenek ve sahip oldukları becerilerin sonucunda mesleği hayatlarındaki önemini anlamaları ile ilgilidir. İnsanların bir alanda beceri ve tecrübe kazanmak için yaptığı tüm çalışmalar sonucunda mesleğin yaşamındaki önemini ve ne kadar önemli bir yere sahip olduğunun anlamasıdır (Bostancıoğlu, 2014: 57).

Örgütsel ve mesleki bağlılıklar bireylerin iş hayatlarını daha verimli yaşamalarını sağlar. Çalıştıkları örgütlere faydalı olan bireyler ruhsal olarak doyuma ulaşacaktır. İş konusunda üzerine düşeni yaptığını düşünen bireylerin özel yaşam ve aile yaşamları da bu durumdan olumlu yönde etkilenecektir. Bu bağlamda iş yaşam ve iş aile yaşam dengelerinin sağlanmasında örgütsel ve mesleki bağlılığın sağlanması önemlidir.

4.6.8 İş Doyumu Mutluluk

Genel anlamda, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyete iş doyumu denir. İş doyumu, işin nitelikleri ile çalışanların beklentilerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden mutluluk duymasını sağlayan olgudur. İş doyumu, bireylerin çalışma ortamından elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç huzuru sağlayan bir duygudur (Öcal, 2008: 21).

İnsanlar, günlerinin büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedirler. Bu nedenle insanların iş hayatında mutlu olmaları önemlidir. Bireylerin yaptıkları işlerinden tatmin olmaları hem bedensel hem de ruhsal açıdan önemlidir. İş doyumu, insanların yaşam tatminlerini doğrudan etkileyen bir kavramdır. Bireyi geliştirme, doyuma ulaştırma, zenginleştirme çabası, tarih boyunca öncelik verilen uygulamalardır. İnsanları çalışma ortamında insan ilişkileri, yetenek ve beceri gibi özelliklerini geliştirilmesi, onun hayatını daha anlamlı ve değerli bulmasında katkı sağlayacaktır (Bostancıoğlu, 2014: 61-62).

İş yaşam ve iş aile yaşam dengesinde gündeme iş doyumu da gelmektedir. Çalışanların iş doyumu düzeyleri büyük oranda çalıştıkları kuruma bağlı olmaktadır. İşverenler çalışan memnuniyetini, özellikle iş verimliliğinin artması ve personel devrini azaltarak yüksek maliyetlerden kaçınmak amacı ile önem göstermektedirler. Bu sebeple günümüzün örgütlerinde farklılaşma arayışları vardır. Örgütler çalışanlarını mutlu etmek istemektedirler, bunun sebebi ise verimli çalışmayı arttırmaktır. Örgütlerin kendi

verimliliklerini düşünerek uyguladıkları bu politikalar dolaylı olarak bireylerin tüm yaşamlarını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışma yaşamında mutlu olan iş gören özel ve aile yaşamında da tatmine ulaşacaktır ve alanlar arasındaki dengeyi korumada desteklenmiş olacaktır (Öcal, 2008: 31-32).



BEŞİNCİ BÖLÜM

İŞLETMELERDE İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN ÖLÇÜLMESİ: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

5.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Bandırma ilçe merkezi sınırları içinde inşaat sektörüne bağlı çalışanlar ve inşaat firmalarının çalışanları ile yürütülmüştür. Sektör içerisinde onlarca meslek dalı bulunmaktadır. Sonuçların daha gerçekçi olabilmesi amacı ile en alt düzeydeki beden işçisinden firma sahibine kadar birçok farklı çalışan tipi ile bu çalışma yürütülmüştür.

Araştırmanın örneklem sayısı olarak 100 kişilik bir temsil sayısı belirlenmiştir. 2017-2019 yıllarında inşaat sektöründe yaşanan daralma sebebi ile sektör çalışanlarının sayısı çalışmanın yapıldığı Bandırma ilçesinde oldukça azalmıştır. İlçe genelinde dışarıdan gelen sektör çalışanları iş daralması ile birlikte memleketlerine geri dönerken çalışan sayısında azalma gözlenmiştir. Buna bağlı olarak anketlerin doldurulması sırasında yaşanabilecek aksilikler düşünülerek 120 kişiye ölçme ve değerlendirme araçlarının uygulanmasına karar verilmiştir. Ancak 20 adet anket formunun yanlış, eksik doldurma ve hiç doldurmama gibi nedenlerle geçersiz sayılmıştır.

5.2 Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırma verileri araştırmacının yönetiminde inşaat sektörüne bağlı çalışanları ile inşaat firmalarının çalışanlarına elden verilen anketle toplanmıştır. Anketler uygulanmadan önce firmalardan gerekli izinler alınıp çalışanlar bilgilendirilmiştir. Araştırmacı anketi katılımcılara bizzat ulaştırmıştır. Çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı araştırmacı tarafından katılımcıya iletilmiştir. Çalışanların düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmelerini sağlamak için anket bilgilerinin gizliliği ve verilerin yalnızca belirtilen çalışmada kullanılacağı özellikle belirtilmiştir.

İlk bölümde, demografik özellikleri öğrenmeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, iş ve yaşam arasındaki dengeyi ölçmeyi hedefleyen 30 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise iş aile ve yaşam dengesini ölçmeyi hedefleyen 17 soru bulunmaktadır. Cevaplar 16 Mart – 6 Nisan tarihleri arasında toplanmıştır.

5.3 Araştırma Verilerin Analizi

Anketlerdeki veriler İstatistiki Sosyal Bilimler Paketi (Statistical Package for the Social Sciences, SPSS) programına aktarıldıktan sonra analiz ve yorumların yapılmasında bu çalışmanın amaçları doğrultusunda esas olarak değişkenlerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca T testi, Anova, Frekans analizi, pearson korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach alfa kat sayıları ile değerlendirilmiştir.

5.4 Araştırma Hipotezleri

H1 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.”

H2 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.”

H3 “Çok çalışmak iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini bozar.”

H4 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri mesleğe göre farklılık gösterir.”

H5 “Gelir miktarının iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır.”

H6 “Çok çalışmak özel hayata negatif etki eder.”

H7 “Çok çalışmak aile hayatına negatif etki eder.”

H8 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri çocuk sayısına göre farklılık gösterir.”

5.5 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Çalışma kapsamında uygulamaya karar verilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla, daha önce çeşitli çalışmalarda kullanılan ölçekler incelenmiş ve çalışmaya uygun olduğu düşünülen ölçekler anket formuna eklenmiştir.

a) İş Yaşam Dengesi Ölçeği

İnşaat sektörüne bağlı çalışanlar ve inşaat firmalarının çalışanlarının iş-yaşam dengelerini ölçmek için Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ve 30 maddeden oluşturulan “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır.

Anketlerde, beşli Likert derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket sorunları şu şekilde derecelendirilmiştir; “5” Tam katılıyorum, “4” Büyük ölçüde katılıyorum, “3” Biraz katılıyorum, “2” Çok az katılıyorum, “1” Hiç katılmıyorum.

b) İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

İnşaat sektörüne bağlı çalışanlar ve inşaat firmalarının çalışanlarının iş-aile yaşam dengelerini ölçmek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ve “17” maddeden oluşturulan “İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır.

Anketlerde, beşli Likert derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Anket sorunları şu şekilde derecelendirilmiştir; “5” Tam katılıyorum, “4” Büyük ölçüde katılıyorum, “3” Biraz katılıyorum, “2” Çok az katılıyorum, “1” Hiç katılmıyorum.

5.6 Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Anket yardımıyla elde edilen verilere öncelikle güvenilirlik sınaması yapılmıştır. Güvenilirlik sınaması, sıralanabilir yanıtlar içeren sorulara verilen yanıtların tutarlılığı ölçen bir çözümlene tekniğidir. Güvenilirlik analizi için uygulanan temel çözümlene yöntemi Cronbach’s Alpha (α) değerinin bulunmasıdır. Her bir soru için ayrı ayrı α değerleri hesaplanabileceği gibi, tüm soruların ortalama bir α değeri de elde edilebilir. Tüm sorular için elde edilen α değeri anket çalışmasının toplam güvenilirliğini gösterir ve 0.7’den büyük olması beklenir. 0.7’den düşük olan α değerleri anketin güvenilirliğinin düşük olduğunu, 0.8’den büyük olması ise güvenilirliğinin yüksek olduğunu gösterir (Gökaşar, Buran ve Dündar, 2018: 1079-1086).

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

| Boyut-Ölçek | Cronbach Alpha |
|-------------------------------------|-----------------------|
| İş-Yaşam Dengesi Ölçeği | ,747 |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği | ,714 |

Tabloya göre ölçeğin iş yaşam dengesi boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,747, iş aile yaşam dengesi ölçeği boyutu güvenilirlik katsayısı 0,714 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar her iki ölçeğinde kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik katsayısına sahip olduğunu göstermektedir (Gökaşar, Buran ve Dündar, 2018: 1079-1086).

ALTINCI BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

6.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları

| Eğitim Durumu | Frekans (f) | % |
|---------------|-------------|--------------|
| İlköğretim | 36 | % 36 |
| Ortaöğretim | 44 | % 44 |
| Üniversite | 20 | % 20 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcılar arasında %36 ile en fazla ilköğretim mezunu bulunmaktadır. Sonrasında % 44 ile ortaöğretim % 20 ile üniversite mezunları yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri

| Cinsiyet | Frekans (f) | % |
|---------------|-------------|--------------|
| Erkek | 92 | % 92 |
| Kadın | 8 | % 8 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcıların % 8' ini kadınlar oluştururken % 92 sini erkekler oluşturmuştur. Kadın ve erkek çalışan sayısı arasındaki fark kadınların inşaat sektöründe çok fazla yer almamasından kaynaklıdır.

