



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

ELİF NUR ALPER

BURSA -2020



T.C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN
İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ:
İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

ELİF NUR ALPER

DANIŞMAN

DOÇ. DR. KURTULUŞ KAYMAZ

BURSA -2020

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı'nda 711114001 numaralı Elif Nur ALPER'in hazırladığı "Yolda Geçen Zamanın (Commuting) İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" konulu doktora ile ilgili tez savunma sınavı, 17/02/2020 günü 11:00 - 13:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı (başarılı / başarısız) olduğuna oybirliği (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Çağatay TAŞKIN
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye
Doç. Dr. Fulya AYDINLIKULAK
İstanbul Üniversitesi

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Umut EROĞLU
Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi

17/02/2020



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: .../.../.....

Tez Başlığı / Konusu: İş Yerine Gidiş ve Dönüşün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 162 sayfalık kısmına ilişkin,/...../..... tarihinde şahsım tarafından adlı intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

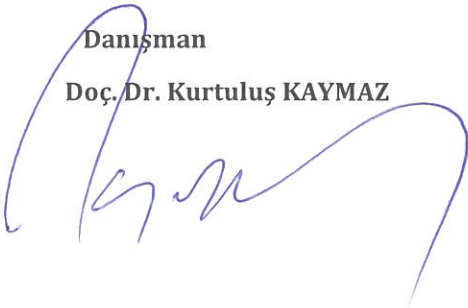
Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.


Tarih ve İmza
10.03.2020

Adı Soyadı: Elif Nur ALPER
Öğrenci No: 711114001
Anabilim Dalı: İşletme
Programı: Doktora
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ



Yemin Metni

Doktora tezi olarak sunduğum “İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütun alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına Őerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

10.03.2020



Adı: Elif Nur

Soyadı: ALPER

Öğrenci No: 711114001

Anabilim Dalı: İŞletme

Programı: Doktora

Statüsü: Doktora

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Elif Nur ALPER
Üniversite	: Bursa Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: İşletme
Bilim Dalı	: Yönetim ve Organizasyon
Tezin Niteliği	: Doktora Tezi
Sayfa Sayısı	: XIV + 148
Mezuniyet Tarihi	: / / 2020
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ

Sanayi devriminin ilk yıllarında günlük 14-18 saat süren çalışma süreleri, uluslararası ve ulusal iş mevzuatı ile zaman içerisinde kısaltılmış, çalışanın kendisine ve ailesine ayırdığı süre artırılmıştır. Böylelikle çalışanın iş-yaşam dengesi sağlanarak, verimlilik artışı sağlanmış, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması amaçlanmıştır. Teknolojik gelişmeler de iş sürelerinin kısaltılmasını kolaylaştırmıştır.

Yeni şehirleşme anlayışı çerçevesinde, iş yerlerinin yerleşim alanları dışında ve merkezden uzakta, organize sanayi bölgelerinde kurulmaya başlaması, çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşleri için harcadıkları zamanı artırmış, “iş yerine gidiş ve dönüşün” iş-yaşam dengesini bozucu etkisini ortaya çıkmaya başlamıştır. Nitekim, çalışanların evlerinden iş yerlerine ulaşım süreleri, Türkiye genelinde, ortalama olarak tek yöne doğru 45 dakika sürmektedir. Bu süre şehirler arasında farklılık göstermekle birlikte büyükşehirlerde (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa vb.) evden iş yerine ulaşım süresinin de arttığı görülmektedir.

Çalışanın işe hazırlanmak için harcadığı süre (uyanma, hazırlanma, kahvaltı ve durağa ulaşma) ile işten çıkışta beklediği (temizlenme, toplanma ve servis araç kalkışını bekleme) süreye ilave çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşlerinde harcadıkları süreler, iş-yaşam dengesini bozmakta, bireyin iş yeri seçimlerini ve işten ayrılma niyetlerini de etkilemektedir.

Bu çalışma, iş yerine gidiş ve dönüşün, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde, iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü araştırmaktadır. Elde edilen bulgular iş yerine gidiş ve dönüşün, çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir. Ancak bu etki çalışanın yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olma ve iş yerindeki statüsüne göre farklı seviyelerde ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya 314 çalışan katılmıştır. Katılımcıların %61'ini erkek çalışanlar, %39'unu kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %70'i lisans ve lisansüstü eğitime sahip olmakla birlikte %80'nini yönetici ve idari personel oluşturmaktadır. Katılımcıların %55'i çocuk sahibidirler. Katılımcılar genel olarak her iki eşin de çalıştığı çekirdek aile (anne, baba ve çocuk/çocuklar) yapısına sahiptir. Araştırmada işten ayrılma niyetinin cinsiyet bazında farklılık gösterdiği, özellikle kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: İş Yerine Gidiş ve Dönüş, İş-Yaşam Dengesi, İşten Ayrılma Niyeti, Personel Alımı, İşe Yolculuk

ABSTRACT

Name and Surname : Elif Nur ALPER
University : Bursa Uludağ Universitesi
Institution : Social Science Institution
Field : Business Administration
Branch : Management and Organization
Degree Awarded : PhD
Page Number : XIV + 148
Degree Date : / / 2020
Supervisor : Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ

THE EFFECT OF COMMUTING ON INTENTION TO LEAVE: MEDIATING ROLE OF WORK LIFE BALANCE

In the first years of the industrial revolution, working hours which lasted 14-18 hours per day were shortened in time with the international and national labor legislation and the time allocated to the employee himself and his family was increased. In this way, it is aimed to create a healthy and safe working environment by ensuring the work-life balance of the employee, increasing productivity. Technological advances have also facilitated the shortening of work times.

Within the framework of the new urbanization approach, the establishment of workplaces outside the residential areas and away from the center, in organized industrial zones increased the time spent by employees for going to and returning to work, and the geçen time on the road boz has started to disrupt the work-life balance. Indeed, transportation of employees to work from home while on location, in Turkey, it takes on average to 45 minutes in one direction. Although this period varies between cities, it is seen that transportation time from home to work increases in metropolitan cities (Istanbul, Ankara, Izmir, Bursa etc.).

The time spent by the employee to prepare for work (waking up, preparing, breakfast and reaching the station) and the time he / she waits at work (cleaning, gathering and waiting for the departure of the service vehicle), the time spent by the employees on their way to and from the work place, disrupts the work-life balance, elections, work place choices and intention to quit.

This study investigates the mediating role of work-life balance in the effect of time on the way to and from work, on employees' intention to quit. The findings show that work-life balance plays a mediating role in the effect of time on the way to and from work and return on the employee's intention to quit. However, this effect occurs at different levels depending on the age, gender, marital status, having a child and the status of the workplace. 314 employees participated in the study. 61% of the participants were male employees and 39% were female employees. While 70% of the participants have undergraduate and graduate education, 80% of them are administrative and administrative personnel. 55% of the participants have children. Participants generally have a nuclear family (mother, father, and child / children) in which both spouses work. In the research, it was seen that the intention to leave showed a difference in terms of gender, and especially female employees had more intention to quit than male workers.

Keywords: Commuting, Work-Life Balance, Intention to Leave, Recruitment, Travel to Work

İÇİNDEKİLER

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ: İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ

TEZ ONAY SAYFASI.....	II
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
TABLolar.....	XI
ŞEKİLLER.....	XIII
KISALTMALAR.....	XIV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN ANA SORUNSALI, AMACI, YÖNTEMİ VE PLANI

1.ARAŞTIRMANIN ANA SORUNSALI.....	1
2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	2
3.ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	2
4.ARAŞTIRMANIN PLANI	3

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

2.1. PERSONEL SEÇİM SÜRECİNDE İŞ YERİ SEÇİMİ	4
2.1.1.İşverenlerin Çalışan Seçimini Etkileyen Faktörler	4
2.1.2.Çalışanların İş Yeri Seçimini Etkileyen Faktörler	8
2.1.2.1.Ücret Seviyesi ve Sosyal Haklar	10

2.1.2.2. İş Güvencesi	11
2.1.2.3.Çalışma Şartları	12
2.1.2.4.Çalışma Ortamı	13
2.1.2.5.Kariyer İmkanları ve Statü	13
2.1.2.6.Örgüt İmajı	14
2.1.2.7.İş Yerine Gidiş ve Dönüş	15
2.2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ZAMANIN ÖNEMİ	15
2.3. TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ İLE İLİŞKİLİ DÜZENLEMELER.....	17
2.4. İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ DEĞİŞKENİ İLE İLİŞKİLİ TEORİLER	20
2.4.1.Optimal Zaman Teorisi	21
2.4.2.Mekansal Uyumsuzluk Hipotezi	22
2.5. İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ KAVRAMI VE ÖNEMİ	24
2.5.1.Tarihsel Gelişim Süreci.....	24
2.5.2.İş Yerine Gidiş ve Dönüş ile İlişkili Kavramlar.....	29
2.5.2.1.Tersine İş Yerine Gidiş ve Dönüş	29
2.5.2.2.Sınır Ötesi Çalışan	30
2.5.2.3.Aşırı İş Yerine Gidiş ve Dönüş	30
2.5.2.4.İşe Yolculuk	31
2.5.2.5.Park Et-Devam Et	32
2.5.2.6.Tele-Çalışma	33
2.5.3.İş Yeri Seçiminde İş Yerine Gidiş ve Dönüş	34
2.5.3.1.Şehirleşme	36
2.5.3.2.Ulaşım İmkanlarının Gelişimi.....	37
2.6. İŞ-YAŞAM DENGESİ	39
2.6.1.İş-Yaşam Dengesi Kavramı	40
2.6.2.İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Bireysel Faktörler	43
2.6.2.1.Cinsiyet	43

2.6.2.2.Çocuk Sahibi Olma	44
2.6.2.3.Çift-Kazançlı Aileler- Çift-Kariyerli Aileler	44
2.6.2.4.Takip Eden Eş	45
2.6.3.İş-Yaşam Dengesizliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları.....	46
2.6.3.1.Bireysel Düzeydeki Sonuçlar	48
2.6.3.2.Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar	49
2.6.4.İş-Yaşam Dengesinin İş Hayatındaki Yansımalarına İlişkin Pratikteki Uygulamalar.....	50
2.7. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	51
2.7.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı.....	52
2.7.2.İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	53
2.7.2.1.Çevresel Faktörler	54
2.7.2.2.Örgütsel Faktörler	54
2.7.2.3.Bireysel Faktörler.....	56
2.7.3.Fiili Olarak İşten Ayrılmanın Bireysel ve Örgütsel Düzeydeki Sonuçları	57
2.8.İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ	60
2.9.İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ	74
2.10.İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ	77

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE, İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	79
3.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	79
3.3.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER.....	79
3.4.METOD VE ÖLÇÜM ARAÇLARI	81

3.5.BULGULAR.....	83
3.5.1.Katılımcıların Demografik Profili.....	83
3.5.2.Betimsel İstatistikler.....	86
3.5.3.Güvenilirlik Analizi	88
3.5.4.Açıklayıcı Faktör Analizi.....	89
3.5.5.Korelasyon Analizi.....	92
3.6.TARTIŞMA	99
SONUÇ	104
ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER.....	105
EKLER.....	107
EK 1: Anket	107
Ek 2: Uzman Görüşü İçin Hazırlanan E-Mail.....	111
Ek 3: Bursa Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Raporu	114
KAYNAKLAR	116
ÖZGEÇMİŞ	128

TABLULAR

Tablo 1: İş-Aile Çatışmasının Etkileri	47
Tablo 2: İş-Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları.....	49
Tablo 3: Çalışanların İşten Ayrılmasının Örgüt ve Birey Açısından Olası Negatif ve Pozitif Sonuçları.....	58
Tablo 4: Büyükşehirlerde Toplu Taşıma ile İş Yerine Gidiş ve Dönüşlerin Karşılaştırılması	71
Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	82
Tablo 6: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	83
Tablo 7: Katılımcıların Aile Yapısı.....	84
Tablo 8: İş Yerine Gidiş ve Dönüş Boyutuna İlişkin Bilgiler.....	84
Tablo 9: Betimsel İstatistikler	86
Tablo 10: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri	89
Tablo 11: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	90
Tablo 12: İşten Ayrılma Niyeti, İş-Yaşam Dengesi ve İş Yerine Gidiş ve Dönüş Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Ortalama, Standart Sapma ve Cronbach Alpha Değerleri.....	93
Tablo 13: Modelin Uyum Değerleri ve Standart Uyum Ölçütleri	94
Tablo 14: Araştırma Model 1 Uyum İyiliği Değerleri	94
Tablo 15: Araştırma Model 1a Uyum İyiliği Değerleri	94
Tablo 16: Model 1'e Ait Parametre Tahminleri.....	95
Tablo 17: Model 1a'ya Ait Parametre Tahminleri	96
Tablo 18: Hipotez Testi Sonuçları	99

ŞEKİLLER

Şekil 1:Günlük Hayatta 3 x 8 Kuralı	67
Şekil 2:İş Yerine Gidiş ve Dönüşün Bireyin Günlük Hayatındaki Yeri.....	67
Şekil 3:İş Yerine Gidiş ve Dönüş	68
Şekil 4: İş Yerine Gidiş ve Dönüşün Çalışanın Uyku Düzenine ve Sosyal Hayatına Etkisi	70
Şekil 5: Araştırma Modeli 1	80
Şekil 6: Araştırma Modeli 1a.....	80
Şekil 7:Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları <i>Model 1</i>	97
Şekil 8:Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları <i>Model 1a</i>	98

KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADA: Americans with Disabilities Act (Engelli Amerikalılar Yasası)

AKT: Aktaran

AMOS: Analysis of Moment Structures (Yapısal Eşitlik Modellemesi)

AYM: Anayasa Mahkemesi

BK: Borçlar Kanunu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization)

İYD: İş-Yaşam Dengesi

İAN: İşten Ayrılma Niyeti

İK: İş Kanunu

İKY: İnsan Kaynakları Yönetimi

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

OSB: Organize Sanayi Bölgesi

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

TDK: Türk Dil Kurumu

VD: Ve Diğerleri

YEM: Yapısal Eşitlik Modellemesi

GİRİŞ

Çalışanların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik sosyal politika tedbirlerinin başında çalışma sürelerinin kısaltılması gelmektedir. Nitekim, sanayi devriminin ilk zamanlarında günlük 14 -18 saat süren çalışma süreleri zaman içerisinde kademeli olarak azaltılmış, bugün birçok ülkede haftalık çalışma süresi 40-45 saat olarak belirlenmiştir. Günümüzde İtalya, Japonya ve ABD gibi ülkelerde haftalık çalışma süresi 40 saat olarak uygulanırken, Almanya’da 38 saat ve dünyada en kısa çalışma süresine sahip Fransa’da ise 35 saat olarak uygulanmaktadır. Ayrıca birçok ülkede hafta tatili yaygın olarak iki güne çıkarılmıştır (Koyuncu, “Avrupa’da haftalık ...”, 01.08.2019; “İşte ülkelerin ...”, 01.08.2019)

Çalışma süreleri, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO-International Labor Organization) “*insana yakışır iş-düzgün iş*” (*decent work*) hedefinin temel göstergelerinden birisidir. Bugün iş kanunlarının önemli ve kapsamlı düzenleme alanlarından birisini çalışma süreleri (günlük, haftalık, yıllık çalışma süreleri, hafta tatili, yıllık izin ve fazla çalışma süreleri) ile ilgili hükümler oluşturmaktadır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamasında da anahtar değişkenlerin başında gelmektedir.

İş yerlerinde teknoloji kullanım yoğunluğunun artması, özellikle mobil teknolojinin kullanımı hem çalışanların işlerini kolaylaştırmakta hem de yürütülen işlerde zaman kazandırmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve iş kanunlarındaki çalışanları ilgilendiren düzenlemeler, çalışma sürelerini giderek kısaltıcı etki yaparken, çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşlerinde harcadıkları zamanı artırmakta ve fiili çalışma sürelerinin uzaması sonucu çalışanların iş-yaşam dengesini bozabilmektedir. Nitekim, Türkiye genelinde iş yerine gidiş ve dönüş süresi tek yön olarak ortalama 45 dakika sürmekte, hatta büyükşehirlerde bazı çalışanlar için bu süre daha da uzamaktadır. Bu nedenle iş kanunları ile çalışma sürelerinde yapılan iyileştirmeler, iş yerine gidiş ve dönüşün uzaması ile birlikte anlamını kaybedebilmektedir.

İş Kanunu (md. 66), özellik gösteren durumlar dışında çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşlerinde harcadıkları zamanı çalışma süresinden saymamaktadır. Tek yöne doğru 45 dakika süren yolculuklar için çalışanların çalışma süresi başlangıcından en az 90 dakika önce uyanmaları, hazırlanmaları ve servise ulaşmaları gerekmektedir. Benzer bir

zaman dilimi de iş yerinden eve dönüş sürecinde iş elbiselerinin çıkarılması, iş yeri temizliği, kişisel temizlik ve servis bekleme vb. durumlarında harcanmaktadır. Sonuç olarak iş yerine gidiş ve dönüşte harcanan zaman, çalışanın kendisine ve ailesine ayırdığı sürelerden çalmakta, iş-yaşam dengesini bozmaktadır.

Yeni şehirleşme anlayışı ile birlikte bir yandan daha önce yerleşim yeri içinde olan iş yerleri şehir dışına taşınmakta, diğer yandan ise yeni kurulan iş yerleri organize sanayi bölgeleri oluşturularak şehir merkezinden uzaklaştırılmaktadır. Bu gelişmeler çerçevesinde çalışanların iş yerleri ile ikamet adresleri arasında uzun mesafeler oluşturduğu görülmektedir. Mesafenin artması, çalışanların iş yerine ulaşımı için tren, otobüs ve minibüs gibi toplu taşıma araçlarının kullanım yoğunluğunu artırmaktadır. Bununla birlikte, toplu taşıma araçlarının kullanımının zamanla yetersiz kalması, ulaşım sistemlerinin yeniden planlanmasını gerekli kılmış ve buna bağlı olarak yeni bölge ve şehir planlamaları oluşturulmaya başlanmıştır. Bir çözüm yolu olarak sanayi bölgelerinin yakınlarında çalışanların ikameti için toplu konut alanları oluşturulmuş ancak bu da sorunu çözmede yetersiz kalmıştır. Bazı çalışanların, daha kısa zamanda iş yerine ulaşmak için toplu taşıma araçları yerine özel araçlarını kullanmaya başladıkları görülmüştür. Toplu taşımanın yanı sıra iş yerine ulaşımında özel araç kullanımı ile zaman içerisinde trafik yoğunluğunun artması, iş yerine ulaşım süresini tekrar uzatmıştır. Çalışanların iş yerine gidişte yoğun trafikte araç kullanıyor olmaları toplu taşıma araçlarındaki kalabalığa ve gürültüye maruz kalmaları, çalışanlar için işe başlamadan önce stres kaynağı haline gelmiştir. Çalışanların, daha işlerine başlamadan önce yaşadıkları stres ve iş yerlerine gergin bir şekilde ulaşmaları ise bir yandan iş verimliliklerinin düşmesine, diğer yandan çalışırken dikkatlerinin azalmasına ve iş kazalarının artmasına neden olabilmektedir. İş yerindeki stresli ortam, çalışanlar arasındaki ilişkileri de olumsuz etkileyebilmekte, genel bir performans düşüklüğüne yol açmaktadır.

Yukarıda ifade edilen süreç yalnızca iş yerine gidiş sürecinde değil, iş bitiminde eve ulaşma aşamasında da devam etmektedir. Genel olarak iş yerlerinin mesai saatlerinin aynı zamanda sona ermesi, iş çıkış saatlerinde trafik yoğunluğunu artırmaktadır. Trafik yoğunluğu, çalışanların yorgun ve stresli bir şekilde eve ulaşmalarına neden olmakta, bu stres düzeyi evdeki sosyal ortamı da etkilemektedir. Özetle, iş yerine gidişte harcanan sürenin uzaması, iş yeri ortamını, eve dönüşte sürenin uzaması ise aile ortamını olumsuz

yönde etkileyebilmektedir. İş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olan bu süreç, çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyebilmektedir. Alternatif iş arayışına giren çalışanın iş yerine ve işe bağlılığı azalabilmekte, çalışanların işe devamsızlıklarına ve işe geç gelmelerine de neden olabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşlerin, iş-yaşam dengesi ve çalışanların işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilişkilerini tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Bu tez çalışmasında, özellikle uygulama alanındaki yardımlarını, desteğini ve bilgisini esirgemeyen ve beni yönlendiren danışmanım Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ'a, tezimin ilk aşamalarında değerli katkıları ile tezimi şekillendiren ve danışmanlık yapan Hocam Prof. Dr. İsmail EFİL'e ve bana desteğini ve sabrını esirgemeyen babam Prof. Dr. Yusuf ALPER'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN ANA SORUNSALI, AMACI, YÖNTEMİ VE PLANI

1.ARAŞTIRMANIN ANA SORUNSALI

Uluslararası ve ulusal düzeydeki yasal düzenlemeler, çalışma sürelerini ve çalışma şartlarını belirli standartlara oturtmuştur. Teknolojik gelişmeler, çalışma şartlarını kolaylaştırdığı gibi alternatif çalışma uygulamalarını da (esnek çalışma şekilleri) beraberinde getirmiştir (Keser, 2012:51). İşletmelerde çalışma şekillerindeki bu değişimler, çalışanların iş-yaşam dengesi açısından avantajlar sağlamaktadır (Uyargil vd., 2010:76).

Günümüzde gelişen sanayi bölgeleri ve yeni yerleşim alanları ile ikamet adresleri ve iş yerleri arasındaki mesafeler artmıştır. Ulaşım sistemlerinin gelişmesi (otobüs, metro, raylı sistemler, minibüs, feribot, özel araç vb.) ulaşılmak isten mesafeleri kısaltmakta, daha kolay erişim sağlamaktadır. Ancak bu gelişmeler, trafik yoğunluğunu beraberinde getirmiştir (Hatipoğlu, 2004:4-16). Çalışma şartlarındaki olumlu değişime rağmen iş yerine ulaşımında karşılaşılan zorluklar, çalışanın iş ve özel yaşamını olumlu/olumsuz yönde etkilemektedir. Genel olarak, çalışma sürelerinin uzunluğunun (mesai saatleri) ve yapılan işin yoğunluğunun da çalışanın iş-yaşam dengesini etkilediği belirtilmektedir (Yıldız, 2013:319). Söz konusu etkilerin yanı sıra iş yerine ulaşımında yolda harcanan zamanın da bu denge üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada, iş hayatının bir parçası olarak iş yerine gidiş ve dönüşün, bireylerin iş ve özel yaşamları üzerinde etkisinin olup olmadığı ve varsa çalışanların iş yerine gidiş ve dönüş etkisiyle işten ayrılma niyeti gösterip göstermediği araştırılmaktadır.

Bu çerçevede, çalışma üç temel araştırma sorusuna yanıt aramaktadır.

- İş yerine gidiş ve dönüş işten ayrılma niyeti üzerinde etkili midir?
- İş-yaşam dengesinin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- İş yerine gidiş ve dönüşün, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü var mıdır?

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma tasarımına geçmeden önce araştırmanın sorunsalının ana kavramı olan “*commute*” sözcüğünün, Türkçe karşılığının oluşturabilmek için bir ön çalışma yürütülmüştür. Farklı disiplinlerden, alanlarında uzman öğretim üyeleri ile iletişime geçilerek “*commute*” kavramı hakkındaki görüşleri alınmıştır. Kavramın yönetim ve organizasyondaki karşılığı için altı, iş hukukundaki karşılığı için dört, hukuk alanındaki karşılığı için üç öğretim üyesi olmak üzere toplam on üç akademisyenin görüşlerine başvurulmuştur. Bu amaçla, öncelikle “*commute*” kavramının tanımını içeren bir metin oluşturulmuş ve bir üst yazı ile öğretim üyelerine e-posta aracılığıyla iletilmiştir. Öğretim üyelerinden gelen görüşler değerlendirilmiş ve tez izleme komitesi ile paylaşılmıştır. Uzmanlık bilgilerine başvuru alan öğretim üyelerinin görüşleri ve tez izleme komitesi üyelerinin onayıyla “*commute*” kavramının, Türkçe karşılığının “*iş yerine gidiş ve dönüş*” olarak kabul edilmesine karar verilmiştir. Bu çalışmada “*commute*” kavramı bu biçimi ile kullanılmaktadır.

İş yerine gidiş ve dönüş, işten ayrılma niyeti ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkilerin analizi için 45 ifadeden oluşan bir ölçek (Ek-1) oluşturulmuştur. İş yerine gidiş ve dönüş ölçeği 32, işten ayrılma niyeti ölçeği üç ve iş-yaşam dengesi ölçeği 10 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte ayrıca demografik ve açıklayıcı bilgilere yer verilmektedir. Anket çalışmasında 5’li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket, Bursa Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’na iletilmiş ve gerekli onaylar alınmıştır (Ek-3). Anket çalışmasının yanı sıra araştırma sorunsalı çerçevesinde uygulamanın yürütüldüğü kurumlardaki insan kaynakları yönetici ve yardımcılarının da görüşlerine başvurulmuştur.

Toplanan verilerin istatistiksel analizleri, ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, faktör analizleri, t-testi ve ANOVA analizleri SPSS programı yardımıyla yapılmış, araştırmaya dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkiler AMOS istatistiksel paket programı kullanılarak, yapısal eşitlik modellemesi çerçevesinde irdelenmiştir.

3.ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu çalışma çerçevesinde, araştırmanın kısıtları aşağıda belirtilmektedir.

- “Mesafe” kavramı kişiden kişiye farklılık göstermektedir.

- Kat edilen mesafe kısa bile olsa trafik durumu, alt yapı çalışmaları mesafenin geçilmesinde süreyi uzatmaktadır.
- İş yerine gidiş ve dönüş; evli-bekar, genç-yaşlı, beyaz-mavi yakalı çalışanlar için farklı şekillerde anlamlandırılmaktadır. Örneğin, yöneticilerin daha geç çıkmaları beklenmektedir. Servisini kaçıran yönetici mesafeyi daha farklı araç ve süre kullanarak geçmektedir.
- İş-yaşam dengesi evli-bekar, çocuklu-çocuksuzlar arasında farklı şekillerde algılanmaktadır.

Dolayısıyla iş yerine gidiş ve dönüş kavramına ilişkin çıkarımlarda bulunurken, yukarıda yer alan kısıtlara bağlı değerlendirmelerin yapılması zaruri görünmektedir.

4.ARAŞTIRMANIN PLANI

Bu çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde; araştırmanın önemi, ana sorunsalı, kapsamı, yöntemi, kısıtları ve planı açıklanmıştır. *Commute* kavramının Türkçe karşılığının oluşturulma süreci, ayrıntılı olarak araştırmanın yöntemi başlığı altında aktarılmıştır.

İşe gidiş ve dönüş, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi başlıklı ikinci bölümde; genel olarak personel seçim süreci (işverenlerin işe alma işlevini etkileyen faktörler ve çalışanların iş yeri seçimini etkileyen faktörler), çalışma yaşamında zamanın önemi, Türk çalışma hayatında çalışma süreleri, iş yerine gidiş ve dönüş, iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti kavramları ile olan ilişkileri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Üçüncü bölümünde ise yürütülen araştırmanın; amacı, modelleri ve hipotezleri, metot ve ölçüm araçları, elde edilen bulgular, tartışma, sonuç ve gelecek araştırmalar için öneriler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerin betimsel istatistikleri, ölçeklerin güvenilirlik analizleri, ölçeklerin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarının ayrıntılarına yer verilmiştir. Araştırma için hazırlanan anket formu, *commute* kavramının Türkçe'ye uyarlanması için alanlarında uzman görüşü alınan öğretim üyelerine gönderilen e-mail ve hazırlanan anket formu için Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınan rapor ekler kısmında yer almaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

2.1. PERSONEL SEÇİM SÜRECİNDE İŞ YERİ SEÇİMİ

Personel seçim süreci hem işverenlerin çalışan seçimini hem de çalışanların işyeri seçimlerini etkileyen faktörler olarak iki ayrı açıdan ele alınacaktır.

2.1.1. İşverenlerin Çalışan Seçimini Etkileyen Faktörler

Bir işletmenin kuruluş yeri (konumluluk yeri – sanayi sitesi), işletmeler için oldukça önemlidir. Kuruluş yeri kararı verilmeden önce yapılması gereken çalışmalardan biri de fizibilite etüdüdür. Fizibilite etüdü; ekonomik, teknik, finansal ve hukuki yönleriyle işletme için en ideal kuruluş yeri (lokasyonu) seçmeye yardımcı olmaktadır. Fizibilite çalışması (araştırması); *“kesin yatırım kararı alınmadan önce, yapılması düşünülen yatırımla ilgili ekonomik, teknik ve finansal sorunlara ilişkin bilgilerin sistemli ve analize elverişli biçimde toplanmasıdır”*. Bu araştırmayı işletme, kurulacağı yeri – bölgeyi seçmek için kullanmaktadır (Mucuk, 2008:80). Özellikle kurulacak işletmenin organizasyon yapısının planlanması önem arz etmektedir. Organizasyonun yapısı ve çalışan kadroları hem kuruluş aşaması hem de işletmenin ileriki dönemleri için belirlenmektedir. Teknik ve idari personelin sağlanması (hangi personelin nereden ve nasıl temin edileceği, alınacak personelin nitelikleri vb.) ve eğitimleri de bu süreç içerisinde yer almaktadır (Mucuk, 2008:92).

İşletmenin kuruluşu için bölge seçimini etkileyen faktörler; pazara yakınlık, hammadde, enerji, su, devlet teşvikleri, taşıma, *iş gücüne yakınlık* ve diğer faktörler olarak sıralanabilmektedir. İş gücü ve niteliği, kuruluş yeri seçiminde etkilidir. Örneğin, ağırlıklı olarak emek yoğun çalışan ya da teknoloji yoğun üretim yapan işletmeler için kalifiye eleman ihtiyacı önem taşımaktadır ve bu ihtiyacın giderilmesi için personel teminini kolayca karşılayabilecekleri bölgeleri tercih etmektedirler. Özellikle ulaştırma ve ulaşım maliyetlerine yoğunlaşarak kuruluş yeri seçen işletmeler bulunmaktadır. Üretilen malı pazara ulaştırma maliyetinin yanı sıra iş gücünü iş yerine ulaştırma (servis maliyetleri) veya iş gücünün işletmeye ulaşması da bu kapsam içinde yer almaktadır

(Mucuk, 2008:118). Ayrıca bölge seçiminde etkili olan bir diğere etken, çalışanların ve aile bireylerinin ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ve kültürel kurumların (kreş, okul, sosyal tesisler vb.) bulunması, yakınlığı veya ulaşım kolaylığının sağlanmasıdır.

4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu'na göre OSB; *“Sanayinin uygun görülen alanlarda yapılanmasını sağlamak, çarpık sanayileşme ve çevre sorunlarını önlemek, kentleşmeyi yönlendirmek, kaynakları rasyonel kullanmak, bilgi ve bilişim teknolojilerinden yararlanmak, sanayi türlerinin belirli bir plan dâhilinde yerleştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla, sınırları tasdik edilmiş arazi parçalarının imar planlarındaki oranlar dâhilinde gerekli ortak kullanım alanları, hizmet ve destek alanları ve teknoloji geliştirme bölgeleri ile donatılıp planlı bir şekilde ve belirli sistemler dâhilinde sanayi için tahsis edilmesiyle oluşturulan ve bu Kanun hükümlerine göre kurulan, planlanan ve işletilen, kaynak kullanımında verimliliği hedefleyen mal ve hizmet üretim bölgeleri”* olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin, özellikle metropol kentlerde tanımlanmış OSB'ler bünyesinde konuşlandıkları görülmektedir. Tanımında da belirtildiği gibi OSB'nin işletmeler tarafından seçilme nedenleri;

- Altyapı tesislerinin hazır olması,
- Büyüme ve gelişime açık olması (bölgenin şehir merkezinden uzakta ve geniş arazide kurulması),
- Yerleşim merkezini tehdit edebilecek çevre kirliliğini gidermesi ve sanayi atıklarının bu bölgelerde kurulan tesisler ile değerlendirilebilmesidir.

OSB'lerinin gelişime açık olması için şehir merkezinden uzakta kurulmaları, çalışanların iş yerine ulaşım için mesafe ve zaman harcadıklarını göstermektedir.

Teknolojik gelişmelerin çalışma hayatındaki etkileri özellikle 1980'lerden sonra daha da artmıştır. Bu gelişmeler, iş hayatında *iş dizaynı*¹ kavramını getirmiş ve işletmelerdeki iş ve görev tanımları da değişime uğramıştır. İş dizaynı yapılırken dikkat edilen noktalar; örgütsel (iş akışı, ergonomi vb.), çevresel (çalışan yetenek ve yatkınlıkları, sosyal beklentiler) ve davranışsal (özerklik, çeşitlilik, geri besleme vb.) unsurlar olmak üzere üç ana başlıkta toplanmıştır (Uyargil vd., 2010:67-73).

¹**İş dizaynı**, belirli bir iş ya da birbirine bağımlı işlerden oluşmuş sistemlerin hem çalışanların iş deneyimlerini hem de işleri başında verimliliklerini arttırmak amacı ile değiştirilmesini içeren faaliyetlerdir (Özkalp, 2003: 7).

İş dizaynı çalışmaları, 1970'lerden günümüze özellikle davranışsal unsurlara yoğunlaşarak devam etmektedir. İş dizaynı yaklaşımları; iş basitleştirme, iş zenginleştirme, iş genişletme, iş rotasyonu ve ekibe dayalı iş dizaynı olarak sınıflandırılmaktadır. 1980'li yıllara gelindiğinde, çalışma ortamının önceki yıllardan daha farklı olduğu, (kadınların çalışma yaşamındaki artışı, çocuklu annelerin çalışması) kullanılan yöntemlerin yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu dönemde geleneksel çalışma modelleri yerine esneklik kavramı öne çıkmıştır. Bu değişim hem işveren hem de çalışan için alternatif çalışma modellerinin ortaya çıkmasına ve esnek çalışma programlarının artmasına neden olmuştur (Uyargil vd., 2010:76).

Geçici işgörenler, esnek çalışma saatleri, evden çalışma, sıkıştırılmış iş haftaları gibi uygulamaların çalışanlara sağlayacağı yararlar;

- Verimlilik ve iş tatmininin artması,
- İş-yaşam dengesinin sağlanması (özel ve aile yaşamının dengede olması ve başarı ile sürdürebilmesi),
- Büyükşehirlerde karşılaşılan trafik sorunlarına çözüm getirmesi.

İşverenlerin bu uygulamaları çalışanlarına sağlamaları sonucu çalışanlarda verimliliğin ve iş tatmininin artması, iş gücü devir hızının azalması, örgüt ikliminin olumlu olması ve performansın artması gözlemlenmiştir (Uyargil vd., 2010: 79).

Çalışan bulma ve seçme süreci yapılandırılırken insan kaynakları fonksiyonunun dikkat etmesi gereken örgütsel [örgüt büyüklüğü, örgüt ve iş özellikleri, İK politika ve uygulamaları, örgütün büyüme eğilimi, imajı, yönetim-çalışan ilişkileri, coğrafik farklılaşma (çok uluslu işletmeler için), mevcut işgücü ve bilgi sisteminin kalitesi (örgütün yapısı, bütçesi, iş analizler vb.) ve çevresel faktörler (rekabet koşulları, teknoloji), genel ekonomik koşullar (doğrudan veya dolaylı olarak personel teminini etkiler)], ekonomide büyüme, durgunluk veya kriz ortamı vb.) bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2018: 43-46). Kamu işletmeleri yasal düzenlemelerden ve hükümet politikalarından özel işletmelere göre daha fazla etkilenmektedir. Asgari ücret, sosyal güvenlik, iş güvencesi, ücret kesintileri ve vergi uygulamaları işletmeleri etkilemektedir.

Yukarıda belirtilen genel bilgilerin yanı sıra çalışan seçiminde dikkat edilen konulardan biri de işe alınacak bireyin "ikamet yeri"dir. İnsan kaynakları işe alınacak

personel (mavi veya beyaz yaka) seçiminde oluşacak maliyetleri de hesaplamaktadır. Alınacak personelin ücretinin ve ücret artışlarının belirlenmesinin yanı sıra işletmeye olan diğer maliyetleri (servis, yemek, sosyal yardımlar) de hesaplanmaktadır. İşletmelerin çalışanlarına, sabah iş yerine, akşam da evlerine ulaşımı için sağladıkları servis olanakları çalışanların ikamet yerlerine göre belirlenmektedir. Servis güzergahları ve ücretleri işletme maliyetlerini etkilemektedir².

Servis hizmeti ile ilgili yönetmelikte kullanılan araçta olması gereken nitelikler, gerekli belgeler, aracı kullanan kişinin uyması gereken kurallar vb. maddeler yer alırken servis güzergahı, güzergâh değişimi, yeni servis aracının eklenmesi vb. durumlar yönetmelikte yer almamaktadır. Güzergahların ilgili kurumun insan kaynakları departmanı ile belirlendiği belirtilmektedir. Bursa OSB’nde faaliyet gösteren işletmelerin İnsan Kaynakları çalışanları ile yapılan görüşmelerde, Bursa genelinde özel işletmelerin çalışanlarına servis hizmeti sağladığı ve her işletmenin kendisine ait bir servis hizmeti yönetmeliği veya uygulaması bulunduğu görülmüştür. Özel sektördeki servis hizmetlerinin ortak noktaları:

- Bir servis aracı için en az on çalışanın aynı bölge ya da aynı güzergâh üzerinde ikamet etmesi gerekmektedir.
- Servis güzergahları düzenlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği dikkate alınmaktadır³.
- İşe alımlarda İK sorumlusu, yapacağı görüşmede çalışacak kişinin ikamet yerini, kira veya ev sahibi olup olmadığını dolayısıyla servis güzergahında bulunmadığında evini değiştirip değiştiremeyeceği vb. soruları sorabilmektedir.
- Bazı işletmelerde yapılan iş sözleşmelerinde de servis güzergâhı nedeniyle işten ayrılma talebinde bulunamayacağı sözleşme maddeleri içerisine de konulabilmektedir.

² Kamu kurumlarında çalışanlara sağlanan servis hizmeti için 2004 yılında Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerinde yer verilmediği takdirde özel sektörde işverenin servis hizmeti verme zorunluluğu bulunmamaktadır. İşverenin servis hizmeti sağlamasının zorunlu olduğu tek durum gece vardiyasında çalışan kadın işçiler için Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir (<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20046801.pdf> (01.08.2019)). Özel sektörde çalışanlarına servis hizmeti için yayınlanan bu yönetmeliği dikkate almaktadır.

³ Çalışanın ikamet adresinin bulunduğu sokağın, servis aracının girişi ve çıkışı açısından tehlike arz etmemesi.

İnsan Kaynakları ile yapılan görüşmelerde belirtilen bir diğer konu da iş alımlarda yukarıda belirtilen noktalara dikkat edilmesine rağmen sorunlarla karşılaşmaya devam edildiğidir. Çalışanın servis ve güzergahlar ile ilgili bilgilendirilmesi ve bu durumu kabul etmesine rağmen çalışmaya başladıktan sonra günlük iş yerine gidiş ve gelişleri dikkate aldığıdır. Çalışanların, sabah iş yerine gidişte ve akşam evlerine dönüşte yolda harcadığı zamanın uzunluğunun bir süre sonra (5–6 ay) çalışanda performans düşüklüğüne ve strese yol açtığı görülmekte ve insan kaynakları ile servis hizmeti veya değişikliği ile ilgili konularda tekrar görüşülmek istenildiği belirtilmiştir⁴.

2.1.2.Çalışanların İş Yeri Seçimini Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş tatmini veya tatminsizliği iş yeri seçimlerinde etkili olmaktadır. İş tatminini sağlayan temel unsurlar; işin çekiciliği, iletişim, düzenli çalışma saatleri, esnek çalışma imkânı, takdir edilme, iş güvencesi, ücret, düşük iş stresi, terfi fırsatı ve gelişme fırsatı olarak sıralanabilir. İş tatminini sağlayan unsurlar kültüre, sosyal çevreye ve bireyin özelliklerine göre değişebilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 103-118).

Çalışanların iş yeri seçimini belirleyen faktörleri, ücret seviyesi, iş güvencesi, çalışma şartları, kariyer imkanları, statü, çevre ve sosyal kültürel faktörler ve nihayet iş yerinin kişinin evine olan uzaklığı olarak sıralayabiliriz (Soysal ve Tan, 2013: 47-48). Belirtilen bu faktörlerin öncelik sıralaması bireye göre değişebilmektedir. Hatta X, Y ve Z kuşakları olarak tanımlanan farklı nesillerin arasında da çalışma hayatına yönelik beklentiler farklılık gösterebilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018: 102).

Bireyin iş yeri seçimini etkileyen faktörleri bağımlı-bağımsız değişken ilişkisi olarak bir fonksiyon içinde tanımlamak gerekirse aşağıdaki denklem ortaya çıkmaktadır⁵. Söz konusu değişkenlerden hangisinin bireyin iş yeri seçimini ne derecede ve ne önemde etkilediği, her birey için aynı değildir. Ücret, bütün çalışanlar için birinci derecede belirleyici faktör olarak görünmekle birlikte diğer faktörlerin ne oranda belirleyici olduğu çalışanın cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, eğitimine ve diğer faktörlere bağlı olarak

⁴ İŞKUR ve iş yerleri İnsan Kaynakları Uzmanları ile yapılan görüşme notları.

⁵ Fonksiyonel gösterim yazar tarafından hazırlanmıştır.

değişebilmektedir. Bu faktörlerden biri de iş yerinin kişinin evine (ikamet adresine) olan uzaklığıdır.

Bireysel İş Yeri Seçimi (BİS) = Ücret Seviyesi (ÜS)+ Kariyer İmkanları ve Statü (KİS) + Çalışma Şartları (ÇŞ) + Çalışma Ortamı (ÇO) + İş Güvencesi (İG) + Sosyal Haklar ve İmkanlar (SHİM) + İş Yerine Gidiş ve Dönüş (İGD).

Bu değişkenlerin etkisini bir fonksiyon olarak ifade etmek gerekirse, bağımlı değişkenin iş yeri seçimi olduğu bir fonksiyonda, bağımsız değişkenlerden en belirleyici olanı ücret seviyesi olmak üzere aşağıdaki fonksiyonel ilişki kurulabilir.

$$\mathbf{BİS = f(ÜS + KİS + ÇŞ + ÇO + İG + SHİM + İGD)}$$

Bu fonksiyonda, ücret seviyesinin belirleyiciliği birinci derecede önemli olmakla birlikte iş yerinin uzaklığı dahil diğer bağımsız değişkenlerin belirleyici sıralama çalışan bağlılığını etkileyen faktör sıralaması dikkate alınarak yapılmıştır (Özçelik, “Çalışanı şirkete ...”, 2012). İş yeri tercihi dikkate alınan çalışanın demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum vb.) değiştikçe bu faktörlerin de fonksiyondaki belirleyici etkisi değişecektir.

Nitekim, çift kazançlı bir hanede, kadın çalışan çocuk sahibi olduğu zaman çocuğuna daha fazla zaman ayırmak isteyeceği için iş yeri seçiminde veya iş yerini değiştirmek durumunda kaldığında, BİS fonksiyonu aşağıdaki gibi gerçekleşecek ve iş yerine gidiş ve dönüşün etkisi olağan şartlarda sonlarda iken ilk sıralara doğru yükselecektir.

$$\mathbf{BİS = f(YGZ + ÇS + ÇO + SHİM + ÜS)}$$

Bu fonksiyonda özellikle kadın çalışanların süt iznini kullanacakları ilk yıl ile çocuğun örgün eğitime başlayacağı ilkokul birinci sınıfa kadar geçecek sürede iş yeri uzaklığı en belirleyici faktör olacaktır. Çocuk bakım hizmetlerindeki yetersizlik nedeniyle çalışan kadınların doğum sonrası işten ayrıldıkları veya uzun süreli izinler kullandıkları görülmektedir. Diğer çalışanlar için birinci derecede önemli olan ücret seviyesi, doğumda ve doğum sonrası dönemde kadın çalışanlar için birinci derecede iş yeri seçimini belirleyici faktör olmaktan çıkacaktır (Özçelik, “Türkiye’de ev kadını...” 2012).

