

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ
SONUÇLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
BETÜL YEŞİLTEPE

Danışman
DOÇ. DR. UMUT AVCI

MART, 2014
MUĞLA

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ
SONUÇLARI

BETÜL YEŞİLTEPE

Sosyal Bilimleri Enstitüsünce
“Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 04.04.2014
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 19.03.2014

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Umut AVCI

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Cafer TOPALOĞLU


Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Namık Kemal ÖZTÜRK

MART, 2014
MUĞLA

TUTANAK

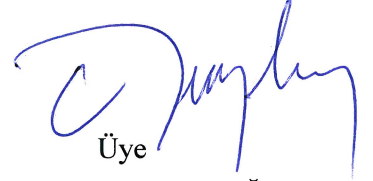
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 11/03/2014 tarih ve 624/2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **Betül YEŞİLTEPE**'nin "**Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları**" adlı tezini incelemiş ve aday 19/03/2014 tarihinde saat 09:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra **80** dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **KABUL**... olduğuna **AYRIRLIĞI**.... ile karar verildi.


Tez Danışmanı
Doç. Dr. Umut AVCI


Üye

Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU


Üye

Doç. Dr. Cafer TOPALOĞLU

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

19/03/2014

Betül YEŞİLTEPE


İmza

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

YAZARIN

MERKEZİMİZCE DOLDURULACAKTIR

Soyadı: YEŞİLTEPE

Adı: Betül

Kayıt No:

TEZİN ADI

Türkçe: Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları

Y.Dil: Factors Influencing the Work-Life Balance in the Hospitality Industry and their Outcomes on Managers

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte: Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar:

Tarih: 19.03.2014

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayınlayan:

Basım Yeri:

ISBN:

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : AVCI, Umut

Ünvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 98

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Örgütsel Davranış
2. Turizm Sektörü

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. İş-Yaşam Dengesi
2. İş Tatmini
3. Yaşam Tatmini
4. Tükenmişlik Sendromu
5. Otel Yöneticileri

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Work-Life Balance
2. Job Satisfaction
3. Life Satisfaction
4. Burnout
5. Hotel Managers

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası : 

Tarih : 19.03.2014

ÖNSÖZ

Tez çalışmamda emeği ve desteği olan herkese teşekkürü bir borç bilirim. Tez konum henüz fikir aşamasındayken konuyu şekillendirmeme vesile olan ve ilk danışmanlığımı yürüten Sayın Prof. Dr. Metin Kozak 'a teşekkür ederim. Daha sonra danışmanlığımı üstlenen ve tezimin her aşamasında desteğini ve emeğini esirgemeyen danışmanım Sayın Doç. Dr. Umut Avcı'ya teşekkür ederim. Tezin analiz kısmında bana yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Serkan Dirlik'e teşekkür ederim. Bunun yanında yüksek lisans eğitimim ve tez dönemi boyunca maddi, manevi desteğini esirgemeyen aileme teşekkür ederim. Tez dönemi boyunca yaşadığım sıkıntı, stres ve üzüntülü anlarımda yanımda olup desteğini esirgemeyen kardeşim Dr. Metin Yeşiltepe'ye ve arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ
SONUÇLARI****Betül YEŞİLTEPE**

**Yüksek Lisans Tezi,
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
Danışman: Doç. Dr. Umut AVCI
Mart, 2014**

Günümüzde hem iş yaşamının geçmişe oranla bireylerin daha fazla zamanını alması hem de kişisel/aile yaşamının gerektirdiği yükümlülüklerin artması iş-yaşam dengesini kurabilmeyi eskisine oranla daha önemli hale getirmiştir. İş ve yaşam arasındaki dengeyi kurabilmek, bireyin kişisel/aile yaşamından ve iş yaşamından duyacağı tatmini etkilemektedir. Günümüz yaşam şartları ve ağır çalışma koşulları, bireylerin iş-yaşam dengelerini kurmalarını zorlaştırıcı faktörler arasında ön sıralarda yer almaktadır. Özellikle turizm sektöründeki işgörenlerin kesintisiz hizmet sunması, uzun saatler çalışmak zorunda kalması ve iş yoğunluğunun belirli dönemlerde artması iş-yaşam dengesi kurmalarına olumsuz etki edebilmektedir. Sonuç olarak, iş yaşam dengesini kuramayan bireyler düşük iş tatmini, düşük yaşam tatmini ve tükenmişlik gibi sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Buradan hareketle, bu çalışmanın temel amacı, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve bunların yöneticiler üzerindeki olası sonuçlarını ortaya çıkarabilmektir.

Çalışmanın evrenini, Antalya ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinin üst, orta ve alt düzey yöneticileri oluşturmaktadır. Yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak 392 katılımcıdan anket tekniği ile veri toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programları ile analiz edilmiş, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, iş yaşam dengesini oluşturan unsurlar ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespit

edilmiştir. Ayrıca, iş tatmininin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, iş tatmini, yaşam tatmini, tükenmişlik, otel yöneticileri.

ABSTRACT**FACTORS INFLUENCING THE WORK-LIFE BALANCE IN THE
HOSPITALITY INDUSTRY AND THEIR OUTCOMES ON MANAGERS****Betül YEŞİLTEPE**

**Master's Thesis,
Muğla Sıtkı Koçman University
Institute of Social Sciences, Department of Tourism Administration
Advisor: Assoc. Prof. Umut AVCI
March, 2014**

Nowadays, it has become more essential and significant to establish a balance between the working life and private life because the former takes more time of individuals than it used to be in the past and the degree of personal/family life obligations increase. Such a balance has a great influence over the quality of individuals' personal/family life and the level of their job satisfaction. Living and hard working conditions are the leading factors that aggravate individuals to keep their work-life balance. In the tourism industry, the workload of employees are likely to increase at certain times of the day or year as they are expected to provide non-stop services, which could lead to negatively affect the balance. As a result, those employees who are unable to establish a work-life balance may experience various negative outcomes such as lower job and life satisfaction and higher intention to burnout. Thus, the main purpose of this study is to investigate the major potential factors influencing the work-life balance of managers working in the hospitality industry.

The target population of this study is composed of the senior, mid-level and junior managers of five-star hotels in Antalya, Turkey. Using a questionnaire survey, data was collected by approaching 392 participants in person. Data was analyzed by using statistical software programs such as SPSS and AMOS. The study performed confirmatory factor analysis, followed by correlation and regression analysis. The study findings suggest that there is a significant and positive relationship between factors constituting the work-life balance and the level of job satisfaction and life

satisfaction. Moreover, the extent to which the managers are satisfied with their jobs has a reverse impact on their intentions to burnout.

Keywords: Work-life balance, job satisfaction, life satisfaction, burnout, hotel managers.

**KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ
ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ
SONUÇLARI**

YEMİN METNİ	I
TUTANAK	II
ÖNSÖZ	V
ÖZET	VI
ABSTRACT	VIII
İÇİNDEKİLER	X
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII
TABLolar LİSTESİ	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

1.1. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN TANIMI	3
1.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN KÖKENİ	6
1.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI KAVRAMLARI	8
1.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	9
1.4.1. Bireysel Faktörler.....	10
1.4.2. Örgütsel Faktörler	12
1.4.3. Kültürel Faktörler	13
1.4.4. Sektörel Faktörler	14
1.5. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN YAPISI	15

1.6. İŞ-YAŞAM DENGESİ/DENGESİZLİĞİNİN ETKİLERİ VE SONUÇLARI.....	17
1.6.1. İş-Yaşam Dengesinin Kişisel Alana Etkileri.....	18
1.6.2. İş-Yaşam Dengesinin Aile Alanına Etkileri	19
1.6.3. İş-Yaşam Dengesinin İş Alanına Etkileri	20
1.7. ÖRGÜTLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE SAĞLAYABİLECEĞİ KATKILAR.	21

İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ

2.1. TURİZM SEKTÖRÜNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ	26
2.2. TURİZM SEKTÖRÜNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN YAPISI	27
2.2.1. Sektörel Yapının İş-Yaşam Dengesine Etkisi.....	30
2.2.2. Turizm Sektöründe Hukuki Yapının İş-Yaşam Dengesine Etkisi	31
2.2.3. Turizm Sektöründe İş-Yaşam Dengesini Destekleyici Faktörler .	31
2.2.4. Turizm Sektöründe Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi	33
2.2.5. İş-Yaşam Dengesi Sürecinin Sonuçları	35
2.2.5.1. Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar	35
2.2.5.2. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar	37
2.2.5.3. Aile Düzeyindeki Sonuçlar	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ SONUÇLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

3.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE ÖNEMİ	42
3.2. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER	43

3.3. EVREN, ÖRNEKLEM VE VERİ TOPLAMA	44
3.4. ANKET FORMU	45
3.5. ÖN UYGULAMA	45
3.6. GÜVENİRLİK	46
3.7. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	46
3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	47
3.8.1. Örneklemin Demografik Özellikleri	47
3.8.2. Örneklemin İş Yaşamına İlişkin Özellikler.....	50
3.8.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları	52
3.8.4. Korelasyon Analizi Sonuçları	54
3.8.5. Araştırma Modelinin Testi	56
3.8.6. Evlilik Tatmini Değişkeninin Analizi	58
SONUÇ VE TARTIŞMA	60
ÖNERİLER	64
KAYNAKÇA	66
EKLER	79
ÖZGEÇMİŞ	83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1.Turizm Sektöründe İş-Yaşam Dengesinin Yapısı	28
Şekil 3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli.....	42
Tablo 3.2.Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli	55

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.1.İş-Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları	15
Tablo 3.1.Örneklemin Demografik Özellikleri	47
Tablo 3.2.Örneklemin İş Yaşamına İlişkin Özellikleri	49
Tablo 3.3.İş-Yaşam Dengesi ve Sonuçlarına İlişkin Ölçeklerin DFA Sonuçları	51
Tablo 3.4.Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar	53
Tablo 3.5.Hipotez İlişkilerinin Sonuçları.....	56
Tablo 3.6.İş-Yaşam Dengesi Boyutları ve Evlilik Tatmini İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları.....	58
Tablo 3.7.Evlilik Tatmini ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları.....	58

GİRİŞ

Dünya genelinde, iş-yaşam dengesinin önemi gün geçtikçe hızla artan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek olan Batı ülkelerinde iş-yaşam dengesi, en çok tartışılan ve araştırma yapılan konulardan biri halini almıştır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Son yıllarda ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda yaşanan köklü değişimler, çalışma yaşamı açısından yeni oluşumları da beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu değişimlerle birlikte kadınların iş dünyasına dâhil olması ile ilgili olan olumsuz görüşler de değişime uğramıştır. Böylece her geçen gün iş dünyasına daha fazla kadın girmekte ve bunun sonucunda da aile içerisindeki denge ya da rol paylaşımı konusunda değişim olmaktadır (Vlems, 2005).

Erkeklerin çalıştığı tek kazanımlı aile yapıları yerini kadınların da iş hayatına dahil olmasıyla birlikte çift kazanımlı aile yapısına bırakmıştır. Kadının ve erkeğin iş, aile ve kişisel sorumluluklarını eksiksiz olarak yerine getirme isteği, iş-yaşam dengesini sağlama konusunu önemli hale getirmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Sosyal yapının değişmesi, çift kazanımlı ailelerin artması, anne ya da babadan yalnızca birisinin rol aldığı tek kişilik aile yapılarının ortaya çıkması, çocukları veya yaşlı ailesi için bağımlı bakım sorumlulukları olan aileler, iş-yaşam dengesi alanında yapılan araştırmaların artışına etkide bulunmaktadır (Valk ve Srinivasan, 2011).

İş-yaşam dengesi, kurulması zor bir dengedir. Çünkü bireyin işinden, ailesinden gelen talepleri ve kişisel ihtiyaçlarını karşılaması, günümüz yaşam şartlarında neredeyse imkansız bir hal almıştır. Özellikle turizm sektörü göz önüne alındığında, uzun çalışma saatleri, gece vardiyaları, hafta sonu/tatillerde çalışma gerekliliği, aralıksız hizmet sunma zorunluluğu vb. özelliklere sahip olması, bu sektördeki işgörenlerin iş-yaşam dengelerini kurmalarını daha da güç hale getirebilmektedir. İşe ayrılan sürenin uzun olması, iş dışında geçirilecek sürenin kısılmasına neden olduğundan, uzun saatler çalışmak zorunda kalan işgörenler, kişisel/aile yükümlülüklerini ve rollerini yerine getirmede zorluk yaşayabilmektedirler.