Araştırmaya katılanların yaşlarına ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Yaşları

| Yaş | Frekans (f) | % |
|-----------------|-------------|--------------|
| 18-35 Yaş Arası | 25 | % 25 |
| 36-50 Yaş Arası | 52 | % 52 |
| 51 ve Üzeri Yaş | 23 | % 23 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcıların büyük çoğunluğu 36-50 yaş aralığındadır. 51 ve üzeri yaş katılımcıların %23 ünü oluştururken 18-35 yaş % 25' ini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların günlük çalışma saatlerine ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Günlük Çalışma Saatleri

| Günlük Çalışma Saati | Frekans (f) | % |
|----------------------|-------------|--------------|
| 8-9 Saat | 44 | % 44 |
| 10-11 Saat | 31 | % 31 |
| 12 ve Üzeri | 25 | % 25 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcılar en fazla 8-9 saat arasında çalıştıklarını ifade etmektedirler. % 44' ü 8-9 saat çalışırken % 31' i 10-11 saat çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların %25' i 12 saat ve üzeri çalıştığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların mesleklerine ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Meslekleri

| Meslek | Frekans (f) | % |
|---|-------------|--------------|
| Bedenen Çalışanlar | 38 | % 38 |
| Teknik İşler ve İmalat | 30 | % 30 |
| İşveren, Mimar, Mühendis ve Tekniker | 32 | % 32 |
| Toplam | 100 | % 100 |

İnşaat sektörü içerisinde onlarca ayrı meslek dalı bulunmaktadır. Ancak yapılan çalışmada 3 ayrı dala ayrılan meslek seçeneklerine çalışanlar dâhil oldukları alanı seçerek belirlemişlerdir. Katılımcıların %38' i bedenlen çalışan kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca %30' u teknik işler ve imalat alanında çalışırken %32' si de işveren, mimar, mühendis ve teknikerlerden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılanların aylık gelirlerine ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılanların Aylık Gelirleri

| Aylık Gelir | Frekans (f) | % |
|-------------------|-------------|-------|
| 2000 - 3000 Arası | 40 | % 40 |
| 3000 - 4000 Arası | 32 | % 32 |
| 4000 TL Üzeri | 28 | % 28 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcılar arasında gelir düzeyi en çok 2000-3000 TL şeklinde ifade edilmiştir. Bu kişiler toplam katılımcıların % 40' ını oluşturmaktadır. Sırasıyla %28 i 4000 TL üzeri derken, % 32' si 3000-4000TL arası olarak ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların mesai dışında çalışma durumları ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılanların Mesai Dışında Çalışma Durumları

| Mesai Dışında Çalışma Durumu | Frekans (f) | % |
|------------------------------|-------------|-------|
| Çalışıyorum | 29 | % 29 |
| Ek İş Yapıyorum | 23 | % 23 |
| Çalışmıyorum | 48 | % 48 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcıların %48 i mesai sonrasında çalışmıyor. Ancak %29'u çalışırken %23'lük bir kısım ise ek iş yaptığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların eşlerinin medeni durumuna ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumu

| Eşin Çalışma Durumu | Frekans (f) | % |
|--------------------------------------|--------------------|----------|
| Evli | 84 | % 84 |
| Bekâr | 13 | % 13 |
| Yasal Olarak Eşinden Ayrılmış | 3 | % 3 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Tabloya göre katılımcıların % 84 gibi büyük bir bölümü evli olduğunu belirtmiştir. % 13' ü bekârken % 3'ü yasal olarak eşinden ayrıldığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısına ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı

| Bakmakla Yükümlü Olduğu Çocuk Sayısı | Frekans (f) | % |
|---|--------------------|----------|
| 1 ve 2 çocuk | 46 | % 46 |
| 3 ve Üzeri | 34 | % 34 |
| Yok | 20 | % 20 |
| Toplam | 100 | % 100 |

Katılımcıların %46' sını 1 ve 2 çocuk sahibi kişiler oluşturmaktadır. % 34' ü 3 ve üzeri çocuğa bakmak ile yükümlü olduğunu belirtmiştir. Geri kalan %20' nin ise çocuğu yoktur.

Araştırmaya katılanların eşlerinin çalışma durumuna ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Çalışma Durumu

| Eşin Çalışma Durumu | Frekans (f) | % |
|----------------------------|--------------------|----------|
| Tam Zamanlı | 21 | % 25 |
| Yarı Zamanlı | 8 | % 9,5 |
| Çalışmıyor | 51 | % 60,7 |
| Emekli | 4 | % 4,8 |
| Toplam | 84 | % 100 |
| Cevap Vermeyen | 16 | |

Katılımcıların 84 tanesi yanıt verirken 16 kişi yanıt vermemiştir. Yanıt vermeyen 16 kişi bekar ve eşinden ayrı olan çalışanların sayısı ile eşittir ve bu durumu açıklamaktadır. Katılımcıların eşlerinin büyük bir kısmı olan % 60,7'si çalışmazken, % 25'i tam zamanlı, % 8'i yarı zamanlı çalışmaktadır. Ayrıca çalışan eşlerinin %4,8'i de emeklidir.

Araştırmaya katılanların eşlerinin eğitim durumuna ilişkin bulgular aşağıda tablo ve açıklama şeklinde verilmiştir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Eğitim Durumu

| Eğitim Durumu | Frekans (f) | % |
|-----------------------|-------------|--------|
| İlköğretim | 58 | % 69,0 |
| Ortaöğretim | 15 | % 17,9 |
| Üniversite | 11 | % 13,1 |
| Toplam | 84 | % 100 |
| Cevap Vermeyen | 16 | |

Tabloya göre katılımcıların 84 tanesi yanıt verirken 16 kişi yanıt vermemiştir. Yanıt vermeyen 16 kişi bekar ve yasal olarak ayrılmış olan çalışanların sayısı ile eşittir ve bu durumu açıklamaktadır.

Katılımcıların eşlerinin %69' u ilköğretim mezunudur. Sonrasında ise en kalabalık grup ortaöğretim mezunu olan eşlerdir ve katılımcılara oranı %17,9 dur. Üniversite eğitimi alanların oranı ise %13,1' dir.

6.2 İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Değişkenlerine Ait Bulgular

100 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen araştırma sonucunda iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi ile ilgili bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 13. Ölçek Sorularına Verilen Cevaplarla İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişken | Toplam Cevap Sayısı | Cevapların Ortalama Değeri | Standart Sapma | Min. Değer | Max. Değer |
|-----------------------|---------------------|----------------------------|----------------|------------|------------|
| İş Yaşam Dengesi | 100 | 3,11 | 0,46 | 1.00 | 5.00 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 100 | 3,03 | 0,52 | 1.00 | 5.00 |

Ankete cevap veren katılımcılara her bir yargı cümlesine katılıp katılmadıklarını belirtmek amacı ile “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde ifade edilen tercihler için ölçekte “1” kesinlikle katılmıyorum, “2” çok az katılıyorum, “3” biraz katılıyorum, “4” büyük ölçüde katılıyorum, “5” çok katılıyorum şeklinde yanıtları bulunan sorular sorulmuştur. Ankete cevap veren katılımcıların cevapları tüm ölçeklerde 1 ile 5 değerleri arasında farklı değerler almıştır. Tablo 6.12’ ye baktığımızda her iki ölçekte ortalama değerleri ve standart sapmaları birbirine yakın görünmektedir. Katılımcıların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengelerini benzer şekilde yaşadıkları söylenebilir.

6.2.1 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Karşılaştırması

Aşağıda iş yaşam dengesi sorularına verilen cevapların ortalamaları ve standart sapmaları tablo halinde verilip incelenmiştir.

Tablo 14. İş Yaşam Dengesi Sorularına Verilen Cevapların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

| İş Yaşam Dengesi Ölçeğindeki İfadeler | Ort. | S.S |
|---|------|-------|
| Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum. | 2,23 | 1,127 |
| “Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum. | 3,55 | 1,388 |
| Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum. | 3,10 | 1,560 |
| Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum. | 3,23 | 1,278 |
| Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum. | 3,51 | 1,185 |
| Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum. | 3,95 | 1,313 |
| Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum. | 2,42 | 1,027 |
| Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum. | 3,65 | 1,306 |
| Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum. | 2,49 | 1,307 |
| Çalışma saatlerimin fazla olduğunu düşünüyorum. | 2,69 | 1,468 |
| İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum. (Para, daha iyi çalışma şartları, daha az çalışma süresi, takdir görme vs.) | 3,69 | 1,277 |
| İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum. | 3,75 | 1,201 |

| | | |
|---|-------------|-------|
| İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum. | 4,11 | 1,145 |
| İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum. | 3,19 | 1,482 |
| İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum. | 2,59 | 1,319 |
| İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum. | 3,56 | 1,373 |
| “Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum. | 3,16 | 1,581 |
| İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum | 2,52 | 1,374 |
| Fazla çalışma saatlerinden dolayı, hayattan bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum. | 3,08 | 1,522 |
| En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz arı ettiğimi söylüyor | 3,04 | 1,294 |
| Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum | 4,03 | 1,259 |
| Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum | 2,87 | 1,338 |
| “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum | 3,55 | 1,452 |
| İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum | 2,62 | 1,427 |
| Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum | 2,27 | 1,406 |
| İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum. | 3,36 | 1,267 |
| İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum. | 3,33 | 1,422 |
| İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor. | 2,90 | 1,374 |
| Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum. | 3,03 | 1,259 |
| Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum. | 1,91 | 1,065 |

Tablo 6.13'den görüldüğü gibi genel olarak cevaplar “2” çok az katılıyorum ve “3” biraz katılıyorum üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak Ölçek sorularının ters hissiyat yaratması sebebi ile en yüksek ve en düşük ortalamalara sahip cevaplara bakarsak daha net yorumlamalar yapabiliriz.