Öte yandan çalışma hukukunda da kadınların doğum sonrası durumlarını dikkate alan uzun süreli izin kullanımına imkân veren düzenlemeler bulunmaktadır. Gebelik izninin doğum sonrasında kullanılması, ücretsiz izin verilmesi ve son olarak doğum sonrası dönemlerde kadınlara kısmi süreli çalışma imkanının verilmesi, kadınların anne/çalışan yükümlülüklerini dengelemelerine yönelik düzenlemelerdir (İ.K., md.74). Yine, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41. maddesinde doğum sonrası çalışılmayan süreler için hizmet borçlanması imkanının verilmesi, kadınların doğum sonrası yoğun olarak işten ayrıldıklarının bir göstergesidir.

Ücret seviyesi, iş güvencesi, çalışma şartları, kariyer imkanları, statü, çevre ve sosyal kültürel faktörler ve iş yerinin kişinin evine olan uzaklığı faktörlerinin iş yeri seçimlerindeki etkileri aşağıda açıklanmıştır.

2.1.2.1. Ücret Seviyesi ve Sosyal Haklar

Türk Dil Kurumu'na göre ücret, "*İş gücünün karşılığı olan para veya mal*" olarak tanımlanmaktadır. Ücret, üretim faktörü olarak emeğin bedeli, fiyatıdır. İş gücünün üretim sürecinde kullanılmasının bedelidir. Çalışan (emek arz eden) için gelir, işveren (emek talep eden) için ise bir maliyet unsurudur. Emek arz ve talebi ücreti belirleyen fonksiyonlardır. Bireyin çalışma veya çalışmama kararını belirleyen faktördür (Biçerli, 2018: 40). Bu çalışmada bahsedilen ücret seviyesi, yalnızca fiili çalışma karşılığı olarak alınan saat, gün veya aylık çıplak ücret değil, bunlara ilave olarak alınan fazla mesai ödemeleri, ikramiyeler, primler ve sosyal yardımları da dikkate almaktadır. Örneğin; bireyin ücret seviyesi aynı olan iki iş yeri arasında seçim yaparken, ücrete ilave olarak prim/ikramiye ve ilave sosyal yardımlar veren iş yerlerini tercih ettiği görülmektedir (Özçelik, "Çalışanı şirkete ...", 2012).

Ücret seviyesi yükseldikçe bireysel ve toplam emek arzı da artar ve bu ilişki doğrusal bir ilişkidir. Bireylerin iş yeri seçimini, yani çalışmak, emeğini arz etmek istedikleri iş yeri seçiminde de temel belirleyici faktör ücret seviyesidir. Birey diğer şartlar aynı kalmak şartıyla- ceteris-paribus, çalışmak için daha yüksek ücret veren iş yerini seçer. Bu ilk defa işe girişte iş yeri seçimi için söz konusu olduğu gibi, çalışırken iş yeri değiştirme söz konusu olduğu zaman da geçerlidir (Biçerli, 2018: 36-40).

Ancak belirli bir ücret seviyesinden sonra bireyin iş yeri seçimini ücret seviyesi dışında iş güvencesi, çalışma şartları, kariyer imkanları, sosyal haklar, nihayet iş yerinin eve uzaklığının ve bireyin yaşı, medeni durumu ve aile büyüklüğü gibi faktörler de etkilemektedir (2018: 289).

Çalışma hayatının kalitesini belirleyen unsurlardan bir diğeri de iş yerinin kişiye sunduğu sosyal haklar (yan haklar) oluşturmaktadır. Çalışma, kişinin iş yerinde yalnızca üretim faaliyetinde bulunduğu bir süreci ifade etmemektedir. Kişinin iş ve aile yaşamı ile sosyal ilişkilerini geliştiren imkanlar da kişilerin iş yeri tercihini belirlemektedir (“Yan Haklar...”, 2004). Bu faktörler (Randstad, 2016: 9);

- İş yerine ulaşımında servis imkanlarının varlığı,
- Yemek,
- Sosyal tesislerin varlığı (kreş, spor tesisi, lojman vb.) ve onlardan yararlanabilme,
- Yurt içi ve yurt dışı geziler,
- Tatil imkanları,
- Özel sağlık sigortası, hayat sigortası,
- Eğitimler,
- Esnek çalışma saatleri,
- Bireysel emeklilik kişilerin iş yeri seçimini belirlemektedir.

Bu faktörlere ek olarak, sık rastlanmamakla birlikte çocukların eğitimi ve sosyal faaliyetlerine yönelik tesislerin varlığı veya maddi teşvikler de iş yerlerinin sunduğu sosyal haklar arasında yer almaktadır.

2.1.2.2. İş Güvencesi

İstihdam veya iş güvencesi, bir iş yerinde çalışan kişilerin iş sürekliliğinin sağlanması, ciddi ve objektif sebepler bulunmadığı sürece işten çıkarılmaya karşı korunması anlamına gelmektedir. Bir başka ifade ile işçilerin keyfi olarak işten çıkarılmasının yasal düzenlemeler yoluyla korunmasını ifade etmektedir (Kutal, 1979: 176).

Normal şartlar altında çalışanlar, gelecek endişesi olmadan işlerine devam etmeyi istemektedir. Bu faktör, diğer şartlar aynı kalmak şartıyla çalışanların iş güvencesi daha yüksek olan iş yerlerini tercih etmeleri anlamına gelmektedir. Özellikle yeni iş bulmada

ve iş yeri değiştirmede zorlukla karşılaşan dūřuk vasıflı kişiler yanında gelir sūreklilięine önem veren çalışanlar (evli ve çocuklular, borçlu olanlar, bulunduğu yerden ayrılmak istemeyenler, bireysel tasarrufları yetersiz olanlar gibi) için iş yeri seçiminde önemli bir faktör olmaktadır (Kutal, 1979:176).

İř güvencesinin çalışanın motivasyonu, iş tatminini, verimini ve iş yerine bağlılığında etkili bir rol oynadığı görūlmektedir (Poyraz ve Kama, 2008:146; Zencirkıran ve Keser, 2018:114).

2.1.2.3.Çalışma Şartları

Çalışma Şartları, alışma ortamının insaniliği ile ilgili faktörleri belirtmektedir. Uluslararası alışma Örgütü'nün (ILO) Sözleşme ve Tavsiye Kararları, alışma Şartlarının iyileştirilmesine yönelik düzenlemelerden oluşmaktadır. ILO, 1999 yılında 87. Uluslararası alışma Konferansında alışma Şartlarının bütününü ifade eden “*decent work- insana yakışır iş*” kavramı ile bu düzenlemeleri somutlaştırmıştır. Bu düzenlemeler ũlkelerin anayasaları başta olmak üzere sosyal hukuk düzenlemelerinde de (iş ve sosyal güvenlik kanunları) somutlaşan alışma Şartları olarak karşımıza çıkmaktadır (İşiğiok, 2009: 308). Çalışma Şartları ve ortamın insaniliği Anayasa'daki ifadesi ile (1982, AY, m.50). “*Herkesin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işlerde çalışmasının sağlanması*” anlamına gelmektedir. Bu kavram içinde;

- İnsanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlerde alıştırılması,
- Dinlenme hakkının verilmesi,
- Ücretli hafta, bayram ve yıllık izin haklarını kullanabilmesi,
- Fazla alışma halinde karşılığını alabilmesi ve analık gibi özel hallerde (süt izni) izin kullanabilmesi,
- “Mobbing”den uzak bir çalışma ortamının sağlanması,
- Angarya alıştırmanın olmaması,
- İzin günlerinde çalıştırılmaması, aşırı ve uzun sürelerle alıştırılmaması,
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı bir ortamda çalışmasının sağlanması,
- Sosyal güvenlik haklarının sağlanması unsurları sıralanabilir.

2.1.2.4.Çalışma Ortamı

Çalışma ortamının iyileştirilmesi, işverenlerin çalışanların iş verimliliğini artırmak için çalışma yerlerinin (ofisler vb.) fiziki imkanlarının (ısıtma, aydınlatma, klima, ergonomik düzen, ofis malzemelerinin yeterliliği vb.) iyileştirilmesi yanında çalışanların motivasyonlarını artıracak, manevi güçlerini ve kurumsal bağlılıklarını artıracak faktörleri de içerir. Bu faktörler kişinin kendisini değerli hissetmesini ve saygınlığa kavuşmasını sağlayacak şekilde (Keser, 2012: 51);

- Takdir edilme ve başarısının ödüllendirilmesi,
- Çalışanlar arasında adil davranılması,
- Kişiye özel ihtiyaçlarını karşılayacak esnekliklerin olması (özel hallerde izin, esnek çalışma imkanları vb.),
- İş tanımlarının doğru yapılması, rol belirsizliğinin olmaması,
- Kişisel gelişimini sağlayacak eğitim vb. hizmetlerin sağlanması (yüksek lisans eğitimlerine izin ve maddi destek, yurtdışı tecrübesi, mesleki ve kişisel gelişim kurs ve programlarına katılımlarının desteklenmesi vb.),
- Kariyer ve statü imkanlarının açıklığı,
- İş-aile yaşam dengesinin sağlanamaması,
- Aşırı çalışma,
- Stres olarak sayılabilir.

Bütün bunların ötesinde çalışanların şahsiyetlerini ve onurlarını koruyabilecekleri bir iş ortamının sağlanması, diğer çalışanlar ve özellikle yöneticilerin fiziki ve psikolojik tacizlerinden (mobbing) korunması iş yeri ortamının kalitesini belirleyen faktörlerin başında gelmektedir. Kişiler, diğer şartlar aynı kalmak şartıyla, yukarıdaki imkanlar bakımından daha iyi olanaklar sağlayan iş yerlerini seçmektedir. Çalışma ortamı faktörü, özellikle beyaz yakalıların iş yeri seçiminde belirleyici faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.1.2.5.Kariyer İmkanları ve Statü

İş yerinin kişinin mesleki geleceği ile ilgili olarak sunduğu kariyer imkanları ve iş statüsü de kişilerin iş yeri seçimini belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Kariyer, bir insanın çalışma hayatı süresince herhangi bir işte sürekli ilerlemesi, tecrübe ve beceri

kazanması olarak ifade edilmektedir (Şimşek, 2004:11; Aytaç ve Keser, 2017: 8). Mesleki açıdan ise kariyer, sahip olunan meslekte çalışma ile elde edilen ilerleme ve uzmanlık kazanma olarak tanımlanabilir. Statü ise, kişinin belirli topluluk içindeki yeri ve kazandığı saygınlığı ifade etmektedir (<http://sozluk.gov.tr/>, 05.08.2019). Çalışma hayatı bakımından statü, kişinin işini yaptığı durumu, pozisyonu belirtmektedir. Bu kavram ayrıca kariyer basamakları olarak da adlandırılmakta ve kişinin iş yeri yönetim hiyerarşisindeki yerini, kadrosunu ve buna bağlı olarak da yetkilerini yansıtmaktadır.

İnsanlar, çalışma hayatı süresince kariyer aşamalarında statülerini yükseltmek amacıyla hareket etmektedir. Kariyer ve statü imkanları özellikle vasıflı, eğitilmiş ve beyaz yakalı çalışanlar için iş yeri seçimini belirleyen faktörlerin başında gelmektedir. Nitekim, çalışanların iş yeri tercihinde iş yerlerinin sunduğu kariyer imkanları ve kişinin iş statüsü önemli unsurlar olmaktadır. Çalışanlar diğer şartlar aynı kalmak şartıyla, kariyer imkanları bakımından süreklilik ve daha yüksek statülü işler sunan iş yerlerini tercih etmektedir (Özçelik, “Çalışanı şirkete ...”, 2012; Aytaç ve Keser, 2017: 15).

2.1.2.6.Örgüt İmajı

Örgüt imajı; işletmenin iç ve dış çevresinde işletme hakkında sahip olduğu zihinsel resimdir (Yıldız, 2013:153).

İş yerinin yetenekli ve kalifiye çalışanı işletme bünyesine çekebilmesi kendisine pazarda rekabet avantajı sağlamaktadır. Dolayısıyla istekleri ve ilgi alanları giderek değişen yeni nesil çalışanların iş yeri tercihlerini de değiştirmektedir (Taylor ve Collins, 2000). Kristin vd. (2002: 293) iş arama sürecinde bireyin kendisi ile uyumlu olduğunu düşündüğü işletmelerden etkilendiğini ve birey ve işletme arasındaki uyumun çalışan tatminini ve bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışan ve işletme uyumunun işten ayrılma niyetini de etkilediğine dikkat çekmişlerdir.

Örgüt imajının ve tanınırlığın iş yerini tercih etmede çalışanları etkilediği ve iş başvuru sayısını arttırdığı görülmektedir (Cable ve Graham, 2000:930; Cable ve Turban, 2001:116).

2.1.2.7.İş yerine Gidiş ve Dönüş

Yukarıda sayılan faktörlerin yanı sıra çalışan kişilerin iş-ev yükümlülükleri dengesini tayin eden unsurlardan biri olarak iş yerinin eve olan uzaklığı da çalışanların iş yeri seçimini etkilemektedir.

Modern toplumda kadınlar için iş yeri ile ev arasındaki fiziki mesafenin kısalığı sık rastlanan bir durumdur. Nitekim, 1970’li yıllar ve takip eden dönemde yapılan çok sayıda ampirik araştırma, kadınların günlük iş yerleri yolculuklarının (journey to work) hem uzaklık hem de süre olarak erkeklerden çok daha kısa olduğunu ortaya koymuştur (Pazy, 1996: 270). Bu çalışmalar iş yeri seçiminde kısıtlayıcı bir faktör olarak zaman faktörünün etkisinin kadınlarda erkeklerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Hane halkı fayda fonksiyonunu ayırık seçim modeli kullanarak açıklamaya çalışan çalışmalarda/modellerde/fonksiyonlarda kadınların ve erkeklerin işe gidiş geliş için harcadıkları zamana farklı katsayılar verilmiştir (Sermons, 2001: 103). Bu çalışmalar işe gidiş geliş zamanının belirleyici katsayısının kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğu, bir başka ifade ile kadınların işe gidiş geliş zamanı konusunda daha duyarlı/hassas olduklarını ortaya koymuştur.

Sermons ve Koppelman’ın (2001:103) ayırık seçim modeli kullandıkları San Fransisko’da ev-ikamet yeri seçimini belirleyen faktörlerle ilgili çalışmaları; kadın çalışanların ev yeri seçiminde erkek çalışanlara göre daha duyarlı olduklarını göstermiştir. Ancak bu her durumda aynı olmayıp kadınların medeni durumu, çocuk sahibi olup olmamaları gibi faktörlere bağlı olarak değişmekte, hane halkı sorumluluk hipotezini destekler şekilde çocuk sahibi olan ve ev için daha fazla zaman harcamak durumunda kalan kadınların duyarlılığının daha fazla olduğu görülmektedir.

İş yerine gidiş ve dönüş kavramı tezin ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

2.2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA ZAMANIN ÖNEMİ

Zaman kelime olarak “*Bir eylemin içinde geçtiği, geçeceği ya da geçmekte olduğu süre, vakit*” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 20.04.2019). Temel unsuru olay olan zaman, olayların sırayla, birbiri ardınca devam etmesidir. Zaman yönetimi, çalışan bireylerin çalışma zamanlarını daha iyi kullanabilmeleri amacıyla kullanılan bir eğitim

aracıdır. Bu sayede bireyler hedeflerine daha çabuk ve verimli bir şekilde ulaşabilmektedir (Örücü vd., 2007:10; Gürbüz ve Aydın, 2012:10).

Zaman yönetimi; kişisel zaman, iş zamanı, yönetsel zaman ve örgütsel zaman olmak üzere dört grup altında değerlendirilmektedir. Kişisel zaman; bireyin kendisiyle ilgili faaliyetleri gerçekleştirdiği süredir. İş zamanı; işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için yapılan faaliyetlerin yer aldığı vakittir. Yönetsel zaman; ortak bir amaca ulaşmak için yapılan planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve denetim çalışmalarının birden fazla kişiyi bir araya getirerek yapılması için harcanan süredir. Örgütsel zaman; işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için işletme içinde veya dışında harcanan süredir. Kıt kaynak olarak zaman, bir yöneticinin en önemli araçlarından biridir (Örücü vd., 2007:11-12).

Zaman yönetimi hem bireysel hem de işletmeler açısından performans ve verimliliğin sağlanması için kullanılmaktadır. İşletmelerde zaman kaybını önlemek için çeşitli yönetim yaklaşımları geliştirilmiştir. Kalite çemberleri, toplam kalite yönetimi, değişim yönetimi, öğrenen örgütler, insan kaynakları yönetimi ve takım çalışmalarının yanı sıra Deming'in PUKO (planla, uygula, denetle, önlem al, düzelt) döngüsü ile sıfır hata için çalışılır ve tam zamanında üretim (just in time production) ile zaman kaybı en aza indirilmeye çalışılmaktadır (Ören, 2016:198; Seçer, 2011:91).

Sosyal yaşamda ve çalışma yaşamında temponun artması bireyin zaman baskısı (bireyin “az zamanı” hissetmesi ve bu süre içinde yapması gereken faaliyetleri veya görevleri yerine getirememeye duygusudur) hissetmesine ve bireyin iş, aile ve özel yaşamında kaliteli zaman arayışı içerisine girmesine neden olmaktadır (Seçer, 2011:129).

Özellikle işletmelerin rekabet ortamında kar elde edebilmeleri ve pazarda kalabilmelerini sağlamada çalışanlarından da yüksek performans ve hedeflerinin artmasını beklemektedirler. Çalışanların bu istekleri karşılayabilmeleri için hafta içi veya hafta sonları da mesai yapmaları gerekmektedir. Dolayısıyla çalışanların zaman baskısı hissetmelerinin nedenlerini; ekonomik alanda, mal ve hizmet piyasasındaki değişim nedeniyle çalışma sürelerinin uzaması, teknolojik alanda ise gelişen mobil teknolojisi (internet, elektronik posta, mobil telefon kullanımı) iş faaliyetlerindeki değişimler sonucu iş ve özel hayat zamanlarının birbirine karışması ve çift kariyerli ailelerin çalışma yaşamındaki artışı ile eşlerin özellikle çocuklu ailelerin sayısının artması sayılabilir

(Zencirkıran ve Keser, 2018:137; Seçer, 2011:131). Özellikle teknolojik araçların kullanımını sonucu iş yeri tanımının değişmesi ve çalışmanın evde de devam edebilmesi bireyin aile ve sosyal hayatını etkilemektedir.

Artan iş yükü ve çalışma saatleri çalışanlarda strese neden olmaktadır. Stres sonucu çalışanların sağlık problemlerinde artış, performansında dş, iş kazalarında artış, iş ortamında çatışma, devamsızlıkta artış görülebilmektedir (Zencirkıran ve Keser, 2018:143). Çalışanın iş yerinde yaşadığı stres zaman kaybının önemli nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Bireyin yaşadığı stresi yönetebilmesi zamanını daha iyi kullanabilmesini sağlayacaktır (Atakay, 2003:295).

Bireyin iş-yaşam dengesinin sağlanması zamanın yeri oldukça önemlidir. Kadın ve erkeklerin zaman algısının farklı olduğu belirtilmektedir. Kadınların iş zamanı dışında boş zamana sahip olmaları, hissettikleri zaman baskısını azaltmamaktadır. Kadınların boş zamanı, ocuk bakımı ve ev ile ilgili sorumluluklar nedeniyle dolmaktadır. Yapılan araştırmalar erkeklerin zaman baskısını iş yerine bağlı nedenlerden dolayı hissettiklerini bildirirken, kadınların ise aile yaşamına bağlı nedenlerden dolayı zaman baskısı hissettiklerini göstermiştir. Ayrıca zaman baskısını yüksek seviyede hisseden bireylerde sağlık problemlerinin (aşırı stres, depresyon ve diğer psikosomatik hastalıklar) arttığı da görülmektedir (Seçer, 2011:133-136).

2.3. TÜRK ALIşMA HAYATINDA İş YERİNE GİDİş VE DöNüş İLE İLİşKİLİ DÜZENLEMELER

Çalışma süresi, işçinin çalıştığı yerde harcadığı süredir. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen haller çalışma süresinden sayılmaktadır. İş Kanunu madde 63 çalışma süresi, "*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir*" olarak belirtilmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit lde bölünerek uygulanmaktadır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilmektedir. Bir denklem ile gösterilecek olursa⁶:

⁶ Denklem yazar tarafından hazırlanmıştır.

Çalışma süresi (A) = A1 + A2

A1 = İş Kanunu'na göre günlük normal çalışma süresi

A2 = Fazla mesai süresi⁷

İş Yerine Gidiş ve Dönüş (B) = B1 + B2

B1a = Evden servis noktasına ulaşım zamanı

B1b = Servis noktasından işe ulaşım zamanı

B2a = İş yerinden servis biniş noktasına ulaşım zamanı

B2b = Servis iniş noktasından eve ulaşım zamanı

B1= B1a + B1b

B2= B2a + B2b

B = (B1a + B1b) + (B2a + B2b)

Çalışma için ayrılan toplam zaman (C)

C = A + B

C = (A1 + A2) + (B1 + B2)

Çalışma Süresi Etkinliği = A / A+ B

İşe Ulaşım İçin Harcanan Zaman = B / A+ B

Türk Çalışma hayatında iş yerine gidiş ve dönüş ile ilgili yeterli düzenleme bulunmamaktadır. Ancak konu ile ilgili kanunlarda ve yönetmeliklerde yer alan maddeler aşağıda belirtilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda, çalışanın iş amaçlı bir başka yere görevlendirilmesi (gönderilmesi) halinde yolda harcadığı süreler "iş süresi" olarak sayılır. Bu süre normal çalışma süresini aşmıyorsa fazla mesai olarak değerlendirilmekte ve ücretlendirilmektedir

⁷ Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı kapsamaktadır.

(İK md.66/b). İş Kanunu'nda normal çalışma süreleri içinde "iş yerine gidiş ve dönüşte harcanan zaman" çalışma süresine dahil edilmez⁸.

6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nda işveren ve çalışanlarla ilgili yapılan yeni düzenlemede (md. 415); "*İşçi, işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanır.*

Yukarıda belirtilen kanun maddelerinin yanı sıra gece çalışmaları ve gece süreleri ile ilgili olarak yönetmelik düzenlenmiştir.

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları en fazla yedi buçuk saat olmalıdır. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Konuyla ilgili ayrıntılı düzenleme Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te, kadınlar için ise daha ayrıntılı düzenleme, Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te yapılmıştır. (İK., m.69)

- **Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik** (Resmî Gazete, 24 Temmuz 2013)

MADDE 6 – (1) Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

Kanun ve yönetmelik maddelerinin yanı sıra Bursa'da bulunan İŞKUR bürosu ile yapılan görüşmede, iş aramak için gelen bireylerin kayıt işlemlerinin, ikamet adreslerine dayalı bir düzenleme şeklinde oluşturulduğu belirtilmiştir. İkamet adresine göre yapılan bu işlem hem işçi hem de işveren için yapılmaktadır. İşveren için kayıt yapılmasında ayrıca işletmenin servis hizmeti varsa servis bölgelerinin ve gerekirse servis duraklarının

⁸ Çalışma süresinden sayılan haller İş Kanunu madde 66'da belirtilmiştir. İşverenin yaptığı görevlendirmelerde (iş yeri dışı), çalışanın ulaşım süresi de iş süresine dahil edilmektedir.

da kayıtları alınmaktadır. İş aramak için gelen birey servis olmaması durumunda kendisine sunulan iş teklifini mesafe ve ulaşım imkanları nedeniyle reddedebilmektedir. İŞKUR İşlemler El Kitabının 4. Bölümü işi reddetme için haklı nedenlerinden biri “*Sigortalı işsizlerin ikamet ettiği yerin belediye mücavir alanı sınırı dışında bir iş olmasıdır*”.

3194 Sayılı İmar Kanunu’nda *Mücavir alan*, belediye sınırları dışında olup, imar mevzuatı bakımından belediyelerin kontrol ve mesuliyeti altına verilmiş olan alanlardır. Belediye mücavir alan sınırı; ilçe belediyeleri için ilçe sınırları, büyükşehir belediyesi için – *şehir içi iki toplu taşıma aracı* (otobüs, dolmuş, banliyö treni, vapur vs.) ile iş yerine ulaşım için kabul edilmektedir. Bu sınırlar dışında ikamet etmesi ve iş yerine ulaşımında ikiden fazla toplu taşıma aracı kullanması durumunda birey işi reddedebilir.

Bu çalışma açısından kullanılan “iş yerine gidiş ve dönüş” kavramı, fiziki mesafe ile ilgili olmakla birlikte ölçüm birimi olarak “zaman” ifade edilmektedir. Bu anlamda, kişinin ikamet yeri evinden çalıştığı iş yerine veya iş yerinden evine ulaşmak için harcadığı zamanı göstermektedir. Çalışanın “yol zamanı” fiziki olarak iş yeri uzaklığı ile doğrudan ilişkili olmamakla birlikte, işe ulaşım için kullanılan araçlar ve trafik yoğunluğu bu zamanı azaltabilmekte veya arttırabilmektedir. Dolayısıyla iş yerine gidiş ve dönüşün etkisi, fiziki mesafeden çok çeşitli nedenlerle kişilerin yolda harcadığı zaman ile ilgilidir.

2017 yılında Avrupa Komisyonu’nun kabul ettiği “İş-Yaşam Dengesi Yönergesi” babalık izni ve ebeveyn izni kavramlarına yer vermektedir. Babalık izni; çocuğu doğan çalışan babalara verilen ücretli izin olarak tanımlanmıştır. Ebeveyn izni ise çalışan anne ve babaların yeni doğan çocuklarına bakabilmeleri için sosyal güvenlik, istihdam ve tazminat açısından kendilerini güvencede hissederek verilen izin olarak tanımlanmıştır (“Babalık ve Ebeveyn İzni”, 25 Nisan 2019). Türkiye’de ise 2016 yılında yapılan düzenlemelerle eşinin doğum yapması halinde memurlara 10 gün⁹, çalışanlara ise 4857 Sayılı İş Kanunu’nda belirtilen 5 gün ücretli babalık izni verilmesi düzenlenmiştir.

2.4. İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ DEĞİŞKENİ İLE İLİŞKİLİ TEORİLER

İş yerine gidiş ve dönüş ile ilişkili olan diğer teoriler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

⁹ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. Maddesi.

İş2.4.1.Optimal Zaman Teorisi

Marchetti'nin Sabiti (Marchetti's Constant) olarak Türkçeye çevirdiğimiz kavram, Venedikli Fizikçi Cesare Marchetti tarafından geliştirilen, her gün iş yerine gidiş ve dönüş için harcanan ortalama miktar (değeri) için kullanılmakta olup bu değer yaklaşık olarak bir saat olduğu belirtilmiştir (Artibise, "Urbanist dictionary...", 2011).

Marchetti'nin Sabiti; kentsel planlama ve taşıma sistemi yöntemlerinin değişime uğraması ve bazı ilçe ve şehirlerin yaşam şartlarının zamanla değişmesine ve bireylerin yaşamlarını kendi şartlarına göre kademeli olarak (gitgide) ayarlamalarına (iş yerlerine göre evlerinin yerlerini değiştirmekte dahil olmak üzere) rağmen, ortalama iş yerine gidiş ve dönüş için harcanan sürenin yaklaşık olarak sabit kaldığını belirtmektedir.

Marchetti'nin Sabiti ile bağlantılı olan bir diğer kavram ise, insanların sabit bir "travel time budget- seyahat zamanı bütçesi" olduğunu fark eden Yakov Zahavi'nin kavramıdır. David Metz'in 2008 yılında yayınlanan "the limits to travel- seyahatin kısıtları" adlı kitabında, Zahavi'nin çalışmasından yaptığı alıntıda seyahat zamanı bütçesi (travel time budget); 'insanların seyahat etmek için uygun hale getirdikleri günlük sabit zaman miktarı- *a stable daily amount of time that people make available for travel*' olarak kullanılmıştır (Heaven, "Does your journey...", 2016).

Marchetti ve Zahavi'nin çalışmalarını desteklemek için Metz, ortalama seyahat zamanı verilerini İngiliz Ulusal Seyahat Araştırması'ndan almıştır. Metz'in araştırma sonuçlarına bakıldığında, bireylerin daha uzun mesafelere yolculuk yaparak kaydedilen seyahat süresini, yapılan ulaştırma yatırımları yapmaktadır. Buna örnek olarak Lewis-Mogridge Position- Lewis- Mogridge Konumu'nun açıklaması verilebilir. David Lewis ve Martin J.H. Mogridge tarafından 1990 yılında formüle edilen ve adını bu formülü bulanlardan alan kavram; ne kadar çok yol inşa edilirse o kadar çok trafiğin bu yolları dolduracağı gözlemini yapmaktadır. Yeni yollarla elde edilen hızın haftalar veya aylar içinde yok olacağını belirtmektedir. Yeni yapılan yolların bazen trafik sıkışıklığını azalttığı görülse dahi, çoğu durumda tıkanıklık başka bir kavşağa yönelmiş olmaktadır (Storelli, "Lewis-Mogridge...", 2019).

2.4.2.Mekansal Uyumsuzluk Hipotezi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Türkiye ofisinin 2013 yılında yaptığı çalışmanın bulgular bölümünde yer alan maddelerden biri de 'Kurs Sonrasında İş Aramayan Kursiyerlerin İş Aramama Nedenleri' oluşturmaktadır (Karadeniz vd., 2013:39-40). Bu nedenler arasında;

- Hamilelik ve Bebek Bakımı
- Öğrencilik
- *İkametgâhın İşe Uzaklığı*
- Hastalık
- Çalışma Koşulları bulunmaktadır.

İŞKUR'un verdiği meslek edinme kurslarına katılıp sertifikalarını alan bireylerin çoğu, ikametgahın iş yerine olan uzaklığı nedeniyle kendilerine sunulan iş alternatiflerini kabul etmemiştir. Hazırlanan raporda bireylerin yaptıkları bu tercih nedenini "spatial mismatch hypothesis – mekansal uyumsuzluk hipotezi" ile açıklamıştır.

Mekansal uyumsuzluk kavramı 1968 yılında ABD'de Kain tarafından ortaya konulmuştur. Kain hipotezinde, ikametgâh yeri ve iş yeri arasındaki mesafenin artmasının ve ayrımcılığının siyahi çalışanlar için zarar verici olduğunu açıklamıştır (Wasmer ve Zenou; 2001:516). Kavram daha çok konut piyasasındaki ayrımcılık, ekonomik yeniden yapılanma ve istihdamın da banliyö şehirleşmesi nedeniyle Afrikalı-Amerikalıları etkileyen olguyu açıklamaktadır. Kain çalışmasında; I. Dünya Savaşı sonrası zengin Amerikalıların şehir merkezlerinin dışına yerleşmeleri sonucu oluşan banliyöler ve 20. yüzyılın ikinci yarısında da büyük mağazaların bu trendi takip etmesi sonucu yerleşim bölgelerinde bir ayrımcılığa gidildiğini belirtmiştir. Şehir merkezinde ikamet eden Afrikalı Amerikalılar, banliyölere olan uzaklık ve ulaşım maliyetlerinden dolayı merkezdeki düşük kalifiyeli işlerde çalışmış ve buna bağlı olarak ekonomik büyümenin olduğu merkezle bağlantıları ve iletişimleri azalmıştır.

2007 yılında Laurent Gobillon, Harris Selod ve Yves Zenou mekansal uyumsuzluk olgusunu destekleyen yedi farklı faktör olduğunu söylemiştir. Bu faktörlerden üçü potansiyel çalışanların işe erişebilirliklerini ve girişimlerini nitelerken, iki faktör de işverenlerin, azınlıkları ve şehir merkezinden gelen bireyleri (işyerine uzak

mesafeden gelenlerin) işe alma konusunda uzak durmalarını, isteksizliklerini vurgulamaktadır.

Gobillon vd. mekansal uyumsuzluk olgusunu destekleyen yedi faktörü şu şekilde açıklamıştır (Karadeniz vd., 2013:39-40):

- *Önerilen işe göre uzakta olan iş, işçi için maliyetli olabilir.*
- *İşçinin işe uzaklığı ile iş arama etkinliği azalabilir. Çünkü işçi uzaktaki iş fırsatları hakkında bilgi sahibi olmayabilir.*
- *İşten uzak ikamet eden işçiler yoğun biçimde iş aramayabilir. Örneğin işe uzak yerlerdeki konut fiyatları düştüğü zaman, uzakta oturan işçiler kiralarını ödemek için iş aramada daha az baskı hissedebilir.*
- *İşçiler kendi çevrelerinde iş aramaya neden olan yüksek iş arama maliyetleriyle karşı karşıya kalabilir.*
- *Banliyölerdeki işverenler, şehir merkezlerindeki işçilerin kötü alışkanlıklara sahip olduğunu düşünerek önyargılı ve damgalayıcı bir anlayışla ayrımcılık yapabilir.*
- *İşverenler, uzaktan gelen işçileri verimleri düştüğü için tercih etmeyebilir ya da düşük ücret ödeyebilir.*
- *İşverenler beyaz müşterilerinin önyargılı davranarak şehirden gelen siyah işçilerle iletişimde isteksiz olduklarını düşünerek ayrımcılık yapabilir.*

Kain'nin çalışmasından sonra da konu ile ilgili araştırmalar devam etmiştir. Yapılan çalışmalar, bu olgunun yalnızca genel olduğunu, konut fiyatlarının ve iş yerine olan uzaklığın bu konuda daha etkili olduğu yönündedir. Kentsel ekonomistler Kain'in hipotezi ile ilgili tartışmaya devam etmektedir ("The Geography of ...", The Economist, 28.12.2016).

İŞKUR çalışanları ile yapılan görüşmede, iş arayan bireylerin kendilerine sunulan işte, iş yerinin servis hizmetinin olması durumunda mesafenin önemsenmediği belirtilmiştir. İş yerlerinin servis hizmetleri çalışanın iş yerine ulaşım için kullanması gerekecek toplu taşıma araç sayısını ve ulaşımda kaybedilecek süreyi azaltmakta ve daha kolay, rahat bir şekilde çalışanları iş yerine ulaştırmaktadır.

Ulusal Ekonomik Araştırma Bürosu (National Bureau of Economic Research) mekansal uyumsuzluk ve 'iş arama' ile ilgili geniş çaplı bir araştırma yapmıştır. 2014 yılında yapılan araştırma, ABD'nin orta batısında yer alan dokuz şehri kapsamış ve 250.000 Amerikalı katılmıştır. Bu araştırma örneğinin oldukça zengin ve geniş olduğu belirtilmektedir. Altı yıl süren çalışma, yıl boyunca tekrarlanan gözlemlere sahiptir. Bu çalışmada yazarlar her bir birey için erişebilirlik endeksi oluşturmuştur. Bireyin, uygun işlerden ne kadar uzakta olduğu, kaç kişiyle rekabet edeceği ve ne kadar sürede (trafiğin yoğun olduğu saatler dikkate alınarak hesaplanmıştır) işe gidebileceği ölçülmüştür. Çalışma sonunda, işe erişebilirliğinin iş bulmada etkili olduğu net bir şekilde görülmüştür. Eski iş yerlerinden uzak mesafede oturanların, iş yerine ulaşmada bu duruma zaten alıştıkları için yeni bir iş bulmada daha hızlı (işyeri ve ev arası mesafenin uzun olmasına alışkın olduklarını) olacağını, çünkü araştırma alanının daha geniş ve erişebilirliğin olduğunu belirtmişlerdir. Benzer durum Fransa ve İngiltere için de geçerlidir. Bu ülkelerde bireylerin evlerine yakın yerlerde iş aramayı tercih ettikleri görülmektedir. ("The Geography of ...", The Economist, 28.12.2016)

Amerikalı sosyologlar Kasarda, Wilson ve çok daha önceleri Kain, iş ve konut olanaklarının birbirinden ve ulaşım sisteminden uzak ve farklı mekanlarda bulunmasından dolayı ortaya çıkan iş-konut dengesizliğinin yol açtığı sosyo-ekonomik koşullarla ilgili Mekansal Uyumsuzluk (Spatial Mismatch) adı altında bir teori geliştirmiştir. Mekansal uyumsuzluk teorisi, özellikle de eski kent merkezlerinin karşı karşıya kaldığı kötü sosyo-ekonomik koşullar üzerinde durmakta ve bunları niteliksiz iş gücünün çalışabileceği iş olanaklarının, ulaşım sistemi ve kentin merkezinden uzak yerlerde banliyöleşmesine bağlamaktadır. ABD kentleri üzerine yapılan araştırmalarda, eski kent merkezlerinin iş olanaklarını, yeni gelişmekte olan banliyölere kaptırdığı görülmektedir.

2.5. İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ KAVRAMI VE ÖNEMİ

2.5.1.Tarihsel Gelişim Süreci

"Commuting" kelime olarak (ingilizce) mesafe, uzaklık anlamında kullanılmaktadır. Bir başka açıdan, commuting değiştirmek, değiş tokuş etmek, takas etmek, çevirmek, hafifletmek gibi anlamları da içermekle birlikte "*evle iş arasını trenle gidip gelmek, banliyödeki ev ile şehirdeki iş yeri arasında her gün gidip gelmek*"

anlamında kullanılmaktadır (<https://www.dictionary.com/>, <https://dictionary.cambridge.org/>, 10.08.2019). İlgili literatürde commute time-commuting time terimi, kişilerin işe gidiş-dönüşleri esnasında kat etmek zorunda kaldıkları mesafe için *harcadıkları zaman* anlamında kullanılmaktadır (Gordon vd., 1991:417).

Commuting time kavramı içindeki **mesafe**, “iki nokta arasındaki uzaklıktır. Cisimlerin ne kadar uzaklıkta olduğunu sayısal olarak” ifade etmektedir. Metrik ölçüm sisteminde uzaklık birimi metredir. Coğrafi açıdan mesafe, çıkılan yer ile varılmak istenen- ulaşılmak istenen yer- arasındaki uzaklığı belirtmektedir (<http://sozluk.gov.tr/>, 10.08.2019). Bu çalışmada mesafe kavramı çalışanların ikamet ettikleri yer (ev) ile çalıştıkları yer (iş yeri) arasındaki uzaklığı ifade etmek için kullanılmaktadır.

İş yerine gidiş ve dönüş; şehirleşme, trafik yoğunluğu ve ulaşım imkanlarındaki değişime bağlı olarak, iki nokta arasındaki mesafeyi coğrafi uzaklık olarak belirtmekten ziyade bir yerden diğerine ulaşım için harcanan zamanı ifade etmek için kullanılmaktadır. Buna göre coğrafi açıdan yakın olarak tarif edilen mesafede (mesela aralarında üç km uzaklık olan iki yer), eğer trafik yoğunluğu veya araç yokluğu dolayısıyla ulaşım için fazla zaman harcanıyorsa bu iki yer coğrafi olarak yakın, ancak erişilebilirlik bakımından uzak kabul edilmektedir (Gordon vd., 1991:417).

Nitekim ulaşım imkanlarının gelişmesi, iki mesafe arasındaki yakınlık ve uzaklık kavramını tamamıyla değiştirebilmektedir. Bir örnekle açıklamak gerekirse; yalnız Türkiye'nin değil dünyanın da en büyük metropollerinden biri olan İstanbul'da, Marmaray öncesi Anadolu Yakası (Üsküdar) ile Avrupa Yakası (Yeni Kapı) arasındaki mesafe metrik olarak çok yakın kabul edilebilecek bir uzaklık iken (sadece 3-4 km), ulaşımında harcanan zaman itibarıyla saatler ile ifade edilen bir uzaklığı nitelendirmekteydi. 1,2 kilometresi deniz altında olmak üzere toplam 13,6 km uzunluğu olan Marmaray daha önce normal trafik şartlarında 100 dakika süren mesafeyi 15 dakikaya kadar indirebilmektedir. Harcanan zaman bakımından iki nokta arasındaki mesafe bugünün İstanbul koşulları için **çok yakın** hale getirmiştir (“Hayalden Gerçeğe...”, 2014:31, 10.08.2019).

Mesafe ve zaman algısı açısından bir başka örnek de Bursa için verilebilir:

Bursa'nın Yuldırım ilçesinde oturan ancak Küçük Sanayi Sitesindeki bir iş yerinde çalışan kişinin evi ile iş yeri arasındaki mesafe metrik olarak 15 km'dir. Bu 3 milyonu aşan merkez nüfusuna sahip Bursa için makul, hatta yakın sayılabilecek bir uzaklık olarak değerlendirilebilir. Bu mesafe (uzaklık) ulaşım imkanlarına bağlı olarak makul bir uzaklık olarak kalabileceği gibi uzak bir mesafe haline de gelebilir ve iş yerine gidiş ve dönüşün etkisi değişebilir. Eğer çalışan, raylı sistemi kullanarak iş yerine gidecekse bu mesafeyi 30-35 dakikalık bir zaman içinde kat edebilir. Ancak aynı mesafeyi kendi özel aracı veya toplu ulaşım araçları ile kat etmek zorunda kalırsa, iş yerine gidiş ve dönüş, trafik yoğunluğuna bağlı olarak değişecektir. Sabah (07:00-09.00) ve akşam (17:00-19:00) trafik yoğunluğunun olduğu saatlerde aynı mesafeyi daha uzun bir zaman harcayarak (40-60 dakika) kat ederek iş yerine ulaşabilecektir. Aynı trafikte özel aracını kullanması halinde ise otobüslerden daha kısa süre fakat raylı sistemden daha fazla zaman harcayacaktır. Trafiğin yoğun olmadığı bir zamanda ise kendi özel aracını kullanırsa, raylı sistemde geçen zamana yakın hatta daha kısa bir sürede iş yerine ulaşabilecek ve iş yeri yakınlaşacaktır. Ancak özel araç kullanımı ile iş yerine ulaşım bütün çalışanlar için geçerli değildir. Görüldüğü gibi coğrafi olarak mesafe sabit kaldığı halde, ulaşım için hangi aracın kullanıldığı ve trafik yoğunluğu, bu mesafeyi kat etmek için harcanan zamanı değiştirebilmektedir.

Akademik olarak iş yerine gidiş ve dönüş ilk olarak 1977 yılında, ABD Ulaştırma Bakanlığı'nın desteklediği "kadınların seyahat güzergahları ve ulaşım araçları tercihleri" konulu bir konferansta kullanılmıştır. Konferansta, cinsiyet farklılığına bağlı olarak kadınların erkeklerden farklı güzergâh ve ulaşım araçları tercihinde buldukları dile getirilmiştir (Pazy vd., 1996:269). Bu bulguların yanı sıra kadınların iş yerlerine giderken; daha güvenli buldukları toplu taşıma araçlarını tercih ettikleri veya kısa yürüyüş mesafesindeki iş yerlerinde çalışmayı tercih ettikleri belirtilmiştir (1996: 270).

Kavramın bugünkü anlamına en yakın kullanımı M.J. White tarafından geliştirilen "Hane Halkı Sorumluluk Hipotezi (The Household Responsibility Hypothesis) yaklaşımında yer almıştır. Söz konusu hipotezde "kadınların ev işleri ve çocuk yetiştirme sorumlulukları, erkeklere göre daha fazla olduğu için bu işlere daha fazla zaman ayırabilmek ihtiyacıyla kadınlar iş yerine gidiş-dönüşte daha az zaman harcayacakları

kısa mesafede ulaşılabilen iş yerlerini tercih ettikleri ifade edilmektedir (Sermons ve Koppelman, 2001:101).

