

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES: İSTANBUL'DA İLÇE
BELEDİYELERİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DEFNE HİKMET TABAK

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES: İSTANBUL'DA İLÇE
BELEDİYELERİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DEFNE HİKMET TABAK

Danışman: Prof. Dr. ZEKİ PARLAK

İstanbul,2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi DEFNE HİKMET TABAK'ın İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES: İSTANBUL'DA İLÇE BELEDİYELERİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 13.06.2019 tarih ve 2019-17/14 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 25 / 06 / 2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Prof. Dr. ZEKİ PARLAK	
2. Jüri Üyesi Prof. Dr. MUSTAFA AYKAÇ	
3. Jüri Üyesi Doç. Dr. ASLAN TOLGA ÖCAL	

ÖNSÖZ

Refah Devleti ve Fordist kitle üretim sisteminin kriziyle yeniden yapılanma sürecine giren ekonomik, sosyal ve siyasi politikalar ailenin ve istihdamın yapısında birtakım değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Kamu harcamalarının çok fazla artması ve 1973'teki Petrol Krizi nedeniyle sarsılan Refah Devleti talebi artırmaya yönelik Keynesyen ekonomi politikalarından vazgeçmeye, ekonomiye devlet müdahalesini azaltmaya ve kamu harcamalarını kısıtlamaya başlamıştır. Yaşanan bu gelişmelerle kadınların istihdama katılım oranları artmış ve hizmet sektörü gelişmeye başlamıştır. Kadınların istihdama katılımlarının artmasıyla tek gelirli, tek kariyerli ve iki çocuklu, erkeğin ekmek kazandığı aile modeli yerini çift gelirli, çift kariyerli ve tek çocuklu aile modeline bırakmıştır. Ayrıca boşanma oranlarının artmasıyla tek ebeveynli aileler yaygınlaşmıştır.

Aile yapısında ve istihdamın yapısında yaşanan gelişmeler hem aile hem de iş yaşamını bir arada yürüten kadınların sayısının artmasına neden olmuştur. Kadınların iş yaşamındaki sorumluluklarının yanında aile yaşamlarında da ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar üstlenmeleri kadınlarda aşırı rol yüküne neden olmuş ve rollerinin getirdiği sorumluluklarla başa çıkmakta zorluk çeken kadınlar aşırı rol yükü ve yetersiz zaman nedeniyle iş-yaşam çatışması yaşamaya başlamışlardır.

Ataerkil toplum yapısının zayıflamaya ve cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algıların değişmeye başlaması, çalışanların beklentilerinin değişmesi ve iş dışı yaşamın kalitesine ilginin artmasıyla iş-yaşam dengesi sadece kadınları değil erkekleri de ilgilendiren bir kavram haline gelmiştir. Yaşanan bu gelişmeler iş-yaşam dengesi konusunun gündeme gelmesine, konuya verilen önemin ve konuyla ilgili yapılan araştırmaların artmasına neden olmuştur.

İşte bu çalışmada bireylerin ve toplumların refahı açısından büyük önem teşkil eden iş-yaşam dengesini belediye çalışanlarının ne ölçüde sağladığı, belediye çalışanlarının iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri ile stres düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı, belediye çalışanlarının ne ölçüde iş tatmini elde ettikleri, ne ölçüde iş stresi yaşadıkları ile çalışma şartlarından memnun olup olmadıkları araştırılmıştır.

Bu çalışma kamu kesiminde yer alan belediyelerde çalışma şartlarından memnuniyet, iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve stres düzeylerinin tespitine yöneliktir. Ayrıca bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri araştırılarak politika yapıcı ve uygulayıcılar için birtakım öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda ümidim, çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması ve araştırmacılara yol göstermesidir.

Öncelikle tez danışmanlığımı yapan ve bu zorlu süreçte bana ışık tutan, çalışma boyunca değerli görüş ve bilgilerini benimle paylaşan ve bana yol gösteren çok kıymetli Sn. Hocam Prof. Dr. Zeki Parlak'a, minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

Ben kendime inanmadığım zamanlarda bile bana inanmaktan vazgeçmeyen, daima beni yüreklendiren, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen çok kıymetli annem Ayşe Tabak'a ve babam Aydın Tabak'a, her zaman bana yol gösteren, her zorlukta yanımda olan ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, bu çalışmanın ortaya çıkmasında hem maddi hem de manevi anlamda çok büyük katkısı ve emeği olan, büyük bir özveri gösteren çok değerli ablam Sibel Tabak'a ve kardeşim Eda Tabak'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

GENEL BİLGİLER

Ad ve Soyadı	: Defne Hikmet TABAK
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Programı	: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Zeki PARLAK
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans - 2019
Anahtar Kelimeler	: İş-Yaşam Dengesi, Stres, İş Stresi, İş Tatmini, Çalışma Şartları

ÖZET

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES: İSTANBUL'DA İLÇE BELEDİYELERİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmada iş-yaşam dengesi ve stres arasında ilişki olup olmadığı, çalışma şartlarından memnuniyet ve iş tatmininin çalışanların stres düzeyini etkileyip etkilemediği, belli demografik özelliklerin iş-yaşam dengesini sağlama düzeyi ve stres düzeyi üzerinde etkisinin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre iş-yaşam dengesi ile stres arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yine sonuçlara göre iş tatmini ile stres arasında da anlamlı bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Çalışma şartlarından memnuniyet ile stres arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname : Defne Hikmet TABAK
Field : Labor Economics and Industrial Relations
Programme : Psychology of Work and Management
Supervisor : Professor Zeki PARLAK
Degree Awarded and Date : Master - 2019
Keywords : Work-Life Balance, Stress, Job Stress, Job Satisfaction, Working Conditions

ABSTRACT

WORK-LIFE BALANCE AND STRESS: A STUDY ON THE DISTRICT MUNICIPALITY EMPLOYEES IN İSTANBUL

In this study; whether there is a relationship between work-life balance and stress, whether content with working conditions and job satisfaction effect the level of stress of the employees, whether certain demographic characteristics ensure the level of work-life balance and whether there is any effect on the stress level is researched. According to the results of the study, there was a significant relationship between work-life balance and stress. Also, it was determined that there was a significant relationship between job satisfaction and stress. No meaningful relationship is found between content with working conditions and stress.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
KISALTMALAR	VI
TABLO LİSTESİ.....	VII
ŞEKİL LİSTESİ.....	IX
GRAFİK LİSTESİ	X
GİRİŞ	2

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ARKA PLANI.....	5
1.2. İŞ-YAŞAM DENGESİ	10
1.3. İŞ-ÖZEL YAŞAM VE DENGE KAVRAMLARI	10
1.4. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	11
1.5. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNİN ÖNEMİ.....	13
1.6. İŞ- YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇEŞİTLİ YAKLAŞIMLAR.....	15
1.6.1. Telafi Kuramı.....	15
1.6.2. Taşma Kuramı.....	16
1.6.3. Bölünme Kuramı	17
1.6.4. Rol Kuramı.....	19
1.6.5. Çatışma Kuramı	20
1.6.6. Farklı Dünyalardan İş-Aile Yaşamı Sentezine	22
1.6.7. İş-Aile Sınır Teorisi.....	27

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAVRAMI, TANIMI VE İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN STRES

2.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAVRAMI VE TANIMI	33
2.2. ÇALIŞMA ŞARTLARI VE STRES.....	34
2.3. İŞ TATMİNİ VE STRES.....	36
2.4. STRES KAYNAKLARI.....	38

2.4.1. İŞLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI	39
2.4.1.1. Yüksek İş Yükü ve Yetersiz Zaman	39
2.4.1.2. Sürekli Aynı İş Yapma	40
2.4.1.3. Olumsuz Çalışma Koşulları	41
2.4.1.4. Yüksek Mesai Oranı ve Vardiyalı Çalışma	42
2.4.2. ÖRGÜTSEL YAPI VE POLİTİKALARLA İLGİLİ STRES KAYNAKLARI	44
2.4.2.1. Değerlendirme ve Kariyer Sorunları	44
2.4.2.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	46
2.4.2.3. Adil Olmayan Ücret	47
2.4.3. BİREYSEL STRES KAYNAKLARI.....	48
2.4.3.1. Kişilik	49
2.4.3.2. Yaş ve Cinsiyet	51
2.5. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES	54
2.6. İŞ YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN İŞ STRESİ.....	57

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı	71
3.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Kısıtları.....	71
3.3. Araştırmanın Tasarım ve Yöntemi.....	72
3.3.1. Araştırmanın Hipotezleri	72
3.3.2. Araştırmanın Modeli	72
3.3.3. Veri Toplama Aracı.....	73
3.3.3.1. Çalışma Şartlarına Yönelik Tutum Ölçeği	73
3.3.3.2. İş Tatmini Ölçeği.....	75
3.3.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği	77
3.3.3.4. Stres Ölçeği	79
3.3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	81
3.4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	82
3.4.1. TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	82

3.4.2. ÇALIŞMA ŞARTLARI, İŞ TATMİNİ, İŞ YAŞAM DENGESİ VE STRES PUAN ORTALAMALARI	83
3.4.3. ÇALIŞMA ŞARTLARI, İŞ TATMİNİ, İŞ YAŞAM DENGESİ VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİLER	86
3.4.4. ÇALIŞMA ŞARTLARININ TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI	94
3.4.5. İŞ TATMİNİNİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI	96
3.4.6. İŞ YAŞAM DENGESİ TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI	100
3.4.7. STRESİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI	103
SONUÇ	107
KAYNAKÇA	115
EKLER	134

KISALTMALAR

- ABD*** : Amerika Birleşik Devletleri
- APA*** : American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Derneği)
- OECD*** : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
- SPSS*** : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)



TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. İş ve Ayrı Alanlarda Değişim	25
Tablo 2. Çalışma Şartlarına Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı	74
Tablo 3. İş Tatmini Ölçeği Faktör Yapısı.....	76
Tablo 4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Yapısı	78
Tablo 5. Stres Ölçeği Faktör Yapısı	80
Tablo 6. Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri.....	82
Tablo 7. Çalışma Şartları Puan Ortalaması	83
Tablo 8. İş Tatmini Puan Ortalaması.....	83
Tablo 9. İş Yaşam Dengesi Puan Ortalamaları	84
Tablo 10. Stres Puan Ortalamaları	85
Tablo 11. Çalışma Şartları, İş Tatmini, İş Yaşam Dengesi ve Stres Puanları Arasında Korelasyon Analizi	86
Tablo 12. Çalışma Şartlarının Stres Genel Üzerine Etkisi	88
Tablo 13. İş Tatmininin Stres Genel Üzerine Etkisi	88
Tablo 14. İş Yaşam Dengesinin Stres Genel Üzerine Etkisi.....	88
Tablo 15. İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Stres Genel Üzerine Etkisi.....	89
Tablo 16. Çalışma Şartları İş Stresi Üzerine Etkisi.....	90
Tablo 17. İş Tatmininin İş Stresi Üzerine Etkisi	90
Tablo 18. İş Yaşam Dengesinin İş Stresi Üzerine Etkisi	91
Tablo 19. İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerine Etkisi	91
Tablo 20. Çalışma Şartlarının Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi.....	92
Tablo 21. İş Tatmininin Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi	92
Tablo 22. İş Yaşam Dengesinin Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi.....	93
Tablo 23. İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi.....	93
Tablo 24. Çalışma Şartlarının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	94
Tablo 25. Çalışma Şartlarının Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	94
Tablo 26. Çalışma Şartlarının Yaşa Göre Ortalamaları	95
Tablo 27. Çalışma Şartlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları	95

Tablo 28. Çalışma Şartlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları	96
Tablo 29. Çalışma Şartlarının Unvana Göre Ortalamaları	96
Tablo 30. İş Tatmininin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	96
Tablo 31. İş Tatmininin Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	97
Tablo 32. İş Tatmininin Yaşa Göre Ortalamaları.....	97
Tablo 33. İş Tatmininin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	97
Tablo 34. İş Tatmininin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	99
Tablo 35. İş Tatmininin Unvana Göre Ortalamaları	99
Tablo 36. İş Yaşam Dengesinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	100
Tablo 37. İş Yaşam Dengesinin Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	101
Tablo 38. İş Yaşam Dengesinin Yaşa Göre Ortalamaları	101
Tablo 39. İş Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	102
Tablo 40. İş Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	102
Tablo 41. İş Yaşam Dengesinin Unvana Göre Ortalamaları.....	103
Tablo 42. Stresin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	103
Tablo 43. Stresin Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	104
Tablo 44. Stresin Yaşa Göre Ortalamaları	104
Tablo 45. Stresin Cinsiyete Göre Ortalamaları	105
Tablo 46. Stresin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	105
Tablo 47. Stresin Unvana Göre Ortalamaları.....	106

ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1. Ayrı Alanlar Modeli	22
Şekil 2. İş-Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri	32
Şekil 3. Organizasyon Piramidinde Cam Tavan ve Duvarlar	53
Şekil 4. Araştırmanın Modeli.....	73
Şekil 5. Çalışma Şartları, İş Tatmini, İş Yaşam Dengesi ve Stres Puan Ortalamaları	85

GRAFİK LİSTESİ

Sayfa No.

Grafik 1. Çalışma Şartlarına Yönelik Tutum Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafığı	75
Grafik 2. İş Tatmini Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafığı	77
Grafik 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafığı	79
Grafik 4. Stres Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafığı	81



GİRİŞ

Küreselleşme, yaşanan hızlı teknolojik ilerlemeler, ekonomik ve toplumsal yapıda meydana gelen değişimler, cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal algının değişmesi, kadınların emek piyasasına katılımlarının artması, tek gelirli aile modelinden çift gelirli aile modeline geçilmesi ve erkek egemen toplum yapısının zayıflamaya başlaması ile iş-yaşam dengesi gündeme gelmiştir.

Kadınların ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları ile iş hayatındaki sorumlulukları kadın çalışanlarda aşırı rol yüküne, performans ve verimlilik düşüşlerine neden olmuş ve bu nedenle örgütler iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından çeşitli uygulamalar gerçekleştirmeye başlamışlardır. Günümüzde birçok örgütte hala yeterli düzeyde çalışanlara destek sağlanmamakla birlikte, çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamalarına yardımcı olan uygulamalar gerçekleştiren "çalışan dostu" kurumlar da bulunmaktadır.

Özellikle geleneksel aile yapısında meydana gelen değişimler, toplumsal cinsiyet rollerinde farklılaşmalar ve insanların yaşamdan beklentisinin değişmesi gibi sosyolojik değişimler ve farklılaşmalar, iş –yaşam dengesinin önemini artırmıştır. İş-yaşam dengesinin öneminin artmasıyla örgütlerde hem işçi ve işverene hem de devlete bir takım sorumluluklar yüklemeye başlamıştır.

Ne var ki iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından işçi, işveren ve devletin yüklendiği sorumlulukların payı ülkeden ülkeye değişim göstermektedir. Bu durum ülkelerin farklı refah rejimlerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Zira bazı ülkelerde devlet çalışanlar için ebeveyn izni, ücretsiz izin, çocuk ve yaşlı bakımı için destek verilmesi, kreş uygulaması gibi kamusal bakım hizmetleri ile iş-yaşam dengesinin sağlanması için çalışanlara daha fazla destek olurken, bazı ülkelerde ise çalışanlar piyasanın insafına bırakılmakta ve iş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanların sorumluluğu olarak görülmektedir. Buna karşın iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından hem işçiye hem işverene hem de devlete bir takım sorumluluklar yükleyen refah rejimleri de bulunmaktadır. Nitekim hem örgütleri hem de çalışan bireyleri önemli ölçüde etkileyen iş-yaşam dengesi üzerinde araştırmalar yapılması ve

gerekli önlemlerin alınması gereken bir konu haline gelmiştir. Özellikle kadınların çalışma yaşamına katılımlarının artması, cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algının değişmesi iş-yaşam dengesi konusunun sık sık gündeme gelmesine neden olmuştur.

Bu çalışmada öncelikle iş-yaşam dengesi kavramsal ve kuramsal açıdan incelenmiştir. Daha sonra iş stresi, çalışma şartları ve iş tatmini kavramları açıklanmış ve çalışma şartları, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi açısından stres kavramı ele alınmıştır. Bununla birlikte çalışmada, iş – yaşam dengesi ile günümüzde hem iş hayatında hem de özel hayatta bireyleri derinden etkileyen stres arasında bir ilişkinin var olup olmadığı, iş tatmininin stres düzeyini azaltıp azaltmadığı ve çalışma şartlarından memnuniyet ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığı gibi sorulara cevap aranmıştır.

Kamu sektöründe faaliyet gösteren dört belediyede “İş-Yaşam Dengesinin” “Stres Düzeyine” etkisinin tespitine yönelik olan bu araştırmanın amacı; bu sektörde faaliyet gösteren belediyelerde, iş-yaşam dengesi, iş tatmini, stres ve çalışma şartlarından memnuniyet seviyelerini tespit etmek ve iş-yaşam dengesinin, iş tatmininin ve çalışma şartlarından memnuniyetin stres üzerine etkilerini ortaya koymaktır.

Bu çalışma kamu sektöründe faaliyet gösteren belediyelerde, iş-yaşam dengesi ile stres arasındaki ilişkiyi açıklaması ve iş-yaşam dengesinin, iş tatmininin ve çalışma şartlarından memnuniyetin stres üzerine etkisini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Zira bugüne kadar, iş-yaşam dengesini değişik faktörlerle ilişkilendirerek, ilişkisini tespit etmeye çalışan çalışmalar bulunmasına karşın, iş-yaşam dengesi ile stresi çalışma şartları ve iş tatmini bağlamında spesifik olarak ele alan çalışmalara çok fazla rastlanmamaktadır.

Bir başka anlatımla Türkiye’de iş-yaşam dengesi ile çalışan verimliliği, mükemmeliyetçilik algısı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, psikolojik taciz, meslek etiği, işe bağlılık, iş performansı, işten ayrılma niyeti ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkileri inceleyen pek çok araştırma bulunmakla birlikte, iş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişkiyi çalışma şartları ve iş tatmini bağlamında bir bütün olarak inceleyen araştırmalara pek rastlanmamaktadır. Bu nedenle çalışma, iş-yaşam dengesi ve boyutlarının, stres ve boyutları üzerindeki etkisini ortaya koyması, çalışma şartları ve iş tatmini ile stres ve

boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmesi ve kamu sektöründe yer alan dört belediyede bir saha çalışması yapılmasından dolayı önem arz etmektedir. Nitekim çalışma ile belediye çalışanlarının iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri, stres düzeyleri, iş tatmini düzeyleri ve çalışma şartlarından memnuniyet düzeyleri ortaya konulmuştur. Böylelikle bu konulardaki eksikliklerin saptanması ve alınabilecek önlemlerin belirlenmesi için bir yol açılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmuştur. İlk bölümde iş-yaşam dengesi kavramı ele alınmıştır. Kadınların istihdama katılımlarının artması, ataerkil toplum yapısının zayıflamaya başlaması, cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algının kırılması, çift gelirlili ve çift kariyerli ailelerin sayısının artmaya başlamasıyla tartışılan ve sürekli araştırılan konulardan biri haline gelen iş-yaşam dengesinin tanımı, önemi ve iş-yaşam dengesi kuramları açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise, çalışma yaşamında stres kavramı ve tanımı, çalışma şartlarının tanımı ve stres ile olan ilişkisi, iş tatmini kavramının tanımı, kapsamı ve stres ile olan ilişkisi, stres kaynakları, iş-yaşam dengesi ve stres ile iş yaşam dengesi açısından iş stresi ele alınmıştır.

Son bölümde ise oluşturulan model kapsamında; iş-yaşam dengesi ve boyutları (sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi), iş tatmini ve çalışma şartları ile stres ve boyutları (iş stresi, özgüvene dayalı stres) arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bir saha çalışması yapılmıştır. Uygulama bölümünde kolayda örnekleme ve kartopu yöntemiyle 122 kişi ile yapılan anketlerden elde edilen veriler bilgisayarda SPSS programında değerlendirilerek, iş-yaşam dengesi ve boyutları, iş tatmini ve çalışma şartları ile stres ve boyutları arasındaki ilişkinin hangi yönde olduğuyla ilgili birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, istatistiksel açıdan incelenmiş ve yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ARKA PLANI

İş-yaşam dengesi kavramına değinmeden önce iş-yaşam dengesinin arka planında hangi gelişmelerin olduğunu ve ekonomik, toplumsal, siyasi ve kültürel yapıdaki hangi değişim ve dönüşümlerin iş-yaşam dengesinin gündeme gelmesine zemin hazırladığını açıklamak yararlı olacaktır.

İş yaşamı ve aile yaşamı arasında denge kurmanın zorlaşması ve iki alan arasında yaşanan dengesizliğin hem bireylerin hem de toplumların refahı açısından olumsuz sonuçlar yaratması iş yaşamı ve aile yaşamı arasında denge kurmayı zorunlu hale getirmiştir. Bu iki alan arasında dengesizliğin ortaya çıkmasında ise pek çok faktör etkili olmuştur. Önceleri refah devleti uygulamalarıyla insanlar ve aileler düşük bir düzeyde gelirlerle desteklenmiş ve hastalık, işsizlik ve yaşlılık gibi problemlerden doğan riskler giderilmeye çalışılmıştır. Bu sayede sosyal refah sağlanarak, vatandaşlara beklenen düzeyde bir yaşama standardı sağlanmıştır (Koray, 2005, s.55-70). Daha sonraki dönem ise, 1950'den 1970'lerin ortasına kadar devam eden dönem refah devleti açısından büyüme ve yayılma dönemi olarak belirtilmektedir (Koray, 2005, s.53). Bu dönemde refah devleti politikalarıyla devlet ekonomiye müdahale etmiş, talebi artırmaya yönelik Keynesyen politikaları benimsemiş, ekonomik kalkınmayı ve tam istihdamı sağlamak için fordizmi desteklemiş yani kitle üretimine ve tüketimine istikrar kazandırmaya çalışmıştır.

İş-yaşam dengesinin gündeme gelmesinde fordizmin yaşadığı kriz önemli ölçüde etkili olduğundan öncelikle fordizm kavramını açıklamakta yarar vardır. Sermaye ve emeğin yeni bir türde örgütlenmesi olarak fordizm, toplu üretim ve toplu tüketime bağlı bir sermaye birikimi hareketidir. Fordizm ile verimlilik artışı elde edilmiş, zaman tasarrufu sağlanmış ve bu sayede büyük ölçekli üretim gerçekleştirilebilmiştir. Bununla beraber fordist üretim sistemi, standart malların

üretiminde düşük vasıflı ve yüksek ücretli işgücü kullanmış, üretimde işbölümü ve uzmanlaşmaya yer vermiş ve sıkı bürokratik politikalar izlemiştir (Özdemir ve Parlak, 2010, s.1-7). Otomotiv endüstrisi dışındaki endüstrilere de yayılan fordist üretim sistemi, bu sayede hem toplu üretimi hem de toplu tüketimi artırmış ve ekonomik büyüme gerçekleştirmiştir (Özdemir ve Parlak, 2010, s.10). Fordist üretim biçimi ile gerçekleştirilen kitlesel üretimin devamlılığını sağlayan kitlesel tüketimin yani talebin sağlanması Keynesin efektif talebi canlandırmaya yönelik politikalarıyla desteklenmiş ve refah devleti fordist üretim biçimi ve Keynesyen politikalarla şekillenmiştir. Öte yandan 2. Dünya Savaşı'nın ardından Avrupa genelinde benzer olan nüfus, aile, iş ve toplum yapısındaki refah hizmetleri 1970'li yıllara kadar sürdürülmüştür. Bu dönemde yüksek doğum oranı, kısa yaşam süresi, büyüyen sanayi istihdamı, düşük kadın istihdam oranı, erkeğin ekmek kazandığı aile modeline ilave olarak, geleneksel cinsiyet ilişkileriyle uyumlu bir biçimde bu hizmetlerin sunulması sonucunda sosyal refah yapısındaki önlemler gelişmiştir. Sosyal refah önlemlerindeki bu gelişmelere örnek olarak ulusal sağlık sistemleriyle herkese ücretsiz tıbbi bakımın sağlanması, ulusal sosyal yardım, işsizlik ödeneği, özürülere yardım ve emeklilik sistemleri verilebilir.

Fordizmle birlikte kitlesel üretimin ve kitlesel tüketimin yaygınlaşması, devletlerin Keynesyen ekonomi politikaları uygulamaları ile talebin artırılması, ekonomiye devlet müdahalesi ile ekonomik kalkınmanın sağlanmaya çalışılması, devletlerin sosyal refah politikaları geliştirmeleri ve sosyal refah hizmetleri sunmalarıyla sosyo-ekonomik yapıda değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimleri şöyle sıralamak mümkündür:

- Ailenin yapısı farklılaşmıştır.
- Kamu sektörü ve özel sektördeki istihdam düzeyi artmıştır.
- Yatırım harcamaları genişlemiştir.
- Birçok ülkede tam istihdam seviyesine ulaşılmıştır.

-Bir taraftan genel istihdam düzeyi içinde kadın istihdamının oranı yükselirken diğer taraftan hem hizmet sektörü hem de bu sektördeki istihdam artmıştır (Özdemir, 2006, s.697-699).

-Refah devletinin gelir ve harcamaları artmıştır. Örneğin, 1910 yılında İngiltere'nin sosyal harcamaları payı yüzde 4 oranındaydı. Bu oran 1975 yılında yüzde 29'a kadar yükselmiştir. 1950 – 1970 yılları arasında sosyal harcamaların devlet harcamalarındaki payı gittikçe artmaya başlamıştır. İngiltere hariç OECD ülkelerinde sosyal harcama payları yüzde 50'leri aşmıştır. Sosyal harcamalarda başlayan bu artış trendi, 1970'li yılların sonuna kadar devam etmiştir (Gough, 2003, s.899).

Refah devletinin gelir ve harcamalarının artmasıyla eğitim, sağlık, konut, sosyal güvenlik, tam istihdam, gelir dağılımı gibi sosyal politika ve sosyal refah hizmetleri kurumsallaşmıştır. Nitekim bu uygulamaların geliştikçe vatandaşlar tarafından "bir refah hakkı" olarak görülmeye başlamasıyla vatandaşların devletten beklentileri devam etmiştir (Özdemir, 2004, s.595). Bunun sonucunda da sosyal güvenliğe ve sağlığa yapılan harcamalarda artış kaydedilmiştir.

Refah devleti 1970'lerin ortalarına kadar gelişme gösterse de 1973'teki Petrol Krizi ile dünya ekonomisi yeniden yapılanmaya başlamıştır. 1970'li yıllardan sonraki dönemde refah devleti önce kriz sonra ise yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Öncelikle fordist kitle üretim sistemi ve dolayısıyla refah devleti krize girmiştir. Fordizm ve refah devletinin yaşadığı bu kriz ise Keynesyen politikaların zayıflamasına ve ekonomiye devlet müdahalesinin azalmasına neden olmuştur. Bu dönemde ekonomide gözlenen resesyonlar nedeniyle işgücü talebi daralmış ve istihdam düzeyleri birçok ülkede düşme eğilimine girmiştir. İstihdamın azalmasıyla birlikte işsizlik yükselmeye başlamış, işgücü giderek daha yaşlı hale gelmiş, vergiler yükselmiş, kamu harcamaları bilhassa sosyal güvenlik ve sağlık harcamaları artmış, mali açıklar sürekli hale gelmiştir (Özdemir, 2006, s.699-701). Öte yandan liberallerin 1970'ten sonra yaşanan krizin nedenini, uygulanan Keynesyen politikalara bağlamaları, tam istihdam politikalarından, yüksek vergi oranlarından, cömert sosyal refah devleti harcamalarından ve devlet müdahalesinden vazgeçilmesini gündeme getirmiştir (Türcan, 2003, s.228).

Kamu harcamalarının artış refah devletinin krizle yüzleşmesinin arkasındaki en önemli etken olarak gelmektedir. Kamu harcamalarının artmasında ise pek çok faktör rol oynamakla birlikte bu faktörlerden en önemlileri ve iş-yaşam dengesi açısından üzerinde durulması gerekenler; demografik değişim, kadın istihdam oranının artması ve aile yapısının değişmesidir.

Demografik değişime baktığımızda önceleri yüksek doğum oranları ve kısa yaşam süreleri söz konusu iken, doğum oranları azalmış ve yaşam süreleri uzamıştır. Bununla beraber birçok gelişmiş ülkede 1970'lerden bu yana, doğum oranlarının düşmesine ve ortalama yaşam süresinin uzamasına paralel olarak yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı artmıştır (Kul Parlak, 2016, s.87-88). Bu demografik değişim bağımlılık oranlarının yükseleceği, kamu sağlık harcamalarının artacağı ve emeklilik sistemine yük getireceği anlamına gelmektedir (Harper, 2010, s.3-5).

Fordist kitle üretim sisteminin ve refah devletinin krize girmesinde en önemli etken olarak görülen kamu harcamalarındaki artışın bir diğer nedeni ise kadın istihdam oranının artmasıdır. Zira demografik değişim dışında kadın istihdam oranının artması da refah harcamalarında artışı beraberinde getirmiştir. Diğer bir ifadeyle, hem toplumun yapısı ve toplumda var olan inançlar hem de sağlanan refah hizmetleri, genel istihdam içinde kadın istihdam oranının artışına fayda sağlamıştır (Kul Parlak, 2016, s.89-90). Ataerkil toplum yapısı ve cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algılar nedeniyle kadınların sorumluluk alanında görülen çocuk ve yaşlı bakımı gibi yükümlülükler kreş, bakımevi ve huzurevi gibi sosyal hizmetlerin yaygınlaşmasıyla hafifletilerek kadınların istihdam olanakları artırılmıştır. Bir başka anlatımla bakım işinin aile dışından tedarik edilmesini sağlayan kamu harcamalarının artması, annelerin istihdam oranlarında artışı getirmiştir (Esping Andersen, 1999, s.71-73). Öte yandan kamu refah sektöründe istihdam olanaklarının ve yarı zamanlı işlerin çoğalması da, kadın istihdamının artmasında doğrudan etkili olmuştur. Bununla beraber kadının çoklu rollerinin, uyumlaştırma politikalarıyla desteklenmesi evli çocuklu kadınların geçmişe oranla daha fazla iş piyasasına girmelerinin yolunu açmıştır (Kul Parlak, 2016, s.90). Özellikle ekonomik gereksinimler ve kadının eğitim düzeyindeki artış ve buna bağlı olarak çocuk sayısındaki azalma kadının çalışma yaşamına katılımını arttırmıştır (Kapız, 2002,

s.145). Diğer yandan işgücüne katılan kadınların sayısının artışı, kadınların hayatlarını değiştirmiştir. Söz konusu değişim, kadının hem evde hem de işte çalışmasıyla gerçekleşmiştir (Borchorst ve Siim, 1987). Bu durumda kadının iş yükü artmış, yaşanan çatışma ile yıpratıcı bir hayat tarzı sürdürülmüştür.

Öte yandan işgücüne katılan kadınların sayısının artışı sadece kadınların hayatlarını değiştirmekle kalmamış aynı zamanda ailenin yaşam koşulları ve biçimini de değiştirmiştir. Tüm bu faktörler, genellikle aile yükümlülüklerinde bir parçalanmanın, nesiller ve cinsiyetler arasındaki geleneksel sorumluluklardaki çözülmenin ifadesi olarak değerlendirilmektedir (Larsen, 2000, s.198-199). Aynı zamanda 2.Dünya Savaşı sonrası modern refah devleti aile modelinin, çöktüğü şeklinde de yorumlanmaktadır. Nitekim çoğu ülkede ve OECD ülkelerinde anne, baba ve iki çocuktan oluşan erkeğin ekmek kazandığı aile modelinin yerini, her iki ebeveynin de çalıştığı bir çocuklu “iki gelirli aile modelinin alması bu yorumları desteklemektedir. Aile yapısındaki bu değişim yani anne, baba ve iki çocuktan oluşan tek gelirli ve tek kariyerli, erkeğin ekmek kazandığı aile modelinden, hem annenin hem babanın çalıştığı çift gelirli, çift kariyerli ve tek çocuklu aile modeline geçilmesi kamu harcamalarındaki artışın bir diğer nedenidir. Ne var ki aile yapısındaki değişim bunlarla sınırlı kalmamış, boşanma oranları ve dolayısıyla tek ebeveynli ailelerin sayısı artmıştır.

Sonuç olarak doğum oranlarının düşmesi, ortalama yaşam süresinin uzaması, toplam nüfus içindeki yaşlı nüfus oranının artması, kadınların istihdama katılım oranlarının artması, çift gelirli, çift kariyerli ve tek çocuklu ailelerin yaygınlaşmaya başlaması, boşanma oranlarının artması ve buna bağlı olarak tek ebeveynli ailelerin çoğalması gibi demografik yapıda, istihdamda ve aile yapısında meydana gelen değişiklikler kamu harcamalarının çok fazla artmasına yol açarak fordist üretim sisteminin ve refah devletinin krizine neden olmuş ve iş-yaşam dengesinin gündeme gelmesine zemin hazırlamıştır. Zira ferah devletinin krizi ve yeniden yapılanma sürecine girmesi ile kamu harcamaları bilhassa sosyal refah harcamaları azalmış buna bağlı olarak da kreş, huzurevi, bakımevi gibi sosyal hizmetlere daha az pay ayrılmaya başlanmıştır. Özellikle kadınların sorumluluklarını hafifleten bu sosyal hizmetlerin azalması kadınların hem işte hem de evde yani çift vardiyada çalışmasına neden

olmuştur. Kadınların çalışma yaşamındaki sorumlulukları dışında ev işleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları da üstlenmeleriyle iş-yaşam çatışmaları yaşanmaya başlanmıştır. Refah devletinin yeniden yapılanma sürecinde öne sürülen neo-liberal politikalarla çalışanlar piyasanın insafına bırakılmış ve bakım işini ailelerin üstlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Tüm bu gelişmeler sonucunda çalışanlar, aile yaşamları ile iş yaşamları dengesini kuramamaya ve iş-yaşam çatışması yaşamaya başlamışlardır. Bu dengesizlik ve çatışma ise hem bireylerin hem de toplumların refahı açısından olumsuz sonuçlar doğurması nedeniyle iş-yaşam dengesi konusunu gündeme getirmiştir.

1.2.İŞ-YAŞAM DENGESİ

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan ilerlemelerin ve endüstrileşmedeki gelişmelerin yoğun çalışma temposunu beraberinde getirmesiyle birlikte bireylerin hayatlarında iş alanı iş dışındaki alandan daha fazla yer kaplamaya başlamıştır. Yaşanan gelişmeler nedeniyle bireyler iş yaşamlarına özel yaşamlarından daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmış ve böylece bireylerin hayatlarında iş yaşamı özel yaşamdan daha baskın hale gelmiştir. Bu gelişmeler ise bireylerin iş yaşamları ile özel yaşamları arasında dengesizliği beraberinde getirmiştir. Bireylerin bu iki yaşam alanı arasındaki dengesizliği giderme çabaları ile iş-yaşam dengesi gündeme gelmiştir.

Ataerkil toplum yapısının zayıflamaya başlaması, cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algıların değişmesi, kadınların istihdama katılımlarının artması, çift gelirlili ve çift kariyerli ailelerin yaygınlaşmaya başlaması, hizmet sektörünün gelişmesi ve istihdamda küçük çocuklu annelerin sayısının artması gibi gelişmeler nedeniyle iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki sınırlar bulanıklaşmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmeler iş yaşamı, özel yaşam ve denge kavramlarını üzerinde düşünülmesi ve araştırılması gereken önemli konular haline getirmiştir. Bu sebeple iş-yaşam dengesine değinmeden önce iş, özel yaşam ve denge kavramlarını açıklamak yararlı olacaktır.

1.3. İŞ-ÖZEL YAŞAM VE DENGE KAVRAMLARI

İş, en basit anlamıyla, bir değer oluşturan ve bu değer karşılığında belli bir ücret ödenen emek olarak ifade edilmektedir. İş, hayatın bir parçasıdır. (David ve

diğerleri, 2012, s.2). İnsanlar var olduklarından beri sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekler sonucunda ücret elde etmekte ve bu ücretler ile de ihtiyaçlarını gidermeye çalışmaktadır. Diğer bir yandan, bireylerin çalışmadıkları zaman dilimi ise iş dışı yaşam olarak ifade edilmektedir (Guest, 2002, s.262). İş dışı yaşam bazı çalışmalarda aile yaşamı olarak ele alınmakta ve değerlendirilmektedir. Bireylerin hem aileleriyle birlikte geçirdiği hem de sosyal aktivitelerini gerçekleştirdiği çalışma dışında sahip oldukları zaman, özel yaşam kapsamında değerlendirilmektedir. O’Driscoll ve diğerleri (1992) araştırmalarında iş dışı yaşamın sadece aileyi kapsamadığını, bunun dışında altı farklı yaşam alanı daha bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar; sporla ilgilenmek, akraba ve arkadaşlarla vakit geçirmek, sosyal faaliyetlere katılmak, yeni ilgi alanları edinmek, toplum adına birtakım gönüllü faaliyetlerde bulunmak, kişisel gelişim şeklinde adlandırılmıştır (Ulukapı,2013, s.21).