En yüksek katılıyorum cevabı alan sorunun oranı 4.11 ile “İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.” sorusudur. Tablo 6.4'de görüldüğü sektör çalışanlarının %59'u 8-9 saat aralığında çalıştığını ifade etmektedir. Tablo 6.7'deki sonuçlara göre de %74' ü mesai sonrasında çalışmadığını ifade etmiştir. Bu iki tabloya bakarak “İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.” soruna büyük ölçüde katılıyorum şeklinde ifade etmelerinin sebepleri olarak görebiliriz. Daha sonra ki en yüksek kesinlikle katılıyorum ifadesi, 4.03 ortalama ile “keşke daha fazlasını yapabilseydim” sorusudur.

En düşük ortalama ise 1.91 ile “Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.” sorusudur. Bu sonuca göre katılımcıların çok büyük bir oranı özel yaşamlarının iş hayatlarını etkilemediğini belirtmiştir. Daha sonraki en düşük ortalama ise 2.23 ile “Gün içinde basit şeyler için zaman bulamıyorum.” sorusudur. Katılımcılar gün içerisinde boş vakitlerinin kaldığını ifade etmişlerdir. Bu durumu da tablo 6.4 ve 6.7'de görülen veriler ile anlamlandırabiliriz. İnşaat sektöründeki yorucu çalışma tipi 8-9 saati aşmadığı ve ortalama kazanç oranının da tatmin kar seviyede olması sektör çalışanlarının iş sonrasında başka bir şey ile uğraşmamalarını sağlamaktadır. Aynı şekilde üçüncü olarak en düşük katılım oranı 2.11 ile “Hafta sonları kesintisiz çalışmaya devam ediyorum.” sorusudur.

Bu cevaplara bakarak inşaat sektörü çalışanlarının özel yaşamlarına vakit ayırabildiklerini söyleyebiliriz.

6.2.2 İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Karşılaştırması

Aşağıda iş-aile yaşam dengesi sorularına verilen cevapların ortalamaları ve standart sapmaları tablo halinde verilip incelenmiştir.

Tablo 15. İş-Aile Yaşam Dengesi Sorularına Verilen Cevapların Ortalamaları ve Standart Sapmaları

| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğindeki İfadeler | Ort. | S.S |
|--|-------------|------------|
| İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum. | 3,48 | ,979 |
| İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum. | 3,06 | 1,317 |
| İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum. | 2,98 | 1,449 |
| İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum. | 3,03 | 1,410 |
| Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum. | 2,60 | 1,421 |
| Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor | 2,65 | 1,546 |
| Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum. | 3,46 | 1,150 |
| Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor | 2,89 | 1,370 |
| Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum | 2,72 | 1,356 |
| İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirmemi kolaylaştırıyor. | 3,34 | 1,066 |
| İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum. | 3,77 | 1,309 |
| İşteki sorunların aile yaşamımda beni hoşgörüsüz yapıyor | 2,40 | 1,435 |
| Ailem ile iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum. | 4,05 | 1,149 |
| Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum. | 3,68 | 1,136 |
| Ailem ile birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor. | 4,10 | ,937 |
| Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor. | 1,97 | 1,020 |
| Ailem ile birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum | 1,45 | ,702 |

Tablo 6.14'den görüldüğü gibi genel olarak cevaplar “2” çok az katılıyorum ve “3” biraz katılıyorum üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak Ölçek sorularının ters hissiyat yaratması sebebi ile en yüksek ve en düşük ortalamalara sahip cevaplara bakarsak daha net yorumlamalar yapabiliriz.

En yüksek katılıyorum cevabı verilen sorunun oranı 4.10 ile “Ailem ile birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.” sorusudur. Bu yanıtta göre çalışanlar aileleri ile vakit geçirmenin işlerine olumlu katkı sağladığı yönünde büyük oranda katılım göstermişlerdir. Sonrasında ise 4.05 ile en yüksek oranda katılıyorum cevabı verilen 2. soru “Ailem ile iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum.” dur. Diğer soru ile birbirini doğrulayan ve birbirine yakın değerler veren bu cevaplar inşaat sektörü çalışanlarının aile hayatlarını önemsedikleri ve aile yaşamlarına vakit ayırabildiklerinin bir göstergesidir.

6.2.3 Eğitim Durumuna Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.15' dan anlaşıldığı üzere 0,05 anlamlılık düzeyinde F değeri 3,900 bulunmuştur. Anlamlılık düzeyinin 0,05' den küçük çıkması sebebi ($F=3,900$ $p<0,05$) ile eğitim durumu ile iş-yaşam dengesi arasında anlam ifade eden bir değer bulunmuştur.

Tablo 6.15' dan anlaşıldığı üzere eğitim durumunun iş-aile yaşam dengesi üzerinde anlamlılık ifade eden bir fark ($F=3,690$, $p<0,05$) bulunmuştur.

Eğitim durumuna göre yapılan incelemede **H1** “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilir.

Aşağıda tablo 6.16'da çalışma saatleri ile iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi arasındaki fark çoklu karşılaştırmalı analiz olan Tukey analizi ile incelenip paylaşılmıştır.

Tablo 16. Eğitim Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Eğitim Durumu | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|-------------|--------|----------------|-------|--------------|
| İş Yaşam Dengesi | İlköğretim | 3.2398 | ,50059 | | |
| | Ortaöğretim | 2,9727 | ,44844 | | |
| | Üniversite | 3,1917 | ,33138 | | |
| | | | | 3,900 | 0,023 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | İlköğretim | 3,1291 | ,49171 | | |
| | Ortaöğretim | 2,8837 | ,58912 | | |
| | Üniversite | 3,2088 | ,32302 | | |
| | | | | 3,690 | 0,029 |

Tablo 17. Eğitim Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi

| Dependent Variable | (I) Eğitim Durumu | (J) Eğitim Durumu | Std. Error | Sig. |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------|------|
| İş Yaşam Dengesi | Ortaöğretim | İlköğretim | ,10077 | ,025 |
| | | Üniversite | ,12093 | ,172 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | Ortaöğretim | İlköğretim | ,11493 | ,088 |
| | | Üniversite | ,13792 | ,053 |

Tablo 6.16' deki Tukey sonuçlarına göre ilköğretim (Ort.=3.2398; S.S.=0,50059) ve üniversite (Ort.=3,1917; S.S.=0,33138) mezunlarının iş-yaşam dengesi açısından aralarında anlamlı bir fark yoktur. Ancak ortaöğretim (Ort.=2,9727; S.S.=0,44844) mezunlarının ilköğretim mezunları ile arasında anlamlı derecede farklılık bulunmaktadır.

Bu sonuçlara göre ilköğretim (Ort.=3.1291; S.S.=0,49171) ve üniversite (Ort.=3,2088; S.S.=0,32302) mezunlarının iş-aile yaşam dengesi açısından aralarında anlamlı bir fark yoktur. Ancak ortaöğretim (Ort.=2,8837; S.S.=0,58912) mezunlarının

ilköğretim ve üniversite mezunları ile arasındaki farkı incelemeye yetecek değere ulaşamadığı için net bir şey söylenemez. Kısacası eğitim durumu iş-yaşam ve iş-aile yaşamını etkilemektedir. Ayrıca bu gruplardan ortaöğretim mezunları ile ilköğretim mezunları arasında da bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

6.2.4 Yaş Gruplarına Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.17' ye göre yaş grupları ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F=4,296; p<0,05). Başka bir ifade ile iş yaşam dengesi yaşa göre farklılık gösterir.

Yaş grupları ile iş aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. (F=3,406; p<0,05). Başka bir ifade ile iş aile yaşam dengesi yaşa göre farklılık gösterir.

Yaş gruplarında yapılan incelemeye göre **H2** “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.” hipotezi kabul edilir.

Tablo 18. Yaş Gruplarına Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Yaş | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|-----------------|--------|----------------|-------|--------------|
| İş Yaşam Dengesi | 18-35 Yaş Arası | 2,9360 | 0,41621 | | |
| | 36-50 Yaş Arası | 3,2346 | 0,40691 | | |
| | 51 ve Üzeri Yaş | 3,0290 | 0,55417 | | |
| | | | | 4,296 | 0,016 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 18-35 Yaş Arası | 2,9671 | 0,53968 | | |
| | 36-50 Yaş Arası | 3,1584 | 0,47867 | | |
| | 51 ve Üzeri Yaş | 2,8389 | 0,55726 | | |
| | | | | 3,406 | 0,037 |

Aşağıda farklılıkların hangi iki gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçları tablo 6.18'e göre incelenip analiz edilmiştir.