İş yerine gidiş ve dönüş ile ilgili en kapsamlı çalışmalardan biri 1997 yılında Turner ve Neimier tarafından gerçekleştirilmiştir. Turner ve Neimier bu konuda daha önce yapılan çalışmaları geliştirerek; iş yeri uzaklığı ve ulaşım için harcanan zamanın, hane halkı sorumluluk hipotezinde ileri sürüldüğü gibi, kişilerin cinsiyet, medeni durum, sosyo-ekonomik statü, ırk ve yaş grubuna göre farklılık gösterdiğini destekleyen sonuçlara ulaşmışlardır. Turner ve Neimier'e göre kadınların erkeklere göre daha kısa mesafedeki iş yerlerini tercih etmelerindeki en önemli sebep, çocuk sahibi olmalarıdır (Turner ve Neimier, 1997:419).

Hanson ve Pratt 1995 yılında Worcester'de yaşayanların, iş yerine gidiş ve dönüşteki tercihleri ve iş gücüne katılımları ile ilgili geniş çapta ve ayrıntılı bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, Worcester iş yeri ulaşım istatistiklerinin yanı sıra kendi geliştirdikleri anketler ve hane halkı çalışanları ile yaptıkları yüz yüze görüşmelerden elde ettikleri veriler sonucunda; erkeğin iş yeri değişimine bağlı olarak hane halkının ikamet yerini değiştirdiğini, kadınların da bu değişimi takiben işlerini değiştirdiklerini ve her durumda kadınların eve yakın, kısa mesafeli işleri tercih ettiklerini ifade etmektedir. Bir başka ifade ile kadınlar, erkeğe bağımlı olarak ve onun iş yeri tercihinine bağlı olarak işlerini değiştirmektedir. Kadınları bu tercihi yapmaya zorlayan bir faktör ise işverenlerin çalışan seçiminde, iş yerinin bulunduğu yere yakın yaşayan "yerel iş gücünden öncelikle faydalanma" tercihleri olmuştur (Sermons ve Koppelman, 2001:102). 1999 yılında ise MacDonald, kadınların iş yerine gidiş ve dönüşteki tercihleri ve iş gücüne katılımları ile ilgili geniş bir literatür taraması gerçekleştirmiştir. Her iki araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar, hane halkı sorumluluk hipotezinde dile getirilen, kadınların ev sorumlulukları arttıkça ulaşımda daha kısa mesafeli işleri ve iş yerlerini seçtikleri iddiasını güçlendirmektedir (MacDonald, 1999:283).

Sanayileşme ve şehirleşmenin ilk yıllarında ev ile iş yeri arasındaki mesafe hem coğrafi olarak hem de zaman olarak bir problem oluşturmamıştır. Nitekim evler, gecekondular olarak iş yerlerine yakın yerlerde inşa ediliyor, çalışanlar evlerinden iş yerlerine yürüyerek ulaşabiliyorlardı. Kişi evini çalıştığı iş yerinin yakınına inşa etmiş veya iş yerine yakın bölgelerde evlere taşınmıştır. Bu duruma bağlı olarak 19. yüzyılın

ikinci yarısına kadar ev ile iş yeri arasındaki mesafenin uzaklığı anlamında, bir iş yerine gidiş ve dönüş problemi yaşanmamıştır (Volti, 2008: 246-247). İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde yeni şehirleşme anlayışı ile birlikte banliyölerde yaşayan kişi sayısının artması, hükümetlerin yeni banliyölerin kurulmasına yönelik ev kredileri teşvikleri ve banliyöleri şehir merkezlerine ve sanayi bölgelerine bağlayan otobanların yapılması, iş yerine gidiş ve dönüş probleminin ortaya çıkışını bir süre ertelemiştir. Ancak, 1920'li yıllarda yaygınlaşan özel araç kullanımı 1960'lardan sonra iş yerine ulaşım için de kullanılmaya başlanmasıyla, Amerika'daki çalışanların otomobil ile iş yerine gidiş ve dönüşü bir yaşam biçimi olarak kabul etmelerini sağlamıştır. Takip eden 10- 20 yıl içinde bu modeli pek çok Avrupa ülkesi de aynen uygulamıştır (Volti, 2008: 246-247).

Planlı kentleşme ile birlikte iş yerleri ile evler birbirinden ayrılmış, evler şehir merkezleri dışında banliyö olarak adlandırılan yerleşim alanlarına taşınmaya başlamıştır. Özellikle metro ve benzeri toplu ulaşım araçlarının gelişmesi, coğrafi olarak uzak sayılan iş yerleri ile evler arasındaki mesafenin zaman bakımından bir sorun teşkil etmesini engellemiştir. Buna ilaveten özel araç kullanımına devam edilmesine rağmen, şehir içi alternatif yolların yapılması ve trafik yoğunluğunu önleyici düzenlemelerin gerçekleştirilmesi (ışıklandırma, köprü, alt zemin vb.) iş yerine gidiş ve dönüş probleminin oluşmasını önlemiştir. (Volti, 2008:246-247).

Gerçek anlamda, iş yerine gidiş ve dönüş problemi günümüz koşullarında bir problem haline gelmiştir. Çünkü alınan hiçbir ilave tedbir, özel araçların kullanımının artmasının beraberinde getirdiği trafik sıkışıklığı problemini çözememiş, çalışanların iş yerine ulaşmak için harcadıkları zaman artışını önleyememiştir. Yeni çocuk sahibi olan kadın çalışan için uzak olan bir mesafe, çocuk sahibi olmayan için yakın, yani katlanılabilir bir mesafe olarak görülebilir. Benzer şekilde, orta yaşın üzerinde olan ve günlük hayatında ailesine daha çok zaman ayırmak isteyen bir erkek için uzak mesafe, bekar ve çalışma hayatının başında olan bir çalışan için yakın ve katlanılabilir bir mesafe olabilir. Diğer bir açıdan kadın çalışan için iş yerine gidiş ve dönüş bakımından uzak kabul ettiği ve çalışmayı tercih etmediği bir iş yeri, aynı yerde ikamet eden bir erkek çalışan için problem olmayabilir ve işi kabul edebilir.

2.5.2.İş Yerine Gidiş ve Dönüş ile İlişkili Kavramlar

İş yerine gidiş ve dönüş kavramını daha iyi anlayabilmek için ona yakın, benzer ve ilgili kavramlar¹⁰ olan; tersine iş yerine gidiş ve dönüş (reverse commuting), aşırı iş yerine gidiş ve dönüş (extreme commuting), sınır ötesi çalışan (commuter worker), işe yolculuk (journey to work), park et- devam et (park and ride) ve tele-iletişim/ tele-çalışma (telecommuting) kavramlarına açıklık getirmek gerekmektedir. Söz konusu ilişkili kavramlar aşağıda tanımlanmaktadır.

2.5.2.1.Tersine İş Yerine Gidiş ve Dönüş

Tersine iş yerine gidiş ve dönüş, iş yerine gidiş ve dönüş kavramının tam tersi olarak tanımlanabilir. İş yerine gidiş ve dönüş; banliyödeki evinden yani şehrin dışında yer alan yerleşim alanındaki evinden, şehir merkezinde yer alan iş yerine sabah gidişini ve akşam dönüşünü anlatmaktadır. *Reverse commute* – tersine gidiş- dönüş ise kişinin evinin şehir merkezinde yer aldığı, çalıştığı iş yerinin ise şehir dışında yer aldığı durumda her gün işe gidip- gelme için kat edilen yolu, mesafeyi tarif etmektedir (www.dictionary.cambridge.org, 10.05.2016). Diğer bir ifade ile, kişinin ikamet adresinin banliyöde ya da şehirde olma durumuna bağlı olarak kavramsal çerçeve değişmektedir.

Tersine iş yerine gidiş ve dönüş söz konusu olduğunda, günlük düzenli popülasyon akımının tersi yönüne seyahat edilmektedir. Bu sebepten dolayı günlük *commuterların* karşılaştığı trafik sıkışıklığı sorunları ile daha az karşılaşılır (Aguilera vd., 2009: 686). Bu sistemin avantajı, trafik sıkışıklığı olmaması nedeniyle gündüz şehir merkezinden şehir dışına doğru ulaşımda ve yine aynı şekilde akşam iş çıkışı eve dönüşte dışarıdan merkeze dönüşte ek tren seferlerine veya alternatif ulaşım kanallarına ihtiyaç olmamasıdır.

Tersine iş yerine gidiş ve dönüş mantığında diğer bir avantaj ise şehir dışında işe alımlara daha fazla ihtiyaç duyulmasıdır. Yani iş bulmadaki kolaylıktır.

¹⁰ Kavramlar yazar tarafından Türkçe 'ye çevrilmiştir.

2.5.2.2.Sınır Ötesi Çalışan

Commute, commuter, commuting kavramları banliyöde (şehir merkezi dışı) yaşayan ve iş yerlerinin şehir merkezinde yer aldığı çalışanlar için kullanılmaktadır.

Banliyö işçisi – *commuter worker*, kavramının başka bir kullanım alanı daha bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, Meksika' da ikamet eden ve her gün Meksika- Amerika Birleşik Devletleri sınırını geçerek Amerika'da çalışmaya gelen Meksika sakinleri için de kullanılmaktadır. Amerika Birleşik Devleti Kongresi bu geçişe izin vermiyor olmasına rağmen, 1970'li yıllarda, Yargıtay, ikamet yerlerinin Meksika'da sürdürülmesi koşuluyla bu göç sürecinin ABD'de, iş sahibi olan Meksikalılar için kullanılabilmesine hükmetmiştir (Herzog, 1990:1; www.dictionary.cambridge.org, 10.05.2016). 1970 yılında Meksika'dan Amerika'ya geçiş yapan çalışan sayısı 48.000 iken bu rakam 1980'de 160.000'e yaklaşmıştır (Herzog, 1990:7).

Benzer bir çalışma, yakın zamana kadar yoğun olarak görülen KKTC'den (Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti) Güney Kıbrıs'a günü birlik çalışmak için geçenlerde de görülmektedir.

2.5.2.3.Aşırı İş Yerine Gidiş ve Dönüş

Aşırı, en uç nokta olarak çevirdiğimiz “extreme” kelimesi, çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşün en uç noktasını ifade etmektedir. Amerika Birleşik Devletleri Sayım Bürosu tarafından tanımlanan bu kavram, iş yerine yapılan yolculuğun tek yöne 90 dakikadan fazla olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Bu durumda evden iş yerine gidiş ve dönüş toplamda 3 saat veya daha fazla sürmektedir. Amerikan Sayım Bürosu'nun 2003 yılında yaptığı araştırma sonuçlarına göre, çalışan yetişkin Amerikalıların %3- %4' ü yolda aşırı derecede zaman harcamaktadırlar (www.census.gov , www.dictionary.cambridge.org, 10.05.2016). Özellikle bu durum, New York, Baltimore-Washington metropol alanı ve Los Angeles metropoliten alanlarında görülmekte ve yine bu bölgelerde iş yerine gidiş ve dönüş ulusal ortalamanın üstünde yer almaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri Nüfus Sayım Bürosu'na göre 1980 yılından itibaren çalışanların günlük evden işyerine ve iş yerinden evine olan ulaşım süresini takip etmektedir. Normal olarak 1980 yılında ortalama ulaşım süresi 26 dakika iken 60 ve 90 dakikalık ulaşım süreleri oldukça az olduğundan Sayım Bürosu bu süreleri dikkate

almamıştır. Ancak 1990'lı ve 2000'li yıllara gelindiğinde 90 dakika ve üzerinde tek yönde ulaşım süresi olan çalışanların sayısı artmıştır (3.6 milyon Amerikalı). Bu durumda olan çalışanlar yılın bir ayının tamamını yollarda geçirmektedirler (Ingraham, "The astonishing human...", 2016, 10.05.2016).

Amerika ve diğer 10 ülkede hizmet vermekte olan Midas (Otomotiv Servis Merkezi), 2006 yılında "Amerika'nın en uzun iş yerine gidiş ve dönüşü- America's Longest Commute" ödülüne sponsorluk yapmıştır. Yarışmayı kazanan sürücünün yolda geçirdiği zaman 372 mildir ve günde dört buçuk saat süren bir süreyi her gün işe gidip-gelmek için harcamaktadır (Vance, "Is Working at Cisco...", 2006, 10.05.2016).

Randstad Holding'in (uluslararası insan kaynakları danışmanlığı firması) 2000'in üzerinde İngiliz çalışanını kapsayan anket çalışmasında, çalışanların %9'unun evlerinden iş yerlerine ulaşım süresinin tek yöne doğru 90 dk. olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ("The Rise of ...", 10.05.2016). Ankete katılanların %75'i iş yerine gidiş ve dönüş boyunca çalıştıklarını, %18 ise tabletlerin ve akıllı telefonların varlığının bu durumu kolaylaştırdığını belirtmişlerdir.

2013 yılında, BBC aşırı iş yerine gidiş ve dönüş için pek çok nedeni vurgulayan bir makale yayınlamıştır. Bu nedenler; hayat tarzı seçimi (taşrada, sayfiyede ikamet edip, Londra'da kariyer sürdürmek), çalışanların yer değiştirmesi (terfi, sürülme) ve fazlalık nedeniyle işten çıkarılan kişilerin iş arama alanlarını genişletmeleri olarak sıralanmıştır ("The Rise of ...", 10.05.2016).

2.5.2.4.İşe Yolculuk

Bu terim, iş yerine gidiş ve dönüş ile ilgili çalışmaların bir kısmında, "Commuting" kavramı ile eş anlamda kullanılmıştır. Bu çalışmalarda "commute" kelimesi yerine "journey to work- işe yolculuk (Crane, 1996:343; Feng ve Boyle, 2013:609) kavramı da kullanılmaktadır.

İşe yolculuk, Amerika Birleşik Devletleri Nüfus Sayım Bürosu'nun iş yerine gidiş ve dönüş ile ilgili yolculuk davranış özelliklerini derlediği veriler çerçevesinde ele alınmaktadır. Toplanan verinin içeriğinde, bireyler tarafından evden iş yerine ulaşımında kullandıkları, tercih ettikleri ulaşım biçimleri ve bu süreç için harcadıkları zaman yer almaktadır (www.census.gov, 10.05.2016).

, Amerika Birleşik Devletleri Nüfus Sayım Bürosu işe yolculuk verilerini her on yılda bir toplayarak düzenlemektedir. Toplanan veriler, taşıma yöntemini ve işe ulaşma zamanını içermektedir. Birleşik Krallık 'ta bu kavram “travel to work areas- iş alanlarına yolculuk” olarak kullanılmaktadır. Veriler, her on yılda bir Nüfus Sayım Bürosu tarafından toplanmaktadır. Avustralya'da ise veriler, Nüfus Sayım Bürosu tarafından her beş yılda bir toplanmakta ve veri setinde iş yerinin konumu da yer almaktadır.

2.5.2.5.Park Et-Devam Et

Kelime anlamı olarak “park et ve sür (park and ride)” olan (bir diğer kullanım şekli de ‘incentive parking’ yani özendirici, teşvik edici park etme), özellikle şehir merkezinde çalışanların ve şehir merkezine seyahat eden diğer kişilerin arabalarını veya araçlarını bıraktıkları ve yolculuklarının devamını otobüs, raylı sistem veya alternatif taşıma araçları ile sürdürdükleri, toplu taşıma araçlarının hareket yerleri ile kesişen park yerleri için kullanılmaktadır (www.dictionary.cambridge.org , 10.05.2016).

Cambridge sözlüğüne göre; “*ilçenin veya köyün yakınında yer alan, arabalarını ucuz park edebilecekleri, otobüs veya diğer toplu taşıma araçları ile şehir merkezine ulaşabileceği alanlar*” olarak tanımlamıştır. Park et ve devam et alanları genellikle metropol alanların ilçelerinde, banliyölerinde yer almaktadır.

İsveç'te, park et-devam et alanlarının kullanımını teşvik etmek için işverenlere vergi indirimini sağlanmıştır. Vergi indiriminden yararlanmak isteyen işverenler çalışanlarına bu park yerlerini kullanmalarında indirimli kart sağlamışlardır. Bu vergi, şehir merkezine araba ile gelen çalışan sayısını azaltmış ve özellikle Stockholm'de park alanlarının kullanımını artırmıştır. Stockholm'de ayrıca bir Tıkanıklık Vergisinin getirilmesi, bu park alanlarının kullanımını daha da yaygınlaştırmıştır (Şentürk, 2012: 293).

Park et ve devam et alanlarının kullanım yararlarına baktığımızda (Graham, 1995: 17):

- Sürücülerin iş yerine gidiş ve dönüşün stresinden uzak durmalarını sağlamakta,
- Şehir merkezindeki pahalı park ücretlerinden kurtulmalarını sağlamakta,
- Tıkanık kentsel bölgelerdeki sıkışıklığı azaltmaktadır.

Evden iş yerine ve iş yerinden eve ulaşımında karma yöntem de kullanılabilir. Mesafenin bir kısmının yürüme ile veya özel araç (bisiklet, araba, vs.) kalan kısmının ise toplu taşıma ve servislerle geçildiği durumu ifade etmektedir. Bir tür ara istasyon veya aktarma noktaları oluşturulmakta, trafik yoğunluğunun fazla olduğu kısımlar toplu araçlarla geçilmektedir.

Bursa'da toplu ulaşım araçlarından biri olan Marmaray'ın Organize Sanayi Bölgesi'nin girişine kadar ulaşan son durağında, PARK ET-DEVAM ET istasyonu yer almaktadır. Geçit, Mudanya ve Altınşehir Bölgeleri'nde yaşayanlar için, hafif raylı sistem durağına gelip, araçlarını park edecekleri alan ile Bursaray şehir merkezinde veya şehrin daha farklı bölgelerinde yer alan iş yerlerine daha kısa sürede ulaşımını sağlamaktadır. Ayrıca raylı sistemin Bursa içinde Kestel'den Organize Sanayi Bölgesi'ne kadar uzatılması Kestel'de yaşayanlar için sadece ulaşım kolaylığı sağlamamakta, aynı zamanda Nilüfer Bölgesi'nde yaşayanların da Kestel tarafında iş aramalarını teşvik etmektedir.

2.5.2.6. Tele-Çalışma

Sözlük tanımına baktığımızda, bilgisayar ve telefon aracılığıyla ofis ile bağlantı halinde olup, iş yeri dışında (ev, kafe vb.) çalışma anlamına gelmektedir (www.dictionary.cambridge.org,10.05.2018).

Tele-çalışma (telework) geniş anlamda iş ile ilgili tüm tele aktiviteleri kapsamaktadır ve terim bu tanımla Avrupa'da oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır. Amerika'da genel olarak kullanılan terim ise seyahat gerektiren tele-çalışmayı vurgulayan telecommutingdir. Tele-çalışmanın yaygın olarak kullanılan tanımı, "İş görevlerinin en azından bir kısmı geleneksel iş yerinin dışında gerçekleştiriliyor ve bilgi teknolojilerini içeriyor olmasıdır". Bu tanım içinde tele-çalışmaların zamanını, yerini veya sıklığını belirtmemektedir (Helminen ve Ristimäki, 2007:332). Tele-çalışanları çalışma alanlarına göre ev merkezli, iş yeri merkezli ve mobil olarak ayrılabilir. Tele-çalışma alanlarına göre ev merkezli, iş yeri merkezli ve mobil olarak ayrılabilir.

Tele-çalışma (Telecommuters), genellikle geleneksel bir ofis ortamını sürdüren ve haftada bir ile üç günü ofis dışında alternatif çalışma alanında yürütmektedir. Tele-çalışma özel olarak işin, iş yerine gidiş ve dönüşü daha kısalttığı bir yerde yapılan çalışmalara denir. Bu yerler bir evin içi, daha uzak bir iş yerinde, bilgisayar ve

telefona bağlantının kolaylaştırıldığı veya iletişim kurmak için herhangi bir elektronik medya aracının kullanılabileceği yerler olabilmektedir.

Tele-çalışmanın avantajları; marjinal durumda olan gruplara (evde çalışan anne babalara ve bakıcılara, engellilere, emeklilere, uzak (köy) yaşayanlara) istihdam önerebilmekte, trafik sıkışıklığını ve kazaların azalmasında, iş-yaşam dengesini artırması, enerji ve karbon ayak izini azaltması, yıllık seyahat ve iş ile ilgili maliyetleri azaltmasıdır. Tele-çalışmanın dezavantajları; takım çalışması ve yetenek çeşitliliği kullanımı gerektiren fırsatlarının kısıtlanması veya azaltılması durumunda işe karşı motivasyonlarının azaldığı görülmektedir. Denetimi sağlayan bir yönetici veya çalışma ortamı eksikliği, kişinin kendi kendisini motive etme kabiliyetini etkileyebilmektedir. Ofis ortamında çalışmanın kendine ait dikkat dağıtıcılığı olsa da tele-çalışmanın daha büyük dikkat dağıtıcılığına sahip olduğu tartışılmaktadır. Yapılan bir çalışmaya göre, çocuklar bir numaralı dikkat dağıtıcı olarak sıralanmakta, eşler, evcil hayvanlar, komşular ve avukatlar bu sırayı takip etmektedir. Gerekli araç ve tesislerin eksikliği de önemli dikkat dağıtıcılar arasında sayılmaktadır. Bu durum kısa vadeli çalışan kiralama tesisleri ile hafifletilebilmektedir (Lotich, “What are the...”, 2011, 20.10.2019).

Tele-çalışmanın yolculuk üzerine doğrudan ve dolaylı etkileri bulunmaktadır. Doğrudan etkilerinin iş yerine gidiş ve dönüşte yolda geçen sürenin azalması iken dolaylı etkileri olarak toplam yolculukların ve yolculuk davranışlarının değişmesi ve uzun dönemde hane halkının ikamet yerlerinde ve arazi kullanımındaki değişimler görülmektedir (Helminen ve Ristimäki, 2007:332).

2.5.3. İş Yeri Seçiminde İş Yerine Gidiş ve Dönüş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2014 yılında İŞKUR tarafından yürütülen iş gücü piyasası araştırmasının verilerini kullanılarak “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş Yoluyla Kadınların Güçlendirilmesi” projesini oluşturmuştur. Bu proje kapsamında İstanbul, Ankara ve Bursa olmak üzere üç büyükşehirde de “iş gücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden analizi” 2016 raporları yayınlanmıştır. İstanbul, Ankara ve Bursa şehirlerinin temel sosyo-demografik ve ekonomik analizleri, iş gücü bilgileri, istihdam durumu analiz edilmiştir. 2014 yılı TÜİK Hane Halkı İş gücü Anketi verileri temel alınarak analizler yapılmıştır.

Araştırmada, iş gücü temininde güçlük çekilme nedenleri arasında bilinen nedenler (ücret, yeterli iş tecrübesinin olmaması, çalışma ortamı ve çalışma koşullarının beğenilmemesi) dışında özellikle dikkat çeken nedenler '*iş yerine ulaşım zorluğu*' ve '*çalışma sürelerinin uzunluğu*' olmuştur. İş yerine ulaşım zorluğu yüzde olarak üç şehirde de farklılık göstermektedir. **Bursa**¹¹ ili için **%6.2**, Ankara ili için **%15.97** ve **İstanbul** ili için **%10.7** olarak görülmektedir (İlkkaracan, 2016:21; Toksöz, 2016:43).

Çalışanların iş aramada ve iş değiştirmede dikkat ettiği veya göz önüne aldığı ücret, kariyer, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları vb. temel nedenler dışında anket sonuçlarında görülen ve önemi yüzde olarak giderek artan "*iş yerine ulaşım zorluğu*" nedeni ortaya çıkmıştır. İstanbul ve Ankara için bu oranın %10'u aştığı görülmektedir. İş yerine ulaşım zorluğu, büyükşehirlerdeki trafik ve yol çalışmaları harici olarak iş yeri ile ev arasındaki mesafede de fark etmektedir. Ev ile iş yeri arasındaki mesafenin uzun veya kısa olmasından daha önemli olan ulaşımın kolay olmasıdır. İstanbul ili için yapılan analizde, özellikle yukarıda bahsedilen iki nedenin iş-yaşam dengesini etkilediği ayrıca belirtilmiştir.

OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye'nin çalışma saatleri en uzun olan ülkelere biri olduğu belirtilmektedir. Bu uzun saatlere ilaveten, evden iş yerine ulaşım ve iş yerinden eve ulaşımındaki zaman da eklendiğinde süre daha da uzamaktadır.

İş yeri- ev arası yolculuk saatleri ve çalışma saatleri ile birlikte, iş gücü piyasasında bulunma zaman maliyeti bireyin aile-özel hayatı sorumluluklarını yerine getirememesinde önemli ölçüde pay sahibi olmaktadır. İş hayatının yoğun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesini sağlamaya çalışan kadın çalışanları kısmi zamanlı çalışmaya doğru yönlendirmektedir. İstanbul'da kısmi zamanlı çalışma oranı, erkekler de %22, kadınlar da %9 ve evli kadınlar da %12'dir. Evli kadınların %31'i, kısmi zamanlı çalışmayı tercih etmelerinin nedeni olarak ev hayatındaki sorumluluklarını göstermektedir. TÜİK Hane Halkı İş gücü Anketi sonuçlarında da açıkça belirtildiği

¹¹ Bursa ili için iş yerine ulaşım zorluğunun diğer illere göre daha az olma nedeninin iş yerlerinin servis hizmetinin bulunması ve servis hizmetinin diğer illere göre daha yaygın olarak kullanılması olduğu düşünülmektedir. Toplam 8.441 işyeri içinde 4.279'unun servis imkânı vardır. Tüm işletmeler içinde 129'unda kreş imkânı vardır (Toksöz, 2016:44).

şekilde kadınların iş gücüne dahil olmamalarının temel nedenini “*ev işleriyle meşgul olma*” oluşturmaktadır (İlkkaracan, 2016:18; Toksöz, 2016:45).

2.5.3.1.Şehirleşme

İş yerine gidiş ve dönüş, bireyin ikamet ettiği evinden çalıştığı iş yerine ulaşması ve dönüş zamanı iş yerinden evine ulaşmak için harcadığı süre (zaman) olarak tanımlanmaktadır. Bu yolda harcanan zamanı azaltmak için, birey işini veya oturduğu evi değiştirmeyi tercih edebilmektedir. Bu süreçte, konut mekanları, okul alanları, kentsel ulaşım sistemi, avm vb. faktörler devreye girmekte ve kentsel yerleşim planının önemini de gözler önüne sermektedir.

Şehirleşme, kentsel konut yerleşimi sanayi bölgelerinin etrafında oluşmaktadır. Lojmanların, öncelikle sanayi bölgesi veya iş yerinin yakınına yapılması çalışanların (genellikle mavi yakalı) bu yerleşim yerlerine taşınarak iş yerine ve işe ulaşımını kolaylaştırmaktadır. İş yeri yerleşim yeri, konutların yerleşim planı ve ulaşım sistemlerinin kurulması veya oluşturulması kentsel yerleşim planı içinde yer almaktadır. Kentsel yerleşim planının geleneksel ve çağdaş kuramları, yerleşim yerleri ve ulaşım arasındaki bağlantıları inceleyen araştırmacılar aşağıdaki faktörlerin bireyin iş yerini ve evini seçmesinde etkili olduğunu göstermiştir (Marin, Altıntaş; 2004:78)

- İş yerine ulaşmada tek araç veya ulaşım kolaylığı,
- Evden iş yerine ulaşımında harcanan zaman (kaybedilen vakit),
- Evden iş yerine ulaşma için yapılan harcamalar,
- Telekomünikasyondaki gelişmeler,
- Ulaşım teknolojilerindeki gelişmeler.

Aynı şekilde evden iş yerine ulaşım ve iş yerinden eve ulaşım- gidiş dönüşler de ulaşım sisteminde, belirli saat aralıklarında (sabah işe gidiş, servislerin kalkış saatleri, akşam eve dönüş) trafik hacmini etkilemektedir (Marin, Altıntaş; 2004:73).

Yerleşim bölgelerinin gelişmesi ve şehrin dış bölgelere doğru büyümesi (banliyöler); bu bölgelerden şehir içine ulaşmada, şehir merkezinden banliyölere dönüşte yapılan yolculuk sayısının ve iki yer arasındaki mesafenin artışı yeni kentleşme (new urbanism) ve akıllı büyüme (smart growth) benzeri, şehrin hem arazi kullanımını hem de ulaşım ihtiyacını karşılayacak (toplu taşıma araç kullanımını arttıran, özel araç

kullanımını azaltacak şekilde) planlama yöntemlerinin kullanılması sağlamıştır (Marin, Altıntaş; 2004:80).

Çalışanların hafta içinde gerçekleştirdikleri bu düzenli yolculuklar evden iş yerine ve iş yerinden eve doğru gerçekleşmektedir. Şirketlerin iş yeri seçiminde, bireylerin de konut seçiminde (ev alma, ev değiştirme), yolda harcanan zamana, iki yerleşim yeri arasındaki mesafeye, ulaşım aracına ve ulaşım aracı seçimine vb. özelliklerin dikkate alındığını göstermektedir. Ayrıca var olan veya yapılması planlanan ulaşım sistemleri de hem bireylerin hem de şirketlerin yerleşim yeri seçimlerinde etkili olmaktadır (Marin, Altıntaş; 2004:82).

Kentsel yerleşim planlamasının bu çalışma açısından önemi, sanayi bölgelerinin ve bu bölgelerin etrafındaki konut yapısının oluşmasında, şehir merkezi- sanayi bölgesi-konutlar arasında ulaşım sisteminin oluşturulmasındaki etkileridir. Bireylerin ev sahibi olması veya kirada oturması iş yeri tercihlerini etkilemektedir. Ev sahibi olan bir çalışan, iş ararken veya iş değiştirmeyi düşündüğünde, yeni iş yerinin evine olan uzaklığını ve ulaşım süresini göz önünde bulundurmaktadır. Bunun yanı sıra kirada oturan bir çalışanın ise yeni iş yerine yakın bir yere taşınması daha kolay olmaktadır (Marin, Altıntaş; 2004:82).

2.5.3.2.Ulaşım İmkanlarının Gelişimi

Sağlıklı kentleşme politikaları dolayısıyla iş yerlerinin (özellikle sanayi bölgelerinde yer alan işyerlerinin) yerleşim yerlerinin uzağında kurulması, öte yandan büyükşehirlerde banliyö tipi yerleşim yerlerinin kurulması, ev-iş yeri arasındaki mesafeyi daha da artırmış, insanlar işe gidiş-dönüş için çok daha fazla zaman harcamaya başlamıştır. İş yeri ve ikamet adresinin farklı bölgelerde yer almaya başlamasıyla toplu taşıma ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Şehir içinde kullanılan ulaşım türleri; yaya ve bisiklet, bireysel ulaşım (özel araç), toplu taşıma (otobüs, raylı sistemler (tramvay, hafif raylı sistem ve metro)) ve deniz ulaşımı olmaktadır. Şehir içinde kullanılan ulaşım türleri, teknolojik olmaları (esneklik, hızlı, kapasite, enerji tüketimi), ekonomik olmaları (yatırım ve işletme maliyeti, yolcu sayısı, istihdam yaratması) ve çevresel olmaları (gürültü, hava kirliliği, kaza ihtimali) bakımından değerlendirilerek tercih edilmekte ve şehir içi ulaşım planı yapılmaktadır.

Günümüzde şehir içi ulaşımda, toplu taşıma araçlarının tercih edilmesine yönelik uygulamalar yapılmakta, bisiklet ve yaya yolları düzenlenmesine ağırlık verilmektedir. Özel araç kullanımını azaltmak için park et – devam et ve raylı sistem araçlarında bisikletleri bırakma alanları oluşturulmaktadır. Ayrıca fiyatlandırma politikaları ile özel araç kullanımını azaltılmaya yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Hatipoğlu, 2004:4-16).

Ülkemizde kamu kurumları, eğitim kurumları ve özel işletmeler çalışanların ve öğrencilerin ulaşım ihtiyaçlarını, gerçek veya tüzel kişiliği haiz kurum ve kuruluşlarla yaptıkları sözleşmelerle temin edilen araçları kullanarak sağlamaktadır (Hatipoğlu, 2004:33). Çalışanları işletmeye ulaştırmada birçok işletme servis kullanımını tercih etmektedir¹².

Trafik akışı hem okul hem de iş yeri servislerinden etkilenmektedir. İstanbul'da iş yerlerine ulaşımda kullanılan 39 bin servis olduğu belirtilmektedir. Buna eğitim öğretim dönemi başında 16 bin okul servisi eklenmekte ve bu durum trafik akışını ve ulaşımı daha sorunlu hale getirmektedir. İstanbul ve diğer büyükşehirlerde yeni okul dönemi başlangıcında trafik için çeşitli önlemler alınmaktadır. Örneğin İstanbul için ("İstanbul trafiği...", 2016, 27.10.2016);

- Deniz ulaşımına yönlendirme,
- Toplu taşıma araçlarının tercih edilmesi veya belirli bir yere kadar özel araçla gelinmesi ve daha sonra toplu taşıma araçlarının kullanılması,
- Toplu taşımada ek seferlerin konulması,
- Özel araç kullanımında okul saatlerinin dışında ve servislerin yoğun olduğu saatlerden önce veya sonra trafiğe çıkılması,
- Yollarda herhangi bir çalışmanın bu saatlerde yapılmaması vb. uygulamalar yapılmaktadır.

Okul döneminin başlamasıyla trafikteki yoğunluğu engellemek için okul servislerinin İspark¹³'tan ücretsiz olarak yararlanabilmesi de yapılan uygulamalardan bir diğerini oluşturmaktadır.

¹² İŞKUR yetkilileri ile yapılan görüşme notları.

¹³2005 yılında İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraki olarak faaliyete geçen İSPARK, İstanbul Büyükşehir Belediyesine ait açık, katlı ve yol üstü otoparkları devralıp, tek elden ve sistemli bir şekilde yönetip işletmektedir. Özellikle şehir içi trafik yoğunluğunu azaltmak, yeni yapılacak otoparkların nereye

Evden iş yerine ulaşım için gelişen toplu taşıma sistemleri, özel araçlar veya alternatif ulaşım araçlarına rağmen iş yerine gidiş ve dönüş, birey için stresli ve yorucu olabilmektedir. Mesafe arttıkça çalışanların sağlıkları, psikolojik durumları, güvenlikleri olumsuz yönde etkilenmektedir. Gelişen teknoloji iş yerine gidiş ve dönüş için alternatif ulaşım uygulamaları geliştirmiştir. Ulaşımında gideceğimiz yere en kolay ve en kısa şekilde ulaşabilmek için googlemaps, applemaps, movit vb. mobil uygulamalar sayesinde ulaşım alternatifleri oluşturulmuştur. Bunlardan en yaygın kullanılanı Uber (Yolcu telefonunun GPS konumuna bağlı olarak sürücüler ile yolculuk yapmak isteyen yolcuları eşleştiren mobil uygulama) ve benzeri Lyft, Sidecar, Trees for Cars, Zimride, gibi uygulamalardır.

2.6. İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş, aile ve özel yaşam arasında kurulmaya çalışılan denge literatürde farklı kavramlarla ifade edilmiştir. Genel olarak tercih edilen iş-aile dengesi (work-family balance) dışında, iş-iş dışı yaşam dengesi (work-nonwork balance), iş-benlik dengesi (work-self balance) kavramları da kullanılmaktadır. Bu tez kapsamında iş-yaşam dengesi (work-life balance) kavramı tercih edilmektedir.

Bireyin yaşam alanları iş yaşamı, aile yaşamı ve özel yaşamı olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır. Özel yaşam, bireyin işe ve aileye ayırdığı zaman dışında kendisi için harcadığı zaman aralığı olarak tanımlanmaktadır. İş hayatından kalan süre yalnızca aile ile geçirmekten oluşmamaktadır. Bireyin yalnızca kendisi için harcadığı zamanı belirtmektedir. Bu zaman zarfı spor yapmak, sosyal aktivitelerde bulunmak, yeni ilgi alanları edinmek, kişisel gelişime zaman ayırmak, akraba ve arkadaşlarla zaman geçirmek ve toplum için gönüllü faaliyetlerde bulunmayı kapsamaktadır (O'Driscoll vd., 1992 akt. Ulukapı, 2013:21). Aile yaşamı, iş dışında kalan zamanda özel yaşamdan öncelik verilen bir yaşamdır. Çekirdek aile yapısından oluşan aile yaşamını anne, baba ve çocuklar oluşturmaktadır. Aile yaşamı zamanı ailede yer alan bireylerle veya bireyler için harcanmaktadır. Bireyler iş yaşamı ve aile yaşamı arasında bir denge oluşturmaya çalışmaktadır. (Ulukapı, 2013:22). İş yaşamı ise bireyin çalıştığı zamanı kapsamaktadır. Çalışma süreleri İş Kanunu 66 maddesi ile belirtilen sürelerden oluşmaktadır. Bu süreler kısaltılamamakla birlikte yoğun iş hayatı bu sürenin uzamasına neden olabilmektedir. İş

yapılacağını belirlemek ve yeraltı veya katlı otoparklar yapmak için çalışmaktadır. İSPARK, şehir içinde kısa süreli parklanmayı teşvik etmek ve uzun süreli parklanmayı ana arterlerden alıp daha az yoğun olan bölgelere aktarmak için çalışmaktadır. (<http://ispark.istanbul/> , 27.10.2016)

yaşamı, iş yerinde geçirilen süre dışında iş yerine ulaşımında harcanan zaman ve işi yetiştirebilmek için, evde işine zaman ayırması veya iş yerinde mesaiye kalması durumunda artmaktadır. Bireyin iş yaşamı için aile ve özel yaşamından daha fazla zamanı harcadığını göstermektedir (2013:24).

Bireyin iş yaşamının hayatının merkezinde yer aldığı, gittikçe daha talepkâr olan iş hayatında çalışma saatlerinin uzaması ve yoğun çalışma, ekonomik zorluklar, aile hayatı, bireyin iş ve aile yaşamının talepleri arasında kalmasına neden olmaktadır (Kapız, 2002:140). Ulusal Değişen İş gücü Çalışması (national study of the changing workforce - nscw), Aile ve Çalışma Enstitüsü (families and work institute) ve şirketlerden sağlanan destekle 1997 yılında Amerika’da yapılan geniş çaplı araştırmada, günümüz iş yaşamı, çalışanlardan 20 yıl önceki iş yaşamından daha fazla fiziksel ve duygusal enerji, daha fazla belirsizlik ve daha uzun çalışma süreleri talep etmektedir. Aynı araştırma 20 yıl öncesine göre çalışan babaların çocuk bakımına daha fazla zaman ayırdıklarını tespit etmiştir (Hill vd., 2001:50). Erkeklerin evde daha fazla zaman harcamalarına rağmen ev işlerini yerine getirmedeki cinsiyet farklılığı devam etmektedir. Erkekler ev ile ilgili yerine getirdikleri sorumluluklarda (alış-veriş, tamir, çocuk bakımı vb.) daha fazla hoşgörüyü ve esnekliğe sahipken, kadınlar ev ile ilgili yerine getirdikleri sorumluluklarda (yemek, çamaşır, çocuk bakımı vb.) çok daha az esnekliğe sahip bulunmaktadır. Bu durum aile içinde çatışmalara neden olabilmektedir (Hill vd., 2001:50).

2.6.1.İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Türk Dil Kurumu’nun tanımına göre denge, “*Bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali, muvazene, balans*” ve “*Zihinsel ve duygusal uyum, istikrar*” demektir (TDK, 2012). Denge kelimesi, eşit dağılımı ifade etmektedir. İş-yaşam dengesi kavramına bakıldığında, dengenin bireyler için farklılaştığı gözlenmiştir. İş-yaşam dengesinde yer alan denge “aklın istikrarı veya vücudun istikrarı” anlamında kullanılmamaktadır. Dolayısıyla iş-yaşam dengesi algısı bireyden bireye farklılık göstermektedir (Guest, 2002:261). Literatürdeki yer alan iş-yaşam dengesi tanımlarına bakıldığında bu farklılık görülmektedir:

- “*Minimum düzeyde rol çatışmasıyla hem işte hem de evde tatmin ve faal olunmasıdır*” (Clark, 2001:360 akt. Erben ve Ötken, 2014:105).

- “Kavram olarak iş-yaşam dengesi, çalışma yaşamında kontrol sahibi olmak ile iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerine esneklik, sosyallik ve bireyselliği kapsamaktadır” (Barnett 1999:562).
- “İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile hayatı rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olması olarak da tanımlanır” (Greenhaus vd., 2003:512).
- “İş-yaşam dengesi kavramı akla en çok iş ve aile alanlarındaki dengeyi ya da çatışmayı getirmektedir” (Maxwell, 2002:1).
- “İş ve aile yaşamları arasında kuvvetli bir bağ vardır. İş yaşamı aile yaşamından, aile yaşamı iş-yaşamından iki yönlü olarak etkilenebilmektedir. Kişinin iş rolü, aile rolünü yerine getirmeyi engellediğinde iş aile çatışması meydana gelirken; aile rolü işin gereklerini yerine getirmeyi engellediğinde ise aile iş çatışması ortaya çıkmaktadır” (Çarıkçı vd., 2009:159).

İnsan kaynakları açısından bakıldığında, iş-yaşam dengesinin çalışanların işletmeye bağlılığını ve işe devamlılığını etkilediğini belirtilmektedir. Yapılan araştırmalar, işletmelerin çalışanlarının değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamalarını ve iş-yaşam dengesini destekleyecek uygulamaları işletmelerinde desteklemelerini vurgulamaktadır (Küçükusta, 2007:245). Gelişen teknoloji ve sanayileşmenin hızlanması, teknolojinin iş yaşamındaki kullanımının artması ile çalışan yalnızca iş yerinde değil iş yeri dışında da işini yapabilmekte ve ulaşılabilir olmaktadır. Bu durum aile yaşamına ve özel yaşamına ayıracağı zamanı iş yaşamı için kullanmasını gerektirmektedir (Vatansever, 2010 akt. Ulukapı, 2013:22).

İş, aile ve özel yaşam birbirini nasıl etkilemektedir ve aralarındaki denge nasıl oluşmaktadır, sorularını yanıtlayabilmek için yapılan araştırmalar sonucu kavramı açıklayan çeşitli modeller ortaya konmuştur. Katmanlaşma modeli (segmentation model); iş, aile ve özel yaşamı birbirine etkisi olmayan bağımsız alanlar olarak incelemektedir. Taşma modeli (spillover model); iş ve aile yaşamının birbiri üzerinde olumlu veya olumsuz etkisi olabileceği yönünde çalışmaktadır. Karşılama modeli (compensation model); bireyin herhangi bir alanda yaşadığı eksikliği diğer bir alana yönelerek giderilebileceğini belirtmektedir. Araçsallık modeli (instrumental model); iş, aile veya özel yaşam alanlarından birinde elde edilen başarının diğerlerinde de başarıya yol

açacağını belirtmektedir (Guest, 2002:258). Çatışma modeli (conlict model); iş, aile ve özel yaşam alanlarından herhangi birinde bireyin üstlendiği rolün ağırlaşması durumunda diğer alanların da birey üzerinde baskı oluşturacağı dolayısıyla dengenin bozulacağını ileri sürmektedir. Sınır kuramı (border theory), Clark'ın 2000 yılında diğer modellere ek olarak oluşturduğu bir modeldir. Bu kuramda da iş, aile ve özel yaşama ait sınırların aşıldığı belirtilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010:15).

İş-yaşam dengesinin anlamı bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Birey aile yaşamına ve özel yaşamına öncelik veriyorsa iş yaşamının beklentileri birey için bir yük olabilmektedir. Tam tersi durumda birey iş yaşamına öncelik veriyorsa aile yaşamından ve özel yaşamından kısacağı zaman birey için sorun olmamaktadır (Kapız, 2002:141).