Denge kelimesi, bir miktarın eşit dağılımı anlamına gelmektedir. Ne yazık ki iş ve yaşam için ayrılan zamanlar eşit bir şekilde dağılmamaktadır. Bireylerde bazen iş yaşamının bazen de özel yaşamın daha yüksek ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, denge kavramının “fizyolojik ya da psikolojik istikrar” olarak kullanılması daha yerindedir. Sonuç olarak iş – yaşam dengesi kapsamında iş bireyin kariyerini ve uğraşlarını ifade ederken, yaşam ise bireyin iş dışındaki boş zamanlarını, mutlu olduğu anları, ailesiyle geçirdiği zamanları ve sağlığı ifade etmektedir (Sharma ve Nayak, 2016, s.115).

1.4. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-yaşam dengesi kavramının literatüre kazandırılması 1986 yılına dayanmaktadır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017, s.114). ‘İş-yaşam dengesi’ terimi ilk kez 1986’da ABD’de hayatlarının diğer yönlerine daha az zaman ayıran insanların işle ilgili görevlerde daha fazla zaman harcadıklarını açıklamak için kullanılmıştır (Smith, 2010, s.3). Küreselleşme ve hızlı teknolojik değişim, yaşlanan nüfus, çift kariyerli aile sayısının artması, kadınların iş gücü piyasasına katılım oranlarının yükselmesi gibi sebeplerle son yıllarda gelişmiş ülkelerde öne çıkan bir politika söylemi haline gelen iş-yaşam dengesi; çalışanların işleri ile aileleri ve toplumsal katılımı gibi diğer uğraşları arasında nasıl zaman ayırdığını vurgulamaktadır (Blazovich, vd., 2014). Bir başka

anlatımla iş -yaşam dengesi; "en az rol çatışmasıyla iş yerinde ve evde memnuniyet", "çalışanların iş ve aile hayatı rollerine eşit düzeyde zaman ayırabilmesi " , "çalışanın enerji, zaman ve bağlılığını dengeli bir şekilde paylaşırması" şeklinde ifade edilebilmektedir. İş-yaşam dengesinin farklı kaynaklardaki tanımları ise şu şekildedir:

En geniş tanımla iş – yaşam dengesi ise, bireyin hem iş hem de kişisel yaşam taleplerinin dengede olmasını ifade eder. İş – yaşam dengesi akademik ve profesyonel hayatta sıklıkla kullanılmasına rağmen, belirgin bir tanıma sahip değildir. Temel olarak bireyin hem iş hem de aile yaşamının çatışma durumunda olmaması iş – yaşam dengesi olarak ifade edilmektedir (Küçükusta, 2007, s.244).İş – yaşam dengesi, bireyin çalışma yaşamında söz sahibi olmasını ve iş ile iş dışı yaşamı arasında bir esneklik kurmasını kapsamaktadır (Barnett, 1999, s.562). En yalın haliyle, iş-yaşam dengesi; bireylerin işleri ile sosyal yaşamlarının etkin bir şekilde yönetilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s.314). Bir başka tanıma göre iş – yaşam dengesi, bireyin iş hayatı ile aile hayatındaki rollere benzer oranda zaman ayırarak bu rollerden benzer düzeyde tatmin sağlaması olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve diğerleri, 2003, s.512).

Başka bir tanıma göre ise iş-yaşam dengesi, bireyin hem iş hem de iş dışı yaşamındaki aktivitelerinde denge kurması ve doyum sağlayabilmesidir (Dilek ve Yılmaz, 2016, s.38). Bir başka tanıma göre ise iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışı yaşamı arasında en az düzeyde rol çatışması yaşayarak her iki yaşamdan da tatmin olmasıdır (Sturges ve Guest, 2004, s.6) Bu açıdan bakıldığında iş – yaşam dengesinin bireyin iş yaşamı ve iş dışındaki yaşamı arasındaki çatışmanın makul düzeyde olması olarak ifade edilebilmektedir. Bir diğer tanım iş-yaşam dengesinin, bireyin iş ve iş dışındaki yaşamında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıyla sağlandığını ifade etmektedir (Clark, 2000, s.748-750).

Üç ayrı alandan (iş, aile, birey) birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde “denge” oluşmaktadır. Bu durum “üç boyutlu denge” olarak da ifade edilmektedir (Aycan, 2008, s.28).

İş ve yaşam dengesi tanımları literatürde, genellikle iki farklı yaklaşımla incelenmektedir. Bu yaklaşımlardan ilkinde göre, bireyler iş – yaşam dengeleri kapsamında hem iş hem iş dışı rollerine benzer düzeyde önem vermelidir (Gökkaya, 2014, s.3). Diğer iş – yaşam yaklaşımına göre ise, bireyin iş ve iş dışı yaşamına benzer oranda önem vermesine gerek yoktur. Diğer bir ifadeyle bu yaklaşım, örneğin eğer birey ailesine önem veriyor ve ailesine ayırdığı zamanı artırıyor, bu durum bireyin iş – yaşam dengesi kuramadığı anlamına gelmediğini savunmaktadır (Kapız, 2002, s.140; Karavardar, 2015, s.188). Bu yaklaşım bireyin hem iş hem de iş dışı yaşamına eşit zaman ayırmak yerine optimum seviyede zaman ayırmasını vurgulamaktadır. Bu nedenle, bu ikinci yaklaşım için iş-yaşam dengesi yerine iş-yaşam optimizasyonu kavramı daha uygun olacaktır.

İş – yaşam dengesi literatürde iki alt boyutta incelenmektedir. Bu alt boyutlar objektif ve sübjektif anlamda ele alınmaktadır. Objektif anlamda iş – yaşam dengesini inceleyen yaklaşımlar bireyin sağlık, iş yaşamı ve özel yaşamına vurgu yaparken, sübjektif anlamda iş – yaşam dengesini inceleyen yaklaşımlar bireyin iş ve bireysel yaşamında yaşadığı memnuniyete vurgu yapmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014, s.541).

1.5. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNİN ÖNEMİ

Endüstriyel yaşama geçişle birlikte iş-yaşam dengesi kavramına verilen önem giderek artış göstermiştir. Bu önemin artmasında değişen demografik eğilimlerin etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre; çift gelirlili ailelerin sayısında artış olması, kadınların çalışma hayatındaki varlığının artmasına ilave olarak yarı zamanlı işlerden tam zamanlı işlere geçiş yapmaları, erkek çalışanlar kadar iş hayatında aktif rol almaları, tek ebeveynli ailelerin sayısında artışa neden olan yüksek boşanma oranları, işgücü piyasasında küçük çocuklu kadın çalışanların sayısındaki artış ve aile desteğini azaltan işgücü mobilitesindeki artış gibi değişimler iş-yaşam dengesinin önemini artırmıştır (Kuru, 2014, s.11). Endüstri toplumlarında kadınların işgücüne katılması sonucunda iş talepleri artış göstermiş ve bu durumda iş – aile yaşamı etkileşimi önem kazanmıştır. Ayrıca özellikle son yıllarda hem aile hem de iş yaşamını bir arada yürüten kadınların sayısındaki artış söz konusu konuya olan ilgiyi artırmaktadır (Duxbury ve

Higgins, 2001, s.1). Bu kapsamda, toplumsal hayatta bireylerin mutlu olmasının ve toplumsal refahın sağlanabilmesi için, bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamlarındaki sosyal rollerini dengeleyebilmesi önem arz etmektedir. Bu açıdan ele alındığında bireyin kendisi, organizasyonu ve toplumu açısından iş – aile yaşamı dengesi kurulmasının önemini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

İş-aile yaşamı dengesi;

- Bireyin yaşam kalitesini ve psikolojik sağlığını geliştirir,
- Bireyin toplumsal huzura sağladığı katkıyı artırır,
- Bireyin verimliliğine pozitif anlamda etki ederek işe devam oranını artırır (Worklife Report, 2000, s.8). Bu kapsamda ailelerin çocuklarının bakım kalitesindeki artış ailelere daha az çatışma yaşatmakta, bu durum da iş devamını pozitif yönde etkilemektedir (Goff, Mount, Jamison, 1990, s.804;Kossek, 1990, s.784-785).
- Bireyin moral ve motivasyonunu artırarak, örgütsel bağlılığını olumlu etkiler, bunun sonucunda da organizasyondaki işten ayrılmalar azalır (Grover, Crooker, 1995, s.271).
- Bilgi vatandaşlar oluşmasını sağlar ve bu durum kamu ve özel kuruluşları olumlu yönde etkiler.
- Sağlık giderlerinde ve strese bağlı rahatsızlıklarda azalma sağlar. (Lockwood, 2003: 7).
- Örgütlerin insan kaynağını elde tutmasını ve kaliteli işgücünü kaybetmemesini sağlar (Grover-Crooker, 1995, s. 271).
- Aile huzurunun artmasını sağlar (Grover-Crooker, 1995, s. 272).
- Çalışma yaşamı kalitesinin iyileşmesine katkıda bulunur (Grover-Crooker, 1995, s. 272)

1.6. İŞ- YAŞAM DENGESİ KONUSUNDA ÇEŞİTLİ YAKLAŞIMLAR

1.6.1. Telafi Kuramı

Bireyler, iş ve başka yaşamlarını karşılaştırarak ve eksik olduğu alanı telafi etmeye çalışarak daha tatmin edici şekilde yaşamaya çalışırlar (Zedeck ve Moiser, 1990). Telafi kuramına göre, iş-yaşam dengesinin kurulamama sebebi kişinin içinde bulunduğu alanlardan birinde yaşadığı bir doyumsuzluktan dolayı diğer alana daha çok vakit ayırması ve o alandan daha çok doyum sağlamaya çalışmasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007;Gülertekin Genç vd.. 2016). Zedeck ve Moiser (1990)a göre; bir alandaki tatminsizlik, diğer alanda tatmin elde etme vasıtasıyla telafi edilmeye çalışılır. Başka bir anlatımla, birey iş yaşamı ya da kişisel yaşamından birinde tatminsizlikle karşılaştığında, diğer yaşam alanının hedeflerini gerçekleştirmeye odaklanmaktadır (Savcı, 1999, s.156). Eğer birey iş yaşamında bir tatmin sağlayamazsa bu durumda aile yaşamındaki beklenti ve hedefleri doğrultusunda tatmin sağlamak için çaba sarf etmektedir (Efeoğlu, 2006, s.14).

Telafi kuramı iş ve aile arasında ters bir ilişkinin olduğu görüşü üzerine inşa edilmiştir. Bir başka anlatımla telafi kuramına göre, iş ve yaşam doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örnek olarak, iş yaşamında istediği başarıyı kazanamayan birey, enerji ve uğraşlarını aile yaşamına taşır ve aile onun için en büyük mutluluk kaynağı haline gelir (Tubin, 2007). Bir diğer ifadeyle, işyerinde memnuniyetsizlik yaşayan çalışanlar, daha fazla iş dışı faaliyetlerde bulunarak işyerinde hissettikleri memnuniyetsizliği telafi etme eğilimi göstermektedirler (Iverson ve Maguire, 2000). Başka bir örnek olarak, tatmin edici bir işe ya da kariyere sahip olmadığını düşünen bir kişi, tatmin duygusuna aile yaşamından sağladığı doyum ile ulaşmayı seçer (Burke, 1986). Yapılan bir çalışmaya göre, birey eğer iş yaşamında başarısızlık yaşadıysa, bu durumda özel hayatında başarılı olma isteği artmaktadır (Güler ve Keser, 2016, s.271). Bu durumun tersi de söz konusu olabilmekte, özel yaşamından istediği tatmini elde edemeyen bireyler bu alandaki memnuniyetsizliklerini iş yaşamında elde ettikleri başarı ve tatminlerle telafi etmeye çalışmaktadırlar. Bir diğer ifadeyle bireyin özel yaşamında doyum noktasına ulaşamaması, bireyin daha çok çalışmasına ve işinde başarılar elde ederek özel yaşamındaki söz konusu doyumsuzluğu

telafi etmeye çalışmaktadır (Apaydın, 2011, s.66).

Nitekim telafi kuramı çalışan bireylerin iş yaşamları ve aile yaşamlarından birinde yeterli tatmini elde edememeleri durumunu bireylerin, tatminsizliği yaşadıkları alanın dışındaki yaşam alanından elde ettikleri tatmini artırmaya çalışarak telafi etmeye çalıştıkları varsayımına dayanmaktadır. Bu kurama göre bireyler daha fazla tatmin alınan yaşam alanına daha fazla vakit ayırmakta ve bu alanda elde ettikleri tatmini artırmaktadırlar. Buna karşın diğer yaşam alanından kaynaklanan tatminsizlik devam etmektedir. Bu nedenle de iş yaşamından ve aile yaşamından elde edilen tatmin düzeyleri arasındaki fark büyümekte ve bu yaşam alanları arasındaki tatmin dengesizliği artmaktadır. Öte yandan tatmin sağlanan alana daha fazla zaman harcamak alanlar arasında zaman dengesizliğine neden olmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki tatmin dengesizliği ve zaman dengesizliği ise iş-yaşam dengesinin kurulamamasına ve çatışmalara yol açmaktadır.

1.6.2. Taşma Kuramı

Taşma kuramı bireylerin iş yaşamları ve aile yaşamları arasında güçlü bir etkileşimin olduğu ve bu alanların birbirini olumlu ve olumsuz olarak etkilediği varsayımına dayanmaktadır. Bir diğer ifadeyle taşma kuramı, bir alanda meydana gelen bir değişikliğin, diğer alanı etkileyeceği görüşü ile temellendirilmektedir. Başka bir anlatımla taşma kuramı, bireyin iş ve aile yaşamlarının birbirini etkilediği, birinde gerçekleşen gelişmenin diğer alanı da benzer şekilde etkileyeceğini varsaymaktadır. Buna göre iş yaşamı ve aile yaşamı alanlarının birinde meydana gelen olumlu bir gelişme diğer alanı da olumlu yönde etkilemektedir. Aynı şekilde bu alanlardan birinde yaşanan olumsuz bir gelişme de diğer alan üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Örneğin, bireyin iş yerinde meslektaşları ile kurduğu düşük düzeydeki ilişkiler, bireyin aile yaşantısında da zayıf ve güçsüz ilişkiler kurmasına neden olabilecektir (Tubin, 2007).

Bilgi ve iletişim teknolojisinde meydana gelen gelişmeler, tüm dünyada insanlara gün boyu iletişim kurabilme imkanı sunmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da, çalışma ve aile zamanı arasındaki sınır bulanıklaşmakta ve bu iki alan birbirine

taşmaktadır (Wilson vd., 2015, s.4). Bireyin sahip olduğu alanlardan birinde yaşadığı olumsuz yöndeki algısının diğer alanı da olumsuz yönde etkilemesi olumsuz taşma; olumlu yöndeki algısının diğer yaşam alanını da olumlu yönde etkilemesi olumlu taşma olarak etki yaratmaktadır (Iverson, 1980). Özel yaşamdan işe yönelik olumsuz taşmaya örnek olarak bireyin evde eşiyle veya çocuklarıyla yaşadığı tartışma ve sorunları, işe yansıtarak stres oluşturması verilebilir (Güler ve Keser, 2016, s.270). Olumlu taşmaya örnek olarak ise eşi ve çocuklarıyla olumlu iletişim kuran bireylerin, çalışma arkadaşlarıyla da olumlu ilişkiler geliştirmesi verilebilir.

Bireylerin iş yaşamlarında yaşadıkları tatmin aile yaşamlarına, aile yaşamlarında yaşadıkları tatmin de iş yaşamlarına taşmaktadır. Bir diğer ifadeyle iş yaşamından duyulan tatmin aile yaşamını, aile yaşamından duyulan tatmin ise iş yaşamını olumlu yönde etkilemektedir. Campbell Clark'a göre (2000) telafi kuramı ile taşma kuramı birbirini tamamlamaktadır. Zira telafi kuramına göre iş yaşamı ve aile yaşamı alanları arasında negatif yönlü bir ilişki söz konusu iken; taşma kuramına göre bu iki alan arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle bir alandan elde edilen tatmin diğer alanı da aynı yönde etkilemektedir. Örneğin; iş yaşamından tatmin elde eden ve memnun olan bir bireyin aile yaşamı da aynı yönde etkilenecektir. Aynı şekilde aile alanında doyum hissedilen bir bireyin iş alanı da bu durumdan pozitif yönde etkilenecektir (Iverson ve Maguire, 2000).

1.6.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı, bireylerin iş ve özel yaşamlarının birbirinden farklı ve bağımsız olduğu görüşünü savunmaktadır (Bülbul ve Giray, 2012, s.102). Bir diğer ifadeyle bölünme kuramı, iş ve iş dışı alanın birbirinden ayrı olduğunu ve bu iki rolün birbirini etkilemediğini ifade etmektedir (Rohtbard ve Dumas, 2006, s.71; Guest, 2002, s.258). Bu kurama göre, bireylerin iş yaşamları ve aile yaşamları arasında bir etkileşim söz konusu değildir. Bu iki alan birbirinden bağımsızdır. Bununla birlikte bölünme kuramına göre, iş ve yaşam doyumu arasında herhangi bir bağ olmadığı; iş ve yaşam doyumu arasında sıfır korelasyon olduğu ayrıca çalışanların yaşam alanları ve çalışma hayatlarını ayrı ayrı tutabilecekleri varsayılmaktadır (Iverson ve Maguire, 2000).

Bu yaklaşımın en temel özelliği, bireyin işiyle ilgili deneyimlerinin etkisinde kalmadan, kişisel hayatlarını sürdürülebilmesini vurgulamasıdır (Gupta ve Beehr, T, 1981). Diğer bir ifadeyle bireyler iş yaşamlarının özel yaşamlarını, özel yaşamlarının ise iş yaşamlarını olumlu veya olumsuz olarak etkilemesine müsaade etmemektedirler. Zedeck (1992) de aynı görüşü savunmakta; çalışanların iş ve özel yaşamındaki faaliyetlerini zaman, mekan ve işlev bakımından ayırabileceklerini ifade etmektedir (Aktaran Küçükusta, 2007, s.43). İş yaşamı ve özel yaşam alanları arasında zaman, mekan ve işlevsellik açısından yapılan ayrımlar da bireylere yaşamlarını bölümlendirebilme imkanı sunmaktadır. Başka bir anlatımla bölünme kuramı, zaman, mekan ve fonksiyon ayrımı ile bireylerin yaşamlarının düzgün bir şekilde bölümlendirilebilmesine ve herhangi bir alanın diğer alan üzerinde etki yaratmamasına imkan tanıdığını öne sürmektedir (Zedeck, 1987, s.10).

Bölünme kuramına göre çalışan bireyler iş yaşamları ve özel yaşamlarını kesin çizgilerle ayırarak bu iki alanın birbirini etkilemesini engellemektedirler. Ayrıca Tınar vd.'nin yaptığı araştırmada, bireylerin iş yaşamlarını ve özel yaşamlarının birbirinden ayırma durumlarının zor olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tınar, Mustafa Yaşar, Gürçay, Cemile, Demirbilek, Tunç, 1997). Buna göre duygusallık, mahremiyet ve ilişkiler aile yaşamının odak noktasında bulunurken, rekabet gibi kişisel olmayan kavramlar iş yaşamının odak noktasında bulunmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990, s.241).

Sonuç olarak bölünme yaklaşımı, modern toplumlarda iş ve özel yaşamın birbirinden net çizgilerle ayrılabilmesini savunmaktadır (Özaydın, 2013, s.52). Bu kuram, telafi kuramı ve taşma kuramının aksine iş yaşamı ve özel yaşamın birbirinden bağımsız iki alan olduğunu ve iş dışı roller ile iş rollerinin sistemli bir ilişkiye sahip olmadığını ileri sürmektedir. Örnek olarak; bireyin iş yaşamından elde ettiği tatmin ve başarı özel yaşamını, özel yaşamından elde ettiği tatmin, başarı, huzur ve mutluluk ise iş yaşamını etkilememektedir. Başka bir örnek olarak; bireyin iş yaşamından memnun olmaması, yeterli iş tatmini sağlayamaması, kariyerinde ilerleme imkanının kısıtlı olması, sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenekleri kullanabileceği bir pozisyonda çalışmaması, yaptığı işte yeni şeyler öğrenme ve kendini geliştirme imkanı bulamaması, yoğun baskı ve stres altında çalışması gibi olumsuz durumların özel yaşamı; eşi ve

çocuklarıyla olumlu bir iletişim kuramaması, sosyal ve kültürel faaliyetlere yeteri kadar zaman ayıramaması, hobilerine, kişisel gelişimine, spora ve dinlenmeye vakit bulamaması gibi olumsuz durumların ise iş yaşamı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

1.6.4. Rol Kuramı

Tüm insanlar hayatları boyunca farklı yaşam alanlarında sayısız role sahip olurlar. Toplumdaki her bir birey kaçınılmaz olarak birden fazla statüye sahiptir ve bu statülerin her birinin gerektirdiği ayrı bir rolü bulunmaktadır (Merton, 1957, s.110). Buradan hareketle rol, kişilerin sahip oldukları statülerinin gereklerini davranışa dönüştürmeleridir (Gullahorn, 1956). Rol kuramı ise karakteristik davranışlarla ilgili olup bireylerin sosyal yaşamlarındaki rollerini açıklamaktadır (Demirer, 2011, s.21). Rol kuramına göre bireyler iş yaşamlarında ve iş dışı yaşamlarına çeşitli roller üstlenmektedirler. Bu roller ise bireylere çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Örneğin; çalışan rolünün getirdiği sorumluluklar; bireyin kendisinden üst pozisyonda çalışanlara karşı sorumlulukları, kendisinden alt pozisyonda çalışanlara karşı sorumlulukları ve kendisiyle eşit pozisyonda çalışanlara karşı sorumluluklarıdır. Öte yandan bireyler özel yaşamlarında da çeşitli roller üstlenmekte ve sorumluluklara sahip olmaktadır. Örneğin; eş ve anne rolünün getirdiği sorumluluklar; yemek ve temizlik gibi ev işlerini kapsayan sorumluluklar ve çocuk bakımıyla ilgili sorumluluklardır. Nitekim rol kuramı, bireylerin iş yaşamlarında ve özel yaşamlarında farklı rollere ve sorumluluklara sahip olduklarını öne sürmektedir.

1970'lerin sonunda iş-yaşam çatışması ile ilgili çalışmalar iş/aile çalışmalarını kavramak amacıyla uygulanan rol kuramı ile başlamıştır (Küçükusta, 2007, s.39). Bu bağlamda değerlendirildiğinde rol çatışması ile iş-yaşam çatışmasının doğrudan ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Zira bir rolü üstlenen bireyin kendisinden yapması beklenen diğer rolleri yapamaması sebebiyle meydana gelen olumsuz durum, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın sebebini oluşturmaktadır (Özaydın, 2013, s.51).

Rol kuramına göre bireyin sahip olduğu çeşitli roller ve sorumluluklar arasında zaman zaman çatışmalar yaşanabilmekte ve bireyler bazı rollerinin getirdiği sorumlulukları aksatabilmektedirler. Örneğin aşırı iş yükü nedeniyle eve iş getiren bir

birey, ev işleri ve çocuk bakımı gibi eş ve anne rolünün getirdiği birtakım sorumlulukları aksatabilmektedir. Bunun sonucunda da bireyin sahip olduğu çalışan rolü ile eş ve anne rolü arasında çatışma olmakta yani rol çatışması yaşanmaktadır. Diğer bir anlatımla bireyin bir alanda üstlendiği roller diğer alan üzerinde baskı oluşturursa rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Küçükusta, 2007, s.42).

1.6.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramına göre iş ve yaşam alanları arasındaki çatışmayı oluşturan etken, kişilerin sahip oldukları statü ve rollerin gerekliliği olan sorumlulukların bireyler üzerinde yarattığı uyumsuz taleplerdir (Efeoğlu, 2006, s.17). Bu kurama göre birey sınırlı zaman ve enerjisi olduğundan bunu tek bir alan için harcamaktadır. Bu da iş ve özel yaşam ihtiyaçlarının birbirleriyle uzlaşmamasına neden olmaktadır (Bülbul ve Giray, 2012, s.102).

Çatışma teorisi, bireylerin iş yaşamları ve özel yaşamları arasında uzlaşma sağlanamayan bir çatışma olduğunu ileri sürmektedir. Teoriye göre bu çatışmanın nedenleri; bireylerin iş yaşamlarında ve özel yaşamlarında farklı rollere ve sorumluluklara sahip olmaları, bireylerin zamanlarının ve enerjilerinin kısıtlı olması ve bireylerden iş alanının ayrı özel alanın ayrı taleplerde bulunmasıdır.

Teoriye göre iş alanı ve özel alanlar farklı gereksinimlere sahip olduğu için birbiriyle rekabet etmemektedir (Zedeck ve Mosier, 1990, s.241). Bu farklı norm ve gereksinimler ise çatışmaya zemin hazırlamaktadır. İş – yaşam çatışmasının en önemli özelliğini, bireylerin anne – baba gibi aile, yönetici ve çalışan gibi iş rollerinin benzer zamanda meydana gelmesi durumunda, rollerini beklenildiği gibi gerçekleştirememeye kaygısı taşımaları oluşturmaktadır (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009, s.72).

Bireylerin iş yaşamı ve özel yaşamındaki rollerin çatışması sonucu ortaya çıkan iş – özel yaşam çatışması, iş yaşamı ve özel yaşamdaki rollerin birbiriyle uyum sağlayamaması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Greenhaus ve Beutell, iş – özel yaşam çatışmasını üç farklı şekilde sınıflandırmaktadır:

Zamana Bağlı Çatışma: Bireyin bir roldeki faaliyetleri için harcadığı zamanın, bir

başka roldeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği zaman gerçekleşmektedir (Bruck ve diğerleri, 2002, s.337). Bir rolün talepleri sağlanırken başka bir rolle ilgili zihinsel meşguliyet olduğu zaman da zamana dayalı çatışma yaşanmaktadır (Özmete ve Eker, 2012, s.3). Aile yapısının büyük olmasının ve bireyin ebeveyn olması durumunun, aileden kaynaklanan çatışmada etkisi bulunmaktadır (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009, s.72). İş yerinden kaynaklanan zaman esaslı çatışmada ise uzun çalışma süreleri, fazla mesailer ve düzensiz çalışma saatleri etkili olmaktadır.

Davranışa Bağlı Çatışma: Bu çatışma, bireyin iş yaşamında veya özel yaşamında üstlendiği rollerin ve bu rollere uygun davranışların birbiriyle uyumlu olmaması durumunda oluşmaktadır (Eker ve Özmete, 2012, s.3). Başka bir anlatımla davranış temelli çatışma, bir roldeki davranışın diğerindeki davranış kalıplarıyla uyumlu olacak şekilde ayarlanamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Bruck ve diğerleri, 2002, s.337). Diğer yandan Greenhaus ve Beutell (1985) işte davranış temelli çatışmayı, bir rol için gerçekleştirilen davranışın diğer rol için beklenen davranış ile uyuşmaması olarak tanımlamaktadır (Ulukapı, 2013, s.29). İş ve aile yapısal nitelikleri gereği birbirinden farklı davranış biçimlerini gerektirmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s.73-74). Bu yüzden, bireyin hem iş yaşamında hem de özel yaşamında benzer davranışları sergilemesi sonucunda çatışma yaşaması muhtemeldir (Doruk ve Özdevecioğlu, 2009, s.74).

Gerginliğe Bağlı Çatışma: İş-aile çatışmasının üçüncü biçimi Greenhaus ve Beutell tarafından gerilim temelli çatışma olarak tanımlanmıştır. Gerilim temelli çatışma/gerginliğe bağlı çatışma, psikolojik çatışma olarak da ifade edilmektedir. Bu çatışma biçimi, bir rolün baskısı başka bir rolün gerekliliklerini yerine getirmesine müdahale ederse oluşmaktadır (Aktaran Bruck ve diğerleri, 2002, s.337). Bu çatışma biçimine göre, kişinin işi veya ailesi ile ilgili yaşadığı olumsuz durumlar yani gerginlik, hayal kırıklıkları, mutsuzluk, endişe, alınganlık, duyarsızlık ve tahammülsüzlük gibi durumlar kişinin diğer rolündeki performansına olumsuz bir biçimde etki etmektedir (Özmete ve Eker, 2012, s.3). Diğer bir ifadeyle, bireyin iş yaşamı ya da özel yaşamıyla ilgili bir rolünü yerine getirememesi durumunu, bireyin özel yaşamında ya da iş yaşamındaki rolünün neden olduğu olumsuz psikolojik durum etkileyebilmektedir

(Doruk ve Özdevecioğlu, 2009, s.73). Kısacası bireyin bir alanda yaşadığı baskı, stres ve gerilim diğer alan üzerinde olumsuz bir etki yaratmakta ve çatışmaya neden olmaktadır.

1.6.6. Farklı Dünyalardan İş-Aile Yaşamı Sentezine

Ailelerin yapısında meydana gelen demografik, ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişme ve değişiklikler özellikle kadınların iş gücüne katılması ile artış göstermiş ve bu durum da iş yaşamı ve aile yaşamı olgusunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle Sanayileşme dönemi ile başlayan ve 1950'lerden sonra ortaya çıkan bireylerin aile yaşamı ile sosyal yaşamı arasındaki dengeyi kurma çabaları cinsiyetler arasındaki rol dağılımının değişmesi ile farklı bir boyuta geçmiştir. Bu kapsamda, iş yaşamı ve aile yaşamı birbirinden ayrılarak iki farklı kavram haline gelmiştir.



Şekil 1. Ayrı Alanlar Modeli

Kaynak: Rosalind C. Barnett, (1999), "A New Work-Life Model for the Twenty-First Century", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No.562, 1999, s.146.

Bu kapsamda birbirinden tamamen ayrılan aile yaşamı ve iş yaşamı kavramlarının farklı talepleri ve söz konusu talepler arasında da etkileşim bulunmaktadır. İş talepleri açısından ele alındığında aile yaşamı, iş yaşamındaki taleplerin sonuçlandırılmasını engelleyen bir alan olarak ele alınmıştır. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki çatışma bir çalışan sorunundan ziyade kadınların bir sorunu olarak irdelenmiştir. Kadının toplumda söz sahibi olarak iş yaşamına katılması, kadına özdeşleştirilen eş ve annelik rolünü üzerinde bir tehdit olarak benimsenmiştir. Bir başka ifadeyle, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki mücadele, genel bir çalışan sorunundan

ziyade kadına özgü bir sorun olarak görülmüştür. İnsanın sahip olduğu zaman ve enerjinin sınırsız olmadığını ifade eden kıtlık görüşü, kadının ev işlerine ek olarak ücret alarak bir işte çalışmasının, kadının daha fazla enerji harcamasına neden olacağını ve bu durumda kadında stres olgusunun ortaya çıkmasını neden olarak rol çatışmasına yola açabileceğini savunmaktadır. Bazı şirketler bu kapsamda annelere çocuk bakımı için izin vermeyi gündeme getirmişse de bu düşüncelerin birçoğu uygulanamamıştır. Bu düşüncelerin uygulanamaması arkasında yatan en önemli neden, kadınların hem aile hem de iş rollerini bir arada götüremeyeceklerinin varsayılmasıdır (Barnett, 1999, s.144-146).

Sonraki dönemlerde yapılan araştırmalarla kıtlık yaklaşımı tarihe kavuşmuş ve özellikle çalışan kadınların sayısındaki artış sonucunda farklı iş – aile yaklaşımı ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunun sonucunda iş – aile yaşamı hem kadınları hem de erkekleri ilgilendiren bir duruma gelmiş, erkeklerin de eve gelir sağlama dışında farklı aile sorumluluklarına sahip oldukları kabul edilmeye başlanmıştır. Farklı rollere sahip olmanın, bireylerin enerjisini düşürmediği aksine artırdığı ve söz konusu rollerin hem kadın hem de erkekler için problem oluşturmak yerine ödüller sağladığı birçok araştırma ile desteklenmiştir. Bu kapsamda, iş yaşamı ve aile yaşamının farklı olmadığı, her birinde yaşanılmış duygu ve düşüncelerin bir diğer alanı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Son dönemlerde sanayileşmiş toplumların işgücü yapılarında meydana gelen demografik gelişmeler ve değişimler iş yaşamı ve aile yaşamı ilişkisine duyulan ilgili artırmıştır (Perry-Jenkis, Repetti-Crouter, 2000, s.981-982). Söz konusu ilginin artmasına neden olan gelişmeleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür:

- Ailelerde hem anne hem de babanın çalışmaya başlaması,
- İşgücüne katılan kadınlardan küçük yaşta çocuğa sahip olanların sayısındaki artış,
- İşgücünde kadın – erkek ayrımının azalmaya başlayarak kadınların tam zamanlı işleri tercih etmeye başlaması,
- Kadınların doğumlarından sonra işyerlerine dönme süreleri kısalması ve işgücüne katılamama oranlarında düşüş yaşanması,

- Kadınların ve erkeklerin işgücü kayıplarının benzer oranlarda gerçekleşmeye başlaması,
- Aile yapısının değişmesi: Toplumda var olan çekirdek aile yapısı değişerek karışık aileler ve tek ebeveynli aileler gibi çok farklı aile tipleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunun sonucunda da ailelerin rol yapıları değişim göstermeye başlamıştır.
- Boşanmaların artması sonucunda tek başına yaşayan ebeveyn sayısındaki artış.
- İşgücü hareketliliğinde meydana gelen artış sonucunda çalışan bireylerin çekirdek ve geniş aile desteğinden yoksun kalması,
- Bireylerin beklentilerinde meydana gelen değişim sonucunda iş dışı yaşamın kalitesine ilginin artması ve babaların evlerine olan bağlılığın önem kazanması.

Tablo 1.
İş ve Ayrı Alanlarda Değişim

AŞAMA	ZAMAN SÜRECİ	İŞ VE AİLE ALANLARINDA DEĞİŞİM
↓	↓	↓
1. Aşama	Toplumsal hayatın ilk dönemleri	Ailenin tümünün çalışarak geçimi sağlaması
↓	↓	↓
2. Aşama	Sanayileşmeden önce	İş yaşamı ve aile yaşamının ayrılmaya başlaması
↓	↓	↓
3. Aşama	Sanayi Devrimi 1800'lerin ortaları	İş yaşamı ve aile yaşamının kesin olarak ayrılması, erkek işçinin iş gücünde baskın konuma gelmesinin başlangıcı
↓	↓	↓
4. Aşama	18. yüzyılın sonu ile 19. Yüzyılın başı arası	İş bölümüne göre iş ve ailenin ayrı alanlar haline gelmesi
↓	↓	↓
5. Aşama	19. Yüzyılın başı ile 1950 arası	Erkeğin baskın olarak gelir kazandığı model
↓	↓	↓
6. Aşama	1950'lerle 1980'ler arasındaki dönem	Erkeğin ekmek kazandığı aile modelinin azalması, hem anne hem babanın çalıştığı aile modelinin ortaya çıkışı ve bu kapsamda iş – yaşam dengesinin doğması
↓	↓	↓
7. Aşama	1980'ler ile 2008 arası	İşgücünde kadının katılımının artarak, iş – yaşam dengesi çalışmalarının artış göstermesi
↓	↓	↓
8. Aşama	2008 sonrası	İş-yaşam dengesi ile ilgili değişimler

Kaynak: Naithani Pranav, “Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario”, *Assian Social Science*, Vol 6, No. 6, 2010, s.148.

Söz konusu demografik, ekonomik ve kültürel değişimler, ailelerdeki rol dağılımı asimetrik bir yapıdan simetrik bir yapıya dönerek, daha az cinsiyetçi ve daha

eşitlikçi bir yapıya kavuşmuştur. Bu kapsamda bireyler, organizasyonlar ve toplum iş ve aile yaşamına verdiği önem derecesini artırmıştır. Bu değişiklikler sonucunda ortaya çıkan çakışan alanlar modeli, iş yaşamı ve aile yaşamının birbiriyle etkileşime girdiğini varsaymaktadır (Barnett, 1999, s.146-147). Çakışan alanlar modeli yayılma, çatışma, araçsallık ve arttırma yaklaşımlarının bir karışımını oluşturmaktadır. Çakışan alanlar modeli, iş yaşamı ile aile yaşamı arasında etkileşimlerin var olduğunu ve her bir yaşam alanının diğer yaşam alanını etkilediğini savunmaktadır. Bu model ayrıca, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın ancak iş rolleri ile aile rollerinin uyumu oluştuğunda en aza ineceğini savunmaktadır. Yapılan araştırmalar, bu modeli destekleyen birçok sonuca ulaşmıştır. Ancak, organizasyonlarda söz konusu tüm çalışmaların aile – iş yaşam dengesi kapsamındaki ihtiyaçlara cevap veremediği görülmektedir (Barnett, 1999, s.147-148).

Sanayi sonrası yeni topluma geçiş sürecinde yaşanan ilgili demografik ve davranışsal değişiklikler iş ve aile hayatı üzerinde bir etkiye sahiptir ve iş-aile olgusunun bu değişim eğiliminin ayrılmaz bir parçası olduğunu ortaya koymaktadır. Son zamanlarda görülen demografik değişimler arasında, bu alandaki en önemli değişiklik kadınların kariyerlerinin eğitim seviyeleriyle paralel olarak yükselmesi ve kadınların çocuk sahibi olma yaş ortalamalarının artış göstermesidir. Bu kapsamda çift kariyerli ailelere yönelim sağlanarak, modern simetrik aile modeli yapısı yaygınlaşmıştır. Bunun sonucunda da, kadınların ve erkeklerin hem aile rollerine hem de iş rollerine verdiği önem artmıştır.