Tablo 19. Yaş Gruplarına Göre İş Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi

| Dependent Variable | (I) YAŞ | (J) YAŞ | Std. Error | Sig. |
|--------------------|-----------------|-----------------|------------|------|
| İş Yaşam Dengesi | 36-50 Yaş Arası | 18-35 Yaş Arası | ,10872 | ,019 |
| | | 51 ve Üzeri Yaş | ,11187 | ,163 |
| İş Yaşam Dengesi | 36-50 Yaş Arası | 18-35 Yaş Arası | ,12480 | ,280 |
| | | 51 ve Üzeri Yaş | ,12841 | ,038 |

Tablo 6.18’ deki Tukey sonuçlarına göre 18-35 yaş arası (Ort.=2.9360; S.S.=0,41621) ve 51 ve üzeri yaş (Ort.=3,0290; S.S.=0,55417) katılımcıların iş yaşam dengesi açısından aralarında anlamlı bir fark yoktur. Ancak 36-50 yaş arası (Ort.=3,2346; S.S.=0,40691) kişilerin 18-35 arasındaki kişiler ile anlamlı derecede farklılıkları bulunmaktadır.

Aynı sonuçlara göre 18-35 yaş arası (Ort.=2.9671; S.S.=0,53968) ve 51 ve üzeri yaş (Ort.=2,8389; S.S.=0,55726) katılımcıların iş-aile yaşam dengesi açısından aralarında anlamlı bir fark yoktur. Ancak 36-50 yaş arası (Ort.=3,1584; S.S.=0,47867) kişilerin 51 yaş ve üzerindeki kişiler ile anlamlı derecede farklılıkları bulunmaktadır.

6.2.5 Günlük Çalışma Saatine Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.19’ a göre çalışma saatleri ile iş-yaşam dengesi ($F=4,044$; $p<0,05$) bozmaktadır.

İş-aile yaşam dengesi ($F=3,463$; $p<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile iş-yaşam dengesi çalışma saatlerine göre farklılık gösterirken iş-aile yaşam dengesi açısından farklılık göstermemektedir.

Günlük çalışma saatleri üzerinde yapılan incelemeye göre 8-9 saat olarak en az çalışan grubun diğer gruplar ile anlamlı düzeyde farklılık yaşadığı görülmektedir. Her iki ölçek sonucuna göre ortalama değer en düşük çıktığı çalışanlar 8-9 saat arası çalışanlardır. Buna göre az çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengeleri korunurken çok çalışanları bozulmaktadır. **H3** “Çok çalışmak iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini bozar.” hipotezi kabul edilir.

Tablo 20. Çalışma Saatine Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Çalışma Saati | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|------------------|--------|----------------|-------|--------------|
| İş Yaşam Dengesi | 8-9 Saat | 2,9712 | 0,50325 | | |
| | 10-11 Saat | 3,2505 | 0,40932 | | |
| | 12 Saat ve Üzeri | 3,1907 | 0,38376 | | |
| | | | | 4,044 | 0,021 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 8-9 Saat | 2,8850 | 0,46073 | | |
| | 10-11 Saat | 3,1499 | 0,60712 | | |
| | 12 Saat ve Üzeri | 3,1647 | 0,46967 | | |
| | | | | 3,463 | 0,035 |

Aşağıda tablo 6.20’de çalışma saatleri ile iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi arasındaki fark çoklu karşılaştırmalı analiz olan Tukey analizi ile incelenip paylaşılmıştır.

Tablo 21. Çalışma Saatlerine Göre İş Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi

| Dependent Variable | (I) Çalışma Saatleri | (J) Çalışma Saatleri | Std. Error | Sig. |
|-----------------------|----------------------|----------------------|------------|------|
| İş Yaşam Dengesi | 8-9 Saat Arası | 10-11 Saat | ,10500 | ,025 |
| | | 12 Saat ve Üzeri | ,11215 | ,129 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 8-9 Saat Arası | 10-11 Saat | ,12018 | ,076 |
| | | 12 Saat ve Üzeri | ,12836 | ,080 |

Tablo 6.20’ deki Tukey sonuçlarına göre 10-11 saat (Ort.= 3,2505; S.S.=0,40932) ve 12 saat üzeri (Ort.=3,1907; S.S.=0,38030) çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak 8-9 saat arası (Ort.= 2,9712; S.S.=0,50325) çalışan kişilerin 10-11 saat ve 12 saat üstü çalışan kişilere göre iş yaşam

dengeleri anlamlı derecede farklıdır. Kısaca 8-9 saat arası çalışanlar 10-11 saat ve 12 saat üstü çalışanlara göre iş yaşam dengeleri daha iyidir. Tukey sonucuna göre iş-aile yaşam dengesi düzeyinde anlamlılık değeri 0,05 in üzerinde çıktığı için gruplar arası inceleme yapmaya elverişli değildir.

6.2.6 Mesleğe Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.21' e göre meslek ile iş yaşam dengesi ($F=2,145$; $p>0,05$) ve iş aile yaşam dengesi ($F=1,148$; $p>0,05$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifade ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi mesleğe göre farklılık göstermez.

Meslek gruplarında yapılan incelemeye göre **H4** “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri mesleğe göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilir.

Tablo 22. Mesleğe Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Meslek | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|------------------------------------|--------|----------------|-------|--------------|
| İş Yaşam Dengesi | Bedenen Çalışanlar | 3,0404 | ,50297 | | |
| | Teknik İşler ve İmalat | 3,0578 | ,43337 | | |
| | İşveren, Mimar, Mühendis, Tekniker | 3,2500 | ,46136 | | |
| | | | | 2,145 | 0,123 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | Bedenen Çalışanlar | 3,3072 | ,57992 | | |
| | Teknik İşler ve İmalat | 2,7647 | ,41176 | | |
| | İşveren, Mimar, Mühendis, Tekniker | 2,9147 | ,34165 | | |
| | | | | 1,148 | 0,321 |

6.2.7 Aylık Gelire Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.22' den anlaşıldığı üzere 0,05 anlamlılık düzeyinde F değeri 1,041 bulunmuştur. Anlamlılık düzeyinin 0,05'den büyük çıkması sebebi (F=3,478, p<0,05) ile aylık gelir ile iş-yaşam dengesi arasında anlam ifade eden bir değer bulunmuştur.

Tablo 6.22' den anlaşıldığı üzere aylık gelir durumu iş aile yaşam dengesi üzerinde anlamlılık ifade eden bir fark (F=6,167, p<0,05) bulunmuştur.

Kısaca aylık gelir düzeyi inşaat sektörü çalışanlarının iş yaşam ve iş aile yaşam dengeleri üzerinde bir farklılaşmaya sebep olmaktadır. **H5** "Gelir miktarının iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır." hipotezi kabul edilir.

Tablo 23. Aylık Gelire Göre İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Aylık Gelir | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|-------------------|--------|----------------|-------|-------------|
| İş Yaşam Dengesi | 2000 - 3000 Arası | 3,1308 | 0,37571 | | |
| | 3000 - 4000 Arası | 2,9583 | 0,54648 | | |
| | 4000 TL ve Üzeri | 3,2631 | 0,42604 | | |
| | | | | 3,478 | ,035 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 2000 - 3000 Arası | 3,1574 | 0,49384 | | |
| | 3000 - 4000 Arası | 2,7813 | 0,52576 | | |
| | 4000 TL ve Üzeri | 3,1576 | 0,47683 | | |
| | | | | 6,167 | ,003 |

Aşağıda tablo 6.23'da aylık gelir ile iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi arasındaki fark çoklu karşılaştırmalı analiz olan Tukey analizi ile incelenip paylaşılmıştır.

Tablo 24. Aylık Gelire Göre İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi

| Dependent Variable | (I) Aylık Gelir | (J) Aylık Gelir | Std. Error | Sig. |
|-----------------------|-------------------|-------------------|------------|------|
| İş Yaşam Dengesi | 3000 - 4000 Arası | 2000 - 3000 Arası | ,10678 | ,244 |
| | | 4000 TL ve Üzeri | ,11651 | ,028 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 3000 - 4000 Arası | 2000 - 3000 Arası | ,11851 | ,006 |
| | | 4000 TL ve Üzeri | ,12931 | ,012 |

Tablo 6.23' deki Tukey sonuçlarına göre 2000-3000 arası (Ort.= 3,1308; S.S.=0,37571) ve 4000 TL üzeri (Ort.=3,2631; S.S.=0,42604) kazananlar arasında iş-yaşam dengesi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak 3000-4000 arası (Ort.= 2, 9583; S.S.=0, 54648) kazanan kişilerin 2000-3000 arası ve 4000 TL üstü kazanan kişilere göre iş yaşam dengeleri anlamlı derecede farklıdır. Kısaca 3000-4000 TL arası kazananların iş yaşam dengeleri diğer gruplara göre daha farklı düzeydedir.

Tukey sonucuna göre iş-aile yaşam dengesi düzeyinde anlamlılık değeri 0,05 in altında çıktığı için gruplar arası inceleme yapılmıştır. Buna göre 2000-3000 arası (Ort.= 3, 1574; S.S.=0, 49384) ve 4000 TL üzeri (Ort.=3, 1576; S.S.=0, 47683) kazananlar arasında iş-yaşam dengesi açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak 3000-4000 arası (Ort.= 2, 7813; S.S.=0, 52576) kazanan kişilerin 2000-3000 arası ve 4000 TL üstü kazanan kişilere göre iş-aile yaşam dengeleri anlamlı derecede farklıdır. Kısaca 3000-4000 TL arası kazananların iş-aile yaşam dengeleri diğer gruplara göre daha farklı düzeydedir.

6.2.8 Mesai Dışında Çalışma Durumuna Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.24' e göre mesai dışında çalışma durumu ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F=3,306; p<0,05). Başka bir ifade ile iş yaşam dengesi mesai dışında çalışma durumuna göre farklılık gösterir.

Mesai dışında çalışma durumu ile iş aile yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F=6,789; p<0,05). Başka bir ifade ile iş aile yaşam dengesi yaşa göre farklılık gösterir.