İş hayatında kadın çalışanların artması da iş yaşamı, aile yaşamı ve özel yaşamı etkileyen değişimlerden biri olmuştur. Kadın çalışanların eğitim seviyelerini arttırmaları ile kariyer beklentileri de artmış bunun sonucunda aile yaşamına ayırdığı zaman azalmış bu durum iş-yaşam dengesinin bozulmasını beraberinde getirmiştir (Arslan, 2012:109). Kadın çalışanların hane halkı sorumluluklarının erkeklerden fazla olması ve bu sorumlulukların büyük bir kısmının hala anneye yüklenmesi (yemek yapma, temizlik yapma, ütü ve bulaşık işleri, misafir ağırlama, çocuklarla ilgilenme, eşlik görevlerini yapma, çarşı – pazar alışverişlerini yapma vb.) çalışan kadın için iş-yaşam dengesizliğini oluşturan nedenlerin başında gelmektedir. Kadın çalışan, aile hayatında olan beklentileri karşılayamamakta veya iş hayatında işinin gereklerini yerine getirmekte eksik kalmakta ve kariyer planlarını ertelemektedir. Bununla birlikte değişen hayat şartları bu rol dağılımını değiştirmiş ve babanın rolünü ve görevlerini de arttırmıştır.

İş, aile ve özel yaşamın birbirinden net bir şekilde ayrıldığı söylenememektedir. Bu yaşam alanları birbiri ile etkileşim halindedir ve birbirini etkilemektedir. Örneğin; izin alarak çocuğunun okul aktivitesine katılan bir anne/baba ya da doktora giden birey, bu süreden dolayı o günkü işini tamamlayamadığında fazla mesai yapıp iş yerinden geç çıkacak veya işini evde tamamlayacaktır. Günlük işini tamamlamak için ayırdığı zaman aile veya özel yaşamına ait zamanı kapsamaktadır. Bu durumda olan birey eşine gereken zamanı ayıramayacak, çocukların ödevleri ile ilgilenemeyecek veya arkadaşları ile bir

sosyal aktiviteye katılamayacaktır. Dolayısıyla bu yaşam alanları arasındaki sınırların göreceli olduğu kabul edilmektedir (Vatansever, 2010 akt. Ulukapı, 2013:22).

2.6.2.İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş-yaşam dengesini etkileyen en önemli faktör bireyin kendisidir. Bireyin örgüte bağlılığı, iş tatmini, motivasyonu, performansı bireysel özellikler sonucu değişmektedir. Bireyin cinsiyeti, çocuk sahibi olması, gelir durumu gibi özellikleri dengeyi sağlamasında etkili olmaktadır. Bu özelliklerin iş-yaşam dengesi ile ilişkilerine aşağıda kısaca değinilmiştir.

2.6.2.1.Cinsiyet

Cinsiyetin iş-yaşam dengesi ile ilişkisi literatürde kapsamlı olarak yer almaktadır. İş-yaşam dengesinin cinsiyet bazında farklılık göstermesini kadın ve erkek çalışanlar arasındaki beklenti düzeyinden ve farklılığından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Örneğin; kadın çalışanlar iş yerinde çalışma koşullarına, sosyal ilişkilere, iş ortamına öncelik verirken, erkek çalışanlar için ücret ve kariyer ilk sırada yer almaktadır (Kırel, 1999:118). İş-yaşam dengesinin kadın ve erkek arasında farklılık göstermesinin bir diğer nedenini de hane içindeki bakım hizmetlerinin (erken çocukluk dönemi bakım, okul öncesi eğitim, yaşlı-engelli-hasta bakımı) kadının sorumluluğunda bulunmasıdır (İlkkaracan, 2016:21). Bu yaklaşım esas olarak kadınların çocuk bakımı ve diğer ailevi sorumluluklarının iş seçiminde belirleyici olduğunu kabul etmektedir. Nitekim, kadınlar kendilerini hem zaman hem de enerji ve ilgi bakımından yoğun olarak bağımlı kılan işlerden ziyade ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için zaman sağlayan ve iş hayatı ile aile hayatını dengelemelerine imkân veren işleri tercih etmektedir (Volti, 2008:143). Bu nedenle çalışma hayatına bakıldığında kadın çalışanların sayısının daha az olduğu görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatındaki statülerinin artmasına ve gelişmesine rağmen hane halkı sorumluluklarında bir değişim olmamıştır. Kadın hala tam zamanlı anne olarak görülmeye devam edilmektedir (Sennett, 2002:59). Bu nedenle iş-yaşam dengesini geliştirici kurumsal ve yasal düzenlemeler gerekmektedir. Ayrıca bakım hizmetleri sektöründe (okul öncesi ve yaşlı-engelli-hasta bakımı) kamu yatırımlarının artırılması da önem taşımaktadır (İlkkaracan, 2016:46).

2.6.2.2. Çocuk Sahibi Olma

İş-yaşam dengesi araştırmaları genel olarak bireyi evli ve çocuk sahibi olarak almakta ve denge kavramı içine çocuk bakım sorumluluklarını da eklemektedir. Çocukların bakımı ve yetiştirilmeleri için harcanan zaman özellikle kadınlar için doğum sonrası dönemde çalışma hayatından tamamen ayrılmayı, eğer çalışmaya devam edecek ise uzun süreli olarak çalışma hayatına ara vermeyi veya daha kısa ve kısmi süreli işlerde çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça çocuk bakımı ve yetiştirilmenin evde geçirilen zamanı artırdığı ölçüde çalışma hayatına ayrılan zaman kısalmaktadır. Nitekim, yapılan bir araştırmaya göre üç ve daha fazla çocuk sahibi olan erkekler, çocuğu olmayan erkeklere göre daha fazla çalışmakta (fazla mesai vb.) ve daha yüksek kazanç elde etmektedir. Aynı araştırma üç ve daha fazla çocuğu olan kadınların, hiç çocuğu olmayan kadınlara göre haftada yaklaşık altı saat daha az çalıştıklarını ve daha az kazandıklarını ortaya koymuştur (Volti, 2008:246-247).

Greenhaus ve Beutell (1985:80), iş-yaşam dengesinde dengesizliğe neden olarak, çocuk sahibi olan ailelerde çocuk sayısının veya çocuk sahibi olmalarından ziyade, asıl sorunun çocuğu yetiştirilmenin sorumluluğunun kime ait oluşundan kaynaklandığını belirtmektedir. Çocuk sahibi olmanın yanı sıra çocuğun yaşı da bu dengede etkili olmaktadır. Araştırmalar küçük çocuk sahibi ailelerde yaşları daha büyük çocuk sahibi olan ailelere göre daha fazla sorun yaşandığını belirtmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:80).

Waumsley vd. ise 2010 yılında Amerika'da yaptıkları çalışmada, ailesi olan çalışanlar ile çocuğu olmayan bekar çalışanlar arasında, iş-yaşam dengesi desteği algısı farklılığının olup olmadığını araştırmıştır. Araştırma sonucunda bekar çalışanların, iş fırsatları, olanaklara erişimi, iş-dışı zamana ve iş beklentilerine yönelik saygı konusunda ailesi olan çalışanlara göre daha az eşitlik algıladığı ortaya çıkmıştır. Bekar veya evli ebeveynler iş-yaşam dengesinde sorunlar yaşadığını bildirirken, evli ve çocuk sahibi olmayan çift maaşlı haneler, iş-yaşam dengesine sahip olduklarını bildirmiştir (Simard, 2011 akt. Kıcıır, 2015:29).

2.6.2.3. Çift-Kazançlı Aileler- Çift-Kariyerli Aileler

Dual-earner couples- çift kazançlı çiftler (Deding ve Filges, 2010), two-earner households- iki kazançlı hane halkı (Mok, 2007; Deding, Filges ve Ommeran, 2009) ve

bazen de dual-career couples/dual-career families – çift kariyerli çiftler/çift kazançlı aileler (Rhodes, 2002; Bunker vd., 1992) çiftlerin her ikisinin de çalışma hayatında yer aldığı, birinin veya ikisinin de kariyer mesleklerine sahip olduğunu belirtmektedir. Çift kazançlı aile veya çift kariyerli aile olarak tanımlanan bu aile yapısında aile üyelerinin her ikisi de aynı veya farklı kariyerlere sahiptir ve aynı veya farklı kurumlarda çalışmaktadır (Uyargil vd., 2010:39). Bu çiftler üzerine yapılan araştırmalar da özellikle çiftlerin iş değiştirmeleri veya yerleşim yerlerinin değiştirilmesi incelenmektedir.

Şehirleşme ve geçim şartlarının zorluğu aile yapısını etkilemektedir. Bu değişim, tek eşin (erkek) çalıştığı, kadının ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilendiği çekirdek aileden, her iki eşin de çalıştığı bir yapıya doğru evrilmektedir. Çift kazançlı aile olarak adlandırılan bu yapı kadın çalışan sayısının artması ile (özellikle beyaz yaka ve hizmet sektöründeki artış) oluşmaktadır (Uyargil vd., 2010:39). *İş gücünde bu tür ailelerin artması İKY açısından özellikle 1990'lı yıllarda, yeni strateji ve uygulamaların hayata geçirilmesine neden olmuştur. Hem kamu hem de özel sektördeki organizasyonlar nitelikli elemanlarını kaybetmemek için başka bir coğrafi bölgeye gitmeyi gerektiren terfi ve/veya nakillerde kariyeri olan veya değiştirmeden etkilenecek diğer aile üyesi için de çeşitli stratejiler oluşturmak ihtiyacını duymuştur* (Reed ve Bruce, 1993:187).

2.6.2.4. Takip Eden Eş

Trailing spouse, trailing partner, Türkçe kelime anlamı “firar eden eş” olarak çevrilmektedir. Bu tezde bu kavram “**takip eden eş**” olarak kullanılmaktadır. Takip eden eş, iş nedeniyle başka bir şehre atanan kadın veya erkeğin eşini, hayat arkadaşını tanımlamaktadır (www.dictionary.cambridge.org/ , 01.11.2015). Yapılan çalışmalara bakıldığında takip eden eş kavramının genellikle kadınlar için kullanıldığı görülmüştür.

Takip eden eş kelimesi ilk olarak Mary Barlowe tarafından Wall Street Journal (15 Temmuz 1981) da yer alan “Problems of Two-Career Families Start Forcing Businesses to Adapt” başlıklı makaleden alıntı yapılmıştır. Bu kavram, iş nedeniyle herhangi bir eşin (kadın veya erkek) iş yeri lokasyonu değişiminde¹⁴ bulunması nedeniyle diğer eşin onu takip etmesi durumunda kullanılmaktadır (Wilson, “Which states...”,

¹⁴ Kamu sektöründe atamalar nedeniyle bir şehirden başka bir şehre veya şehir içinde farklı bölgeye tayin, özel sektörde ise projeler vb. durumlar nedeniyle işletmenin bünyesinde yer alan başka bir şehre veya bölgeye gönderilme, daha iyi bir teklif nedeniyle başka bir şehirde işe başlama...

01.11.2019). Bir kariyer aşamasından daha yüksek bir aşamaya geçerken yer değiştirmeyi veya yeni bir yere taşınmayı gerektiren durumlarda aile ve iş arasında uzlaştırma sağlamak karmaşık hale gelebilmektedir. Böyle bir durum alışılmış bir çevreden, iletişim ağından ve arkadaş ve tanıdıklardan ayrılmayı gerektireceğinden çok üzücü olabilmektedir. Çünkü birçok durumda, bir taşınma kişinin şu anda işte sahip olduğu pozisyonu terk edip yeni ve tanıdık olmayan bir ortamda yeni bir iş aramasına sebep olmaktadır. (Volti, 2008:247). Bu durum genellikle askeri, diplomatik ve kamu sektöründe çalışanlarda gözlenmektedir.

Pek çok durumda erkeğin ücreti daha yüksek olduğundan ailenin alacağı göç kararı ailenin gelirini yükseltirken, genellikle kadının iş piyasası fırsatlarının azalmasına neden olmaktadır (Biçerli, 2018:289)

2.6.3.İş-Yaşam Dengesizliğinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

Küreselleşme ve çalışma hayatındaki teknoloji kullanımının artması, işletmelerin rekabetlerini arttırmış, dolayısıyla çalışanın iş yükü de artmıştır. İş yerinden verilen cep telefonu, dizüstü bilgisayar ve gerektiğinde işletmenin sistemine uzaktan erişebilmesini sağlayan programlar, çalışanın yalnızca iş yerinde çalışmasını değil evinde veya iş yeri dışında da günün yirmi dört saati ulaşılabilir olmasını sağlamıştır. Bu durum çalışanın aile ve özel yaşamına ayırdığı zamanın büyük bir bölümünü de kapsamaktadır. Ayrıca uluslararası işletmeler, farklı ülkelerde bulunan departmanları, müşterileri ile iletişimde uyum sağlamak için farklı ülke ve saat dilimleriyle çalışmakta, sonuç olarak çalışanların mesai saatleri dışında da çalışmaları kaçınılmaz olmaktadır.

Çalışanın iş, aile ve özel yaşam alanları arasında denge sağlayamaması herhangi bir alanda sıkıntı yaşamasına neden olmakta ve bu sıkıntılar diğer yaşam alanlarını da etkilemektedir (Balaban, 2009:12). Allen vd. 2000 yılında yayınladıkları çalışmada, iş-aile çatışmasından kaynaklan sonuçları işe yönelik, iş dışı ve stres ile ilgili olmak üzere üç grup altında toplamıştır (Ballica, 2010:18).

Tablo 1: İş-Aile Çatışmasının Etkileri

İşe Yönelik Etkiler	İş Dışı Etkiler	Stresle İlgili Etkiler
✓ İş doyumunu	✓ Yaşam doyumunu	✓ Genel psikolojik sıkıntı
✓ Örgütsel bağlılık	✓ Evlilik Yaşamı doyumunu	✓ Somatik ve fiziksel semptomlar
✓ İşten ayrılma niyeti	✓ Aile Yaşamı doyumunu	✓ İşten ayrılma niyeti
✓ Devamsızlık	✓ Aile performansı	✓ Depresyon
✓ Performans	✓ Boş zaman doyumunu	✓ Madde kullanımı
✓ Kariyer doyumunu		✓ Aile yaşamıyla ilgili stres
✓ Kariyer başarısı		✓ İş yaşamıyla ilgili stres

Kaynak: Allen vd., "Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", Journal of Occupational Health Psychology, S.4, 2000, ss.278-308.

Çalışan bireylerden iş, aile ve özel yaşamı için ayırdığı zamanını eşit olarak kullanması ve bunu dengede tutması beklenmektedir. Bu durum gerçekleşmediğinde birey bıkkınlık ve yorgunluk yaşamakta ve stres duygusu artmaktadır. Bu durum birey üzerinde baskı oluşturmakta ve tükenmişlik duygusunu arttırmakta ve kişi bu nedenle depresyona girebilmektedir (Taslak, 2007:68).

İş hayatında çalışan kadın, çalışan anne sayısını arttırmış olmasına rağmen toplum genelinde kadından ve anneden beklenen hane halkı sorumlulukları değişmemiştir. Kadın ister çalışsın isterse çalışmasın aile yaşamına ait sorumlulukları yerine getirmesi beklenmektedir. Bunun sonucunda kadın çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki dengesizlik artmakla birlikte hem duygusal hem de fiziksel olarak sorunlar meydana gelmektedir (Yılmaz ve Şahin 2008:190). Yapılan çalışmalar da iş-yaşam dengesizliğinden en çok etkilenenlerin kadın çalışanlar olduğunu, bunu nedeninin ise kadın çalışanın birden fazla rol üstlenmesinden kaynaklandığını göstermektedir (Küçükusta, 2007:245). Hayatındaki bu dengesizlik nedeniyle bireyin yaşadığı stres artmakta hem iş hem de aile hayatında sorunlara neden olmaktadır. Evli bireylerin eşleri ile olan ilişkileri zarar görmekte, çocuk sahibi ise çocuklarının gelişiminde yeteri kadar yer alamamakta (bu durum çocuk gelişiminde davranışsal sorunlar oluşmasına neden olabilmektedir.), arkadaş veya akraba ilişkilerine de bu durum yansımaktadır (Aycan ve Eskin, 2005:455). Bireyde oluşan bu baskı iş yaşamında kendini işe devamsızlık,

dikkatine vermeme, performansın ve motivasyonun azalması olarak görülmektedir (Aycan vd., 2007:20).

İş-yaşam dengesi konusunda işletmelerden, çalışanlarının aile hayatını desteklemeleri, iş dışı yaşamlarını önemsediklerini ve buna özen gösterdiklerini, çalışanın işe bağlılığını ve iş tatminini arttırmada yardımcı olmaları, işletme içi gerekli uygulamaları gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Kapız, 2002:142).

İş-yaşam dengesizliğinden kaynaklanan sonuçları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana başlık altında toplamak mümkündür:

2.6.3.1. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar

Küçükusta (2007:245) iş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarını davranışsal, psikolojik ve fiziksel olmak üzere üç başlık altında toplamaktadır.

- *Davranışsal Sonuçlar*

İş-yaşam dengesizliğinden dolayı bireyde oluşan baskı hissi davranışsal bozukluklara neden olabilmektedir. Bu durumda olan birey yalnızca aile ve yakın çevresini değil, iş ortamına da bu davranışsal bozuklukları taşımaktadır. Sonuçta bireyin hem aile yaşamında hem de iş yaşamında verimliliği düşmektedir.

- *Psikolojik Sonuçlar*

Stres, tükenmişlik, depresyon, yalnızlık, huzursuzluk, kaygı ve yaşam doyumunda azalma psikolojik sonuçlardır. İş-yaşam dengesizliğinin bireyde yarattığı stres, bireyi duygusal olarak yıpratmakta, depresyona ve tükenmişlik hissine neden olmaktadır. Bu durumda birey içine kapanmakta ve ilerleyen psikolojik sorunlar psikosomatik hastalıklara (tansiyon, bitkinlik) neden olabilmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak, 2009:80).

- *Fiziksel Sonuçlar*

Davranışsal ve psikolojik sonuçların ilerlemesi ile bireyin tıbbi olarak sağlık sorunları yaşaması gerçekleşebilmektedir. Sağlık sorunları bireyin işi bırakmasına veya ara vermesine neden olabilmektedir.

2.6.3.2. Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar

Quick vd. 1997 yılındaki çalışmalarında, iş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarını doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak ayırmıştır (Quick vd., 1997 akt. Ulukapı, 2013:33).

Tablo 2: İş-yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları

	Doğrudan Maliyetler		Dolaylı Maliyetler
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	<u>Devamsızlık</u>	<i>Enerji Kaybı</i>	<u>İş tatminsizliği</u>
	<u>İş gören devri</u>		<u>Düşük bağlılık düzeyi</u>
	<u>Grev-iş yavaşlatma</u>		
<i>İş Başarısı</i>	<u>Çıktılar</u>	<i>İnsan İlişkilerinde</i>	<u>Güvensizlik</u>
	<u>İş kazaları</u>	<i>Kalitesizlik</i>	<u>Nefret</u>
	<u>Saldırganlık</u>		<u>Saldırganlık</u>

Kaynak: Ulukapı Hande, “Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s.33.

- *Doğrudan Maliyetler*

İş gören devri, işe devamsızlık, işi yavaşlatma, grev vb. durumlar örgütü doğrudan etkileyen maliyetleri oluşturmaktadır. İş, aile ve özel yaşamı arasında dengeyi sağlayamayan bireyin stresi artmakta ve stres durumu işe devamsızlığını arttırmakta, işletmeye iş gücü kaybı olarak yansımaktadır. İş gören devir hızı, işletme içinde yer alan çalışanların işten ayrılması ve yerlerine yeni eleman alınımı sürecidir. Bu oranın yüksek olması işletme içinde sorunlar olduğunu göstermektedir. Bu süreç örgüt içi işlevleri yavaşlatacağı ve kaliteyi düşüreceği için işletmeyi doğrudan etkileyen maliyetler arasında yer almaktadır. İş yavaşlatma ve grev, işletme içi sorunların büyüklüğü nedeniyle çalışanların çalışmama kararı almaları ile işi duraklatmaları veya durdurmaları kararıdır. Grev ve işi yavaşlatma, işletmeyi maddi yönden zarara sokacağı gibi manevi yönden de olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Çalışanın ruhsal durumundan dolayı oluşan dikkatsizlik, yorgunluk ve unutkanlık gibi durumlar sonucu iş kazaları gerçekleşebilmekte ve sonuçları hem çalışan hem de işletme açısından kötü olabilmektedir (Quick vd.,1997 akt. Ulukapı, 2013:33).

- *Dolaylı Maliyetler*

İş doyumu, örgütsel bağlılık ve insan ilişkilerinde kalitesizlik iş-yaşam dengesizliğini etkileyen dolaylı maliyetler olarak görülmektedir (Quick vd.,1997

akt. Ulukapı, 2013:33). Eğinli (2009:36), bireyin işinden ve iş ortamından aldığı hazzı ve mutluluğu iş doyumunu olarak tanımlamıştır. Çalışan bireyin düşük iş doyumuna sahip olması örgütü dolaylı olarak etkilemektedir. Çalışanın örgütün amaç ve değerlerine olan inancı ve örgütte kalma isteği örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Yöneticilerinden destek ve yardım göremeyen çalışanların örgüte bağlılıkları düşük olmaktadır (Küçükusta, 2007:252). Çalışanların iş, aile ve özel yaşamlarındaki dengesizlik sonucu strese girmesinden dolayı güvensizlik, nefret ve saldırganlık gibi duyguların arttığı gözlenmektedir.

2.6.4.İş-Yaşam Dengesinin İş Hayatındaki Yansımalarına İlişkin Pratikteki Uygulamalar

Ülkelerin kültürel ve toplumsal özelliklerine, iş gücü piyasasının yapısına ve gelişmişlik düzeylerine göre iş-yaşam dengesinin sağlanması için gereken düzenlemeler ülkelerin kurumsal düzenlemeleri içerisinde bulunmakla birlikte bu düzenlemelerin uygulanması ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda'da iş-yaşam dengesi uygulamalarını (işverenlerin gönüllü olarak işletmelerinde uyguladıkları süreçlerdir) geliştirmeye yönelik çalışmalar desteklenmektedir. Hindistan'da kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılmaları 1991 yılında açık ekonomik sisteme geçişleriyle olmuştur. Aile yapısı nedeniyle yaşlı bakımına yönelik yasal düzenlemeler bulunması gerekmektedir. Hollanda, Danimarka ve İsveç gibi kuzey ülkeleri iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler oluşturmaktadır. ABD'de ise iş-yaşam dengesi uygulamaları işletmelerin özerkliğinde yer almaktadır. Avrupa Birliği'nde iş-yaşam dengesi siyasi bir gündem olarak bulunmaktadır. Esnek çalışma süreleri hem işletmelerin hem de ulusal ekonomilerin rekabetini arttıran bir araç olarak görülmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010:15).

Yasal düzenlemeler dışında günümüzde pek çok işletmede iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar yapılmaktadır. *Unilever plc.* İşletmede görev alan tüm çalışanları için esnek çalışma seçenekleri (kısmi zamanlı çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı, esnek saat uygulaması, doğum, babalık ve yasal gerekliliklerin dışında evlat edinenlerin aldıkları izinler, kariyer geliştirme planları ve destek politikaları olarak çocuk bakımı destekleri, iş yerinde jimnastik salonu, mesleki sağlık ve diş sağlığı hizmetleri) uygulanmaktadır. *Happy Computers Ltd.* (İngiltere, IT) şirketi 2003 yılında Aile Dostu

İşveren Ödülü ile yine aynı yılda En İyi Müşteri Hizmeti Ödülü'nü kazanan ve Happy, iş-yaşam dengesi modelini uygulayan ilk işletmedir. İngiltere'de yer alan bir diğer işletme **British Telecom** (taşımacılık ve iletişim), kadın çalışanlarının doğum sonrası işe dönüş oranları %93'tür. İletişim şirketi çalışma şeklini iş yerine bağlı olmaktan çıkararak esnek ve evden çalışılabilen bir hale getirmiştir. Çalışanların 9000'ninden fazlası evden ve 5000'den fazlası da kısmi zamanlı olarak çalışmaktadır (Londra'da bir ofis çalışanın işletmeye yıllık maliyeti 18.000 sterlin olarak belirtilirken evde çalışanın işletmeye maliyeti 3000 sterlidir). Esnek çalışma yöntemiyle işe devamsızlık oranını ülke ortalamasının altına düşmüş, evden çalışanların iş yerinde çalışanlara göre %7 daha mutlu oldukları belirtilmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010:16).

2009 yılında Fortune dergisinin yayınladığı "çalışmak için en iyi 100 işyeri" yazısında, iş yerleri çalışanlarına sağladıkları iş-yaşam dengesi düzenlemeleri ile sıralanmıştır. Araştırmada iş yaşamı ile ilgili üç görüş ortaya çıkmıştır; iş paylaşımı, sıkıştırılmış çalışma haftası ve tele-iletişim. Örneğin Mattel, çalışanlarına 13 gün ücretli tatil, ücretli iki gün okullarda gönüllü çalışma izni, ücretli iki gün evinde çocuk bakımı izni, ücretli beş gün ebeveyn izni (yeni anne-babalar için), evlat edinme yardımı, bütün bir yıl boyunca cuma günleri yarım gün izni ve oyuncakçılardan çalışanlarına indirim kuponu sağlamaktadır. Deloitte, Cisco Systems, Juniper Networks ve Accenture çalışanları zamanlarının %20'sini evden çalışarak harcamaktadır. Bu şirketler tele-iletişimin en yaygın olarak kullanıldığı şirketlerdir (Shankar ve Bhatnagar, 2010:79)

Çalışanların iş yerinde esnek zaman kullanabilmesi iş yerine gidiş ve dönüşten kaynaklanan stresi azaltmaktadır. Örneğin, sabah iş yerine ulaşımdaki yoğun saatler veya kötü hava şartlarında yolculuk etmek stresli olabilmektedir. Esnek zaman kullanabilen bir çalışan işe ulaşımda yoğun saatler dışında bir zamanı kullanabilmekte (bu sürede çocuk/çocuklarını okula bırakabilir) veya tele-iletişim ile evden çalışmayı tercih edebilmektedir (Hill vd., 2001:55).

2.7. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, çalışan açısından üç aşamada ifade edilebilmektedir. Birinci aşama, işten ayrılmayı düşünmesi, ikinci aşama, alternatif iş imkanlarını araştırmaya niyet etmesi ve üçüncü aşama ise işten ayrılma niyetine sahip olması olarak belirtilmektedir (Sager vd., 1998:255).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi isteği ile işini değiştirmeyi istemesi veya değiştirmeyi düşünmesi ihtimallerini ifade etmektedir. Çalışanın işten ayrılması hem iş yeri hem de çalışan açısından farklı sonuçlara neden olmaktadır. İş yerinden ayrılma davranışının çalışan ve iş yeri için psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sonuçları olmaktadır. Organizasyon için bu kadar etkili sonuçları olan bir durumu önlemek için araştırmalar yapılmakta ve iş yerlerinde de bu durumu engellemek veya azaltmak için gerekli önlemler alınmaktadır (Karabay, 2015:115).

Örgütsel davranış literatüründe işten ayrılma niyeti davranış olarak gerçekleşmemesine rağmen yıkıcı bir eylem olarak görülmekte ve çalışanın işletmeden ayrılma isteği olarak algılanmaktadır. Bu durum çalışanın alternatif iş veya farklı bir iş aramasına neden olmakta ve aradığını bulduğu anda da işten ayrılmasını sağlamaktadır (Yıldırım vd., 2014:36).

2.7.1.İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

Örgütsel davranış alanında, özellikle incelenen konulardan biri olan işten ayrılma niyeti kavramı ile ilgili yapılan tanımlar birbiri ile oldukça benzerlik göstermektedir. Literatürde kavramla ilgili yapılan tanımların bazıları aşağıda yer almaktadır (Harputluoğlu, 2005:41).

- *“Bir örgütte çalışan işgörenin yakın bir gelecekte işi bırakması ile ilgili düşüncesi veya niyetidir.”* (Mobley, 1982 akt. Harputluoğlu, 2015:41).
- *“Bir örgütte çalışan kişinin yakın bir zamanda o işi bırakmasıyla ilgili düşüncesidir”* (Şahin, 2011:279).
- *“Bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir”* (Gaertner, 2000:479).
- *“İş görenlerin, istihdam koşullarından tatmin olmadıklarında gösterdikleri yıkıcı, aktif bir eylemdir.”* (Rusbelt vd., 1988:599).
- *“Çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylemdir”* (Gül vd., 2008:3).
- *“İş görenlerin gelecek bir zaman diliminde örgütlerinden ayrılma ihtimalini kişisel olarak hesaplamalarıdır.”* (Vandenbergand Nelson, 1999:1315).
- *“Örgütü terk etme konusunda bilinçli karar vermek ya da buna niyet etmektir.”* (Bartlett, 1999:70; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009:160).

Bununla beraber çalışanların işten ayrılma niyetinde olması veya ayrılmayı düşünmesi, işten kesin olarak ayrılacağı, bu eylemi gerçekleştireceği anlamına gelmemektedir. Bu durum bir sinyal olarak kabul edilebilmektedir (Arı vd., 2010:48).

İşten ayrılma niyeti, iş gücü devir hızını etkileyen faktörlerden biri olarak yer almaktadır ve iş yerinde yer alan İK departmanlarının bir başarı göstergesi olarak sayılabilmektedir. Bir iş yerinde düzenli ve oturmuş bir seçme, değerlendirme ve işe yerleştirme sisteminin bulunması, ücretlendirme ve terfi sisteminin bulunması ve iyi bir şekilde çalışıyor olması o iş yerinde iş gücü devir hızının az olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu sistemlerin bulunmadığı veya iyi çalışmadığı durumlarda çalışan kendine haksızlık yapılmış hissedebilmekte, örgüt içinde adaletin olmadığını düşünmekte ve bununla beraber çalışma ortamı koşulları da kötüyse çalışanın işten ayrılma niyeti artmaktadır (Eren, 2006:262).

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan çalışmaların çoğu bu davranışı bireyin iş yerinde elde ettiği tatmine bağlamaktadır (Gaertner, 2000:485). 2007 yılında Karatepe ve Kılıç turizm sektöründe yaptıkları araştırma sonucunda, çalışanların iş ve aile hayatında oluşan dengesizliğin artması, işten ayrılma niyetlerini belirlemede etkileyici bir faktör olduğunu belirtmiştir.

2.7.2.İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Bir işletmenin çalışanlarına yaptığı ve yapacağı yatırımlar (eğitim, tecrübe), işletmenin geleceği için bir yatırım olduğu gibi işletme maliyetleri içinde de yer almaktadır (Alexander vd., 1994:508). İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler için yapılan araştırmalara bakıldığında, birçok değişkenden söz edildiği görülmektedir (Aylan, 2012:42). Çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bireylere göre (sosyal veya ekonomik nedenler) değişebilmektedir (Akın, 2007:34).

Çarıkçı ve Çelikkol (2009), işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri; örgüt kültürü ve örgüt değerleri, iş arkadaşlarıyla münasebetler, rol talebi, iş beklentisi ile kariyer imkânı, ödüllendirme süreci ve verilen ücret olarak tanımlamaktadır. Steers ve Mowday ise 1981 yılında yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri kişisel (stres, demografik özellikler, iş-yaşam çatışması ve kontrol odağı ve öz yeterlilik), örgütsel (kariyer, insan kaynakları uygulamaları ve örgüt kültürü, rol belirsizliği ve rol

çatışması, sosyal Destek ve algılanan örgütsel destek) ve çevresel (aile yapısı, algılanan topluluk desteği, kuruluştan ayrılma niyetinin sonuçları, çalışanı kovmak, meslektaşları arasında cesaretini kırma, örgütsel vatandaşlık davranışı, sapkın davranış, performans yönelimi) olmak üzere üç gruba ayırmıştır (Halawi, 2014:185-188)

Genel olarak bakıldığında işten ayrılma niyetinin etkileyen faktörleri çevresel faktörler, örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olmak üzere üç ana başlık altında toplamak mümkündür (Cotton ve Tuttle, 1986:57).

2.7.2.1. Çevresel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörlerin başında, iş yerinde sendikanın varlığı ve iş algısı yer almaktadır. İş yerinde sendikanın varlığının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği belirtilmiştir. Çalışanın alternatif iş imkanlarının var olması da işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olması işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir (Cotton ve Tuttle, 1986:56).

Blegen ve arkadaşları işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer çevresel faktör olarak bireyin yakın çevresine karşı sorumluluğunun olduğunu belirtmiştir. Bireyin çocuk sahibi olması, çocuklarının sayısı ve yaşları, eşi ve çocukları dışında bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi, medeni durumu vb. değişkenler yakın çevreye karşı sorumluluğu belirlemektedir (Blegen vd. 1988 akt. Harputluoğlu, 2015:43-44). Bu sorumluluğun bireyin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği belirtilmektedir.

2.7.2.2. Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörlere bakıldığında, ilk sırada örgütsel bağlılık yer almaktadır. Örgütsel bağlılık “*Bireyin amaçları ve örgüt arasındaki uyumu*” olarak belirtmektedir (Camp, 1994:280). Bu alanda yapılan çalışmalara bakıldığında; örgütün belirlediği değerler ve amaçlara çalışanların inanması ve uyum sağlaması, çalışan bağlılığını arttırmakta ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır (Çakar ve Ceylan 2005:54).

Porter vd. (1973), işten ayrılma niyetinin örgütsel faktörleri içinde en önemli olanının iş tatmini olduğunu belirtmiştir ve iş tatminini “*bir bireyin beklentilerinin karşılanma düzeyi*” olarak tanımlamıştır. Çalışanların örgütten ücret, kariyer planlaması, yönetim tarzı, iş ortamı, iş arkadaşları, işin gereklilikleri gibi beklentilerin karşılanması iş tatminini arttırmakta ve iş gören devir oranını etkilemektedir. Bununla beraber iş yeri

yönetiminin çalışanlara verdikleri sözlerin yerine getirilmemesi, psikolojik çöküntü olarak tanımlanan psikolojik sözleşme ihlali işten ayrılma niyetinin bir göstergesi olarak belirtilmektedir. Bir diğer faktör olan işe tutkunluk, çalışanın beklentilerinin karşılanması ile doğru orantılıdır ve işe tutkunluk oranı yüksek olan çalışanların işletmeye bağlılığı artmaktadır. Bu nedenle işe tutkunluk oranı yüksek olan kişilerin işten ayrılmayı düşünmedikleri belirtilmektedir (Schaufeli ve Bakker 2004; Saks, 2006; Bal, 2009; Agin, 2010 akt. Harputluoğlu, 2015:43-48). İşten ayrılma niyetini belirleyen bir başka faktörü yıldırma (mobbing) oluşturmaktadır (Çalışkan ve Tepeci, 2008:138). Son olarak ise işten ayrılma niyetini etkileyen örgüte bağlı nedenler arasında işletmedeki yöneticilerin çalışanlarına karşı davranış ve tutumları yer almaktadır. Yöneticinin çalışanlarının öneri ve düşüncelerine dikkat etmemesi, yardımcı olmaması ve çalışanlar arasında adil olmaması çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır (Baltacı vd., 2014: 358).

Yukarıda belirtilen faktörler dışında işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörleri Ökten 2008 yılındaki çalışmasında aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- *İşletmenin kuruluş yeri*
- *İşin türü ve güçlük derecesi*
- *Olumsuz örgüt koşulları*
- *Ücretlendirme sisteminin bozukluğu*
- *Kötü iş koşulları*
- *İş görenlerin psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve beceri açısından aşırı zorlanmaları*
- *Kötü insan kaynakları yönetimi uygulanması*
- *İş yerlerinde sosyal hizmetlerinin bulunmaması veya yetersizliği*
- *Üretim sürecinin iyi işlememesi*

Kaynak (1996:37-38) işten ayrılma niyetini etkileyen örgüte bağlı nedenlerini üretim ve yönetim aşamasında oluştuğunu belirtmektedir. Bu nedenler;

- *Organizasyonun kurulduğu yer (Şehrin merkezinde veya dışında olması)*
- *Ulaşım (servis, toplu taşımaya yakınlık, metro, park yapabilme imkanları vb.)*
- *Yapılan iş durumu (işin zor olması, beceri gerektirmesi ağır olması vb.)*
- *Yönetimsel sorunlar (yer değiştirme, katı kurallar vb.)*

- Ücretin adaletli dağıtılmaması (performansa ve çalışmaya göre dağıtılmaması),
- İş koşulunun iyi olmaması (kaza olma riskinin fazla olması, fiziki şartların yeterli olmaması vb.)
- Çalışanların fazla zorlanmaları
- Personel yönetim sisteminin iyi olmaması
- İşletmede sosyal imkânların olmaması (kantin olmaması, çalışma aralarında dinlenecek yer bulunmaması, *ulaştırma servisinin eksikliği*, bayram hediyeleri vb.) olarak sıralanmaktadır.

Kaynak ve Ökten'in işten ayrılma niyetini belirleyen örgütsel faktörler için belirttikleri ilk madde, işletmenin kuruluş yeri "lokasyonu" dur. Kaynak, ikinci olarak iş yerine ulaşım sorununu (servis eksikliği, toplu taşımaya yakınlık, alternatif ulaşım imkanlarının olması) belirtmektedir.

Şimşek vd. (2008:378) yukarıda yer alan faktörlere ek olarak moral, iş arkadaşları, örgütün büyüklüğü, performans düzeyi vb. nedenleri de işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörler olarak saymaktadır. Arnoux-Nicolas vd. (2016:8) ise işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer faktörün çalışma koşulları olduğunu belirtmektedirler. Çalışma koşulları tehlikeli ve uygun olmayan iş yeri ortamında işverenin iş ortamının güvenliğini sağlayamadığı, alması gereken önlemleri almadığı durumlarda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu gözlenmektedir.

2.7.2.3. Bireysel Faktörler

Çalışanların kişiliklerini ve davranışlarını kendi toplumsal ve örgütsel kültürünü oluşturan değer ve normlar belirlemektedir. Bireyin içinde bulunduğu kültür hem davranışları hem de bireyin kişiliğini şekillendirmektedir. Dolayısıyla iş yapma ve yönetim şekilleri, çalışma hayatındaki yaklaşımları farklılık göstermektedir (Sığırdı vd., 2010:105). Kişilik özellikleri içinde yer alan vicdanlılık, dışadönüklük, duygusal istikrar, sempatiklik ve açıklık gibi özellikler işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Zimmerman 2008:321 akt. Harputluoğlu, 2015:45). Yapılan araştırmalar nazik, kibar, fedakâr, uzlaşmacı, yumuşak huylu, çözüm odaklı bireylerin ilişkilerinde pozitif yaklaşımlarından dolayı işten ayrılma niyetlerinin olmadığı belirtilmiştir. (Barrick vd., 2002; Goldberg, 1990; Organ ve Lingl, 1995; Zimmerman, 2008 akt. Harputluoğlu, 2015:45). Çalışma hayatının yoğunluğunun getirdiği stres, yüksek tansiyon, depresyon, iş doyumsuzluğu vb.

sorunlar çalışanlarda işe devamsızlığa, düşük performansa neden olmakta ve işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Agin, 2010:24).

Schwepker 2001 yılındaki çalışmasında, çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri; yaşam koşullarında meydana gelen değişiklikler, farklı bir işe duyulan ilgi, aile hayatında gerçekleşen evlenme, ölüm gibi değişimler, yaşla ilgili zorluklar, eğitim ve öğrenim ihtiyaçları, sağlık durumu (psikolojik veya fiziksel) ve iş ile ilgili beklentilerin gerçekleşmemesi olarak sıralamıştır. Cotton ve Tuttle (1986:68) ise işten ayrılma niyetine etki eden kişisel faktörleri; yaş, kıdem, medeni durum, geçmiş yaşam, eğitim, kabiliyet ve yeterlilik, davranışsal niyet, bağımlı olunan kimseler, zekâ, beklentilerin karşılanması olarak belirtmiştir.

2.7.3.Fiili Olarak İşten Ayrılmanın Bireysel ve Örgütsel Düzeydeki Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin yalnızca çalışanlar açısından değil, işletmeler ve ekonomi açısından da sonuçları bulunmaktadır. İşletmeler açısından yeni çalışan arama ve bulma, eğitime, uyum sağlama, iş kazaları vb. maliyetleri oluşmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında iş ve üretim kaybına neden olmaktadır. Çalışanlar açısından da psikolojik sorunlar, yeni işe uyum, eğitim, gelirden farklılık vb. sonuçları olmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009:42).

İş gören devir oranı, çalışanların işletmeden herhangi bir nedenle ayrılma yoğunluğunu açıklamaktadır. İşletmeler için iş gücü devir oranının az olması ve denetim altında olması ideal olarak görülmektedir. İşletmeler için yeni çalışan seçimi, alımı ve eğitilmesi için katlanılan maliyetler işletme için zarar olmaktadır. Bir işletmedeki iş gücü devir oranının sektöründeki ortalamadan yüksek olması, o işletmede bir sorun olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla yöneticiler bu süreci kontrol altında tutmak istemektedir (Barutçugil, 2004:474).

Morrow vd. göre (1993), işten ayrılmayı gerçekleştiren düşük performansa sahip çalışanlar, işletmeye yeni ve performansı yüksek çalışan alınabilmesini sağlamakta dolayısıyla işletmeye de yarar sağlamaktadır. Ancak işten ayrılmayı gerçekleştiren yüksek performanslı çalışan ise bu işletme için maliyetli ve zarar verici bir durum oluşturmaktadır. Çalışanın işten ayrılmasının fonksiyonel olup olmadığını araştırarak işletme için olumlu veya olumsuz olduğuna bakılması gerektiğini belirtmektedir. Mobley'in 1999 yılındaki çalışmasında işten ayrılmanın hem işletme hem de çalışan

açısından olumlu ve olumsuz sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır (Morrow, 1999; Mobley, 1999 akt. Harputluoğlu, 2015:48-49).

Tablo 3: Çalışanların İşten Ayrılmasının Örgüt ve Birey Açısından Olası Negatif ve Pozitif Sonuçları

Örgütsel Sonuçlar	Örgütten Ayrılanlar Açısından Sonuçlar	Örgütte Kalanlar Açısından Sonuçlar
Olası Negatif Sonuçlar	Olası Negatif Sonuçlar	Olası Negatif Sonuçlar
✓ Maliyetler (işe alma, eğitime, özümseme)	✓ Kıdem ve ön koşulların kaybedilmesi	✓ Sosyal ve iletişim ağının aksaması
✓ Boşalan kadroyu doldurma maliyeti	✓ Edinilmiş faydaların kaybedilmesi	✓ Memnuniyetin azalması
✓ İşlem dışı maliyetler	✓ Sosyal ve aile desteğinin aksaması	✓ Bağlılığın azalması
✓ Sosyal ve iletişim ağının aksaması	✓ İş değiştirmeye ilgili stres	✓ Uyumun azalması
✓ Verimliliğin düşmesi (yenisini arama ve eğitime süreci)	✓ Kariyer yolunda gerileme yaşanması	✓ Yeni çalışan alım sürecinde artan iş yükü
✓ Yüksek performanslı çalışanın kaybedilmesi	✓ Maddi kayıplar	✓ İşlevsel açıdan değerli iş arkadaşı kaybı
✓ Ayrılan kişiler tarafından yapılan olumsuz halkla ilişkiler		
✓ Kalan çalışanlarda memnuniyet düşüşü		
✓ Personel devir hızının yüksekliği		
✓ Olası Pozitif Sonuçlar	✓ Olası Pozitif Sonuçlar	✓ Olası Pozitif Sonuçlar
✓ Düşük performanslı çalışanın yer değiştirilmesi	✓ Kazancın artması	✓ İç değişkenlik fırsatlarının artması
✓ Yeni gelen çalışanla birlikte yeni bilgi ve teknolojinin aktarılması	✓ Kariyerinde ilerleme	✓ Bağlılığın artması
✓ Politika ve uygulamalarda değişikliğin teşvik edilmesi	✓ Daha iyi çalışan-örgüt uyumunun olması bu sayede daha az stres yaşanması ve yeteneklerin daha iyi kullanılması	✓ Uyumun artması
✓ İç değişkenlik fırsatlarının artırılması	✓ Yeni çevrede yenilenmenin teşvik edilmesi	✓ Memnuniyetin artması

✓ Diğer ayrılma davranışlarında azalma	✓ Kendini daha iyi geliştirme	✓ Yeni iş arkadaşlarından işle ilgili yeni uyarımlar
✓ Kalan çalışanlarda memnuniyet artışı	✓ Artan öz-yeterlilik algısı	

Kaynak: Harputluoğlu Damla Demir, İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin bilinmesi ve konu ile ilgili yapılan araştırmalar sayesinde, yöneticiler işten ayrılmaları önleyebilmekte veya azaltabilmekte, alınması gereken tedbirleri alabilmektedir (Hwang vd., 2006:254).