İş yaşamı ile kişisel/aile yaşamı arasında dengeyi kurmayı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunların arasında demografik özellikler, işin yapısı, çalışma şartları vb. faktörler bulunmaktadır. Bunun yanında iş-yaşam dengesinin veya dengesizliğinden kaynaklı sonuçlar da bireyi etkilemektedir. İş-yaşam dengesi, bireyin kişisel yaşamını, aile yaşamını, evlilik yaşamını ve iş yaşamını etkileyen sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle birey için önemli bir konudur. Dengeyi kurabilen bireylerin yaşamlarından (evlilik, aile, kişisel) ve işlerinden duyacakları tatmin de arttırmaktadır.

Bu çalışmada, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ve otel yöneticileri üzerindeki sonuçları incelenmiştir. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş-yaşam dengesi kavramı üzerinde durulmuş ve iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Bunun yanı sıra, sık sık karıştırılan ve birbirinin yerine kullanılan, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması kavramları arasındaki farklar üzerinde durulmuştur. Buna ek olarak, iş-yaşam dengesinin yapısı ve iş-yaşam dengesinin etkileri/sonuçları, işletmelerin iş-yaşam dengesine sağlayabileceği katkılar ile ilgili açıklamalar ve örnekler yer almıştır. İkinci bölümde, turizm sektöründe iş-yaşam dengesinin önemi vurgulanmış, turizm sektöründe iş-yaşam dengesinin yapısı üzerinde durularak ayrıntılı bir şekilde açıklanmış ve turizm sektöründeki işletmelerin, işgörenlerin iş-yaşam dengesinin kurulmasına sağlayabilecekleri katkılardan bahsedilmiştir. Üçüncü bölümde ise alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu kapsamda, Antalya ilinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerindeki üst, orta ve alt düzeydeki yöneticilere anket tekniği uygulanmıştır. Veriler çok değişkenli istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmiş ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın test edilmesi yapısal eşitlik modeli ile gerçekleştirilmiştir. İş-yaşam dengesi boyutları ve sonuçlarını kapsayan model AMOS programı kullanılarak test edilmiştir. Kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Hipotez ilişkileri test edilerek sonuçlarına yer verilmiştir. Bunun yanında, yapısal eşitlik modeline dahil edilemeyen evlilik tatmini değişkeni ayrı olarak SPSS programı ile analiz edilmiştir. Bu değişkene ait regresyon analiz sonuçları da verilmiştir. Son olarak çalışmanın sonuçlarına yer verilmiş ve öneriler ile çalışma sona erdirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş ve kişisel yaşam/aile yaşamı hayatın vazgeçilmez unsurlarıdır. Günümüzde, değişen iş yaşamına ayak uydurmaya çalışan bireyler, kişisel/aile yaşamlarını da korumaya çalışmaktadırlar. Bu nedenle bireylerin, iş ve kişisel/aile yaşamları arasında denge kurmaları, nitelikli bir yaşam sürmelerini etkileyerek, bu alanlardan duyulacak tatminin karşılanmasını da sağlayacaktır. Kadının iş yaşamına dahil olmasıyla birlikte, sadece erkeğin çalıştığı tek kazanımlı aile yapıları, yerini çift kazanımlı aile yapılarına bırakmış ve aile içindeki rol dağılımları değişime uğramıştır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007; Doğrul ve Tekeli, 2010). Böylece üstlenilen rol ve yükümlülüklerin artması, iş-yaşam dengesinin önemini ortaya çıkarmış ve bireyin kişisel/aile yaşamından ve iş yaşamından tatmin olabilmesi için denge kurması bir ihtiyaç haline almıştır.

Tez çalışmasının bu bölümünde iş-yaşam dengesi kavramı üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda iş-yaşam dengesinin tanımı, kapsamı, kökeni ve iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler anlatılacaktır. Bunun yanı sıra zaman zaman birbiriyle karıştırılan iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması kavramları arasındaki farklar üzerinde durulacaktır. Buna ek olarak, iş-yaşam dengesinin yapısı ve iş-yaşam dengesinin etkileri/sonuçları, işletmelerin iş-yaşam dengesine sağlayabileceği katkılar ile ilgili açıklamalar yer alacaktır.

1.1. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı

İngilizcede, 'work-life balance' ya da 'work-family balance' olarak ifade edilen kavram dilimize iş-yaşam dengesi olarak çevrilmiştir. İş-yaşam dengesi genel itibari ile iş görenlerin iş yaşamı ile özel (aile/kişisel) yaşam arasındaki dengeyi kurabilmelerini ifade eder. Literatür incelendiğinde iş-yaşam dengesi ile ilgili birçok farklı tanımlama yapıldığı görülmektedir. Fakat yapılan bu farklı tanımlamalar her zaman ortak bir paydada buluşmuştur. İş-yaşam dengesinde ortak payda olarak ise, iş, aile ve kişisel hayatı dengede tutabilme ön planda yer almıştır.

Lockwood (2003), iş-yaşam dengesini, iş zorunlulukları ve aile/kişisel sorumlulukları arasındaki denge olarak tanımlamıştır. Greenhouse, Collins ve Shaw (2003) ise, iş-yaşam dengesini, bireylerin iş rolleri ile aile rollerinin eşit olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olunması şeklinde açıklamışlardır. Bu rollerden herhangi birinden duyulan tatminin fazla olması durumunda dengeden bahsedilemeyeceğini vurgulamışlardır. Yazarlar, iş-yaşam dengesinin sağlanması için her bir rol için birbirine yakın eşitlikte ilgi, zaman, katılım ve sorumluluk ayrılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca yazarlar, iş-yaşam dengesinin; zaman dengesi (iş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırma), bağlılık dengesi (iş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duyma), tatmin olma dengesi (iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin olma) olarak üç boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Grzywacz ve Butler (2007) da benzer bir tanımlama yaparak, iş ve aile alanları arasında eşit denge kurulması gerekliliğini vurgulamakta ancak bunun yanında her alanın tatmin düzeyinin birbiriyle kıyaslanarak alanlar arası yakın düzeyde tatmin ve denge olması gerektiği konusu üzerinde durmuşlardır. Böylece iş-yaşam dengesi ile iş ve aile yaşamının birbiri ile bütünleşebileceğini belirtmişlerdir. Aynı şekilde, Greenhouse ve Singh (2004)'e göre, iş-yaşam dengesi, bireylerin aile ve iş rollerine eşit katılım sağlamalarını ve bu rollerden eşit seviyede tatmin olmalarını esas almaktadır. Barnett (1999) ise, konuya bir başka açıdan yaklaşarak, iş-yaşam dengesinin, çalışma yaşamında kontrol sahibi olmak ile iş ve iş dışındaki aktiviteler üzerinde esneklik, sosyallik ve bireyselliği kapsadığını vurgulamıştır. Khallash ve Kruse (2012) da, konuya benzer açıdan yaklaşarak iş-yaşam dengesini, bireylerin sadece aile sorumlulukları ile değil bunun yanında iş ve iş dışı yaşamları arasında, çocuk bakımı ve ev işlerinden, boş vakit ve kendini geliştirmeyi içeren bir dengeye ulaşmak şeklinde tanımlamışlardır. Bunun yanı sıra, İngiltere Ticaret ve Sanayi Bakanlığı, iş-yaşam dengesinin, çalışma şekillerini düzenleme ile ilgili olduğunu, yaş, ırk, cinsiyet ayrımı olmaksızın herkesin iş sorumlulukları ile diğer sorumluluklarını bir uyum içinde birleştirebileceğini dile getirmiştir (DTI, 2005). Clark (2000), iş-yaşam dengesini, işte ve evde yerine getirilecek sorumluluklarda en az düzeyde rol çatışması yaşanarak tatmin olma şeklinde ele almıştır. Greenblatt da (2002), benzer şekilde iş-yaşam dengesinin, iş ve iş dışı talepler arasında kabul

edilebilir düşük düzeyde yaşanan rol çatışması şeklinde açıklanmasının daha yararlı olacağını vurgulamıştır.

Voydanoff (2005) iş-yaşam dengesini, kişi-çevre uyum teorisinden yararlanarak açıklamıştır. Buna göre, iş-yaşam dengesinin, genel bir değerlendirmede, iş kaynaklarının aile talepleri ile aile kaynaklarının da iş talepleri ile dengeye getirilmesini ve bu dengenin iki alanı da içermesini önermektedir. Lewis, Rapoport ve Gambles (2003), iş-yaşam dengesini sonuçları açısından ele almış ve dengesizliğin, kişisel problemlere zemin hazırladığını ve bireylerin, özel yaşantılarında farklı beklentileri koordine etmelerini gerektirdiğini savunmuşlardır. Fakat bireyin, bu kararı almasının sadece kişisel tercihlere bağlı olmadığını, sosyal, toplumsal değerler ve varsayımlarla da ilişkili olduğunu vurgulamışlardır.

Marks ve MacDermid (1996) ise, iş-yaşam dengesinin, bireyin yerine getirmesi gereken farklı roller arasındaki denge olduğunu, bu dengenin de pozitif rol dengesi ve negatif rol dengesinden oluştuğunu belirterek konuyu farklı bir açıdan ele almışlardır. Pozitif rol dengesinde, bireyin yerine getirmesi gereken tüm rollerine karşı eşit ilgi göstererek, farklı roller arasında denge sağlamak gerekliliğini savunmuşlardır. Bunun yanında, negatif rol dengesini ise, bireyin bu rollerden herhangi biri veya birkaçını ihmal etmesi ya da yeterli ilgiyi göstermemesi olarak açıklamışlardır. Grzywacz ve Carlson (2007), iş-yaşam dengesini, Marks ve MacDermid'in bahsettiği rol dengesi kavramının içeriğine tutarlı şekilde açıklamışlardır. Yazarlara göre iş-yaşam dengesi, roller ile ilişkili beklentilerin anlaşılmalı ve eşgüdümlü olarak bireyler ve onların eşleri arasında paylaşılarak iş ve aile alanları arasında dengeyi sağlama başarısı şeklinde olduğu belirtilmiştir.

Lockwood (2003), işgören ve işveren açısından iş-yaşam dengesi üzerine farklı bir tanımlama yapılması gerekliliğini savunarak iki farklı bakış açısı ile iş-yaşam dengesini açıklamaya çalışmıştır. İşgören açısından iş-yaşam dengesini, iş yükümlülükleri ile kişisel veya aile sorumlulukları arasındaki ikilemleri yönetme olarak ele alırken; işveren açısından ise, işgörenlerin işteki yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri ve işlerine yoğunlaşabilmeleri için destekleyici örgüt kültürü oluşturma zorluğu olarak ifade etmiştir.

İş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan tüm tanımlamaların bazı ortak noktalara sahip olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin; çalışmalarda genellikle bireyin, iş, aile ve kişisel rollerinin ve sorumluluklarının birbirine eşit şekilde ya da yakın eşitlikte yerine getirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bunun yanı sıra, yerine getirilen bu rollere eşit şekilde ilgi gösterilmesi, zaman ayrılması ve her bir rolden tatmin olunması gerekliliği de vurgulanmıştır.

1.2. İş-Yaşam Dengesinin Kökeni

İş-yaşam dengesi, kavram olarak ilk defa 1986 yılında kullanılmasına rağmen o yıllarda günlük dilde az sıklıkla kullanılan bir kavram olmuştur. Kavram 1980'li yıllarda yeni yaygınlaşıyor olmasına rağmen, uygulamada 1930'lu yılların başından beri iş-yaşam programları uygulandığı bilinmektedir. Örneğin; İkinci Dünya Savaş'ından önce W. K. Kellogg şirketi geleneksel 3 vardiyalı 8 saatlik çalışma düzenini, 4 vardiyalı 6 saatlik çalışma şekline dönüştürmüştür. Bu dönüşüm, işgörenlerde moral ve verimliliğin artışı ile sonuçlanmış ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli rol oynamıştır. 1977 yılında Kanter tarafından yazılan 'Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy' isimli kitap, iş-yaşam dengesi kavramını araştırmacıların ve örgütlerin dikkatine sunmada daha etkili bir araç olmuştur. İş yaşamında yoğunluğun artmasının ve dengenin iş yönünden bozulmasının sonucu olarak, örgütler 1980'li ve 1990'lı yıllarda "iş-yaşam programlarını" uygulamaya başlamışlardır. Bu programların ilk dalgası öncelikle çocuklu kadınları desteklemeye yönelik iken, günümüzde iş-yaşam programları cinsiyet farkını daha az gözetip, aileyi olduğu kadar aile dışındaki sorumlulukları da göz önünde bulundurmaya yönelik tasarlanmıştır (Lockwood, 2003).