İş yaşamı – aile yaşamı rol sentezi veya diğer bir ifadeyle iş yaşamı ve aile yaşamı bütünleşmesi olarak ifade edilebilecek yeni model, Sanayi sonrası toplumlarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Söz konusu yeni modelde, aile yaşamında var olan talepler eşlerin iş talepleriyle uyum sağlamalıdır. Bu nedenden ötürü işyerlerinde aile uyumlu politikalar önemli bir hale gelmektedir. Aile uyumlu çalışan politikaları, bireylerin iş yerlerindeki çalışma performanslarını olumlu bir şekilde etkileyecektir. Arttırma hipotezi, erkek ve kadınların çalışanların hem aile hem de iş rollerini en iyi şekilde gerçekleştirmesini açıklamaktadır. Barnett'e göre bu model, yenilenmiş insan enerjisi modelidir. Bireylerin birden fazla role sahip olması bireye rol üstlenme, saygınlık ve

yeni sosyal ilişkiler gibi psikolojik faydalar ve maddi faydalar da sağlayacak ancak bir yandan da enerji kaybetmesine neden olacaktır.

Yukarıda açıklanan iş ve aile yaşamı ile ilgili ortaya atılmış tüm teoriler, bir önceki teoriyi çürütmek yerine onu geliştirmiş ve eksiklerini tamamlamıştır. Yakın zamanda iş – aile dengesini açıklamak amacıyla ortaya sürülmüş bir takım güncel teoriler bulunmaktadır. Sue C.Clark tarafından oluşturulan “İş ve Aile Sınır Teorisi”(Clark, 2000, s.747-769), Blake E. Ashforth ve arkadaşları tarafından oluşturulan “Sınırlar ve Mikro Rol Geçişleri”(Ashforth, 2000, s.472-491), Ellen Ernest Kossek ve arkadaşları tarafından oluşturulan “İş Aile Rol Sentezi”(Kossek, Noe, 1999, s.102-199) bu teorilerden bazılarıdır. Clark ve Ashforth tarafından oluşturulan iş ve aile sınırları geçişini ve dengesini açıklayan teorileri kavramların açıklamaları yönünden benzerlik göstermektedir. Söz konusu iki teori de farklı akademik dergilerde 2000 yılında yayınlanmıştır.

1.6.7. İş-Aile Sınır Teorisi

Literatürde yer alan telafi, çatışma, kıtlık ve araçsallık teorilerine göre iş yaşamı ve aile yaşamının birbiriyle iç-içe bir şekilde olup, birbirini etkilemektedir. Clark tarafından geliştirilen “İş-Aile Sınır Teorisi” iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin duygusallıktan ziyade insani olduğunu savunmaktadır. Bireyler iş ve aile yaşamı arasında geçişler yapmaktadırlar. Bireylere bu kapsamda sınır geçicileri tanımlaması da yapılabilmektedir. Bireyler, iş yaşamı alanı ve aile yaşamı alanı arasındaki sınırları biçimlendirip, yaşadıkları alanları şekillendirmektedirler. Bireyler bulunduğu çevreyi biçimlendirirken, söz konusu çevreden de etkilenmektedirler. Bireyin iş yaşamı ve aile yaşamını belirlemesi ve başkasının iş yaşamı ve aile yaşamında söz konusu bireyi bir role büründürmesi bir çelişki olarak ifade edilebilmektedir. Bu durum ise, iş ile aile arasındaki dengeyi, iş – aile çalışmalarında önemli bir kavram haline dönüştürmektedir. İş – aile sınır teorisi de, sözü edilen sınır geçicilerle, aileleri ve iş yaşamları arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Clark, 2000, s.748-749). İş – aile sınır teorisi, iş ve aile alanında daha önce oluşturulan teorilerin açıklarını kapatmak ve eleştirilerine cevap vermek için geliştirilmiştir. İş – aile sınır teorisi, bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamında denge noktasına ulaşması için, iş yaşamı

ve aile yaşamı arasındaki sınırı yönetme durumunu açıklamaktadır.

İş yaşamı ile aile yaşamının birbirine bağlı olduğunu açıklayan yayılma ve telafi teorileri de sınır teorisini desteklemektedir. Yayılma ve telafi teorileri genellikle doyum ve gerilim gibi duygusal bağlara yönelik yorumlar yapmakta, bireyi reaktif olarak ele alarak, bireyin çevresine hükmetme yeteneğini görmezden gelmektedir. Bir diğer ifadeyle, yayılma ve telafi teorilerine göre bireyler tepki geliştirirken bulunduğu çevreyi dikkate almaktadır.

Sanayi Devrimi sonrasında iş alanı ve ev alanı birbirinden tamamen ayrılmış, bu durum da iş ve ev kültürlerini farklılaştırmıştır. Clark'a göre söz konusu farklı kültürler, iş yaşamını ve aile yaşamını farklı dil veya kelime kullanımına sahip iki farklı ülke gibi ayırmaktadır (Clark, 2000, s.750-751). Bireylerin bir kısmı tıpkı aynı dili konuşan, aynı para birimini kullanan ve aynı gelenekleri paylaşan iki komşu ülkede olduğu gibi, için iş ve ev olarak tabir edilen bu iki ülke arasındaki geçişi önemsememektedir. Ancak diğer bir yandan, iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki zıtlık tamamen farklı boyuttadır ve bu yüzden bu iki alan arasındaki geçişler şiddetlidir. Sınır değiştiren bu bireyler, geçiş yaptıkları yeni alanda kendi ilgi alanlarını, amaçlarını ve tarzlarını yansıtmaktadırlar. Varolan özellikleri yüzünden iş alanı ve ev alanı arasında seçim yapmak zordur. Bu yüzden bireyler beklenen dengeyi sağlamak amacıyla iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki sınırları şekillendirebilirler. Sınır teosinde denge noktası ise, iş yaşamı ve ev yaşamında en az çatışma yaşamak ve en fazla doyum elde etmek olarak nitelendirilmektedir.

Sınır teorisi, toplumun sosyalliğine vurgu yaparak, toplum sisteminin içerisinde iş ve ailenin bulunmasından yola çıkmaktadır. Bu sayede toplumdaki söz konusu alt sistemler olarak sayılan iş ve aile, karşılıklı birbirini etkilemekte olup, birinde meydana gelen değişim diğerini de etkilemektedir. Sistemin etrafındaki sınır, sistem yaklaşımının bir diğer önemli noktasıdır. Her sistem kendi çevresiyle bir etkileşim içerisinde bulunmaktadır. Buna bağlı olarak sosyal sistemlerin çevresiyle etkileşim halinde olan sistemler olarak nitelendirmek mümkündür (Newstrom ve Davis, 2001, s.86-87).

Sınır Teorisinin Temel Kavramları

Alanlar: Bireylerde var olan farklı düşünceler, kurallar ve davranışların birleştiği iki farklı dünya “ev” ve “iş” tir. İş ve ailenin birbirinden amaçlar ve araçlar açısından farklılaşmaktadır. Bireylerde ev yaşamının başat amacı mutluluk duygusu ve yakın ilişki kurmakken, iş yaşamının başat amacı gelir elde etme ve başarı duygusudur. Bir organizasyonda ulaşılması istenilen amaçlar, belli davranış ve düşünce biçimlerini teşvik eden bir kültür ortaya çıkarmaktadır. Ancak daima söz konusu alanların hedefleri birbiriyle uyumlu olmayabilir. Herhangi bir alanda ulaşılacak istenen hedef, diğer alandaki ulaşılacak istenilen hedefle çatışabilir. Clark, bu kapsamda çatışma teorisine atıf yapmaktadır. Aile yaşamında bireyin duygusal dürüstlüğüne odaklanılırken, bir işletmenin müşteri hizmetleri biriminde çalışanların kendi müşterilerine sürekli neşeli görünmesi gerekmektedir. Aile yaşamı ve iş yaşamı arasındaki temel uyumsuzluk Clark’a göre işte bireyden kabiliyetli olmasının, evde ise sevgi dolu olmasının beklenmesiyle ilgilidir (Kapız, 2002, s.147).

Ev yaşamı ve iş yaşamı alanlarında var olan kültürlerin birbirinden farklı olmasından dolayı, bireyler hem ev hem de iş yaşam alanını belli düzeylerde bir araya getirmeye çalışırlar. “Bütünleşme” veya “bölünme” adı verilen bu süreç, bireylerin iş alanı ya da yaşam alanı arasında var olan farklılıklarla mücadele edebilmesi olarak değerlendirilmektedir. Clark, hem bütünleşmeyi hem de bölünmeyi vurgulamaktadır. Clark’a göre, iş ve ailenin ayrı ihtiyaçları olmasından ötürü, iş ve evi arasında ayrım yapabilen birey, evi ve işi arasında sinerji oluşturmaktadır. Sözü edilen denge modelinin kapsamında yer alan her alan önemlidir ve birey için gereklidir. Örneğin bireyin başarıma ihtiyacı iş yaşamında, sevgi ihtiyacı ise, ev yaşamında bireye tatmin sağlayabilir. Birbirinden farklı aktivitelerin bir araya gelmesi çeşitlilik oluşturarak bireye heyecan verir. Dolayısıyla, iş alanı ya da ev alanından diğerine olan düzenli değişiklikler, bireylerin sahip olduğu enerjilerini tekrardan yükseltmesine faydalı olur.

Sınırlar: İş alanı ve ev alanı arasındaki sınırları tayin eden çizgilerdir. Sınırlar, alanla ilgili olan davranışın gerçekleştiği ve sona erdiği nokta olarak ifade edilmektedir. Fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üç farklı sınır bulunmaktadır. Fiziksel sınır, iş yerinin veya bir evin sahip olduğu duvarlar gibi, söz konusu alanla ilintili

davranışın gerçekleştiği yer olarak tanımlanır. Zamansal sınırlar ise, aile yaşamı ve iş yaşamı gibi farklı alanlarda sorumlulukların gerçekleştirildiği zamanları birbirinden ayırmaktadır (Perlow, 1998). Psikolojik sınırlar ise, kişilerin oluşturduğu kurallar bütünüdür. Bu kurallar bütünü iş veya ev alanı içerisinde bireyler tarafından oluşturulan duygu, düşünce ve davranışlardır. Psikolojik sınırlar, kendi kendine oluşmaktadır. Ancak, psikolojik sınırlara özgü kuralları belirlemek için fiziksel ve geçici sınırlar kullanılabilir.

Sınırlar dört temel özellik ile nitelendirilmektedir. Bu özellikler geçirgenlik, bütünleşme, esneklik ve dayanıklılıktır. Geçirgenlik, bir yaşam alandaki unsurların diğer yaşam alanına giriş yapabilme durumudur. Örneğin, birey evde çalışmakta iken çalıştığı odanın kapı ve duvarları bireyin işini fiziksel bir sınırla çevreler. Ancak bu fiziksel sınırın geçirgen olması mümkün olup, aile üyeleri bireyin iş yerine sıklıkla giriş yapıp bireyle iletişim kurabilir. Fiziksel ve zamansal sızıntılar, diğer yaşam alanını akla getiren bir unsur olarak olumlu veya işte aksamalar olarak olumsuz şekilde algılanabilir. Sınırlar arasındaki bu sızıntı bazen psikolojik de olabilmektedir. Clark, bu kapsamda sınırların geçirgenliği ile yayılma teorisini vurgulamaktadır. Bu yüzden, bireyin sahip olduğu duygu ve davranışların iş ortamından ev ortamına ya da ev ortamından iş ortamına doğru olumlu ya da olumsuz bir şekilde yayılması olasıdır.

Esneklik ise, bir yaşam alanının talepleri sonucunda sınırın daralma ve genişlemesini ifade etmektedir. Sınırlar, zamansal ve psikolojik olarak esneklik gösterebilir. Örneğin bireylerin çalışma saatlerini düzenleyebilmesi, bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı zamanlarında esneklik göstermesine neden olabilmektedir. Eğer iş veya aile yaşamı alanları arasındaki bu psikolojik sınır esnekliğe sahip olursa bireyin sahip olduğu düşünce, duygular ve duygular çok kolay bir şekilde geçiş yapabilir.

Kaynaşma ise, sınırlar arasında geçirgenlik ve esneklik söz konusu olduğunda gerçekleşmektedir. Psikolojik bütünleşme bireyin kişisel deneyimini iş deneyiminde kullandığında veya iş deneyimini aile deneyiminde kullandığında ortaya çıkabilmektedir. Ancak iki alanın birbirinden çok farklı olduğu durumlarda sınır bölgeleri tehlikeli olabilmektedir. Bu kapsamda, sınırlar, sınır geçicilerin çatışan iş veya aile yaşamı taleplerin üzerinde değişiklik yaptıkları noktalarda yer alır ve bu yüzden

çatışma artış gösterir. Alanların benzer olması durumunda ise, bazı uyumlar, hem entegrasyona hem de bütünleşmeye yardımcı olabilirler. Zaman ve mekan esnekliğine katkıda bulunan yüksek teknolojinin söz konusu olduğu işlerde bireyin iş yaşamı ve aile yaşamı sınırlarının bulanıklaştığı ve bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı dengesine daha kolay ulaştığı görülmektedir (Edley, 2001, s.28-29).

Sınırın dayanıklılığı esneklik, geçirgenlik ve kaynaşma ile belirlenmektedir. Çok geçirgen olan ve aynı zamanda esnek olmayan ve bütünleşmeye izin vermeyen sınırlar güçlü olarak ifade edilir. Bunun yanında, geçirgen ve esnek olan sınırlar zayıf olarak ifade edilmektedir. Genellikle, sınırların daha dayanıklı olması daha güçlü alanlar yönünde olduğu, sınırların zayıf olması da sınırların daha az güçlü alanlar yönünde olduğunu göstermektedir.

Sınır Geçiciler: Sınır geçiciler, iş ve aile alanlarında bulunan merkezi katılımcılardır. Kişiliği alan sorumluluklarıyla belirlenmiş olan bireyler merkezi katılımcı olarak ifade edilirken, kişiliği alan sorumluluklarından uzak olan bireyler çevresel katılımcı olarak ifade edilmektedir. Örneğin, kadın evde merkezi bir katılımcı olabilirken, erkek genellikle çevresel katılımcı rolünde olmaktadır. Çevresel katılımcı rolündeki erkeğin sorumlulukları da kadına oranla daha uzaktır (Güler ve Keser, 2016, s.275).

Sınır Koruyucular: Sınır koruyucular, alanların ve alanlara ait sınırların tanımlamada başat role sahip bireylerdir. Örneğin iş yerlerinde sınır koruyucular üst düzey yönetici veya şefler iken, evlerde eşler bu rolleri üstlenmektedirler. Sınır geçicilerin alan ve sınır yönteminde sınır koruyucular önemli rollere sahiptirler. Alan ve sınır yönetimi konusundaki anlaşmazlıklar, bireyin iş yaşamı ve özel yaşamı arasında çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Kapız, 2002, s.148-149).

İŞ ALANI

AİLE ALANI

Sınır koruyucular/alan üyeleri	Sınır Alanı (sınırların bulanıklaştığı bölge)	Sınır koruyucular/alan üyeleri
<u>Etkileyiciler</u>		<u>Etkileyiciler</u>
-Aile resimleri		-Müşteri telefonları
-Evden gelen telefonlar		-İşten gelen görüşler
-Evin görüşleri	Sınır Geçiciler	-Eve getirilen iş

Şekil 2. İş-Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

Kaynak: CLARK, Sue Campell; "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", Human Relations, Vol.53, No. 6, 2000, S.754.

Sınır teorisi, insanların iş yaşamı ve aile yaşamında denge noktasına ulaşabilmesi için yardımcı olabilecek bir yaklaşım ortaya çıkarmaktadır. Sınır teorisi, iş yaşamı ve aile yaşamı etkileşimi teorilerinin bazı yönlerini almakta ve bu teorilerin eksiklerini gidermeye çalışmaktadır.

Bir sonraki bölümde çalışma yaşamında stres kavramı, çalışma şartları kavramının tanımı, kapsamı ve stresle olan ilişkisi, iş tatmini kavramının tanımı ve stresle olan ilişkisi, stres kaynakları, iş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişki, iş stresi kavramının tanımı, kapsamı ve iş-yaşam dengesi açısından iş stresi konuları ele alınacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAVRAMI, TANIMI VE İŞ-YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN STRES

2.1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAVRAMI VE TANIMI

İş başarısı açısından stres incelendiğinde, stresin iş başarısı üzerinde dört temel etkisi söz konusudur (Güney, 2001, s.515): Birincisi; temel bir stres kaynağı olarak iş, bireylerin yeteneklerini kısıtlayıcı bir etki oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışanların strese girmeleri sorumlulukları yeterince yerine getirememesi, aşırı iş yükü, kötü yönetim, uygun olmayan çalışma ortamları ve güven gibi nedenlerden dolayı olabilmektedir (Albrecht, 1988, s:50). İkincisi; iş dışı nedenlerden doğan stres, zamanla işte de etki etmeye başlar. Üçüncüsü; kişi yaşadığı stresli olayları işini yaparken görmezden gelmeye veya yok etmeye çalışabilir. Dördüncüsü; bireyin iş performansındaki düşüş veya işlerdeki azalma bir stres göstergesi olarak ele alınabilir. Diğer bir ifadeyle gerçekleştirilen iş, bir stres ölçüsü olarak da ele alınabilir. Bu dört temel ilişkiden yola çıkarak iş yaşamında bireyin sahip olduğu stres ile bireyin işyerindeki verimliliği arasında yakın ve sıkı bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle, verimliliği arttırmak için bireyin iş yerindeki stres düzeyinin kontrol altında tutulması gerekmektedir.

Öte yandan stresli bir iş yaşamı, bireyin duygusal açıdan kötü bir durumda olmasına, iş arkadaşlarıyla anlaşamamasına ve uyumsuzluk göstermesine neden olmaktadır. Diğer yandan stres, doğrudan ya da dolaylı bir biçimde iş görme maliyetini yükseltmekte ve iş yaşamının niteliğini düşürmektedir. Öte yandan iş stresi kaynakları, çalışanda sadece iş stresi yaratmakla kalmamakta, çalışanın iş-yaşam dengesinin bozulmasına dolayısıyla iş-yaşam çatışması yaşammasına neden olmaktadır (Wallace, 1999, s.797). Bu açıdan bakıldığında iş stresi, bireyi iş yerindeki olağan davranışlarından uzaklaştıran, işle ilgili gelişmelerle ortaya çıkan psikolojik bir durum veya işin beklediği yetenek ile işçinin yetenekleri arasında uyumsuzluk olduğunda oluşan, zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir (Cam, 2004, s.3). Bir

başka anlatımla iş stresi, çalışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumudur (Efeoğlu, 2006, s.22).

İş stresi ortaya çıkardığı sonuçlar açısından önem teşkil etmektedir. İş stresi iş yaşamının kalitesiyle doğrudan ilişkilidir. İş hayatının kalitesi, tüm örgüt üyelerinin açık iletişim kanalları vasıtasıyla iletişim kurabildikleri, doğrudan iş hayatını, tatmin duygusunu, stres derecesini ve bezginliği etkileyen bir çıkış noktasıdır (Dolan, 2007, s.1-2). İş yaşamının kalitesizliğinden kaynaklanan iş stresi, kolesterol, kalp rahatsızlıkları, yüksek tansiyon, ülser, depresyon ve eklem iltihabı gibi bazı sağlık sorunlarını da beraberinde getirmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011, s.293).

2.2. ÇALIŞMA ŞARTLARI VE STRES

Çalışma şartları çalışanların stres düzeyi üzerinde etkili olan bir faktördür. İyi çalışma koşulları çalışanların stresle karşı karşıya kalma ihtimalini azaltmaktadır. Buna karşın kötü çalışma koşulları çalışanların stres yaşamasına neden olabilmektedir. Çalışma şartları, çalışanların beklentilerini yanıtladığında çalışmak keyifli olurken, çalışma ortamı ve şartları özlemleri, istekleri, gereksinim ve beklentileri karşılamadığında, eziyete, angaryaya dönüşebilmektedir. Bu durum da stres oluşturabilmektedir (Gürün, 2009, s.85).

Çalışma ortamının fiziksel açıdan çalışanların işlerini rahat yapabilmeleri için uygun olması, işyerinde temizliğin yeterli ölçüde sağlanması, çalışma saatlerinin uygun olması, mola sürelerinin yeterli olması, işyeri tarafından sunulan servis, yemekhane ve kreş gibi hizmetlerin yeterli ve kaliteli olması, çalışanların niteliklerine uygun işlerde çalışmaları, yaptıkları işe uygun ücret almaları, işyerinde çalışanların kullandığı teknik araç ve gereçlerin bakımının yapılmış olması ve işyerinde iş güvenliğinin sağlanması gibi faktörler çalışma şartlarını oluşturmaktadır.

İşyerinin tertibi, düzeni, temizliği ve güvenliği çalışanlar açısından önem teşkil etmektedir. Zira çok dağınık, pis ve tehlikeli çalışma ortamları çalışanların stres yaşamasına neden olabilmektedir. Diğer yandan dağınık bir çalışma ortamı zaman kaybına ve verimlilik düşüşlerine neden olabilmektedir. Yeterli ölçüde temizliği sağlanmayan çalışma ortamları çalışanların mikrop kapma ve hastalığa yakalanma

riskini artırdığı için çalışanların stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Öte yandan iş güvenliği de çalışanların stres düzeyi üzerinde son derece etkili olan bir faktördür. Zira yeterli ölçüde iş güvenliğinin sağlanmadığı tehlikeli çalışma koşullarında çalışanların iş kazası geçirme riskleri artmaktadır. Ne yazık ki yaşanan iş kazaları yaralanma, sakatlık ve ölüm gibi durumlarla sonuçlandığından bu durum çalışanlar üzerinde stres yaratmaktadır.

Öte yandan çeşitli işlerde tehlike yoktur veya düşük bir düzeydedir. Ancak bazı işlerde iş kazası yaşanması olasılığı yüksektir. Örneğin inşaat, maden, enerji, denizcilik, havacılık ve nükleer santrallerde çalışanların ruhi ve bedensel iyilikleri açısından risk oluşturma potansiyeli olan her tehlike faktörü, potansiyel bir stres kaynağıdır (Tekin, 2010, s.44-45). Diğer yandan iş yerlerinin bakımlı ve temiz olmaması, bozuk veya çalışmayan aletlerin var olması, stokların düzenli bir şekilde depolanmaması ve makinelerin korunmaması, iş yerlerinde tehlike kaynağı nedenleridir (Ergül, 2012, s.24-25).

İşin fiziksel çevre koşullarına zemin hazırlayan, hava koşulları, aydınlanma, ısı, gürültü gibi etmenler personellerin sağlığını, fizyolojik ve psikolojik olarak durumunu etkiler (Kalyoncu, 2011, s.95). Bununla birlikte çalışma ortamının istenilen düzeye getirilememesi, çalışanların kısa sürede yorulmalarına, işten tatmin olmamalarına ve çalışma ortamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Nitekim böyle bir çalışma ortamında kişinin stressiz olması mümkün değildir (Tanşu, 2009, s.43).

Diğer yandan personelin çalıştığı iş yerlerinde sahip olduğu çevre şartlarının da personelin cilt ve mide ile ilgili hastalıklara yakalanma olasılığını artırdığı görülmüştür. Bunun sonucunda da çalışanların işe devam durumlarında düşüşler gözlenmiştir. Bu durum da işyerindeki olumsuz şartların stresle olan ilişkisini ortaya koymaktadır. Şartların olumsuzluğu arttıkça çalışanlar üzerinde oluşturduğu etkileri de artmaktadır denilebilir (Türkgüngör, 2009, s.40). Ayrıca, iş ortamındaki çalışma şartlarının olumsuzluğu çalışanlar üzerinde yorgunluk ve tükenmişlik hissinin artması, sıkıntılı çalışma ortamı, aşırı öfke ve sinirlilik hali, depresyon, işitme kaybı, baş ağrısı, verim düşüklüğü ve performansı azaltıcı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Baytar, 2010, s.41).

2.3. İŞ TATMİNİ VE STRES

İş tatmini ve stres arasındaki ilişkiye değinmeden önce iş tatmini kavramını açıklamak yararlı olacaktır. İş tatmini, çalışan kişinin işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal bir tepkidir (Mercer, 1997, s.57). İş tatmininin farklı kaynaklardaki tanımları ise şu şekildedir: Çok boyutlu bir kavram olarak iş tatmini; ücret, yöneticiyle veya üstle uyum ve organizasyon içinde yer alan terfi imkanları bağlamında ele alındığında çalışanın iş tecrübelerini değerlendirmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan duygusal bir tepkidir (Gül ve Oktay, 2009, s.225). Diğer bir ifadeyle iş tatmini; bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucunda, onu memnun eden duygusal durum ya da onu memnun eden olumlu duygusal bir durumun sağlanmasıdır (Gürsel, 2003, s.1250). Başka bir tanıma göre iş tatmini; işin bütününe ve parçalarına yönelik tutumların toplamıdır (Kirel, 1999, s.116). Bir başka anlatımla iş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetim ve çalışanların tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği, terfi, kariyer vb.) kişisel bir değerlendirmesidir (Çekmecelioğlu, 2005, s.28).

Bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları, yaptıkları işte yeni şeyler öğrenme, kendilerini geliştirme, sahip oldukları bilgileri kullanma, kariyerlerinde ilerleme ve beceri ve yeteneklerini gösterme imkanı bulmaları onların iş tatmini elde etmelerini sağlamaktadır. Bununla birlikte çalışanların yaptıkları işe göre yeterli bir ücretle ödüllendirilmeleri ile çalışanlara servis, yemekhane, kreş, özel sağlık sigortası ve prim gibi sosyal ve yan haklar sunulması da iş tatminini artırıcı yönde etki etmektedir.

Öte yandan bireylerin yaptıkları işin anlamlı ve önemli olduğuna inanmaları, örgüte ve topluma fayda sağladığını düşünmeleri de iş tatminini artırmaktadır. Nitekim bireylerin çalışma yaşamlarından ve yaptıkları işten beklentilerini karşılamaları durumunda iş tatmini, beklentilerini karşılayamamaları durumunda ise iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. Diğer bir ifadeyle iş tatmini, bireyin işe karşı tutunduğu olumlu tutumları, iş tatminsizliği de bireyin işe karşı tutunduğu olumsuz tutumları ifade etmektedir (Erdoğan, 1999, s.231).

İş tatminsizliğinin veya düşük iş tatmininin birtakım olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Çalışanın iş yaşamından tatmin olmaması, hayal kırıklığına uğrayarak mutsuz olması ve çalışmalarında isteksizce hareket etmesi, çalışanın iş dışındaki hayatını da etkilemeye başlamaktadır (Kuzulu ve diğerleri, 2013, s.4). Nasıl bir insanda açlık duygusu "mide sancısı" veya "halsizlik" biçiminde kendini gösterirse, iş tatminsizliği veya düşük iş tatmini de geçimsizlik, hırçınlık, işi yavaşlatma şeklinde kendini gösterir (Sevimli ve İşcan, 59). İş ortamındaki bu geçimsizlik ve hırçınlık ise çalışanların stres yaşamasına neden olur.

İş tatminsizliği, örgütün bağışıklık sistemini zayıflatır, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi gereken tepkiyi zayıflatır hatta yok edebilir (Akıncı, 2002, s.3). Bununla birlikte iş tatminsizliği iş başarısının ve iş verimliliğinin düşmesine, işe bağlılığın azalmasına, isteğe bağlı işgücü devir oranının, iş kazalarının ve iş şikayetlerinin artmasına neden olmaktadır (Akıncı, 2002, s.7; Davis, 1988, s.95). Öte yandan çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarıyla iş tatmini arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Stresli ortamlarda çalışan iş görenlerde psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve bunun sonucunda zihinsel ve fiziksel davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Eren, 1996, s.255). Beklentilerin karşılanamaması sonucunda ortaya çıkan iş tatminsizliği, davranış bozuklukları yaratmaktadır. Bu durumun sinirsel ve duygusal bozukluklara yol açtığı ve uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi rahatsızlıklara neden olduğu bilinmektedir. Bununla beraber iş tatminsizliği kişinin hayatında kısır döngüler yaratarak birçok belirtilere neden olabilir (Akıncı, 2002, s.7).

Nitekim iş tatmini çalışanların stres düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. İş tatmini sağlayan çalışanların stres düzeyleri daha düşük olmaktadır. Diğer yandan iş tatminsizliği yaşayan veya düşük iş tatmini elde eden çalışanların stres düzeyleri daha yüksek olmaktadır. Başka bir anlatımla stresli bir çalışma yaşamı ve stres yaratan çalışma koşulları çalışanların elde ettikleri iş tatminini azaltmaktadır. Öte yandan stres faktörleri azaldıkça iş tatmini artma eğilimi göstermektedir. Diğer bir ifadeyle işten beklentilerini karşılayamayan, beklentileriyle işten elde ettikleri arasında uyumsuzluk bulunan çalışanların iş tatminleri azalmakta ve stres düzeyleri artmaktadır.

2.4. STRES KAYNAKLARI

Örgütler; tutumlar, değerler, davranışlar ve duygulardan oluşan bireylerin meydana getirdiği birer sosyal sistemdir ve bireylerin yaşadığı, çalıştığı ve birbirleri ile ilişkilerde buldukları bir sosyal iklime sahiptirler. Bu anlamda her örgüt, yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime göre stres kaynakları geliştirmektedir (Aydın, 2004, s.54). Ayrıca tüm örgütlerde ortak olan nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanı sıra, yalnızca o örgüte özgü ya da o iş kolundan kaynaklanan stresli durumlar da söz konusu olabilmektedir (Ertekin, 1993, s.7). Örneğin, çeşitli meslekler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada gardiyanlık, polis memurluğu, öğretmenlik, akademisyenlik, ambulans şoförlüğü, hemşirelik, doktorluk, itfaiyecilik, diş hekimliği, maden işçiliği, askerlik, aktörlük ve gazetecilik gibi mesleklerin en çok stresli meslekler olduğu belirlenmiştir (Hargreaves, 1999, s.35).

Ne var ki iş stresinin nedenleri birçok araştırmacı tarafından farklı açılardan ele alınmıştır. McGrath (1976) iş stresi nedenlerini çalışanın görevine, çalışanların sahip olduğu rollere, çalışanların bulunduğu ortama, çalışanların maruz kaldığı davranışlara, çalışanın kendisine ve çalışanın çevresinden kaynaklanan nedenlere indirgemıştır (Ertekin, 1993, s.13). Öte yandan Luthans (1992) iş stresi sebeplerini dört farklı grupta incelemiştir (Luthans, 1992, s.403-412): Bunlar; iş politikaları, işyerinin özellikleri, işyerinin fiziksel koşulları ve iş süreçleridir. Eroğlu (1998) ise stres sebeplerini altı alt başlıkta incelemiştir (Eroğlu, 1998, s.310-326). Eroğlu'na göre çevre, ekonomi, bireyin sosyal hayatı, bireyin iş hayatı ve bireyin kişiliği en önemli stres kaynaklarıdır. Diğer yandan Silah (2005), Aydın (2004) ve Şimşek vd. (2001) ise örgütsel stres nedenlerini şu şekilde özetlemişlerdir (Silah, 2005, s.158-160; Aydın, 1994, s.56-57, Şimşek vd., 2001, s.223-225): Bunlar; örgütsel politikalardan kaynaklanan stres nedenleri, örgütsel yapıdan kaynaklanan stres nedenleri, iş ortamındaki fiziksel şartlardan kaynaklanan stres nedenleri, işin yapısı ile ilgili stres nedenleri ve örgütte kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan stres nedenleridir.

İş yerlerinde strese sebep olduğu ifade edilen işle ilgili stres kaynakları, örgütsel yapı ve politikalarla ilgili stres kaynakları ve bireysel stres kaynakları ise şu

şeklilde sınıflandırılmaktadır:

İşle İlgili Stres Kaynakları

- Yüksek iş yükü ve yetersiz zaman
- Sürekli aynı işi yapma
- Olumsuz çalışma koşulları
- Yüksek mesai oranı ve vardiyalı çalışma

Örgütsel Yapı ve Politikalarla İlgili Stres Kaynakları

- Değerlendirme ve kariyer sorunları
- Rol çatışması ve rol belirsizliği
- Adil olmayan düşük ücret

Bireysel Stres Kaynakları

- Kişilik
- Yaş ve cinsiyet

2.4.1. İŞLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI

2.4.1.1. Yüksek İş Yükü ve Yetersiz Zaman

İşle ilgili stres kaynaklarının başında yüksek iş yükü ve yetersiz zaman gelmektedir. İş yükleri, iş görenin performansına doğrudan etki eden değişik baskılardır (Weiner, 1982, s.953). Hart ve Wickens'a göre, bireye düşen iş görevleri maliyetinin bir ifadesi iş yüküdür. Söz konusu bu maliyet, bireyin verdiği dikkatte azalma, bireyin verdiği tepki süresinin uzaması, bireyin görevlerini eksik tamamlaması, bireyde stres ortaya çıkması sonucunda dinlenme halinin ve performansın azalması olarak yansımaktadır (Dağdeviren vd., 2005, s.518).

Diğer bir ifadeyle yüksek iş yükü çalışanın stres yaşamasına neden olmakta ve bu durum çalışanın motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Öte yandan aşırı stres ve baskı altında çalışan bireyin performansı ve verimi düşmekte, zamanla bireyde

yorgunluk, bıkkınlık ve tükenmişlik gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

Yüksek iş yükünü niceliksel ve niteliksel olarak iki başlık altında incelemek mümkündür. Niceliksel iş yükü, kişinin yapacağı iş için zamanın yetersiz olması, yapılacak çok fazla ve farklı türde işlerin olması şeklinde ifade edilebilir. Öte yandan niteliksel iş yükü, işin beklediği özellikler ile bireyin sahip olduğu özelliklerin birbiriyle örtüşmemesidir. Bir başka anlatımla niteliksel iş yükü çalışanın işi yapabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri, yetenek ve donanıma sahip olmamasıdır. Nitekim niteliksel iş yükü nedeniyle çalışan işi bitirmekte zorlanmakta ve bu durum da çalışan üzerinde gerilim ve baskı oluşturarak onun stresle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.

Yüksek iş yükünün yanında zaman baskısı altında çalışmak da strese neden olmaktadır. Özellikle üst kademe yöneticileri, proje yöneticileri ve ofis dışında çalışmak durumunda olan iş görenler kısıtlı zaman nedeniyle baskılarla karşı karşıya kalabilmektedir (Artan, 1986, s. 72). Çalışanların yoğun bir şekilde ve işleri yetiştirme telaşıyla zaman baskısı altında çalışmalarını onların sürekli olarak yeterli zamana sahip olamamaktan şikayet etmelerine neden olmaktadır. Nitekim sürekli olarak zaman baskısı altında çalışmak, bireyin zamanla tükenmişlik duygusuna kapılmasına ve kendisini sürekli olarak yorgun hissetmesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda da bireyde stres ve gerginliği artırmaktadır. Öte yandan kaliteli bir planlama ve zaman yönetimi, zamanı stres kaynağı olmaktan çıkarmaktadır. (Erdoğan, 1996, s.281).

2.4.1.2. Sürekli Aynı İşi Yapma

Teknolojik gelişmeler sonucunda üretimin otomatik makinelerle yapılmaya başlanması ve böylece daha verimli olan büyük ölçekli üretimin mümkün hale gelmesi, montaj bandında çalışan işçiyi makineye tutsak durumuna getirmiştir (Öncü, 1974, s.69). Seri üretim teknolojisinin beraberinde getirdiği çalışma koşulları ve ortamının bir başka yönü de, işçiler arasında sosyal bütünleşme ile ilgilidir. Seri imalat teknolojisinde makinelerin kişinin çalışma hızı ve temposunu belirlemesi, iş başından bir kaç dakika bile ayrılmanın olanaksızlığı ve gürültü, çoğu kez yan yana çalışanların yakın arkadaşlık kurmalarını zorlaştırabilmektedir (Levent, 1990, s.24; Öncü, 1974, s.70). Bu anlamda işin içeriğinin çok dar, monotonluğun yüksek, hüner düzeyinin düşük ve ekip

çalışmasının yetersiz olduğu seri imalat teknolojisinin hakim olduğu kuruluşlarda işçiler arasında, yalnızlık, birbirlerine karşı soğuma ve yabancılaşma, aşırı stres gibi verimsizliğe yol açan birtakım duygu ve davranışların kendini gösterdiği ifade edilebilir (Esin, 1982, s.7; Başaran, 1992, s.228; Burrows ve Lapides, 1970, s.47). Aynı şekilde monotonluğun çalışan insan üzerindeki diğer etkileri ise; umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır (Eren, 2000, s.224).

Tüm bunlardan anlaşılacağı üzere tekdüze çalışma ve monotonluk çalışanlar üzerinde stres ve gerilim yaratan, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen, onların umutsuzluğa kapılmasına, işe karşı heyecan ve ilgilerinin azalmasına neden olan bir faktördür.