Çalışanların, iş ve aile hayatından kaynaklanan stres iş yerine devamsızlığı arttırmakta ve iş-yaşam dengelerinin bozulması sonucu işten ayrılma niyetleri artmaktadır. İş ortamı birçok stres kaynağının olduğu bir alandır. Stresin kaynağı işin kendisinden olabileceği gibi iş yeri ortamı, yönetici veya iş ortamından da kaynaklanabilmektedir. Stres kaynakları düzelmediği veya düzeltilemediği sürece hem çalışan hem de işyeri bu durumdan zarar görmektedir (Karabay, 2015:115).

İş, aile ve bireysel yaşam dengesini kurabilmek hem kadın hem de erkek çalışanlar için zorlayıcı bir süreçtir. Karabay'ın 2015 yılında hastane çalışanları üzerine yaptığı araştırma sonucunda, çalışanların iş stresinin yalnızca birey üzerinde değil örgütsel olarak da etkileri olduğu belirtilmiştir. Araştırmada çalışanların artan stres düzeyleri sonucu işten ayrılma niyetlerinin de arttığı belirtilmektedir. Araştırmada ayrıca hem iş stresinin iş tatmini, aile tatmini ve özel hayat üzerinde negatif etkisinin olduğunu, hem de aile tatmininin ve iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir.

Çalışanların, işten ayrılma niyetini önlemek için yöneticilerin dikkat etmesi ve işletmede uygulaması gerekenler; doğru işe doğru insanı almak, çalışanları başarı için bütünleştirmek, büyüme ve gelişme fırsatı vermek, çalışanları motive etmek, ödüllendirme (bireysel ve adil olmalı), çalışanların kararlara katılımı, önerilerinin alınması gerekmektedir (Bayarçelik ve Fındıklı, 2016:404).

2.8.İŞ-YAŞAM DENGESİ İLE İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

1980’li ve 1990’lı yıllarda, kadınların iş gücüne katılımlarının artması ve kadınların iş hayatında daha aktif hale gelmeleri yalnızca çalışma hayatını değil ekonomik, sosyal ve kültürel hayatta da köklü değişikliklere yol açmıştır. İş hayatındaki değişim kaçınılmaz olarak aile hayatını da etkilemiştir. Nitekim, erkeğin çalışan ve evin geçimini sağlayan aile reisi, kadının ise ev işleri ile çocuk bakımını üstlendiği “tek kazançlı” geleneksel aile yapısının yerini her iki eşin de çalıştığı “çift kazançlı veya çift kariyerli” aileler almaya başlamıştır. Kadının çalışma hayatına girmesi ve zamanının ve emeğinin önemli bir kısmını iş için ayırmaya başlaması, geleneksel eş ve annelik rolünün de değişmesine yol açmıştır.

İş ve aile yapısındaki değişimler “denge” kavramını ortaya çıkarmıştır (Naisbitt ve Aburdene, 1992:115). Denge kavramında özellikle kişinin kendine ait bir zaman ayırmasından bahsedilmektedir. Çalışma saatleri ve ev hayatı dışında kişinin kendine ayırdığı zaman esas alınmaktadır. Yapılan araştırmalar çalışanın giderek daha fazla süreyi iş yerinde geçirdiğini belirtmekte ayrıca kadınların günlük ev işleri ile beraber ortalama 15 saat çalıştıklarını göstermektedir. Araştırma sonuçları kişinin kendine ayırdığı zamanın azaldığını göstermektedir. Çalışanların özellikle belirttikleri bir başka nokta da “boş zaman” için bir günlük ücretlerinden vazgeçebileceklerini ifade etmeleridir. (Naisbitt ve Aburdene, 1992:116).

Çalışanlar kariyerlerinden vazgeçmeden hem iş hem ev hem de kişisel hayatlarının olmasını talep etmektedir. Çalışma hayatında kadınların iş-yaşam dengesini erkeklerden daha iyi uygulayabildikleri görülmektedir. Çalışan kadınların özellikle üst düzey kadın yöneticilerin öncelik sıralamasında aileye öncelik verdikleri ve çalışma saatlerini veya iş ile ilgili problemleri ikinci sıraya koydukları gözlemlenmiş, kadınların ayrıca kendilerine özel, bireysel zevkleri için zaman ayırdıklarını (tiyatro, sinema, sağlıklı yaşam, gezme, spor, okuma vb.) ortaya koymuştur. Naisbitt ve Aburdene, bunun en önemli sebeplerinden birinin, kadınların erkekler gibi kariyerlerini kendileri ile özdeşleştirmediklerinden kariyer sürecinin güçlüklerle dolu, inişli çıkışlı bir süreç olarak görmelerinden kaynaklandığını belirtmektedir.

İş hayatı, ev hayatı ve özel hayat dengesinden önce 1950’li yıllarda ortaya atılan “ayrı dünyalar” modeli öne çıkmaktaydı. Bu modele göre; çalışan ev veya özel hayatındaki problemleri iş yerinin kapısının girişinde bırakarak günlük çalışmasına devam etmektedir. Bu modelin sonucu olarak iş ve aile yaşamı birbiri ile rekabet eden ayrı iki dünya haline getirilmiştir. Bu görüşün özellikle kadın çalışanları ilgilendirdiği düşünülmüştür. Kadının ev işleri ve çocuk bakımının yanı sıra çalışarak para kazanması daha fazla enerji harcamasına, bu yoğun çalışmanın strese ve depresyona yol açarak kadının üstlendiği rollerde olumsuz etkilerinin olacağı ileri sürülmüştür (Kapız, 2002: 143).

1990’lı yıllara gelindiğinde çalışan kadın sayısındaki artış ile yeni aile yapılarının oluştuğu görülmüştür. Hem iş hayatındaki hem de aile yapısındaki değişimler “iş-yaşam dengesi” kavramının kapsamını da değiştirmiştir. İş-yaşam dengesini sağlamak yalnızca kadınlar için değil erkek çalışanlar için de önemli hale gelmiştir. Aile hayatındaki bu önemli değişim erkeğin yalnızca para kazanmasının yanında aile içinde de sorumluluklarının ve bu ihtiyaçların karşılanmasının onlar için de ödüllendirici olduğu görülmüştür (Kapız, 2002:143). “*Çoğunlukla kadınlara atfedilen, kariyer olanakları ile aile ve diğer kişisel konuları dengeleme isteği, yalnızca kadınlarda değil, erkeklerde de görülmektedir.*” (Naisbitt ve Aburdene, 1992:202).

İş gücündeki değişim doğal olarak yeni oluşan aile yapılarını da etkilemiştir. Yeni aile yapısı ile iş-aile yaşam dengesinin önemini ve bu dengeye olan ilgiyi de arttırmıştır:

- Çift kazançlı aile sayısında artış,
- Çift kariyerli aile sayısında artış,
- Tek ebeveynli aile yapısı (boşanma sayısındaki artış),
- Çalışan küçük çocuklu anne sayısındaki artış,
- Kadın çalışanların da tam zamanlı çalışması ve doğum sonrası işe dönüşlerin artması,
- Ev işleri ve çocuk bakımında babanın rolünün artması, aile içindeki rol dağılımında değişim,
- Çalışma hayatı dışında yaşam kalitesini arttırmaya yönelik ilgi artışı,

Aile yapısındaki değişim dolayısıyla iş gücünün değişen yapısı ve iş yaşamında rekabetçi ortamdaki artış istenilen dengeli yaşamı sağlamayı daha da önemli hale

getirmiştir. İş yaşamının rekabetçi yapısı çalışanların hem iş yerinde istenilen performansı karşılayamamalarına neden olmakta hem de aile içindeki rollerini yerine getirememeleri sonucunda oluşan stres sağlık problemlerini beraberinde getirmektedir.

İş-yaşam dengesi kavramı için farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları (Gökkaya, 2015:3; Erben ve Ötken, 2014:105) aşağıda yer almaktadır:

- *“Bireyin iş ve iş dışı sorumluluklarının dengelenmesi”*
- *“Minimum düzeyde rol çatışması ile gerek işte gerekse evde tatmin ve faal olunması”*
- *“Rol dengesinin sağlanması (bireyin tüm rol sistemlerindeki her rolü ile meşgul olma eğilimi)”*
- *“İş ve aile hayatı rollerine eşit düzeyde zaman ayırabilmesi ve bu rollerin optimal düzeyde tatmin olması”*
- *“Bireyin hayatındaki tüm alanlarla ilgili başarılı olması”*
- *“Çalışanların nasıl, ne zaman ve nerede çalıştıkları ile ilgili kontrole sahip olabilmesi”*
- *“İş, aile ve birey alanlarında herhangi birisi üzerinde sahip olunan amaç ve talepler diğer alanlara ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde – üç boyutlu denge”*

Yapılan tanımlara bakıldığında bireyin iş, aile ve özel hayatının ayrı ayrı olduğunu ve her birinde ayrı rolü üstlendiği belirtilmiş ve bu roller arasındaki bir dengeden bahsedilmiştir. Bu dengenin sağlanması bireyin iş ortamı ve toplumsal konumunda da sağlıklı, tatmin olmuş, aktif bir birey olarak ilerlemesini sağlamaktadır. İş- yaşam dengesinin tanımında da belirtildiği gibi bireyin her alandaki rolünde eşit sürede ilgi ve zaman ayırdığında bu dengeyi sağlayacağı düşünülmektedir. Denge kavramının kişilerin algısına göre değişiklik gösterebileceği “öznel” olduğu da belirtilmiştir. Bu durumda birey hangi rolüne öncelik veriyorsa iş- yaşam dengesi de bu yönde farklılık göstermektedir. Örneğin, aile hayatına öncelik veren birey için iş hayatında karşılaştığı baskı, bireyin denge algısını olumsuz yönde etkileyerek strese ve benzeri sorunlara yol açarken, iş hayatına öncelik veren bir birey için iş hayatındaki talepler nedeniyle aile hayatına veya özel hayatına daha az zaman ayırması, bu alanlardan kısıntı yapması bireyi olumsuz yönde etkileyecektir (Erben ve Ötken, 2014:105).

İş-yaşam dengesindeki değişimlerin bireyi olumsuz yönde etkilemesi sonucu bireyin sağlığı (fiziksel ve psikolojik), yaşam kalitesi ve mutluluğu da olumsuz yönde etkilenmektedir (Erben ve Ötken, 2014:105). Aile hayatına verilen önemin artması ile çalışan anne ve babalar, aileye ve kendilerine zaman ayırmak için alternatif çalışma şekilleri denemektedir. Özellikle eşleri de çalışan ve maddi durumu uygun olanlar çalışma hayatına ara vererek çocuklarının büyümesi ile (ilkokul veya anaokulu yaşı) iş hayatına geri dönmeyi tercih etmektedir. Bir diğer alternatif de kadın çalışanların doğumdan sonra çocuk bakımı için daha fazla aileye önem veren büyük veya küçük şirketlerde çalışmaya başlamalarıdır (Naisbitt ve Aburdene, 1992:230).

Yukarıda belirtilen demografik, ekonomik ve kültürel değişimler sonucu iş ve aile yaşamının birbirinden ayrı değil, tam tersine birbiri ile etkileşim içinde olmaları iş-yaşam dengesinin önemini hem toplumsal hem de işletmeler için artırmıştır (Kapız, 2002:144).

İşverenler ve yöneticiler bu dengeyi sağlamada çalışanlara yardımcı olmak için çeşitli uygulamalar ve stratejiler geliştirmiştir. En çok uygulanan yöntem ise “esnek çalışma saatleri” dir. Bu uygulamanın yanı sıra, evden çalışma, iş paylaşımı, iş yerinde kreş, işe geç gelme, işten erken ayrılma veya uzun öğle araları gibi uygulamalarla çalışanlarına gerekli olan esneklik sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışan kadın sayısındaki artış, çalışan çocuklu kadın sayısındaki artış, değişen aile yapısı (tek ebeveynli -anne veya baba ile yaşayan çocuklar- aileler, çift kazançlı/ kariyerli, aileler gibi) erkeklerin de aile içindeki sorumluluklarının artışı (çocuk bakımında, ev işlerinde yardım) iş hayatında da etkisini göstermiş ve kanuni olarak da gerekli değişimler yapılmıştır.

Çalışma hayatındaki bu değişimler 2003 yılında yürürlüğe giren “İş Kanunu” ile gelmiş, çalışanlara çeşitli alternatifler özellikle kadın çalışanlara yönelik izinler (annelik, süt izni) getirilmiştir. Bunun başlıca nedeninin maliyetleri azaltmak ile ilgili olduğu belirtilmektedir (Erben ve Ötken, 2014:105). Yapılan bu kanuni değişimler, özellikle kadın çalışanların iş hayatına katılımlarının artmasını ve doğum sonrasında tekrar işe dönerek çalışmaya devam etmelerinde destekleyici olmaktadır.

Günümüze gelindiğinde artan teknoloji, ulaşımdaki ve haberleşmedeki olanaklar esnek çalışmanın uygulanmasında büyük kolaylık sağlamaktadır. Bu gelişmelerin yanı sıra şehirleşmedeki gelişmeler de devam etmekte ve iş yerleri ve ikamet yerleri arasındaki

mesafeler de artmaktadır. Yerleşim alanları sanayi bölgelerinin yakınına kurulmasına rağmen evden iş yerine ulaşımındaki süre artmıştır.

Hay Group¹⁵ tarafından yapılan “Çalışan Bağlılığı 2013” araştırması sonuçlarına göre; çalışanların %27’sinin iki yıl içerisinde çalıştıkları işletmelerde iş-yaşam dengesinin desteklenmemesi nedeniyle iş yerinden ayrılmayı planladıklarını belirtilmiştir. Araştırmanın sonuçları çalışan devir hızının da iş- yaşam dengesi ile bağlantılı olduğunu göstermiştir. Çalışanların işten ayrılmaları, yeni personel bulma (aynı yeterlilikte yeni personel bulma) ve yeni personeli eğitme süresinin maliyeti şirketler için dikkate alınması gereken önemli noktalardan biridir (Özçelik, “Çalışanı Şirkete ...”, 2012, 01.08.2019).

Teknolojik gelişmelerin ve rekabetin daha hızlı bir şekilde artması dünya genelindeki tüm işletmelerin çalışanlarından “*daha fazla daha çok şey*” yapmalarını ve bir çalışandan görevinden daha fazlasının yapılmasının beklentisinin arttığını göstermektedir. Çalışanlar kendi sosyal hayatlarından veya aile hayatlarından fedakârlık yaparak iş yerinin taleplerini yerine getirmeye çalışmaktadır ancak bu durum çalışanlarda “*daha fazla memnuniyetsizliğe*” neden olmaktadır. Esnek çalışma, evden çalışma vb. uygulamaların kısa vadede bir sonuç verse de uzun vadede bu durumu çözüme kavuşturmayacağını belirten Hay Group Hızlı Büyüyen Pazarlar Genel Müdürü Sylvia De Voge, kurumların çalışanların daha verimli bir şekilde çalışmalarına yardımcı olacak ve iş gücünü tekrar kurmalarını sağlayacak uzun vadeli planlar yapmalarını önermektedir. Ayrıca ek insan kaynakları kullanımı ile çalışanların görevlerini verimli bir şekilde tamamlayabilmelerini ve onların iş-yaşam dengesini kurmalarında destek olunabileceğini belirtilmektedir. Bu yaklaşımın çalışanların iş yerine olan bağlılığını arttırdığı gibi iş gücü devir oranını azaltmada da yardımcı olacağı düşünülmektedir (Özçelik, “Şirket bağlılığı ...”, 01.12.2019).

Çalışan Bağlılığı 2013 araştırmasının sonuçları (Özçelik, “Şirket bağlılığı ...”, 01.12.2019):

¹⁵ Global danışmanlık şirketi Hay Group, 49 ülkede kamu ve özel olmak üzere farklı sektörlerdeki şirketlere yönetim danışmanlığı hizmeti vermektedir. Bu araştırmaya ait veriler, Hay Group Insight’ın derlediği global çalışan görüşü veri tabanından alınmıştır. Bu veri tabanı tüm dünyada 400’ü aşkın şirketteki 5 milyondan fazla çalışanın verdiği yanıtları içerir ve çok çeşitli endüstri ve sektörlerdeki durumu geniş kapsamlı bir şekilde ortaya koyar. Hay Group 2015 yılında Korn Ferry (İnsan Kaynakları Danışmanlık Şirketi) şirketi tarafından satın alınmıştır.

- Orta Amerika'nın %70'i, Kuzey Amerika'nın %65'i, Doğu Asya'nın %63'ü, Latin Amerika ve Karayipler'in %63'ü Güney Asya'nın %62'si işletmelerin iş-yaşam dengesini kurmada destek olduklarını belirtmiştir.
- Batı Avrupa'da çalışanların %44'ü, Doğu Avrupa'da %56'sı işletmelerin iş-yaşam dengesini sağlamada destek olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıntılı olarak bakılırsa, İspanya'da çalışanların %56'sı, Almanya'da %50, Fransa'da %41 ve Birleşik Krallık %51.
- Afrika'da çalışanların %44'ü, Orta Doğu'da ise çalışanların %52'si, iş-yaşam dengesi konusunda şirketlerinden destek gördüklerini ifade ediyor.
- **Türkiye'**ye bakıldığında, çalışanların yüzde 39'u iş-yaşam dengesini sağlayamadıklarını belirtmekte ve %52'si de kendilerine verilen görevleri istenilen zamanda tamamlayabilmek için çalışan sayısının yeterli olmadığını belirtmektedir.

Yapılan başka bir araştırmaya göre çalışanların iş yerine bağlılığını, verimliliğini, üretkenliğini ve iş yerinde mutlu olmalarını, iş yeri ortamına ve çalışma arkadaşlarına dayandığını belirtmektedir. İngiltere'de iş arama sitesi olarak yer alan www.jobsite.co.uk'un yaptığı araştırmada çalışanların %70'i çalışma arkadaşlarının verimliliklerini ve iş yerine bağlılıklarını etkilediğini ifade etmiştir. Bunu %55 oranı ile ücret, iyi kazanç elde etmek takip etmektedir. (Aksu, "İş Yerinde Başarıyı...", 2002, 01.12.2019) Yapılan bu araştırma sonuçlarında iş yerinde mutluluğu sağlayan faktörler aşağıda sıralanmaktadır:

- Birlikte çalışılan iş arkadaşları
- Değerli hissetmek
- İyi kazanç
- İyi çalışma saatleri
- Hafta sonu tatili veya yan haklar
- Birlikte çalışan yönetici
- Az stres
- Saygın bir çevrede çalışmak
- Üretken bir iş çevresine sahip olmak
- **İş yerinin lokasyonu**

Araştırmada öne çıkan sonuçlarından bir diğeri araştırmaya katılanların üçte ikisi kendilerine saygı duyulan, iş ortamının ve iş arkadaşlarının olumlu olması durumunda daha iyi bir teklif alsalar dahi iş yerini değiştirmeyeceklerini belirtmiş olmalarıdır (Aksu, “İş Yerinde Başarıyı...”, 2002, 01.12.2019).

İş yerinin lokasyonu iş yerinin değişmesinde en az etkili olarak gözükmekte olup ilk sıralardaki faktörlerde sorun olduğunda çalışanlar açısından etkisi artmakta ve iş yerinden ayrılma tercihinin kolaylaşmaktadır. Nisan 2015 yılından itibaren aktif olan www.jobsite.co.uk, hem iş bulma hem de çalışan bulma konusunda bireylere ve işletmelere servis vermektedir. Web sitesinin ana sayfasında bulunan arama motorunda üç temel katagori yer almaktadır. Bunlar:

- İş veya Yeteneğiniz (Job Title or Skill),
- Konumunuz (Location),
- *Mesafe (Distance)*

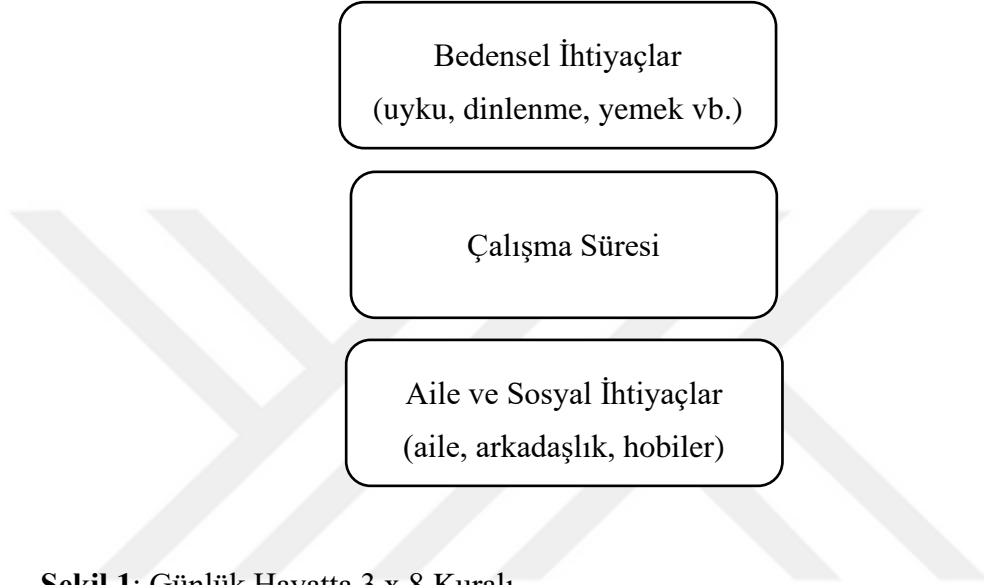
Artık arama motorlarında hem iş tercihinde bulunacaklar hem de çalışan alımında bulunacaklar için lokasyon, mesafe tercihi yer almaktadır. Sitede yer alan arama motorunda **en uzak mesafe** olarak **50 mil= 80 km**, **en yakın mesafe** ise **3 mil= 4.82 km** olarak belirlenmiştir.

İş yerine gidiş ve dönüş çalışanların iş yaşam dengesini doğrudan etkilemektedir. Kişilerin 24 saatlik (3×8 saat) günlük zaman dilimi içinde mutlaka gerçekleştirmeleri gereken üç temel faaliyet vardır. Bunlar:

- 1) Uyku, beslenme ve dinlenme başta olmak üzere fiziki (bedensel) ihtiyaçların karşılanması (X)
- 2) Çalışma süresi (A)
- 3) Aile ve sosyal çevre ilişkileri (Y) olarak belirtilmiştir.

Bu üçlü zaman kullanımı kişinin iş-yaşam dengesi olarak adlandırılabilir. Kabaca bu üç temel fonksiyon için insanların başlangıçta eşit şekilde ve her biri için sekizer saat ayırdığını kabul edersek, iş yerine gidiş ve dönüş doğrudan kişinin bedensel ihtiyaçları için ayırdığı zaman ile aile ve sosyal çevresi için ayırdığı zamanı etkilemektedir. Çünkü bu üç zaman diliminden çalışma süresi kişinin, bazı olağandışı durumlar hariç, değiştirebileceği bir zaman aralığı değildir. Bir ülkede ve iş yerindeki

çalışma süreleri yasalarla belirlenmektedir ve kişiler işe girerken bu süreyi kabul ederek işe başlamaktadır. Kişinin zaman esnekliği olan alanlar ise bedensel ihtiyaçları ve aile-sosyal çevresi için ayırdığı zamandır. Bu noktada yolda geçen süre uzadıkça kişinin bedensel ihtiyaçları için ayırdığı zamandan veya aile ve sosyal çevresi için ayırdığı zamandan kısması gerekmektedir. Aşağıdaki şekil ile bu üçlü zaman paylaşımını ve iş yerine gidiş ve dönüşün etkisini açıklamak mümkündür:

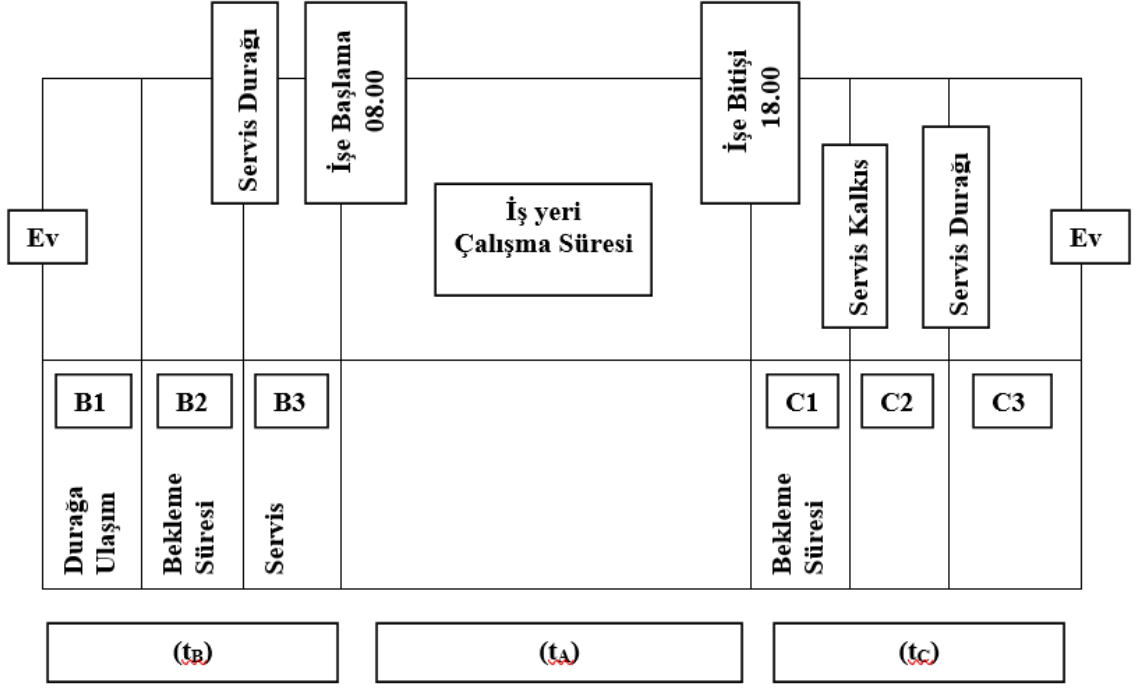


Şekil 1: Günlük Hayatta 3 x 8 Kuralı



Şekil 2: İş Yerine Gidiş ve Dönüşün Bireyin Günlük Hayatındaki Yeri

Kişinin gerek iş yerine gidişte gerekse işten dönüşte harcadığı süre arttıkça, iş yaşam dengesi bozulacak, ya kendi bedensel ihtiyaçlarını karşılamaktan yana ya da aile ve sosyal çevresi ile kullanacağı zamandan vazgeçecektir. Bu da iş yaşam dengesini olumsuz etkileyecektir.



Şekil 3: İş Yerine Gidiş ve Dönüş

t_A : Çalışma Süresi (5 gün için 9 saat/gün- 6 gün için 7,5 saat/gün)

t_B : İşyerine Ulaşım Süresi ($B_1+B_2+B_3$)

t_C : İşyerinden Eve Ulaşım Süresi ($C_1+C_2+C_3$)

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ (İGD): $t_B + t_C$

Yukarıdaki şekilde gösterildiği gibi çalışanın evinden (ikamet adresi) iş yerine ulaşımı, çalışma süresi bitiminden sonra iş yerinden evine ulaşım süresi ve bu süre içindeki aşamalar ayrıntıları ile gösterilmektedir.

Bu aşamanın birincisi ev ile servis durağı arasındır. Servis durağına ulaşımından sonra servisi bekleme süresi ve servis ile işyerine ulaşımındır. Bu süre şekildeki gibi üç parçaya bölünmüştür. Bursa şehri genelinde¹⁶ (ilçelerden sanayi bölgelerine) servis ile işyerine ulaşım süresi, B3: 45-60 dk. arasında değişmektedir. Bu kısımdaki B1 evden

¹⁶ Bu ulaşım süresi Bursa da ikamet edip Gemlik sanayi bölgesi ve serbest bölgede çalışanlar için bir saat on beş dakika olarak değişmektedir. Bu sürenin artma nedeni Bursa girişinde yapılan yol çalışmaları ve denetimlerdir. Serbest bölgede yer alan işyerleri, iş çıkışında oluşan trafik yoğunluğu sonucu ulaşım süresinin artmasını engellemek için çalışma saatlerini 15 dk. erkene almışlardır. Çalışma saatleri 07.45 – 17.45 olarak değiştirilmiştir.

servis durağı noktasına ulaşım süresi 500 m¹⁷, 6-8 dk. sürmekte, B2 servisi bekleme süresi ise 5-10 dk. sürmektedir. Servisin işyerine ulaşım süresi belirtilen süre arasında değişmektedir. Dolayısıyla bu durumda B1 ve B2 sürelerinde değişimler olabilmektedir.

Çalışma süresi¹⁸ değişmemektedir. İş çıkışı ve servisin kalkış süresi arası, bekleme süresi C1 15dk¹⁹ sürmektedir. Servisin çalışanı servis durağına geri bırakması C2 45-60 dk. sürmektedir. C3 çalışanın servis durağından evine ulaşımda geçirdiği süredir. Bu süre 500 m için 6-8 dk. olarak hesaplanmıştır. Bu süre ayrıca eve gelmeden önce okul çıkışı çocukların alımı veya market vb. durumlar nedeniyle uzayabilmektedir.

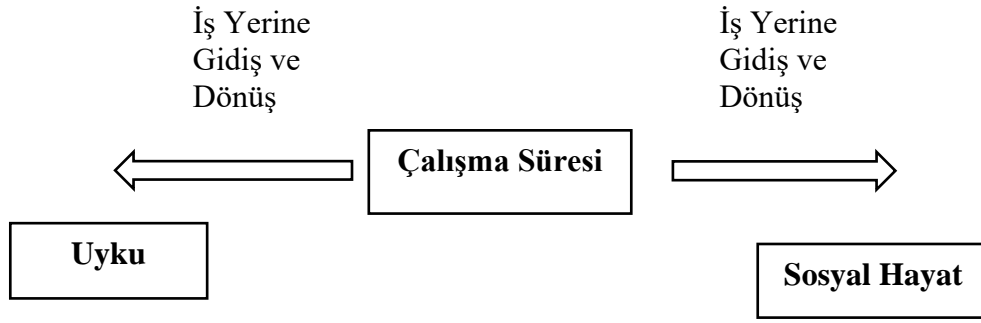
500 m ve üzeri mesafe için yeni servis durağının oluşturulması kararı “Servis Komitesi” tarafından verilmektedir. Servis Komitesi, servis güzergahlarını belirlemede ve güzergâh ile ilgili sorunlar ve değişimler konusunda kararları vermektedir. Komitede İK temsilcisi, servis şirketi temsilcisi, sendika temsilcisi bulunmaktadır. Bu değişimlerin yapılmasına karar verilmede mesafenin yanı sıra iş güvenliği ve diğer hususlar da dikkate alınmaktadır. Servisin yeni rotasının veya yeni durak noktasının araç giriş çıkışını riske sokmaması, bu ekstra rota nedeniyle iş yerine ulaşımın saatinin değişmemesi, değişmesi durumunda serviste bulunan diğer çalışanların bu durumdan etkilenmesi (servisin daha erken sürede çalışanları almaya başlaması). İşe alınmadan önce iş görüşmesi sırasında servis durakları ve ev ile arasındaki mesafe bilgileri ve bu durumla ilgili oluşabilecek sorunlar çalışanla görüşülmektedir.

şekilde de görüldüğü gibi çalışma süresi (A) sabittir. İş kanunu ile düzenlenen yasal çalışma süresi 5 gün için 9 saat/gün, 6 gün için 7,5 saat/gündür. Modern hayat çalışanlar lehine günlük çalışma sürecini kısaltmıştır. Bu sürecin kısalmasına rağmen iş yerine ulaşım süresi de artmaya başlamıştır. Çalışanlar iş yerine ulaşımda daha fazla zaman harcamakta, iş sürecinin kısaltılması beklenen hayat kalitesi artışını getirmemektedir.

¹⁷ Servis durağı ile ev arasındaki mesafenin 500 m olarak hesaplanması nedeni sendikalı işyeri ile yapılan görüşmede sendikanın servis ile ilgili maddesidir. Bu maddeye göre, çalışanın evi ile servis durağı arasında 500 metreden fazla mesafe olması durumunda yeni bir servis durağı açılması gerekliliği belirtilmektedir.

¹⁸ Çalışma süresi beyaz yaka çalışma süresine göre düzenlenmiştir. Mavi yaka çalışma saatleri genel olarak (3 vardiya): 08.00 – 16.00, 16.00 – 24.00, 24.00 – 08.00 saatleridir. Bu çalışmada beyaz yakanın çalışma saatleri dikkate alınacaktır.

¹⁹ 15 dk. çalışanların işyerinden çıkıp servislere binmesi ve servis aracının hareketi arasındaki süredir. Bu süre gerektiğinde 5-10 uzayabilmektedir.



Şekil 4: İş Yerine Gidiş ve Dönüşün Çalışanın Uyku Düzenine ve Sosyal Hayatına Etkisi İlişkisi

Çalışma sürelerinin kısaltılması ve alternatif çalışma şekillerinin geliştirilmesinin nedenlerinden biri yaşam kalitesini arttırmaktır. Ama iş yerine ulaşım için süre arttıkça yapılan düzenlemeler yeterli gelmemektedir. İş yerine gidiş ve dönüş uykudan ve sosyal hayattan zaman çalmaktadır.

- Bedensel Maliyeti; uykusuzluk, dikkatsizlik, verimsizlik, kazalar, yorgunluk, stres, sağlık sorunları vb.
- İş-yaşam dengesi; aile hayatı geçimsizlik, aile ilişkilerinin zayıflaması, çocuklar ile ilgilenilememesi, sosyal hayatın azalması veya hiç olmaması vb.

İş yerine gidiş ve dönüş kavramı ev ile iş yeri arasındaki ulaşımda harcanan süreyi ifade etmektedir. Ev ile iş yeri arasındaki uzaklık km olarak az veya çok olması bu mesafeyi kat etmek için kullanılan ulaşım aracı ve ulaşılabilirlik gibi nedenlerle daha kısa veya daha uzun sürebilmektedir. Yol durumu, şehir planı, trafik, trafik ışıklarının varlığı/yokluğu ulaşım süresini etkilemektedir. Sanayi bölgelerinin geniş alanlara ihtiyacı nedeniyle merkezi yerleşim bölgelerinin dışında kurulmuşlardır²⁰.

²⁰2000 yılında yürürlüğe giren 4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanununun da OSB'lerinin kurulum yerleri ve planlaması yapılmıştır. 4562 sayılı OSB Kanunu'nun 3 üncü maddesinde "Sanayinin uygun görülen alanlarda yapılmasını sağlamak, çarpık sanayileşme ve çevre sorunlarını önlemek, kentleşmeyi yönlendirmek, kaynakları rasyonel kullanmak, bilgi ve bilişim teknolojilerinden yararlanmak, sanayi türlerinin belirli bir plan dâhilinde yerleştirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla; sınırları tasdik edilmiş arazi parçalarının imar planlarındaki oranlar dâhilinde gerekli idari, sosyal ve teknik altyapı alanları ile küçük imalat ve tamirat, ticaret, eğitim ve sağlık alanları, teknoloji geliştirme bölgeleri ile donatılıp planlı bir şekilde ve belirli sistemler dahilinde sanayi için tahsis edilmesiyle oluşturulan ve bu Kanun hükümlerine göre işletilen mal ve hizmet üretim bölgeleri" olarak tanımlanmaktadır (<http://yalvactso.org.tr/>, 20.12.2016).

Tablo 4: Büyükşehirlerde Toplu Taşıma ile İş Yerine Gidiş ve Dönüşün Karşılaştırılması

	Bursa	İstanbul	Ankara	İzmir- Aydın	Antalya
Hafta içi bir günde insanların Hafif Raylı, Metro, Otobüs & Minibüs / Dolmuş hattını durakta veya istasyonda beklediği ortalama süre.	18 dk	19 dk	16dk	15 dk	23 dk
Her gün tek yönde örneğin işten eve- evden işe, ulaşım araçları için ortalama 20 dakika bekleyenlerin yüzdesi.	%53	%56	%46	%45	%68
İnsanların genellikle tek yönde, örneğin işten eve veya evden işe Hafif Raylı, Metro, Otobüs & Minibüs / Dolmuş ile gittiği mesafe.	8.1 km	12 km	9.9 km	10.4 km	7.6 km
Her gün tek yönde, örneğin işten eve - evden işe, 12 km'den fazla gidenlerin yüzdesi.	%54	%80	%66	%69	%51
En az bir aktarma yapanların yüzdesi	%47	%66	%60	%63	%35
Tek bir yolculukta en az iki aktarma yapanların yüzdesi	%11	%26	%16	%20	%7
İnsanların genellikle tek yönde, örneğin işten eve veya evden işe yürüdüğü mesafe.	0.64 km	0.94 km	0.95 km	0.87 km	0.77 km
Her gün tek yönde, örneğin işten eve- evden işe, 1 km'den fazla yürüyenlerin yüzdesi	%17	%37	%35	%28	%22
İnsanların, toplu taşıma araçları ile, örneğin işe gidip gelirken, günlük yolculuk yapmak için harcadığı ortalama zaman	62 dk	91 dk	71 dk	62 dk	63 dk
Her gün 2 saatten fazla toplu taşıma araçları ile yolculuk yapanların yüzdesi. Buna Hafif Raylı, Metro, Otobüs ve Minibüs / Dolmuş yolculukları dahildir.	%63	%92	%72	%63	%64

Kaynak: https://moovitapp.com/insights/tr/Moovit_Toplu_Tasima_Kullanim_Istatistikleri-countries
erişim tarihi: 01.04.2019.

Çalışma saatlerinde esnek zaman uygulaması yapan şirketlere örnek olarak (Kuburlu, “Trafığe göre mesai”, 2017);

- Coca-Cola, çalışma saatleri 8.30–17.30 olarak belirlenmiştir. Çalışanlar ‘esnek çalışma saatleri’ uygulaması kapsamında kendi çalışma saatlerini planlayabilmektedir.

- Eczacıbaşı Topluluğu’nda normal çalışma saatleri 08.00–17.30 olarak belirlenmiştir. Ayrıca çalışanlar ‘esnek çalışma düzeni’ uygulamalarıyla, çalışma sürelerini kendi tercihlerine göre yönetebilmektedir. Bu kapsamda çalışanlar, sabah 7.00-9.30 aralığında, işe gelecekleri saati kendileri seçebilmektedir.
- PepsiCo, merkez ofisleri mesai saatleri 07.45–16.45 olarak belirlenmiştir. Ayrıca esnek çalışma uygulaması sayesinde çalışanlar geliş gidiş saatlerini yöneticileri ile mutabık kalarak kendileri ayarlayabilmektedir. Saat 11.00–15.00 arasında ofiste olunması kuralı dışında istedikleri saatte giriş çıkış yapılabilmektedir.
- Pfizer, genel çalışma saatleri 08.30 ve 17.30 arası iken çalışanların esnek çalışma saatleri kapsamında ve kişisel tercihlerine göre 07.30-16.30 ya da 09.30-18.30 arasında çalışabilmektedir.
- Philip Morris/Sabancı, çalışanların temel çalışma saatleri 10.00–16.00 arası olarak belirlenmiştir. Temel çalışma saatlerinden önceki veya sonraki saatler, esnek saatler olarak tanımlanmıştır. Yani çalışanlar her gün 8 saati ve haftada 40 çalışma saatini tamamlaması şartıyla işe erken ya da geç gelmeyi seçebilmektedir.
- Turkcell, çalışma saatleri İstanbul’da 07.30-16.30 olarak belirlenmiştir. İstanbul dışındaki iş yerlerinde ise çalışma saatleri 08.00-17.00 olmuştur.
- Vodafone, iş sürekliliğini sağlayan ekiplerin dışında kalan çalışanlar, kendi tercihlerine göre 07.00-16.00, 08.00-17.00 ya da 09.00-18.00 saatleri arasında çalışabilmektedir. Buna uyumlu olarak ekip toplantıları 09.00-16.00 arasında yapılmaktadır.

Mayıs 2016’da 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14’üncü maddesine eklenen ‘uzaktan çalışma’ uygulaması kullanılmaya başlanmıştır. Uygulamayı kullanacak çalışanlarla işveren arasında yeni duruma uygun iş sözleşmesi yapılması zorunlu olmaktadır. Özellikle bankacılık, sigortacılık, haberleşme gibi alanlarda tercih edilen uzaktan çalışma yapılacak yeni iş sözleşmesinde; işin tanımı, süresi, yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususların yanı sıra işverenin işçiyle nasıl iletişim kuracağı, ekipman ve bunların korunmasına ilişkin maddeler de bulunacaktır. Bu uygulamayı kullanan çalışan ile normal iş yerine gelen çalışan arasında hazırlanan yönetmeliğe göre bir fark bulunmamaktadır. Örneğin iş yerinin kreş ve diğer sosyal imkânlarından her ikisi de yararlanabilecektir (“Uzaktan çalışmaya geçen...”, 2016, 27.12.2016).

Hay Group yönetim danışmanlık şirketinin faaliyet gösterdiği 48 ülkede yaptığı çalışanların iş tatminlerini ve iş yerine bağlılıklarını etkileyen faktörleri inceleyen “çalışan bağlılığı araştırması” sonuçları iş-yaşam dengesinin çalışan açısından önemini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları çalışan bağlılığı için iş-yaşam dengesinin kurulmasının ve iş yeri politikaları ile desteklenmesinin gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Bu dengeyi destekleyecek insan kaynakları politikaları bulunmayan şirketlerin çalışanlarının %27 sinin gelecekteki iki yıl içinde farklı bir şirkete geçmeyi planladıkları ortaya çıkmıştır (İş Dünyası; Nisan, 2015). Bu rakam çalışanlara iş-yaşam dengesini sağlamalarına öncelik veren ve gerekli insan kaynakları politikaları olan şirketlerde %17 olarak gözükmektedir. Çalışanların özel ve aile hayatlarını destekleyici insan kaynakları politikaları ve uygulamalarının var olması çalışanın işe ve iş yerine bağlılığını arttırmakta, verimliliğin ve performansın artmasının yanı sıra devamsızlığı da engellemekte olduğu belirtilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010:13; Kapız, 2002:145). İş-aile yaşam çatışması üzerine yapılan araştırmalarda, çalışanların hem iş hem de yaşam kaliteleri ve tatminleri için çalıştıkları şirketlerde bu çatışmayı azaltacak insan kaynakları politikalarının bulunması çalışanların iş stresi, bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkileri olduğu görülmüştür (Efeoğlu ve Özgen, 2007:238).

Çalışan bağlılığı normatif veri tabanı bilgilerine göre, “iş ve kişisel yaşamları” arasında denge bulunmadığını belirten çalışanların oranları 2012 yılında %32, 2013 yılında ise %39 a çıkmıştır. Türkiye’deki verilere bakıldığında da çalışanların %36’sı iş-yaşam dengesine sahip olmadıklarını vurgulamaktadır (Özçelik, “Şirket bağlılığı ...”, 01.12.2019).