Son yıllarda, iş ve aile yapısında daha radikal bir dönüşümün yaşandığı görülmektedir. Bu dönüşüm ile birlikte, endüstri kaynaklı ulusal ekonomilerden bilgi kaynaklı uluslararası ekonomiye doğru bir geçiş yaşanmıştır (Hill, Ferris ve Martinson, 2003). Bu değişim, mevcut iş koşullarının yapısını da derinden etkilemiştir. Artan sorumluluklar ve değişen dünyaya ayak uydurma çabası işgörenler üzerinde baskı oluşturmaya başlamıştır. Çalışma saatlerinin düzensiz olması, rekabetin fazla olması, aile yükünün artması işgörenlerin daha fazla

çalışmasına neden olmuştur. Arthur (2004), bilgi toplumunda iş gücünün esnekleştirilmesinin sadece bir slogan haline geldiği değil, bunun hafta sonu dahil çalışan işgörenler veya uzun çalışma saatleri ile çalışan işgörenler için bir norm haline geldiğini ifade etmiştir. Aynı zamanda işverenler ve politikacıların, işgörenlerin iş ve ev yaşamlarının verdiği sorumluluklardan kaynaklanan baskılar ile başa çıkabilmeleri için iş-yaşam dengelerini desteklemeleri gerektiğini fark ettiklerini de belirtmiştir.

Literatür genel olarak incelendiğinde iş-yaşam dengesine ilişkin tartışmaların çıkış noktasının kadının iş hayatına girişi olduğu söylenebilir. Kadının iş hayatına dahil olması ile ailedeki dengeler değişmiş bu da ailede paylaşılan rollerin ve sorumlulukların değişmesine etki etmiştir. Özellikle anne rolüne de sahip olan kadınlar iş kadını, eş, anne, çocuk bakımı, ev işi gibi artan sorumlulukları ve rollerinin yarattığı baskı altında ezilebilmektedir. Gün geçtikçe daha fazla kadının iş hayatına dahil olması, aile yapılarını da değiştirmiştir. Geçmiş yıllarda ailenin geçimini sadece erkek üstlenirken günümüzde bu durum değişmiş ve çift kazanımlı aile yapıları ortaya çıkmıştır. Hem annenin hem babanın geçimi üstlendiği aile yapılarında iş-yaşam dengesini sağlamak, eşlerin birbiri ile olan rol ve sorumluluk paylaşımının etkin olmasına bağlı olmaktadır.

Kadının iş hayatına dahil olması tarihsel olarak incelendiğinde kökeninin 1920'li yıllara kadar dayandığı görülmektedir. Buna rağmen etkin olarak, 1960'lı yıllardan itibaren iş hayatında kadınlar için eşitlik kazanmak amacıyla feminizm dalgası ortaya çıkmış ve bu dalga, kadının birçok resmi engeli aşip 1970'li yıllarda amacına ulaşarak sonuçlanmıştır. Fakat özellikle 1990'lı yıllarda, kadının iş hayatına dahil oluşunda artış olduğu görülmüştür. Özellikle 20. yüzyılın son on yılında meydana gelen eğitim, ekonomik ve iş olanaklarındaki gelişim ile kadınların eğitim düzeylerinin artması ve bilinçlenmesi, bunun yanında boşanmaların artmasının bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, yaşanan bu değişimler ve ilerlemelerin hızı, ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Kadınların yaşamlarındaki bu devrim, toplumu derinden değiştirmiş ve bu değişim ailenin etkilenmesine de sebep olmuştur (Barnett, 1999; Bianchi ve Mattingly, 2003; Giele, 2004; Sorensen, 2004; Crompton ve Lyonette,

2006). Aileyi bu ekonomik ve sosyal süreçte korumanın etkin bir yolu olarak iş-yaşam dengesi ön planda yer almaktadır.

1.3. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışması Kavramları

İş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması kavramlarının literatürde sık sık birbirinin yerine kullanıldığı veya farklı anlamlara gelecek şekilde de ele alındığı görülmektedir. Bu iki kavram arasındaki farkı daha iyi anlayabilmek adına iş-yaşam çatışması kavramını açıklamak yararlı olacaktır. Buna göre, iş-yaşam çatışması, aile ve iş rolleri taleplerinin eş zamanlı olmasından kaynaklı oluşan baskı ve bu rollerden herhangi birini yerine getirmede yaşanan zorluk veya rol çatışması şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Singh, 2004). İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma iki yönlüdür. Bunlar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasıdır. Bireyin iş rolü sorumlulukları aile rolünü gerçekleştirmesini engellediği takdirde iş-aile çatışması; aile sorumlulukları iş rolünü gerçekleştirme performansını engellediği zaman ise aile-iş çatışması yaşanmaktadır (Duxbury ve Higgins, 1994).

İş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması konularında yapılan araştırmalarda bu iki kavram birbirinin yerine kullanılmış olsa da, günümüz çalışmalarında bu iki kavramın teorik ve ampirik olarak birbirinden ayrı olduğu vurgulanmaktadır. İş-yaşam çatışması, bir alana (iş/aile) dahil olma ve diğer alanın performansını olumlu veya olumsuz olarak etkilemek ile ilgili iken; iş-yaşam dengesi, iş ve aile alanları arasında kesişim ile ilgili tamamen farklı bir düşünce yolu sunarak, iş ve aile rollerinin birbirini nasıl etkilediğinin dışında iş-yaşam dengesinin daha çok süreç odaklı olduğu ve bireylerin çoklu rollerini nasıl yönetecekleri üzerine odaklandığı görülmektedir (Carlson, Grzywacz ve Zivnuska, 2009).

İş-yaşam dengesi ile ilgili çalışmalar, iş-yaşam çatışması alanında yapılan çalışmaların ardından gelmektedir (Küçükusta, 2007). İş-yaşam dengesi, iş-yaşam çatışmasının yokluğu şeklinde ifade edilir (Grzywacz ve Carlson, 2007). Buna göre, iş-yaşam dengesi, iş-yaşam çatışması kavramından daha geniş kapsamlıdır. Çatışmanın olmaması dengeyi kurmada etkili bir faktör olarak rol oynamaktadır.

1.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesi, bazı faktörlerden etkilenmekte ve bu dengenin kurulması iş ve yaşam arasındaki dengeye bağlı olmaktadır. İş yaşamı ile aile/kişisel yaşam arasında dengeyi kurmada zorluk çıkarabilecek birtakım faktörler bulunmaktadır. Literatürde bu faktörler yazarlar tarafından farklı şekillerde gruplandırılmış olsa da genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanabilirler (Duxburry ve Higgins, 2001; Özen ve Uzun, 2005; Çarıkçı, Oksay, Çiftçi ve Derya, 2009):

- Cinsiyet,
- Kişilik,
- Yaş,
- Medeni durum,
- Çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması,
- Hafta sonu çalışmalarının ve iş gezilerinin sıklığı,
- Bireyin işkolik olması,
- Düşük ücret,
- Aile büyüklüğü,
- Çocuk sayısı ve çocuk yaşı/yaşlı bakımı,
- Evli çiftlerde her iki eşin çalışıyor olması (çift kazanımlı aile),
- Zaman yetersizliği,
- Rol uyumsuzluğu ve rol çatışması.

Yukarıda gruplandırılmadan sıralanan bu faktörleri, belli gruplar altında toplayarak sınıflandırmak mümkündür. Bunları, bireysel faktörler, örgütsel faktörler, kültürel faktörler ve sektörel faktörler şeklinde gruplamak bu tez çalışmasının amacı açısından doğru olacaktır. Bu çerçevede, literatürde yer alan gruplamalara ek olarak çalışmanın amacına uygun olması için "sektörel faktörler" bir neden olarak tarafımızca çalışmaya dahil edilmiş ve aşağıda bu faktörlerin detayları hakkında bilgiler verilmiştir.

1.4.1. Bireysel Faktörler

Cinsiyet, yapılan çalışmalarda göze çarpan en belirgin faktörlerden biri olmuştur. Cinsiyetin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini inceleyen birçok çalışma, çalışan kadınların dengeyi kurmada erkeklerden daha çok zorlandığını ifade etmektedir (bkz. Duxbury ve Higgins, 2001; Parasuraman ve Simmers, 2001; Cinamon, 2006; Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010). Çalışan kadınların, erkeklere oranla yerine getirmeleri gereken rolleri daha fazladır. Kadın, iş sorumlulukları dışında, çocuk bakımı/yaşlı bakımı, ev işleri sorumlulukları, anne rolü, eş rolü, kendi kişisel bakımı vb. rolleri yerine getirirken zaman sıkıntısı yaşayabilmektedir. Zamanın yeterli olmadığı durumlarda, kadının üzerindeki rol baskısı artacağından, iş-yaşam dengesini de kurmakta zorluk çekebilmektedir. Bu gibi durumlarda, çalışan kadın, üzerindeki bu rolün ve sorumlulukların üstesinden gelebilmek adına sorumluluklarının bir kısmını ücretli tuttuğu birine yaptırarak ya da akrabalarının desteğini alarak sorumluluklarını azaltmakta ve bu şekilde dengeyi kurmaya çalışmaktadır (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010; Küçükusta, 2007). Günümüz dünyasında erkek, kadının iş yaşamına dahil olmasıyla birlikte onun artan sorumluluklarına yardımcı olabilmektedir. Bu bağlamda, Bianchi ve Mattingly (2003), erkeklerin aile sorumluluklarına daha fazla dahil olmaya başladıklarını belirtmişlerdir. Eşler arasında yapılan bu rol paylaşımı, kadının dengeyi daha rahat kurmasına yardımcı olabilmektedir. Diğer yandan, evli çiftlerde baba ev dışında kalmakta veya başka bir şehir/ülkede çalışmakta ise kadının üstlendiği roller iki katına çıkmaktadır. Bu durum da kadının iş-yaşam dengesini kurmasına olumsuz etki edebilmektedir. Bunun yanında, erkeğin aile reisi rolü, üzerinde baskı oluşturabilmekte ve bu rolü yerine daha iyi getirebilmek adına ağır iş yükü altına girebilmektedir. Böylece erkek iş-yaşam dengesini kurmada zorluk çekebilmektedir.

Kişilik de iş-yaşam dengesini kurmada etkili olan faktörlerden biri olarak görülmektedir. Burke, Weir ve Duwors (1979), A tipi kişilikte olanların iş-yaşam dengesini kurmada zorluk yaşamalarının beklenebileceğini ifade etmişlerdir. A tipi kişilikte olan bireyler, kendini işine adanmış ve zamana duyarlıdırlar. Birçok işi bir anda yapmak isterler. Zaman yönetimi konusunda zayıftırlar (Eren, 2007; Durna, 2005). A tipi kişilikte olan bireylerin, her işi bir anda yapmaya çalışmaları ve işe aşırı

bağlı olmaları kişisel ve aile yaşamlarına olumsuz etki edebileceğinden iş ve aile/kişisel yaşamları arasında denge kurmada zorluk yaşayabilecek bir kişilik yapısına sahiptirler.

Yaş, bireyin iş-yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Bireyin yaşı ilerledikçe işi ve aile ile ilgili rolleri değişmekte, işinden ve ailesinden gelen talepler farklılaşabilmektedir (Çarıkçı vd., 2009). Darcy, McCarthy, Hill ve Grady (2012), yaş faktörünün iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yaptığı çalışmada, bireyin kariyer aşamalarını etkileyen yaş aralıkları oluşturmuşlardır. Bu aralıkları, 18-29 yaş, erken kariyer aşaması; 30-39 yaş, gelişme kariyer aşaması; 40-49 yaş, birleştirme kariyer aşaması ve son olarak da 50+ yaş emeklilik öncesi kariyer aşaması şeklinde sıralamışlardır. Bu çalışma, bireylerin kariyer aşamalarını yaşlarına göre tanımlama fırsatı sunmuştur. Yaşa göre gösterilen bu dört kariyer aşaması, bireylerin işleri açısından ne kadar çok zorunlulukları olursa iş-yaşam dengesine ulaşmanın da o derecede güç olduğunu göstermiştir. Giray ve Ergin (2006)'ne göre, bireyin yaşı ilerledikçe iş alanında sahip olacağı deneyim, bilgi birikimi, para vb. kaynaklarda artış olması ile birey daha kontrollü hale gelerek iş ve aile sorumluluklarını yönetme bilinci artacaktır. Böylece birey, bu iki alanı daha profesyonel bir şekilde yönetebileceğinden iş-yaşam dengesini kurması da kolaylaşabilecektir.