2.4.1.3. Olumsuz Çalışma Koşulları

Çalışma ortamının fiziksel çevre koşulları da çalışanların stres, motivasyon ve verimlilik düzeyi üzerinde etkili olan bir unsurdur. Çalışma ortamındaki gürültü, ışık, titreşim, ısı, nem, sıcaklık ve aydınlatma gibi faktörler çalışanların stres, motivasyon ve verimlilik düzeyi üzerinde son derece etkilidir. Fazla gürültülü, çok fazla veya çok az ısı ve neme sahip, aşırı veya yetersiz olarak aydınlatılan, aşırı sıcak veya aşırı soğuk bir çalışma ortamı çalışanların zihinsel, bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Işıklandırma, ısıtma, havalandırma, gürültü, kullanılan araç gereçler gibi iş yeri fiziksel koşullarının yeterince iyi olmaması, hastalık, yorgunluk ve kazalara neden olmaktadır (Sabuncuoğlu, 1984, s.55). Ayrıca çalışan sayısı ile çalışma ortamının büyüklüğü arasındaki denge de çalışanlar üzerinde etkili olan bir unsurdur. Zira çok fazla personel istihdam eden bir kurumun çalışan sayısına oranla yetersiz bir alana sahip olması, çalışanların stres düzeyini artırmaktadır. Bu nedenle çalışanların zihinsel, bedensel ve ruhsal sağlığı için işyerinin dizaynı ergonomik açıdan elverişli olmalıdır.

Çalışma ortamının fiziksel çevre koşulları bakımından kötü olmasının yanında çalışanları olumsuz etkileyen diğer bir unsur da onların iş esnasında karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelerdir. Doğası gereği bazı işlerde karşılaşılabilecek tehlike

derecesi ve çeşitliliği daha az iken, bazı işlerde ise tehlike derecesi ve çeşitliliği çok daha fazla olmaktadır. Az tehlikeli işlerde iş kazası oranı daha az, çok tehlikeli işlerde iş kazalarının görülme sıklığı ise daha fazla olmaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere işkolundaki tehlike derecesi ve çeşitliliği iş kazaları oranını etkilemektedir. Örneğin; ofis ortamında masa başında çalışılan hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde iş kazalarının görülme sıklığı çok düşük iken, madencilik ve nükleer santral gibi iş kollarında ise çok daha fazla sayıda iş kazası meydana gelmektedir.

Çalışanların işlerini yaparken karşılaşılabilecekleri her türlü tehlike onlar için potansiyel bir stres vericidir. Bu nedenle çok fazla tehlikeli işlerde çalışanların stres ve gerilim düzeyi fazla olmakta, bu durum da çalışanların zihinsel, bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Nitekim sürekli düşme, yaralanma, sakat kalma ve ölüm gibi iş kazası tehlikeleriyle karşı karşıya kalan ve bu tehlikelerin kendilerinde yarattığı korku, baskı, heyecan, stres ve gerilim ile başa çıkmaya çalışan bireylerde zamanla zihinsel, bedensel ve duygusal açıdan yorgunluk, bıkkınlık ve tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Bu durum da çalışanın motivasyonunu ve verimliliğini olumsuz etkileyerek, onun işe odaklanmasını ve dikkatini toplamasını zorlaştırarak iş kazalarını artırmaktadır. Unutulmamalıdır ki insan kaynaklı iş kazalarının oranı çok yüksektir.

2.4.1.4. Yüksek Mesai Oranı ve Vardiyalı Çalışma

İşle ilgili stres kaynaklarından biri de fazla mesai ve vardiyalı çalışma düzenidir. Fazla mesai ve vardiyalı çalışma düzeni üretim ve hizmet işletmelerinde oldukça sık karşılaşılan uygulamalardır. Hizmet ve üretim işletmelerinde fazla mesai ve vardiyalı çalışma düzeninin yaygın olarak görülmesinin nedenleri arasında işletmelerde kullanılan teknoloji, yapılan işin mahiyeti ve işletmelerin üretim kapasitelerini arttırma istekleri sayılabilir.

İşletmelerde çalışma süreleri ile dinlenme molaları çalışanların zihinsel, bedensel ve ruhsal sağlığını etkileyen faktörlerdir. Yapılan araştırmalar insan fizyolojisine en uygun çalışma süresinin günlük azami 7,5 haftalık 45 saat olduğunu ortaya koymaktadır (Camkurt, 2007, s.88).

Çalışma süreleri kadar dinlenme molalarının ne kadar arayla verildiği ve

molaların süresi de çalışanlar açısından çok önemlidir. Zira çalışma süresinin fazla olması, dinlenme molalarının uygun aralıklarla verilmemiş olması ve mola sürelerinin yetersizliği çalışanları olumsuz etkilemekte, onların stres ve yorgunlukla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Öte yandan fazla mesai uygulamaları, mola sürelerinin kısalığı, yoğun çalışma temposu ve işleri yetiştirme telaşı nedeniyle stres yaşayan ve yorgun düşen çalışanların motivasyonları ve verimlilikleri azalmaktadır. Motivasyonu düşük, stresli ve yorgun çalışanların işe odaklanmaları ve dikkatlerini toplamaları zorlaşmakta, bu durum ise iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. Çalışma süreleriyle ilgili olarak bir fabrikada yapılan araştırmada, günlük çalışma süresinin 12 saatten 10 saate indirildiğinde iş kazalarında % 25 oranında azalma olduğu, Osborne ve Vernon'un birlikte yaptıkları bir araştırmada ise, bir grup çalışan için haftalık çalışma süresi % 40 oranında azaltıldığında iş kazalarında % 40 oranında bir azalma meydana geldiği görülmüştür(Camkurt, 2007, s.88).

Fazla mesai uygulamaları çalışanların ailelerine, sosyal ve kültürel faaliyetlerine ayırdıkları zamanı kısıtlamaktadır. Yeteri kadar dinlenemeyen çalışanın hem iş yerinde hem de evde verimliliği düşmekte ve motivasyonu azalmaktadır. Tüm bunlar çalışanın performansını düşürmekte, şirkette ise mali kayıplara neden olmaktadır.

Çalışma süreleri iş-yaşam dengesinin sağlanması açısından da çok önemli bir faktördür. Çalışma süreleri ne kadar fazla olursa iş-yaşam dengesini sağlamak da o kadar zorlaşmaktadır. Zira iş yerinde çok fazla zaman geçiren çalışanın ailesine ve kendisine ayırabileceği vakit azalmaktadır. Ayrıca uzun çalışma süreleri, çalışana stres, yorgunluk, bitkinlik, bıkkınlık ve tükenmişlik gibi durumlarla karşı karşıya bırakarak iş-dışı zamanın kalitesini düşürmektedir.

Tüm bunlardan anlaşılacağı gibi fazla mesai uygulaması belli bir plan dahilinde ve çalışanların ihtiyaçları dikkate alınarak yapılmalıdır. Aksi takdirde çalışma süresi arttıkça çalışanın verimliliği ve motivasyonu azalacak, çalışanlarda aşırı yorgunluk ve stres durumu ortaya çıkacak, bu ise etkin ve verimli çalışmayı engelleyerek şirkette mali kayıplara neden olacak ve iş kazalarını artıracaktır.

Çalışanların işle ilgili stres kaynaklarından biri de vardiyalı çalışma düzenidir.

Vardiyalı çalışma düzeninde, işyerindeki çalışma süreleri 24 saat içine yayılır ve çalışma saatleri periyodik olarak değiştirilir. Sanayileşmiş ülkelerde bulunan işgücünün yaklaşık % 20'sinin vardiyalı biçimde çalıştıkları tahmin edilmektedir (Ross ve Altmaier, 1994, s.43).

Vardiyalı çalışma düzeni çalışanlarda uyku bozukluklarına, stres ve depresyona neden olmaktadır. Bununla birlikte vardiyalı çalışma düzeni insan beyninin doğal ritmini bozmakta, bu durum da çalışanlarda sürekli yorgunluk ve hastalıklara karşı direnç düşüklüğüne sebep olmaktadır. Nitekim insan beyninin doğal ritmini bozan vardiyalı çalışma düzeni çalışanların zihinsel, bedensel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir.

Çalışma saatlerinin çalışanların sağlıkları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların bulgularına göre vardiyalı çalışma, bireyin vücut sıcaklığını, metabolizmasını, kan şekerini ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006, s.36). Bunun yanında devamlı olarak gece vardiyasında çalışanların zamanla kendilerini yalnız hissetmeye başladıkları, bağışıklık ve sindirim sistemi düzenlerinin bozulduğu, soğuk algınlığı, grip gibi hastalıklara daha kolay yakalandıkları belirlenmiştir (Camkurt, 2007, s.90).

2.4.2. ÖRGÜTSEL YAPI VE POLİTİKALARLA İLGİLİ STRES KAYNAKLARI

2.4.2.1. Değerlendirme ve Kariyer Sorunları

Örgütsel yapı ve politikalarla ilgili stres kaynaklarının başında " değerlendirme ve kariyer sorunları " gelmektedir. Örgütlerde kullanılan değerlendirme sistemleri ve bu sistemlerin içerdiği performans kriterlerinin neler olduğu, performans değerlendirmelerinin objektif kriterlere dayanılarak adil bir şekilde yapılıp yapılmadığı, kariyer planlaması ve terfilerin liyakata dayalı olup olmadığı çalışanların stres ve motivasyon düzeyi üzerinde son derece etkili olmaktadır.

Adil olmayan performans değerlendirmeleri ve kariyer planlamaları çalışanlar üzerinde stres ve baskı yaratmakta ve onların motivasyonunu azaltmaktadır. Objektif

kriterlere dayanmayan, güven vermeyen ve adil olmayan bir performans değerlendirme sistemi çalışmada haksızlığa uğrama ihtimaliyle karşı karşıya kalabileceği ve çalışmalarından ötürü hak ettiği takdiri (terfi, ücret zammı vb.) alamayacağı düşüncesi gibi olumsuz düşünceler yaratmaktadır. Bu olumsuz düşünceler de çalışmada moral bozukluğuna ve motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır. Performans değerlendirmesinin objektif kriterlere dayanmaması çalışanların hem birbirlerine karşı hem de yöneticilerine karşı olumsuz duygu, düşünce, davranış ve tavır geliştirmelerine neden olmaktadır. Bu durum da işyerinde çatışmaları ve huzursuzlukları beraberinde getirmektedir. Adil ve objektif olmayan başarı değerlendirmeleri sonucunda verilen terfiler çalışanların yöneticilerine ve şirket yönetimine olan güvenini sarsmaktadır. Ayrıca çalışanların performans değerlendirme sistemi hakkında yeterince bilgilendirilmemiş olmaları, çalışanların kendilerinin hangi performans ölçütleri baz alınarak değerlendirildiklerini bilmemeleri de çalışanlar üzerinde stres yaratan diğer bir unsurdur. Nitekim adil olarak değerlendirilmediğini düşünen ve şirket yönetimine karşı güveni sarsılan bir çalışanın verimliliği ve motivasyonu azalmakta, stres ve gerilim düzeyi ile işe devamsızlığı artmaktadır.

Yükselme durumu, terfi eden birey açısından iş gereklerine ve yetkinliklerini uyum gösterip gösteremeyeceği konusunda; terfi olanağı olmayan birey açısından ise motivasyonunun kırılması ve haksızlığa uğraması konusunda çift taraflı stres yaratan bir faktör olmaktadır (Aydın, 2008). Başka bir anlatımla yetersiz veya hızlı terfi de çalışanları stres ve gerilim ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bilgi, yetenek ve donanımını kullanarak verimli bir şekilde çalışan ve başarılı bir performans gösteren çalışan elbette ki takdir görmeyi, terfi alarak işyerinde yükselmeyi beklemektedir. Ancak bu beklentisi karşılık bulamayan çalışanın doğal olarak motivasyonu düşmekte, çalışmada işe karşı isteksizlik ve bıkkınlık gibi durumlar ortaya çıkmaktadır. Kendisinden daha az veya kendisiyle aynı düzeyde performans gösterdiğini düşündüğü çalışma arkadaşları terfi alırken kendisinin terfi alamaması çalışmada stres ve gerilim yaratmakta, motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır. Ayrıca bu durum çalışmada adil ve objektif kriterlere dayanılarak değerlendirilmediği düşüncesini yaratmakta, çalışanın üstlerine ve şirket yönetimine karşı güvenini azalmaktadır. Bu durum çalışanın işyerinden ve çalışma arkadaşlarından soğumasına, işe karşı heyecanını ve ilgisini kaybetmesine, haksızlığa

uğradığı düşüncesi nedeniyle mutsuzluğa, sistemin değişmeyeceği ve emeklerinin karşılığını hiçbir zaman alamayacağı düşüncesiyle umutsuzluğa, isteksiz bir şekilde işe gelmesine, işe devamsızlık yapmaya başlamasına ve hatta işten ayrılmasına kadar varan olumsuz durumlara yol açabilmektedir.

Yeterince ilerleyememenin yanında hızlı ilerleme ya da terfi de çalışanlarca istenmeyen bir durumdur. Çünkü hızlı terfi çalışana kapasitesini aşan sorumluluklar yüklüyor ise, bu durumda personel için yeni görevinde kalmakta, vazgeçip geriye dönmekte yoğun bir gerilimi beraberinde getirebilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006, s.44).

2.4.2.2. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol çatışması ve rol belirsizliği de örgütte çalışanlar üzerinde stres ve gerilimi artıran ve verimliliği azaltan bir faktördür. Kişinin üzerinde çok fazla işyükü olması, onun hangi rolün gereklerini yerine getireceği konusunda kararsız kalmasına, bu kararsızlık da çalışanın stres ve gerilim yaşamasına neden olmaktadır. Öte yandan aşırı işyükü çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamasını da zorlaştırmakta, çalışanın haftasonu mesailerini ve eve iş ötürme gibi durumlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Çok fazla ve çok çeşitli işleri yapmak durumunda kalan çalışanın aşırı rol yükünden dolayı bazı görevlerinde aksamalar meydana gelmektedir. Bu durum da çalışanın rol çatışması yaşamasına neden olurken, onun stres ve gerilim düzeyini artırmakta, kendisini yetersiz hissetme ve suçluluk duygusu gibi olumsuz durumlara neden olmaktadır. Aşırı rol yükü sadece iş yaşamında değil, özel yaşamda da olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Özellikle çalışan, evli ve çocuklu kadınların hem eş ve anne rolünün kendisine yüklediği çok çeşitli ve fazla sayıda sorumluluğa hem de iş hayatında sahip olduğu konumun ve unvanının kendisi üzerine yüklediği iş yükü ve sorumluluğa sahip olması aşırı rol yüklenmesine ve bunun sonucunda ise rol çatışmasına neden olmaktadır. Rol çatışması örgüt içinde zamanla çalışanlar arasında çatışmalara yol açabilmekte, bu durum da örgütte huzursuzlukları beraberinde getirmektedir.

Rol belirsizliği de çalışanda stres ve gerilim yaratmaktadır. Çalışanın tam

olarak ne yapacağını, nasıl, ne zaman ve nerede, hangi çalışma arkadaşları ile işbirliği içerisinde, hangi yöntemleri kullanarak iş yapacağını bilmemesi, yapılacak işin sonucu olarak yöneticilerin kendisinden beklentisi hakkında fikir sahibi olmaması veya yeterince bilgilendirilmemesi rol belirsizliği yaşamasına ve dolayısıyla strese neden olmaktadır. Bir başka anlatımla çalışan kişi için sorumlulukların genişliği, otoritesinin sınırları, işletme kuralları, iş güvenliği konularında açıklık olmaması gibi nedenler rol belirsizliğini doğurmaktadır (Erdoğan, 2004, s.89). Ne yazık ki rol belirsizliği de verimsiz iş yapma, yeterince üretken olamama, düşük performans sergileme, işe yeterince odaklanamama, motivasyonda azalma, stres, gerginlik ve çatışma gibi durumlara yol açmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanların örgüt içinde yaşadığı rol belirsizlikleri, onları strese sokarak, sağlıksız, mutsuz ve işletmesine karşı güven duymayan bir birey haline getirmektedir. Rol belirsizliği örgütsel iletişim sisteminin olmayışı veya eksik olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışanın yapacağı iş ve kendisinden beklenenler konusunda yeterince bilgilendirilmemiş olması rol belirsizliğini tetiklemektedir. Nitekim rol belirsizliği ve rol çatışması, örgütsel davranışı etkileyen en önemli değişkenlerdir. Bunun nedeni, göreve ilişkin rollerde oluşan karmaşıklık ve belirsizliğin çalışanlar için önemli bir stres kaynağı olmasıdır.

2.4.2.3. Adil Olmayan Ücret

Ekonomistlere göre ücret, bedensel veya zihinsel emeğe üretim faaliyetleri karşılığı ödenen bedel olarak ifade edilirken, işletme açısından bakıldığında ise bir maliyet unsuru olarak görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s.243). Ücret çalışanlar açısından önemli bir stres faktörüdür. Yapılan işe uygun ve adil olmayan ücret almak, kendisiyle aynı konumdaki ve aynı başarı düzeyindeki çalışma arkadaşlarından daha az ücrete tabi tutulmak, kıdem ve liyakat ile objektif kriterlere dayanan performans değerlendirme sonuçlarına göre verilmeyen terfiler ve uygun bir ücret zammı ile ödüllendirilmemek gibi durumlar çalışanlar üzerinde stres ve gerilim yaratmaktadır. Başka bir anlatımla adil olmayan ve "eşit işe eşit ücret" ilkesine dayanmayan bir ücretlendirme sistemi çalışanlar arasında çatışmalara ve huzursuzluklara neden olmaktadır. Öte yandan çalışmanın karşılığında kazanılacak ücret düşük olduğunda, iş gören aile geçimini sağlamada zorlanmaktadır. Kişi hem kendisi hem de aile üyeleri için

gerekli minimum yaşam koşullarını elde etmek için, kendisini daha fazla çalışmak zorunda hissetmektedir. Bu durum da bireyin hem aile yaşantısına hem de toplumsal yaşama büyük zararlar verebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1995, s.65).

İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi açısından da çalışanların adil ve yeterli düzeyde ücretle ödüllendirilmeleri oldukça önem arz etmektedir. Ne yazık ki çocuk ve yaşlı bakımı gibi devletin kamusal bakım hizmetleri sunmadığı ülkelerde iş-yaşam dengesini sağlamak çalışanlara düşmekte ve çalışanlar piyasanın insafına terk edilmektedir. Bu nedenle bireylerin kendi imkanlarıyla çocuklarını kreş, çocuk yuvası vb. yerlere gönderebilmeleri ve bakıma muhtaç, yaşlı ve hasta aile üyelerine bakabilecek bir bakıcı tutabilmeleri için yeterli ücrete sahip olmaları gerekmektedir. Özellikle az gelişmiş ülkelerde sadece erkeğin çalışması ailenin geçimini sağlamaya yetmemekte ve bu yüzden de kadınlar emek piyasasına girmek durumunda kalmaktadır. Bu durum çift gelirli aile sayısını artırırken, kadının sorumluluğunda olan çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri gibi faaliyetlerin en azından bir kısmını kadının sorumluluk alanından alabilmekte ve çocuk bakıcısı, hasta ve yaşlı bakıcısı ve gündelikçiler gibi kişilere yükleyebilmektedir. Ne var ki bu durum ancak yeterli gelire sahip olan çift gelirli ailelerde ve çocuk ve yaşlılar için kamusal bakım hizmetleri sunarak çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına katkıda bulunmayı amaçlayan gelişmiş ülkelerde mümkün olmaktadır. Adil ve yeterli ücret kadının aile ve ev ile ilgili sorumluluklarının (çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri vb.) azalması için yardımcı olmakta ve özellikle kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarına büyük katkı yapmaktadır.

2.4.3. BİREYSEL STRES KAYNAKLARI

Bireysel stres kaynakları daha çok bireyin bedensel, zihinsel ve psikolojik durumuyla ilgilidir. Bireyin kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, yüksek tansiyonu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik darboğazları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler de bireysel stres kaynakları arasında sayılabilecek faktörlerdir (Eren, 2000, s.277). Aşağıda bireysel stres faktörlerinden en önemli olanları incelenmiştir.

2.4.3.1. Kişilik

Kişilik bireysel stres kaynaklarının en önemlileri arasında yer almaktadır. Kişinin karakteristik özellikleri, alışkanlıkları, yaşama biçimi, olaylara bakış açısı, çeşitli olayları ve durumları algılama biçimi, olaylar ve durumlar karşındaki tutum ve davranışları onun kişiliğini yansıtmaktadır. Öte yandan bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkilemektedir (Aytaç, 2001, s.28).

Bazı bireyler ilişkilerde daha destekleyici ve pozitif olurken, bazı bireyler ise aşırı rekabetçi ve hırslı olabilmekte, bazıları iş arkadaşlarıyla işbirliği ve dayanışma içinde çalışmayı tercih ederken, bazıları kimseye yardım etmek istememekte, bencilce tavırlar sergileyebilmekte, sadece kendilerini ve kendi yaptıkları işi önemsemektedir. Diğer yandan bazı çalışanlar takım çalışmasını ve takım başarısını önemserken, bazı çalışanlar için önemli olan bireysel başarılarıdır. Tüm bu bireysel farklılıklar çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Farklı kişilik özellikleri dünyayı, olayları, durumları ve insanları farklı algılamaya dolayısıyla farklı düşünce ve duygulara neden olmaktadır. Bireysel olarak bu farklılıklar işletmede çalışanlar arasında çatışma ve anlaşmazlıklara neden olmakta, bu durum da iş ortamında gerginlik ve huzursuzlukları beraberinde getirmektedir. Bunun yanında çatışmacı ve gergin bir örgüt iklimi çalışanların stresini artırmakta, motivasyonunu ise azaltmaktadır.

Kişilik tipleri çalışanların stres düzeyi üzerinde son derece etkilidir. Zira aynı olay veya durum karşısında farklı kişiliğe sahip bireyler farklı düzeylerde stres yaşamaktadır. Olaylar, durumlar ve insanlar karşındaki farklı tavır ve tutumlar, farklı algılama biçimi ve farklı kişilik yapısına sahip olmanın bir sonucudur.

Örneğin; A tipi kişilik yapısına sahip bireyler yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtiraslı, rekabetçi ve zamana karşı yarışan kişilerdir. Sırada beklemekten, zamanı boşa harcamaktan nefret ederler. Aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışır, çok yavaş bireylere karşı sabırsız olurlar. Dostluklara ve özel zevklere zaman ayırmazlar. İşkoliktirler. Bu

nedenle örgütlerin çoğu bu tür bireyleri tercih ederler (Baki, 2011, s.12).A tipi kişilik davranışları gösteren kişiler genellikle başarılı kişiler olmakla birlikte, çoğu zaman kendi yarattıkları stresle karşı karşıyadırlar. Elde ettikleri başarılarından ya da ödüllerden hiçbir zaman tatmin olmamakta ve zamana karşı yarış içinde olma özellikleri nedeniyle çevrelerine karşı pek çok hatalı davranış sergileyebilmektedirler. Bu kişilik yapısındaki bireylerin stres düzeyleri daha fazla olmaktadır. Zira işlerini yetiştirmek için yeterli zamana sahip olmadıklarında, eksik ve/veya hatalı iş yaptıklarında mükemmeliyetçi yapılarından dolayı stres yaşamaktadırlar. Aşırı rekabetçi ve hırslı olduklarından istedikleri performans ve verimliliği gösteremediklerinde, istedikleri düzeyde başarılı olmadıklarında, hedeflerine ulaşamadıklarında, rekabet halinde oldukları çalışma arkadaşları kendilerinden daha başarılı olduğunda öfkelenmekte ve gerilmektedirler. Bu öfke ve gerginlik de çalışanın stres düzeyini artırmaktadır. Öfke, gerginlik ve stres A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerde motivasyon düşüklüğü ve odaklanma sorununa neden olabilmektedir. Motivasyon düşüklüğü ve odaklanma sorunu nedeniyle performans ve verimliliği azalan A tipi kişiliğe sahip birey kendisini başarısız olarak görmeye ve iş doyumunu azalmaya başlamaktadır. Kendisini başarısız olarak gören ve iş doyumunu azalan çalışanın da doğal olarak stres düzeyi artmaktadır. Yapılan araştırmalar A tipi kişiliğe sahip bireylerde koroner kalp hastalıklarının daha yaygın olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır.

Öte yandan B tipi kişiliğe sahip bireyler katı kurallardan arınmış ve esneklerdir. Başarı konusunda aşırı hırslı değildirler. Çok kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşlerinde rahat olmaları onlarda suçluluk duygusu oluşturmaz, sakin ve düzenli çalışırlar. Çevresinden ve kendisinden emin kişilerdir (Güney, 2000, s.446). Bu nedenle B tipi kişiliğe sahip bireyler A tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha az stres yaşamaktadırlar. A ve B tipi gibi farklı kişilik tiplerinin bulunduğu iş ortamında çatışma, huzursuzluk ve gerilim yaşanabilmektedir. Bununla birlikte bu çatışmalar sadece A tipi kişilik özelliğine sahip bireyler ile B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler arasında değil, aynı kişilik özelliğine sahip bireyler arasında da yaşanabilmektedir. Kişilik nedeniyle işyerinde yaşanan çatışmalar sadece bireyler arasında değil, çalışanlarla örgüt arasında da yaşanabilmektedir. Örgütsel yapı ve politikalar ile çalışanın kişiliğinin uyuşmadığı durumda örgüt ile çalışan arasında

çatışma ve gerginlik yaşanabilmekte, bu durum ise strese neden olabilmektedir.

Kişilik iş-yaşam dengesi açısından da önemlidir. Bireyin sahip olduğu kişilik iş – yaşam dengesi kurmakta etkili faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik türlerine baktığımızda A tipi kişiliğe sahip kişiler daha çok sonuç ve iş odaklıdır. İş hayatları ve aldıkları sorumluluklar öncelikleri olduğundan sosyal hayatlarına pek zamana ayırmazlar. Buna karşın B tipi kişiliğe sahip bireyler, rekabeti sevmeyen, rahatlıklarına düşkün ve sakinlerdir. Bu nedenle iş- yaşam dengesi kurmaları A tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha kolaydır. A tipi kişiliğe sahip bireyler iş-yaşam dengesini sağlayamama durumunda daha çok stres yaşamakta, daha sinirli ve gergin olmaktadır. Zira aile sorumluluklarını veya iş sorumluluklarını aksatmak A tipi kişiliğe sahip bireyleri mükemmeliyetçi yapılarından dolayı daha olumsuz etkilemektedir. Ayrıca her şeye yetişmek isteyen A tipi kişiliğe sahip bireyler aile hayatındaki ve iş hayatındaki sorumluluklarını aksattıklarında öfkelenmekte ve suçluluk duygusuna kapılmaktadırlar. Öte yandan böyle durumlarda B tipi kişiliğe sahip bireyler sabırlı ve sakin yapılarından dolayı daha az tepki vermektedirler.

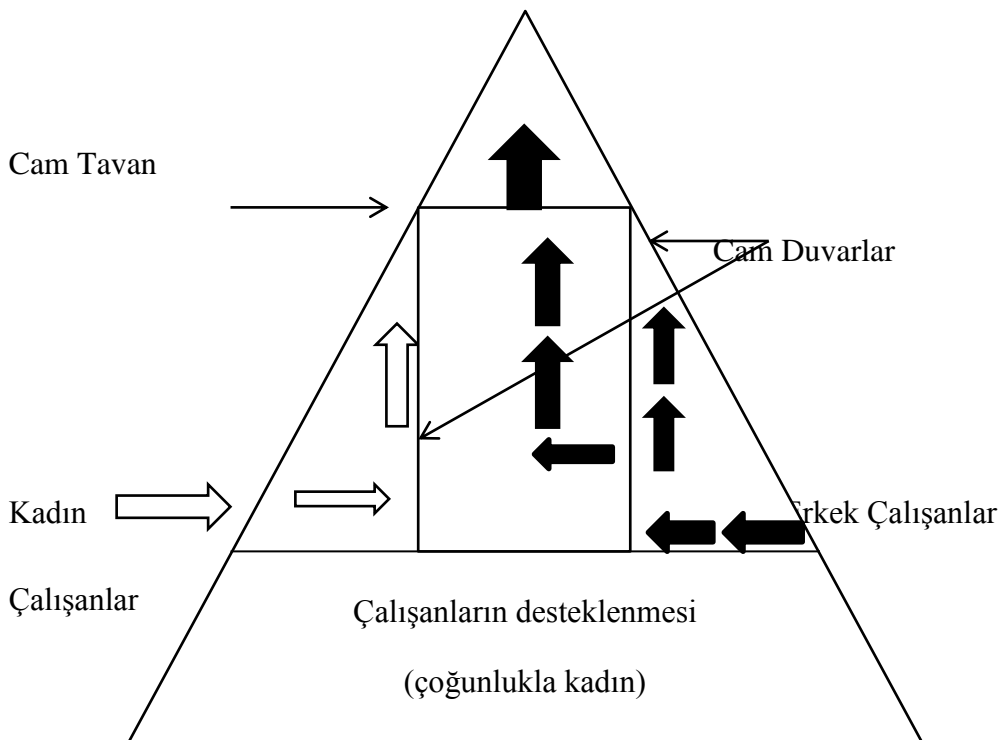
2.4.3.2. Yaş ve Cinsiyet

Yaş ve cinsiyet de bireysel stres kaynakları arasında yer almaktadır. Yaş özellikle orta yaşlılık ve ileri yaşlılık dönemindeki bireylerde stres kaynağı olmaktadır. Zira yaş ilerledikçe eski bedensel ve zihinsel gücünü kaybeden çalışanlar genç yaştaki çalışma arkadaşları kadar yüksek bir performans gösterememekte ve verimli olamamaktadırlar. Orta ve ileri yaşlılık dönemlerindeki bireyler genç yaştaki bireylerin çalışma tempolarına ayak uydurmakta zorlanabilmektedirler. Bu durum da çalışanlarda stres ve gerilim yaratabilmektedir. Çalışanların yaşları ilerledikçe fiziksel ve zihinsel değişimler nedeniyle stres düzeyleri artmakta, kendilerini bitkin, yorgun ve tükenmiş hissetmeye başlamaktadırlar. Bu durum da çalışanların verimliliğini düşürmekte, hem de çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarını zorlaştırmaktadır. İleri yaşlılık dönemindeki çalışanlar işteki çalışmalarından ötürü kendilerini çok yorgun hissedebilmekte, bu nedenle de iş dışındaki sahip oldukları rollerin yüklediği sorumlulukları yerine getirememekte veya aksatmaktadırlar. Orta yaşlılık ve ileri yaşlılık dönemlerinde çalışanlar işlerinin dışında kendilerinde ortaya çıkan bir takım

hastalıklarla mücadele etmek durumunda kalmakta, bu durum da çalışanın ailesine, ev işlerine, sosyal ve kültürel faaliyetlere ve kendisine ayırdığı zamanı kısıtlamaktadır.

Cinsiyet de önemli bir stres faktörüdür. Toplumun bireylerden beklediği cinsiyet rolleri bireylerin kadın ve erkek olarak iş yaşamlarında ve özel yaşamlarında farklılıklar meydana getirmekte ve buna göre kadın ve erkeğin iş yaşam dengesinin değişmesine sebep olmaktadır. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamaktadır (Örücü, vd., 2007, s.120).

Organizasyonların büyük bir bölümünde erkeklerin egemen olması, üst yönetim basamaklarında genellikle erkeklerin bulunması kadınların iş hayatında erkeklerden daha fazla stresle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte örgütlerde kadınlara şiddet uygulanması, cinsel tacizde bulunulması, cinsiyet ayrımcılığının yapılması, üst yönetim basamaklarına yükselmelerinin engellenmeye çalışılması, kariyer yapmaları durumuna karşı olumsuz tavırlar sergilenmesi, psikolojik taciz uygulanması, kadınların aile hayatındaki rollerinin yüklediği sorumluluklar ile iş hayatındaki rollerinin yüklediği sorumlulukların çatışması, iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanmaları, ailelerine ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramamaları iş hayatında kadınları etkileyen stres kaynaklarıdır. Stres açısından kadınlar erkeklere göre dezavantajlı bir konuma sahiptir.



Şekil 3. Organizasyon Piramidinde Cam Tavan ve Duvarlar

Kaynak: Wirth Linda, **Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management**, Geneva: International Labour Office, 2001, s.48.

İş hayatında kadınların stres yaşamalarına neden olan bir diğer faktör ise "cam tavan" dır. Cam tavan 1970'lerde ABD'de kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu olan cam tavan kavramı, kadınların mesleki başarılarına ve yeteneklerine bakmaksızın, üst yönetim kademelerine terfi etmesi yönünde var olan belirsiz ancak aşılması güç engeller olarak tanımlanmaktadır (Ayrancı ve Gürbüz, 2012, s. 128). Diğer bir ifadeyle cam tavan kadınların iş hayatında yükselmeleri önünde engel teşkil eden, görülmeyen nedenlerdir. Başka bir tanıma göre ise cam tavan, sadece kadın oldukları için kadınları üst yönetim kademelerinden uzak tutmaya yönelik, görülmeyen engellerin tamamıdır (Yoğun Erçen, 2008, s. 20).

Kadının hem anne hem eş hem birey ve hem çalışan olarak birçok role sahip olması kadının üst pozisyonlara gelmesinde engelleyici bir durum oluşturmaktadır (Korkmaz, 2014, s. 6). Bu nedenle kadın yöneticiler bazen ailesi ve işi arasında kalabilmektedirler. Bu durum, kadınların iş hayatında çok yetenekli eğitimli olsalar dahi erkeklere göre daha uzun sürede kariyer basamaklarını çıkmalarına sebep olmaktadır (İmamoğlu, 2016, s. 30). Yani kadınların aile hayatında erkeklerden daha fazla sorumluluğa sahip olmaları, çocuk bakımı ve ev işleriyle ilgilenmek zorunda olmaları, erkek yöneticilerin kadınlara karşı olumsuz tavırları cam tavana örnek gösterilebilir.

Sadece erkek yöneticiler değil, kadın yöneticiler de kadınların yükselmelerini engelleyebilmektedir. Bu durum kadınlarda kraliçe arı sendromundan kaynaklanmaktadır. Kraliçe arı sendromu, üst düzey yönetici konumunda olan kadınların yönetimde başka kadınları görmek istememeleri, yönetimdeki tek kadın yönetici olmak istemeleri, örgütte en başarılı ve en üst konumda olan kadın çalışanın kendileri olmasını istemeleridir. Kraliçe arı sendromu kadınların birbirlerini

çekememelerinden ve aralarındaki rekabetten kaynaklanmaktadır. Cam tavan ve kraliçe arı sendromu nedeniyle kadın çalışanlar iş hayatında erkek meslektaşlarıyla eşit koşullarda rekabet edememektedir. Yaşanılan bu haksız rekabet kadınların iş hayatında yükselmelerini engellemekte, cam tavan ve kraliçe arı sendromu ise kadınların stres düzeylerini artırmaktadır. Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın yöneticinin kendisinden daha alt düzeydeki kadın çalışanın başarılarını görmezden gelmesi, takdir etmemesi veya ödüllendirmemesi çalışanın motivasyon ve verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir. Tüm bunlar cinsiyetin çalışma hayatında bireylerin stres, motivasyon, verimlilik ve performans düzeyleri ile iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri açısından ne kadar önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Cinsiyet, hem stres hem de iş-yaşam dengesi üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi aile hayatındaki sorumluluklarının fazla olması onların iş-yaşam dengelerini sağlamalarını zorlaştırmakta ve stres düzeylerini artırmaktadır. Erkekler ise stres düzeyi ve iş-yaşam dengesini sağlama açısından daha avantajlı olmaktadır.

2.5. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES

İş yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişkiyi incelendiğinde, stresin temelinde iş-aile çatışmaları olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişki incelendiğinde evlilik, boşanma gibi problemlerin temelinde ve daha önceki araştırmaların analizleri sonucuna göre de iş yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişkinin temelinde aile bulunmaktadır. Ailevi sorunlar da iş görenin iş tatminini, işe devam durumunu ve performansını etkilemektedir. Öte yandan ailevi sorunların iş-yaşam dengesinin kurulması ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olduğu görülmüştür (Lockwood, 2003, s.94).

Stres, çeşitli organizasyonel ve davranışsal çalışmalarda refahı düşüren ve performans endişelerini arttırdığı tespit edilen yaygın bir sorundur (Babatunde, 2013, s.73). Stres ile ilgili kelimelerin veya ifadelerin çoğu olumsuz terimlerle ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle stres çoğunlukla olumsuz bir durum olarak algılanmakta olup depresyon, kontrolden çıkma, fazla çalışma, zaman baskısı, kaygı gibi terimlerle birlikte kullanılmaktadır (Weinberg ve diğerleri, 2010, s.56).

Stres, modern işgücünün karşılaştığı en büyük sorunlardan birisidir. Son zamanlarda stres, hem iş görenler hem de işverenler için giderek daha endişe verici bir sorun haline gelmektedir. ABD'deki APA tarafından yapılan son araştırmalar, yetişkinlerin yaklaşık yüzde 43'ünün stres nedeniyle sağlık üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunu ve bir doktora yapılan ziyaretlerin yüzde 75-90'ının stresle ilgili olduğunu göstermektedir (Giauque ve diğerleri, 2016, s.3). Bu nedenle, iş-yaşam dengesini başarılı bir şekilde yönetmede temel faktörlerden biri stresi azaltma ve kontrol etme yeteneğidir. Stresi azaltmak ve kontrol etmek için de nedenlerinin en iyi şekilde belirlenmesi gerekmektedir.