Tablo 25. Mesai Dışında Çalışma Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Mesai Dışında Çalışma Durumu | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|------------------------------|-----------------|--------|----------------|-------|-------------|
| İş Yaşam Dengesi | Çalışıyorum | 3,2690 | ,37922 | | |
| | Ek İş Yapıyorum | 2,9478 | ,41789 | | |
| | Çalışmıyorum | 3,0972 | ,50233 | | |
| | | | | 3,306 | ,041 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | Çalışıyorum | 3,1136 | ,51807 | | |
| | Ek İş Yapıyorum | 2,7033 | ,47474 | | |
| | Çalışmıyorum | 3,1507 | ,49408 | | |
| | | | | 6,789 | ,002 |

Aşağıda farklılıkların hangi iki gruptan kaynaklandığını gösteren çoklu karşılaştırma Tukey testi sonuçları tablo 6.25'e göre incelenip analiz edilmiştir.

Tablo 26. Mesai Dışında Çalışmaya Göre İş Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Tukey Testi

| Dependent Variable | (I) Mesai Dışında Çalışma Durumu | (J) Mesai Dışında Çalışma Durumu | Std. Error | Sig. |
|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|------|
| İş Yaşam Dengesi | Çalışıyorum | Ek İş Yapıyorum | ,12592 | ,033 |
| | | Çalışmıyorum | ,10607 | ,242 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | Ek İş Yapıyorum | Çalışıyorum | ,13873 | ,011 |
| | | Çalışmıyorum | ,12600 | ,002 |

Tablo 6.25' deki Tukey sonuçlarına göre ek iş yapanlar (Ort.= 2,7033; S.S.=0,51807) ve çalışmayanlar (Ort.= 3,0972; S.S.=0,50233) arasında iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak çalışanların (Ort.= 3,4857; S.S.=0,28033) ek iş yapanlara göre iş yaşam dengeleri anlamlı derecede farklıdır.

Aynı şekilde iş-aile yaşam dengesine bakacak olursak, çalışanlar (Ort.= 3,1136; S.S.=0,28033) ve çalışmayanlar (Ort.= 3,1507; S.S.=0,49408) arasında anlamlı bir

farklılık bulunmamaktadır. Ancak ek iş yapanlar (Ort.= 2,7033; S.S.=0, 47474) ile çalışan ve çalışmayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Buradan yola çıkarak mesai sonrasında çalışanların, mesai sonrasında çalışmayanlara ve ek iş yapanlara göre yaşadıkları iş yaşam düzeyi aynı değildir. Ayrıca mesai sonrası ek iş yapanların çalışan ve çalışmayanlara göre iş yaşam dengesi de aynı değildir. Mesai dışında çalışma durumuna göre yapılan incelemede **H6** “Çok çalışmak özel hayata negatif etki eder.” ve **H7** “Çok çalışmak aile hayatına negatif etki eder.” hipotezleri kabul edilir.

6.2.9 Çocuk Sayısına Göre Değişkenlerin İncelenmesi

Tek faktörlü varyans analizi sonuçlarından yola çıkarak tablo 6.26’ den anlaşıldığı üzere 0,05 anlamlılık düzeyinde F değeri 2,101 bulunmuştur. Anlamlılık düzeyinin 0,05’den büyük çıkması sebebi (F=2,101, p>0,05) ile çocuk sayısı ve iş yaşam dengesi arasında anlam ifade eden bir değer bulunamamıştır.

Tablo 6.26’ de anlaşıldığı üzere çocuk sayısı ile iş aile yaşam dengesi üzerinde anlamlılık ifade eden bir fark (F=,0342, p>0,05) bulunmamıştır. Kısaca çocuk sayısı inşaat sektörü çalışanlarının iş yaşam ve iş aile yaşam dengeleri üzerinde bir farklılaşmaya sebep olmamaktadır. Denge çocuk sahibi olan olmayan tüm katılımcılar için benzer ölçüde yaşanmaktadır.

Çocuk sayısına göre yapılan incelemede **H8** “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri çocuk sayısına göre farklılık gösterir.” hipotezi reddedilir.

Tablo 27. Çocuk Sayısına Göre İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Farklılıklarına İlişkin Anova Testi

| Çocuk Sayısı | | Mean | Std. Deviation | F | Sig. |
|-----------------------|------------------|--------|----------------|-------|-------------|
| İş Yaşam Dengesi | 1 ve 2 Çocuk | 3,1177 | 0,50199 | | |
| | 3 Çocuk ve Üzeri | 3,2129 | 0,35784 | | |
| | Yok | 2,9450 | 0,47354 | | |
| | | | | 2,101 | ,128 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | 1 ve 2 Çocuk | 3,0816 | 0,54257 | | |
| | 3 Çocuk ve Üzeri | 2,9962 | 0,53005 | | |
| | Yok | 2,9912 | 0,48929 | | |
| | | | | ,342 | ,711 |

6.2.10 İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları

Tablo 28. Korelasyon Sonuçları

| İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Sonuçları | | İş Yaşam Dengesi | İş Aile Yaşam Dengesi |
|--|---------------------|------------------|-----------------------|
| İş Yaşam Dengesi | Pearson Correlation | 1 | ,470** |
| | Sig. (2-Tailed) | | ,000 |
| | N | 100 | 100 |
| İş Aile Yaşam Dengesi | Pearson Correlation | ,470** | 1 |
| | Sig. (2-Tailed) | ,000 | |
| | N | 100 | 100 |

** . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Tablo 6.27 incelendiğinde değişkenlerin arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ($r(100)=,470$, $p<0,01$). Başka bir ifade ile iş-yaşam dengesi ile iş-aile yaşam dengesi birlikte artıp birlikte azalmaktadır.

6.3 Hipotezlerin Değerlendirilmesi

Aşağıda analizler altında incelenen hipotezler toplu halde tablo yöntemi ile gösterilmiştir.

Tablo 6.28: Araştırma Hipotezleri ve Değerlendirme

| | | |
|--|------------------|---|
| H1 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık gösterir.” | H1 kabul edilir. | Eğitim durumu, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında etkilidir. |
| H2 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir.” | H2 kabul edilir. | Yaş, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında etkilidir. |
| H3 “Çok çalışmak iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini bozar.” | H3 kabul edilir. | Çok çalışmak iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini olumsuz etkiler. |
| H4 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri mesleğe göre farklılık gösterir.” | H4 reddedilir. | Mesleğin iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde etkisi yoktur. |
| H5 “Gelir miktarının iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır.” | H5 kabul edilir. | Gelir miktarının iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde etkisi vardır. |
| H6 “Çok çalışmak özel hayata negatif etki eder.” | H6 kabul edilir. | Çok çalışmak özel hayatı ortadan kaldırıyor. |
| H7 “Çok çalışmak aile hayatına negatif etki eder.” | H7 kabul edilir. | Çok çalışmak serbest zamanı ortadan kaldırıyor. |
| H8 “İnşaat sektöründe çalışanların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi düzeyleri çocuk sayısına göre farklılık gösterir.” | H8 reddedilir. | Bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini sağlamada etkili değildir. |

6.4 Sonuçlar

Bu b6l6mde, araştırmada elde edilen verilere dayanarak tespit edilen sonuçlara yer verilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda çeşitli 6neriler geliştirilmiştir. Ancak, çalışmada elde edilen verilerin çalışmaya g6n6ll6l6k esasıyla katılmayı kabul eden ve sadece Bandırma ilçe merkezindeki inşaat sekt6r6 çalışanları ile sınırlı olduğu ve t6m sekt6r için genelleme yapılamayacağı g6z 6n6nde bulundurulmalıdır.

Bandırma' da faaliyet g6steren inşaat firmalarına bağlı olarak çalışan inşaat çalışanlarının, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengelerini 6lmeyi hedefleyen bu araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

Çalışanlar ile ilgili tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında, %92' si erkek %8' i ise kadındır. Kadın sayısının bu derece az olmasının sebebi inşaat sekt6r6n6n erkek egemen bir iş alanı olmasıdır. İş g6venliği açısından çok tehlikeli sınıfta yer alan sekt6r6 çalışma şartları açısından da oldukça zorludur. Bu sebeple kadınlar tarafından çok fazla tercih edilmeyen bir sekt6rd6r.

Katılımcıların eğitim durumlarına baktığımızda, % 44 ile en fazla orta6đretim mezunu g6r6lmektedir. Sonrasında % 36 ile ilköğretim ve % 20 ile 6niversite mezunları gelmektedir. Sekt6r içerisinde eğitim seviyesinde g6zlemlenen d6ř6k profilin sebebi, nitelik gerektirmeyen ve sadece beden g6c6ne dayanan işlerin inşaat sekt6r6nde 6nemli bir paya sahip olması ile ilişkilendirilebiliriz. Aynı zamanda 6lkemizde inşaat işçilerinin yetiştirildiği mesleki eğitim sistemi elektrik, iklimlendirme, mobilya vs. gibi daha teknik işler ile sınırlı kalmaktadır. Çıraklık ve ustalık okulları ise mesleğe belgeli eleman yetiştirmektedir ancak bu belge için belirli bir eğitim seviyesi şartı konulmamıştır. T6m bunları d6ř6nd6đ6m6zde inşaat sekt6r6nde çalışan kişilerin temel ilköğretim eğitimini aldıktan sonra ustalık belgesine sahip olabildiğini g6rmekteyiz. Bu nedenle inşaat sekt6r6nde çalışmak isteyenler orta6đretim eğitimlerini tamamlamadan genç yaşlarda işe çekirdekten başlayarak yetişirler. İnşaat içerisindeki en temel işlerde çalışan bu kişiler sekt6r6n bel kemiğini oluşturmaktadırlar. Sekt6r içerisinde teknik işler ile ilişlenen çalışanlar ise y6ksek oranda meslek liselerinin eğitim programlarında yetişen nitelikli ve yarı nitelikli kişilerdir. Sekt6rdeki 6niversite mezunları ise en az paya sahip çalışanlardır.