Medeni durum, iş-yaşam dengesi için önemli bir faktör konumundadır. Bireylerin evli, bekar veya boşanmış ve çocuklu olmaları iş-yaşam dengesini kurmalarını etkileyebilmektedir. Kadının iş hayatına dahil olmasıyla birlikte, evli çiftlerde iş-yaşam dengesini kurmak daha zor bir hal almaya başlamıştır. Bu durum özellikle çocuk sahibi olan çift kazanımlı aileleri daha çok etkileyebilmektedir. Duxbury ve Higgins (2001), çift kazanımlı ailelerde, çocuklu çiftlerin, iş-yaşam dengesini kurmalarının, çocuksuz çiftlere göre daha zor olduğunu vurgulamışlardır. Çalışan çiftlerin, çocuk sahibi olmaları ile birlikte artan sorumlulukları, erkek ve kadının aile hayatı kalitesi ve kariyer başarıları üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bunun yanında, kadının üstlendiği sorumluluk ve roller erkeğin üstlendiklerinden daha fazla olduğundan, kadını bir alana daha fazla yöneltmeye mecbur edebilmektedir. Kadın, aktif ve tatmin edici bir kariyer veya evliliği ile çocuğu

arasında seçim yapmak zorunda kalabilmektedir (Lockwood, 2003; Barnett,1999). Aycan ve Eskin (2005), Türkiye'deki çift kazanımlı ailelerde, iş sorumluluklarının aile hayatını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. İşe önem veren çiftlerin, aile rolleri performanslarından tatmininin ve evlilik doyumunun düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Barnett (1999), işverenlerin, kadınları işe alırken evli veya bekar olmaları ile çocuk sahibi olup olmadıkları konusunda dikkatli olduklarını ifade etmektedir. Bekar kadınların, evli olanlara göre işe alınma oranlarının daha yüksek olduğunu, evli ve küçük çocuk sahibi olan kadınların ise evli ve okul çağında veya daha büyük yaşa sahip çocuklu kadınlara göre işe alınma oranlarının daha düşük olduğunu dile getirmiştir. Bunun yanında, yarı zamanlı çalışan evli kadınlar, evde ve işteki sorumluluklarında daha başarılı ve tatmin edici olduğundan iş-yaşam dengesini daha rahat kurabilmektedirler (Warren, 2004). Diğer yandan, anne veya babadan yalnızca birisinin rol oynadığı tek kişilik aile yapılarında (boşanmış ve çocuklu bireyler), yerine getirilecek roller arttığından, birey üzerinde zaman baskısı kendini gösterecek ve iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenebilecektir. Daly, Ashbourne ve Hawkins (2008), tek kişilik aile yapılarının, ayrı yerlerde yaşayan fakat hala birlikte olan aile tipinden daha farklı bir deneyim olduğunu ifade etmektedirler. Tek kişilik aile yapılarında birey, çocuk, iş, ev ve kişisel sorumluluklarını tek başına üstlenmektedir. Eşin olmamasından kaynaklı olarak, artan sorumluluk ve zorunluluklar karşısında birey tek başınadır ve bu durum üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Sorensen (2004), kadınların eğitim durumlarının ve olanaklarının artması, bununla birlikte ekonomik kazanç sağlayabiliyor olmalarının kadınların evlilik konusunda daha temkinli davrandığını ve daha ileri bir yaşta evlenmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. Ayrıca, ekonomik bağımlılığı düşük olan kadınların, boşanma riskinin arttığını da ifade etmiştir.

1.4.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, daha çok bireyin istihdam edildiği örgütün, bireyden beklentilerini tanımlamak için kullanılmaktadır. İşletmenin, işgören için öngördüğü çalışma saatleri, izin günleri, çalışma koşulları vb. durumlar bu beklentilere örnek gösterilebilir. Çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması, hafta sonu çalışmalarının veya iş gezilerinin sıklığı, bireylerin iş-yaşam dengesini kurmasını

zorlaştırabilmektedir. Bu durum, bireyin yerine getirmesi gereken rollerine yeteri kadar zaman ayıramamasına neden olan zaman yetersizliğini ortaya çıkarmaktadır. Nitekim, birçok çalışma, düzensiz çalışma saatleri ile çalışan bireylerde evlilik yaşantısının da olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Liu, Wang, Keesler ve Schneider (2011), çalışma saatlerinin düzensiz ve yoğun olmasının, aile ile geçirilecek zamanı azaltacağından iş-yaşam dengesinin olumsuz etkileneceğinden bahsetmişlerdir. Presser (2000), yaptığı araştırmada düzensiz ve yoğun çalışma saatleri ile çalışan çiftlerin, evliliklerinin yaklaşık 5 yıl içinde ayrılık veya boşanma ile sonuçlandığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra, işine bağımlı (işkolik) olan işgören, işi hayatının merkezine alacağından bu durum iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyecektir (Akdağ ve Yüksel, 2010). Robinson, Carroll ve Flowers (2001), işkoliklerin hayatında, evlilikte sorunların ve boşanmaların daha sık görüldüğünü ifade etmişlerdir. İş yaşamının ön planda tutulması aile/kişisel rolleri yerine getirmede zorluk yaratacaktır bu durum rol çatışması ve rol uyumsuzluğunu ortaya çıkaracaktır. Yaşanan bu uyumsuzluk ve çatışma hali iş-yaşam dengesine olumsuz etki edebilmektedir. Diğer yandan, işgörenin yaptığı işin karşılığında düşük ücret alması ve bunun ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemesi durumunda, birey ek iş yapma gereksinimi duyabilmektedir. Bu durum da bireyin iki işi yürütmesi nedeniyle zaman yetersizliğinin daha da artmasına neden olacaktır. Sonuç olarak, birden fazla iş yükünü üstlenen birey iş-yaşam dengesini kurmada zorluk çekebilmektedir.

1.4.3.Kültürel Faktörler

Kültür en geniş anlamıyla toplumun yaşam biçimi şeklinde tanımlanmıştır. Bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, örf ve adetlerden ve insanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşmuş bir bütün olarak ifade edilmiştir. Bireysel ve toplumsal hayatın bir ürünü olan kültür, bireysel ve toplumsal hayatı sürekli olarak etkilemektedir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001:221). Bu bağlamda, kültürel faktörler iş ve aile yaşamını da etkilediğinden, iş-yaşam dengesi açısından üzerinde durulması gereken bir konudur. Birbirinden farklı kültürlerin, birbirinden farklı davranışları ve yaşam tarzları vardır. Bu nedenle her kültürün iş-yaşam dengesini etkileyen durumlar da farklılaşabilmektedir. Aycan (2008), yaptığı çalışmada, kültürlerarası farklılıkların, değerlerde, varsayımlarda, inanışlarda ve

normlardaki kültürel boyutlarını (bireycilik (ben bilinci), kolektivizm (biz bilinci)) incelemiştir ve kültürün iş ve aile üzerindeki etkisi üzerinde durmuştur. Rol çatışması, rol belirsizliği, uzun çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma saatleri, iş gezileri gibi iş taleplerinin, kültür ve sosyo-ekonomik durumla ilgili olduğu üzerinde durulmuştur. Örneğin; kolektivist kültürlerde işgörenler, çalışma ortamında kişilerarası ilişki konusunda kaçınmakta ve iş-yaşam dengelerinde uyumu sürdürme çabası göstermektedirler. Diğer yandan bazı kültürlerde (örneğin Çin), iş ortamında, kişilerarası güven oluşturmak büyük öneme sahip olabilmektedir. Bu tür kültürlerde, işgörenler iş arkadaşları veya müşterileri ile iş dışı yemek yemek veya etkinlik planları oluşturup uygulamak konusuna önem vermektedirler. Böylece bu tür kültürlerde iş ve iş dışında iş arkadaşlarıyla geçirilecek zaman iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir.

Kültürel faktörler, aile yaşamına da etkide bulunmaktadır. Çocuk sayısı ve yaşı, eşlerin mesleki statüleri, yaşlı bakımı vb. konular aile taleplerini oluşturmaktadır. Özellikle kolektivist kültürlerde, aile çok önemli bir yere sahiptir. Yaşlı bakımı, çocuk bakımı aile ilişkileri birincil aile talepleri arasında yer almaktadır. Özellikle çocuk bakımı bu tür kültürlerde yaşam boyu sürmektedir. Ebeveyn, çocuğun okul hayatına yardımcı olmak, iş bulmasına yardım etmek, evleneceği kişiyi seçmesinde fikir vermek, evlenip çocuk sahibi olduktan sonra torunlarının bakımına yardımcı olmak vb. sorumlulukları üstlenir (Aycan, 2008). Özellikle çift kazanımlı ailelerde bu sorumluluklar çiftlerin zamanını fazlasıyla almaktadır. Bu nedenle bu tür kültürlerde, iş-yaşam dengesini kurmak daha zor olabilmektedir.

1.4.4.Sektörel Faktörler

İş-yaşam dengesini kurabilmek kişiden kişiye değiştiği gibi sektörden sektöre de değişmektedir. Her sektörün kendine has özellikleri olduğundan iş-yaşam dengesine etkisi de farklı olabilmektedir. Yoğun ve ağır çalışma koşulları, uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri, sürekli aktif olmayı gerektiren iş türü, vb. özelliklere sahip olan sektörlerde iş-yaşam dengesini kurmak diğer sektörlerle göre daha zor olabilmektedir. Özellikle hizmet sektörü bünyesinde yer alan iş alanlarında dengeden bahsetmek güçleşebilmektedir. Turizm, bankacılık gibi hizmet

sektörü içinde yer alan iş kollarında, sürekli hizmet verme, yoğun, uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri işgörenin birçok yönden olumsuz etkilenmesine sebep olabilmektedir (Kusluvan vd., 2010). Zamanının çoğunu işine harcayan birey, aile/kişisel sorumluluklarında yeterli başarıyı gösteremeyeceğinden iş-yaşam alanları arasında dengeyi kurmada zorlanabilecektir.

1.5.İş-Yaşam Dengesinin Yapısı

İş-yaşam dengesi kavramı, çalışmanın başlangıç aşamasında yer alan tanımlar kısmında da görüldüğü gibi üzerinde uzlaşa sağlanacak şekilde tanımlanması zor bir kavramdır. Bu nedenle, birçok yazarın kavramı farklı açılardan ele alarak tanımladıkları dikkati çekmektedir. Bu tanımlarda yer alan kavram karmaşasını ortadan kaldırmak ve konuyu daha somut bir tabana taşımak adına Guest (2002) tarafından bir model geliştirilmeye çalışılmıştır (bkz. Tablo 1.1). İlgili modelde, kavramın öncülleri olan değişkenler yardımı ile dengeyi açıklamak amaçlanmıştır. Guest (2002) ayrıca, iş-yaşam dengesinin yapısı, belirleyicileri ve sonuçları ile ilgili bir ayırım yapılması gerekliliğini vurgulamıştır.

Tablo1.1. İş-Yaşam Dengesinin Yapısı, Belirleyicileri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar/Etki
Örgütsel Faktörler <ul style="list-style-type: none"> ▪ İş Talepleri ▪ İş Kültürü ▪ Ev Talepleri ▪ Ev Kültürü 	Öznel Göstergeler <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evde ve İşte Dengeyi Eşit Önemseme ▪ Ev Merkezli Denge ▪ İş Merkezli Denge ▪ İşin Eve Yayılması ve/veya Karışması ▪ Evin İşe Yayılması ve/veya Karışması 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ İş Tatmini ▪ Yaşam Tatmini ▪ Ruh Sağlığı/Mutluluk ▪ Stres/Hastalık ▪ Davranış/İşteki Performans ▪ Davranış/Evdeki Performans
Bireysel Faktörler <ul style="list-style-type: none"> ▪ İş Oryantasyonu ▪ Kişilik ▪ Enerji ▪ Kişisel Kontrol ve Başa çıkma ▪ Cinsiyet ▪ Yaş, Yaşam ve Kariyer Basamağı 	Nesnel Göstergeler <ul style="list-style-type: none"> ▪ Çalışma Saatleri ▪ Serbest Zaman ▪ Aile Roller 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ İşte Diğerleri Üzerindeki Etki ▪ Evde Diğerleri Üzerindeki Etki

Kaynak:Guest, D.E. (2002). Perspective on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), s.265.

Tablo1.1'deki model, iş-yaşam dengesinin analizinde ihtiyaç duyulan konuları kapsayacak şekilde tasarlanmıştır. İlgili modelde ev terimi, iş dışındaki yaşam olarak ele alınmıştır. İş-yaşam dengesinin belirleyicileri iş ve ev alanlarında incelenmiştir. İş alanında iş talepleri bölümü az ya da çok olabilir ve iş kültürü terimi, uygun politikalarla desteklenen örgütsel kültür anlayışıyla sınırlandırılmıştır. Örneğin; işin esnek çalışma saatleri veya yoğun ve düzensiz çalışma saatleri talep etmesi olabilir. Ev talepleri ise, iş dışındaki sorumluluk ve zorunlulukları açıklamaktadır. Bunlar, ailede, toplulukta veya serbest zaman etkinlik tercihinde kendini gösterebilir. Örneğin; çalışan bireyin evli ya da bekar olması veya çocuk sahibi olması durumunda ailedeki talepler farklı olabilmektedir. Ev kültürü, bireyin ev çevresindeki sorumlulukları ve zorunluluklarıdır. Çocuk/yaşlı bakımı, mutfak işleri gibi ev sorumluluklarını içerir. İş-yaşam dengesinin algılanmasında etkili olabilen belirleyicilerden olan bireysel faktörler, işe yönelme, özellikle de işin (ya da evin) merkezi yaşam ilgisi olması ya da işe yönelimli olma yönleridir. Kişisel

kontrol, kontrol odağı ve rekabet eden taleplerin baskılarıyla başa çıkma kapasitesidir. Cinsiyet, özellikle kadınları yüksek ev talepleri dolayısıyla etkilemekte, yaşam ve kariyer evreleri ise evde ve işteki belli talepleri karşılamada etkili olmaktadır.