Stres nedenleri incelendiğinde, en önemli nedenin iş ve özel yaşam dengesinin kurulamaması olduğuna ulaşılmaktadır. İş yaşam dengesi, bireyin iş yaşamı ve özel yaşamına ait sorumluluklarının farkında olarak tamamlamasını ifade etmektedir. İyi bir iş-yaşam dengesi, çalışanın maruz kaldığı stres düzeyini azaltarak, işletmenin başarılı olmasını sağlamak ve iş görenlerin işi diğer sorumluluklarla kolayca birleştirmelerini sağlamaktadır (Jyotbi ve Jyotbi, 2012, s.36).

Stresi ortadan kaldırmak için strese maruz kalanın stresi yönetmesi ve ortadan kaldırması gerekmektedir. Stres yönetimi, stres kaynaklarını tanıma ve onlarla başa çıkabilmek için iş görenin kendisini, işini veya yaşantısını yeniden yapılanma yeteneğidir. Bu durum, stres kaynaklarını ortadan kaldırmayı içeren stres azaltmadan farklıdır. İş görenin iş – yaşam dengesini etkileyen stresleri dört başlıkta toplamak mümkündür (Bulger, Matthews ve Hoffman, 2007, s.365):

- Önemli yaşam ayarlamaları: Bu, iş görenin hayatında hem hoş hem de nahoş olabilen ciddi değişiklikleri kapsamaktadır.
- Günlük rutinler: Genellikle zaman kaynaklı problemlerdir. Önemli bir projede son teslim tarihinin yaklaşması gibi günlük rutinler iş görenin stresini artıabilir.
- Gerçekçi olmayan kişisel beklentiler: Eğer bireyin iş hayatındaki beklentiler gerçekçiye, bu beklentiler iş göreni hedeflerini gerçekleştirmeye motive edebilir. Ancak, gerçekçi olmayan beklentiler başarısızlığa yol açarak, stresin artmasına ve iş yaşam dengesinin kırılmasına neden olur.
- Kişilerarası ilişkiler: Hem kişisel hem de profesyonel ilişkiler sürdürmek için önemli miktarda çaba gerekmektedir. Kötü iletişim, artan hayal kırıklığı ve açık düşmanlığa neden olabilecek çatışmalara yol açmaktadır. Strese neden olmanın yanı sıra, zayıf kişilerarası ilişkiler de strese bağlı olabilmektedir.

Stresin, iş yaşam dengesinin kurulamamasını sağlayarak işletme ve çalışan için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. İş kazaları ve düşük performans, stresin bir sonucudur (Küçükusta, 2007, s.247). Bazı kuruluşlar, çalışanlarına esnek çalışma saati sağlamak ve bu durum da çalışanlara iş taleplerini aile hedeflerine uyarlama

konusunda daha fazla esneklik sağlamaktadır. Bunun yanında, örgütten ayrılma ile ilgili karar sürecinin, özellikle aileden iş tarafına iş-yaşam çatışmasının sonuçlarından etkilenmesi muhtemeldir. Bu açıdan bakıldığında bireyin iş – yaşam dengesini sağlayamaması sonucunda ortaya çıkan çatışma durumunun, bireyin çalışma hayatını etkilediğini söylemek mümkündür.

Çalışanlar açısından bakıldığında da stresin yerleşik bir problem olduğu görülmektedir. Bazı şirketler stres yönetimi programı kullansa da birçoğu bireyin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmadan stres durumunu yönetmeye çalışmaktadırlar (Weinberg ve diğerleri, 2010, s.65). Kuruluşlardaki stres ile ilgili araştırmalar hem iş hem de iş dışı faktörler açısından değerlendirilmektedir. Bu nedenle, sadece iş yerindeki stres kaynaklarını inceleyerek tam bir stres profili elde etmek mümkün değildir. Bu nedenle, işle ev arasında var olan ilişki göz önüne alınmalıdır. Bu durum, performans ve işte verimlilik üzerinde etkisi olan kişisel yaşam olaylarını kapsamaktadır. Aile problemleri, finansal zorluklar, aile bireylerinin talepleri arasındaki çatışmalar, bireyin çalışma alanına zarar verebilecek potansiyel stres unsurlarına örnektir (Weinberg ve diğerleri, 2010, s.85).

2.6. İŞ YAŞAM DENGESİ AÇISINDAN İŞ STRESİ

Günümüzün rekabetçi ortamında, çalışanlar için iş yaşam dengesi ve stres yönetimi oldukça arzu edilmektedir ve yaşamda iş tatmini ve düzenlilik olmazsa, çalışan belli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenden ötürü, iş stresi ile iş yaşam dengesi ilişkisi, her sektördeki çalışanlarda görülebilen bir durumdur. İş hayatı dengesi, profesyonel iş ile kişisel iş arasında istikrarın sağlanmasını gerektirir, böylece iş ve ev hayatı arasındaki sürtünmeyi azaltmaktadır. Herhangi bir kuruluşun nihai performansı, çalışanlarının performansına bağlıdır. Çalışanların performanslarının artması da çalışanların iş yaşam dengesine bağlıdır. İş yaşam dengesi kuramayan çalışanların stres düzeyleri yükselmekte ve bu durum da iş tatminsizliğine ve performans düşüklüğüne yol açarak işletmeyi etkilemektedir.

İş yaşam dengesi üzerinde iş stresinin etkisini incelemek için öncelikle iş stresi kavramının açıklanması gerekmektedir. Gündelik hayatta karşılaşılan stresle yakından

ilintili olan iş stresinin tanımları araştırmacılara göre farklılıklar göstermektedir. İş stresi, her organizasyonda her zaman olan ortak bir konu haline gelmiştir. Wickramasinghe'ye (2012, s.4) göre, iş stresi genellikle insanların işyerinde kendilerine aşırı baskı yapma veya talep etme zorunluluğu gibi olumsuz bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Larson'a (2004, s.8) göre, iş stresleri, işyerinin bireye tehdit teşkil eden herhangi bir özelliğini ifade edebilmektedir.

İş stresi, bilinçli veya bilinçaltı olarak, birinin başa çıkma kapasitesinin ötesinde algılanan bir tehdide veya istenmeyen duruma karşı fizyolojik ve psikolojik reaksiyon olarak tanımlanmaktadır (Cranwell-Ward ve Abbey, 2005, s.285). Bir diğer ifadeyle, iş stresi mesleki ortamda iş ortamının dayattığı taleplere bir tepki olarak görülmektedir (Karasek, 1979).

Leka, Griffiths ve Cox'a (2004, s.2) göre iş stresi, insanların bilgi ve yetenekleriyle eşleşmeyen ve başa çıkma yeteneklerini zorlayan iş talepleri ve baskılarına karşı ortaya koydukları yanıttır. Literatürde, iş stresi, işle ilgili faktörlerin fizyolojik ya da psikolojik koşullarını değiştirecek bir kişi ile etkileşime bir durum olarak kavramsallaştırılmıştır (Beehr ve Newman, 1978, s.669). Comish ve Swindle (1994, s.28), iş stresinin bireyin kişisel sağlığını, etkinliğini, verimliliğini ve iş kalitesini etkileyen, fiziksel olduğu kadar zihinsel bir durum olduğunu belirtmektedir.

İş stresinin birçok nedeni vardır ve hepsini ortadan kaldırma olasılığı imkansızdır. Hepsini ortadan kaldırmak aynı zamanda iş gören için zararlı olabilir çünkü bazen stres olumlu sonuçlar verebilmektedir. Stresin tüm negatif etkilerinin yanı sıra, stres pozitif bir güç de olabilir. Bireyi daha çok çalışmaya teşvik eder ve kısa süre boyunca iş görenin işlere odağını artırır. Bununla birlikte, negatif stres daha yaygındır ve iş görenin sağlığını ve performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer bir ifadeyle stres bazen insanları motive edebilir, yenileyebilir ve daha fazlasını elde etmelerini sağlayabilir (Islam ve diğerleri, 2011, s.158).

İş stresi, çalışanı işlerinde stresle yüzleşmeye etkileyen birçok faktörden kaynaklanmaktadır. İş stresini etkileyen en önemli faktörlerden biri iş talebi ve zamandır. İş görenlerin yapması gereken iş yükü ve sınırlı zamanı, çalışanların tüm

işleri halletme ve görevlerini zamanında teslim etmelerini sağlama konusunda stres hissetmelerini sağlamaktadır. Brun (2006,s.11) 'ya göre, iş yaşam dengesi ile iş stresi arasındaki ilişki iş güvensizliği, sınırlı kariyer gelişimi olanakları, iş ve ev taleplerini dengelemede zorluk, özerklik eksikliği ve aşırı iş yükü ile ilgilidir.

İş yükü, çalışanlar arasındaki iş stresini etkileyen faktörlerden bir diğeridir. İş yükünün artışı çalışanın iş yaşam dengesini kuramamasına ve iş stresi yaşamasına neden olmaktadır. Şah ve diğerlerine göre (2011, s.15), iş yükü iş atamalarının yoğunluğunu ifade etmektedir. İş yükleri, çalışanlar için zihinsel stres kaynağıdır. Bu nedenle, iş yükü ve stres sorunları gün geçtikçe artmakta, bu da sorunu çözmek için kapsamlı çalışmalar gerektirmektedir. Elloy ve Smith'e (2003,s.12) göre, iş yükü, çoklu taleplerin kaynakları aştığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Büyük bir organizasyonda, çalışanlarına her zaman kısa bir süre içinde yapacak çok iş verilir. Bu nedenle, çalışan tüm işlerini çözme ve zamanında işverenine teslim etme konusunda stres hissedebilir. Bazen çalışanlar iş yükü nedeniyle, iş yaşam dengesi kuramamakta ve iş dışı aktivitelerini ertelemek zorunda kalmaktadır.

İş stresinin bir diğer nedeni de iş- aile çatışmasıdır. İş-aile çatışması, iş streslerinin sonucu olarak düşünülebilse de, 1970'lerden bu yana stres etkeni olarak da incelenmiştir. Birçok çalışma, iş-aile arayüzünün bireysel sağlığı ve refahı nasıl etkilediğini ve bunun nasıl gerçekleştiğini incelemektedir.

İş stresinin nedenleri konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Ornelas ve Kleiner'e (2003, s.65) göre, iş görenler meslektaşlardan ve yöneticilerinden destek eksikliği hissedince, iş stresi meydana gelebilir. Bu durum, çalışanın duygularını yavaşça etkileyecektir ve iş stresinin ortaya çıkmasına neden olabilecektir. Diğer yandan Johnson ve diğerleri (2005, s.179), iş stresine katkıda bulunan en önemli kaynaklardan birinin, işyerinde iş verenle veya meslektaşlarla yapılan zayıf ilişkiler de dahil olmak üzere işteki ilişkiler olduğunu ifade etmiştir. İş stresi bu kapsamda ortaya çıkarak iş – yaşam dengesi sorunlarını ortaya çıkarmaktadır.

İş stresine ortaya çıkış zamanı açısından bakıldığında ise, iş stresinin herhangi bir zamanda ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Ancak işverenler ile iş görenler iyi

bir ilişkiye sahip olduğunda, çalışanların stres düzeyi kontrol edilebilir. Khodarahimi ve diğerleri (2012, s.8), iyi ilişkilerin, stresi kontrol altına alabilen bir unsur olduğunu savunmuştur. Bu kapsamda, işveren ve iş gören arasında kurulabilecek bir ilişkiyle, stresin olumsuz etkisi gecikebilir veya çevrelerindeki insanlardan gelen desteklerden dolayı azaltılabilir.

İşyeri açısından iş stresi ele alındığında, iş stresinin organizasyonlar için büyük bir tehlike olduğunu söylemek mümkündür çünkü iş hayatını ve kişisel hayatını dengelemede zorluk yaşayan işçilerde, kronik iş stresi rapor etme olasılığı yüksektir. Sürekli olarak iş stresi yaşayan bireylerin de iş- yaşam dengelerini kuramama ihtimalleri yüksektir. İş – yaşam dengeleri arkasında birçok neden iş stresine neden olabilir. Sadece demografik faktörler iş-yaşam dengesizliği sonucunda ortaya çıkan iş stresini açıklamaya yardımcı olamayabilir (Yadav ve Yadav, 2014, s.65).

İş stresinin işyerleri için önemli sorun olduğunu birçok çalışma desteklemektedir. Cooper ve diğerleri (2001, s.44), işyerindeki stresin iş için ciddi bir tehdit oluşturduğunu savunmaktadır. İş yaşam dengesinin kurulamaması sonucunda bireyin iş yerinde yaşadığı iş stresi özellikle küçük çaplı işletmeler için daha tehlikeli bir sorundur. Öte yandan büyük şirketlerde, personellerin motive olmaması ve iş stresi yaşaması bir süre göz ardı edilebilmektedir. Ne var ki küçük işletmelerde bu durum işlerin yürümemesine neden olabilir. Ne yazık ki bu durum sadece müşterileri etkilemekle kalmamakta aynı zamanda potansiyel çalışanları cezbetmeyi de engelleyebilmektedir.

İş-yaşam dengesi açısından bakıldığında ise, iş stresinin iş-yaşam dengesi kurulamamasında önemli bir etken olduğu görülmektedir. İş stresinin bir nedeni olan iş-yaşam dengesi, bir bireyin hem ücretli iş, hem aile hem de kişisel görevlerin duygusal, davranışsal ve zaman taleplerini aynı anda dengeleme derecesidir (Hill ve diğerleri, 2003, s.179). Buna karşın, iş-yaşam çatışması, bir alandaki katılım, örneğin iş ya da kişisel yaşam, diğer alandaki katılımı etkileşime girdiğinde meydana gelmektedir (Hanson, ve diğerleri, 2006).

İş – yaşam dengesi çok sayıda akademisyen tarafından tanımlanmaya çalışmış, esas olarak kariyerin çeşitli boyutlarını aile ve diğer ilişkileri içeren diğer kişisel boyutlarla dengeleme girişimi üzerine odaklanmıştır (Evans, Carney, Wilkinson, 2013, s.436).

İş-yaşam dengesinin korunması ve elde edilmesine ilişkin konular son yıllarda önemli ölçüde dikkat çekmektedir çünkü iş hayatı dengesi, çalışanların kurumlarına ve çalışanların yaşamlarına karşı tutumları için önemli sonuçlara sahiptir. Guest'e göre (2002), iş-yaşam dengesi eğilimini ve işyerinde çalışanların refah ve iş sonuçlarını etkileyen gelişimini incelemek mümkündür.

Aryee, Srinivas ve Tan (2005) ile Lewis ve Cooper (1999), değişen ekonomik trendlerinin, demografik değişimlerin, teknolojik gelişmelerin ve rekabet güçlerinin iş-yaşam dengesini tüm dünyadaki akademisyenler bireyler ve kuruluşlar için önemli bir ilgi alanı haline getirdiğini savunmaktadır.

İş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması organizasyonlar için organizasyonel ve çalışan düzeylerinde önemli konulardır. Moore (2007,s.41), uzun vadeli iş-yaşam dengesi sağlayan kuruluşların, çalışanların şirket sadakatini ve işe yönelik olumlu çalışan tutumları artırdığını savunmaktadır. Diğer yandan çalışma hayatı dengesinin kurumlara dolaylı olarak, refah artışı, iş stresi azalması ve çalışanlarının tükenmişliğinin azalması yoluyla dolaylı olarak fayda sağladığı da ileri sürülmektedir (Parkes ve Langford, 2008,s.7). İyi iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması aynı zamanda iş tatmini, örgütsel bağlılık, artan çeşitlilik ve eşitlik, üretkenlik ile de bağlantılıdır (Waltman ve Sullivan, 2007, s.4). Önemli olarak, tatmin edici iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması, yaşam, aile, evlilik ve eğlence tatmini ve aile performansı gibi iş dışı sonuçlarla da ilişkilendirilmiştir.

Bir iş-yaşam dengesi tanımı için birçok araştırma yapılmıştır. Ancak hala ideal bir tanım elde etmek için çok az çalışma yapılmıştır. İş yaşam dengesinden söz ederken farklı araştırmacılar tarafından farklı terimler de kullanılmaktadır. Frone (2003), Greenhaus ve diğerleri (2003) ve Clark (2000), iş yaşam dengesinden söz ederken, iş-

aile dengesine, Clarke ve diğeri (2004) ise iş-aile uyumuna atıfta bulunmaktadır. Öte yandan Burke (2000) iş-yaşam dengesiyle iş-kişisel yaşam dengesini vurgulamaktadır.

Literatürde iş yaşam dengesi farklı akademisyenler tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi tanımları, iş yaşam dengesinde stres kaynaklarının önemine vurgu yapmaktadır:

Clark (2000, s.751), iş yaşam dengesini asgari rol çatışmasıyla birlikte işte ve evde memnuniyet ve iyi işleyiş olarak tanımlamaktadır.

Clarke ve diğeri (2004, s.121) iş yaşam dengesinin bir denge olduğunu ya da yaşamdaki genel uyum anlayışını koruduğunu belirtmektedir.

Greenhaus ve diğeri (2003, s.511) iş yaşam dengesini zamanın miktarı ve iş ve aile rolü ile ilgili memnuniyet derecesi olarak tanımlamaktadır.

Frone (2003, s.145), iş yaşam dengesinin düşük rollerarası çatışma seviyesi ve yüksek rollerarası kolaylaştırma seviyeleri olarak tanımlandığı, iş-yaşam dengesinin dört katı bir taksonomisini sunmaktadır.

Grzywacz ve Carlson (2007, s.458), iş yaşam dengesinin, iş ve aile alanlarında bireysel ortakları arasında müzakere edilen ve paylaşılan rolle ilgili beklentilerin bir başarısı olduğuna inanmaktadır.

Başka bir tanıma göre iş-yaşam dengesi, iş ve aile ya da kişisel roller arasındaki uyumsuzluğun olmamasıdır (Frone, 2003; Quick ve diğeri, 2004). Denge ve çatışma, bireyin eşzamanlı olarak yüksek seviyelerde yaşayabileceği bir arada var olan ayrı yapılarıdır (Balmforth ve Gardner, 2006; Hanson, Hammer ve Colton, 2006; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004).

Parkitny ve McAuley'e göre (2010, s.204) iş-yaşam dengesi, bireyin doldurduğu farklı roller arasındaki bir rekabet olarak tanımlanmaktadır.

Dundas (2008,s.7), iş hayatı dengesinin, ücretli iş ile aile, toplum aktiviteleri, gönüllü aktiviteleri, kişisel gelişim ve eğlence gibi insanlar için önemli olan diğer aktiviteler arasındaki ilişkiyi etkin bir şekilde yönetme olduğunu savunmaktadır.

Greenhaus (2003,s.15), iş-yaşam dengesini, bir bireyin iş rolü ve aile rolü ile eşit derecede meşgul olduğu ve aynı ölçüde tatmin olduğu varsayımı üzerine kurmuştur. Bu nedenle, yüksek iş-yaşam dengesi yaşayan çalışanlar, iş ve iş dışı alanlara uygun dengeyi kurabilen çalışanlardır (Virick ve diğerleri, 2007, s.21).

Temel olarak iş-yaşam dengesi, bireyin zamanını ve enerjisini iş ile yaşamının diğer önemli yönleri arasında bölme idealini tanımlayan bir kavramdır. İş-yaşam dengesini sağlamak günlük bir mücadeledir. Zira işyerinin taleplerine ek olarak aile, arkadaşlar, toplum katılımı, maneviyat, kişisel gelişim, kişisel bakım ve diğer kişisel aktiviteler için zaman ayırmak zor olabilir.

İş – yaşam dengesini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Vijaya (2013, s.120), çalışanların iş yaşam dengesini etkileyen unsurları cinsiyet ayrımcılığı, rol çatışması, örgütsel politika ve zaman yönetimindeki sorunlar olarak tanımlamıştır. Diğer yandan Rout, Lewis ve Kagan (1999, s.104), kadın çalışanların işe gitmeden önce sabah saatlerinde ve işten sonra akşam saatlerinde, aile için önemli olan tüm ekstra işleri yapmak için büyük miktarda baskı gördüklerini ortaya koymaktadır.

Tüm bu tanımlamalardan yola çıkarak iş-yaşam dengesi, iş hayatı ile kişisel yaşam arasında bir denge hissi elde etmek için günlük aktiviteleri ayarlamak olarak ifade edilebilir. Sağlıklı bir iş-yaşam dengesinin bazı faydaları bulunmaktadır (Sailaja, 2016, s.10):

- İşyerinde ve evde stres seviyelerinde azalma,
- Daha fazla odaklanma ve konsantrasyon,
- Daha yüksek düzeyde iş tatmini,
- Aile hayatına ve sosyal hayata daha eksiksiz katılma fırsatı,
- Kişisel hedeflere ulaşmak ve hobilerle uğraşmak için daha fazla zaman.

Çalışanların iş yaşam dengesi seviyesi birçok faktörle artar ve çalışanlar iş yaşam dengesini kurabildiğinde motive olduklarını hissederler (Noor, 2011). Çalışanların iş yaşam dengesi talebi, organizasyon yapısındaki değişim ve iş gücü çeşitliliği gibi iş dünyasındaki eğilimlerdeki değişim ile artmaktadır. Örgütler,

çalışanlarına görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmeleri ve organizasyonu başarıya ulaştırması için çalışanlarına iş hayatı dengesi olanakları sağlamalıdır (Parvin ve Kabir, 2011).

İş-yaşam dengesi, bireylerin refahı, organizasyonların performansı ve işleyen bir toplum için hayati öneme sahiptir (Grady ve McCarthy, 2008, s.621).

İş – yaşam dengesi organizasyonlar açısından, iş sorumlulukları ile özel sorumlulukları ve çıkarları arasında daha uyumlu bir denge sağlamak amacıyla tüm çalışanlara yönelik kapsayıcı bir politika olarak savunulmaktadır. Şimdiye kadarki ana düşünce, çalışan ailelere çocuk bakımı ihtiyaçları ve sorumlulukları konusunda yardım etmekte, ancak yakın zamanda yaşlı bakımı sorumlulukları, eğitim ve öğretim olanakları ve olumsuz stresle mücadele etmek için kişisel zamana ihtiyaç duyma gibi diğer çalışan ihtiyaçları da göz önüne alındı. İşyerinde deneyimli. İş-yaşam dengesi politikaları esnek çalışma uygulamaları ve açık ve kapsayıcı işyeri ortamlarının teşvik edilmesi yoluyla gerçekleştirilebilir.

Çalışanlar açıdan iş- yaşam dengesinin bir boyutu da çalışan anne babalarla ilgilidir. Çalışan birçok anne-baba, iki ana faktörden dolayı artan stres seviyelerine maruz kalmaktadır: işyerinde iş-yaşam dengesi düzenlemelerinin eksikliği ve her tür çocuk bakım merkezinde uygun fiyatlı çocuk bakımı eksikliği. Neredeyse tüm ebeveynler, ihtiyaçlarını ve çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayan yeterli, uygun fiyatlı, yerel çocuk bakımına erişim konusunda sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlar, zaman ve para bakımından daha kısıtlı olan yalnız ebeveynler için daha da belirginleşmektedir. Bu nedenden dolayı iş yaşam dengesi kuramayan ebeveynler strese tabi olmaktadır.

Birçok çalışanın kişisel, profesyonel ve parasal bir ihtiyacı karşılaması nedeniyle iş-yaşam dengesi zor olabilmektedir. İşverenler, esnek çalışma programları, ücretli izin politikaları gibi daha dengeli bir yaşam sürmelerini sağlayan politikalar, prosedürler, eylemler ve beklentiler oluşturarak çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamalarına yardımcı olabilir (Sailaja, 2016, s.11).

İş yaşam dengesi ve stres iş performansı ile buluştuğunda, iş tatminsizliğini bir sonuç olarak ortaya çıkarmaktadır. Yaşamın ve kariyerin farklı aşamalarında farklı iş

yaşam dengeleri ve buna paralel olarak da farklı stres ve memnuniyet düzeyi bulunmaktadır. Farklı iş ihtiyaçları, farklı taahhütler ve gereksinimler gerektirmektedir. Çalışma süresi ile strese neden olan kişisel yaşamı arasında uyumsuzluk olduğunda bir dengesizlik ortaya çıkmaktadır (Yadav ve Yadav, 2014, s.65).

İş-yaşam dengesi, çalışanların yaşadığı stresi azaltmaktadır. Biri günlerinin çoğunu işle ilgili faaliyetlere harcadığında ve hayatlarının diğer önemli bileşenlerini ihmal ediyormuş gibi hissettiğinde, stres ve mutsuzluk ortaya çıkmaktadır (Sailaja, 2016, s.11).

Çalışanların iş-yaşam dengesine ulaşmalarını sağlamak işyerleri için çok önemlidir çünkü iş-yaşam dengesi kurabilen çalışanlar motive olmuş bir şekilde çalışmaktadır. İş-yaşam dengesi ihtiyacına ulaşan mutlu çalışanlar işverenlerinde kalma eğiliminde olup daha üretkendirler (Yadav ve Yadav, 2014, s.65). Bir diğer ifadeyle yüksek iş-yaşam çatışması ve düşük iş-yaşam dengesi, azalan iş tatmini, daha düşük örgütsel bağlılık, daha düşük verimlilik ve performans, daha düşük kariyer tatmini ve başarısı, daha fazla devamsızlık ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkarmaktadır. Bu durumlar da iş gören üzerinde strese yol açmaktadır (Allen ve diğerleri, 2000; Hobsor, Delunas ve Kesic, 2001; Prescott ve diğerleri, 2008; Tytherleigh ve diğerleri, 2005; Waltman ve Sullivan, 2007; Wang, 2006). Bu nedenle, iş-yaşam dengesini desteklemeyi amaçlayan insan kaynakları yönetimi girişimleri önemli bir hale gelmektedir. Bu girişimler çocuk bakımı ve yaşlı bakımı, esnek çalışma saatleri ve iş paylaşımına yardımcı olmak gibi çalışmalardır.

Birçok araştırmacı (Rod ve Ashill, 2013; Choi ve diğerleri, 2012; Ashill ve Rod, 2011) iş-yaşam dengesi uygulamalarının stres ve tükenmişliği azaltarak çalışanların yaşam kalitesini arttırmaya yardımcı olabileceğini ve bunun sonucunda çalışanların daha fazla mutlu, memnun ve motive olacağını belirtmiştir.

İş – yaşam dengesi ve iş stresi arasındaki ilişki konusunda yapılan çalışmalar ele alındığında, araştırmaların çoğunun esnek çalışma düzenlemelerine odaklandığı görülmektedir (De Cieri ve diğerleri, 2007; Frone, 2003; Hill, ve diğerleri, 2001; Kramar, 1998). Bununla birlikte bazı çalışmalar, iş-yaşam dengesi ve iş stresi arasındaki

olumsuz ilişkileri ortaya koymuştur, ancak bu ilişkileri istatistiksel olarak test etmemiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.79). Öte yandan iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasının korelasyonu belirleyicilerini araştıran az sayıda çalışma stresin önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bazı çalışmalarda ise, yüksek düzeyde iş stresi, farklı meslekler arasında azalan iş-yaşam dengesi ve artan iş-yaşam çatışması ile ilişkilendirilmiştir (Wallace, 2005,s.514). Diğer yandan çeşitli çalışmalarda daha fazla başarıya ulaşma arzusunun, insanların çalışma zamanlarını arttıran aşırı çaba göstermeye ve iş-yaşam dengesini kaybetmelerine yol açtığı ortaya çıkmıştır. Nitekim kaybedilen iş-yaşam dengesinin meslek mensupları arasındaki memnuniyet seviyesini azalttığı ve bireylerin yaşadığı stres seviyesini artırdığı ortaya çıkmıştır. (Beehr ve Newman, 1978).

Bu kapsamda iş yaşam dengesi ve iş stresi alanında daha önceden yapılmış başlıca çalışmalar ve bu çalışmaların sonuçları aşağıdaki gibidir:

Hobson, Delunas ve Kesic (2001), ABD çalışanlarına dayanarak bir dizi uzun araştırma bulgusu toplamış ve kurumlarda uygun bir iş-yaşam dengesi olmamasının sonuçlarını değerlendirmeye çalışmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş yaşam dengesi kurulamadığında artan stres ortaya çıkmakta ve strese bağlı hastalık seviyeleri, daha yüksek aile çekişme oranları, şiddet ve boşanma oranları, daha fazla devamsızlık oranları, azalan verimlilik ortaya çıkmaktadır (Drew ve Murtagh, 2005, s.263).

Greenhaus, Collins ve Shaw (2003), iş yaşam dengesinin yararlı etkilerinin, pozitif denge varsayımına dayandığını ve pozitif dengenin, yaşam kalitesi üzerinde negatif dengeden çok daha olumlu bir etkisinin olduğunu savunmaktadır. Bununla birlikte iş-yaşam dengesinin iş-aile çatışmasını ve stresi azaltacağını ve böylece bireyin yaşam kalitesini arttıracığını öne sürmektedirler.

Kinman (2006) tarafından yapılan çalışmada Birleşik Krallık akademisyenlerinin iş stres düzeyi ile psikolojik ve fizyolojik sağlık düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada aynı zamanda akademisyenlerin stresle baş etme durumları da incelenmiştir. Bu kapsamda hazırlanan anket akademisyenlere sunulmuş ve elde edilen cevaplar analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, Birleşik Krallık akademisyenlerinin stres düzeyinin yüksek olduğu ve bu yüksek stres düzeyinin de

sağlıklarını ve psikolojilerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca akademisyenlerden strese karşı baş edemeyenlerin psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına daha eğilimli olduğu tespit edilmiştir.

Nadeem ve Abbas (2009) Pakistan'daki iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmek için bir çalışma yapmıştır. Anket yoluyla kamu ve özel sektörden 157 çalışandan veri toplanmıştır. Veriler korelasyon, regresyon ve tanımlayıcı analizlerle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, iş yükü ile iş tatminin negatif bir korelasyon içerdiğini göstermektedir. Buna karşın iş özerkliği ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Chiang, Birtch ve Kwan (2010), otel ve yemek sektöründe yer alan çalışanların iş stresi ve stresle başa çıkma kaynakları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Stresle başa çıkma yöntemleri olarak iş yükü, iş kontrolleri ve iş-yaşam dengeleri ele alınmıştır. Sektörde çalışan 255 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda yüksek iş yükü, düşük iş kontrolü ve iş – yaşam dengesinin uygulamalarının çalışanların stres düzeyini artırdığı ortaya çıkmıştır.

Benzer şekilde Malik ve diğerleri (2010), Pakistan'daki iş yaşam dengesi ve iş doyumunu tespit etmek için hastanelerde bir çalışma yapmıştır. Çalışmasının sonuçları iş yaşam dengesi ve iş doyumunu arasında bir ilişkinin söz konusu olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Başka bir çalışmada Saif, Malik ve Awan (2011) iş yaşam dengesi uygulamalarının iş tatmini ile olan ilişkilerini analiz etmek için araştırmalar yapmıştır. Pakistan'da toplam 450 kişiden anket yoluyla veri toplanmıştır. Sonuçlar, iş hayatı dengesi uygulamaları ve iş tatmini düzeyi arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, Hindistan ve Bangladeş gibi gelişmekte olan ülkelerde iş-aile çatışması konusunda oldukça az sayıda araştırma çalışması vardır. Baral ve Bhargava'ya (2011) göre, Hindistan'daki insanlar için aile, yalnızca duygusal destek sağlayan değil, aynı zamanda kriz zamanlarında yanında olan sosyal bir kurumdur (Baral ve Bhargava, 2011, s.34). Hindistan için geçerli olan senaryo aslında birçok kuruluş için geçerlidir.

Baral ve Bhargava'nın (2011) çalışması, örgütsel bir bakış açısıyla, aile rollerine katılımın bir engel olarak görülmemesi gerektiğini, çünkü işte daha iyi bir performans elde etmek için beceri, bilgi edinme ve verimliliği artırma fırsatları sağladığını göstermektedir.

Farklı bir çalışma olarak Fatima ve Rehman (2012), çalışandaki rol belirsizliği ve rol çatışmasının, çalışanın iş tatmini ve işten ayrılma düşüncesi üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma kapsamında 120 öğretmenden veri toplamıştır. Verilerin analizinde regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, iş rolü çatışması ve iş belirsizliğinin, iş tatmini ile negatif yönde, işten ayrılma niyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Diğer bir çalışmada Chaudhry (2012), üniversite öğretmenleri arasında iş tatmini ve iş stresi ilişkisini analiz etmek için araştırma yapmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, çıkarımsal istatistikler, ve frekans dağılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, iş tatmini ve iş stresi arasında bir ilişki olmadığını göstermiştir.

Diğer taraftan Nazari ve Emami (2012), İran'daki akademisyenler arasında mesleki stres ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmek için araştırma yapmıştır. Araştırmaya katılan 500 üniversiteden veri toplanmıştır. Veriler SPSS, korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, iş tatmini ile mesleki stres arasında bir ilişki olmadığını göstermektedir.

Bir diğer çalışmada Ul-ain, Khattak ve Iqbal (2013), özel bankacılık sektörlerinde çalışanlar arasındaki ilişkide iş doyumu ile rol çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma yürütmüştür. Veriler 350 çalışandan anket yoluyla toplanmıştır. Veriler SPSS, korelasyon ve ANOVA testi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonuçları, rol çatışmasının iş stresiyle pozitif yönde, iş memnuniyeti ile negatif yönde bir ilişkisinin olduğunu göstermektedir.

Bir diğer çalışma olarak Yadav ve Dabhade (2013), çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi analiz etmek için araştırmalar yapmıştır. Bu kapsamda eğitim sektöründen ve bankacılık sektöründen 150 kadın çalışandan veri

toplanmıştır. Verilerin doğruluğu standart sapma uygulamasıyla analiz edilmiştir. Sonuçlar iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasında ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Öte yandan Bell, Rajendran ve Theiler (2012) tarafından yapılan çalışmada Avustralya akademisyenleri arasında iş stresi, iş refahı, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması düzeyleri ölçülmüştür. Yapılan analiz sonrasında iş stresinin iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması üzerinde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur. Bununla beraber iş stresinin refah düzeyini de etkilediği ortaya çıkmıştır.

Diğer bir çalışma olarak Usman, Akbar ve Ramzan (2013), maaş ve iş stresinin iş yaşam dengesine etkisini değerlendirmek için araştırmalar yapmıştır. Veriler 100 katılımcıdan toplanmış ve tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon ile analiz edilmiştir. Sonuçlar, iş yaşam dengesi ve stres arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymaktadır.

Başka bir araştırma olarak Saeed ve Farooqi tarafından (2014) yılında yapılan bir çalışmada üniversite öğretmenleri arasında iş yaşam dengesi, iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma kapsamında Gujrat Üniversitesi'nden 171 akademisyen seçilmiş ve anket yoluyla veriler toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarını izlemek için tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın sonucuna göre iş stresi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Diğer taraftan Razak, Yusof, Azidin, Latif ve Ismail tarafından (2014) yapılan çalışmada Malezya'da iş stresinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan bir anket 80 çalışana rastgele dağıtılmıştır. Anket sonuçlarına göre, iş stresinin bileşenleri olan iş yükü, rol çatışması ve kişilerarası ilişki ile iş-yaşam dengesi arasında bir ilişkinin var olduğu görülmüştür.

Başka bir araştırma olarak Balkan (2014) tarafından yapılan bir çalışmada iş yaşam dengesi ile iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Bu kapsamda, Ankara'da 232 yüksek lisans ve doktora öğrencisinden anket yoluyla bilgiler toplanmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda iş-yaşam dengesi ile iş stresi bileşenleri

arasında negatif bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Buna karşın iş-yaşam dengesi ile iş performansı bileşenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Farklı bir araştırma olarak Zaheer, Islam ve Darakshan (2015) tarafından yapılan çalışmada Hindistan Delhi'deki üniversitelerdeki kadın akademisyenlerin iş stresleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda, Delhi'deki üniversitelerde bulunan 120 kadın akademisyene anket yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadın akademisyenlerin iş streslerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan iş stres düzeyleri ile iş-yaşam dengesi arasında negatif bir ilişkinin var olduğu görülmüştür.

Son olarak Yogeshwaran (2016) tarafından yapılan çalışmada iş stresinin dış kaynak kullanım firmaları çalışanlarının iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri ölçülmüştür. Bu kapsamda, Chennai şehrinde çalışan 100 çalışana yönelik anket yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda stresin dış kaynak kullanım firmaları çalışanlarının iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda ulaşılan bu çalışmalar ve çalışmalar sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde; yapılan araştırmaların çok büyük bir kısmında iş-yaşam dengesi ile stres arasında bir ilişkinin var olduğu ve bu ilişkinin negatif yönlü olduğu, iş tatmininin stres seviyelerinde azalma sağladığı, iş-yaşam dengesinin kurulamamasının iş stresini artırdığı, iş-yaşam dengesi ile iş tatmini, çalışma şartlarından memnuniyet gibi değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gibi sonuçların tespit edildiği görülmüştür.