Genelde mimar, mühendis ve teknikerlerden oluşan kısıtlı sayıdaki bu grup yüzlerce kişinin yapacakları işleri planlamaktadırlar.

Katılımcıların yaşlarına baktığımızda ise %52 gibi ciddi bir oranda kişinin 36-50 yaş aralığında olduğunu göstermektedir. Katılımcılar arasında işverenler, ustalar, mimar, mühendis ve teknikerlerin olduğunu düşünürsek ve bu gruptaki kişilerin belirli bir sermaye, tecrübe ve eğitime sahip olduktan sonra bu mesleklere sahip olduklarını varsayarsak yaş ortalamasının yüksek olmasını anlamlandırabiliriz. Ayrıca inşaat sektörü, genç neslin çalışmayı çok tercih etmediği büyük ölçüde beden gücüne ve genç yaşta çıraklık ile yetişmeye dayalı bir sektördür. Günümüzde lise sonrasında eğitime devam etme oranı çok yüksek seviyelere gelmiştir. Bu durum inşaat ve benzeri sektörlerde alttan gelen elemanın yetişmemesine ve mevcut yaş ortalamasının yükselmesine neden olmaktadır.

Günlük çalışma saatlerine baktığımızda, büyük ölçüde yorucu beden gücüne dayanan bu sektörde çalışanların % 44' ü 8-9 saat arası çalıştığını ifade etmiştir. Genelde maaş ya da yevmiye usulü çalışan kişiler bu grup içerisine girmektedir. İşverenler, kendi hesabına çalışanlar, mimar, mühendis ve teknikerler çalışma saatlerini daha yüksek bir şekilde ifade etmektedirler.

İnşaat sektörü içerisinde onlarca ayrı meslek dalı ve bir o kadar da alt meslek dalları bulunmaktadır. Araştırmada meslekler birkaç temel kategoride sınıflandırıldı ve katılımcılardan kendilerine uygun olan kategorileri seçmeleri istendi. Katılımcıların %38' i bedenen çalışanlar, %32'si teknik işler ve imalat %32'si ise işveren, mimar, mühendis ve teknikerlerden oluşmaktadır. Burada kendisini bedenen çalışan olarak nitelendiren kişiler sektörün beden emeği yükünün büyük kısmını çeken gruptur.

Sektör içerisinde gelir miktarına baktığımızda, %28'lik kısmın 4000 TL ve üzerinde kazandığını görmekteyiz. Bu grup içerisinde büyük ölçüde işverenler yer almaktadır. Ücretlendirme sisteminin büyük ölçüde yevmiye sistemine dayandığı sektörde günlük kazanç miktarları birçok sektöre oranlar yüksektir ancak işin sürekli olmayışı çalışanların çok yüksek bir kısmının proje bazlı işlerde çalışıyor olması aylık kazançlarında bir belirsizliğe sebep olmaktadır. 2018 yılından itibaren inşaat sektöründeki daralma ile birlikte çalışanların boş geçirdikleri gün sayısı oldukça artmıştır.

Günlük ücretlerin oldukça yüksek olduğu bu sektörde işlerin azalması ile aylık toplam kazanç düşmüştür %40 lık kesimin 2000-3000 TL arasında kazandığını ifade etmesini bu şekilde açıklayabiliriz. Ayrıca sektörün daralmasına neden olan maliyetlerin artışında ilk olarak önleme gidilen yer çalışan ücretleri olmuştur gerek firmaların gerekse azalan iş miktarının getirdiği rekabet ile işçilik ücretleri aşağıya inmiştir. Aylık gelirdeki düşüklüğün bir başka sebebi de budur.

Sektör çalışanlarının %84' ü evli %13'i bekâr ve %3'ü eşinden ayrıldığını ifade etmiştir. Bu kişilerin çocuk sayılarına baktığımızda %46' sı 1 ve 2 çocuk sahibi iken %34' ü 3 ve üzeri, %20' si ise çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumlarına baktığımızda, %60,7' si çalışmamaktadır. %25' i tam zamanlı çalışırken, %9,5' i yarı zamanlı çalışmaktadır. Ayrıca %4,8'si da emeklidir. Katılımcıların eşlerinin %69' u ilköğretim mezunudur. Sonrasında ise en kalabalık grup ortaöğretim mezunu olan eşlerdir ve katılımcılara oranı %17,9 dur. Üniversite eğitimi alanların oranı ise %13,1' dir.

İş yaşam dengesine dair ortalama sonuçları incelediğimizde katılımcıların en çok buldukları noktalar:

Yüksek oranda kabul gören cevaplar;

- İş yükünü yönetebilmek (4,11)
- Daha fazlasını yapmak istemek (4,03)
- İş ve yaşamın aynı derecede önemli olduğunu düşünmek (3,95)

Düşük oranda kabul gören cevaplar;

- Özel yaşamdan ödün vermemek ve iş hayatında sorun yaşamak (1,91)
- Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam etmek (2,27)

İş aile yaşam dengesine dair ortalama sonuçları incelediğimizde katılımcıların en çok buldukları noktalar:

Yüksek oranda kabul gören cevaplar;

- Aile ile vakit geçirmek işi olumlu etkiliyor (4,10)
- Aile ile vakit geçirmek iş hayatında ruh halini olumlu etkiliyor (4,05)

Düşük oranda kabul gören cevaplar;

- Aile ile vakit geçirmek zaman kaybıdır (1,45)
- Ailevi yükümlülükler işimi engelliyor (1,97)

Buradan yola çıkarak sektör çalışanlarının büyük çoğunluğu iş ve özel yaşamları arasında denge kurabilmeyi sağlamışlardır. Ancak büyük çoğunluğu gerek iş gerek özel ve aile yaşamında daha fazlasını yapabilmeyi istediğini ifade etmektedir. Çalışanların büyük kısmının 8-9 saat arasında çalıştığını ve büyük kısmının da işveren olduğunu düşündüğümüzde esnek çalışmaya uygun yapıda olan kişilerin fazlalığı göze çarpıyor. Esnek çalışabilmenin getirdiği bu faydalar ile katılımcıların ortak payda da buldukları sorular birbirini destekler niteliktedir.

Aile ve boş zaman ile ilgili sorulara yüksek oranda pozitif cevapları veren katılımcıların iş-aile yaşam dengesi konusunda çok fazla sorun yaşamadıklarını göstermektedir. Sektör çalışanları aile yaşamlarına oldukça önem vermektedir. Bu nedenle denge sorunları genel olarak iş yaşamı üzerinde yoğunlaşmıştır.

Analiz sonuçlarına göre katılımcıların eğitim durumları, denge sağlama konusunda bir farklılığa sebep olmaktadır. Eğitim durumu diğerlerine göre yüksek olan kişilerin denge sağlama konusunda daha başarılı olduklarına ulaşılmaktadır.

Ayrıca yapılan çalışma sonuçlarında yaş ile iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara göre 36-50 yaş arasındaki çalışanların iş-yaşam dengeleri 18-35 ve 51 üzeri yaş aralığındaki kişilere göre anlamlı derecede farklıdır. Bu farklılığın sebebi olarak 36-50 yaş aralığındaki kişiler gençliğin verdiği tecrübesizlik, aile yaşamında belirsizlik gibi sorunları atlatan kişilerden oluşmalarını gösterebiliriz. 36-50 yaş aralığındaki kişilerin evlilikleri bir düzene oturmuş, çocukları yetişkinliğe ulaşmış, çalışma hayatlarında daha fazla gelire ve tecrübeye

ulaşabilmiş kişilerden oluşmaktadır. Bu yüzden denge sağlama konusunda en başarılı olunan yaşın 36-50 yaş arası olduğunu görmekteyiz.

Meslekler arasında yapılan incelemede iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi üzerinde bazı farklılık tespit edilememiştir.

İş-yaşam dengesindeki farklılaşmada bir başka durum mesai dışında çalışma durumunda karşımıza çıkıyor. Mesai dışında çalışanlar ile ek iş yapanlar ve çalışmayanlar arasında bir ilişki görülmektedir. Çalıştığını söyleyen bireyler çalışmayan kişilere göre iş yaşam dengesi sorununu daha çok yaşamaktadır. Aynı şekilde mesai sonrasında ek iş yapanlar da fazla mesai yapanlara göre daha çok iş-yaşam dengesi sorunu yaşamaktadır. Burada mesai dışında çalışmanın esnek halde olmasının iş-yaşam dengesine faydalı olduğunu görmekteyiz. Ancak yine de mesai dışında çalışmayan bireyler iş yaşam dengesini sağlama konusunda en şanslı gruptur. İş-aile yaşam dengesi üzerinden baktığımızda ise ek iş yapanların çalışmayan ve çalışanlara göre farklılaştığını görmekteyiz. Kendi işinden başka bir yerde çalışmak kişiyi daha çok yoran ve daha fazla vaktini alan bir eylemdir bu yüzden iş-aile yaşam dengesini daha farklı şekilde etkilemektedir. Kişinin ailesine ayıracağı vakti ek işine ayırması iş-aile yaşam dengesi sorununun başlıca sebebidir.