Modelin merkezinde bulunan iş-yaşam dengesinin yapısı öznel veya nesnel olarak tanımlanabilir. Nesnel göstergeler, çalışma saatleri, çalışma dışında aile veya herhangi bir yerdeki etkinlikleri veya serbest zamanı içerirken; öznel göstergeler daha çok denge ve dengesizlik durumunu açıklamak için kullanılmaktadır. Guest (2002), öznel ve nesnel göstergelerin her zaman belli bir düzende olmayacağını vurgulamıştır. İş-yaşam dengesinin sonuçları kısmında ise, kişisel doyum ve işte, evde ve yaşamın tümünde tatmindir. Bu model, iş-yaşam dengesinin analizi için oldukça geleneksel bir yapı sunmuştur. İş-yaşam dengesi ile ilgili herhangi bir ampirik analiz için ana boyut ve değişkenlere yönelik vurgu yapan bir modeldir (Guest, 2002).

1.6.İş-Yaşam Dengesi/Dengesizliğinin Etkileri ve Sonuçları

İş-yaşam dengesi, bireylerin, kişisel, aile ve iş alanlarının bir uyum ve denge içinde sürdürülebilmesini ifade ettiğinden bu alanların her birinde ayrı bir etki veya sonuç yaratabilmektedir. Aycan vd. (2007), ortaya çıkabilecek bu etki ve sonuçların herkes tarafından aynı şekilde ve aynı oranda yaşanmadığını, bunun yanında bu etki ve sonuçların ortaya çıkma sıklığının ve yoğunluğunun kişiden kişiye, durumdan duruma göre değişebileceğini belirtmişlerdir. Örneğin; evli olmayan, yalnız yaşayan bireyler için ortaya çıkan etki ve sonuçların, evli ve küçük yaşta çocuğu olan bireylere göre daha farklı olduğu ifade edilmektedir.

Guest (2002)'in, iş-yaşam dengesini açıklamada önerdiği modelde (bkz.Tablo1.1), iş-yaşam dengesinin etki/sonuçlarına da değinilmiştir. Modele göre, iş-yaşam dengesi sağlanıldığı takdirde, iş tatmini, yaşam tatmini sağlanmakta, bireyi olumsuz etkileyebilecek psikolojik veya diğer hastalıkların görülme riski azalmaktadır. Bunun yanında, dengeyi sağlayan bireylerin, evde ve işteki performansları yükselmekte, rollerini yerine getirmede sorun ortadan kalkmaktadır. İş tatmini, işgörenin işiyle ilgili çeşitli durumlara karşı hissettiği negatif veya pozitif

duygulardır. İşin, işgören için anlamı veya işgörenin işi ile ilgili algıladığı kalite ve iş ile ilgili deneyimler olarak açıklanmaktadır. Yapılan çalışmalar, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasında negatif anlamlı bir ilişkinin varlığını, yani iş-yaşamındaki dengesizlik artarken iş tatmininin azaldığını göstermektedir. Diğer yandan yaşam tatmini, bireylerin genel olarak fiziksel, duygusal ve soysal durumlarında iyilik halini ifade eder. Yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesinin kurulamadığı durumlarda, yaşam tatmininin de düşük olduğunu ortaya çıkarmıştır (Duxbury ve Higgins, 2001).

İş-yaşam dengesinin, bireyin kişisel yaşamına, aile hayatına ve iş hayatına farklı türde etkileri olduğundan, bu tez çalışmasında bu üç etki alanını ayrı ayrı açıklamanın doğru olacağı düşünülmüştür. Aşağıda iş-yaşam dengesinin kişisel alandaki etkileri, aile hayatındaki etkileri ve iş hayatındaki etkileri açıklanmıştır.

1.6.1. İş-Yaşam Dengesinin Kişisel Alana Etkileri

İş-yaşam dengesi, bireyin kişisel hayatına doğrudan etki etmektedir. Birey, iş-yaşam dengesini kuramadığı durumlarda birtakım bireysel temelli sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Bu sıkıntıları aşağıdaki şekilde gruplandırmak mümkündür (Aycan vd., 2007:47):

- Psikolojik sıkıntılar (stres, tükenmişlik, depresif duygu durumu, yalnızlık hissi ve huzursuzluk, suçluluk duygusu, yaşam tatmininde azalma, kaygı),
- Psikosomatik sıkıntılar (psikolojik sıkıntıların yol açtığı fiziksel sıkıntılar),
- Kişinin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizlik.

Grant-Vallone ve Ensher (2001)'in yaptığı çalışmada, iş-yaşam dengesinin kurulamaması durumunda bireylerin anksiyete (kaygı, endişe, korku) riskinin arttığı ortaya konulmuştur. Bunun yanında, yapılan birçok çalışmanın bulguları, iş-yaşam dengesinin yaşam tatmini ile doğrudan ilişkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987; Ahmad, 1996; Ferguson, Carlson, Zivnuska ve Whitten, 2012). Lockwood (2003), iş-yaşam dengesinin kurulamaması halinde bireyin depresyon, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı, kompulsif yeme bozuklukları gibi durumlarla karşılaşabileceğini belirtmiştir. Yapılan bir çalışmada, iş-yaşam dengesini kuramayan uzun saat çalışan ve iş stresi yaşayan kadınların, mide

ağrısı, sırt ağrısı, baş ağrısı, uyuma bozuklukları gibi psikosomatik sıkıntıları daha yoğun yaşadıkları ortaya konulmuştur (Aycan vd., 2007).

1.6.2.İş-Yaşam Dengesinin Aile Alanına Etkileri

İş-yaşam dengesi aile hayatını yakından ilgilendiren bir konudur. Çiftlerin mutlu bir evlilik sürdürebilmeleri bu dengeyi ne kadar iyi kurduklarıyla yakından ilişkilidir. Aycan vd. (2007:57), iş-yaşam dengesinin kurulamadığı durumlarda aile alanında yaşanabilecek sıkıntıları aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

- Evlilik tatmininde azalma,
- Çocuklarla ilişkilerde yaşanan problemler,
- Rol tatmininde azalma,
- Ebeveynlerle, arkadaş ve sosyal çevre ile ilişkilerde yaşanan problemler.

Greenhaus ve Singh (2004), iş-yaşam dengesinin kurulamamasının aile yaşamını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durumun bireylerin evliliklerinde ve aile yaşamlarında tatminsizliğe yol açtığını bunun yanında depresyona sebep olarak yaşam tatminlerini de olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Diğer yandan, iş stresi yaşayan işgörenlerin de aile yaşamlarında olumsuz etkiler olabileceği üzerinde durulmuştur. İş yerinde yaşanan olumsuzlukların eve taşınması durumunda, bireyin, aile alanındaki performansı ve tatmini olumsuz etkilenecektir. Buna ek olarak, stresli iş, çocukların üzerinde de olumsuz etki yaratabilecektir. İş alanında yaşanan olumsuzluklar eve taşındığı takdirde, birey, çocuk ile iletişimde soğuk ve sert bir tutum sergileyecektir. Bu durum çocuğun davranışlarına olumsuz yanıtı olarak, çocuğun kendine güveninin azalmasına, bilişsel zorluklar yaşamasına ve okuldaki başarısına olumsuz etki edebilmektedir. Ferguson vd. (2012), yaptıkları çalışmada, iş-yaşam dengesinin aile tatmini ile önemli ölçüde ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Allen, Herst, Bruck ve Sutton (2000), iş-yaşam dengesinin aile tatmini ve evlilik tatmini ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Carlson vd. (2009), yaptıkları çalışmada, aynı şekilde iş-yaşam dengesinin aile tatmini, aile performansı ve aile işlevselliği ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Rollerden duyulan tatminde azalma iş-yaşam dengesinin yokluğunda ortaya çıkan bir durumdur. Kişisel, aile ve iş rolleri arasında dengeyi kuramayan birey, bu alanlardaki rollerinden tatmin olamayabilmektedir. Bu durumda birey üstlendiği rolü tam olarak sergileyemediğinden kendini bu rolde yetersiz görüp tatminsizlik duyabilmektedir. Örneğin, ‘iyi bir eş değilim’, ‘iyi bir anne/baba değilim’ gibi düşüncelere kapılan birey rol tatminsizliği yaşamaktadır (Aycan vd.,2007).

1.6.3.İş-Yaşam Dengesinin İş Alanına Etkileri

İş, ailenin ve bireyin geçim kaynağıdır. Bu nedenle, bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. İş-yaşam dengesi, iş ve aile/kişisel yaşamı ifade etmektedir. Yani bu dengenin önemli bir tarafı iş alanını oluşturmaktadır. Bu nedenle iş-yaşam dengesini kuramamak iş yaşamını derinden etkileyecek bir öneme sahiptir. Aycan vd., (2007:63), iş-yaşam dengesinin yokluğunda iş alanında oluşabilecek sıkıntıları aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

- İşe devamsızlık ve işi bırakma eğiliminde artış,
- İş tatmininde ve örgüte bağlılıkta azalma,
- Rol tatmininde azalma,
- Motivasyonda azalma,
- Takım çalışmasında verimsizlik ve iş performansında düşüş.

Ikram ve Anwar (2009)’ın yaptığı çalışmada, iş tatmini için erkek ve kadın arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, yüksek eğitim görmüş işgörenlerin, düşük eğitim görmüş olanlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. İş-yaşam dengesini daha iyi kuran işgörenlerin, daha düşük kuranlara oranla, iş tatmini daha yüksek çıkmıştır. Yani iş-yaşam dengesi kurabilen işgörenlerde iş tatmini yüksek çıkmıştır (Ahmad, 1996; Greenhaus ve Singh, 2004; Carlson vd., 2009; Ferguson vd., 2012). İş alanında duyulan stresin artması ile birlikte, işgörenin motivasyonunda azalma ve düşük verimlilik görülmektedir. Bu durum işgörenin iş tatminin düşmesine de neden olmaktadır. İş çevresinde verimliliği doğrudan etkileyen durumlar; hastalığı kötüye kullanma, hile,

tekrarlanan devamsızlıklar, güvensizlik, zimmetine geçirme, örgütsel sabotaj, gecikme, görevden kaçınma ve şiddettir (Lockwood, 2003). Aycan vd. (2007), iş alanında yaşanan sıkıntıların birbirini tetikleyebileceğini savunmuşlardır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesini kuramayan işgörenin, motivasyonunda yaşanan düşüklüğün işgörenin devamsızlık yapmasına veya bağlı olduğu örgüte karşı olumsuz duygular beslemesini tetiklediği vurgulanmıştır.

Kişisel, aile ve iş alanında yaşanabilecek bu sıkıntılar, iş-yaşam dengesinin kurulmasıyla ortadan kalkacaktır. İş-yaşam dengesini kuran bireyin hayatında genellikle aşağıdaki olumlu gelişmelerin yaşanacağı öngörülmektedir (Küçükusta, 2007):

- Yaşam kalitesi ve ruh sağlığına olumlu etki,
- Strese bağlı rahatsızlıklarda azalma,
- İşe devamsızlığın azalması,
- Örgütlerin kaliteli işgücüne sahip olması,
- İşgörenin verimliliğinin artması,
- Aile huzurunun artması, aile tatmini,
- Evlilik doyumunun artması,
- Rol tatmininin artması.

İş-yaşam dengesinin kurulmasının, bireyin, yaşamının birçok alanında tatmine ulaşmasında etkili olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamındaki, kişisel yaşamındaki ve aile yaşamındaki iyileşmelere katkısının yanında ruhsal ve fiziksel sağlığını da olumlu yönde etkilemektedir. Böylece iş-yaşam dengesinin, birey yaşamının, her alanını etkileme gücüne sahip olduğu söylenebilir.