Esnek çalışma saatleri ve benzeri diğer uygulamalar çalışana bu konuda yardım etmektedir. Bir diğer seçenek işverenin sağlayacağı olanaklar olacaktır. İş yerine ulaşımında iş yeri tarafından sağlanan servis aracının varlığı (rahat, düzenli, uyuyabileceği veya konuşabileceği servis arkadaşları) çalışanın yol, trafik, araç bulma gibi birçok sorununu çözmektedir. Alternatif imkanlar ile iş yerine ulaşan çalışan, özel aracı (trafik sıkışıklığı, stres) veya toplu taşıma aracı (ayakta, yorgunluk, sıkışık) ile yaşadığı sorunları yaşamadan işine başlayabilmektedir. Özellikle iş yerlerinde kreşin bulunması 0-7 yaş arası çocuk sahibi kadın çalışanlar için fark yaratmaktadır. Çocuklarını kreşe bırakmada, servise teslim etmede ve çıkışlarında teslim almak için harcanan süreyi kısaltmış olmaktadır. Şirketlerin bünyelerinde çalışan kadın ve çocuklu anneler için iş-aile

yaşamlarını daha etkin bir şekilde idare edebilmeleri için geliştirdikleri politikaların (annelik izni, çocuk bakımı, kreş, eve yakın iş, evden çalışma vb.) birçoğu yalnızca yazılı olarak yer aldığı uygulamada gerçekleştirilmemiş, şirketler kadın çalışanların bu dengeyi sağlayamayacaklarını düşünmüştür (Kapız, 2002:143).

Kofodimos'un "spiraling cycle of imbalance" (helezonik dengesizlik döngüsü) teorisine göre, işlerine daha çok zaman ve enerji yatırımı yapan kişilerin, maddi ve psikolojik (manevi) yönden karşılıklarını aldıkları ödüllendirmeler kişilerin kendi zamanlarından daha fazlasını çalışma hayatlarına yatırmalarını teşvik etmektedir (Caproni, 1997: 53). Ancak zaman ve enerji kısıtlı insan kaynaklarıdır, çalışanlar ev ve özel yaşamlarına ait olan zaman ve enerjiyi çalışma hayatlarına aktardıklarında, ev-temelli sorumluluklarında (home-based responsibilities) ve ilişkilerinde daha az yeterli olmaktadır. Oluşan bu durum, ev hayatında stres ve memnuniyetsizlik yaratmakta, bu da kişileri daha az stresli bir ortam olan iş hayatına yönlendirmektedir. Sonuç olarak ev ve ev ile ilgili durumlardan uzaklaşma artmakta ve çalışma hayatına daha fazla bağlılık gerçekleşmektedir, bu döngü artarak devam etmektedir (Caproni, 1997: 3).

2.9.İŞTEN AYRILMA NİYETİ İLE İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

Uzun mesafelerde iş yerine gidiş ve dönüş; çevreye, topluma ve bireye yüklediği önemli maliyetler vardır (Sandow, 2019:2). Bireyin motive edici nedenlerini göz önüne almadan bakarsak; uzun mesafe yolculuk yapanların, evden uzakta kaldıkları süre uzadıkça, aile ve arkadaşları ile sosyalleşme süresinin azaldığı görülmektedir. Hane halkının, her ikisinin veya birinin uzun mesafe yolculuk ettiği durumlarda, iş ve ev yaşamı arasındaki dengeyi yönetebilmeleri zorlaşmaktadır. İş yerine gidiş ve dönüş üzerine yapılan çalışmaların çoğu, bireyin sağlığına olan etkilerini (stres, sağlık) veya bireye olan maliyetlerini (gelir, kariyer) içermektedir. Düzenli olarak uzun mesafelerde yapılan iş yerine gidiş ve dönüşün bireye ve hane halkına yaptığı sosyal etkiler, bu konu üzerinde yapılan çalışmaların azlığından dolayı hala net bir biçimde belirlenebilmiş değildir.

İş yerine gidiş ve dönüşün, çevreye olan etkileri; hava kirliliği, trafik sıkışıklığı ve kentsel yayılmadır. Bireyin uzun mesafede iş yerine gidiş ve dönüşü tercih etme nedenleri; yüksek gelir, kariyer imkanları ve göç etmeye alternatif olarak gösterilmektedir. Birey ve hane halkı için uzun mesafe iş yerine gidiş ve dönüş; düşük

kiralar veya düşük ev fiyatları, tercih edilen ev veya mahalle özellikleri, finansal olarak ödüllendirici bir iş gibi sosyal nedenleri içermektedir (Sandow, 2019:4). Hane halkının karakteristik özellikleri (medeni durum, çocuk olup olmaması, zaman ve uzaklıktaki farklılık) de bu seçimi yapmada etkili olmaktadır. Hane halkının hareketlilik seçimine; evin bulunduğu yer, iş yerinin bulunduğu yer ve işe gidiş yöntemi etki etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı araştırma sonucuna göre stresin çeşitli ekonomik maliyetleri olduğu ve stres kaynaklı sağlık problemlerinin genel maliyetlerinin yalnızca Avrupa Birliği'nde 265 milyar Euro'ya mal olduğunu belirtilmektedir. Kendilerinin stres seviyesinin yüksek olduğunu bildiren bireylerin sağlık harcamalarının stres seviyesi düşük olanlardan %46 daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Çalışan performansının düşmesiyle verimliliğinin azalması, artan iş gücü devri ve devamsızlığın (birçok araştırma işe devamsızlığın veya işe gelmeme nedeninin %50'sinin stres kaynaklı olduğunu ortaya koymuştur) stres sonucu oluşan maliyetler olduğu belirtilmektedir (Gottholmseder vd., 2009:559).

Psikolojik alanda yapılan araştırmalar, çeşitli olası stres kaynaklarını; kişilik tipi, yaş, kişinin sağlık durumu, benlik saygısı gibi psikolojik faktörler, kötü hava, iklim veya gürültüye maruz kalma gibi çevresel faktörler, kamu güvenliği eksikliği, politik değişiklikler ve ekonomik gerileme gibi sosyo-kültürel faktörler olarak belirtmiştir. Bunların yanı sıra iş yerinden kaynaklanan çalışma süresi, işe alma politikaları gibi faktörler bireylerin stres algısını etkilemektedir (Gottholmseder vd., 2009:560).

Strese neden olan faktörlerden bir diğeri iş yerine gidiş ve dönüşür. İkamet adresinin ve iş yerinin farklı alanlarda olması ve günlük seyahatlerin gerekliliği algılanan stres seviyesi üzerinde etkili olmaktadır. Literatürde iş yerine gidiş ve dönüşün stresinin kaynakları nesnel (kalkış zamanı, mesafe, hız, trafik tıkanıklığı) ve öznel (iş yerine gidiş ve dönüşü kontrol edebilme algısı, iş yerine gidiş ve dönüş koşullarını tahmin edebilme, cinsiyet, medeni durum) olmak üzere iki gruba ayrılmıştır (Gottholmseder vd., 2009:560).

Uluslararası ulaştırma literatürüne bakıldığında bireyin günlük iş yerine gidiş ve dönüşünün 40-80 dakika arasında olduğu ve toplu taşıma ile ulaşım süresinin özel araç ile ulaşımdan daha uzun sürdüğü belirtilmektedir. Bu durumda çalışan birey uyanık geçirdiği zamanın %4'ten %10'una kadar olan kısmını iş yerine gidiş ve dönüşle harcamaktadır (Amponsah-Tawih vd., 2016:104).

Yine araştırmalar göstermektedir ki, iş yerine gidiş ve dönüşte; gidiş-geliş süresi, gidiş-gelişlerdeki değişimler, gidiş-gelişlerdeki belirsizlik ve kontrol eksikliği nedeniyle stresi arttırmaktadır. İş yerine gidiş ve dönüşün stresine maruz kalmak, bireyde hayal kırıklığı, kaygı, düşmanlık ve zaman baskısı gibi olumsuz psikolojik duygulara neden olabilmekte ve bu duygular iş ortamına taşındığında işi ile ilgili sorumlulukları yerine getirmesinde performans düşüklüğüne neden olabilmektedir (Amponsah-Tawih vd., 2016:106-108).

Deding vd. (2009) yaptıkları çalışmada, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin iş yerine gidiş ve dönüş deneyimlerinden kaynaklandığını özellikle de mesafenin etkili olduğunu belirtmiştir. Amponsah-Tawih vd. (2016) ise yaptıkları çalışma sonucunda iş yerine gidiş ve dönüş stresinin, yüksek seviyelerde tükenmişlik ve işten ayrılma ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Yazarlar çalışmalarında iş yerine gidiş ve dönüş ve işten ayrılma niyeti arasında tükenmişliğin dolayısıyla iş tatmininin bir aracı değişken olduğunu belirtmiştir. İş yerlerinin iş yerine gidiş ve dönüş stresini azaltmada yardımcı olmak için çalışanlarına iş yerine ulaşımında araç düzenlemeleri yapmalarını tavsiye etmektedir.

İş yerine gidiş ve dönüşün yarattığı stres nedenlerinden bir diğeri bakım sorumluluklarıdır. Okullar ve kreşlerin başlama ve bitiş saatleri belirli bir zaman aralığında olması nedeniyle çocukların okula/kreşe bırakılması veya alınması taşıma alanı problemi yaratarak, algılanan stres seviyesini yükseltmektedir. Ulaşım modeli de iş yerine gidiş ve dönüş stresi yaratabilmektedir. Özel araç kullananlar toplu taşımayı veya alternatif ulaşım modelini (bisiklet, yaya) kullananlardan daha stresli olmaktadır (Denstadli vd., 2017:88). Günlük iş yerine gidiş ve dönüş faaliyetleri bireyin aile, arkadaşlar ve iş ile ilgili rollerine uyum sağlamasında etkili olmaktadır (Denstadli vd., 2017:92).

İş yerine gidiş ve dönüş, çalışanın özel hayatı ve aile hayatı için harcayacağı süreden kısmasını gerektirebilmektedir. Özellikle aile (ebeveyn, çocuklar, eş) için ayrılan zaman kısaldıkça psikolojik olarak kişi baskı yaşamakta ve stresi artmaktadır. Bu durum sonucu çalışan, işini aksatmakta, motivasyonu ve performansı düşmekte, işe devamlılığı aksamakta, işte geçirdiği zamanı verimli kullanamamaktadır. Alternatif zm olanakları olmayan çalışan iş değiştirmeyi veya işi bırakmayı tercih etmektedir.

2.10. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN ANALİZİ

İş-yaşamı dengesi ve işten ayrılma niyeti ayrı ayrı olarak son zamanlarda araştırmalara daha fazla konu olsa da iki değişken arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Muhasebe firmalarında çalışanlar, devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenler ve bilgi teknoloji firmasında çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda, iş yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler görülmüştür (Yıldız, 2013:319).

Literatürde iş yaşam dengesi ve iş yaşam kalitesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkilerini inceleyen bazı çalışmalara aşağıda değinilmiştir. İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş-aile yaşam çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş- aile çatışmasının aile yaşamı doyumu, genel yaşam doyumu, evlilik yaşamı doyumunu etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti, işten ayrılma durumu üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş yaşam dengesizliğine neden olduğunu bunun da iş doyumu, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans üzerinde etkisinin bulunduğunu belirtmektedir (Frone vd., 1997; Kirchmeyer ve Cohen, 1999, akt. Efeoğlu, 2006:20).

İş-yaşam dengesizliği bireylerin, iş yaşamında da bazı sorunlara neden olabilmektedir. İşe devamsızlık; işten ayrılma niyetinde artış, iş doyumunda azalma, örgütsel bağlılıkta, çalışma isteğinde ve iş kapasitesinde azalma, ekip çalışması yapmada isteğin azalması gibi sorunlara neden olmaktadır. İşe olan devamsızlık, işe gelmeme, işe geç gelme ya da işten erken ayrılma isteği olarak belirtilebilmektedir. Genelde işe devamsızlık; bu davranışa yol açan sebep, zamanlaması, tekrarlanma sıklığı ve meydana geldiği sosyal ortama bağlı olmakla birlikte, işe devamsızlığı; “iş yerinden kaçış” olarak tanımlayanlar da vardır (Ballica, 2010:28).

Gerçek vd. (2015) çalışanların iş – yaşam dengesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini kamu ve özel sektörde çalışan 190 kişi oluşturmuştur. Yapılan analizler sonucunda, iş- yaşam dengesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erdoğu (2013) “İşkoliklik ve İş Özel Yaşam Dengesi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezini, 110’u kadın 146’sı erkek olmak üzere 256 çalışan üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştirmasının sonucunda ise iş–yaşam dengesi bozulan çalışanların işten ayrılma niyetlerinde bir artış tespit etmiştir.

Fub vd. (2008), Alman Hastanesi doktorlarının çalışma şartları ile iş – yaşam dengelerini psikososyal ve örgütsel belirleyiciler bağlamında incelemiştir Araştirması sonucunda doktorların diğer sağlık çalışanlarıyla karşılaştırıldığında daha yüksek düzeyde iş – yaşam dengesizliği yaşadıklarını tespit etmiştir. Aynı çalışmada iş – yaşam dengesizliğini yüksek derecede hisseden doktorlarda tükenmişlik sendromu, davranışsal ve bilişsel stres belirtileri ile işten ayrılma niyetleri arasında önemli düzeyde korelasyon saptanmıştır (Eker, 2011:23).

Uysal (2007), bankacılık sektöründe çalışan 105 banka çalışanı üzerinde; iş–yaşamı dengesinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve iş devamsızlık olarak seçilen örgütsel belirleyicilerle ilişkisini incelemiştir. Araştirması sonucunda evli kadın çalışanların daha yüksek düzeyde iş–yaşam dengesizliği yaşadıklarını; bu dengesizliğin de işten aileye doğru yöneldiğini göstermektedir. Aynı çalışmada iş–yaşam dengesizliği yaşayan kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek düzeyde olduğu da bulunmuştur.

Yukarıda incelenen araştırmalar neticesinde iş–yaşam dengesizliği ile işten ayrılma niyeti arasında doğrudan ve negatif yönlü ilişkilerin olduğu görölmektedir. Diğer bir ifade ile iş – yaşam dengesizliği yaşayan çalışanların, iş – yaşam dengesini oturtmuş çalışanlardan daha yüksek oranda işten ayrılma niyeti taşıdıkları anlaşılmaktadır.

İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine etkisinde iş–yaşam dengesinin aracılık rolü ile ilgili olarak yapılmış araştırma bulunmamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YERİNE GİDİŞ VE DÖNÜŞÜN, İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE, İŞ YAŞAM DENGESİNİN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın temel amacı, iş yerine ulaşımında ve iş yerinden eve dönüş sürecince, “çalışanların iş yerine gidiş ve dönüşlerinin” çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin bir aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir.

Araştırmada ayrıca katılımcıların aile yapısı, servis olanakları, evin mülkiyet durumu gibi betimleyici verilere de yer verilmektedir. Ulaşılan bulgular, yukarıda ifade edilen veriler eşliğinde yorumlanmaktadır.

3.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma, Bursa ili Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ana kütesini Bursa ilinde yer alan aktif OSB’lerdeki faaliyet gösteren işletmeler oluşturmaktadır. İş yerine gidiş ve dönüş değişkeninin etkilerini daha net görebilmek için şehrin uç yerleşim alanlarında yer alan sanayi bölgelerinde faaliyette bulunan işletmeler tercih edilmiştir. İlave olarak ağırlıklı beyaz yakalı iş gücünün günü birlik gidip geldiği İnegöl, Orhangazi, Gemlik ve Karacabey ilçelerinde yer alan işletmeler de araştırmaya dahil edilmiştir.

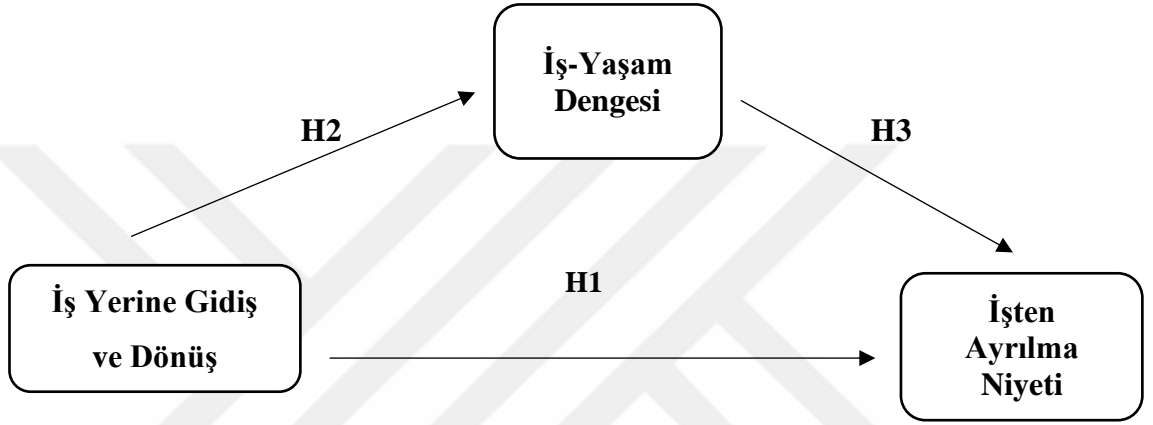
Bursa’da faaliyet gösteren iş yerleri ve iş yerinde çalışan sayıları dikkate alındığında tam sayım yapmak zaman ve maliyet bakımından mümkün görülmemektedir. Bu nedenle kar topu örnekleme yöntemi aracılığıyla Demirtaş OSB, OSB ve Nilüfer OSB’nde yer alan işletmelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu sanayi bölgelerinde yer alan 20 firma ile görüşülmüştür. Araştırmanın anketi 10 farklı firmada gerçekleştirilmiş ve toplamda 340 katılımcı ile anket yapılmıştır.

3.3.ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

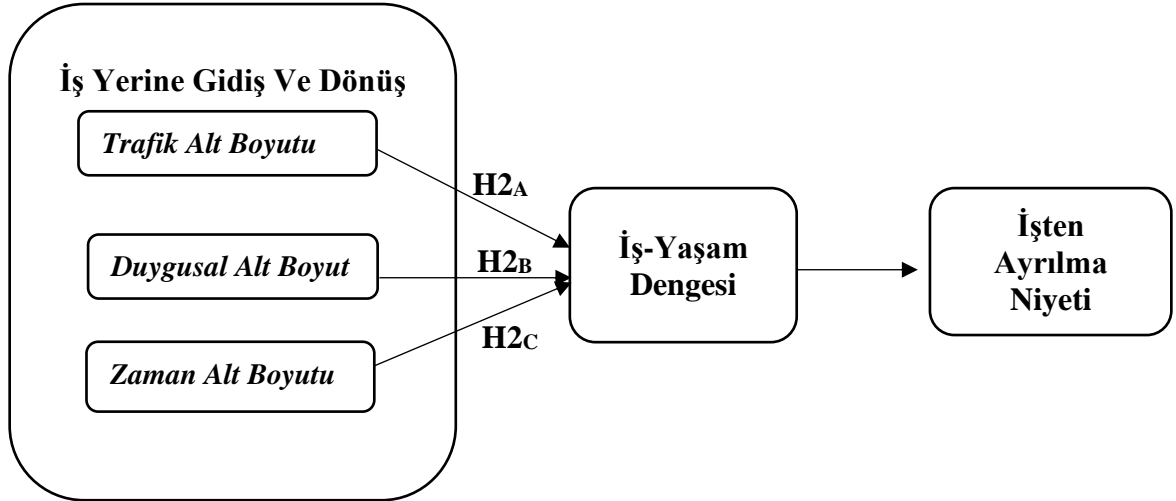
Araştırma bir ana (Model 1) ve bir alt modelden (Model 1a) oluşmaktadır. Ana modelde üç temel değişken yer almaktadır. Model 1’de iş yerine gidiş ve dönüş, işten

ayrılma niyeti ve iş-yaşam dengesi değişkenlerine yer verilmiştir. Alt modelde ise (Model 1a) iş yerine gidiş ve dönüş ölçeğinin trafik, duygusal ve zaman alt boyutlarına yer verilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Amaç alt boyutlar bağlamında etkilerin ortaya konulmasıdır.

Araştırma çerçevesinde toplam 7 hipotez test edilecektir. “Model 1” ve “Model 1a” Şekil 5 ve Şekil 6’ da yer almaktadır.



Şekil 5: Araştırma Modeli 1



Şekil 6: Araştırma Modeli 1a

Model 1 ve Model 1a çerçevesinde kurgulanan hipotezler aşağıda toplu olarak gösterilmektedir.

H1: İş yerine gidiş ve dönüş işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2: İş yerine gidiş ve dönüş iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2A: Trafik alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2B: Duygusal alt boyut iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H2C: Zaman alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H3: İş-yaşam dengesi işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H4: İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesi aracı etkiye sahiptir.

3.4.METOD VE ÖLÇÜM ARAÇLARI

Araştırmada online ve yüz yüze anket ve görüşme yöntemleri kullanılarak veriler toplanmıştır. İlgili literatürün yanı sıra İnsan Kaynakları Departmanı yöneticilerinin de görüşleri de ankete alınmıştır. Anket, dört bölümden oluşmaktadır. Ankette, “iş yerine gidiş ve dönüş”, “iş-yaşam dengesi” ve “işten ayrılma niyeti” ölçeklerine yer verilmiştir. Katılımcıların demografik bilgileri ile ilgili soruların yer aldığı dördüncü bölümde ise yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem ve pozisyon bilgilerine yer verilmiştir. Ayrıca katılımcıların aile yapılarına ilişkin bilgiler de ankette yer almıştır (çocuk sahibi olup olmadığı, ailede bakmakla yükümlü olduğu birey ve eşinin çalışıp çalışmadığı). Buna ilave olarak iş yerine gidiş ve dönüş kavramı ile ilişkili betimleyici verilere yer verilmiştir (iş yerinde servis hizmeti bulunuyor mu, iş yerine servis ile ulaşım süresi, oturulan evin mülkiyet durumu, daha önce ulaşım nedeniyle iş yeri değiştirip değiştirmediği, ulaşımın iş yeri değiştirmek için bir neden olup olmadığı).

İş yerlerinin insan kaynakları departmanı yönetici veya diğer yetkilileri ile yüz yüze yapılan görüşmelerde araştırma tasarımına yönelik ön veriler elde edilmiş, servis uygulamaları ile ilgili detaylar edinilmiştir. Görüşmelerde elde edilen veriler istatistiki verilerin açıklanmasında ve yorumlanmasında kullanılmıştır. Araştırma 7 aylık bir süre içinde gerçekleştirilmiştir. Bu süre zarfında “340” adet ankete ulaşılmıştır. “24” çalışanın

anket verileri sağlıklı olmaması nedeniyle veri setinden çıkarılmıştır. Sonuç olarak “316” adet anket verisi ile analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekler, ölçeklere ait referans ve ilgili istatistikler aşağıda verilmiştir:

- *İş Yerine Gidiş ve Dönüş Ölçeği*

İş yerine gidiş ve dönüş ölçeği, Campbell’in 2007 yılında yürüttüğü doktora tezinden alınmıştır. Orijinal kaynakta yer alan 32 ifadenin tamamı tarafımızdan Türkçeye çevrilmiş ve tüm ifadeler kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,81$ ’dir. Türkçeye çevrilen ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,83$ ’tür. Ölçeğin tarafımızdan tespit edilen uyum iyiliği değerleri beklenen limitler arasındadır (Tablo 13). Uygulamada 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır [Kesinlikle katılmıyorum (1)- Kesinlikle katılıyorum (5)].

- *İş-Yaşam Dengesi Ölçeği*

İş yerine gidiş ve dönüşün iş-yaşam dengesine etkisinin olup olmadığını ölçmek için Delina ve Raya tarafından 2013 yılında yürütülen çalışmadan alınan iş-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Orijinal kaynakta yer alan 10 ifadenin tamamı tarafımızdan Türkçeye çevrilmiş ve 10 ifadenin tamamı kullanılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,73$ ’dir. Türkçeye çevrilen ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,89$ ’dur. Ölçeğin tarafımızdan tespit edilen uyum iyiliği değerleri beklenen limitler arasındadır (Tablo 13). Uygulamada 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır [Kesinlikle katılmıyorum (1)- Kesinlikle katılıyorum (5)].

- *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*

İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi için 1979 yılında Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino tarafından geliştirilen 3 ifadeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi tarafından 2015 yılında Türkçeye çevrilmiştir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,98$ ’dir. Türkçeye çevrilen ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha = 0,87$ ’dir. Bu çalışmada Türkçeye çevrilen üç ifade kullanılmıştır. Ölçeğin tarafımızdan tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 13’te yer almaktadır. Uygulamada 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır [Kesinlikle katılmıyorum (1)- Kesinlikle katılıyorum (5)].

Tüm analizler analizleri SPSS 23 ve AMOS istatistiksel paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Ölçek Adı	Ölçekte Yer Alan İfade Sayısı	Referans Kaynaklarda Güvenilirlik Değeri	Mevcut Çalışmadaki Güvenilirlik Değeri
İş Yerine Gidiş ve Dönüş			
Campbell (2007)	32	$\alpha = 0,81$	$\alpha = 0,83$
İş-Yaşam Dengesi			
Delina ve Raya (2013)	10	$\alpha = 0,73'$	$\alpha = 0,89$
İşten Ayrılma Niyeti			
Emiroğlu, Akova ve Tanrıverdi (2015)	3	$\alpha = 0,98$	$\alpha = 0,87$

3.5.BULGULAR

3.5.1.Katılımcıların Demografik Profili

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		N	(%)
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	123	38,9
	<i>Erkek</i>	190	60,7
	<i>Cevapsız</i>	3	0,9
Yaş	<i>20'ye kadar</i>	13	4,1
	<i>20-30</i>	104	32,9
	<i>31-40</i>	137	43,4
	<i>41-50</i>	47	14,9
	<i>51 ve üzeri</i>	12	3,8
	<i>Cevapsız</i>	3	0,9
Eğitim	<i>İlköğretim(ilkokul/ortaokul)</i>	18	5,7
	<i>Lise</i>	39	12,3
	<i>Ön Lisans</i>	43	13,6
	<i>Lisans</i>	180	57,
	<i>Yüksek Lisans/Doktora</i>	34	10,8
	<i>Cevapsız</i>	2	0,6
Pozisyon	<i>Beyaz Yaka (Yönetici)</i>	142	44,9
	<i>İdari Personel</i>	109	34,5
	<i>Mavi Yaka</i>	55	17,4
	<i>Cevapsız</i>	10	3,2
Kıdem	<i>1 yıla kadar</i>	62	19,6
	<i>1-5 yıl</i>	121	38,3
	<i>6-10 yıl</i>	57	18

11-15 yıl	51	16,1
16-20 yıl	8	2,5
20 yıl ve üzeri	15	4,7
Cevapsız	2	0,6

Araştırmaya katılanların aile yapısı ile ilgili bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların Aile Yapısı

		N	(%)
Çocuğunuz Var Mı?	<i>Evet</i>	173	54,7
	<i>Hayır</i>	140	44,3
	<i>Cevapsız</i>	3	0,9
Eşiniz Çalışıyor Mu?	<i>Kısmi zamanlı çalışıyor</i>	14	4,4
	<i>Tam zamanlı çalışıyor</i>	144	45,6
	<i>Çalışmıyor</i>	96	30,4
	<i>Emekli</i>	4	1,3
	<i>Cevapsız</i>	33	10,4
Eşiniz ve Çocuklarınız Dışında Ailenizde Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Aile Bireyleri Var Mı?	<i>Evet</i>	42	13,3
	<i>Hayır</i>	260	82,3
	<i>Cevapsız</i>	14	4,4

Araştırmaya katılanların iş yerine gidiş ve dönüş ile ilişkili bilgileri Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 8: İş Yerine Gidiş ve Dönüş Boyutuna İlişkin Bilgiler

		N	(%)
İşyerinizde servis var mı?	<i>Evet</i>	293	92,3
	<i>Hayır</i>	20	6,3
	<i>Cevapsız</i>	3	0,9
Evden İşyerinize Servis ile Gittiğinizde İş Yerine Gidiş ve Dönüş Ortalama Kaç Dakikadır?	<i>30 Dakikadan Az</i>	144	45,6
	<i>30-60 Dakika</i>	156	49,4
	<i>61-90 Dakika</i>	6	1,9
	<i>90 Dakikadan Fazla</i>	2	0,6
	<i>Cevapsız</i>	8	2,5
İşyerinizden Eve Dönüş, Servis ile Gittiğinizde İş Yerine Gidiş ve Dönüş Ortalama Kaç Dakikadır?	<i>30 Dakikadan Az</i>	125	39,6
	<i>30-60 Dakika</i>	163	51,6
	<i>61-90 Dakika</i>	14	4,4
	<i>90 Dakikadan Fazla</i>	4	1,3
	<i>Cevapsız</i>	10	3,2
Oturduğunuz Evin Mülkiyet Durumu?	<i>Ev Sahibi</i>	152	48,1
	<i>Kiracı</i>	90	28,5
	<i>Aile Fertlerinden Birine Ait</i>	74	23,4
Mülkiyetine Sahip Olduğunuz veya Aile Fertlerinden Birine Ait Olan Evi İşyerinize Daha Yakın Konumlanmak İçin Satıp Taşınır Mısınız?	<i>Evet</i>	61	19,3
	<i>Hayır</i>	196	62,0
	<i>Kararsızım</i>	54	17,1
İşyerine Ulaşımında Yaşanan Zorluk Sizce İş Değiştirme Nedeni Olarak Görülebilir Mi?	<i>Evet</i>	208	65,8
	<i>Hayır</i>	98	31,0
	<i>Cevapsız</i>	10	3,2

Daha Önceden İşyerine Ulaşımında Yaşadığımız Zorluk İş Değiştirmenize Neden Oldu Mu?	<i>Evet</i>	51	16,1
	<i>Hayır</i>	208	65,8
	<i>Cevapsız</i>	57	18

Katılımcılara iş yerlerinin servis hizmeti olup olmadığı sorulmuş, %92,3'ü servis hizmetinin olduğunu, %6,3'ü ise servis hizmetinin bulunmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların evlerinden iş yerlerine servis aracılığıyla gittiklerinde yolda harcadıkları zaman için %45,6'sı 30 dakikadan az, %49,4'ü 30-60 dakika olarak belirtirken %2,5'i sürenin 90 dk. ve 90 dakika üzeri olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların iş yerlerinden evlerine dönüşlerini servis ile gittiklerinde yolda harcadıkları zaman için %39,6'sı 30 dakikadan az, %51,6'sı 30-60 dakika olarak belirtirken, %5,7'si 90 dk. Ve 90 dakika üzerinde süreyi ulaşımında harcadıklarını belirtmiştir. Sabah evden iş yerine ulaşım süresi ve akşam iş yerinden eve ulaşım süresine verilen cevaplara bakıldığında akşam iş yerinden eve ulaşımında iş yerine gidiş ve dönüşün arttığı görülmektedir. Bu genel olarak iş çıkışı trafiği nedeniyle normal olarak işyerine ulaşım süresinin akşam saatlerinde arttığını göstermektedir.

Katılımcıların %48,1'i ev sahibi iken %28,5'i kiracı, %23,4'ü ise aile fertlerinden birine ait olan bir evde ikamet etmektedirler. Katılımcıların "*mülkiyetine sahip olduğunuz veya aile fertlerinden birine ait olan evi iş yerinize daha yakına konumlanmak için satıp taşınır mısınız?*" sorusuna %19,3'ü evet yanıtını vermiştir. Katılımcıların "*İş yerine ulaşımında yaşanan zorluk sizce iş değiştirme nedeni olarak görülebilir mi?*" sorusuna %65,8'i evet yanıtını vermiştir. Katılımcıların "*Daha önceden işyerine ulaşımında yaşadığınız zorluk iş değiştirmenize neden oldu mu?*" sorusuna %16,1'i evet yanıtını vermiştir.

Bu sorularla da görüldüğü gibi çalışanların %65'i işyerine uzaklığı iş değiştirme nedeni olarak görebilmekte, %16'sı ise işyerine uzaklık nedeniyle iş değişimi yapmıştır. Buna rağmen çalışanın oturduğu ev kendine ait veya aile fertlerinden birine ait ise %62'si uzaklık nedeniyle iş değiştirmeyi düşünmemektedir. Çalışanın kirada oturma durumu, uzaklık nedeniyle iş değiştirmeyi veya işyerine yakın yerleşim yerlerine taşınmayı tercih edebilmesine olanak sağlamaktadır.

3.5.2. Betimsel İstatistikler

Araştırmada toplanan verilerin daha kolay anlaşılabilmesi için grafik şeklinde veya tablo olarak açıklanmasında, verilerin düzenlenmesinde ve sıraya dizilmesinde, bütün verinin özetlenmesinde ve tümünü temsil edecek değerlerin bulunmasını kapsayan yöntemlerin tamamı betimleyici istatistiktir (Armutlulu, 2004:12-13). Bu araştırmada kullanılan üç ayrı ölçekte yer alan ifadelerin ortalama değerleri ve standart sapmalarını içeren betimsel istatistik analiz sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 9: Betimsel İstatistikler

İfadeler	Geçerli Adet Sayısı	Minimum Değer	Maximum Değer	Ortalama Değer	Standart Sapma
1.Şu anda işimin gereği genellikle uzun saatler çalışıyorum	316	1,00	5,00	2,78	1,16
2.Hafta içinde eşim / ailemle sosyalleşmek için fazla zamanım olmuyor.	316	1,00	5,00	3,04	1,24
3.Çoğu akşam eve iş getirmem gerekebiliyor.	316	1,00	5,00	2,20	1,12
4.Hafta sonları veya hafta içi geç saatlere kadar uzayan işlerimle uğraşmak zorunda kalıyorum	316	1,00	5,00	2,31	1,20
5.İşimle ilgili konuları unutmakta ve rahatlamakta zorlanıyorum.	316	1,00	5,00	2,92	1,22
6.İşimin yarattığı stresin sağlığım üzerindeki etkileri konusunda endişeleniyorum.	316	1,00	5,00	3,03	1,19
7.Eşimle olan ilişkimde, uzun çalışma saatlerimin yarattığı baskı nedeniyle sorun yaşıyorum.	316	1,00	5,00	2,20	1,04
8.İş ile ilgili yorgunluğum ve aile ayırdığım zaman kısıtları nedeniyle, ailemin günlük işlerine (alışveriş, çocuğu okuldan alma/ okula bırakma, vb.) yeterince katkıda bulunamıyorum.	316	1,00	5,00	2,94	1,19
9.İşim özel yaşantım ile ilgili kısıtları nedeniyle, hobilerime, sosyal çevreme ve yakın arkadaşlarıma yeterince vakit ayırmakta zorlanıyorum.	316	1,00	5,00	2,98	1,18
10.Çalışma saatlerimi ve stres düzeyimi azaltmak istiyorum ancak bu durumu düzeltebileceğimi sanmıyorum.	316	1,00	5,00	2,94	1,21
1.Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	316	1,00	5,00	2,19	1,08
2.Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.	316	1,00	5,00	1,92	0,98

3.İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım	316	1,00	5,00	1,96	1,05
1.İşyerime giderken ve işyerimden dönerken ne tür bir ulaşım aracı kullanacağıma karar verebiliyorum.	316	1,00	5,00	3,61	1,22
2.İşyerime giderken birden fazla ulaşım imkanına (otobüs, metro, vb.) sahibim.	316	1,00	5,00	3,44	1,30
3.Sadece tek bir güzergahtan işyerime gidebiliyorum.	316	1,00	5,00	2,84	1,34
4.İşyerimde esnek çalışma saatleri uygulaması vardır.	316	1,00	5,00	2,31	1,30
5.İşyerime giderken ve dönerken geçirdiğim süre benim için özel dinlenme zamanıdır.	316	1,00	5,00	2,42	1,20
6.İşyerime gidiş ve dönüşüm süresinde kazandığım enerji işteki verimliliğimi pozitif yönde etkilemektedir.	316	1,00	5,00	2,60	1,22
7.İşyerime gidiş ve dönüş saatlerimdeki uzunluk beni rahatsız etmiyor.	316	1,00	5,00	2,59	1,27
8.İşyerime gidiş ve dönüş ile ilgili yaşadığım güçlükler beni rahatsız etmiyor.	316	1,00	5,00	2,56	1,23
9.İşyerime gidişim ve dönüşüm günümün bir kısmını aldığı için verimliliğimi olumsuz yönde etkilemektedir.	316	1,00	5,00	2,91	1,20
10.İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde gördüğüm kazalar nedeniyle kişisel güvenliğim için sık sık korku hissetmekteyim.	316	1,00	5,00	2,72	1,15
11.İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde tehlikeli sürücüler nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.	316	1,00	5,00	3,09	1,19
12.İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde arızalı yollar nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.	316	1,00	5,00	2,99	1,19
13.İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde kötü hava şartları nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.	316	1,00	5,00	2,75	1,15
14.İşyerime gidiş ve dönüş saatlerimde harcadığım zaman nedeniyle “zaman baskısı” hissetmekteyim.	316	1,00	5,00	2,74	1,17
15.İşyerime gidiş ve dönüşte kaza yapma endişesi yaşamaktayım.	316	1,00	5,00	2,80	1,17
16.İşyerime gidiş ve dönüş süreci zihnimi yormaktadır.	316	1,00	5,00	2,66	1,15
17.İşyerime gidiş ve dönüş süreci olumsuz duygular içinde olmama neden olmaktadır.	316	1,00	5,00	2,51	1,07

18.İşyerime gidiş ve dönüş süreci sınırlı tavrılar içine girmeme neden olmaktadır.	316	1,00	5,00	2,50	1,11
19.Kötü hava şartlarında araba kullanırken endişeleniyorum.	316	1,00	5,00	2,95	1,20
20.Diğer sürücülerin beklenmedik manevralarına yapmalarına karşı tepki vermeye her zaman hazırlıklıyım.	316	1,00	5,00	3,29	1,08
21.Sık sık araba kullanmak genellikle beni mutlu etmez.	316	1,00	5,00	2,65	1,15
22.Genel olarak araba sürmekten hoşlanmam.	316	1,00	5,00	2,29	1,08
23.İşyerine genel olarak araba ile gidip gelmek benim canımı sıkmaktadır.	316	1,00	5,00	2,48	1,20
24.Olabilecek kazayı savuşturma yeteneğime güveniyorum.	316	1,00	5,00	3,22	1,07
25.Yoğun trafikte olduğumdan daha fazla endişeli olurum.	316	1,00	5,00	3,25	1,22
26.Yeni ve tanımadığım güzergahlarda araba kullanırken daha gergin olurum.	316	1,00	5,00	3,31	1,14
27.İş çıkışı saatlerinde genellikle sakin ve sabırlı olurum.	316	1,00	5,00	3,20	1,04
28.İşyerime giderken ve dönüşte yoğun trafik söz konusu ise normal sürüş hızımı azaltırım.	316	1,00	5,00	3,50	1,00
29.İşyerine gidiş ve dönüş saatlerinde hep yoğun trafik ile karşılaşırım.	316	1,00	5,00	3,41	1,06
30.İşyerine gidişim sürecinde trafikte mola verme ihtiyacı hissetmekteyim.	316	1,00	5,00	2,08	0,98
31.İşyerine gidiş ve dönüş saatlerim iş dışı aktiviteler (aile, spor, yemek, sinema, banka işlemleri vb.) için çok fazla zaman bırakmamaktadır.	316	1,00	5,00	3,01	1,20
32.İşyerime gidiş ve dönüş saatlerim yaşam kalitemi negatif yönde etkilemektedir.	316	1,00	5,00	2,94	1,17

3.5.3.Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, “bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir”. Herhangi bir ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için içsel tutarlılığa dikkat edilmektedir. İçsel tutarlılığı ölçmek için kullanılan en yaygın yöntem alfa değeridir (Altunışık vd., 2007:115). Ölçeklerin güvenilirlik analizleri için kullanılan “ α ” değeri ölçek içinde yer alan sorular arasındaki korelasyon ortalaması ile hesaplanmakta ve ölçeğin tutarlılığını belirtmektedir. Cronbach Alpha değerinin 0,70’den büyük olması yüksek düzeyde güvenilirliğinin olduğunu göstermektedir (Bayram 2017:194).

Ölçek	Cronbach's Alpha
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	0.89
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	0.87
İş Yerine Gidiş ve Dönüş Ölçeği	0.83
<i>Duygusal Alt Boyut</i>	0.92
<i>Trafik Alt Boyutu</i>	0.74
<i>Zaman Alt Boyutu</i>	0.87

Tablo 9’da görüldüğü gibi güvenilirlik değerleri iş-yaşam dengesi ölçeği için 0,89, işten ayrılma niyeti ölçeği için 0,87 ve iş yerine gidiş ve dönüş ölçeği için ise 0,83 düzeyindedir. Dolayısıyla kullanılan ölçekler yüksek düzeyde güvenilirlerdir. İş yerine gidiş ve dönüş boyutu açısından duygusal alt boyut için güvenilirlik değeri 0,92, trafik alt boyutu için 0,74 ve zaman alt boyutu için 0,87 düzeyindedir. Alt boyutlar bakımından da ölçekler yüksek düzeyde güvenilirlik değerlerine sahiptir. Ölçekler yüksek düzeyde güvenilirlik değerlerine sahip oldukları için, ifade silinmek kaydıyla daha yüksek güvenilirlik değerlerine ulaşma yoluna gidilmemiştir.

3.5.4.Açıklayıcı Faktör Analizi

Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesine alt yapı oluşturmak üzere Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA) metodu ile faktör analizi uygulanmıştır.

Öncelikli olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığı test edilmiştir. Normallik testi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 11), araştırmada kullanılan değişkenlere ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin genel olarak -1 ile +1 arasında yer aldığı görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin, -1 ile +1 arasında yer alması halinde normallik varsayımının karşılandığı kabul edilmektedir (Kalaycı, 2005: 73). Bu noktadan hareketle, ölçeklerin genel olarak kabul edilebilir limitler arasında normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiştir.

Sosyal bilimlerde yapılan araştırmaların genelinde kullanılan ölçekler, genel olarak araştırılan konunun birden fazla yönüyle ilgili ifadeler içermektedir. Ölçeklerde yer alan bir ifadenin hangi diğer ifade veya ifadelerle gruplaştığını, bu gruplara ne kuvvetle bağlı olduğunu görmek amacıyla faktör analizi yapılmaktadır. Faktör analizi, araştırmalarda kullanılan çok sayıdaki değişkenin, aslında birkaç temel değişkenle ifade edilebilip edilemeyeceğinin belirlenmesinde kullanılmaktadır (Altunışık, 2007:222).

İş-yaşam dengesi ölçeği için KMO ve Bartlett test sonucu (0,872, $\chi^2=1441,229$; $df= 45$; $p=.000$), verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm ifadelerin öz değeri 1'den büyük tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Orijinal Ölçekte faktör yükü 0,40 altında olan ifadeler analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi ölçeğinden herhangi bir ifade düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği için KMO ve Bartlett test sonucu (0,720, $\chi^2=475,480$; $df= 3$; $p=.000$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm ifadelerin öz değeri 1'den büyük tek boyut altında toplandığı görülmüştür. Orijinal Ölçekte faktör yükü 0,40 altında olan ifadeler analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Bu bağlamda işten ayrılma niyeti ölçeğinden herhangi bir ifade düşük faktör yükü nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır.