Gelir miktarı dengeyi etkileyen bir başka durumdur. Hem iş-yaşam hem de iş-aile yaşam dengesini etkileyen gelir düzeyi bireylerin özel ve aile yaşamlarını etkilemektedir. Gelir düzeyi arttıkça yaşanan denge sorunlarının azaldığı düşünülse de sonuç bunu göstermemektedir. Dengeyi en iyi sağlayan grup 3000-4000 TL arası gelire sahip olan kişilerden oluşmaktadır. Bunun sebebi olarak bu kişilerin 2000-3000 TL arası gelire sahip olan kişilerden daha fazla maddi imkâna sahip olmaları ile açıklanabilir. 4000 TL ve üzeri gelire sahip kişilerin ise 3000-4000 TL arası kazananlardan daha az seviyede denge sağlamalarını bu kişilerin fazla çalışma saatine sahip kişiler olması ile ilişkilendirebiliriz. 4000 ve üzeri kazanca sahip kişiler işverenler, mimar ve mühendislerden oluşmaktadır. Ayrıca ek iş yapan kişilerde bu gruba dâhildir. Yüksek gelire sahip kişilerin daha uzun çalışma sürelerine sahip olan kişiler olduğunu söyleyebiliriz. Bu yüzden ara gelir grubu olan 3000-4000 TL arası kazanan kişiler hem gelir hem zaman bakımından dengeli bir

durumda hayatlarını sürdürmektedirler. Bu da denge sağlama konusunda başarılı olmalarını sağlamaktadır.

Son olarak iş yaşam dengesi ile iş aile yaşam dengesinin doğru orantılı olarak yaşandığı görülmüştür. Yapılan korelasyon karşılaştırması sonucunda iki denge arasında yaşanan artış azalışların aynı yönde birbirini etkilediği görülmektedir.

6.5 Öneriler

Bu araştırmada inşaat çalışanlarının iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini sağlamada sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir.

Sektör içerisindeki düşük eğitim seviyesi birçok yönden olumsuz etkisi vardır. İş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin daha iyi sağlanması adına sektör içerisinde eğitimle ilgili politikalar düzenlenmelidir. Günümüzde mesleki yeterlilik belgelerinin zorunlu kılındığı sektörde bu uygulamanın yetersiz olduğu görülmektedir. Bu belgeler kısa bir süre içerisinde ve etkisiz bir eğitim süreci sonunda verilmektedir. İnşaat sektörü çok tehlikeli sınıfta bulunan ve ülkemizin itici gücünü üstlenen bir sektördür. Meslek liselerinde sektöre yönelik bölümlerin açılması niteliksiz sayılabilecek işlerin dahi belirli eğitimler sonucu mezun vermesi sektörün kalitesini arttıracak bir hamledir. Böylece ileride yetişecek çalışanlar eğitim seviyesi yüksek kişilerden oluşabilir ve yaşam dengesi sağlama konusunda ileriye gitmiş olabiliriz.

Uzun çalışma saatlerine sahip çalışanların iş yaşam dengelerindeki sorunlar, çalışma saatlerini sınırlayıcı önlemler ile giderilmedi. Gerek firmalar gerekse çalışanlar bu konuda bilinçlendirilmeli. Yaşanacak iş kayıpları için işverenlere esnek çalışma politikaları tavsiye edilmelidir. Çalışanların iş yaşam dengelerindeki bozulmanın belirli bir düzeyden sonra işlerinde performans düşüklüğüne sebep olacağı etkin bir şekilde anlatılmalı. Kısacası işveren ve çalışan arasında mesai saatleri açısından bir denge sağlamaya yönelik politikalar geliştirilmelidir.

Dengeyi sağlamada etkili olan başka bir unsur ise gelirdir. Gelir düzeyi düşük kişilerde görülen denge sorunu bu kişilerin kısıtlı imkânlarla sahip olması ile ilgilidir. Çalışan sayısı itibari ile ülkemizin en çok istihdama sahip sektörü olan inşaat sektöründe çalışan bireylerin yaşam dengesine ulaşabilmesi toplumsal açıdan da farklılık yaratabilir.

Sektörde yaşanan iyileşmeler ülkemizi geniş çaplı olarak olumlu yönde etkileyecektir. Bunun için işverenlere destek uygulamaları yapılabilir. İş güvenliği açısından tehlikeli işlerde çalışanlara ya da inşaat sektöründe beden emeği, teknik ve imalat işlerinde çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılabilir. Bu ayrımcılık maddi yardım şeklinde değil sosyal yönlerden olabilir. Düşük gelir sahibi kişilerin maddi olarak ulaşmakta zorlandıkları hizmetler bu kişilere uygun şekilde karşılanabilir. Tatil hakkı, emeklilikte daha yumuşak uygulamalar, çocukların eğitim ve sağlık masrafları, konut yardımı gibi destekleyici faaliyetler düşük gelir grubundaki çalışanların orta sınıfa yakın yaşam kalitesine ulaşmasını sağlar. Bu şekilde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesine ulaşmada başarılı olabiliriz.

KAYNAKÇA

- Akgeçici, T. (2006) “İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama”, Doktora Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Konya.
- Aktaş, G. (2015) “Türkiye’de Aile Sosyolojisi Çalışmalarına Genel Bir Bakış”, **Sosyoloji Konferansları**, Pamukkale Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi, Şubat 2015, ss.419-441.
- Akyüz, S. (2015) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Karabük.
- Alallo, H. A. R (2018) “İşletmelerde İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- Alkan, T. (2007) “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- Apaydın, Ç. (2011) “Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”, Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.
- Atabay, E. S. (2012) “İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Erzurum.
- Aytaç, S. (2001) **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**, 1.bs, Bursa, Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Ayan, Dursun (2013) **Aile Tarihinden Belgeler / Documents Related to Family History**, 2.bs, Ankara, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Doğan Tanıtım Basımevi.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014) “İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, Yüksek Lisans Tezi, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul
- Çağatay, A. (2012) “İş – Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara’daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.
- Çakır, M. (2011) “Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara’daki 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.

- Çarıkcı, İ. H. (2001) “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- Çarıkcı, İ. H.; Çelikkol, Ö. (2009) “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 9, ss.153-170.
- Çelikkoparan, E. (2018) “Türk İş Kanununda Esnek Çalışma İle İlgili Değişkenler ve Kadın Çalışanlarda Kısmi Çalışma Uygulamaları”, Yüksek Lisans Tezi **Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- Çetinkaya, F. (2011) “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi Ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Afyonkarahisar.
- Çiçek, D. (2005) “Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Adana.
- Çiftçi, B. (2010) “İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, **Çalışma ve Toplum**, ss.153-174.
- Demir, F.; Gerşil, G. (2008) “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma.”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, ss.68-89.
- Diker, O. (2010) “İş-Aile Çatışması Ve İşe Bağlılık İlişkinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Nevşehir.
- Doruk, N. Ç. (2008) “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatminin Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kayseri.
- Durna, U. (2004) “Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma.”, **Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 1, ss.191-206.
- Dursun, S.; İftar, E. (2014) “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 28, Sayı 3, ss.127-137.
- Efeoğlu, İ.E. (2006) “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Adana.

- Eken, H. (2006) “Askeri Kurumların Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimindeki Rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar Örneği.”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi**, ss.1-21
- Eker, I. (2011) “İş, Aile Ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.
- Erdoğdu, S.; Toksöz, G. (2013) “Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü Türkiye’de ev işçileri”, **Uluslar Arası Çalışma Ofisi**, ss.1-60, “Çevrimiçi” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_229178.pdf , Erişim Tarihi 20-03-2019.
- Eren, N.Y. (2013) “İş-Yaşam Dengesi” **Sektörel**, “Çevrimiçi” <http://www.sektorel.com/yazarlar/nilgun-yalim-eren/is-yasam-dengesi>, Erişim Tarihi 21.03.2019.
- Esin, M. (2017) “Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, **Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Antalya.
- Gerçek, M.; Atay, S.E.; DüNDAR, G. (2015) “Çalışanların İş – Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 6, Sayı 11, ss.67-86.
- Göktaşar, İ.; Buran, B.; DüNDAR, S. (2018) “Kent içi otobüs memnuniyet anketi verileri ve faktör analizinden yararlanılarak otobüslerin hizmet kalitesinin modellenmesi: İETT örneği”, **Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi**, Cilt 24, Sayı 6, ss.1079-1086.
- Gümüş, E. (2010) “İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık: Bir Örnek Olay Çalışması”, Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sakarya.
- Gürel, P. A. (2018)“İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”, **İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi**, ss.31-44.
- Gürol, M. A. (2007)“Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer- ile İkilemi.”, **Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, ss.144-150.
- Gürses, F. E. (2018) “İşletmelerde Esnek Çalışma Sisteminin Motivasyona Etkisi: Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- Han, İ. (2015) “İnşaat Sektörü Çalışanlarının İş Sağlığı Ve Güvenliğine Yönelik Farkındalıklarının Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **Gediz Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, İzmir.