1.7.Örgütlerin İş-Yaşam Dengesine Sağlayabileceği Katkılar

Bilindiği üzere, özel sektör örgütleri kar amaçlı örgütlerdir. Bu nedenle, bu örgütlerin temel hedefi kar elde etmek ve kendilerini kar elde etme amacına yöneltecek temel unsurlar arasında yer alan “müşteri istek ve tatminini” üst düzeye çıkarmaktır. Dolayısıyla, bu konuda başarılı olabilmeleri, işgörenlerin kalitesi ve verimliliğine bağlıdır. Günümüz iş hayatında kadının daha çok yer alması ile birlikte,

aile yapıları da değişikliğe uğramıştır. Çift kazanımlı aile yapılarının yaygınlaşması, eşlerin sorumluluğunu arttırmıştır. Evde sorumluluğu artan birey, iş-yaşam dengesini kurmada zorluk çekebilmektedir. İş ortamına, evde yaşadığı sıkıntıları getirmesi (iş ev getirmek) işgörenin verimliliğini olumsuz etkileyerek motivasyonunun düşmesine sebep olabilir. İş yerinde tatmin olmayan işgören, müşteriyi memnun etmede de yetersiz kalabilir. Bu nedenle, örgütler başarılı olabilmek adına işgörenlerine iş-yaşam dengelerini kurmada destek olmalıdırlar. Destek gören işgören, iş-yaşam dengesini kurmada diğerlerine göre bir adım önde olacak ve özel sektör örgütleri tarafından tercih edilen pozisyonda yer alacaktır.

İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları bireylerin bu alanlarda yerine getirmesi gereken rollerini etkilemekte ve onlar üzerinde baskı oluşturabilmektedir. Günümüzün rekabetçi çalışma ortamında, birey üstlendiği rolleri yerine getirmede zorluk çektiğinde veya iş-yaşam dengesini kuramadığında yaşam kalitesi ve iş verimi negatif olarak etkilenmektedir. İş-yaşam dengesini kuramayan işgören, çalışma hayatında devamsızlık, iş kazaları ve performans düşüklüğü yaşayabilmektedir. Buna ek olarak yaşamdan aldığı doyumda da azalma olabilmektedir (Çarıkçı, Çitçi ve Derya, 2010). İşgörenin, iş-yaşam dengesini kuramaması, kişisel ve aile yaşamına olduğu kadar çalıştığı örgüte de ciddi maliyetler yüklemekte ve örgütün kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir (Özen ve Uzun, 2005). Bu nedenle örgütler, işgörenin iş dışındaki ihtiyaçlarını ve sıkıntılarını önemsemeli ve işgöreni destekleyecek şekilde hareket etmelidir. Özellikle çift kazanımlı ailelerde, çocuk ve yaşlı bakımını üstlenmiş olmaları durumunda, örgütler bu durumu göz önüne alarak işgörenin ihtiyaç duyduğu kolaylıkları sağlama yoluna gitmelidir. Çünkü, önemsendiğini gören işgörenin işe bağlılığı, iş doyumunu ve performansı artacaktır. Böylece hem işgören hem de örgüt bu durumdan kazançlı çıkacaktır (Kapız, 2002; Küçükusta, 2007).

Aycan vd. (2007:76), iş-yaşam dengesini kurmada örgütlerin sağlayabileceği destekleri dört ana başlık altında toplamışlardır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Kurumsal destek,
- Yönetici desteği,
- İş arkadaşlarının desteği,

- Maaş ve sosyal haklar.

Kurumsal destek kapsamında, örgütler, yeni çalışma şekilleri uygulayarak işgörene destek sağlayabilir. Aile-dostu örgütlerde, uzun çalışma saatleri veya aşırı iş yükü altında çalışan işgörenler için yeni düzenlemelere gidilebilir. Esnek çalışma saatleri, evden çalışma (home office), yarı zamanlı çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı, takım çalışması ve sanal çalışma gibi uygulamalar örgütün yapısına göre uyarlanabilir. Bu uygulamalar, özellikle iş-yaşam dengesini kurmada zorlanan işgörenler için, hayatı kolaylaştırıcı bir etken olacaktır. Bunun yanı sıra, ev hizmetleri, işgörenlerin çocukları için gündüz bakımevleri veya kreş gibi olanaklar da sunularak işgörenin evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden kaynaklı olarak yaşayabileceği olumsuzluklar da giderilebilir (Sparrow ve Cooper, 2003; Voydanoff, 2005; Çiftçi, 2010; Doğrul ve Tekeli, 2010). İş yaşamı ve özel yaşamı dengelenen işgören, stres yaşamaktan kurtulduğundan daha pozitif bir yaklaşım edinir ve performans kalitesi yükselir (Maxwell ve McDougall, 2004).

Esnek çalışma saatlerini kullanan örgütler, işgörenlerin hayatlarını bir düzene sokmalarına katkı sağlamaktadır. İşe geliş-gidiş saatine karar veren işgören, iş dışı yaşamında yerine getirmesi gereken sorumlulukları da rahatça yerine getirebilmektedir. Böylece işgörenlerin motivasyonu ve verimliliğini arttırarak, işe devamsızlık yapmalarını da önlemektedir. İşgörenler bu uygulama ile zaman baskısı yaşamaktan kurtulmakta ve kendine en uygun saatlerde çalışabildiğinden iş tatmini da yükselmektedir (Çiçek, 2005). Aile dostu örgütlerin esnek çalışma saatleri tanınmasının yanı sıra, işgörenlerin haftanın bazı günleri evden çalışabilmesi, hasta aile bireylerinin bakımı için ücretsiz izin verilmesi, anne olan çalışanlar için yasal hakları dışında doğum sonrası izni, süt izni, kreş imkanının tanınması, çocukların eğitiminin maddi olarak desteklenmesi gibi uygulamalar ile işgörenin hayatını kolaylaştırarak işe adapte olmasını sağlayacak politikalar izleme yolunu seçmektedir (Aycan vd., 2007).

İş-yaşam dengesine katkıda bulunan bazı örgütlerin uygulamalarına örnek verilecek olursa; Microsoft'ta çalışan annelerin bebeklerini işe götürebilecekleri günler düzenlenmekte, örgütteki diğer çalışan annelerle deneyim alışverişi

yapmalarına olanak sağlanmakta, çocuk bakımı gibi konularda yardım alabilmeleri için çalışan annelere kurumsal web sitesinde özel bölümler hazırlanmaktadır. Dünyada en fazla çalışılmak istenen örgüt olan Google, işgörenlerinin çocuklarını ve kendilerini hala çocuk hissedenler için işyerinde oyuncaklarla dolu bir oyun odası oluşturmuştur. Türkiye’de ise, Danone Children Day, Ely Lilly çocuk günü adlı etkinliklerde çalışanların çocuklarıyla birlikte şirkete gelmeleri ve çocukların ailelerinin çalıştığı işyerini tanımaları ve güzel bir gün geçirmeleri hedeflenmektedir. Perfetti Van Melle, FNSS, TEMSA gibi örgütlerin de bu tip organizasyonları olduğu bilinmektedir. Mercedes Benz, işgörenlerinin ailelerini ihmal etmeyerek yaz ve kış aylarında çocuklar için spor okulları oluşturmaktadır (Sungur, 2009). Tüm bu örnekler, örgütlerin, işgörenlerin iş-yaşam dengesini kurmalarına katkı sağlamalarının önemli olduğunu fark etmiş olduklarını göstermektedir. Dengeyi kuran işgörenin, iş ile ilgili yaşayabileceği negatif etkilerin azalması sağlanmaktadır.

İş-yaşam dengesinin kurulmasında aile dostu örgütlerin uygulamalarının yanında yönetici ve iş arkadaşlarının desteği de önemli bir yer tutmaktadır. Aile dostu örgütlerde işgörenleri esnek iş ve izin politikalarını kullanmaları için teşvik edecek olan kişi yöneticidir. İşgörenlerin performansını sadece çalışma süreleri ile değil, iş çıktıları ile de değerlendiren yöneticilerin varlığının olmaması durumunda aile dostu örgüt kültürü sınırlı bir etkiye sahip olur (Aycan, vd., 2007). Diğer yandan, örgütte iş-yaşam dengesini destekleyecek uygulamalar olmadığı takdirde yöneticiler kendi inisiyatiflerini kullanarak işgörelere destek olmak adına esneklik tanıyabilirler (Anderson, Coffey ve Byerly, 2002). Aycan vd. (2007), yönetici desteği arttıkça, bireylerin iş ve aile yaşamları üzerindeki kontrollerinin de arttığını düşündüklerini, bu algının da iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağladığını belirtmişlerdir.

İş alanındaki bir diğer destek yukarıda da belirttiğimiz iş arkadaşları desteğidir. Bu destek, işgörenin iş paylaşımı ile iş yükünü hafifletmesini ve olumsuz durumlarda iş arkadaşlarından psikolojik destek görmesini kapsamaktadır. İşgörenin, karşılaştığı problemlerle ilgili iş arkadaşlarından tavsiye alması, anlayış görmesi ya da kişisel/ailevi nedenleri ile ilgili izin alması gereken durumlarda işini paylaşması gibi destekler, iş yaşam dengesini kurmada iş arkadaşlarının çalışana sağlayacağı

örnek desteklerdir (Aycan, vd., 2007). Anderson vd., (2002), yaptıkları çalışmada iş arkadaşları desteği ile iş-yaşam dengesizliği arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. İş arkadaşlarının desteği arttıkça, iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağlandığını ortaya koymuşlardır.

Çalışma hayatı, bireylerin yaşamlarının önemli ve uzun bir kısmını kapsamaktadır. Rekabetin yoğun olduğu günümüzde, iş hayatının yoğunluğu nedeniyle evde geçirilen zaman azalmıştır. Evde geçirilecek kısıtlı zamanın iş düşünülmeden etkin bir şekilde değerlendirilmesi iş-yaşam dengesine olumlu katkı sağlayacaktır. Aynı şekilde, iş yerinde geçirilen zamanın verimli bir şekilde değerlendirilmesi de önemlidir. Bu durum, aile dostu örgütlerin önemini ve aile dostu örgüt olmanın uzun vadede sağlayacağı katkıları ortaya koymaktadır. İşgöreni destekleyen uygulama ve politikalar yürüten örgütler, bireyin iş-yaşam dengesini kurmasına katkı sağlayarak evde ve işte tam performans sergilemesine, rollerini tam olarak yerine getirmesine yardımcı olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

TURİZM SEKTÖRÜNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ

Konuya ilişkin literatür tarandığında hem yerli hem de yabancı yazında turizm sektöründeki işgörenlerin, iş-yaşam dengelerine yönelik yapılan çalışmaların sayısının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir (Demirer, 2011). Turizm sektörü, müşteri odaklıdır ve müşteri tatminini sağlamak için sürekli aktif olmayı gerektirir. Emek yoğun olan bu sektör, işgörenlerin çoğunun müşteriyle birebir ilişki içinde olmasını ve aynı kalitede hizmet sunmasını gerektirir. Bu durumda işgörenlerin ruh halleri ve hayatlarındaki problemlerinin azlığı, o hizmeti yerine iyi getirmede etkili olabilmektedir. Yoğun çalışma saatleri ile çalışıp bitkin düşen işgörenlerin hizmet kaliteleri de olumsuz etkilenmektedir. Bu yönüyle, iş-yaşam dengesi, sadece hizmet sektörü için değil diğer tüm sektör ve çalışma alanları için önemli bir konu haline almıştır. Bireyin ruh hali, evdeki/işteki memnuniyeti ve tatmini hayatının her alanını etkileyebilmektedir. Evde memnun olmayan, doyuma ulaşmayan, sorunlar yaşayan birey bu durumunu iş ortamına taşımakta, işteki performansı olumsuz etkilenmektedir. Bu durumun tam tersi de söz konusu olabilmektedir. Çalışma ortamında yaşadığı sıkıntıları eve taşıyan bireyin aile/kişisel hayatı olumsuz etkilenmektedir. Bu nedendir ki gün geçtikçe iş-yaşam dengesi, mutlu ve başarılı bir hayatın olmazsa olmazı haline gelerek büyük bir öneme sahip olmaktadır.

Tez çalışmasının bu bölümünde ilk olarak, iş-yaşam dengesinin turizm sektörü için öneminden bahsedilecektir. Daha sonra, turizm sektöründe iş-yaşam dengesinin yapısı üzerinde durularak ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır. Bu bölümün son konusunu ise, turizm sektöründeki işletmelerin, işgörenlerin iş-yaşam dengesinin kurulmasına sağlayabilecekleri katkılar oluşturacaktır.

2.1. Turizm Sektöründe İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Turizm sektörü, sektörel bazı özellikleri gereği diğer sektörlerden farklı bir yapıya sahiptir. Uzun çalışma saatleri, sürekli aktif olma gereği, aralıksız hizmet sunma zorunluluğu bu özelliklerden bazılarıdır. Bu nedenle, turizm sektöründe iş-yaşam dengesi diğer sektörlerle oranla daha büyük öneme sahiptir. Çalışma

saatlerinin uzun olması, işgörenlerin özel yaşamlarındaki sorumluluklarını yerine getirmede zorluk çekmelerine neden olabilir. İşe ayrılan sürenin artması, iş dışında geçirilecek sürenin kılmasına neden olur. Small ve Riley (1990)'e göre, bireyin iş dışındaki rollerini yeterince yerine getirememesi (anne/kadın, baba/erkek), iş-yaşam dengesinin bozulması anlamına gelmektedir.