Bir sonraki bölümde araştırmanın amacı, kapsamı, varsayımları, kısıtları, tasarım ve yöntemi, modeli, hipotezleri, çalışma şartları, iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve stres puan ortalamaları, çalışma şartları, iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin yorumları ele alınacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde iş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişki belediye çalışanları bağlamında incelenmiştir. Buna ek olarak konu ile ilişkili araştırmanın amacı, kapsamı, varsayımları, kısıtları, modeli, hipotezleri, kullanılan ölçekler ve araştırma yöntemine dair bilgiler verilmiş, ardından verilerin analizleri ve yorumları yapılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı iş-yaşam dengesi ile stres arasındaki ilişkiyi incelemek, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlama düzeyleri ile stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Ayrıca araştırma ile çalışma şartlarının ve iş tatmininin stres düzeyini ne ölçüde etkilediğini ortaya koymak da amaçlanmıştır. İş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişki incelenerek, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunması sonucunda ise, çalışma şartlarından memnuniyet ile stres arasındaki ilişki ve iş tatmini ile stres arasındaki ilişki incelenecektir. Buna ek olarak, demografik özelliklere göre çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri, iş tatmini düzeyleri, çalışma şartlarından memnuniyet düzeyleri ve stres düzeylerinin anlamlı farklılık gösterip göstermediği konusunun incelenmesi de amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Kısıtları

Araştırma kapsamını İstanbul'da faaliyet gösteren dört belediyede çalışan 122 memur ve işçi oluşturmaktadır. Araştırma, İstanbul'da faaliyet gösteren dört belediye; bu belediyelerde çeşitli departmanlarda ve çeşitli pozisyonlarda çalışan 122 memur ve işçi, demografik özellikler, araştırmacı tarafından geliştirilen Çalışma Şartları Ölçeği, İş Tatmini Ölçeği ve Stres Ölçeği ile Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi ölçeğinden faydalanılarak araştırmacı tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinden oluşan anket formu ile sınırlı bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Tasarım ve Yöntemi

3.3.1. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri daha yüksek olan çalışanların stres düzeylerinin daha düşük, iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri daha düşük olan çalışanların ise stres düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir. İş-yaşam dengesi ve stres arasındaki ilişki incelenerek, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunması sonucunda ise, çalışma şartlarından memnuniyet ile stres arasındaki ilişki ve iş tatmini ile stres arasındaki ilişki incelenecektir. Buna ek olarak, demografik özelliklere göre çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri ve stres düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunup bulunmadığı konusunun incelenmesi de amaçlanmıştır. Bu yönde oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir;

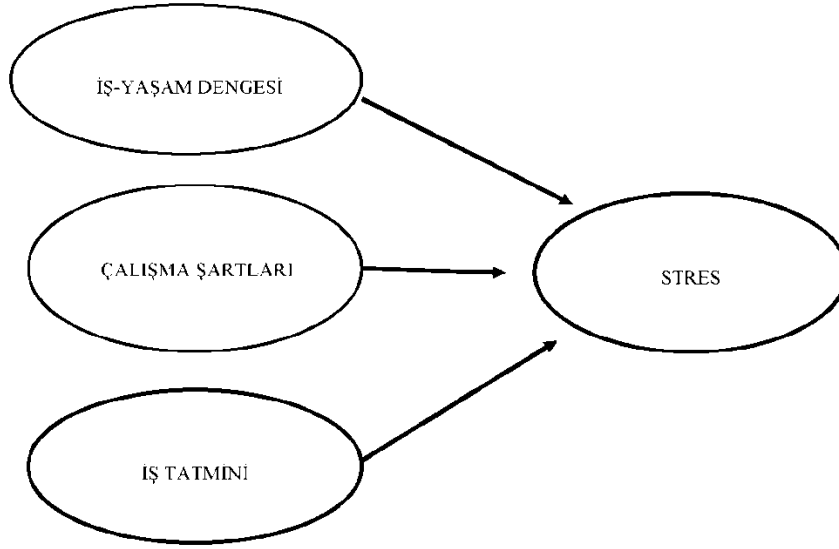
H1: İş-yaşam dengesinin stres düzeyi üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

H2: İş tatmininin stres düzeyi üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

H3: Çalışma şartlarından memnuniyetin stres düzeyi üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

3.3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmada inceleme konusu olan problemi, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkiyi tanımlayan ve ileriye dönük tahminler yapmayı sağlayan (Kurtuluş, 2010: 20) tanımlayıcı araştırma modelinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada, belirlenen değişkenler doğrultusunda hipotezler kurulmuş ve sonrasında bu hipotezler sınanmıştır. Araştırma amacı ve belirtilen hipotezler ışığında modelin kavramsal çerçevesi Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

3.3.3. Veri Toplama Aracı

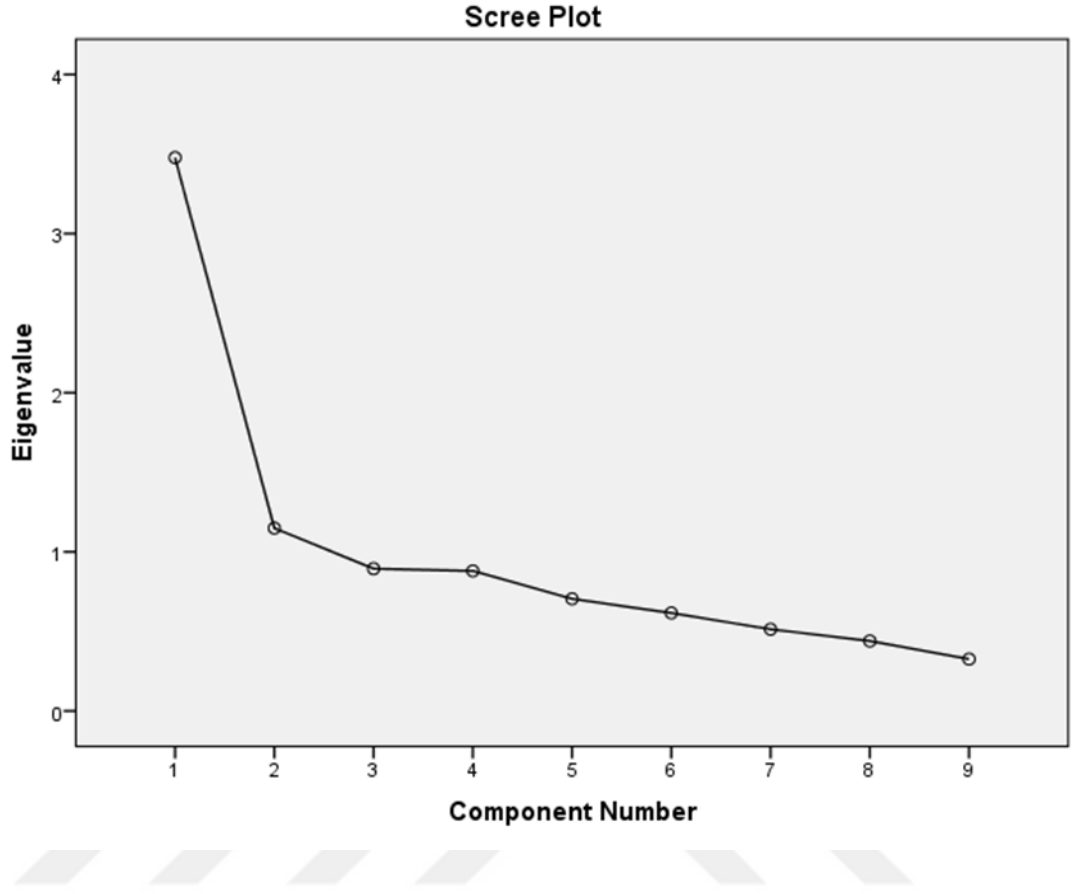
3.3.3.1. Çalışma Şartlarına Yönelik Tutum Ölçeği

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.792>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %51.402 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Ölçekte 2 madde iç tutarlılığı olumsuz etkilediği için çıkartılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.784$ olarak yüksek bulunmuştur. Güvenirliğine ilişkin bulunan α ve açıklanan varyans değerine göre çalışma şartları ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 2.**Çalışma Şartlarına Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı**

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
F1 (Özdeğer=3.477)	Yaptığım İş Niteliklerime Uygundur.	0,737	29,572	0,752
	İşyerimde İş Güvenliği Yeterli Ölçüde Sağlanmaktadır.	0,666		
	Aldığım Maaş Yaptığım İşe Göre Yeterlidir.	0,660		
	Kullandığım Ekipmanlar, Teknik Araç Ve Gereçler Yeterlidir.	0,653		
	Çalışma Ortamım Fiziksel Açıdan İşimi Rahat Yapabilmem İçin Uygundur.	0,635		
	Çalışma Saatlerim Uygundur.	0,457		
F2 (Özdeğer=1.149)	Belediye Tarafından Sunulan Yemekhane Hizmetinden Memnunum.	0,821	21,830	0,631
	İşyerimde Temizlik Yeterli Ölçüde Sağlanmaktadır.	0,708		
	Belediye Tarafından Sağlanan Servis Hizmetinden Memnunum.	0,637		
Toplam Varyans %51.402				

Ölçek faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer saçılım grafiğinde yüksek ivmeli düşüşler dikkate alınmaktadır. Düşüşlerin yatay olduğu faktörlerin varyansa katkısının az olduğu düşünülür(Büyüköztürk, 2011:133). Ölçeğin faktör yapısı ile ilgili Scree plot (Özdeğer) grafiği aşağıdadır.



Grafik 1. Çalışma Şartlarına Yönelik Tutum Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafiği

Özdeğer grafiği incelendiğinde birinci faktörde ivmeli bir kırılım olduğu görülmektedir. Bu bulgu ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğunu göstermektedir.

3.3.3.2. İş Tatmini Ölçeği

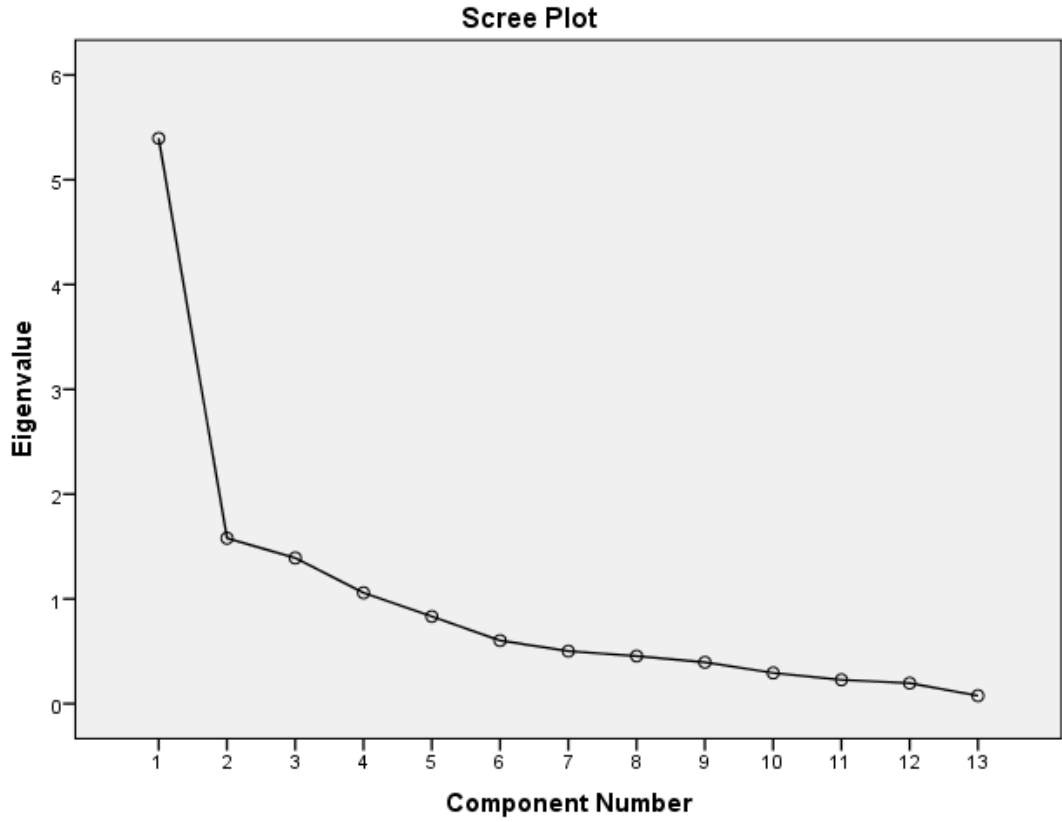
Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.806>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %72.491 olan 4 faktör altında toplanmıştır. Ölçekte 2 madde iç tutarlılığı olumsuz etkilediği için çıkartılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.862$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Güvenirliğine

ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre iş tatmini ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 3.
İş Tatmini Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
F1 (Özdeğer=5.395)	Belediyede Çalışmayı Başkalarına Tavsiye Ederim.	0,936	24,448	0,910
	Bugün Tekrar İşe Girecek Olsam Yine Belediyede Çalışmayı Seçerdim.	0,903		
	Genel Olarak Düşündüğümde Belediyede Çalışmaktan Memnunum.	0,815		
	Kendimi Çalıştığım Kurumun Bir Ferdi Olarak Görüyorum.	0,595		
F2 (Özdeğer=1.580)	İşimi Yapmaktan Keyif Alırım.	0,824	22,704	0,796
	İşyerinde Yaptığım Şeyleri Seviyorum.	0,804		
	İşimi Yapmaktan Gurur Duyuyorum.	0,784		
	İş Arkadaşlarımı Seviyorum.	0,526		
F3 (Özdeğer=1.390)	Amirim Bana Karşı Adil Değildir.	0,805	15,149	0,664
	Bazen İşimin Anlamsız Olduğunu Düşünüyorum.	0,756		
	İşyerinde Çok Fazla Çekişme Ve Kavga Var.	0,676		
F4 (Özdeğer=1.058)	Belediyede İşini İyi Yapanlar İçin Adil Bir Terfi Sistemi Vardır.	0,710	10,190	0,551
	Amirimi Seviyorum.	0,636		
Toplam Varyans %72.491				

Ölçeğin faktör yapısı ile ilgili Scree plot (Özdeğer) grafiği aşağıdadır.



Grafik 2. İş Tatmini Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafiği

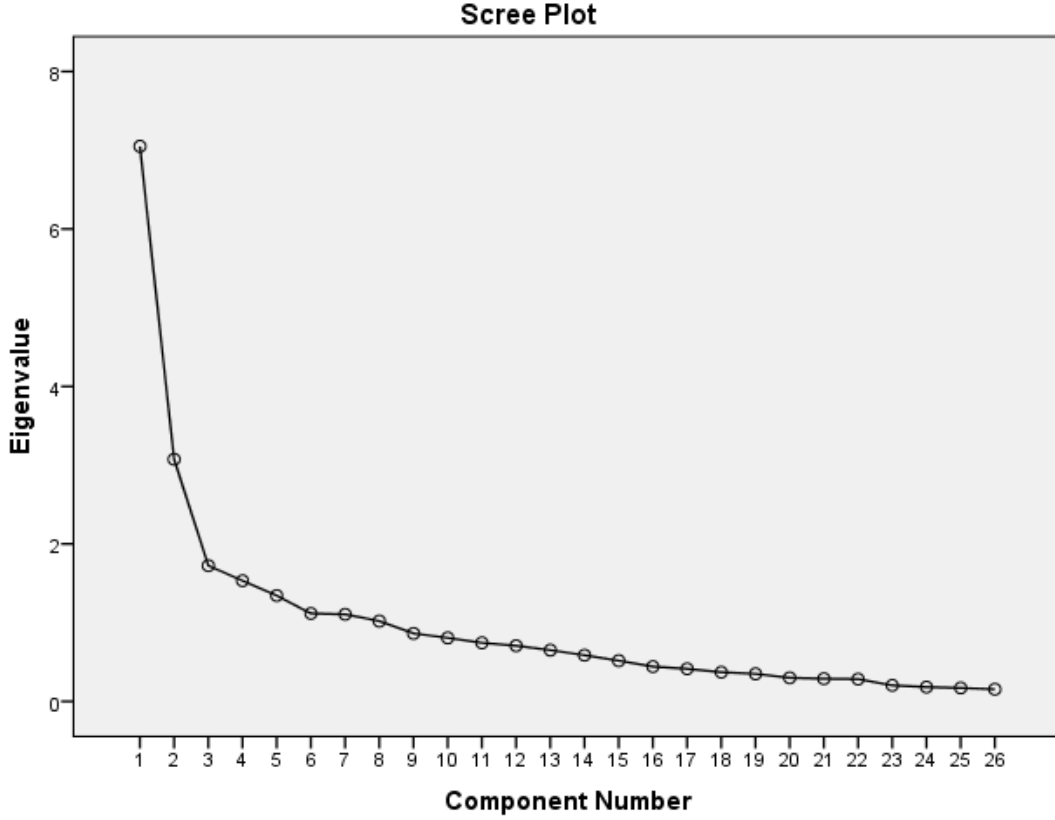
3.3.3.3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.802>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %47.147 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Ölçekte 12 madde iç tutarlılığı olumsuz etkilediğinden ve eş yükleme olduğundan çıkartılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği $\alpha=0.866$ 'tir. Bu oran güvenilirlik için yüksek bir orandır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre iş yaşam dengesi ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 4.
İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Sosyal Faaliyetler ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler (Özdeğer=5.841)	Sosyal Yaşamda Yeterince Aktif Olmadığım İçin Stres Yaşarım.	0,808	30,808	0,896
	Yaptığım İş Nedeniyle İş-yaşam Dengemi Kurmakta Zorluk Çekerim.	0,754		
	Yaptığım İş Nedeniyle Sosyal Ve Kültürel Faaliyetlere Yeteri Kadar Zaman Ayıramam.	0,741		
	İşimde Geçirdiğim Zaman Akrabaları Ve Arkadaşları Ziyaret Gibi Sosyal Sorumluluklarımı Olumsuz Etkiliyor.	0,732		
	Aileme Yeteri Kadar Zaman Ayıramadığım İçin Stres Yaşarım.	0,731		
	İş Hayatımın Nerede Bittiğini Ve Aile Hayatımın Nerede Başladığını Söylemek Çoğu Zaman Zordur.	0,719		
	Şuan Ki İşim Yüzünden Sosyal Kulüplerle İşbirliği Gibi Başka Herhangi Bir Şeyle İlgilenecek Zamanım Yok.	0,681		
	Sahip Olduğum Rollerin Çatışması Nedeniyle Sık Sık Stres Yaşarım.	0,658		
	İşim, Ailem Ve Diğer Sosyal Sorumluluklar Arasında Denge Kurmanın Zor Olduğunu Düşünüyorum.	0,634		
	İş Yaşamımda Çalışan Rolünün Getirdiği Sorumlulukları Zaman Zaman Aksatırım.	0,628		
Çalışırken Ailevi Sorumluluklarımı Zihnimi Meşgul Eder.	0,555			
Ev ve Özel Hayat Dengesi (Özdeğer=2.645)	Eşimin Ev İşlerinde Yardımcı Olması Stres Düzeyimi Azaltır	0,725	16,339	0,756
	Kişisel Gelişimime Yeteri Kadar Vakit Ayırabilmek Stres Düzeyimi Azaltır.	0,671		
	Kendime Yeteri Kadar Zaman Ayırabilmek Stres Düzeyimi Azaltır.	0,654		
	Eşimin Çocuk Bakımında Yardımcı Olması İş-yaşam Dengeme Katkı Sağlar.	0,639		
	Belediyede Uygulanan İş-yaşam Dengesi Politikaları Stres Düzeyimin Azalmasına Katkı Sağlar.	0,608		
	Belediyede Hafta Sonu Çalışmasının Olmaması İş Yaşamım Ve Aile Yaşamım Arasında Denge Kurmamı Kolaylaştırır.	0,606		
	Ücretli Hizmetçimin Yemek Temizlik Çamaşır Bulaşık Ve ütü Gibi Ev İşlerini üstlenmesi İş Yaşamım Ve Aile Yaşamım Arasında Denge Kurabilmemi Kolaylaştırır.	0,501		
Toplam Varyans %47.147				

Ölçeğin faktör yapısına ilişkin Scree plot (Özdeğer) grafiği aşağıda verilmektedir.



Grafik 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafiği

Özdeğer grafiği incelendiğinde ikinci faktörden sonra ivmeli bir kırılım olduğu görülmektedir. Bu bulgu ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğunu göstermektedir.

3.3.3.4. Stres Ölçeği

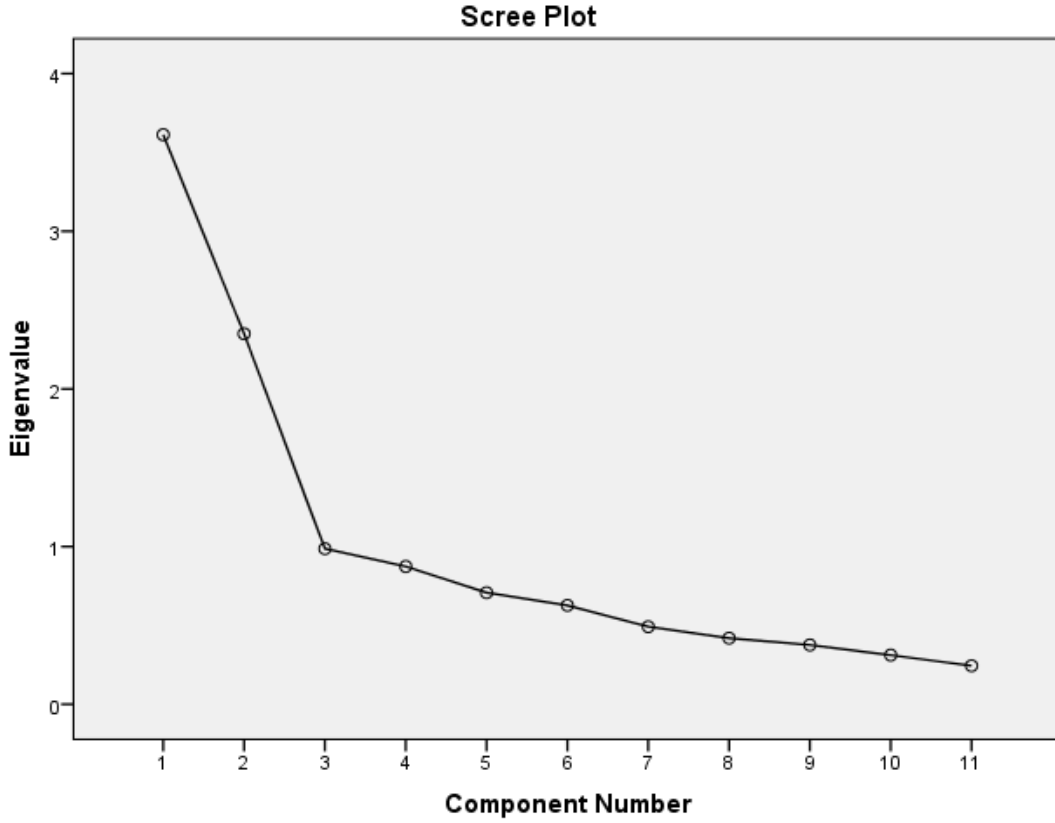
Ölçeğin yapı geçerliliğinin ortaya koymak için açıklayıcı(açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.757>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %54.204 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Ölçekte 1 madde iç tutarlılığı olumsuz etkilediği için çıkartılmıştır.

Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.790$ olarak yüksek bulunmuştur. Güvenirliğine ilişkin bulunan α ve açıklanan varyans değerine göre stres ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda görülmektedir.

Tablo 5.
Stres Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
İş stresi (Özdeğer=3.612)	Özel Yaşamımdan Ödün Vermediğim İçin İşimde Zorluk Yaşarım.	0,826	30,069	0,834
	Kişisel Sorunlarımla İşyerinde De İlgilendiğim İçin İşimi Bitirmede Zorlanırım.	0,820		
	Günün Büyük Bir Kısımında Stres Yaşarım.	0,774		
	İşlerimin Yoğunluğuna Yetişemem.	0,714		
	İşimden Kaynaklanan Gerginlikler Özel Yaşamımı Olumsuz Yönde Etkiler.	0,690		
	Gün İçinde Basit Şeyler İçin Bile Zaman Bulamam.	0,575		
Özgüvene dayalı stres (Özdeğer=2.350)	Yaşamımı İyi Planlayarak Her İşimi Yaparım	0,771	24,135	0,762
	İş Yükümü Oldukça İyi Yönetirim.	0,759		
	İşim Ve Kişisel Yaşamım Arasında Denge Kurarım.	0,755		
	İş Dışında Kendimi Dinlendirmek İçin Sevdiğim Hobilerle Uğraşırım.	0,732		
	Hem İş Hem Özel Yaşamıma Zamanımı Uygun Biçimde Dağıtırım.	0,553		
Toplam Varyans %54.204				

Ölçeğin faktör yapısına ilişkin Scree plot (Özdeğer) grafiğı aşağıda verilmektedir.



Grafik 4. Stres Ölçeği Scree Plot (Özdeğer) Grafiği

Özdeğer grafiği incelendiğinde ikinci faktörden sonra ivmeli bir kırılım olduğu görülmektedir. Bu bulgu ölçeğin iki faktörlü bir yapıda olduğunu göstermektedir.

3.3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer- En küçük değer/ Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”,

2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır(Sümbüloğlu,1993:9).

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.4.BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanlar ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.4.1. TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 6.

Çalışanların Tanımlayıcı Özellikleri

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	61	50,0
	Erkek	61	50,0
Medeni Durum	Evli	78	63,9
	Bekar	44	36,1
Yaş	30 Yaş Ve Altı	36	29,5
	31-40 Yaş	50	41,0
	41 Yaş Ve üzeri	36	29,5
Eğitim Durumu	Lise Ve Altı	33	27,0
	Meslek Yüksekokulu	12	9,8
	Üniversite	59	48,4
	Yüksek Lisans	18	14,8
ünvan	Memur	73	59,8
	İşçi	49	40,2
Toplam Çalışma Süresi	5 Yıl Ve Altı	55	45,1
	5-10 Yıl	22	18,0
	10-15 Yıl	15	12,3
	16 Yıl Ve üzeri	30	24,6

Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 61'i (%50,0) Kadın, 61'i (%50,0) Erkek olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 78'i (%63,9) Evli, 44'ü (%36,1) Bekar olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar yaş değişkenine göre 36'sı (%29,5) 30 yaş ve altı, 50'si (%41,0) 31-40 yaş, 36'sı (%29,5) 41 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar eğitim durumu değişkenine göre 33'ü (%27,0) Lise ve altı, 12'si (%9,8) Meslek Yüksekokulu, 59'u (%48,4) Üniversite, 18'i (%14,8) Yüksek Lisans olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar ünvan değişkenine göre 73'ü (%59,8) Memur, 49'u (%40,2) İşçi olarak dağılmaktadır.

3.4.2. ÇALIŞMA ŞARTLARI, İŞ TATMİNİ, İŞ YAŞAM DENGESİ VE STRES PUAN ORTALAMALARI

Tablo 7.

Çalışma Şartları Puan Ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Çalışma Şartları	122	3,985	0,701	1,780	5,000

Çalışanların “çalışma şartları” ortalaması yüksek $3,985 \pm 0,701$ (Min=1.78; Maks=5) olarak saptanmıştır. Bu durum belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnun olduklarını göstermektedir. Belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde servis, yemekhane ve kreş hizmeti gibi hizmetlerin sunulmasının etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 8.

İş Tatmini Puan Ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İş Tatmini	122	3,969	0,712	1,460	5,000

Çalışanların “iş tatmini” ortalaması yüksek 3,969±0,712 (Min=1.46; Maks=5) olarak saptanmıştır. Bu sonuç belediye çalışanlarının iş tatminlerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Kamu kesiminde çalışmanın sağladığı istihdam güvencesi ve özel sektöre göre daha olumlu olan çalışma koşullarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 9.
İş Yaşam Dengesi Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	12 2	3,41 5	0,97 6	1,00 0	5,000
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	12 2	2,04 8	0,75 1	1,00 0	5,000
İş Yaşam Dengesi Genel	12 2	2,88 3	0,72 6	1,00 0	5,000

Çalışanların “sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler” ortalaması yüksek 3,415±0,976 (Min=1; Maks=5), “ev ve özel hayat dengesi” ortalaması zayıf 2,048±0,751 (Min=1; Maks=5), “iş yaşam dengesi genel” ortalaması orta 2,883±0,726 (Min=1; Maks=5), olarak saptanmıştır. İş-yaşam dengesinin alt boyutlarından olan sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkilerin ortalamasının yüksek çıkması çalışanların sinema, tiyatro, konser, gezi gibi sosyal ve kültürel faaliyetlere, spora, akrabalarına ve arkadaşlarını ziyaret etmek ve vakit geçirmek gibi boş zaman aktivitelerine yeteri kadar vakit ayıramadıklarını göstermektedir.

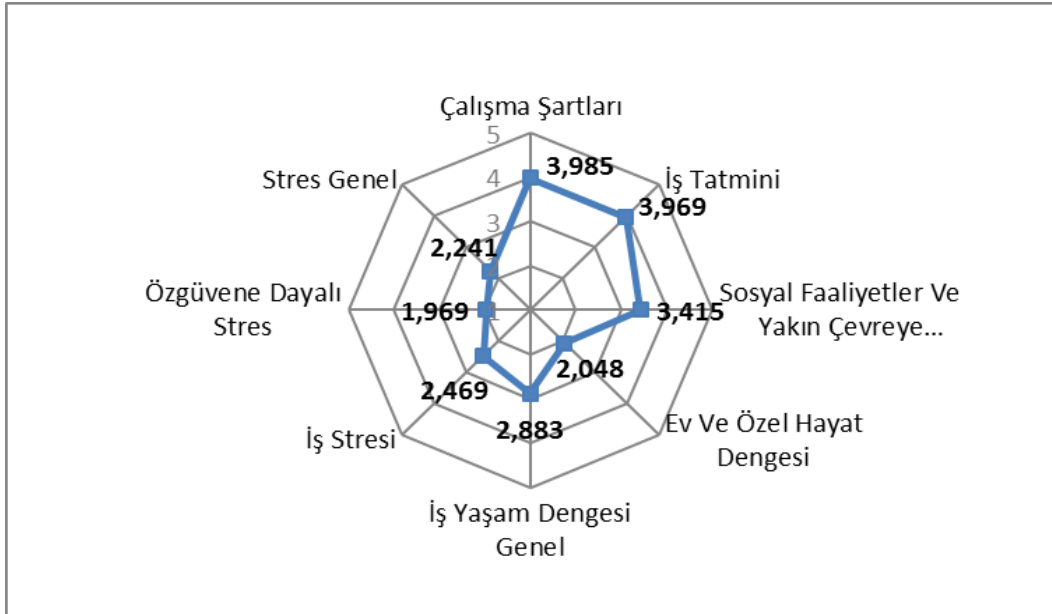
Öte yandan iş-yaşam dengesinin diğer alt boyutu olan ev ve özel hayat dengesinin ortalamasının zayıf çıkması çalışanların ev ve özel yaşamları arasında yeterince denge kuramadıkları anlamına gelmektedir. Bu durumun önemli ölçüde deneklerin çoğunun ücretli hizmetçi tutamamaları ve bu nedenle yemek ve ev işlerini kendilerinin yapmak zorunda kalmalarından kaynaklanması olasıdır. Nitekim ev işlerinin çalışanların iş dışındaki zamanlarının büyük bir kısmını işgal etmesi, belediye çalışanlarının özel hayatlarına ayıracakları vakti kısıtlamaktadır.

Tablo 10.

Stres Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İş Stresi	122	2,469	0,987	1,000	5,000
Özgüvene Dayalı Stres	122	1,969	0,722	1,000	4,200
Stres Genel	122	2,241	0,680	1,000	3,550

Çalışanların “iş stresi” ortalaması zayıf $2,469 \pm 0,987$ (Min=1; Maks=5), “özüvene dayalı stres” ortalaması zayıf $1,969 \pm 0,722$ (Min=1; Maks=4.2), “stres genel” ortalaması zayıf $2,241 \pm 0,680$ (Min=1; Maks=3.55), olarak saptanmıştır. Çalışanların iş stresi ortalamasının zayıf çıkması çalışanların yoğun bir iş stresi yaşamadıklarını ortaya koymaktadır. İş stresini etkileyen pek çok faktör olmakla birlikte çok uzun çalışma saatlerinin ve hafta sonu çalışmasının olmaması, vardiyalı çalışma sisteminin bulunmaması, işlerin çok yoğun olmaması gibi faktörlerin iş stresini azalttığını söylemek mümkündür. Stres genel ortalamasının zayıf çıkması da çalışanların aşırı stres yaşamadıkları ve stres düzeylerinin düşük olduğu anlamına gelmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında belediye çalışanlarının belli bir ölçüde iş-yaşam dengesi kurmalarının ve iş tatmini sağlamalarının etkisi olduğu söylenebilir.



Şekil 5. Çalışma Şartları, İş Tatmini, İş Yaşam Dengesi ve Stres Puan Ortalamaları

3.4.3. ÇALIŞMA ŞARTLARI, İŞ TATMİNİ, İŞ YAŞAM DENGESİ VE STRES ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Tablo 11.

Çalışma Şartları, İş Tatmini, İş Yaşam Dengesi ve Stres Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Çalışma Şartları	İş Tatmini	Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	Ev Ve Özel Hayat Dengesi	İş Yaşam Dengesi Genel	İş Stresi	Özgüvene Dayalı Stres	Stres Genel
Çalışma Şartları	r	1,000							
	p	0,000							
İş Tatmini	r	0,540**	1,000						
	p	0,000	0,000						
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	r	0,036	0,177	1,000					
	p	0,692	0,051	0,000					
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	r	-0,132	-0,163	0,249**	1,000				
	p	0,148	0,073	0,006	0,000				
İş Yaşam Dengesi Genel	r	-0,023	0,080	0,921**	0,607* *	1,000			
	p	0,800	0,383	0,000	0,000	0,000			
İş Stresi	r	0,028	-0,216*	-0,701**	-0,175	-0,646**	1,000		
	p	0,761	0,017	0,000	0,054	0,000	0,000		
Özgüvene Dayalı Stres	r	-0,372**	-0,290**	-0,275**	0,222*	-0,137	0,185*	1,000	
	p	0,000	0,001	0,002	0,014	0,133	0,041	0,000	
Stres Genel	r	-0,158	-0,311**	-0,688**	-0,031	-0,577**	0,881* *	0,629* *	1,000
	p	0,083	0,000	0,000	0,731	0,000	0,000	0,000	0,000

*<0,05; **<0,01

Çalışma şartları, iş tatmini, sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi, iş yaşam dengesi genel, iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel, arasında korelasyon analizleri incelendiğinde;

- İş tatmini ile çalışma şartları arasında $r=0.54$ pozitif ($p=0,000<0.05$),
- Ev ve özel hayat dengesi ile sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler arasında $r=0.249$ pozitif ($p=0,006<0.05$),

- İş yaşam dengesi genel ile sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler arasında $r=0.921$ pozitif ($p=0,000<0.05$),
- İş yaşam dengesi genel ile ev ve özel hayat dengesi arasında $r=0.607$ pozitif ($p=0,000<0.05$),
- İş stresi ile iş tatmini arasında $r=-0.216$ negatif ($p=0,017<0.05$),
- İş stresi ile sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler arasında $r=-0.701$ negatif ($p=0,000<0.05$),
- İş stresi ile iş yaşam dengesi genel arasında $r=-0.646$ negatif ($p=0,000<0.05$),
- Özgüvene dayalı stres ile çalışma şartları arasında $r=-0.372$ negatif ($p=0,000<0.05$),
- Özgüvene dayalı stres ile iş tatmini arasında $r=-0.29$ negatif ($p=0,001<0.05$),
- Özgüvene dayalı stres ile sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler arasında $r=-0.275$ negatif ($p=0,002<0.05$),
- Özgüvene dayalı stres ile ev ve özel hayat dengesi arasında $r=0.222$ pozitif ($p=0,014<0.05$),
- Özgüvene dayalı stres ile iş stresi arasında $r=0.185$ pozitif ($p=0,041<0.05$),
- Stres genel ile iş tatmini arasında $r=-0.311$ negatif ($p=0,000<0.05$),
- Stres genel ile sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler arasında $r=-0.688$ negatif ($p=0,000<0.05$),
- Stres genel ile iş yaşam dengesi genel arasında $r=-0.577$ negatif ($p=0,000<0.05$),
- Stres genel ile iş stresi arasında $r=0.881$ pozitif ($p=0,000<0.05$),
- Stres genel ile özgüvene dayalı stres arasında $r=0.629$ pozitif ($p=0,000<0.05$) ilişki bulunmuştur.

Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 12.

Çalışma Şartlarının Stres Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Stres Genel	Sabit	2,851	8,050	0,000	3,055	0,083	0,017
	Çalışma Şartları	-0,153	-1,748	0,083			

Çalışma şartları ile stres genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır (F=3,055; p=0,083>0,050). Bu sonuç çalışma şartlarının stres genel düzeyi üzerinde bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 13.

İş Tatmininin Stres Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Stres Genel	Sabit	3,421	10,232	0,000	12,848	0,000	0,089
	İş Tatmini	-0,297	-3,584	0,000			

İş tatmini ile stres genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=12,848; p=0,000<0.05). Stres genel düzeyindeki toplam değişim %8.9 oranında iş tatmini tarafından açıklanmaktadır(R²=0,089). İş tatmini stres genel düzeyini azaltmaktadır (β =-0,297). Bu sonuç iş tatmini ile stres genel düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Kısacası belediye çalışanlarının iş tatminleri arttıkça stres genel düzeyleri azalma eğilimi göstermektedir.