İş yerine gidiş ve dönüş ölçeği için ise KMO ve Bartlett test sonucu (0,891, $\chi^2=3282,100$; $df= 136$; $p=.000$) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Tüm ifadelerin öz değeri 1'den büyük 3 boyut altında toplandığı görülmüştür. Orijinal ölçekte faktör yükü 0,40 altında olan ifadeler analiz kapsamı dışında tutulmuştur. Bu kapsamda düşük faktör yükleri nedeniyle ölçekte yer alan 32 ifadeden 15'i analiz çerçevesinden çıkarılmıştır. Ölçeğin alt boyutları, boyutta yer alan ifadelerden yola çıkılarak adlandırılmıştır. İş yerine gidiş ve dönüş ölçeğinin ilk alt boyutunda, boyutta yer alan ifadeler bireyin “duygularına” yönelik ifadeler içerdiği için “duygusal alt boyut” olarak isimlendirilmiştir. Duygusal alt boyut 13 ifadeden oluşmaktadır (Tablo 10). Zaman alt boyutu iki ifadeden oluşmakta ve ifadeler bireyin işe gidiş dönüş zamanı ile ilgilidir. Trafik alt boyutu ise iki ifadeden oluşmakta ve bireyin işe gidiş dönüşündeki trafik yoğunluğu ve alternatif yollarla ilgilidir.

Ölçeklerde yer alan her bir ifadeye ilişkin faktör yükleri ve “ α ” değerleri Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 11: Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları				
İfadeler	Faktör Yükleri			Cronbach Alpha
	1	2	3	
İşten Ayrılma Niyeti				0.87
1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.	.919			
2. Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.	.876			

3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım	.875	
İş-Yaşam Dengesi		0.89
1. Şu anda işimin gereği genellikle uzun saatler çalışıyorum	.668	
2. Hafta içinde eşim / ailemle sosyalleşmek için fazla zamanım olmuyor.	.701	
3. Çoğu akşam eve iş getirmem gerekebiliyor.	.715	
4. Hafta sonları veya hafta içi geç saatlere kadar uzayan işlerimle uğraşmak zorunda kalıyorum	.764	
5. İşimle ilgili konuları unutmakta ve rahatlamakta zorlanıyorum.	.725	
6. İşimin yarattığı stresin sağlığım üzerindeki etkileri konusunda endişeleniyorum.	.714	
7. Eşimle olan ilişkimde, uzun çalışma saatlerimin yarattığı baskı nedeniyle sorun yaşıyorum.	.689	
8. İş ile ilgili yorgunluğum ve aile ayırdığım zaman kısıtları nedeniyle, ailemin günlük işlerine (alışveriş, çocuğu okuldan alma/ okula bırakma, vb.) yeterince katkıda bulunamıyorum.	.693	
9. İşim özel yaşantım ile ilgili kısıtları nedeniyle, hobilerime, sosyal çevreme ve yakın arkadaşlarıma yeterince vakit ayırmakta zorlanıyorum.	.762	
10. Çalışma saatlerimi ve stres düzeyimi azaltmak istiyorum ancak bu durumu düzeltebileceğimi sanmıyorum.	.644	
İş Yerine Gidiş ve Dönüş		0.83
<i>Duygusal Boyut</i>		<i>0.91</i>
1. İş yerime gidişim ve dönüşüm günümün bir kısmını aldığı için verimliliğimi olumsuz yönde etkilemektedir.	.445	
2. İş yerime gidişim ve dönüşüm sırasında gördüğüm kazalar nedeniyle kişisel güvenliğim için sık sık korku hissetmekteyim.	.683	
3. İş yerime gidişim ve dönüşüm süresinde tehlikeli sürücüler nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.	.767	
4. İş yerime gidişim ve dönüşüm süresinde arızalı yollar nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.	.781	
5. İş yerime gidişim ve dönüşüm süresinde kötü hava şartları nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.	.680	

6. İş yerime gidiş ve dönüş saatlerimde harcadığım zaman nedeniyle “zaman baskısı” hissetmekteyim.	.648	
7. İş yerime gidiş ve dönüşte kaza yapma endişesi yaşamaktayım.	.669	
8. İş yerime gidiş ve dönüş süreci zihnimi yormaktadır.	.718	
9. İş yerime gidiş ve dönüş süreci olumsuz duygular içinde olmama neden olmaktadır.	.722	
10. İş yerime gidiş ve dönüş süreci sinirli tavırlar içine girmeme neden olmaktadır.	.601	
11. Kötü hava şartlarında araba kullanırken endişeleniyorum.	.577	
12. İş yerine gidiş ve dönüş saatlerim iş dışı aktiviteler (aile, spor, yemek, sineme, banka işlemleri vb.) için çok fazla zaman bırakmamaktadır.	.723	
13. İş yerime gidiş ve dönüş saatlerim yaşam kalitemi negatif yönde etkilemektedir.	.731	
<i>Zaman Boyutu</i>		0.87
1. İş yerime gidiş ve dönüş saatlerimdeki uzunluk beni rahatsız etmiyor.	.844	
2. İş yerime gidiş ve dönüş ile ilgili yaşadığım güçlükler beni rahatsız etmiyor.	.828	
<i>Trafik Boyutu</i>		0.73
1. Yoğun trafikte olduğumdan daha fazla endişeli olurum.	.719	
2. Yeni ve tanımadığım güzergahlarda araba kullanırken daha gergin olurum.	.774	

3.5.5.Korelasyon Analizi

Araştırmada, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modeline altyapı oluşturmak açısından değişkenler arası korelasyon katsayılarının yüksek olmaması gerekmektedir (Bayram, 2016:79). Tablo 11’de de değişkenler arası ilişkilerin zayıf olduğu görülmektedir. İş yerine gidiş ve dönüş ve iş-yaşam dengesi arasındaki korelasyon katsayısı (0,437), iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayısı (0,399), iş yerine gidiş ve dönüş ve işten ayrılma niyeti arasındaki korelasyon katsayısı (0,212) olarak tespit edilmiştir. Tablo 11’den de görüldüğü gibi en yüksek korelasyon katsayısı iş-yaşam dengesi ve iş yerine gidiş ve dönüş değişkenleri arasında ortaya çıkmaktadır. Bu durum, değişkenler arası etkileşimde iş-yaşam dengesinin bir aracı değişken olabileceğine dair düşünceleri destekler niteliktedir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 12: İşten Ayrılma Niyeti, İş-Yaşam Dengesi ve İş Yerine Gidiş ve Dönüş Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları, Ortalama, Standart Sapma, Normal Dağılım ve Cronbach Alpha Değerleri

<i>N=316</i>	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Derecesi	Basıklık Derecesi	Cronbach Alpha	1	2	3
<i>İş Yerine Gidiş ve Dönüş</i>	2,84	0,66	0,011	-0,012	0,82	0,212**	0,437**	1
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	2,73	0,83	0,317	-0,250	0,88	0,399**	1	
<i>İşten Ayrılma Niyeti</i>	2,02	0,91	1,003	0,963	0,86	1		

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruklu).

3.5.6. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Belirlenen bir ölçme modelinin tutarlılığının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi, geleneksel yöntemle yapılan faktör analizlerinden farklı olarak, daha önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş bir faktöryel yapının doğrulanmasını test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu tür çalışmalarda, ölçek maddeleri tarafından yapılandırıldığı düşünülen birden fazla örtük (latent) değişkenin, bir başka örtük değişken tarafından açıklandığı varsayılmaktadır ve bu varsayımın veriye uygunluğu test edilmektedir (Bayram, 2016:78).

Model uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılan birbirinden farklı uyum iyiliği indeksleri ve bu indekslerin sahip olduğu istatistiksel fonksiyonlar bulunmaktadır. Analizde, uyum iyiliği endeksi (goodness of fit index-**GFI**), standardize edilmiş kök ortalama kare artık (Standardized **RMR**) ve kök ortalama kare yaklaşım hatası (Root mean square error of approximation-**RMSEA**), Bentler karşılaştırmalı uyum endeksi (Bentler Comparative Fit Index-**CFI**), ayarlanmış uyum iyiliği endeksi (adjusted goodness of fit index-**AGFI**) dikkate alınmıştır. Söz konusu modelin ölçme gücünün tespitinde, yukarıda ifade edilen endekslerin belirli uyum değerlerine sahip olması beklenmektedir (Bayram, 2016:78; Şimşek, 2007:14). İyi uyum değerleri Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 5: Modelin Uyum Değerleri ve Standart Uyum Ölçütleri

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri
GFI	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95
AGFI	0,95<AGFI<1,00	0,90<AGFI<1,00
CFI	0,95<CFI<1,00	0,90<CFI<0,95
RMSEA	0,00<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,10
SRMR	0,00<SRMR<0,05	0,05<SRMR<0,10

Model 1 için hesaplanan uyum iyiliği değerleri Tablo 13’de yer almaktadır. İş-yaşam dengesi boyutu, işten ayrılma niyeti boyutu ve iş yerine gidiş ve dönüş boyutuna ait uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir limitler arasında olduğu ve dolayısıyla Model 1 için ölçme araçlarının geçerliliğinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14: Araştırma Model 1 Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA	SRMR
<i>İş-Yaşam Dengesi Boyutu</i>	114,113	32	3,566	0,94	0,94	0,89	0,90	0,48
<i>İşten Ayrılma Niyeti Boyutu</i>	0,000	0	-	1,000	1,000	-	0,70	0,00
<i>İş Yerine Gidiş ve Dönüş Boyutu</i>	297,678	131	2,272	0,90	0,94	0,88	0,64	0,61
Model 1 Uyumu	687,998	310	2,219	0,85	0,92	0,82	0,06	0,61

Model 1a’nın uyum iyiliği değerleri Tablo 14’te görülmektedir. İş-yaşam dengesi boyutu, işten ayrılma niyeti boyutu ve iş yerine gidiş ve dönüş değişkeninin alt boyutlarına ilişkin uyum iyiliği değerlerinin genel olarak kabul edilebilir limitler arasında olduğu ve dolayısıyla ölçme araçlarının geçerliliğinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 65: Araştırma Model 1a Uyum İyiliği Değerleri

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	AGFI	RMSEA	SRMR	
<i>İş-Yaşam Dengesi Boyutu</i>	114,113	32	3,566	0,94	0,94	0,89	0,90	0,48	
<i>İşten Ayrılma Niyeti Boyutu</i>	0,000	0	-	1,000	1,000	-	0,70	0,00	
<i>İş Yerine Gidiş ve Dönüş</i>	Duyusal Alt Boyut	127,296	29	4,390	0,91	0,96	0,84	0,10	0,57
	Zaman Alt Boyutu	<i>İş yerine gidiş ve dönüş ölçeğinin trafik ve zaman alt boyutları, sadece ikişer ifadeden oluştukları için AMOS söz konusu iki boyut bağlamında herhangi bir doğrulayıcı faktör analizi verisi sunmamıştır.</i>							
	Trafik Alt Boyutu								
Model 1a Uyumu	686,717	308	2,230	0,86	0,92	0,82	0,06	0,58	

3.5.7.Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları

Öncelikle Model 1’de yer alan değişkenler çerçevesinde yapısal eşitlik modellemesine ait parametre tahminleri Tablo 15’de yer almaktadır. Model 1’de (Şekil 7) iş yerine gidiş ve dönüş bağımsız değişkeni, iş-yaşam dengesi bağımlı değişkeni ($R^2=0,22$) %22 oranında açıklamaktadır. İş-yaşam dengesi bağımsız değişkeni ise işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini ($R^2=0,20$) %20 oranında açıklamaktadır (Şekil 7).

Tablo 7: Model 1’e Ait Parametre Tahminleri

	Tahmin	S.E	C.R	p değeri
<i>İş Yaşam Dengesi</i> ←--- <i>İş Yerine Gidiş ve Dönüş</i>	0,387	0,059	6,501	0,000
<i>İşten Ayrılma Niyeti</i> ←--- <i>İş Yerine Gidiş ve Dönüş</i>	0,019	0,069	0,282	0,778
<i>İşten Ayrılma Niyeti</i> ←---- <i>İş Yaşam Dengesi</i>	0,553	0,100	5,534	0,000

Tablo 15’de de görüldüğü üzere iş yerine gidiş ve dönüşün, işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir (parametre tahmini=0,019) etkisinin olmadığı ($p>0,05$) görülmektedir. Bu bağlamda, “*H1: İş yerine gidiş ve dönüş işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir.

İş yerine gidiş ve dönüşün, iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir (parametre tahmini=0,3879) bir etkiye sahip olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. “*H2: İş yerine gidiş ve dönüş iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir. İş-yaşam dengesinin de işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı (parametre tahmini=0,553) bir etkiye sahip olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Bu bağlamda “*H3: İş-yaşam dengesi işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmektedir ($p=0,778$). İş yerine gidiş ve dönüşün iş-yaşam dengesi üzerinde bir etkisi vardır ($p<0,05$). İş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisi vardır ($p<0,05$). Bu çerçevede iş-yaşam dengesi, iş yerine gidiş ve dönüş ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında bir aracı değişken olduğu anlaşılmıştır. Model 1 çerçevesinde, iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı etkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda “*H4: İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesi aracı etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

Model 1a kapsamında yapısal eşitlik parametre tahminleri Tablo 16’da yer almaktadır. Duygusal boyut, zaman boyutu ve trafik boyutu bağımsız değişkenlerinin, iş-yaşam dengesi bağımlı değişkenini ($R^2= 0,23$) %23 düzeyinde açıkladığı görülmektedir. İş-yaşam dengesi ise işten ayrılma niyeti bağımlı değişkenini ($R^2=0,21$) %21 düzeyinde açıklamaktadır (Şekil 8).

Tablo 8: Model 1a’ya Ait Parametre Tahminleri

	Tahmin	S.E	C.R	p değeri
<i>İş Yaşam Dengesi</i> ←---- <i>Duygusal Boyut</i>	0,360	0,75	4,803	0,000
<i>İş Yaşam Dengesi</i> ←---- <i>Trafik Boyutu</i>	0,023	0,062	0366	0,714
<i>İş Yaşam Dengesi</i> ←---- <i>Zaman Boyutu</i>	-0,029	0,042	-0,675	0,500
<i>İşten Ayrılma Niyeti</i> ←---- <i>İş Yaşam Dengesi</i>	0,566	0,090	6,310	0,000

Duygusal, zaman ve trafik alt boyutları bağımsız değişkenlerinin iş-yaşam dengesi bağımlı değişkeni üzerindeki etkilerine bakıldığında, duygusal alt boyutun iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip tek faktör olduğu görülmektedir (parametre tahmini=0,360; $p<0,05$). Bu bağlamda, “ $H2_B$: *Duygusal alt boyut iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.*” hipotezi kabul edilmiştir.

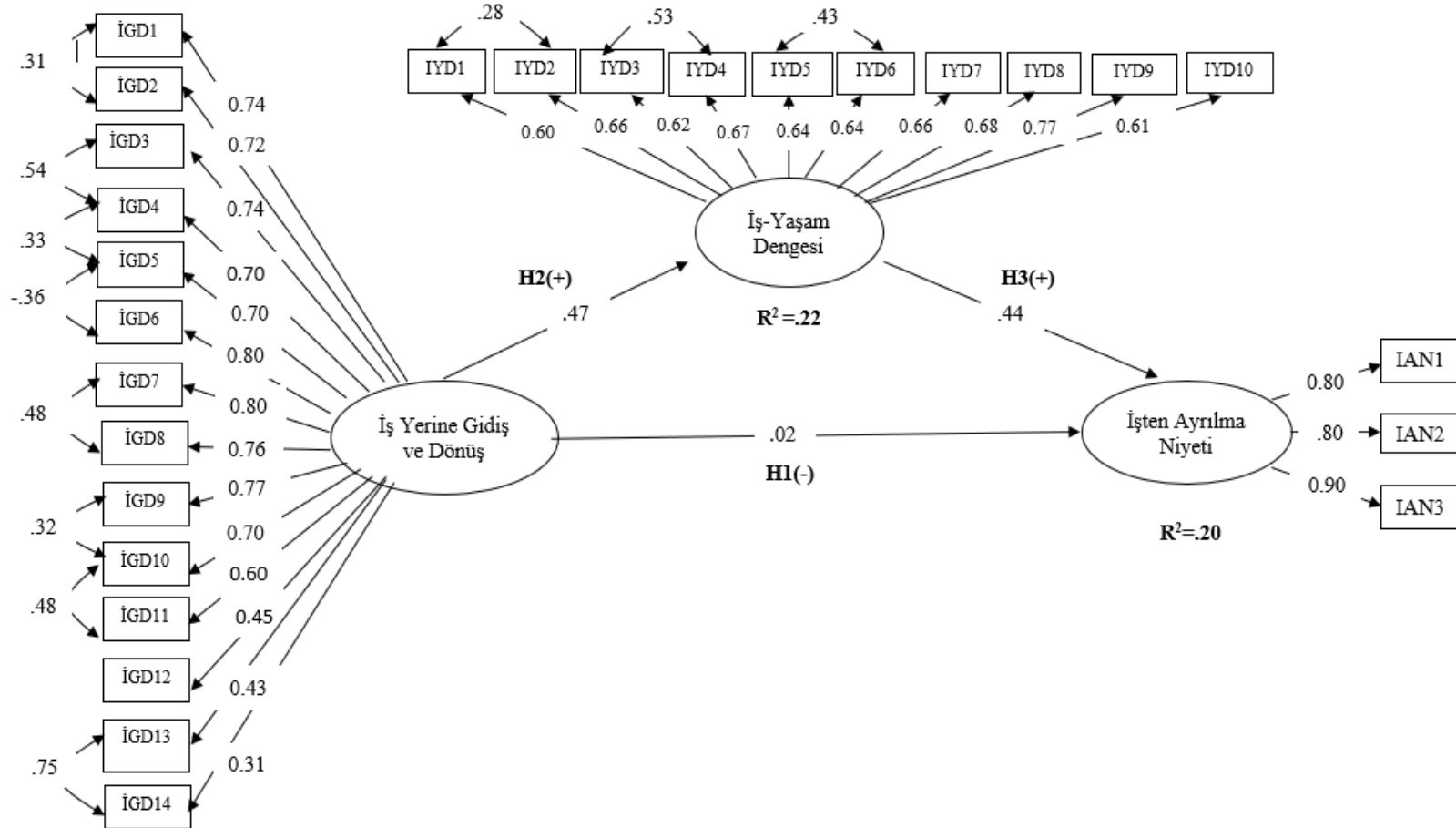
Trafik alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir (parametre tahmini=0,023; $p>0,05$). Bu bağlamda, “ $H2_A$: *Trafik alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir.

Zaman alt boyutunun da iş-yaşam dengesi üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir (parametre tahmini=-0,029; $p>0,05$). Bu bağlamda, “ $H2_C$: *Zaman alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.*” hipotezi reddedilmiştir.

Model 1 (Şekil 7) ve Model 1a’ya (Şekil 8) ait yapısal eşitlik analizi sonuçları aşağıda görülmektedir.

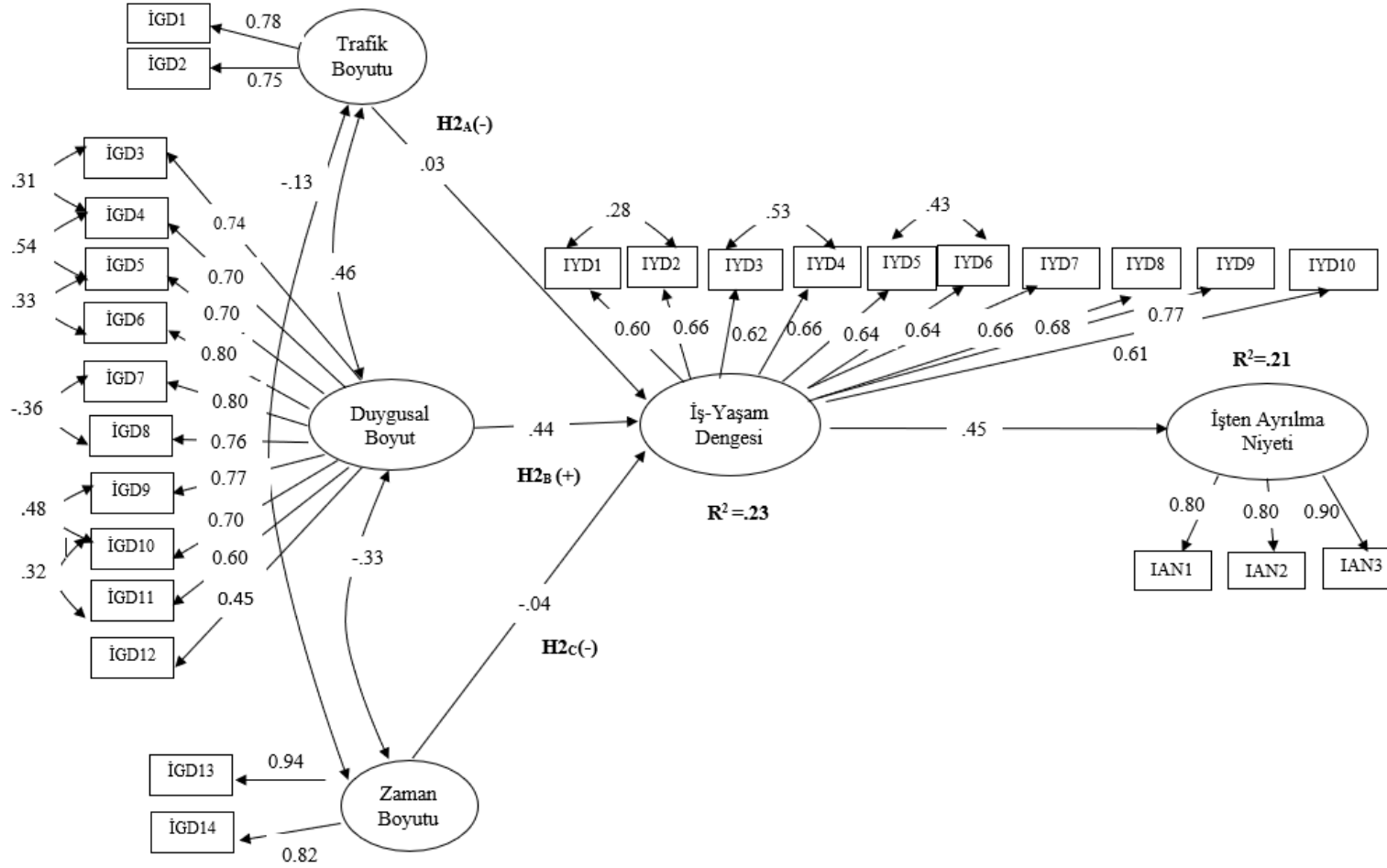
Şekil 7: Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları Model 1

$\chi^2=687.998$; $df= 310$; $\chi^2/df= 2.219$ ($p=.000$); $GFI=0.85$; $CFI=0.92$; $AGFI=0.82$; $RMSEA=0.06$; $SRMR=0.61$



Şekil 8:Yapısal Eşitlik Modellemesi Analiz Sonuçları Model 1a

$\chi^2=686.717$; $df= 308$; $\chi^2/df= 2.230$ ($p=.000$); $GFI=0.86$; $CFI=0.92$; $AGFI=0.82$; $RMSEA=0.06$; $SRMR=0.58$



Tüm Analizler İçin Hipotez Test Sonuçları

Araştırmada yer alan hipotezler, kullanılan analiz yöntemi ve hipotez testi sonuçları özet olarak Tablo 17’de gösterilmektedir.

Hipotezler	Kullanılan Analiz	Sonuç
H1: İş yerine gidiş ve dönüş işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Red
H2: İş yerine gidiş ve dönüş iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Kabul
H2A: Trafik alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Red
H2B: Duygusal alt boyut iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Kabul
H2C: Zaman alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Red
H3: İş-yaşam dengesi işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.	YEM	Kabul
H4: İş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesi aracı etkiye sahiptir	YEM	Kabul

3.6.TARTIŞMA

İlgili literatürde araştırma bulgularını destekleyen/ desteklemeyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Tartışma araştırmanın temel bulguları üzerinden yürütülecektir.

Novaco vd. (1991:907), iş yerine gidiş ve dönüşün iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz etkileri çalışanlarda; verimliliğin azalması, işe devamsızlığın artması, stres ve anksiyete sonucu sağlıklarının bozulmasına yol açmaktadır. İş yerine gidiş ve dönüşün artması çalışanın iş davranışlarını etkileyebilmekte ve işle bağlantılı stres yaratmaktadır. İş yerine gidiş ve dönüş süresi arttıkça çalışanın aile hayatına ve özel hayatına ayırdığı zamanı azalmakta ve bu da çalışan üzerindeki baskıyı arttırmaktadır. Bunker vd. (1992:405), çalışanın yolda geçirdiği zamanın iş tatmini ve aile -özel yaşam tatminin üzerinde etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Novaco vd. 1991 yılında yaptıkları çalışmada işverenler; iş yerine ulaşmada daha uzun zaman harcayan çalışanlarının, uzaklık, ulaşım biçimi, trafik sıkışıklığı, araba sorunu, toplu taşımada yaşanan gecikmeler ve toplu taşımada yer alan diğer yolcularla yaşanan tartışmalar vb. sorunlardan da etkilendiklerini belirtmiştir. Thomas ve Ganster de (1995:12) yaptıkları çalışmada bu

sonucu doğrulamıştır. Çalışma sürelerini kişiselleştirme (ayarlar, modifiye etme, değiştirme) hakkına sahip olan çalışanların iş ve aile yaşamları üzerinde kontrole sahip oldukları ölçüde; iş-yaşam dengesini sağlayarak aile içi çatışmaları azalttıkları, iş tatminlerini arttırdıkları, depresyon ve streslerinin azalttıkları gözlemlenmiştir. Çalışma zamanlarının ayarlamasında çalışanlara esneklik sağlanmasının iş yerine gidiş ve dönüşün kısaltılmasına imkân verdiği görülmüştür.

Araştırmada iş yerine gidiş ve dönüşün çalışanların işten ayrılma niyetine etkisinin beklenenin aksine düşük çıkmasının nedeni iş yerlerinin insan kaynakları departmanlarının işe alım sürecinde sorunu çözme çabalarıdır. Nitekim araştırma kapsamındaki iş yerinin İnsan Kaynakları uzmanları ile yapılan görüşmelerde iş yerine gidiş ve dönüş konusunun çalışan seçiminde dikkate alındığı belirtilmiştir. Konu ile ilgili olarak; *“eleman alımında iş yerinin servis hizmeti sağladığı bölgelere ve noktalara yakın ikamet adresine sahip kişiler olmasına dikkat edildiği, ikamet adresinin servis noktasına uzak olduğu durumlarda işe alınan bireye konu ile ilgili açıklama yapıldığı ve bu durumu kabul edip etmediği hakkında bilgilendirme yapıldığı”* ifade edilmiştir. İŞKUR yetkilileri de iş arayan bireyleri iş yerlerine yönlendirirken ikamet adreslerini dikkate aldıklarını özellikle belirtmiştir.

İnsan Kaynakları uzmanları ile yapılan görüşmelerde, kendi iş yerlerinde iş yerine gidiş ve dönüşün uzunluğuna bağlı olarak belirgin bir işten ayrılma eğilimi olmadığını belirtmişlerdir. Ancak çalışanların işe girdikten kısa bir süre sonra servis noktaları ile ilgili değişiklik isteklerinin (çalışanın ikamet adresinin servis hareket noktasına uzak olması, alternatif değişiklik yapılmaması- bu değişimler servisin işyerine ulaşım süresini etkilemektedir) arttığı da ifade edilmiştir²¹.

İş yerleri vardiyalı çalışanlar (mavi yaka) dışındaki çalışanlarına (yönetici ve idari personel) iş yeri giriş ve çıkışlarında (çocukların okul saatleri, engelli ve hasta aile bireylerinin bakımı vb. sebeplerle) geçici veya sürekli esneklik sağlamaktadır. Nitekim

²¹ Genel olarak iş yerleri, özellikle de sendikal örgütlenmenin olduğu iş yerlerinde servis hizmetleri ile ilgili kurallar işletme içi yönetmeliklerle düzenlenmektedir. Bu kurallardan bazıları; çalışanın ikamet adresi ile servis hareket noktası arasındaki mesafe 500 m veya daha fazla ise güzergah değişimi yapılmaktadır. Yeni bir servis talebi için aynı noktadan veya bölgeden en az yedi kişi talepte bulunmalıdır. Servis güzergahının değişmesinde iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmekte kaza riskini arttıran başlangıç saati gibi değişiklik talepleri kabul edilmemektedir. Servis güzergahları yılda iki kez kontrol edilip gerektiğinde yeniden düzenlenmektedir (İnsan Kaynakları Uzmanları ile yapılan görüşme notları).

birçok iş yerinde esnek çalışma saatleri uygulanmakta, genel olarak beyaz yaka çalışanlara haftada bir gün amirine haber vererek ve günlük çalışmayı aksatmayacağı durumlarda evden çalışmasına veya çalışanın tercih ettiği alternatif yerde çalışmasına izin verilmektedir. Bazı çalışanların toplantılara internet aracılığı ile katılmalarına izin verilmektedir.

Araştırma kapsamındaki iş yerlerinde işverenlerin çalışanlara sağladığı esneklik ve servis hizmeti iş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyetine olan etkisini ortadan kaldırdığını ortaya koymuştur. Servis hizmeti, çalışanların diğer alternatif bir ulaşım araçlarını kullanarak iş yerine ulaşmalarından daha hızlı ve daha rahat bir şekilde iş yerlerine ulaşımını sağlamaktadır. Çalışma sürelerinin esnekliği ve yaygın servis hizmetinin varlığı çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarında yardımcı olmaktadır.

İş yerinin sağladığı servis hizmeti, iş yerine gidiş ve dönüşü çalışanlar için katlanılabilir kılmaktadır. Servis olmadığı durumlarda alternatif ulaşım aracı seçimlerinde çalışanlar özel araçları ile iş yerine ulaşmayı tercih etmektedirler. Katılımcıların “*İş yerime giderken ve iş yerimden dönerken ne tür bir ulaşım aracı kullanacağıma karar verebiliyorum.*” (3,61) ifadesine verdikleri yanıtlardan da anlaşıldığı gibi iş yerine ulaşımında servis aracı alternatifini dışında ulaşım araçlarının mevcut olması kolaylık sağlamaktadır. Özel araç dışında otobüs bir alternatif ulaşım aracı olarak görülmektedir. Bursa içinde ulaşım alternatiflerinin çok olması ve araçların geçiş sıklığı nedeniyle genel tercih otobüs, minibüs ve metrodan yana olmaktadır. Ancak bu araçlar ile iş yerine ulaşım süresi bireyin servis ile ulaştığı süreye göre daha fazla olmaktadır.

Özel araç kullanan katılımcıların araştırmada yer alan ifadelerine verdikleri yanıtlar incelendiğinde çalışanların yolda geçirdikleri zaman nedeniyle aile hayatına ve bireysel hayatına istediği kadar zaman ayıramadıkları görülmektedir. İş hayatının yarattığı stresin sağlıklarını etkilediği belirtmektedirler. Genel olarak iş yerinden eve ulaşımında geçirilen süre çalışanları yormaktadır. Bu süre içinde çalışanlar eve ulaşımında yolda gerçekleşebilecek kazalardan, tehlikeli sürücülerden dolayı kişisel güvenliklerini tehlikede görmektedir. Katılımcıların “*İş yerime giderken ve dönüşte yoğun trafik söz konusu ise normal sürüş hızımı azaltırım.* (3,50)” ifadesine verdikleri yanıtlardan, normal sürüş hızlarını azalttıkları ve daha dikkatli araç kullandıkları ortaya çıkmıştır.

Çalışanlar genel olarak iş yerine gidiş ve dönüşte yolda geçirdikleri zamanın yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir. Ancak servis ile iş yerine ulaşımı sağlayanlar yolda geçirdikleri zamanı dinlenme zamanı olarak da kabul etmektedir. Nitekim bazı çalışanlar iş yerine gidiş süresini serviste uyuyarak kendine dinlenme vakti yaratmada kullanırken bazıları da iş arkadaşları ile bir önceki sosyal, siyasal, kültürel ve sportif konuları konuşmakta ve/veya sosyal medya kullanımı ile iş-yaşam dengesini sağlamaya çalışmaktadır. Bunlar için kısa süreli indi bindi servis yerine yarım saat ve daha uzun süreli servis yolculuğu tercih sebebi olmaktadır.

İş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olduğu yapılan araştırmalarda da görülmüştür. Bireyin iş, aile ve özel yaşamı arasındaki bu dengenin bozulması sonucu işten ayrılma durumu veya iş değiştirme üzerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir (Greenhaus vd., 2001:78). Bu çalışmalar sonucunda da çalışanın iş yaşamı, aile yaşamı ve özel yaşamı arasındaki dengenin bozulma sonucu olarak çalışanlarda; işe geç kalma, işe devamsızlık, iş performansının azalması, motivasyonun azalması, örgüte olan bağlılığın azalması (Efeoğlu, 2006:20) gözlemlenmiştir. Uysal'ın 2007 yılında 105 banka çalışanı üzerinde yaptığı araştırma da evli kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş-yaşam dengesizliği yaşadıkları ve dolayısıyla iş yaşamının aile yaşamlarını etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda olan evli kadın çalışanların işten ayrılma niyetlerinin erkek çalışanlardan daha fazla olduğu belirtilmiştir. İş-yaşam dengesini sağlayamayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığı anlaşılmaktadır.

İşverenler, çalışanlara sağladıkları esnek çalışma saatlerinin yanı sıra işletmelerinde yeni teknolojik üstünlüklerden yararlanarak sanal takımlar üzerinden çalışmalarını devam etmeyi tercih edebilmektedir. Sanal örgütler²² mobil teknolojisinin gelişiminden yararlanarak (elektronik posta, sesli mesajlar, cep telefonları, diz üstü bilgisayarları, video konferans araçları veya donanımı), takım çalışmasını ve sanal örgütleri daha ucuz, daha kaliteli ve daha hızlı bir hizmet ile çalışabilmelerini sağlamaktadır (Kırel, 2007:94). Sanal örgütlerin işletmeye sağladıkları yararlar; arazi ve bina, ofis malzemeleri, kira giderleri, kırtasiye malzemeleri, elektrik vb. giderlerin

²² Sanal örgütler; “varlığı kısmen ya da tamamen, iletişim teknolojileri ile birlikte ortaya çıkmış olan internete, kablo lu sistemlere, telefon sistemlerine vb. bağlı olan bir işletme, kulüp, topluluk, enstitü, kurum veya benzeri kuruluşlardır” (Koçel, 2011: 436)

azaltmasının yanı sıra çalışanların evden veya tercih ettikleri herhangi bir yerden çalışabilmeleri, çalışanın iş yerine ulaşımı gibi bir sorununun olmamasıdır. Dolayısıyla işe geç kalma, devamsızlık vb. durumlar yaşanmamaktadır.

Öngel'in 2017 yılında Birleşik Metal-İş Sendikasına üye çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışma (çalışma Marmara bölgesinde yer alan şubelerde yapılmıştır) çalışanların iş yerine ulaşım ve iş yerine gidiş ve dönüşlerine ilişkin aşağıdaki sonuçları ortaya koymuştur. Araştırmaya göre iş yerine ulaşım %90 oranında servis ile sağlanmaktadır. Çalışanların gidiş ve dönüş olmak üzere toplamda yolda geçirdikleri zaman 60 dakika ve üzerindedir. İş yerine ulaşım süresi gidiş ve dönüş toplamda 30 dakikadan az olan çalışan oranı %20'dir. Araştırmada yer alan şubelerin faaliyet gösterdiği iller arasında (Trakya, Bursa, Kocaeli, İzmir, Gebze, Eskişehir ve İstanbul Anadolu ve İstanbul 1 nolu şube) ulaşım süreleri bakımından farklar bulunmaktadır. İş yerine ulaşım süreleri gidiş ve dönüş toplam olarak ele alınmıştır. Çalışanların yolda geçirdikleri zamanın bir saatten fazla olduğu en yüksek oranlı il %64 oranı ile İstanbul'dur.

Bursa şehir içi trafik yoğunluğu nispeten düşük olduğu için araştırmaya katılan çalışanların %45'i iş yerine ulaşım süresinin 30 dakikadan az sürdüğünü, %49'u ise 30-60 dakika arası sürdüğünü belirtmişlerdir. Bursa'da faaliyet gösteren bazı servis firmaları ve Bursa İŞKUR yetkilileri ile yapılan görüşmeler de ilgili yetkililer, Bursa ili içindeki OSB'lerde yer alan iş yerlerinin genel olarak servis hizmeti sağladığını belirtmişlerdir. Bursa genelinde servis hizmeti veren 350 servis firması ve 8000'den fazla servis aracı bulunmaktadır²³. Yaygın servis hizmetinin varlığı, çalışanın iş yeri ile ikamet adresi arasındaki uzaklığı problem kaynağı olmaktan çıkarmakta hem çalışan hem de iş yerleri için düzen ve rahatlık sağlamaktadır²⁴.

Evle iş yeri arası mesafe yakınlığının sağlanamadığı İstanbul gibi büyükşehirlerde iş yerine ulaşım süresi ve kat edilen mesafe daha da fazladır ve birçok çalışan iş yerine ulaşmak için birden fazla toplu taşıma aracı kullanmaktadır. Bazı çalışanlar birden fazla toplu taşıma aracı kullanmak yerine özel araçlarını kullanmayı tercih etmektedir. Bu

²³ İŞKUR ve işyerleri İnsan Kaynakları Uzmanları ile yapılan görüşme notları.

²⁴ Bursa ili içinde işyerine ulaşım süresi 40-50 dakika sürmektedir. Servis ücretleri hesaplanırken servisin kat ettiği mesafe dikkate alınmakta, okullar için ise km başına hesap yapılmaktadır.

durum trafik yoğunluğunu ve doğal olarak da işyerine ulaşım süresini arttırmaktadır (Öztürk, 2005:2). Öte yandan servis kullanıcıları trafik sıkışıklığını oluşturanların özel araç sahipleri olduğunu belirtmiştir²⁵.

İş yerine gidiş ve dönüşün bireye olan maliyetini hesaplamak için yolculuk süresinin maliyetini belirlemek gereklidir. Öztürk (2005:6) yaptığı çalışmada, trafik tıkanıklığının toplam maliyetini hesaplamıştır. Hesaplama için kullandığı parametreler, yolculuk süresi maliyeti, taşıt işletim maliyeti ve hava kirliliği maliyetidir. Bu hesaplamada da görüldüğü gibi yolculuk süresinin maliyeti ilk sırada yer almakta ve toplam maliyet hesapları içinde %50 den fazla pay almaktadır. Öztürk'ün araştırmasında yolculukta kaybedilen zamanın değeri, yaşanan şehrin ortalama gelirinden faydalanılarak belirlenmiştir. Araştırmada yolculuk amacına göre (iş, okul, alış-veriş vd.) yolculukta harcanan bir saatin ortalama değeri hesaplanmıştır. Araştırmaya göre yolculuk süresi, toplam maliyetin %67- %94'ünü oluşturmaktadır (Öztürk, 2005:11).

İş yerine gidiş ve dönüşün kısaltılması şehir ulaşım planlaması faaliyetleri kapsamında yerel yönetimlerin (valilik, belediyeler ve ticaret sanayi odası) öncelikli sorumluluk alanlarından birini oluşturmaktadır. Trafik yoğunluğunu azaltmak üzere kamu kurumlarının, özel sektör iş yerlerinin ve eğitim kurumlarının giriş ve çıkış saatleri düzenlenerek trafik yoğunluğu azaltılmaya çalışılmaktadır ("Bursa Valisi...",2016; Özdal, "Bursa Trafiki...", 2019). Trafik yoğunluğunun olduğu saatlerde başta raylı sistem olmak üzere toplu taşıma araçlarının sefer sayılarının artırılması, güzergahlarının yeniden belirlenmesi, toplu taşıma araçlarını teşvik için belirli noktalara özel araç parklarının yapılması gibi tedbirler de alınmaktadır.

SONUÇ

Bu tez çalışmasında bir ana model (Model 1) ve bir alt model (Model 1a) oluşturulmuştur. Ana modelde üç temel değişkenimiz arasındaki ilişkiler yapısal eşitlik modeli ile incelenmiştir. İş yerine gidiş ve dönüş ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişki görülmemektedir. İş yerine gidiş ve dönüş ve iş-yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki görülmektedir ve iş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir etki

²⁵ Servis hizmeti sağlayan şirket sahibi ile yapılan görüşme notları.

görülmektedir. Sonuç olarak iş-yaşam dengesi, iş yerine gidiş ve dönüşün işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisinde bir aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Çalışmanın alt modelinde (Model 1a) ise iş yerine gidiş ve dönüş ölçeğinin faktör analizi sonucu elde edilen alt boyutlarının iş-yaşam dengesi değişkeni üzerindeki etkileri incelenmiştir. Üç alt boyuta sahip olan iş yerine gidiş ve dönüş değişkeninin alt boyutları, boyut içinde yer alan ifadelerin içeriklerine göre isimlendirilmiştir. Duygusal, trafik ve zaman alt boyutlarının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri yapısal eşitlik modeli analizi ile incelenmiştir. Duygusal alt boyutun iş-yaşam dengesi değişkeni üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Trafik ve zaman alt boyutlarının iş-yaşam dengesi değişkeni üzerinde bir etkisi görülmemektedir.

İş yerine gidiş ve dönüş ölçeğinin duygusal alt boyutunun çalışan bireyler üzerindeki etkisinin özellikle çalışma hayatı ve özel hayatları arasındaki dengede önemli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu dengenin bozulmasının bireylerin işten ayrılma niyetlerini de etkilediği görülmüştür.

Bu çalışmanın hedefi işveren ve çalışan için iş yerine gidiş ve dönüşün önemini vurgulamaktır. Çalışmaya göre; işverenin çalışanlarına sağladığı servis hizmeti, çalışan için büyük önem arz etmektedir. Servis kullanımı ile işyerine ulaşım sorununun kalkması ve ulaşım süresinin rahat geçirilmesi çalışma hayatındaki verimliliği etkilemektedir. Ayrıca iş yerinin sağladığı servis hizmeti iş yeri seçiminde mesafe ve zaman kavramını dikkate alınmasını azaltmaktadır.

Bazı işverenler çalışanlarının iş yerine gidiş ve dönüş nedeniyle yaşadıkları stresi azaltmak ve iş-yaşam dengelerinin sağlanmasına yardımcı olmak için esnek çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma gibi seçenekler sunmaya çalışmıştır. İş yerinin sağladığı esnek çalışma süreleri çalışanın iş-yaşam dengesinin sağlanmasında yardımcı olmaktadır. Çalışanlar alternatif bir iş arama süreci yerine ikamet adreslerini iş yerine yakın yerleşim adreslerine taşımayı tercih etmektedirler.

ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ARAŞTIRMALAR İÇİN ÖNERİLER

Bu araştırma sürecinde karşılaşılan kısıtlar; soru formlarının değerlendirilmesi aşamasında, iş yerlerinin çalışanlara yönelik saha araştırmalarına mesafeli durması, izin

alınmasına yönelik prosedürün uzun sürmesinin yanı sıra saha araştırması sırasında soru formunun doldurulmasının uzun süre aldığı, çalışanların bir kısmının formları doldururken iş yoğunluğu dolayısıyla dikkatini vermediği ve formu cevaplamaktan kaçındığı gözlenmiştir. Kayıp veri sayısının fazla olduğu çok sayıda soru formu analize dahil edilmemiştir.

Bu tez çalışmasında yapılan analizler sonucu ileride yapılması planlanan araştırmalar için dikkat edilecek hususlar; sanayi bölgeleri arasındaki mesafeler (uzak ve yakın mesafe tanımı yapılması, katılımcıların ikamet adreslerinin de dikkate alınması) dikkate alınarak araştırma yapılması, veri toplamada sektör olarak bir kısıtlama getirilerek özellikle iş yerinin servis hizmeti sağlamadığı iş yerleri veya çalışma alanında (örneğin banka çalışanları) araştırma yapılması ve çalışmanın çalışma hayatına yeni başlayanlar için, kadın ve erkek çalışan ayrımı dikkate alınarak yapılması olarak sıralanabilir.