Mevsimlik özellik taşıyan ve bu özelliği nedeniyle iş gücü devir oranı yüksek olan turizm, işgörenler üzerinde ayrıca bir baskı unsuru oluşturmakta ve işini kaybetme korkusu yaşayan işgörenler işleri için gereğinden fazla çaba harcamaktadır. İşgörenler, çalışma koşulları gereği müşteriler ve diğer meslektaşlarla daha çok zaman harcamakta ve daha çok şey paylaşmaktadır. Aile ile geçirilen sürenin ve paylaşımın azalması, bireyin aileden uzaklaşmasına ve iş-yaşam dengesinin olumsuz sonuçlanmasına neden olabilmektedir. Diğer yandan, müşteriler veya çalışma arkadaşları ile geçirilen zamanın ve paylaşımların fazla olması duygusal yakınlaşmaları tetikleyebilmekte, bu durum da evlilik kurumunun zedelenmesi ile sonuçlanabilmektedir. Bu tür durumlar, bir bütün olarak değerlendirildiğinde turizm sektörü pek çok sektöre göre aile ve işin bir arada denge içinde yürütülmesinin en zor olduğu sektörlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerek çalışma koşulları gerekse ailenin bireyden beklentileri göz önüne alındığında, iş-yaşam dengesinin turizm sektörü için büyük bir öneme sahip olduğunu vurgulamak zorunludur.

2.2. Turizm Sektöründe İş-Yaşam Dengesinin Yapısı

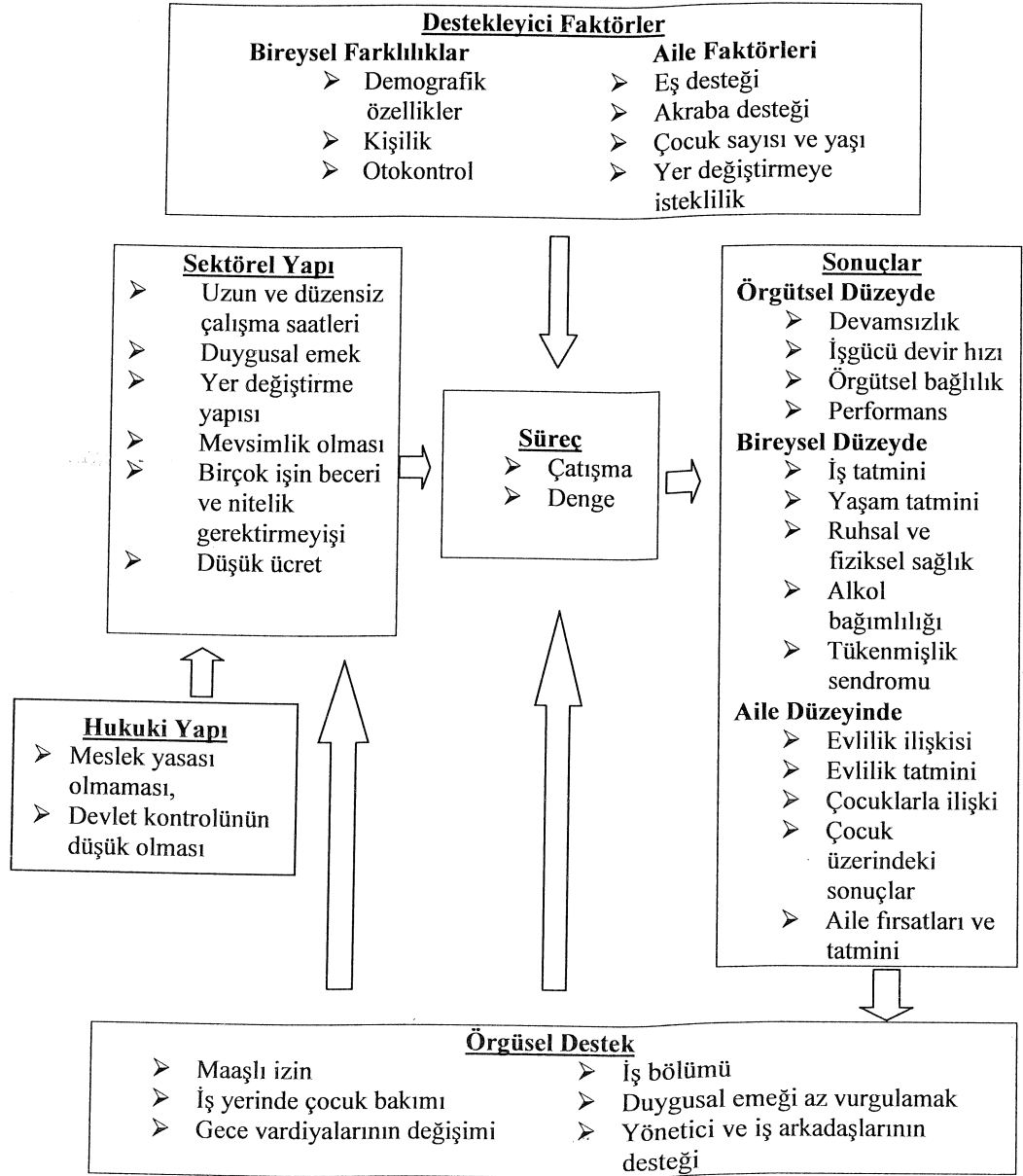
Turizm sektörü, çok yönlü ve karmaşık bir etkileşim yapısına sahiptir. Ulaştırma, konaklama, dinlenme-eğlenme, yeme-içme, sağlık, alış-veriş, araç, tesis ve faaliyetlerden meydana gelen geniş kapsamlı bir disiplindir. Sektörün çok yönlü bir disiplin olması, kesin çizgilerle açıklanması güç bir durumu ortaya çıkarmaktadır (Bahar ve Kozak, 2010). Bu karmaşık ve dinamik yapı içerisinde sürekli aktif olarak hizmet sunup, yoğun çalışma temposu içinde olan işgörenler, iş-yaşam dengelerini kurmada zorluk çekebilmektedirler. Bunun yanı sıra, ağır çalışma koşulları altında çalışan işgörenler, bu durumdan fiziksel ve ruhsal olarak da etkilenebilmektedir. Sonuçta her açıdan yorgun olan işgörenin sunduğu hizmette olumsuzluklar olmaktadır. Kozak (2008), işgörenin moral durumunun müşteri tatmini ile ilişkili

olduğunu ve işgörenin psikolojik durumunun müşteriye doğrudan yansıdığını belirtmiştir. Bu durum, iş-yaşam dengesinin turizm sektörü için detaylı bir şekilde dikkate alınması gereken bir konu olduğuna işaret etmekte ve iş-yaşam dengesi konusunu önemli bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkarmaktadır.

Yukarıda vurgulandığı üzere, iş-yaşam dengesi konusu turizm sektörünün genelinde önem taşıyan bir konu olmasına rağmen literatürde yeterince tartışılmadığı ve incelenmediği dikkati çekmektedir. Var olan az sayıda çalışmada, iş yaşam dengesinin daha çok iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkisi üzerinde durulmuştur. Özellikle, konuyu bu tez çalışmasının uygulama alanı olacak olan konaklama işletmeleri açısından ele alan kapsamlı çalışmaların çok az olduğu görülmektedir. Kavramı konaklama işletmeleri ekseninde tanımlamaya yönelik en detaylı çalışmanın Mulvaney, O'Neill, Cleveland ve Crouter (2006) tarafından yapıldığı ve bu çalışmada otel müdürleri için geliştirilen model ile iş-yaşam dengesinin yapısının tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bu tür bir modelin tanımlanmasının konaklama sektörü işgörenleri için stratejik bir avantaj sağlayacağı düşünülmüştür. Ayrıca, yazarlar, iş-yaşam dengesinin önemini kavrayarak etkin bir şekilde ele alan turizm işletmelerinin başarıya daha kolay ulaşacaklarını vurgulamışlardır.

Konaklama sektörünün ülkemizdeki durum ve koşulları göz önüne alınarak önerilen modele (bkz. Şekil 2.1) bu çerçevede ve modelin temel yapısını bozmayacak şekilde eklemeler yapılmıştır. Bu sayede, modelin ülkemizde turizm sektöründe iş-yaşam dengesini kurmayı amaçlayan işgörenler ve işletmeler için örnek oluşturması amaçlanmıştır. Şekil 2.1'de görüldüğü üzere, sektörel yapının özelliklerinin, destekleyici faktörlerin, örgütsel desteklerin iş-yaşam dengesi sürecine etkisi ele alınmıştır. Bunun yanında, iş-yaşam dengesi veya dengesizliği ile ortaya çıkabilecek örgütsel, bireysel ve aile yaşamındaki sonuçlar üzerinde durulmuştur. Bu nedenle, modelin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi ve açıklanması iş-yaşam dengesi açısından önemli bir yere sahiptir. Aşağıda bu sürecin bileşenleri tek tek ve detaylı şekilde ele alınarak açıklanmıştır.

Şekil 2.1. Turizm Sektöründe İş-Yaşam Dengesinin Yapısı



Kaynak: Mulvaney, R.H., O'Neill, J.W., Cleveland, J.N. ve Crouter, A.C. (2006). A Model of Work-Family Dynamics of Hotel Managers. *Annals of Tourism Research*, 34(1), s.68'den uyarlanmıştır.

2.2.1.Sektörel Yapının İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Turizm sektöründeki işgörenler, iş ve aile sorumluluklarını yerine getirmek için yoğun çaba harcamaktadırlar. Sektörün sahip olduğu özellikler, işgörenlerin diğer sektördeki işgörelere göre daha fazla çabasını gerektirmektedir. Sektörün, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma programları, ağır iş yükü, düşük ücret, sınırlı hafta sonu tatili gibi özellikleri dolayısıyla, iş ve kişisel/aile yaşamı arasında dengeyi kurmak daha zor olmaktadır (Karatepe ve Kılıç, 2007; Wong ve Ko, 2009). Sektörün aralıksız hizmet veriyor olması çalışanlar açısından şartları daha da ağır hale getirmektedir. Özellikle turizm işletmelerinin 7/24 hizmet verme zorunluluğundan dolayı yöneticiler, işgörenlerini çalıştırabildikleri maksimum saatte çalıştırmaktadırlar. Buna hafta sonları, resmi tatiller, bayramlar ve diğer tatiller de dahildir. Bunun yanında, işgörenlerin özellikle yönetici pozisyonundakilerin, ihtiyaç anında çağrılmaları durumunda mümkün olduğunca hızlı bir şekilde orada bulunmaları da ayrıca önem taşımaktadır (Mulvaney, vd., 2006). Böylece işe ayrılan zamanın fazla olması, kişisel/aile yaşamındaki rollerin yerine getirilmesini etkileyerek iş-yaşam dengesinin kurulmasını engelleyici bir rol üstlenmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

Sektör, yapısı gereği işgörenlerin müşteriler ile yüz yüze etkileşimini gerektirdiğinden harcanan duygusal emek yüksektir. Bu nedenle, işgörenlerin müşteriye yaklaşımı, işletmenin kalitesini doğrudan etkilemektedir. İşgörenin, müşterinin istek ve ihtiyaçlarına profesyonel (ruhsal veya diğer sıkıntılarını belli etmeden) bir şekilde cevap vermesi önemlidir. (Karatepe ve Sökmen, 2006; Karatepe ve Kılıç, 2007). Çalışma saatleri boyunca müşterilerin şikayet ve problemleriyle ilgilenen işgören ev ortamına geldiğinde herhangi bir problemle karşılaşmak istemez, rahatlamak ister. Aile yaşamında karşılaşacağı herhangi bir sorunda aşırı tepki vermesine veya o sorunla ilgilenmek istememesine neden olabilir. Bu durum, bireyin iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir.

Sektörün bir diğer özelliği olan yer değiştirme, işgörenlerin denge kurmalarında etkin bir rol oynamaktadır. Yer değiştirme, bu sektörde mesleki ilerlemenin ve terfinin ana parçası olarak görülmektedir. Fakat aile yaşamı için yıkıcı

ve stresli bir hal almakta ve çatışmaya neden olarak iş-yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır (Mulvaney vd., 2006).