Tablo 14.

İş Yaşam Dengesinin Stres Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Stres Genel	Sabit	3,801	18,303	0,000	59,924	0,000	0,327
	İş Yaşam Dengesi Genel	-0,541	-7,741	0,000			

İş yaşam dengesi genel ile stres genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=59,924;

$p=0,000<0.05$). Stres genel düzeyindeki toplam değişim %32.7 oranında iş yaşam dengesi genel tarafından açıklanmaktadır($R^2=0,327$). İş yaşam dengesi genel, stres genel düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,541$). Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmalarla örtüşmektedir. İş-yaşam dengesinin stres düzeyini azaltıcı etki yapması iş-yaşam dengesi ile stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

İş yaşamı ile aile yaşamı arasında denge kurabilmiş, eşine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayırabilen, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılabilen, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarını aksatmayan, akrabalarına, arkadaşlarına ve hobilerine zaman ayırabilen çalışanların elbette bu faaliyetleri yapacak vakti olmayan çalışanlara göre daha az stresli olmaları beklenmektedir.

Öte yandan iş-yaşam dengelerini kuramayan çalışanlar sürekli bir şeye yetişme telaşı içerisinde olmakta ve bazı sorumluluklarını aksatmaktadır. Örneğin; ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarını aksatmak, eşine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramamak çalışanların suçluluk duymasına ve kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olabilmektedir. Suçluluk ve yetersizlik duygularının çalışanlar üzerinde yarattığı baskı da strese neden olmaktadır. İş-yaşam dengesini kurabilmiş çalışanların ise suçluluk ve yetersizlik hissetmemelerinin stres düzeylerini azalttığını söylemek mümkündür.

Tablo 15.

İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Stres Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Stres Genel	Sabit	3,691	20,217	0,000	57,990	0,000	0,485
	Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	-0,505	-10,759	0,000			
	Ev Ve Özel Hayat Dengesi	0,135	2,212	0,289			

Sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ile stres genel arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=57,990$; $p=0,000<0.05$). Stres genel düzeyindeki toplam değişim %48.5 oranında sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel

hayat dengesi tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,485$). Sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler stres genel düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,505$). Ev ve özel hayat dengesi stres genel düzeyini etkilememektedir ($p=0,289>0,05$). Bu sonuca göre sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler ile stres genel düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu durum sosyal ve kültürel faaliyetlere katılımın, aile akraba ve arkadaşlarla vakit geçirmenin çalışanların stres genel düzeyini azalttığı şeklinde yorumlanabilir. Öte yandan ev ve özel hayat dengesi ile stres genel düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 16.

Çalışma Şartları İş Stresi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İş Stresi	Sabit	2,312	4,445	0,000	0,093	0,761	0,008
	Çalışma Şartları	0,039	0,305	0,761			

Çalışma şartları ile iş stresi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ($F=0,093$; $p=0,761>0,050$). Bu sonucu ‘‘çalışma şartlarının iş stresi üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 17.

İş Tatmininin İş Stresi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İş Stresi	Sabit	3,658	7,340	0,000	5,879	0,017	0,039
	İş Tatmini	-0,300	-2,425	0,017			

İş tatmini ile iş stresi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=5,879$; $p=0,017<0,05$). İş stresi düzeyindeki toplam değişim %3.9 oranında iş tatmini tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,039$). İş tatmini iş stresi düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,300$). Bu sonuç iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Nitekim iş tatminini sağlayan çalışanların iş stresi düzeyleri daha düşük olmaktadır. İş tatmininin iş stresi düzeyindeki toplam değişimin sadece %3.9’una sebep olması iş tatmininin iş stresi üzerinde çok büyük bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Buna karşın iş tatmininin iş

stresi üzerinde iş yaşam dengesi genel kadar büyük olmasa da etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 18.

İş Yaşam Dengesinin İş Stresi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Stresi	Sabit	5,000	17,752	0,000	85,875	0,000	0,412
	İş Yaşam Dengesi Genel	-0,878	-9,267	0,000			

İş yaşam dengesi genel ile iş stresi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=85,875; p=0,000<0.05). İş stresi düzeyindeki toplam değişim %41.2 oranında iş yaşam dengesi genel tarafından açıklanmaktadır(R²=0,412). İş yaşam dengesi genel iş stresi düzeyini azaltmaktadır (β =-0,878). Bu sonuç iş yaşam dengesi genel ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu anlamına gelmektedir. Bir başka anlatımla belediye çalışanlarının iş-yaşam dengelerini kurma düzeyleri arttıkça iş stresi düzeyleri azalmaktadır. İş yaşam dengesi genel in iş stresi düzeyindeki toplam değişimin %41.2'sine sebep olması iş yaşam dengesi genel in iş stresini büyük ölçüde etkilediği anlamına gelmektedir. Kısacası iş-yaşam dengesi iş stresini önemli ölçüde etkilemektedir.

Tablo 19.

İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Stresi	Sabit	4,892	18,428	0,000	57,498	0,000	0,483
	Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	-0,709	-10,384	0,000			
	Ev Ve Özel Hayat Dengesi	-0,001	-0,006	0,995			

Sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ile iş stresi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=57,498; p=0,000<0.05). İş stresi düzeyindeki toplam değişim %48.3 oranında sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi tarafından açıklanmaktadır(R²=0,483). Sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler iş stresi düzeyini azaltmaktadır (β =-0,709). Ev ve özel hayat dengesi iş

stresi düzeyini etkilememektedir ($p=0.995>0.05$). Bu sonuç sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Bu durumu belediye çalışanlarının sinema, tiyatro, konser ve gezi gibi sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmasının, yakın çevresi yani ailesi, akrabaları ve arkadaşlarıyla vakit geçirmesinin iş stresi düzeylerini azalttığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Çalışanların sosyal yaşamdaki aktivitelerle iş streslerini attıkları ve motive oldukları söylenebilir.

Tablo 20.

Çalışma Şartlarının Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Özgüvene Dayalı Stres	Sabit	3,498	9,907	0,000	19,332	0,000	0,132
	Çalışma Şartları	-0,384	-4,397	0,000			

Çalışma şartları ile özgüvene dayalı stres arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=19,332$; $p=0,000<0.05$). Özgüvene dayalı stres düzeyindeki toplam değişim %13.2 oranında çalışma şartları tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,132$). Çalışma şartları özgüvene dayalı stres düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,384$). Bu sonuç çalışma şartları ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Bir başka anlatımla belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri arttıkça özgüvene dayalı stres düzeyleri azalmaktadır.

Tablo 21.

İş Tatmininin Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Özgüvene Dayalı Stres	Sabit	3,137	8,784	0,000	11,039	0,001	0,077
	İş Tatmini	-0,294	-3,323	0,001			

İş tatmini ile özgüvene dayalı stres arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=11,039$; $p=0,001<0.05$). Özgüvene dayalı stres düzeyindeki toplam değişim %7.7 oranında iş tatmini tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,077$). İş tatmini özgüvene dayalı stres düzeyini azaltmaktadır

($\beta=-0,294$). Sonuçtan iş tatmini ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre belediye çalışanlarının iş tatminleri arttıkça özgüvene dayalı stres düzeyleri azalma eğilimi göstermektedir. Belediye çalışanlarının iş tatminleri onların özgüvene dayalı stres düzeylerindeki değişimin %7.7'sine sebep olmaktadır.

Tablo 22.

İş Yaşam Dengesinin Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Özgüvene Dayalı Stres	Sabit	2,361	8,836	0,000	2,288	0,133	0,011
	İş Yaşam Dengesi Genel	-0,136	-1,513	0,133			

İş yaşam dengesi genel ile özgüvene dayalı stres arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır (F=2,288; p=0,133>0,050).

Tablo 23.

İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Özgüvene Dayalı Stres Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Özgüvene Dayalı Stres	Sabit	2,250	9,051	0,000	11,821	0,000	0,152
	Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	-0,261	-4,077	0,000			
	Ev Ve Özel Hayat Dengesi	0,298	3,582	0,495			

Sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ile özgüvene dayalı stres arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur (F=11,821; p=0,000<0.05). Özgüvene dayalı stres düzeyindeki toplam değişim %15.2 oranında sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi tarafından açıklanmaktadır (R²=0,152). Sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler özgüvene dayalı stres düzeyini

azaltmaktadır ($\beta=-0,261$). Ev ve özel hayat dengesi özgüvene dayalı stres düzeyini etkilememektedir ($p=0.495>0.05$). Sonuçtan sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır. Buna göre çalışanların sosyal faaliyetlere, kültürel ve sportif aktivitelere katılımları arttıkça özgüvene dayalı stres düzeylerinin azaldığı söylenebilir. Buna karşın ev ve özel hayat dengesi ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

3.4.4. ÇALIŞMA ŞARTLARININ TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 24.

Çalışma Şartlarının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Çalışma Şartları	Lise Ve Altı	33	3,950	0,723	1,554	0,204
	Meslek Yüksekokulu	12	4,380	0,448		
	Üniversite	59	3,912	0,721		
	Yüksek Lisans	18	4,025	0,690		

Çalışanların çalışma şartları puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Bu sonucu ‘‘eğitim durumu değişkeninin belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 25.

Çalışma Şartlarının Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Çalışma Şartları	5 Yıl Ve Altı	55	4,028	0,787	1,124	0,342
	5-10 Yıl	22	4,035	0,641		
	10-15 Yıl	15	3,674	0,601		
	16 Yıl Ve üzeri	30	4,022	0,606		

Çalışanların çalışma şartları puanları toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Bu sonucu ‘‘toplam çalışma süresi değişkeninin belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde bir

etkisi yoktur” şeklinde yorumlamak mümkündür. Kısacası kıdem çalışma şartlarından memnuniyet düzeyini etkilememektedir.

Tablo 26.

Çalışma Şartlarının Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Çalışma Şartları	30 Yaş Ve Altı	36	4,059	0,714	0,304	0,738
	31-40 Yaş	50	3,940	0,691		
	41 Yaş Ve üzeri	36	3,972	0,713		

Çalışanların çalışma şartları puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonuç yaş değişkeninin belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde bir etkisinin bulunmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 27.

Çalışma Şartlarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Çalışma Şartları	Kadın	61	3,776	0,691	-3,431	0,001
	Erkek	61	4,193	0,651		

Çalışanların Cinsiyete Göre çalışma şartları puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t(120)=-3.431$; $p=0.001<0,05$). Erkeklerin çalışma şartları puanları ($\bar{x}=4,193$), kadınların çalışma şartları puanlarından ($\bar{x}=3,776$) yüksek bulunmuştur. Bu sonuç erkeklerin çalışma şartlarından memnuniyetlerinin kadınlarınkinden daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu sonucun belediyelerde sunulan kreş hizmetinden kaynaklanması olasıdır.

Ne yazık ki kreş hizmetinin tüm belediyelerde sunulmaması, kreş hizmetinin sunulmadığı belediyelerde çalışan kadınların çalışma şartlarından memnuniyetlerini azaltabilmektedir. Çünkü kreş hizmetinin olmaması çocuk bakımı sorumluluğunun aksamasına neden olabilmektedir. Türkiye gibi ataerkil toplum yapısına ve cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel anlayışa sahip ülkelerde çocuk bakımı kadının sorumluluğunda olduğundan bu durum kadın çalışanları olumsuz etkilemektedir. Öte yandan kreş hizmeti sunulmasına rağmen hizmetin kalitesiyle ilgili olumsuzluklar da kadın çalışanların çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde etkilidir.

Tablo 28.

Çalışma Şartlarının Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Çalışma Şartları	Evli	78	3,926	0,691	-1,233	0,220
	Bekar	44	4,088	0,714		

Çalışanların çalışma şartları puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuç medeni durum değişkeninin belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir. Kısacası çalışanların evli veya bekar olması çalışma şartlarından memnuniyet düzeyini etkilememektedir.

Tablo 29.

Çalışma Şartlarının Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Çalışma Şartları	Memur	73	4,026	0,756	0,795	0,428
	İşçi	49	3,923	0,612		

Çalışanların çalışma şartları puanları unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonucu “unvan değişkeninin belediye çalışanlarının çalışma şartlarından memnuniyetleri üzerinde bir etkisi yoktur” şeklinde yorumlamak mümkündür. Kısacası çalışanların memur veya işçi olması çalışma şartlarından memnuniyet düzeyini etkilememektedir.

**3.4.5. İŞ TATMİNİNİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE
KARŞILAŞTIRILMASI**

Tablo 30.

İş Tatmininin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Tatmini	Lise Ve Altı	33	3,965	0,687	2,292	0,082
	Meslek Yüksekokulu	12	4,455	0,320		
	Üniversite	59	3,874	0,761		
	Yüksek Lisans	18	3,962	0,691		

Çalışanların iş tatmini puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonucu ‘‘eğitim durumu değişkeninin belediye çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 31.

İş Tatmininin Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Tatmini	5 Yıl Ve Altı	55	3,994	0,756	1,708	0,169
	5-10 Yıl	22	4,213	0,719		
	10-15 Yıl	15	3,903	0,580		
	16 Yıl Ve üzeri	30	3,774	0,651		

Çalışanların iş tatmini puanları toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonuç toplam çalışma süresi değişkeninin belediye çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir. Bu sonuca göre kıdem arttıkça iş tatmini artmakta/azalmakta; kıdem azaldıkça iş tatmini artmakta/azalmakta diye bir yorum yapmak mümkün değildir. Kısacası kıdem iş tatminini etkilememektedir.

Tablo 32.

İş Tatmininin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Tatmini	30 Yaş Ve Altı	36	4,071	0,748	0,761	0,470
	31-40 Yaş	50	3,971	0,736		
	41 Yaş Ve üzeri	36	3,863	0,642		

Çalışanların iş tatmini puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonucu ‘‘yaş değişkeninin belediye çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 33.

İş Tatmininin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş Tatmini	Kadın	61	3,840	0,761	-2,021	0,045
	Erkek	61	4,097	0,640		

Çalışanların Cinsiyete Göre iş tatmini puanları anlamlı farklılık göstermektedir($t_{(120)}=-2.021$; $p=0.045<0,05$). Erkeklerin iş tatmini puanları ($\bar{x}=4,097$), kadınların iş tatmini puanlarından ($\bar{x}=3,840$) yüksek bulunmuştur. Bu sonuç erkeklerin iş tatmininin kadınların iş tatmininden yüksek olduğunu göstermektedir. Bu sonucun cam tavan ve kraliçe arı sendromu gibi faktörlerden kaynaklanması olasıdır.

Kadınların iş hayatında yükselmelerinin önünde bulunan görünmeyen engeller olarak adlandırılan cam tavan nedeniyle kadınlar üst yönetim kademelerine ilerleyememektedir. Kadınlar çalışan rolünün yanında eş ve anne rolünü üstlenmekte dolayısıyla ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları yerine getirmektedirler. Çok fazla sorumluluk nedeniyle çatışma yaşayan ve kendini baskı altında hisseden kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemeleri de zorlaşmaktadır.

Öte yandan ataerkil toplum yapısı ve cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algılar nedeniyle de kadın çalışanların kariyer olanakları, terfi almaları ve üst yönetim kademelerinde bulunmaları gibi durumlar kısıtlanmaktadır. Çalışma hayatlarında istedikleri kadar ilerleme gösteremeyen, tüm çabalarına rağmen terfi alamayan ve üst yönetim kademelerinde bulunamayan kadın çalışanlar kendilerini engellenmiş ve kısıtlanmış hissetmektedirler.

Ayrıca kraliçe arı sendromu nedeniyle üst yönetim kademesinde yer alan tek kadın çalışan olmak isteyen bir kadın çalışan diğer kadın çalışanların kendisi gibi üst yönetim kademesine ulaşmasını engelleyebilmektedir. Kraliçe arı sendromu yaşayan bu kadın çalışanın diğer kadın çalışanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlarının kadınların iş tatminini azalttığını söylemek mümkündür. Nitekim erkeklerin iş tatmininin kadınların iş tatmininden yüksek olmasını kadın belediye çalışanlarının cam tavan ve kraliçe arı sendromu gibi durumlarla mücadele etmek zorunda kalmalarıyla açıklamak mümkündür.

Tablo 34.

İş Tatmininin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş Tatmini	Evli	78	3,980	0,630	0,243	0,808
	Bekar	44	3,948	0,845		

Çalışanların iş tatmini puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuç medeni durum değişkeninin belediye çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir. Nitekim çalışanların evli veya bekar olması iş tatminini etkilememektedir.

Tablo 35.

İş Tatmininin Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş Tatmini	Memur	73	3,956	0,727	-0,240	0,811
	İşçi	49	3,987	0,696		

Çalışanların iş tatmini puanları unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonucu ‘‘unvan değişkeninin belediye çalışanlarının iş tatmini üzerinde bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür. Nitekim çalışanların memur veya işçi olmasının iş tatmini üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

3.4.6. İŞ YAŞAM DENGESİ TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 36.

İş Yaşam Dengesinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	Lise Ve Altı	33	3,300	1,074	0,705	0,551	
	Meslek Yüksekokulu	12	3,644	1,331			
	Üniversite	59	3,490	0,876			
	Yüksek Lisans	18	3,227	0,847			
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	Lise Ve Altı	33	2,403	1,037	3,848	0,011	1>2 1>3 1>4
	Meslek Yüksekokulu	12	1,750	0,575			
	Üniversite	59	1,937	0,543			
	Yüksek Lisans	18	1,960	0,644			
İş Yaşam Dengesi Genel	Lise Ve Altı	33	2,951	0,890	0,347	0,792	
	Meslek Yüksekokulu	12	2,907	0,926			
	Üniversite	59	2,886	0,628			
	Yüksek Lisans	18	2,735	0,573			

Eğitim Durumuna Göre ev ve özel hayat dengesi anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,848$; $p=0,011<0.05$). Farkın nedeni; eğitim durumu Lise ve altı olanların ev ve özel hayat dengesi puanlarının ($\bar{x}=2,403$), eğitim durumu Meslek Yüksekokulu olanların ev ve özel hayat dengesi puanlarından ($\bar{x}=1,750$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu Lise ve altı olanların ev ve özel hayat dengesi puanlarının ($\bar{x}=2,403$), eğitim durumu Üniversite olanların ev ve özel hayat dengesi puanlarından ($\bar{x}=1,937$) yüksek olmasıdır. Eğitim durumu Lise ve altı olanların ev ve özel hayat dengesi puanlarının ($\bar{x}=2,403$), eğitim durumu Yüksek Lisans olanların ev ve özel hayat dengesi puanlarından ($\bar{x}=1,960$) yüksek olmasıdır. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların ev ve özel hayat dengesi puan ortalamalarının azalması eğitim seviyesinin çalışanların ev ve özel hayat dengesine ilişkin algılarını etkilediği anlamına gelmektedir. Bu sonucu eğitim seviyesi daha düşük olanların ev ve özel hayat dengesine ilişkin beklentilerinin düşük olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe algının değiştiği ve beklentilerin yükseldiği şeklinde yorumlamak mümkündür.

Çalışanların sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, iş yaşam dengesi genel puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonucu “eğitim durumu değişkeninin sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler ve iş-yaşam dengesi genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur” şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 37.
İş Yaşam Dengesinin Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	5 Yıl Ve Altı	55	3,501	1,046	0,566	0,639
	5-10 Yıl	22	3,231	0,879		
	10-15 Yıl	15	3,546	0,794		
	16 Yıl Ve üzeri	30	3,327	1,007		
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	5 Yıl Ve Altı	55	2,070	0,739	0,668	0,573
	5-10 Yıl	22	1,909	0,760		
	10-15 Yıl	15	1,924	0,461		
	16 Yıl Ve üzeri	30	2,171	0,881		
İş Yaşam Dengesi Genel	5 Yıl Ve Altı	55	2,944	0,754	0,517	0,671
	5-10 Yıl	22	2,717	0,651		
	10-15 Yıl	15	2,915	0,461		
	16 Yıl Ve üzeri	30	2,878	0,839		

Çalışanların sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi, iş yaşam dengesi genel puanları toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonuç toplam çalışma süresi değişkeninin sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ve iş-yaşam dengesi genel üzerinde bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 38.
İş Yaşam Dengesinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	30 Yaş Ve Altı	36	3,316	0,934	2,659	0,074
	31-40 Yaş	50	3,649	0,921		
	41 Yaş Ve üzeri	36	3,189	1,044		
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	30 Yaş Ve Altı	36	2,060	0,792	0,019	0,981
	31-40 Yaş	50	2,054	0,645		
	41 Yaş Ve üzeri	36	2,028	0,860		
İş Yaşam Dengesi Genel	30 Yaş Ve Altı	36	2,827	0,701	1,862	0,160
	31-40 Yaş	50	3,029	0,618		
	41 Yaş Ve üzeri	36	2,738	0,861		

Çalışanların sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi, iş yaşam dengesi genel puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Bu sonucu’’ yaş değişkeninin sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ve iş-yaşam dengesi genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 39.

İş Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	Kadın	61	3,385	0,864	-0,345	0,731
	Erkek	61	3,446	1,082		
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	Kadın	61	1,946	0,578	-1,506	0,135
	Erkek	61	2,150	0,884		
İş Yaşam Dengesi Genel	Kadın	61	2,825	0,618	-0,886	0,378
	Erkek	61	2,942	0,822		

Çalışanların sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi, iş yaşam dengesi genel puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonucu’’ cinsiyet değişkeninin sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ve iş-yaşam dengesi genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur’’ şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 40.

İş Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	Evli	78	3,333	1,024	-1,234	0,219
	Bekar	44	3,560	0,875		
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	Evli	78	1,995	0,812	-1,048	0,297
	Bekar	44	2,143	0,627		
İş Yaşam Dengesi Genel	Evli	78	2,813	0,781	-1,439	0,153
	Bekar	44	3,009	0,606		

Çalışanların sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi, iş yaşam dengesi genel puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuç medeni durum değişkeninin sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ve iş-yaşam dengesi genel üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 41**İş Yaşam Dengesinin Unvana Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Sosyal Faaliyetler Ve Yakın Çevreye Yönelik İlişkiler	Memur	73	3,472	0,986	0,785	0,434
	İşçi	49	3,330	0,964		
Ev Ve Özel Hayat Dengesi	Memur	73	2,069	0,794	0,366	0,715
	İşçi	49	2,018	0,688		
İş Yaşam Dengesi Genel	Memur	73	2,926	0,768	0,792	0,430
	İşçi	49	2,820	0,662		

Çalışanların sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi, iş yaşam dengesi genel puanları unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonucu "unvan değişkeninin sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler, ev ve özel hayat dengesi ve iş-yaşam dengesi genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur" şeklinde yorumlamak mümkündür.

3.4.7. STRESİN TANIMLAYICI ÖZELLİKLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 42.**Stresin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları**

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Stresi	Lise Ve Altı	33	2,753	1,168	1,699	0,171
	Meslek Yüksekokulu	12	2,097	1,055		
	Üniversite	59	2,373	0,821		
	Yüksek Lisans	18	2,509	1,030		
Özgüvene Dayalı Stres	Lise Ve Altı	33	1,988	0,707	1,705	0,170
	Meslek Yüksekokulu	12	1,533	0,580		
	Üniversite	59	2,014	0,714		
	Yüksek Lisans	18	2,078	0,809		
Stres Genel	Lise Ve Altı	33	2,405	0,735	2,194	0,092
	Meslek Yüksekokulu	12	1,841	0,715		
	Üniversite	59	2,210	0,623		
	Yüksek Lisans	18	2,313	0,671		

Çalışanların iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel puanları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonucu "eğitim

durumu değişkeninin iş stresi, özgüvene dayalı stres ve stres genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur” şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 43.

Stresin Toplam Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Stresi	5 Yıl Ve Altı	55	2,482	1,089	0,036	0,991
	5-10 Yıl	22	2,424	0,947		
	10-15 Yıl	15	2,522	0,791		
	16 Yıl Ve üzeri	30	2,450	0,952		
Özgüvene Dayalı Stres	5 Yıl Ve Altı	55	1,967	0,753	0,301	0,825
	5-10 Yıl	22	2,091	0,859		
	10-15 Yıl	15	1,907	0,641		
	16 Yıl Ve üzeri	30	1,913	0,607		
Stres Genel	5 Yıl Ve Altı	55	2,248	0,750	0,043	0,988
	5-10 Yıl	22	2,273	0,729		
	10-15 Yıl	15	2,242	0,580		
	16 Yıl Ve üzeri	30	2,206	0,578		

Çalışanların iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel puanları toplam çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonuç toplam çalışma süresi değişkeninin iş stresi, özgüvene dayalı stres ve stres genel üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 44.

Stresin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İş Stresi	30 Yaş Ve Altı	36	2,694	1,072	2,743	0,068
	31-40 Yaş	50	2,227	0,869		
	41 Yaş Ve üzeri	36	2,579	1,008		
Özgüvene Dayalı Stres	30 Yaş Ve Altı	36	2,083	0,841	0,764	0,468
	31-40 Yaş	50	1,888	0,735		
	41 Yaş Ve üzeri	36	1,967	0,561		
Stres Genel	30 Yaş Ve Altı	36	2,417	0,758	2,959	0,056
	31-40 Yaş	50	2,073	0,693		
	41 Yaş Ve üzeri	36	2,301	0,527		

Çalışanların iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($p>0.05$). Bu sonucu ‘yaş

değişkeninin iş stresi, özgüvene dayalı stres ve stres genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur” şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 45.

Stresin Cinsiyete Göre Ortalamaları

İş Stresi	Kadın	61	2,377	0,901	-1,024	0,308
	Erkek	61	2,560	1,066		
Özgüvene Dayalı Stres	Kadın	61	2,033	0,685	0,978	0,330
	Erkek	61	1,905	0,757		
Stres Genel	Kadın	61	2,221	0,661	-0,337	0,736
	Erkek	61	2,262	0,704		

Çalışanların iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuç cinsiyet değişkeninin iş stresi, özgüvene dayalı stres ve stres genel üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 46.

Stresin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş Stresi	Evli	78	2,406	0,973	-0,932	0,353
	Bekar	44	2,580	1,014		
Özgüvene Dayalı Stres	Evli	78	1,980	0,698	0,216	0,829
	Bekar	44	1,950	0,769		
Stres Genel	Evli	78	2,212	0,644	-0,632	0,529
	Bekar	44	2,293	0,746		

Çalışanların iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonucu ‘medeni durum değişkeninin iş stresi, özgüvene dayalı stres ve stres genel üzerinde belirleyici bir etkisi yoktur” şeklinde yorumlamak mümkündür.

Tablo 47.

Stresin Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İş Stresi	Memur	73	2,393	0,980	-1,036	0,302
	İşçi	49	2,582	0,998		
Özgüvene Dayalı Stres	Memur	73	1,970	0,738	0,019	0,985
	İşçi	49	1,967	0,704		
Stres Genel	Memur	73	2,201	0,643	-0,810	0,420
	İşçi	49	2,302	0,735		

Çalışanların iş stresi, özgüvene dayalı stres, stres genel puanları unvan değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu sonuç unvan değişkeninin iş stresi, özgüvene dayalı stres ve stres genel üzerinde belirleyici bir etkisinin olmadığı anlamına gelmektedir.

SONUÇ

Kamu harcamalarının çok fazla artması ve 1973'teki Petrol Krizi ile sarsılan Fordist üretim sistemi nedeniyle Refah Devleti uygulanan ekonomik, sosyal ve siyasal politikalarda değişikliğe gitmek zorunda kalmıştır. Öncelikle talebi arttırmaya yönelik Keynesyen ekonomi politikalarından vazgeçilmiş, ekonomiye devlet müdahalesi azaltılmış ve kamu harcamaları kısılmıştır. Tüm bu gelişmeler erkeğin ekme kazandığı aile modelinin ailenin geçiminde yetersiz kalmasına ve kadınların istihdama katılımlarının artmasına zemin hazırlamıştır. Kadınların istihdama katılımlarının artması ve hizmet sektörünün gelişmesiyle hem erkeğin hem de kadının emek piyasalarında var olduğu, çift gelirli, çift kariyerli ve tek çocuklu çekirdek aile, boşanma oranlarının artmasıyla ise tek ebeveynli aile gibi farklı aile modelleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Ailenin ve istihdamın yapısında meydana gelen bu değişimler hem iş yaşamını hem de aile yaşamını birlikte yürüten kadınların artmasına neden olmuştur. Kadınların iş yaşamlarındaki sorumluluklarının yanında iş dışındaki yaşamlarında ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar üstlenmeleri aşırı rol yükünü, zaman baskısını ve dolayısıyla iş-yaşam çatışmasını beraberinde getirmiştir. İş-yaşam çatışmalarının artması ve bu çatışmaların hem bireylerin hem de toplumların refahı açısından olumsuz sonuçlar doğurması iş-yaşam dengesi konusunun gündeme gelmesine ve öneminin artmasına neden olmuştur.

Çalışanların iş yaşamları ile aile yaşamları arasında denge kuramamalarının çeşitli olumsuz sonuçları bulunmaktadır. Eşine ve çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramayan, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılamayan, arkadaşlarını ve akrabalarını ziyaret edemeyen, hobilerine ve kendisine vakit ayıramayan, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarını aksatan diğer bir ifadeyle iş-yaşam dengesini kuramayan bireylerin stresle karşı karşıya kaldığı görülmektedir. İş-yaşam dengesi çalışanların stres düzeyleri üzerinde doğrudan etkilidir. İş-yaşam dengesini sağlayan, hem özel hayatına hem de iş hayatına yeteri kadar vakit ayırabilen çalışanların stres düzeyleri daha düşük olmaktadır. Aksi durumda ise çalışanların sürekli bir yerlere ve bir şeylere yetişme telaşları, vaktin kısıtlı olması karşısında yapılması gereken pek çok işin bulunması gibi durumlar çalışanın stres yaşamasına neden olmaktadır.

Öte yandan aşırı rol yükü ve zaman baskısı nedeniyle çeşitli rollerinin getirdiği sorumlulukları aksatmak çalışanda suçluluk ve yetersizlik duygusuna neden olmaktadır. Nitekim suçluluk ve yetersizlik duygusunun yarattığı baskı nedeniyle stres yaşayan çalışanların performansları ve verimlilikleri azalmakta ve motivasyonları düşmektedir. İş-yaşam dengesi politikalarının örgütler açısından önemi de burada ortaya çıkmaktadır. Günümüzde örgütler rekabet üstünlüğü sağlamak ve fark yaratabilmek için performansı yüksek ve verimli çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Ne var ki çalışanların performansları ve verimlilikleri çeşitli faktörlere bağlı olmaktadır. Stres çalışanların performansını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Elbette stres düzeylerinin düşük olması için pek çok koşul gereklidir. İş-yaşam dengesi ve iş tatmini gibi faktörler çalışanların stres düzeyi üzerinde son derece etkili olan faktörlerdir. Çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri arttıkça stres düzeyleri azalmaktadır. Bu nedenle örgütsel stresi azaltmak isteyen kurumlar çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmalarını sağlayacak politikalar geliştirmeli ve uygulamalıdır.

Diğer yandan iş tatmini de stres açısından önemli bir kavramdır. İş tatmini birçok faktörün etkisi ile oluşmakta olup, hem çalışanlar hem de örgüt açısından önemli etki ve sonuçlara sahiptir. Bu sonuçlardan biri çalışanların iş tatminleri arttıkça stres düzeylerinin azalmasıdır. Bu nedenle iş tatminini artıracak uygulamalar stres açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı iş-yaşam dengesi ve stres arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını, iş tatmininin ve çalışma şartlarından memnuniyetin stres düzeyinin etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Bu amaçla yapılan çalışmada İstanbul'da yer alan dört belediyede toplam 122 çalışana uygulanan anket sonuçları değerlendirilmiştir. Anket sonuçlarına göre H1 ve H2 hipotezlerinin doğruluğu ortaya konmuş ve bu hipotezler kabul edilmiştir. H3 hipotezinin ise geçerli olmadığı sonucuna ulaşılmış ve bu hipotez reddedilmiştir.

Araştırmada çalışma şartları ile stres genel arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç, fiziksel çalışma ortamının, kullanılan teknik araç ve gereçlerin, servis, yemekhane ve kreş gibi hizmetler ile iş güvenliği uygulamalarının stres genel düzeyini etkilemediği anlamına gelmektedir. İş tatmini ile stres genel

arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini ile stres genel düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka anlatımla çalışanların iş tatminleri arttıkça stres genel düzeyleri azalmaktadır. Literatür incelendiğinde iş tatmininin stres düzeyini azaltıcı yönde etki yaptığını ortaya koyan çalışmaların bulunduğu görülmektedir. H2 hipotezinin doğruluğu literatürdeki çeşitli çalışmaların bulguları tarafından da desteklenmektedir.

Bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun bir işte çalışan, yaptığı işi anlamlı ve faydalı bulan, yaptığı işin örgüte ve topluma katkısının bulunduğunu düşünen, çalışmaları karşılığında yeterli düzeyde ücret alan, sosyal ve yan haklar ile toplumda statü edinen bir çalışanın iş tatmini elde etmesi beklenen bir sonuçtur. Bu çalışmada ise iş tatmininin çalışanların stres genel düzeyini azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerini artırmak ve dolayısıyla stres genel düzeylerini azaltmak isteyen örgütler çalışanlarını niteliklerine uygun işlerde çalıştırmalı, yaptıkları işe göre yeterli bir ücret ile ödüllendirmeli ve onlara sosyal ve yan haklar sağlamalıdır.

Araştırmada iş-yaşam dengesi genel ile stres genel arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye göre iş-yaşam dengesi stres genel düzeyini azaltmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre iş yaşam dengesi stres genel düzeyini negatif yönde etkilemektedir. Bir başka anlatımla çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri arttıkça stres düzeyleri azalmaktadır.

Yapılan araştırmalar iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirildiği ve uygulandığı çalışan dostu örgütlerde örgütsel ve bireysel stresin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Literatür incelendiğinde H1 hipotezini destekleyen farklı çalışmalara da rastlanmaktadır. Buradan hareketle örgütsel ve bireysel stresi azaltmak isteyen kurumların iş-yaşam dengesi politikaları geliştirmeleri ve uygulamalarının yararlı olacağını söylemek mümkündür. Ayrıca iş-yaşam dengesi politikalarının yeterli ölçüde uygulandığı çalışan dostu kurumlar bu politikalar sayesinde sadece örgütsel ve bireysel stresi azaltmakla kalmamaktadır. Bununla birlikte çalışanların örgüte bağlılıklarını, motivasyon, verimlilik ve performanslarını artırabilmekte, yapılan işin kalitesini yükseltebilmekte ve işgücü devrini azaltabilmektedirler.

Öte yandan motivasyon, verimlilik ve performans artışı ile birlikte gelen iş kalitesinin yükselişi örgütün diğer örgütlerle rekabet gücünü artırması açısından önem teşkil etmektedir. İşgücü devrinin azalması ise işe giren ve işten çıkan personel sayısının azalması demektir ki bu da insan kaynaklarının iş yükünü azaltması açısından önem arz etmektedir. Zira insan kaynakları yeni personel temini için iş tanımlarını ve görev tanımlarını oluşturma, ilanda aranan nitelikler bölümünü oluşturma ve ilan çıkma, ilana başvuran adayların özgeçmişlerini inceleme, uygun olan adaylarla telefon mülakatı gerçekleştirme, telefon mülakatı olumlu olan adaylarla yüz yüze mülakat için randevu oluşturma, yüz yüze mülakatları gerçekleştirme ve olumlu olan adaylara iş teklifinde bulunma gibi aşamaları takip etmektedirler. Ne var ki insan kaynaklarının görevi bunlarla sınırlı kalmamakta yeni personeller için iş sözleşmeleri hazırlanmakta, sigorta girişleri yapılmakta, özlük dosyaları oluşturulmakta ve oryantasyon çalışmaları yapılmaktadır.

Diğer yandan işten çıkan personeller için sigorta çıkışlarının yapılması, iş sözleşmesinin feshi, işten çıkış mülakatlarının yapılması ve kanunen öngörülen şartlar oluşmuşsa kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hesaplama ve ödeme çalışmaları yapılmaktadır. Ne yazık ki işgücü devrinin yüksek olduğu örgütlerde insan kaynakları bu çalışmaları sürekli tekrarlamak durumunda kalmakta ve iş yükleri artmaktadır. Nitekim örgütlerde çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri ve stres düzeyleri dolaylı olarak da olsa insan kaynakları departmanının iş yükü de dahil olmak üzere pek çok faktör üzerinde oldukça etkili olmaktadır.