- Intes İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası. (2019). **İnşaat Sektörü Raporu**, s.1-3, “Çevrimiçi” <https://intes.org.tr/wp-content/uploads/2019/01/inşaat-sektörü-raporu.pdf> , Erişim Tarihi 03.02.2019.
- Kapız, S. Ö. (2002) “İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı 3, ss.139-152.
- Kasapoğlu, M. A. (1994) “Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü.”, **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi**, Cilt 15, ss.217-33.
- Kayasandık, A. E. (2013) “İş-Aile Çatışması Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, **Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Nevşehir.
- Keleş, H. (2006) “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, **Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, ss. 243-263.
- Keser, A. (2011) “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış” **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 55, Sayı 1, ss.897-913, “Çevrimiçi” <http://dergipark.gov.tr/iuifm/issue/812/8848>, Erişim Tarihi 21.11.2018.
- Keser, A.; Güler, B. K. (2016) **Çalışma Psikolojisi**, 1.bs, İstanbul, Umuttepe Yayınları
- Kırcı, B. (2015) “Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma” Doktora Tezi, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kocaeli.
- Kocacık, F.; Gökaya, V. (2005) “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları.” **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 1, ss.195-219.
- Könezoğlu, B. (2006) “Aile ve Ailenin Korunması” Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara
- Kördeve, M. K. (2016) “Esnek Çalışma Uygulamalarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Demografik Değişkenlere Göre Sağlık Sektöründe Sağlık Profesyonelleri Harici Personel Üzerinde Bir Uygulama”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- Kpmg, (2019) **Sektörel Bakış İnşaat**, s.3-8, “Çevrimiçi” <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2019/.../sektorel-bakis-2019-inaat.pdf> , Erişim Tarihi 09.03.2019.
- Negiz, N.;Tokmakçı, E. (2011) “Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği)”, **Journal Of Yaşar University**, Cilt 6, Sayı 24, ss.4041-4070.

- Öcal, Ö. (2008) “İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Antalya.
- Önel, N. (2006) “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sakarya.
- Özdevecioğlu, M.; Doruk, N. Ç. (2009) “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerine Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 33, ss. 69-99.
- Özer, Z. (2006) “Avrupa Birliği uyum sürecinde Türk çalışma hayatında esnekleştirme politikaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- Özgüven, İ. E. (2001) **Ailede İletişim ve Yaşam** 1.bs., Ankara, PDREM Yayınları.
- Özmete, E. ve Eker, I. (2013) “İş-Aile Yaşamı Çatışması İle Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel Ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, ss.19-49.
- Özmutaf, N. M. (2007) “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma.” **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, ss.41-60.
- Parlak, Z.; Özdemir, S. (2011) “Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 60, ss.1-60.
- Pehlivan, A. İ. (2016) **İş Yaşamında Stres**, 1.bs, Ankara, Pegem Yayınları.
- Sarıgöz, A. (2018) “Türkiye’de İnşaat Sektörü Çalışanlarında İş Kazaları Ve İşe Bağlı Sağlık Sorunlarının Sosyodemografik Özelliklere Göre İncelenmesi”, Uzmanlık Tezi, **Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi**, İstanbul.
- Savcı. İ. (1999) “Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 54, Sayı 4, ss.146-166.
- Sofuoğlu, T. (2012) “İnşaat Sektöründe İş Güvenliği Eğitimi”, Yüksek Lisans Tezi, **Anadolu Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, Eskişehir.
- Şahin, H. (2005) “Örgütsel Stres,” **Türkiye Maden Mühendisleri Odası Madencilik Bülteni**, Sayı. 72, ss.54-56, “Çevrimiçi” http://www.maden.org.tr/yayinlar/dergi_goster.php?kodu=802 , Erişim Tarihi 23.02.2019
- Şat Sezgin, A. G.; Aşarkaya, A. (2017) **İnşaat Sektörü** s.10-12 “Çevrimiçi” https://ekonomi.isbank.com.tr/ContentManagement/Documents/sr201702_insaatsektoru.pdf , Erişim Tarihi 11.02.2019.

- Tamer, E. (2018) “Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, Trabzon.
- TDK (2019a) **İş**, s.1 “Çevrimiçi” http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c41662021a3.25793977 , Erişim Tarihi 21.03.2019.
- TDK (2019b) **Denge**, s.1 “Çevrimiçi” http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5c41662021a3.25793977 , Erişim Tarihi 21.03.2019.
- TDK (2019c) **Aile**, s.1 “Çevrimiçi” http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&elimesec=6973 , Erişim Tarihi 11.03.2019.
- Toraman, Ö. (2009). “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, **Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Denizli.
- Tosun, C.; Keskin, F. (2017) “Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim Ve Verimlilik”, **Verimlilik Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, ss.7-27.
- Tozlu, E. (2011) “Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma Ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt 3, Sayı 4, ss.99-116.
- Turgut, T. (2011) “Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 25, Sayı 3-4, ss.155-179.
- Tutar, H. (2016) **Kriz ve Stres Ortamında Yönetim**, bs. 4, Ankara, Seçkin Yayın Evi.
- Uyaroğlu, A.T. (2018) **İnşaata Başlarken İnşaat İşlerinde Başarı Unsurları 1** 5.bs., İstanbul, Yem Yayınları.
- Uzun, Y. (2013) “Tek Gelirli Ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Zonguldak.
- Yavuz, N. (2018) “İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

EKLER

Sayın katılımcı,

Aşağıdaki ölçekler “İŞLETMELERDE İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN ÖLÇÜLMESİ: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı yüksek lisans tez araştırmasının veri toplama araçları olarak geliştirilmiştir. İş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi kavramlarına aşağıdaki anlamları yükleyiniz. Şimdiden işbirliği ve katkılarınız için teşekkür eder saygılarımı sunarım.

İş- yaşam dengesi, bireyin işiyle iş dışı sorumlulukları, etkinlikleri ve istekleri arasında denge sağlamasıdır.

İş- aile yaşam dengesi ise bireyin işinde harcadığı zaman ve enerjiyle ailesi için harcadığı zamanın ve enerjinin adil/ dengeli olduğuna ilişkin algısıdır.

Semih COŞKUN

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tel. 539 - 764 36 57

E-posta: smhcskn@gmail.com

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

I. Eğitim durumunuz (lütfen belirtiniz):

- İlköğretim
 Ortaöğretim
 Üniversite

II. Cinsiyetiniz : Erkek Kadın

III. Yaşınız (lütfen belirtiniz) :

- 18-35 36-50 51 ve üzeri

IV. Günlük toplam çalışma saatiniz:

- 8-9 saat 10-11 saat 12 saat ve üzeri

V. Mesleğiniz:

- Bedenen Çalışan
 Teknik İşler ve İmalat (Elektrik, su, doğalgaz, mobilya, pvc, parke, vs.)
 İşveren, Mimar, Mühendis, Tekniker

VI. Aylık geliriniz:

- 2000 –3000 arası 3000 – 4000 arası 4000 ve üzeri

VII. Mesai dışında çalışma durumunuz:

- Çalışıyorum Ek iş yapıyorum. Çalışmıyorum

VIII. Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler:

- Çocuk Eş Kardeş Anne Baba Büyükbaba Büyükanne Yok

IX. Medeni Durumunuz:

- Evli Bekâr Yasal olarak eşinden ayrılmış Evli ancak eşinden ayrı yaşıyor

X. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı:

- 1 – 2
 3 ve üzeri
 Yok

XI. Eşinizin ücretli çalışma durumu:

- Tam zamanlı Yarı zamanlı Çalışmıyor Emekli

XII. Eşinizin eğitim durumu:

- İlköğretim
 Ortaöğretim
 Üniversite

İŞ – YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız. | | Hiç Katılmıyorum | Çok az katılıyorum | Biraz katılıyorum | Büyük ölçüde katılıyorum | Çok katılıyorum |
|--|---|------------------|--------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|
| 1 | Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum. | | | | | |
| 2 | “Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum. | | | | | |
| 3 | Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum. | | | | | |
| 4 | Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum. | | | | | |
| 5 | Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum. | | | | | |
| 6 | Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 7 | Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum. | | | | | |
| 8 | Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum. | | | | | |
| 9 | Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum. | | | | | |
| 10 | Çalışma saatlerimin fazla olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 11 | İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyorum ve bu doğrultuda hareket ediyorum. (Para, daha iyi çalışma şartları, daha az çalışma süresi, taktir görme vs.) | | | | | |
| 12 | İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum. | | | | | |
| 13 | İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum. | | | | | |
| 14 | İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum. | | | | | |
| 15 | İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum. | | | | | |
| 16 | İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum. | | | | | |
| 17 | “Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum. | | | | | |
| 18 | İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum. | | | | | |
| 19 | Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum. | | | | | |
| 20 | En yakın arkadaşlarım işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz arı ettiğimi söylüyor. | | | | | |
| 21 | Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum. | | | | | |
| 22 | Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum. | | | | | |
| 23 | “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum. | | | | | |
| 24 | İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum. | | | | | |
| 25 | Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum. | | | | | |
| 26 | İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özledim. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 27 | İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum. | | | | | |
| 28 | İşinden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor. | | | | | |
| 29 | Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum. | | | | | |
| 30 | Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum. | | | | | |

İŞ – AİLE YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

| Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız. | | Hiç Katılmıyorum | Çok az katılıyorum | Biraz katılıyorum | Büyük ölçüde katılıyorum | Çok katılıyorum |
|--|--|---------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------|
| 1 | İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum. | | | | | |
| 2 | İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum. | | | | | |
| 3 | İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum. | | | | | |
| 4 | İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum. | | | | | |
| 5 | Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum. | | | | | |
| 6 | Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor. | | | | | |
| 7 | Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum. | | | | | |
| 8 | Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor. | | | | | |
| 9 | Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum. | | | | | |
| 10 | İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirmemi kolaylaştırıyor. | | | | | |
| 11 | İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 12 | İşteki sorunların aile yaşamımda beni hoşgörüsüz yapıyor. | | | | | |
| 13 | Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum. | | | | | |
| 14 | Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum. | | | | | |
| 15 | Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor. | | | | | |
| 16 | Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor. | | | | | |
| 17 | Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum. | | | | | |