EKLER

EK 1: Anket

Sayın Katılımcı,

Bu anket Uludağ Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan “İş Yerine Gidiş ve Dönüş” (Commuting: Evden- işyerine ve işyerinden- eve dönüş için ulaşımda harcanan süre) İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü” başlıklı doktora tez araştırmasının veri toplama araçları olarak geliştirilmiştir.

Anketin daha çok kişiye ulaşabilmesi için, işyerlerinin İnsan Kaynakları Departmanları sadece aracı olmaktadır. İş-yaşam dengesi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili soruların amacı, işyerinize gelip giderken, yolda harcadığınız zamanın bu kavramlara bir etkisinin olup olmadığını ölçebilmek için konulmuştur. Bu araştırmaya katılanların vereceği her türlü bireysel bilgi, araştırmacı tarafından kesinlikle gizli tutulacak ve hiçbir kişi veya kuruma aktarılmayacaktır. Lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan ve boş bırakmadan değerlendirmenizi yapınız.

Değerli zamanınızı ayırarak katıldığınız bu çalışmanın doğru ve anlamlı sonuçlara ulaşabilmesi için, ankette yer alan her bir soruyu gerekli özeni göstererek cevaplamanız büyük önem taşımaktadır.

Çalışmaya verdiğiniz destek için teşekkür ederim.

Elif Nur ALPER

U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Doktora Programı

Demografik Bilgiler ve İş Yerine Gidiş ve Dönüş Boyutuna İlişkin Bilgiler

1. İşyerinizde servis var mı?
Evet Hayır
2. Evden işyerinize servis ile gittiğinizde iş yerine gidiş ve dönüşünüz ortalama kaç dakikadır?
30 Dakikadan Az 30-60 Dakika 61-90 Dakika 90 Dakikadan Fazla
3. İşyerinize ulaşımda servis aracı dışında alternatif hangi ulaştırma sistemini kullanıyorsunuz? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.
Otobüs Minibüs Özel Araç Metro Yaya Bisiklet Taksi
Alternatif ulaşım aracı ile işyerinize ulaşım kaç dakika sürmektedir?.....
4. İşyerinizden eve dönüş, servis ile gittiğinizde iş yerine gidiş ve dönüşünüz ortalama kaç dakikadır?
30 Dakikadan Az 30-60 Dakika 61-90 Dakika 90 Dakikadan Fazla
5. Servis aracı dışında işyerine ulaşımda, ulaşım sürenizi kısaltmak için takip ettiğiniz bir yazılım (yandex, googlemaps, moovit vb) uygulaması var mı?
6. Oturduğunuz evin mülkiyet durumu?
Ev sahibi Kiracı Aile Fertlerinden Birine Ait
7. Mülkiyetine sahip olduğunuz veya aile fertlerinden birine ait olan bir evi işyerinize daha yakın konumlanmak için satın taşınır mısınız?
Evet Hayır Kararsızım
8. İşyerine ulaşımda yaşanan zorluk sizce iş değiştirme nedeni olarak görülebilir mi?
Evet Hayır
9. 9.soruya cevabınız evet ise daha önceden işyerine ulaşımda yaşadığınız zorluk iş değiştirmenize neden oldu mu? Evet Hayır

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
İş-Yaşam Dengesi					
1. Şu anda işimin gereği genellikle uzun saatler çalışıyorum					
2. Hafta içinde eşim / ailemle sosyalleşmek için fazla zamanım olmuyor.					
3. Çoğu akşam eve iş getirmem gerekebiliyor.					
4. Hafta sonları veya hafta içi geç saatlere kadar uzayan işlerimle uğraşmak zorunda kalıyorum					
5. İşimle ilgili konuları unutmakta ve rahatlamakta zorlanıyorum.					
6. İşimin yarattığı stresin sağlığım üzerindeki etkileri konusunda endişeleniyorum.					
7. Eşimle olan ilişkimde, uzun çalışma saatlerimin yarattığı baskı nedeniyle sorun yaşıyorum.					
8. İş ile ilgili yorgunluğum ve aile ayırdığım zaman kısıtları nedeniyle, ailemin günlük işlerine (alışveriş, çocuğu okuldan alma/ okula bırakma, vb.) yeterince katkıda bulunamıyorum.					
9. İşim özel yaşantım ile ilgili kısıtları nedeniyle, hobilerime, sosyal çevrem ve yakın arkadaşlarıma yeterince vakit ayırmakta zorlanıyorum.					
10. Çalışma saatlerimi ve stres düzeyimi azaltmak istiyorum ancak bu durumu düzeltebileceğimi sanmıyorum.					
İşten Ayrılma Niyeti					
1. Çoğu kez mevcut işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2. Aktif şekilde başka şirketlerde iş arıyorum.					
3. İşimden muhtemelen yakın bir zamanda ayrılacağım					
İş Yerine Gidiş ve Dönüş					
<i>Duygusal Boyut</i>					
1. İşyerime gidişim ve dönüşüm günümün bir kısmını aldığı için verimliliğimi olumsuz yönde etkilemektedir.					
2. İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde gördüğüm kazalar nedeniyle kişisel güvenliğim için sık sık korku hissetmekteyim.					
3. İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde tehlikeli sürücüler nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.					
4. İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde arızalı yollar nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.					

5. İşyerime gidişim ve dönüşüm süresinde kötü hava şartları nedeniyle kişisel güvenliğimin tehlikeye düştüğünü düşünmekteyim.					
6. İşyerime gidiş ve dönüş saatlerimde harcadığım zaman nedeniyle “zaman baskısı” hissetmekteyim.					
7. İşyerime gidiş ve dönüşte kaza yapma endişesi yaşamaktayım.					
8. İşyerime gidiş ve dönüş süreci zihnimi yormaktadır.					
9. İşyerime gidiş ve dönüş süreci olumsuz duygular içinde olmama neden olmaktadır.					
10. İşyerime gidiş ve dönüş süreci sinirli tavırlar içine girmeme neden olmaktadır.					
11. Kötü hava şartlarında araba kullanırken endişeleniyorum.					
12. İşyerime gidiş ve dönüş saatlerim iş dışı aktiviteler (aile, spor, yemek, sineme, banka işlemleri vb.) için çok fazla zaman bırakmamaktadır.					
13. İşyerime gidiş ve dönüş saatlerim yaşam kalitemi negatif yönde etkilemektedir.					
<i>Zaman Boyutu</i>					
1. İşyerime gidiş ve dönüş saatlerimdeki uzunluk beni rahatsız etmiyor.					
2. İşyerime gidiş ve dönüş ile ilgili yaşadığım güçlükler beni rahatsız etmiyor.					
<i>Trafik Boyutu</i>					
1. Yoğun trafikte olduğumdan daha fazla endişeli olurum.					
2. Yeni ve tanımadığım güzergahlarda araba kullanırken daha gergin olurum.					

10. Bu kurumda çalışma yılınız?

- 1 yıla kadar 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl
 20 yıl ve üzeri

11. Bu kurumdaki pozisyonunuz?

- Mavi Yaka İdari Personel Beyaz Yaka Yönetici

12. Yaşınız

- 20'ye kadar 20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

13. Cinsiyetiniz

- Kadın Erkek

14. Eğitim durumunuz

- İlköğretim(ilkokul/ ortaokul) Lise Ön lisans
 Lisans Y.Lisans/Doktora

15. Çocuğunuz var mı?

- Var Yok

16. Eşiniz çalışıyor mu?

- Evet Hayır

17. Eşiniz çalışıyor ise çalışma durumu?

- Kısmi zamanlı çalışıyor Tam zamanlı çalışıyor
 Çalışmıyor Emekli

18. Eşiniz ve çocuklarınız dışında ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyleri(anne, baba vb) var mı?
()Evet ()Hayır



Ek 2: Uzman Görüşü İçin Hazırlanan E-Mail

Sayın Hocam,

“İşe Gidiş Dönüşte Yolda Geçen Zamanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü” ana temalı bir doktora tezi yazmaktayım. Tez danışmanım Doç. Dr. Kurtuluş Kaymaz’ın da önerisi ile tezin ana kavramı olan “commute” kelimesinin Türkçe karşılığını oluşturmak istemekteyiz. Bu nedenle, teknik olarak görüşlerinizi almak için bu maili iletiyoruz.

“Commute” kavramının bugüne kadar Türkçe karşılığına, Türkçe yazında rastlayamadık. Bu nedenle, Türkçe karşılığı oluşturmakta zorlanıyoruz. Kavram, tez izleme komitesi üyelerinin ön görüşleri çerçevesinde “işe gidiş dönüşte yolda geçen zaman” biçiminde düşünüldü. Ancak, nihai karar, görüşlerine başvurulmuş tüm hocalarımızın geribildirimleri doğrultusunda alınacaktır.

“Commute” kavramının sözlük anlamları ve ana sorunsal kapsamında teorik çerçevesi, ekteki dosyada görüşlerinize sunulmuştur.

Bilgi desteğiniz için teşekkür eder, saygılar sunarız.

E-Mail Ek Dosya:

Sayın Hocam,

Commute kavramının;

Sözlük Anlamı 1: Cambridge sözlükteki tanımı: “*to make the same journey regularly between work and home*”.

Sözlük Anlamı 2: Oxford sözlüğündeki tanımı: “*to travel regularly by train, bus or car to and from one’s daily work in a city*” ve *commuter*: “*who commutes to and from work*”

“Commuting” kavramının ilk anlamı “mesafe, iki nokta arasındaki uzaklık” olarak literatürde anlam bulmaktadır. Cisimlerin ne kadar uzaklıkta olduğunu sayısal olarak ifade eder. Metrik ölçüm sisteminde uzaklık birimi metredir. Coğrafi açıdan mesafe, çıkılan yer ile varılmak istenen- ulaşılmak istenen yer- arasındaki uzaklıktır. Buradaki özel anlamı çalışanların ikamet ettikleri yer (ev) ile çalıştıkları yer (işyeri) arasındaki uzaklığı ifade eder.

“Commuter” kelimesi, 1840’li yıllarda banliyöde yaşayanların şehir merkezlerine (örneğin, New York, Philadelphia, Boston, Chicago vb.) yaptıkları seyahatlerde

kullandıkları indirimli ücret anlamında kullanılmaktaydı. Daha sonra kelime anlamını “banliyöde yaşayan kişi” olarak ta kullanılmaya başlanmıştır. İndirimli biletler, seyahat eden kişiye geçerliliği süresince aynı yolculuğu tekrarlamasına izin vermektedir. Yolculuk süresi uzadıkça günlük maliyeti daha ucuza gelmekteydi.

19. yüzyıldan önce, çalışanların çoğu iş yerlerine bir saatten daha az yürüme mesafesinde yaşıyorlardı. Bugün ise, sanayileşmiş toplumda pek çok kişi günlük olarak evinden iş yerine uzun bir mesafe seyahat etmektedir. Yapılan bu seyahatlerin yapılma nedenleri; şehir merkezlerindeki ev fiyatlarının yüksek olması, toplu taşımanın azlığı, trafik sıkışıklığı, seyahat biçimi (araba, motorsiklet, bisiklet, tren, otobüs veya uçak) olarak açıklanabilir. “commuter” kelimesi; Los Angeles’da trafikte araba sıkışıklığıyla anılmaktayken, New York’ta metro, Londra, Tokyo ve birçok Avrupa ülkesinde ise otomatik olarak tren yolcusu olarak anılmaktadır.

İki nokta arasındaki mesafe coğrafi olarak yakın ve uzak ifadeleri ile açıklanır ve metrik olarak bu mesafeler metre cinsinden ölçülür. Ancak şehirleşme ile birlikte günlük hayatta şehirlerde iki nokta arasındaki mesafe km cinsinden ifade edilmektedir. Bu manada yakın ve uzak ayırımı mutlak ölçüme dayanan bir karşılaştırmayı ifade eder. Buna göre iki nokta arasındaki mesafe metrik olarak daha küçük ve kısa ise yakın, büyük ve uzun ise uzak olarak ifade edilir.

Ancak günümüzde yolda geçen zaman, şehirleşme, trafik yoğunluğu ve ulaşım imkanlarındaki değişime bağlı olarak iki nokta arasındaki mesafeyi coğrafi uzaklıktan ziyade bir yerden diğerine ulaşım için harcanan zaman anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Buna göre coğrafi olarak yakın olarak tarif edilen mesafe için (mesela aralarında 3 km uzaklık olan iki yer), eğer trafik yoğunluğu veya araç yokluğu dolayısıyla ulaşım için fazla zaman harcanyor ise bu iki yer coğrafi olarak yakın, ancak erişilebilirlik bakımından uzaktır.

Kavramın bugünkü anlamına en yakın kullanımı M.J.White tarafından geliştirilen “Hane halkı Sorumluluk Hipotezi (The household responsibility hypothesis) yaklaşımında yer almıştır. Bu hipoteze göre “kadınların ev işleri ve çocuk yetiştirme sorumlulukları erkeklere göre daha fazla olduğu için bu işlere daha fazla zaman ayırabilmek ihtiyacıyla daha gidiş-gelişte daha az zaman harcayacakları kısa mesafeli (commute) işleri tercih etmektedirler (Sermons, 2001).

İŖe alımlarda ve bireyin iŖ tercihlerinde veya alıŖan bireyin ev sahibi olma/ ev deęiŖtirme durumun da iŖyeri ile ikamet adresi arası ulaŖım dikkate alınmaktadır. Özellikle ocuk sahibi alıŖanlar okul bölgelerine ulaŖımda kolaylık sağlayabilecek bölgeleri tercih edebilmektedirler. Bu tercihler özellikle kadın alıŖanlar tarafından dikkat edilmektedir. Tez alıŖmamda, yolda geçen zamanın alıŖanların iŖ-yaŖam dengeleri üzerinde etkili olduğu ve bu durumun iŖten ayrılma niyetlerini etkilediğini araŖtırmaktayım.

Saygılarımla,

Elif Nur ALPER



Ek 3: Bursa Uludağ Üniversitesi Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Raporu



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı: 26468960-044/49084

Konu: Elif Nur ALPER'in Araştırma İzni

04/12/2017

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.11.2017 tarihli ve 86162157-302.99/10006 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda bahsi geçen Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisi Elif Nur ALPER'in "Yolda Geçen Zamanın (Commuting) İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" başlıklı tez çalışması kapsamında uygulanacak sorular Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'na incelenmiş olup, alınan karar ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

imza

Prof. Dr. Mehmet YÜCE
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek :
Karar Örneği(1 Sayfa)

Bu Belge, 5070 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak elektronik imza ile imzalanmıştır.
U.Ü. Rektörlüğü Görükle Kampusu 16059 Nilüfer/BURSA Bilgi İçin: Çiğdem ŞENOL
Tel : 0224 294 00 86 Faks: 0224 294 00 37 Şef
e-posta : uugs@uludag.edu.tr Elektronik Ağ: www.uludag.edu.tr Tel : 0224 294 00 38
Bu belge UDOS ile hazırlanmıştır. Teyit için: <https://udos.uludag.edu.tr/teyit/?ox1f5hoga0mpHNj5vv7QxA>



ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULLARI
(Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu)
TOPLANTI TUTANAĞI

OTURUM TARİHİ
24 Kasım 2017

OTURUM SAYISI
2017-16

KARAR NO 9 : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisi Elif Nur ALPER'in "Yolda Geçen Zamanın (Commuting) İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak anket sorularının değerlendirilmesine geçildi.

Yapılan görüşmeler sonunda; Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden alınan İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisi Elif Nur ALPER'in "Yolda Geçen Zamanın (Commuting) İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak anket sorularının, fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğu başvurusuca ait olmak üzere uygun olduğuna oybirliği ile karar verildi.


Prof. Dr. Mehmet YUCE
Kurul Başkanı

KAYNAKLAR

- AGİN Özgür, *İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri*, (Yüksek lisans Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- AGUILERA Anne vd., “Employment Suburbanisation, Reverse Commuting and Travel Behaviour By Residents of The Central City in The Paris Metropolitan Area”, *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 2009, 43(7), ss.685-691.
- AKATAY Ayten, “Örgütlerde zaman yönetimi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, (10), ss.281-300.
- AKIN Adnan, “Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Tatmini ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 2007, 34, ss.144-151.
- ALEXANDER Jeffrey A., Joan. R. Bloom, Beverly A. Nuchols, “Nursing Turnover and Hospital Efficiency: an Organization Level Analysis”, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 33(4), 1994, ss.505-520.
- ALLEN T. D. vd., “Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research”, *Journal of Occupational Health Psychology*, S.4, 2000, ss.278-308.
- ALTUNIŞIK Remzi vd., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık, 2007.
- AMPONSAH-TAWIAH Kwesi, Francis ANNOR, Beckham Godfred ARTHUR, “Linking Commuting Stress to Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout”, *Journal of Workplace Behavioral Health*, Sayı 31, No 2, 2016, ss.104-123. <http://dx.doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>, (12.05.2019).
- ARI G. S., Bal E. Ç., “Tükenmişlik Kavramı: Bireyler ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 2008, ss.131-148.
- ARI G.S., Bal H., Bal, E.Ç., “İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Uygulama”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 2010, ss.143-166.
- ARMUTLULU İsmail Hakkı, *İşletme İstatistiğine Giriş*, İstanbul: Alfa Yayınları, 2004.
- ARNOUX-NICOLAS C., Sovet L., Lhotellier L., Fabio A. D., Bernaud, J. L., “Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work”, *Frontiers in Psychology*, Sayı 7, 2016, ss.1-9.
- ARSLAN M., “İş – Aile ve Aile – İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum Dergisi*, 2 (3), 2012, ss.99-113.
- ASLAN Zeynep, Senem ETYEMEZ, “İş görenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay’daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7/3, 2015, ss.482-507.

- AVCI N., Deniz KÜÇÜKUSTA, “Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 2009, ss.33-44.
- AYCAN Z., M. Eskin, Yavuz S., *Hayat Dengesi, İş Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı*, 1.b., İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2007.
- AYCAN Zeynep, Mehmet Eskin, “Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work – Family Conflictfor Men and Women: The Case of Turkey”. *Sex Roles*, Sayı 53(7/8), 2005, ss.453-471, DOI: 10.1007/s11199-005-7134-8 (10.03.2019)
- AYLAN Serkan, *Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yüksek lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- BACKHAUS Kristin B. vd., “Exploring the Relationship Between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness”, *Business and Society*, 2002, (41), ss. 292-318.
- BALLICA Sabahat, *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algulamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*, (Yüksek Lisans Tezi) Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- BALTACI F., C. Güçlü, N. Çeliker, “Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(3), 2014, ss.353-370.
- BARUTÇUGİL İ., *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004.
- BAYARCELİK Ebru Beyza ve Mine Afacan Fındıklı, “The Mediating Effect Of Job Satisfaction on The Relation Between Organizational Justice Perception and İntention to Leave”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 2016, ss.403-411.
- BAYRAM Nuran, *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2017.
- BAYRAM Nuran, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*, Bursa: Ezgi Kitabevi, 2016.
- BİÇERLİ Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2018.
- BİÇERLİ M. Kemal, Naci GÜNDOĞAN, “Female Labor Force Participation in Urbanization Process: The Case of Turkey”, *Munich Personal RePEc Archive (MPRA)*, No.18249, 2009, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/18249/> (25.07.2015).
- BUNKER Barbara B., Josephine M. ZUBEK, Virginia J. VANDERSLICE, Robert W. RICE, “Quality of Life in Dual-Career Families: Commuting Versus Single-Residence Couples”, *Journal of Marriage And Family*, S.54(2), 1992, ss.399-407.
- CABLE Daniel M ve Mary E. GRAHAM, “The Determinants of Job Seekers’ Reputation Perceptions”, *Journal of Organizational Behavior*, 2000, (21), ss.929-947.

- CABLE Daniel M, Daniel B. TURBAN, “Establishing The Dimensions, Sources and Value of Job Seekers’ Employer Knowledge During Recruitment”, *Personnel and Human Resources Management*, 2001, (20), ss.115-163.
- CAMPBELL, J. L., *Commuting in Relation to Work-Life and Home-Life Satisfaction*, (Master’s Theses), Paper 3442, 2007, http://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses (15.03.2018).
- CAPRONI Paula J., “Work/Life Balance: You Can’t Get There From Here”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, S(33), No 1, 1997, ss.46-56.
- CASSEL Susanna Heldt, Zuzana MACUCHOVA, Niklas RUDHOLM, Alexis RYDELL, “Willigness to Commute Long Distance Among Job Seekers in Dalarna, Sweden”, *Journal of Transport Geography*, S.28, 2013, ss.49-55, www.elsevier.com/locate/jtangeo/ (25.07.2015).
- COTTON John. L., Jeffrey M. TUTTLE, “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”, *Academy of Management Review*, 11(1), 1986, ss.55-70.
- CRANE Randall1, “The Influence of Uncertain Job Location on Urban Form and The Journey to Work”, *Journal of Urban Economics*, S.39, 1996, ss.342-356.
- CRISTALDI Flavia, “Commuting and Gender in Italy: A Methodological Issue”, *The Professional Geographer*, S.57(2), 2005, ss.268-284.
- ÇALIŞKAN Osman ve Mustafa Tepeci, “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 2008, ss.135-148.
- ÇARIKÇI İlker H., Özlem ÇELİKKOL, “İş- Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 2009, ss.153-170.
- DEDING Mette, Trine FILGES, “Geographical Mobility of Danish Dual-Earner Couples –The Relationship Between Change of Job and Change of Residence”, *Journal of Regional Science*, S.50(2), 2010, ss.615-634.
- DEDING Mette, Trine FILGES, Jos Van OMMERAN, “Spatial Mobility and Commuting: The Case of Two-Earner Households”, *Journal of Regional Science*, S.49(1), 2009, ss.113-147.
- DELINA G., Raya R. P., “A study on work-life balance in working women”, *International Journal of Commerce, Business and Management*, 2(5), 2013, ss.274-282.
- DEMİREL Erkan vd., *Yöneticiler açısından etkin zaman yönetimi tekniklerinin değerlendirilmesi*, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005,
- DENSTADLI Jon Martin, Tom Erik JULSRUD, Petter CHRISTIANSEN, “Urban Commuting – A Threat to The Work-Family Balance?”, *Journal of Transport Geography*, S.61, 2017, ss.87–94.
- DOĞRUL Burcu Şefika – Seda TEKELİ, “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, 2010.

- EDİP Örucü, Mehmet TİKİCİ, Aysun KANBUR, “Farklı Sektörlerde Faaliyetlerini Sürdüren İşletmelerde Zaman Yönetimi Üzerine Ampirik Bir Araştırma: Bursa İli Örneği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 20, 2007, ss.9-31, <http://dergipark.org.tr/esosder/issue/6134/82260> (05.04.2019).
- EFEOĞLU Efe İ., Hüseyin ÖZGEN, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 2007, ss.237-254.
- EFEOĞLU Efe İbrahim, *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi) Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- EFİL İsmail, *İşletme Organizasyonu*, İstanbul:Aktüel, 2005.
- EĞİNLİ Ayşen T., “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 2009, ss.35-52.
- EKER I., *İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2011.
- EMİROĞLU B. D., O AKOVA, H. TANRIVERDİ, “The Relationship Between Turnover Intention and Demographic Factors in Hotel Businesses: A Study at Five Star Hotels in Istanbul”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, S.207, 2015, ss.385-397.
- ERARSLAN Duygu, Nevin DENİZ, Hakan YILDIRIM, Mehmet Nuri İNEL, “İşe Alım Sürecinde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikasının Çalışanların Örgüte Bağlılığı Üzerindeki Etkisi”, *E-Dergi*, C.10, S.39, 2013, ss.11-21.
- ERBEN Gül Selin, Ayşe Begüm ÖTKEN, “Paternalistik Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı 12 (22), 2014, ss.103-121.
- ERDİL Oya vd., “Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2011, 5(1), ss.17-26.
- EREN Erol. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul 2006.
- FENG Zhiqiang, Paul BOYLE, “Do Journeys to Work Have Adverse Effects on Mental Health?”, *Environment and Behavior*, S.46(5), 2014, ss.609-625.
- GAERTNER Stefan, “Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models”, *Human Resource Management Review*, 9(4), 2000, ss.479-493.
- GERÇEK M., S.E. ATAY ve G. DÜNDAR, “Çalışanların İş- Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 2015, ss.67-86.
- GOBILLON Laurent, Harris SELOD, Yves ZENOU, “The Mechanisms of Spatial Mismatch”, *Urban Studies*, Sayı 44, No 12, 2007, ss.2401–2427.

- GORDON Peter vd., “The commuting paradox evidence from the top twenty”, *Journal of the American Planning Association*, 1991, 57(4), ss.416-420.
- GOTTHOLMSEDER Georg, Klaus NOWOTNY, Gerald J. PRUCKNER, Engelbert THEURL, “Stress Perception and Commuting”, *Health Economics*, S18, 2009, ss.559-576.
- GÖKKAYA Öznur, “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi: Kocaeli Belediyeleri Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 2015, ss.1-18.
- GREENHAUS J.H., N.J. BEUTELL, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10 (1), 1985, ss.76-88.
- GUEST David E., “Perspectives on The Study of Work-Life Balance”, *Social Science Information*, 41(2), 2002, ss.255-279.
- GÜL Hasan, Ercan OKTAY, Hakan GÖKÇE, “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, 15(11), 2008.
- HALAWI Ali H., “Stimuli and Effect of The Intention To Leave The Organization”, *European Scientific Journal*, 10(10), 2014.
- HARPUTLUOĞLU Damla Demir, *İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- HATİPOĞLU Seda, *Servis Araçlarının Atıl Zamanlarının Başka Bir Ulaşım Sistemi Olarak Değerlendirilmesi*, (Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 2004.
- HELMINEN Ville ve Mika Ristimäki, “Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland”, *Journal of Transport Geography*, 2007, 15(5), ss.331-342.
- HERZOG L. A., “Border commuter workers and transfrontier metropolitan structure along the United States-Mexico Border”, *Journal of Borderlands Studies*, 1990, 5(2), ss.1-20.
- HILL E. Jeffrey, Alan J. HAWKINS, Maria FERRIS, Michelle WEITZMAN, “Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance”, *Family Relations*, Sayı 50, 2001, ss.49–58.
- HWANG I. S., J. H. KOU, “Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations”, *Journal of American Academy of Business*, Sayı 8(2), 2006, ss.254-255.
- İŞİĞİÇOK Özlem, “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 2009.
- İLKKARACAN İpek, *İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi*, *Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de*

İnsana Yakınsır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi, Ankara: ILO Türkiye Ofisi, 2016.

- KAPIZ Serap Özen, “İş Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 2002, ss.139-153.
- KARABAY Melisa Erdilek, “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 26, 2015, ss.113-134.
- KARADENİZ Oğuz, Kabakçı KARADENİZ, Hülya KOCAALAN, M. LEVENT, Bülent ARPAT, *Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması: Birleşmiş Milletler Ortak Programı: Herkes için İnsana Yakınsır İş-Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması*, Ankara: ILO Türkiye Ofisi, 2013.
- KARATEPE Osman M. ve Hasan KILIÇ, “Relationships of Supervisor Support and Conflicts in The Work–Family Interface With the Selected Job Outcomes of Frontline Employees”, *Tourism Management*, S.28, 2007, ss.238–252.
- KAYNAK Tuğrak, *İnsan Kaynakları Planlaması*, 2.b, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996.
- KESER Aşkın, G. YILMAZ, S. YÜRÜR, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2012.
- KICIR Başak, *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- KIREL Çiğdem, “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, c.28(2), 1999, ss.115–136.
- KIREL Çiğdem, “Sanal Örgütlerde Örgütsel Davranışın Geleceği”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, ss.93-110.
- KOCABACAK Ayşe, Habibe TOSUN, *Dünyaca Ünlü İşletmelerde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*, İstanbul: Eğitim Kitabevi Yayınları, 2014.
- KOÇEL Tamer, *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta A.Ş., 2011.
- KUTAL Gülten, “İstihdam Güvencesi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat ve İktisadiyat Enstitüsü Sosyal Gelişme ve Araştırma Enstitüsü “Sosyal Siyaset Konferansları”*, Otuzuncu Kitap, 1979, ss.173-222.
- KÜÇÜKUSTA Deniz, “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 2007, ss.243-268.
- LEVIN Irene, “Living Apart Together: A New Family Form” *Current Sociology*, S.52(2), 2004, ss.223-240.
- LISTER Kate, “Undress For Success-The Naked Truth About Making Money at Home”, (John Wiley & Sons 2009, ISBN 978-0-470-38332-2) quoting *Management-Issues.com* (July 30, 2007 survey). Retrieved 2012-05-15.

- MACDONALD Heather I., "Women's Employment and Commuting: Explaining The Links", *Journal of Planning Literature*, 13(3), 1999, ss.267-283.
- MARIN Mehmet C. – Hakan ALTINTAŞ, "Konut Yer Seçimi-Ulaşım Etkileşim Teorileri: Kritik Bir Literatür İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, No 1, 2004, ss.73-88.
- MEHMET Gürbüz, Ahmet Hamdi AYDIN, "Zaman Kavramı ve Yönetimi", *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 9(2), 2012.
- MOK Diana, "Do Two-Earner Households Base Their Choice of Residential Location on Both Incomes", *Urban Studies*, S.44, 2007, ss.723-750.
- MUCUK İsmet, *Modern İşletmecilik*, İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2013.
- NAISBITT John, Patricia ABURDENE, *Megatrends 2000: Değişen Dünyada 1990'ların 10 Yeni Hedefi*, İstanbul: Form Yayınevi, 2000.
- NOVACO vd., "Home Environmental Consequences of Commute Travel Impedance", *American Journal of Community Psychology*, 19(6), 1991, ss.881-909.
- OMMERAN Jos N. Van, Eva GUTIERREZ, I. PUIGARNAU, "Are Workers With a Long Commute Less Productive? An Empirical Analysis of Absenteeism", *Regional Science and Urban Economics*, S.41, 2011, ss.1-8.
- OMMEREN Jos Van, Mogens FOSGERAU, "Worker's Marginal Cost of Commuting", *Journal of Urban Economics*, S.65, 2009, ss.38-47.
- ÖKTEN Sultan Süleyman (2008). *Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gebze: Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, 2008.
- ÖNGEL Ferit Serkan, *Metal İşçisinin Kimliği*, İstanbul: Birleşik Metal İş, Aralık 2017, ss.28-30.
- ÖREN Kenan, "İşletmelerde Verimlilik ve Performansın Arttırılmasında Zaman Yönetimi", *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 5, Sayı 11, 2016, ss.186-203.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, Doruk Nihal ÇAKMAK, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.33, 2009, ss.69-99.
- ÖZKALP E., "Örgütlerde işin çalışanlar için anlamı ve iş dizaynı", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(2) ss.7. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7213.pdf> (01.08.2019)
- ÖZKALP, Enver, Çiğdem. KIREL, *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, 2001.
- ÖZTÜRK Zübeyde, "Karayolu Şehir İçi Trafikte Tıkanma Maliyeti", 2005, ss.1-15, <http://www.imo.org.tr/resimler/ekutuphane/pdf/11166.pdf> (01.02.2019).
- PARKHURST Graham, "Park and ride: could it lead to an increase in car traffic?", *Transport Policy*, 1995, 2(1), ss.15-23.

- PAZY Asya, Ilan SALOMON, Tovi PINTZOV, "The Impacts Of Women's Careers On Their Commuting Behavior: A Case Study of Israeli Computer Professionals", *Transportation Research Part A*, S.30(4), 1996, ss.269-286.
- PLISKIN N., "Explaining The Paradox of Telecommuting", *Business Horizons (Electronic version)*, 1998.
- PORTER L. W. Vd., "Organizational Work, and Peand Absenteeism", *Psychological Bulletin*. S.80, 1973, ss.151- 176.
- POYRAZ Kemal ve Bülent KAMA, "Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 2008, ss.143-164. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/194738>
- RHODES Angel R., "Long-Distance Relationships in Dual-Career Commuter Couples: A Review of Counseling Issues", *The Family Journal*, S.10, 2002, ss.398-404.
- RUSBELT Carly E., Farrel Dan, R. GLEN, Mainous G. ARCH, "Impact of Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy of Management* 31(3), 1988, ss.599-627.
- SABUNCUOĞLU Zeyyat, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Aktüel Yayıncılık, 2018.
- SAGER J. K., R. W. GRIFETH, P. W. HOM, "A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions", *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 1998, ss.254-273.
- SANDOW Erika, "Til work do us part: the social fallacy of long-distance commuting. In Integrating Gender into Transport Planning", *Palgrave Macmillan, Cham*. 2019, ss.121-144. https://www.econstor.eu/bitstream/10419/118995/1/ERSA2010_0732.pdf
- SCHWEPKER Charles H., "Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Sales force" *Journal of Business Research*, 54(1), 2001, ss.39-52.
- SERAP Özen, "İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 4, Sayı 3, 2002.
- SERMONS M. William, Frank S. KOPPELMAN, "Representing The Differences Between Female and Male Commute Behavior in Residential Choice Models", *Journal Of Transport Geography*, S.9, 2001, ss.101-110.
- SHANKAR Tara, Jyotsna HBATNAGAR, "Work Life Balance, Employee Engagement, Emotional Consonance/Dissonance and Turnover Intention", *The Indian Journal of Industrial Relations*, S. 46(I), 2010.
- SIĞRI Ünsal, Fatma A. ŞİŞMAN, H. Nilay GEMLİK, "Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Müzakerecilik Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Analizi: Sigortacılık ve Lojistik Sektörlerinde Bir Araştırma", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 2010, ss.101-121.
- SOYSAL Abdullah, Mehmet, TAN, "İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu Ve Özel Banka Personeli

- Örneği”, *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), ss. 45-63, 2013.
- ŞENTÜRK Suat Hayri, “Tıkanıklık fiyatlaması, dünya uygulamaları ve Türkiye’deki durumun değerlendirilmesi”, *Maliye Dergisi*, S.162, 2012, ss.282-303.
- ŞİMŞEK Ömer Faruk, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınevi, 2007.
- TASLAK Soner, “İş- Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, *Bozok Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim*, Yıl:18, (58), 2007, ss.67-75.
- TAYLOR M. Susan ve Christopher J. COLLINS, “Organizational Recruitment: Enhancing The Intersection Of Research And Practice”, 2000. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1577&context=articles>
- THOMAS Linda Thiede ve Daniel C. GANSTER, Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict And Strain: A Control Perspective”, *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 1995, ss.6-15.
- TOKSÖZ Gülay, *Bursa İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi, Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi*, Ankara: ILO Türkiye Ofisi, 2016.
- TURNER Tracy ve Debbie NIEMEIER, “Travel to Work and Household Responsibility: New Evidence”, *Transportation*, 24(4), 1997, ss.397-419.
- ULUKAPI Hande, *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- UYARGİL Cavide vd., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul: Beta Basın Yayım, 2010.
- VOLTI Rudi, *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*, California: Pine Forge Press, 2008.
- WASMER Etienne, Yves ZENOU, “Does City Structure Affect Job Search and Welfare?”, *Journal of Urban Economics*, S.51, 2002, ss.515-541.
- YEE Marilynn K., "It’s Unclearly Defined, but Telecommuting Is Fast on the Rise", 2014, *New York Times* http://www.nytimes.com/2014/03/08/your-money/when-working-in-your-pajamas-is-more-productive.html?_r=2 (01.02.2019).
- YILDIRIM M. H., E. E. ERUL, P. KELEBEK, “Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri*, S.6(1), 2014, ss.33-44.
- YILDIZ Müge, “Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle İncelenmesi”, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2013, 34(1), ss.153-173.
- YILDIZ Süleyman Murat, “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi/The Effect of Quality of Work Life on

Employee Turnover Intention in Sports and Physical Activity Organizations”, *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 2013, ss.317-324.

YILMAZ Tülay, Nevin H. ŞAHİN, “İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri”, *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 16 (63), 2008, ss.188-194.

ZENCİRKIRAN Memet, Aşkın KESER, *Örgütsel Davranış*, Bursa: Dora Yayınevi, 2018.

ZENOU Yves, “How Do Firms Redline Workers?”, *Journal of Urban Economics*, S.52, 2002, ss.391-408.

DIĞER KAYNAKLAR

3194 Sayılı İmar Kanunu

4857 Sayılı İş Kanunu

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

6098 Sayılı Borçlar Kanunu

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

“4 Reasons Why Working From Home Can be Unproductive”, 2015, <http://www.corporatesuites.com/3-reasons-working-home-can-unproductive/> (10.05.2016)

“Babalık ve Ebeveyn İzni”, 25 Nisan 2019, <http://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/babalik-ve-ebeveyn-izni> (08.03.2020).

“Bursa Valisi Açıkladı: Bursa Trafığı Yeni Düzenleme İle Rahatlayacak”, 2016, <https://www.cnnturk.com/ajanda/bursa-haberleri-bursa-trafigi-yeni-duzenleme-ile-rahatlayacak> (01.04.2019)

“İstanbul Trafığı Kitlendi 55 Bin Servis Yollarda”, 2016, <http://www.hurriyet.com.tr/16-bini-okul-55-bin-servis-bugun-trafige-cikiyor-40226241> (27.10.2016)

“İşte ülkelerin haftalık çalışma saatleri”, <http://finans.mynet.com/haber/detay/foto-analiz/iste-ulkelerin-haftalik-calisma-saatleri/181489/#7770521>, 01.08.2019

“Marchetti’s Constant”, <http://yuriartibise.com/urbanists-dictionary-marchettis-constant/> (10.04.2019)

“Park and Ride”, “Trailing Spouse”, “Telecommuting”, <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/> (10.05.2016).

“The Geography of Joblessness” <https://www.economist.com/finance-and-economics/2014/10/25/the-geography-of-joblessness> (28.12.2016).

“The Rise of The 'Extreme Commuter'”, <http://www.bbc.com/news/magazine-25498136> (10.05.2016)

- “Uzaktan Çalışmaya İlk Geçen Büyük Şirket ING Bank Türkiye Oldu”,
<http://www.haberturk.com/ekonomi/para/haber/1339493-uzaktan-calismaya-ilk-gecen-buyuk-sirket-ing-bank-turkiye-oldu>(27.12.2016)
- AKSU Yeşim Sarıyer, “İş Yerinde Başarıyı Etkileyen 10 Faktör”, 8 Kasım 2002,
<http://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/is-yerinde-basariyi-etkileyen-10-faktor/>
(01.12.2019)
- ARTIBISE Yuri, “Urbanist’s Dictionary: Marchetti’s Constant”,
<http://yuriartibise.com/urbanists-dictionary-marchettis-constant/> (01.12.2019)
- ERTEKİN Sümeyye, “Çalışan Kadının Engeli: Kreş”, 2016,
<http://www.memurlar.net/haber/569838/> (27.10.2016)
- Hayalden Gerçeğe Bir İstanbul Öyküsü Marmaray,
https://www.academia.edu/31879331/HAYALDEN_GER%C3%87E%C4%9EE_B%C4%B0R_%C4%B0STANBUL_%C3%96YK%C3%9CS%C3%9C_Marmaray (10.08.2019).
- HEAVEN Douglas, George Arnett, “Does Your Journey to Work Break The Limits Of Commuting?”, 2016, <https://www.bbc.com/future/article/20161202-what-your-commute-looks-like> (01.04.2019).
<http://sozluk.gov.tr/>
<http://www.census.gov/en.html>
<https://tdk.gov.tr/>
- INGRAHAM Christopher, “The astonishing human potential wasted on commutes”, February 25, 2016,
<https://www.washingtonpost.com/news/wonk/wp/2016/02/25/how-much-of-your-life-youre-wasting-on-your-commute/> (01.10.2019).
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> (10.08.2019).
- Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği,
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20046801.pdf> (10.08.2019).
- KOYUNCU Hüseyin, “Avrupa'da haftalık ortalama çalışma saatinin en uzun olduğu ülke Türkiye”,
<https://tr.euronews.com/2018/10/16/avrupa-da-haftalik-ortalama-calisma-saatinin-en-uzun-oldugu-ulke-turkiye> 01.08.2019
- KUBURLU Ceyhun, “Trafığe göre mesai”, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/trafige-gore-mesai-40458962> (20.04.2019)
- LOTICH Patricia, “What Are The Benefits and Disadvantages Of Telecommuting?”
<https://thethrivingsmallbusiness.com/benefits-and-disadvantages-of-telecommuting/>
(20.10.2019).
- Mercer Haftalık Çalışma Saatleri Analizi, <http://www.hrdergi.com/tr/haber/-mercera-haftalik-%C3%A7alisma-saatleri-analizi/64>
- MOOVIT, “Toplu Taşıma Kullanım İstatistikleri”,
https://moovitapp.com/insights/tr/Moovit_Toplu_Tasima_Kullanim_Istatistikleri-countries (01.04.2019)

- OECD: En uzun çalışma saatleri Türkiye'de, <https://t24.com.tr/haber/oecd-en-uzun-calisma-saatleri-turkiyede,725143> (10.08.2019).
- ÖZÇELİK Burcu, “Çalışanı şirkete ne bağlar?”, <https://burcuozcelik.wordpress.com/2012/05/07/calisani-sirkete-ne-baglar/> (01.08.2019).
- ÖZÇELİK Burcu, “Şirket Bağlılığı Neye Bağlı?”, <https://www.kigem.com/sirket-bagliligi-neye-bagli.html> (01.12.2019).
- ÖZÇELİK Burcu, “Türkiye’de ev kadını sayısı neden artıyor?”, <https://burcuozcelik.wordpress.com/2012/07/22/turkiyede-ev-kadini-sayisi-neden-artiyor/> (01.08.2019).
- ÖZDAL Mustafa, “Bursa Trafikine Köklü Çözümler!”, <https://www.olay.com.tr/bursa-trafigine-koklu-cozumler-9965yy.htm> (01.04.2019)
- Randstad 2016 İnsan Kaynakları ve Ücret Raporu, <https://www.randstad.com.tr/reports/ucretler-yan-haklar-isyeri-egilimleri-raporu/ucretler-yan-haklar-isyeri-egilimleri-turkiye-2016.pdf> (10.08.2019).
- Resmî Gazete, Sayı 28717, 24 Temmuz Çarşamba 2013, “Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (2008). MESS Üyelerinde Çalışma Süreleri, http://www.mess.org.tr/html/yayinlarimiz/html/mess_calisma_sureleri.pdf, (20.05.2010)
- STORELLI Alexandre, “Lewis–Mogridge Position: Traffic Expands to Meet The Available Road Space”, <https://alexandre.storelli.fr/lewis-mogridge-position/> (01.04.2019).
- VANCE Ashlee, “Is working at Cisco worth a 7-hour commute?”, 2006, https://www.theregister.co.uk/2006/04/13/cisco_commute/ (10.05.2016).
- WILSON Jamie, “Which States Allow Unemployment for a Trailing Spouse?” http://www.ehow.com/info_8594550_states-allow-unemployment-trailing-spouse.html (01.11.2019)
- Yan Haklar Aileye Kayıyor, <https://www.capital.com.tr/yonetim/insan-kaynaklari/yan-haklar-aileye-kayiyor> (10.08.2019).

ÖZGEÇMİŞ

Adı-Soyadı: Elif Nur ALPER

Doğum Yeri ve Yılı: Bursa, 1985

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Eğitim Durumu	Başlama- Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lise	2000-2003	Şükrü Şenkaya Anadolu Lisesi
Lisans	2004-2007	Uludağ Üniversitesi
Yüksek Lisans	2007-2010	Uludağ Üniversitesi
Doktora	2011-	Bursa Uludağ Üniversitesi

Çalıştığı Kurum	Başlama- Ayrılma Yılı	Çalışılan Kurumun Adı
1.	2009 -	Yalova Üniversitesi

İletişim (e-posta): elifnuralper@gmail.com

Tarih

İmza

Adı-Soyadı: Elif Nur ALPER