İş-yaşam dengesi alt boyutlarının stres genel üzerine etkisi incelendiğinde ise, “sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkilerin stres genel düzeyini azalttığı”, “ev ve özel hayat dengesinin ise stres genel düzeyini etkilemediği” sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlara göre iş-yaşam dengesinin alt boyutlarından olan “sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler” ile stres genel düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka anlatımla çalışanın sosyal kulüplerle işbirliği ve sinema, tiyatro, konser, gezi gibi sosyal ve kültürel faaliyetlere katılımı arttıkça stres genel düzeyi azalmaktadır. Bununla birlikte çalışanın ailesine, akrabalarına ve arkadaşlarına yeteri kadar vakit ayırması da stres genel düzeyinin azalmasına katkı

sağlamaktadır. Öte yandan iş-yaşam dengesinin diğer alt boyutu olan “ev ve özel hayat dengesi” ile stres genel düzeyi arasında ise negatif veya pozitif yönlü herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Buradan hareketle çalışanın ev ve özel hayat dengesini sağlamanın stres genel düzeyi üzerinde bir etkisinin bulunmadığını söylemek mümkündür. Bir başka anlatımla çalışanın ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarına ayırdığı zaman kadar kendisine, kişisel gelişimine ve eşine de zaman ayırması stres genel düzeyi bakımından bir anlam ifade etmemektedir.

Araştırmada çalışma şartları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öte yandan iş tatmini ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka anlatımla çalışanların iş tatminleri arttıkça iş stresleri azalmaktadır. Bu nedenle iş stresini azaltmak isteyen uygulamacıların çalışanların iş tatminlerini artırıcı iş düzenlemeleri yapmaları gerekmektedir. Bireylerin gerçekleştirdikleri işlerde farklı beceri ve yeteneklerini kullanabilme imkanı bulmaları, bütünlüklü ve tanımlanabilir bir işi veya iş bölümünü başından sonuna kadar yapma sorumluluklarının olması ve yaptıkları işin sonuçlarının birlikte çalıştıkları veya dışarıdaki insanlar açısından etkili ve öneme sahip olması boyutları; bireylerin iş tatminini olumlu anlamda etkilemektedir. Nitekim uygulayıcıların çalışanları farklı beceri ve yeteneklerini kullanabilecekleri pozisyonlarda değerlendirmeleri, çalışanların da yaptıkları işin örgüte ve topluma faydalı olduğuna inanmaları iş tatminini artırmakta dolayısıyla iş stresini azaltmaktadır.

Diğer yandan iş-yaşam dengesi genel ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuçlara göre iş-yaşam dengesi genel ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Bir diğer ifadeyle çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama düzeyleri arttıkça iş stresleri azalmaktadır. Buradan hareketle örgütlerin çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmalarını sağlayacak çalışan dostu uygulamalar ile çalışanların iş stresini azaltabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim uzun çalışma saatlerinin olmaması, fazla mesailerin nadir yapılması, hafta sonu çalışmalarının bulunmaması, yıllık izinlerin parça parça değil, tek seferde kullanılması, çalışanların yolda geçirdikleri vakitten kazanç sağlamalarına yarayacak servis imkanının sunulması, çocuk bakımı yükünün

hafifletilmesi için kreş hizmetinin sunulması gibi uygulamalar ile iş stresi azaltılabilmektedir.

Öte yandan iş-yaşam dengesi alt boyutlarının iş stresi üzerine etkileri incelendiğinde ise ‘sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkilerin iş stresi düzeyini azalttığı’, ‘ev ve özel hayat dengesinin ise iş stresi düzeyini etkilemediği’ sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Bir başka anlatımla çalışanların sinema, tiyatro, konser ve gezi gibi sosyal ve kültürel faaliyetlere katılması, yakın çevresi yani ailesi, akrabaları ve arkadaşlarıyla vakit geçirmesi iş stresi düzeylerini azaltmaktadır. Nitekim çalışanlar çeşitli aktivitelerle iş streslerini atmakta ve motive olmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş streslerinin azaltmak isteyen örgütler piknik, gezi, konser gibi çeşitli aktiviteler düzenlemelidirler.

Diğer yandan çalışma şartları ile özgüvene dayalı stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalışma şartları özgüvene dayalı stres düzeyini azaltmaktadır. Bu sonuçtan çalışanların çalışma şartlarından memnuniyet düzeyleri arttıkça özgüvene dayalı stres düzeylerinin azaldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle çalışanların özgüvene dayalı stres düzeylerini azaltmak isteyen örgütler, çalışma koşullarını iyileştirmelidir. Nitekim çalışma ortamının fiziksel açıdan işin rahat yapılabilmesi için uygun olması, işyerinde temizliğin yeterli ölçüde sağlanması, çalışma saatlerinin uygun olması, mola sürelerinin yeterli olması, örgüt tarafından sunulan servis, yemekhane ve kreş gibi hizmetlerin yeterli ve kaliteli olması, işyerinde kullanılan ekipmanlar, teknik araç ve gereçlerin bakımının yapılmış olması, yapılan işlerin çalışanların niteliklerine uygun olması, çalışanların aldıkları maaşların yaptıkları işlere göre yeterli olması ve işyerinde iş güvenliğinin sağlanması ile örgütlerde çalışanların özgüvene dayalı streslerinin azalması sağlanabilmektedir.

Diğer yandan iş tatmini ile özgüvene dayalı stres arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş tatmini özgüvene dayalı stres düzeyini azaltmaktadır. Çalışanların iş tatmini sağlamaları için kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun işlerde çalışmaları ve bu çalışmaları karşılığında yeterli ücret almaları gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanların yaptıkları işin topluma ve örgüte fayda sağladığını

görmeleri de iş tatmini açısından çok önemlidir. Yapılan araştırmalarda bireylerin gerçekleştirdikleri işlerde farklı beceri ve yeteneklerini kullanabilme imkanı bulmalarının ve yaptıkları işin önemli olduğuna inanmalarının iş tatminini artırdığı tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütlerde çalışanların özgüvene dayalı stres düzeylerinin azalması için nitelikleriyle örtüşen işlerde çalıştırılmaları ve yeterli ücretle ödüllendirilmeleri gerekmektedir.

İş-yaşam dengesi genel ile özgüvene dayalı stres arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Buradan iş-yaşam dengesini sağlama düzeyi ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında pozitif veya negatif yönlü herhangi bir ilişki bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Öte yandan iş-yaşam dengesi alt boyutlarının özgüvene dayalı stres üzerine etkileri incelendiğinde ise, “sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkilerin özgüvene dayalı stres düzeyini azalttığı”, “ev ve özel hayat dengesinin ise özgüvene dayalı stres düzeyini etkilemediği” sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre sosyal faaliyetler ve yakın çevreye yönelik ilişkiler ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışanın işi, ailesi ve diğer sosyal sorumlulukları arasında denge kurabilmesi, sosyal kulüplerle işbirliği yapabilmesi, ailesine, sosyal ve kültürel faaliyetlere yeteri kadar zaman ayırabilmesi, akrabaları ve arkadaşları ziyaret gibi sosyal sorumluluklarını yerine getirebilmesi ve sosyal yaşamda yeterince aktif olabilmesi özgüvene dayalı stres düzeyini azaltmaktadır.

Diğer yandan iş-yaşam dengesinin diğer alt boyutu olan ev ve özel hayat dengesi ile özgüvene dayalı stres düzeyi arasında ise negatif veya pozitif yönlü herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Bir başka anlatımla çalışanların eşlerinin kendilerine ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olmalarının, ücretli hizmetçilerinin bulunmasının, kendilerine ve kişisel gelişimlerine yeteri kadar zaman ayırmalarının özgüvene dayalı stres düzeyini artırıcı veya azaltıcı herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler öngörülen teorik modeli desteklemekte olup, iş-yaşam dengesi ile stres arasında ve iş tatmini ile stres arasında anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ışığında, örgüt içinde iş-yaşam dengesini ve iş tatminini artırıcı politikaların belirlenmesi ve uygulanmasının stres düzeyinin azalmasına katkı sağlayacağı bu çalışmada tespit edilmiştir.



KAYNAKÇA

- Akatay, A. (2007). "Zamanın Etkin Kullanılmasını Sağlayan Davranış ve Yöntemler" (İçinde)Zaman Yönetimi ve Yönetmel Zamanda Etkinlik, 2.b., Gazi Kitabevi, Ankara.
- Aldemir, M. Ceyhan, A. Atao ve Budak, G. (1993). Personel Yönetimi, 1.b., Barış Yayınları, İzmir.
- Arpacıoğlu, G. (2005). "Türkiye'de Zorbalık Bir Çalışma Biçimi", Editör: D. Yalım, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Artan, İ. (1989). "Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", İstanbul: Özgün Matbaacılık.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of applied psychology*, 90(1), 132.
- Ashill, N. J., & Rod, M. (2011). Burnout processes in non-clinical health service encounters. *Journal of Business Research*, 64(10), 1116-1127.
- Auster, Carol J, 1996, "The Sociology of Work, Concepts and Cases", Pine Forge Press.
- Aydın, İ. Pehlivan, (2002). İş Yaşamında Stres, Pegem A Yayınları.
- Aydın, Orhan, (1992). Davranış Bilimleri, Anadolu Üniversitesi A.Ö. Fakültesi Ders Kitapları, Yayın No: 107, Eskişehir.
- Aydın, Şule, (2004). "Örgütsel Stres Yönetimi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 6, Sayı. 3.
- Ayrancı, E. ve Gürbüz, T. (2012). Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace, *International Journal of Human Resource Studies*, C.2, Sayı:4, s.126-151.

- Aytaç Serpil, (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer, Epsilon Yay, İstanbul.
- Aytaç, Serpil, (2001). “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt. 3, Sayı. 1, s.28.
- Aytaç, Serpil, (2002). “İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları”, <http://www.isguc.org./saytac3.htm> (02.03.2018).
- Babatunde, A. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 65(3).
- Baki, S. (2011). “Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri”, Pamukkale Üniversitesi (PAÜ), SBE, YYLT, Denizli, s. 12
- Balkan, D. O. (2014). Work-Life Balance, Job Stress and Individual Performance: An Application. *International Journal of Management Sciences and Business Research*.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).
- Baltaş, A. ve Z. Baltaş. (1995). Stres ve Başa Çıkma Yolları. 21. B. İstanbul: Remzi
- Baral, R., & Bhargava, S. (2011). HR interventions for work-life balance: evidences from organisations in India. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 33-42.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562 (1), 143-158.
- Barutçugil, İ. (2000). Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.

- Başaran, E. İbrahim, (1992), Yönetimde İnsan İlişkileri, Gül Yayınları, Ankara
- Baytar, Ö. (2010). ‘‘İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri’’, MÜ, SBE, YYLT, İstanbul.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Bekçi, İsmail, V. Ömürbek ve Ö. Tekşen, (2007). ‘‘Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynağının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C. 12, S.1, s.145 161
- Bingöl, Dursun, (1990), İşyeri Disiplini ve Çalışma Barışı, İstanbul: Özgün Matbaacılık
- Blaszczyszyn, B., Yogeshwaran, D., & Yukich, J. E. (2016). Limit theory for geometric statistics of clustering point processes.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenan, J. (2009). Work-life balance, management practices and productivity. In *International differences in the business practices and productivity of firms*(pp. 15-54). University of Chicago Press.
- Borchorst, A. ve B. Siim. (1987). ‘‘Women and The Advanced Welfare State – A New Kind of Patriarchal Power?’’ içinde Anne Showstack Sassoon (Ed.), *Women and the State*, Hutchinson Education, London: Hutchinson, 128-157.
- Bozkurt Veysel, (2000), Enformasyon Toplumu ve Türkiye, Sistem Yayınları, İstanbul.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2012). ‘‘ İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi’’, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, XII/4, s. 101-114.

- Büyükbeşe, T., (2004). “Stres ve Stres Yönetimi”, (İçinde) Çağdaş Yönetim Yaklaşımları, Editör: İsmail Bakan, 1.b., Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cam, Erdem, (2004). “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Issn: 1303-5134
- Camkurt, M. Zülfi, (2007). “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt.20, Sayı.6, Cilt.21, Sayı.1, Mayıs/ Ağustos
- Can, H. (1997). Organizasyon ve Yönetim, 4.b., Siyasal Kitabevi, Ankara
- Chaudhry, A. Q. (2012). The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, 5(3), 212-221.
- Chiang, F. F., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25-32.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Comish, R., & Swindle, B. (1994). Managing stress in the workplace. *National Public Accountant*, 39(9), 24-29.
- Cooper, C. L., Cooper, C. P., Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., O'Driscoll, M. P., & Dewe, P. J. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. Springer.

- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*, Cambridge University Press, New York.
- Çam, O. (1995). *Tükenmişlik*, Saray Kitapçılık, İzmir.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005) “Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve işten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, ss. 23- 39.
- Çiftçi, B. (2007). “Performans Değerlemesi”, (içinde), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Editör: U. Dolgun, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Dağdeviren, M., E. Erasalan ve M. Kurt, (2005). “Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması”, *Gazi Üniversitesi Müh. Mim. Fak. Dergisi*, Cilt 20, No 4.
- Dangaç G. (2007). “ İş Hayatında Farklı Kişilikler”, <http://www.kouemk.com>.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*, Çev. K. Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No.199, İstanbul.
- De Cieri, H., Cox, J. W., & Fenwick, M. (2007). A review of international human resource management: Integration, interrogation, imitation. *International journal of management reviews*, 9(4), 281-302.
- Dilek, S., Yılmaz, K. (2016). “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri”, *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), ss. 36-55.
- Drew, E., & Murtagh, E. M. (2005). Work/life balance: senior management champions or laggards?. *Women in Management Review*, 20(4), 262-278.
- Dundas, K. (2008). Work-Life Balance: There is no ‘one-size-fits-all’ solution. *Managing matters*, 3, 7-8.

Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2007). Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 472-486.

Duxbury, Linda and Higgins, Chris, ‘‘Work-Life Balance in Canada: Making the Case for Change’’. http://www.asiapacific.ca/data/caprn/cjsp_project/duxbury_final.PDF, Erişim Tarihi: 21.12.2017

Duygulu, Ethem, (1999), ‘‘Yabancılaşma Olgusuna Yönelik Karşılaştırımlı Bir İnceleme’’, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 1, Sayı, 3

Efeoğlu, İ. E. ve H. Özgen. (2007). ‘‘İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma’’, Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.16, No:2, 2007, ss. 237-254.

Ekinci, Hasan ve S. Ekici, (2003). ‘‘Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama’’, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt. 22, Sayı. 2, ss.93-111.

Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66.

Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Eren, E. (2000). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım, Yayın No: 402, İstanbul.

Ergül, A. (2012). ‘‘Çalışma Yaşamında Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri: Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma’’, BaÜ, SBE, YYLT, Balıkesir.

- Ertekin, Yücel, (1993). Stres ve Yönetim, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Esping-Andersen, G. (2002). “A New Gender Contract”, içinde Gøsta Esping-Andersen, Duncan Gallie, Anton Hemerijck, John Myles, Why We Need a New Welfare State, Oxford: Oxford University Press, 68-95.
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work–life balance for men: Counseling implications. *Journal of counseling & development*, 91(4), 436-441.
- Fatima, G., & Rehman, W. (2012). Impact of Role (Ambiguity and Conflict) on Teaching Assistants’ Satisfaction and Intention to Leave: Pakistani HEIs.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, 7, 143-162.
- Genç, N. (2005). Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2016). Stress and turnover intents in international organizations: social support and work–life balance as resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-23.
- Gough, I. (2003). “Welfare State”, New Palgrave Dictionary of Economics, Vol 4, 895-905.
- Gökçegöz, Fazlı ve İ. Birinci, 2008, “Örgütsel Yabancılaşma”, http://www.emniyet.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/37/web/makaleler/Fazli_GOKCEGOZ-Ihsan_BIRINCI.htm (04.04.2008)
- Gökdeniz, İ. (2005). “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Selçuk Üniversitesi Sosyal
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi – Kocaeli Belediyeler Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2, ss. 2-18.

- Grady, G., & McCarthy, A. M. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 599-622.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Grover, S. and Crooker, K. (1995) Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non Parents. *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gullahorn, John T. (1956). “Measuring Role Conflict”, *American Journal of Sociology*, C.61, No:4, ss. 299-303.
- Gülertekin Genç, S., V. Genç. ve M. Gümüő. (2016). “Otel İşletmelerinde Duygusal Zekânın İş Stresi ve İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi”, *Yaşam Bilimleri Dergisi*, C.6, No:2/1, 2016, ss. 97-112.
- Gümüőtekin, G. E. ve A. B. Öztemiz, (2004). “Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı. 23, Temmuz-Aralık, ss.61-85

- Güney, S. (2001). “Stres ve Stresle Başa Çıkma”, (İçinde) Yönetim ve Organizasyon, Editör. S. Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Güney, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Güney, S. (2001). “Bireyler Arası İletişim”, (İçinde) Yönetim ve Organizasyon, Editör. S. Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Gürün, S. (2009). ‘‘İşgören Stresinin, Motivasyon Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama (Emniyet Teşkilatı)’’, BEÜ, SBE, YYLT, İstanbul.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology, 11*(3), 249.
- Harper S. (2010). Demographic Challenges And Social Security Societal Challenges And The Capacity To Adapt: Social Security In An Ageing World, International Social Security Association Regional Social Security Forum for Europe, 1-11.
- Hobson, C. J., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life- events. *Journal of employment counseling, 38*(1), 38-44.
- Islam, J., Mohajan, H., & Datta, R. (2011). A study on job satisfaction and morale of commercial banks in Bangladesh.
- Iverson, R. D. ve C. Maguire. (2000). “The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community”, *Human Relations, C.53, No:6, ss.807-839.*
- İmamoğlu, D. (2016). Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology, 20*(2), 178-187.
- Jyothi Sree, V., & Jyothi, P. (2012). Assessing work-life balance: from emotional intelligence and role efficacy of career women. *Advances in Management*.
- Kağnıcıoğlu, D. (2015). Endüstri İlişkileri Disiplininin Kayıp Halkası Olarak Toplumsal Cinsiyet, Çalışma ve Toplum, (2), 89-110.
- Kalyoncu, Z. (2011). ‘‘Duygusal Zeka İle Örgütten Kaynaklanan Stres Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma’’, HÜ, SBE, YYLT, Ankara.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*5-308.
- Karavardar, G. (2015). İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13(1), ss. 186-199.
- Keser, Aşkın. (2007). Çalışma Yaşamında Motivasyon, 1.Baskı, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınevi.
- Khattak, M. A., Ul-Ain, Q., & Iqbal, N. (2013). Impact of role ambiguity on job satisfaction, mediating role of job stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 3*(3), 28-39.
- Khodarahimi, S., Hashim, I. H., & Mohd-Zaharim, N. (2012). Perceived stress, positive-negative emotions, personal values and perceived social support in Malaysian undergraduate students. *Int J Psychol Behav Sci, 2*, 1-8.
- Kirel, Ç. (1994). ‘‘Stresin Bireysel Sonuçları, Stres Yönetimi, A.Ü. Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.

- Kırel, Ç. (1999). "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında. Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Sayı. 2, s. 115-136.
- Kinman, G. (2008). "Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees." *Educational Psychology*, 28(7), 823-835.
- Kongar, E. (1979). *Toplumsal Değişim Kuramları ve Türkiye Gerçeği*, Ankara: Bilgi Yayınları
- Koray, M. (2005). "Değişen Koşullarda Sendikalar İçin Bazı Temel Tartışmalar", Kuvvet Lordoğlu (der.), İnsan, Toplum, Bilim 4. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler, Kavram, İstanbul, s.55-72.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademlerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendrom, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 5, Eylül, s.1-14.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), ss. 541-557.
- Kramar, R. (1998). "Flexibility in Australia: implications for employees and managers." *Employee Relations*, 20(5), 453-460.
- Kul Parlak, N. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*.
- Larsen J. E. (2000). "Lone Mothers: How Do They Work and Care in Different Welfare State Regimes?", içinde Thomas P. Boje ve Arnlaug Leira (Ed.), *Gender, Welfare State and the Market Towards A New Division of Labour*, New York: Routledge, 206-225.

- Larson, L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119-1130.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). Protecting Workers' Health Series No. 3. *Work Organisation and Stress: for employers, managers and trade unions representatives*. Geneva: World Health Organisation.
- Levent, E. (1990). "Bilim ve Kültür Dünyasındaki Değişmelerin Çalışma Hayatına Etkileri", Ankara
- Lewis, J. - Campbell, M. (2008). What's in a Name? 'Work and Family' or 'Work and Life' Balance Policies in the UK Since 1997 and Implications for the Pursuit of Gender Equality, *Social Policy & Administration*, 42 (5), 524-541.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes, *Journal of European Social Policy*, 2, 159-173.
- Lewis, S., & Cooper, C. L. (1999). The work-family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 382.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and solutions. *Benefits Quarterly*, 19(4), 94.
- Malik, M. I., Saif, M. I., Khan, N., & Hussain, S. (2010). Balancing work and family through social support among working women in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2864-2870.
- Mercer, D. (1997). "Job Satisfaction and the Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction"; *School Leadership and Management*. V. 17, N. 1.
- Merton, R. K. (1957). "The Role-Set: Problems in Sociological Theory", *The British Journal of Sociology*, C.8, No:2, ss. 106-120.
- Moore, S. A. (2009). Cognitive abnormalities in posttraumatic stress disorder. *Current Opinion in Psychiatry*, 22(1), 19-24.

- Murat, Güven, (2001). “Yönetime Katılma”, (İçinde) Yönetim ve Organizasyon, Editör.S. Güney, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Nadeem, M. S., & Abbas, Q. (2009). The impact of work life conflict on job satisfactions of employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 4(5), 63-83.
- Nazari, K., & Emami, M. (2012). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 484-493.
- Noor, K. M. (2011). Work-life balance and intention to leave among academics in Malaysian public higher education institutions. *International journal of business and social science*, 2(11).
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). “İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması”, G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 3, ss.15-42.
- Ornelas, S., & Kleiner, B. H. (2003). New developments in managing job related stress. *Equal Opportunities International*, 22(5), 64-70.
- Öncü, Ayşe, (1974), Örgüt Sosyolojisi, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Önder, H. Hasan ve M. Kurt, (1987). “İş Güvenliği Açısından Ergonominin Önemi”, Milli Prodüktivite Merkezi, I. Ulusal Ergonomi Kongresi, 23-24 Kasım, İstanbul
- Özdemir S. (2004) “Refah Devleti ve Üstlendiği Temel Görevler Üzerine Bir İnceleme”, içinde Alpay Hekimler (Ed.), AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri, Beta Yayınları, İstanbul, s.589– 630.
- Özdemir, S. (2006). “Refah Devletinin Gelişme Ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt.55, Sayı.1, İstanbul, s.696-731.

- Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul.
- Özdemir, S. ve Z. Parlak (2010). KOBİ'lerde Esnek Çalışmanın Ulaştığı Boyuta İlişkin Bir Alan Araştırması, İstanbul: İTO Yayınları.
- Özden M.C. (2000). Kariyer Yönetimi, Basılmamış Araştırma Raporu, Ankara.
- Özdevecioğlu, Mahmut. ve N. Doruk. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:33, ss.69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4 (3), 139-153.
- Özgen, H., A. Öztürk ve A. Yalçın. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Şubat, Ankara.
- Özkalp, E. ve Ç. Kirel, (2001). Örgütsel Davranış, A.Ü. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışma Vakfı Yayınları, No: 111, Eskişehir.
- Özkaplan, N. (2010). Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş, İktisat ve Toplumsal Cinsiyet (Ed. U. Serdaroğlu), 38-48, Efil Yayınevi, Ankara.
- Özmete, Emine ve I. Eker. (2012). “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C.3, No:2, ss.1-23.
- Özşuca, Ş. T. (2003). “Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, Ankara: Kamu-İş Yayınları, s. 227-237.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and

- intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.
- Parkitny, L., & McAuley, J. (2010). The depression anxiety stress scale (DASS). *Journal of physiotherapy*, 56(3), 204.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*, 1(9), 113.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(14), ss. 309-337.
- Razak, M. I., Yusof, N. M., Azidin, R. A., Latif, M. M. R. H. A., & Ismail, I. (2014). The impact of work stress towards work life balance in Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, II, 1-16.
- Rod, M., & Ashill, N. J. (2013). The impact of call centre stressors on inbound and outbound call-centre agent burnout. *Managing Service Quality: An International Journal*, 23(3), 245-264.
- Ross, R.R ve E.M. Altmair. (1994). "Intervention in Occupational Stres", London. Sage.
- Rout, U. R., Lewis, S., & Kagan, C. (1999). Work and family roles: Indian career women in India and the West. *Bulletin (Centre for Women's Development Studies)*, 6(1), 91-105.
- Sabuncuoğlu Z. (1994). Personel Yönetimi, 7.b., Rota Ofset, Bursa
- Sabuncuoğlu Z. ve M. Tüz, (1996). Örgütsel Psikoloji, Ezgi Kitabevi, Bursa
- Sabuncuoğlu, Z. (1987). Çalışma Psikolojisi, Uludağ Üniversitesi Yayını, Bursa
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.b., Furkan Ofset, Bursa

- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress, and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujarat). *International Journal of multidisciplinary sciences and engineering*, 5(6), 9-15.
- Saif, M. I., Malik, M. I., & Awan, M. Z. (2011). Employee work satisfaction and work-life balance: A Pakistani perspective. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(5), 606-617.
- Sailaja, A. (2016). Implications of work life balance and job stress among software professionals.
- Sevimli, F. ve İşcan Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55-64.
- Sharma, N., Nayak, P. (2016). Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR, *Amity Global Business Review*, 11, ss. 115-122.
- Silah, M. (2001). *Çalışma Psikolojisi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Silah, Mehmet, (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2.b., Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Soysal, A. (2009). ‘Farklı Sektörlerde Çalışan İş görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma’, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.14, Sayı.2, s.333-359.
- Sturges, J., Guest, D. (2004). Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in The Career, *Human Resource Management Journal*, 14(4), ss. 5-20.
- Sümbüloğlu, K. (1993). *Biyoistatistik*, Özdemir Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, M. (1999). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şimşek, M. Ş., T. Akgemci ve A. Çelik, (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, 2.b., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

- Tanşu, M. (2009). ‘‘Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama’’, YTÜ, SBE, İstanbul.
- Taştan, Seçil. (2004). Yönetim, Organizasyon ve İnsan Kaynakları Yönetimi, Human Resources.
- Tekin, G. O. (2010). ‘‘Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği’’, TÜ, SBE, YYLT, Edirne.
- Torun, A. (1997). ‘‘Stres ve Tükenmişlik’’, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Editör: S. Tevruz, Türk Psikologlar Derneği, ve Kalder Derneği Yayını, 1-31.
- Türkgüngör, S. P. (2009). ‘‘Örgütsel Stres ve Çözüm Yollarında Cinsiyet Faktörü: Bir Örnek Olay’’, SaÜ, SBE, YYLT, Sakarya.
- Tytherleigh, M. Y., Webb, C., Cooper, C. L., & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: A comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41-61.
- Usman, S., Akbar, M. T., & Ramzan, D. M. (2013). Effect of salary and stress on job satisfaction of teachers in district Sialkot, Pakistan. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 15(2), 68-74.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social indicators research*, 24(1), 1-34.
- Vijaya, M. (2013). Work life balance and women professionals. *Global journal of management and business research interdisciplinary*, 3, 117-128.
- Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among layoff survivors. *Career Development International*, 12(5), 463-480.
- Wallace, J. (2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypotheses. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 510-539.

- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1.
- Wang, J. L. (2006). Perceived work stress, imbalance between work and family/personal lives, and mental disorders. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 41(7), 541-548.
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Weinberg, M. S., Grissom, N., Paul, E., Bhatnagar, S., Maier, S. F., & Spencer, R. L. (2010). Inescapable but not escapable stress leads to increased struggling behavior and basolateral amygdala c-fos gene expression in response to subsequent novel stress challenge. *Neuroscience*, 170(1), 138-148.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). ‘High-performance’ management practices, working hours and work–life balance. *British journal of industrial Relations*, 41(2), 175-195.
- Wickramasinghe, V. (2012). Supervisor support as a moderator between work schedule flexibility and job stress: Some empirical evidence from Sri Lanka. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1), 44-55.
- Yadav, R. K., & Dabhade, N. (2014). Work life balance and job satisfaction among the working women of banking and education sector-A comparative study. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 21, 181-201.
- Yadav, R. K., & Yadav, S. S. (2014). Impact of work life balance and stress management on job satisfaction among the working women in public sector banks. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 26, 63-70.

- Yıldırım, O., Tektüfekçi F., ve Çukacı, Y.C. (2004). “Modern Toplum Hastalığı: Stres ve Muhasebe Elamanları Üzerindeki Etkileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt.9, Sayı.2, ss.1-20
- Yılmaz, A., ve S. Ekici, (2006). “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, S.D.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt.11, Sayı.1, s.31-58.
- Yogeshwaran, P. (2016). Job Stress And Its Impact On Work Life Balance Of The Employees Working In BPO's. *Shanlax International Journal of Management*, 4(1), 103-106.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yüçetürk, E. (2003). “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi?”, Bilgi Yönetimi, Temmuz.
- Yüksel, Ö. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Zaheer, A., Islam, J. U., & Darakhshan, N. (2016). Occupational stress and work-life balance: A study of female faculties of central universities in Delhi, India. *Journal of Human Resource Management*, 4(1), 1-5.
- Zedeck, S. E. (1992). *Work, families, and organizations*. Jossey-Bass.
- Zel Uğur, (2001). “Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri”, Yönetim ve Organizasyon (İçinde), Editör: S. Güney, Nobel Yayınları, Ankara.

EKLER

ANKET FORMU ÖRNEĞİ

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE STRES ANKETİ

Aşağıdaki anket Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi öğrencisinin yüksek lisans tezinde kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Anket tamamen bilimsel amaçlı olup başka hiçbir surette kullanılmayacaktır. Anket gizlilik prensibi çerçevesinde olduğu için anket üzerine adınızı soyadınızı yazmamanızı veya kimliğinizi belli edecek herhangi bir işaret koymamanızı rica ederim.

Aşağıda iş-yaşam dengesinin belediye çalışanlarının stres düzeyi üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla hazırlanan anket soruları bulunmaktadır. Sorulara verilecek cevaplar 1'den 5'e kadar derecelendirilmiştir.

Puanlama sistemi aşağıdaki gibidir:

5 puan : Tamamen Katılıyorum

4 puan : Katılıyorum

3 puan : Kısmen Katılıyorum

2 puan : Katılmıyorum

1 puan : Kesinlikle Katılmıyorum

BÖLÜM 1 - ÇALIŞAN HAKKINDA BİLGİLER

Cinsiyetiniz	Kadın () Erkek ()
Medeni Durumunuz	Evli () Bekar ()
Yaşınız	0-20 () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 50+ ()
Görev Yaptığınız Birim	
Eğitim Durumunuz	İlköğretim () Lise () MYO () Üniversite () Yüksek Lisans ()
Ünvanınız	Memur () İşçi ()
Belediyede Toplam Çalışma Süreniz	0-1 yıl () 1-5 yıl () 5-10 yıl () 10-15 yıl () 15-20 yıl () 20 yıl ve üzeri ()

BÖLÜM 2 - ÇALIŞMA ŞARTLARI

	Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü en iyi yansıtan cevabın kutucuğuna " X " işareti yerleştiriniz.					
1	Çalışma ortamım fiziksel açıdan işimi rahat yapabilmem için uygundur.					
2	Çalışma saatlerim uygundur.					
3	Mola sürelerim yeterlidir.					
4	İşyerimde temizlik yeterli ölçüde sağlanmaktadır.					
5	Belediye tarafından sağlanan servis hizmetinden memnunum.					
6	Belediye tarafından sunulan yemekhane hizmetinden memnunum.					
7	Belediyenin sunduğu kreş hizmetinden memnunum.					
8	Yaptığım iş niteliklerime uygundur.					
9	Aldığım maaş yaptığım işe göre yeterlidir.					
10	Kullandığım ekipmanlar, teknik araç ve gereçler yeterlidir.					
11	İşyerimde iş güvenliği yeterli ölçüde sağlanmaktadır.					

BÖLÜM 3- İŞ TATMİNİ

	Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü en iyi yansıtan cevabın kutucuğuna " X " işareti yerleştiriniz.					
1	Genel olarak düşündüğümde belediyede çalışmaktan memnunum.					
2	Bugün tekrar işe girecek olsam yine belediyede çalışmayı seçerdim.					
3	Belediyede çalışmayı başkalarına tavsiye ederim.					
4	Kendimi çalıştığım kurumun bir ferdi olarak görüyorum.					
5	İşimi yapmaktan keyif alırım.					
6	Maaş artışlarımdan memnunum.					
7	Belediyede işini iyi yapanlar için adil bir terfi sistemi vardır.					
8	Bazen işimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.					
9	Amirim bana karşı adil değildir.					
10	İş arkadaşlarımı seviyorum.					
11	İşyerinde çok fazla çekişme ve kavga var.					

12	İşyerinde yaptığım şeyleri seviyorum.						
13	İşimi yapmaktan gurur duyuyorum.						
14	Birlikte çalıştığım kişilerin yetersizliğinden dolayı daha çok çalışmak zorunda kalıyorum.						
15	Amirimi seviyorum.						



BÖLÜM 4 - İŞ - YAŞAM DENGESİ VE STRES

	Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü en iyi yansıtan cevabın kutucuğuna " X " işareti yerleştiriniz.					
1	Aileme yeteri kadar zaman ayıramadığım için stres yaşıyorum.					
2	Sosyal yaşamda yeterince aktif olamadığım için stres yaşıyorum.					
3	Çocuğumla daha fazla vakit geçirmek stres düzeyimi azaltır.					
4	Sahip olduğum rollerin çatışması nedeniyle sık sık stres yaşıyorum.					
5	Yaptığım iş nedeniyle sosyal ve kültürel faaliyetlere yeteri kadar zaman ayıramam.					
6	Belediye tarafından sunulan kreş hizmeti stres düzeyimin azalmasına yardımcı olur.					
7	İş yaşamım ve aile yaşamıma eşit derecede zaman harcadığım için stres yaşamam.					
8	İş yaşamımda çalışan rolünün getirdiği sorumlulukları zaman zaman aksatırım.					
9	Yaptığım iş nedeniyle iş-yaşam dengemi kurmakta zorluk çekerim.					
10	Ebeveyn rolümün getirdiği sorumlulukları aksatmak stres yaşamama neden olur.					
11	Kendime yeteri kadar zaman ayırabilmek stres düzeyimi azaltır.					
12	Kişisel gelişimime yeteri kadar vakit ayırabilmek stres düzeyimi azaltır.					
13	Belediyede uygulanan iş-yaşam dengesi politikaları stres düzeyimin azalmasına katkı sağlar.					
14	Eşimin ev işlerinde yardımcı olması stres düzeyimi azaltır.					
15	Çocuğuma bakıcı tarafından bakılması stres düzeyime olumlu yansır.					
16	Belediyede hafta sonu çalışmasının olmaması iş yaşamım ve aile yaşamım arasında denge kurmamı kolaylaştırır.					
17	Evde yapılması gereken işler için işten eve çok yorgun gelmek stres yaşamama neden olur.					
18	Belediye tarafından sunulan huzurevi gibi yaşlı bakım hizmetleri iş-yaşam dengeme son derece önemli bir katkı sağlamaktadır.					
19	Ücretli hizmetçimin yemek temizlik çamaşır bulaşık ve ütü gibi ev işlerini üstlenmesi iş yaşamım ve aile yaşamım arasında denge kurabilmemi kolaylaştırır.					
20	Eşimin çocuk bakımında yardımcı olması iş-yaşam dengeme katkı sağlar.					
21	Belediyedeki olumlu çalışma şartları nedeniyle iş-yaşam dengemi kurmakta zorlanmam.					
22	Çalışırken ailevi sorumluluklarım zihnimi meşgul eder.					
23	İş hayatımın nerede bittiğini ve aile hayatımın nerede başladığını söylemek çoğu zaman zordur.					
24	Hayatımda iş ve aile arasında net bir sınır vardır.					
25	İşim, ailem ve diğer sosyal sorumluluklar arasında denge kurmanın zor olduğunu düşünüyorum.					

26	İşimde geçirdiğim zaman akrabaları ve arkadaşları ziyaret gibi sosyal sorumluluklarımı olumsuz etkiliyor.					
27	İşim ailem için uygun bir zaman ayırmamı sağlıyor.					
28	Çalışma gruplarında farklı roller oynarım.					
29	Şuan ki işim yüzünden sosyal kulüplerle işbirliği gibi başka herhangi bir şeyle ilgilenecek zamanım yok.					
30	İş ve aile görevlerimi entegre etme eğilimindeyim.					

Aşağıda yer alan ifadelerde bireylerin iş ve aile yaşamlarında karşılaştıkları bazı durumlara yer verilmiştir. Bu durumlarla karşılaşma sıklıkları rakamlarla ifade edilmiştir. Rakamların ifade ettikleri sıklık düzeyi aşağıdaki gibidir:

5 puan: Daima

4 puan: Genellikle

3 puan: Bazen

2 puan: Nadiren

1 puan: Asla

	Lütfen aşağıdaki ifadelere ilişkin görüşünüzü en iyi yansıtan cevabın kutucuğuna " X " işareti yerleştiriniz.	5	4	3	2	1
31	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamam.					
32	İşim ve kişisel yaşamım arasında denge kurarım.					
33	İş yükümü oldukça iyi yönetirim.					
34	İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıırım.					
35	İşlerimin yoğunluğuna yetişemem.					
36	İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşırım.					
37	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yaparım.					
38	Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanırım.					
39	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler.					
40	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşarım.					
41	Günün büyük bir kısmında stres yaşarım.					
42	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıtırım.					