2.2.2.Turizm Sektöründe Hukuki Yapının İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Mulvaney vd. (2006)'nin geliştirmiş oldukları modele, hukuki yapı tarafımızca eklenmiştir. Ülkemizde turizm sektörünün yapısı incelendiğinde, sektörün işgörenler için zorlu ve uzun çalışma koşullarına sahip bir çalışma alanı olduğu görülmektedir. Çalışma şartlarının ağırlığı, işgöreni büyük bir yük altına sokarak, işgörenin kişisel/aile yaşamına da olumsuzluklar yansıtılmaktadır. Demir (2011), çalışma yaşamının, bireyin tutum ve davranışları üzerinde belirleyici bir rol üstlendiğinden, bireyin sosyal yaşantısına doğrudan yansıdığını ve çalışma yaşamı kalitesinin eksik olması durumunda bireyin sosyal yaşantısının da olumsuz etkilendiğine vurgu yapmıştır. Doğrul ve Tekeli (2013:102), iş-yaşam dengesinin birey için bu derece önem arz eden bir konu olduğu gerçeğinden hareketle, hükümetlerin iş-yaşam dengesinin kurulmasına katkı sağlayacak düzenlemeleri yapması gerektiğini savunmaktadır. Bu çerçevede, yazarlar, hükümetlerin, esnek çalışmaya ilişkin yasal düzenlemelere gitmesi gerekliliğini ve bu konudaki uygulama aksaklıklarını gidermek adına cezai yaptırımlar belirlemesi gerekliliğini vurgulamışlardır. Özellikle kadın çalışanlar için çocuk veya yaşlı bakımı konusunda ulusal programlar uygulanabileceğini de belirtmişlerdir. Ülkemizdeki çalışma şartları ele alındığında, özellikle turizm sektöründeki işgörenlerin, gereğinden fazla uzun saatler çalıştırılması ve işgörenlerin büyük çoğunluğunun sosyal güvenlik olmaksızın çalıştırılması kamu denetlemesinin önemini ve gerekliliğini gözler önüne sermektedir.

2.2.3.Turizm Sektöründe İş-Yaşam Dengesini Destekleyici Faktörler

Şekil 2.1'de destekleyici faktörlerin, iş-yaşam dengesi sürecine doğrudan etkisi olduğu görülmektedir. Bireyin iş yaşamına ilişkin şartlarının yanında, bireysel özelliklerinin ve aile faktörlerinin de denge veya çatışmaya sebep olabileceği anlaşılmaktadır. Bireyin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum), kişiliği ve kendini kontrol edebilme (otokontrol) yeteneği iş-yaşam dengesini etkilemektedir. Modelde, kişisel karakterin, bireyin, iş ve aile yaşamı arasındaki

ilişkiyi etkilediği ifade edilmiştir. Örneğin; hayata pozitif bakan bireyin, zorluklarla mücadele etmede negatif bakış açısı olanlara göre daha becerikli bir yapıya sahip oldukları belirtilmektedir. Bunun yanında birçok karakteristik özelliğin bireyin iş-yaşam deneyimini etkilediği de vurgulanmıştır (Mulvaney, vd., 2006). Müşteriler ile sürekli yüz yüze gelen işgörenin karakter ve kişilik özellikleri müşteriye karşı olan davranışını belirlemektedir. Böylece, olumlu yapıya sahip olan işgörenlerin, müşteri memnuniyetini de arttıracakları öngörülebilir. Küçükusta (2007), turizm sektöründe hizmet kalitesinin sürekliliğini sağlamanın zor olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle mutlu işgörenler yaratmanın önemli olduğunu vurgulamıştır. Fakat yazar, özellikle ağırlama sektöründe, çalışma koşullarının düzeltilmesinin yeterli olmadığını, bunun yanında en önemli unsurlardan birinin, işgörenin kişilik yapısının işe uygunluğu olduğunu ifade etmiştir. Öte yandan bireyin kendini kontrol edebilme yeteneğine sahip olması karşılaşacağı problemlere ve zorluklara nasıl cevap vereceğini de etkiler. Bireysel farklılıklar, işgörenlerin algılarını ve stres ile başa çıkma şekillerini etkileyerek iş-yaşam dengesi için önemli bir rol oynamaktadır (Mulvaney, vd., 2006).

Yaş, bireyin durumlar karşısında sergilediği davranışı etkiler. Yaşça büyük olan bireyler, daha deneyimli olduklarından iş-yaşam dengelerini kurma konusunda daha ileridedirler. Özellikle çocuk sahibi ebeveynlerde bu durum kendini daha çok göstermektedir (Mulvaney, vd., 2006). Bunun yanında, daha yaşlı olanlar iş yaşamında kıdem almaya çok daha yakındırlar. Bu durum, esneklik için fırsat vermekte ve iş stresini azaltarak aile yaşamına katkı sağlamaktadır (Parasuraman, Greenhaus ve Granrose, 1992). Tez çalışmasının birinci bölümünde, cinsiyet ve medeni durumun da iş-yaşam dengesini etkilediğinden bahsedilmiştir. Bu bağlamda, turizm sektöründeki işgörenlerle ilgili yapılan araştırmada, medeni durum ile iş-yaşam çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Evli olan işgörenlerin daha yüksek oranda iş-yaşam çatışması ile karşılaştıkları sonucuna varılmıştır (Karatepe ve Kılıç, 2007). Özellikle evli kadınların, iş yaşamındaki zorlukları ev yaşamına yansıtılmamak adına, erkeklere iki katı oranla daha fazla çaba harcadıkları belirtilmiştir (Duxbury ve Higgins, 1991). Bunun yanında, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler konusu anlatılırken (bkz.,s.9) de bahsedildiği gibi evli ve çocuk

sahibi olan veya boşanmış ve çocuğa bakmakla yükümlü olan bireylerde iş-yaşam dengesini kurmak bekarlara göre daha zor olmaktadır.

Destekleyici faktörler arasında yer alan aile faktörünü, eş ve akraba desteği, çocuk yaşı ve sayısı, yer değiştirmeye isteklilik gibi faktörler oluşturmaktadır. Bu tür destekleyici faktörler, bireyin evdeki sorumluluklarına katkı sağlayacağından işte iken endişe duymasını veya ev ile ilgili sorunları düşünmesini azaltacaktır. Eş desteği ile birey, stresli iş günlerini duygusal denge ile iyileştirir ve aile iletişiminde kolaylık sağlar (Repetti, 1994). Bunun yanında ülkemizde, çocuk sahibi ailelerde en büyük destek akraba desteğidir. Küçük çocuk sahibi olan çift kazanımlı ailelerde, ebeveynler işte iken çocuk bakımını akrabalar üstlenerek bireylerin evdeki sorumluluklarını hafifletmektedirler. Akraba desteği faktörü bu modele tarafımızca eklenmiştir. Türkiye’de toplum yapımız göz önüne alındığında, akraba desteğinin yeri büyük öneme sahiptir. İş-yaşam dengesine katkısı yadsınamaz bir önem taşır. Çift kazanımlı ve çocuk sahibi olan aile yapılarının artması ile akrabalarından (özellikle büyükanne vb.) gelen destek, ailenin iş-yaşam dengesini kurmasına katkı sağlamaktadır. Bunun yanında, çocuğunu emanet ettiği kişiler, aile üyesi olduğundan güven duymakta ve iş ortamında iken, çocuğunun ne yaptığını veya nasıl olduğunu daha az düşünmektedir.

Yer değiştirmeye isteklilik ve yer değiştirme konusunda direncin düşüklüğü, aile için önemli bir yere sahiptir. Özellikle turizm sektöründe yer değiştirme sıklığı işgören devir hızının yüksek olmasından dolayı diğer sektörlerle oranla daha önemlidir. Yapılan bir araştırmada, eşlerin yer değiştirme istekliliğinin ailenin büyüklüğüne göre değiştiği belirtilmiştir. Eşlerin sahip olduğu çocuk sayısı arttıkça, yer değiştirme isteklerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Brett ve Reilly, 1988). Günümüzde çift kazanımlı ailelerin artmasıyla birlikte, yer değiştirme ile ilgili alınan aile kararlarında, partnerlerinin kariyerleri de düşünülerek bu kararda etkili olmaktadır (Mulvaney, vd., 2006).

2.2.4. Turizm Sektöründe Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi

Örgütsel destek, iş-yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir yere sahiptir. Aile ve kişisel destek dışında, iş yaşamındaki düzenlemeler ve desteklerle bireyin iş-

yaşam dengesini kurması kolaylaşmaktadır. Örgütün sağlayacağı kolaylıklar çalışma koşullarını ve iş-yaşam dengesi sürecini etkilemektedir (bkz. Şekil 2.1). Örgütün sağlayacağı, maaşlı izin, iş yerinde çocuk bakımı hizmetleri, gece vardiyalarının değişimi, iş bölümü, duygusal emeği azaltma, yönetici ve iş arkadaşları desteği gibi katkılar ile işgören, iş-yaşam dengesini kurmada bir adım önde olmaktadır. İzin kullanmak isteyen işgörenin izin süresinde maaşlarının kesilmemesi maddi açıdan sıkıntı içine girmemesini sağlayarak üzerinde baskı oluşmasına da engel olacaktır. Böylece, ihtiyaç anında izin kullanarak iş-yaşam dengesini kurma konusunda daha başarılı olabilecektir. Ayrıca, iş yerinde çocuk bakım hizmeti sunan işletmelerin varlığı, işgörenlerin çocuk bakım problemi yaşamasına engel olacak ve iş-yaşam dengesini kurmasına katkı sağlayacaktır. Las Vegas'ta bulunan MGM Grand ve Casinos, işgörenlerine 7 gün 24 saat hizmet veren işyerinde güvenilir çocuk bakım merkezleri sunulması çocuktan kaynaklanabilecek dengenin bozulmasını önleyici bir işyeri tedbiri olarak gösterilebilir (Children's Choice Learning Centers, 2004).

Konaklama sektöründe günün her saati hizmet verme zorunluluğu olması nedeniyle, gece vardiyaları işgörenlerin korkulu rüyası haline gelmektedir. Özellikle evli olan işgörenlerin sürekli gece vardiyasında çalışıyor olmaları evliliklerine, aile hayatlarına ve sağlık durumlarına olumsuz yansıtılabilmektedir. Bu durumlar göz önüne alınarak 'gece vardiyalarının değişimi'nin, modele eklenmesi uygun görülmüştür. Aynı kişilerin sürekli gece vardiyasına kalmayarak, dönüşümlü bir şekilde görev alması, işgörenin, iş-yaşam dengesini kurulabilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Birçok konaklama işletmesi, işgörenlerinin iş-yaşam dengesine katkı sağlamak ve stratejik avantaj elde etmek amacıyla bazı politika ve programlar uygulamaktadır (Mulvaney, vd., 2006). Bu kapsamda, bazı konaklama işletmelerinin iş bölümünü denemesi bu politikalara örnektir. Örneğin, Sheraton bunu satış müdürlerine adapte etmiştir. Müdürlere, kendi aralarında iş paylaşımı esnekliği sunmuştur. Bu esneklik, aile ve iş ihtiyaçlarının değişmesine neden olmuş ve müşteriler için pozitif çıktı sağlamıştır. Bunun yanında, Ritz Carlton yönetimi, bir otellerinin ön büro işgörenlerine kendi çalışma programlarını yapmalarına izin vererek personel güçlendirmeyi arttırmaya çabalamışlardır. Projeleri başarıyla

sonuçlanmış ve yönetim bu programı bütün otel zincirlerine uygulamaya karar vermiştir (Enz ve Singuaw, 2000). Müşteriyle geçirilen zamanın azaltılması ile birlikte harcanan duygusal emek de azalacaktır. Böylece işgörenler, kişisel ve aile sorumluluklarını yerine getirebilme oranı artacak ve müşterilere sundukları hizmet kalitesi de yükselecektir (Mulvaney, vd., 2006). Bunun yanında daha önce de bahsedildiği üzere yönetici ve iş arkadaşlarının destek vermesi işgören için önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle bu faktörün Şekil 2.1'e eklenmesi gerekli görülmüştür. Yönetici desteğinin, işgörenlerin davranışlarına etki ettiği belirtilmiş ve bu etkinin işgörenin iş performansını arttırmada etkili bir faktör olduğu açıklanmıştır (Çelik ve Turunç, 2010). Yönetici desteğinin, işgörenlerin iş-yaşam çatışması yaşamalarından kaynaklı olarak karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmede önemli bir katkısı vardır. Karatepe ve Kılıç (2007) tarafından yapılan çalışmada, konaklama sektöründe yönetici desteği görenlerin, iş-yaşam çatışma düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, iş arkadaşlarının desteği de iş-yaşam dengesi süreci için önemli bir yere sahiptir. Uzun ve yorucu çalışma saatleri ile çalışan işgören, iş arkadaşlarından gördüğü destek ile çalışma ortamında iş yükünü hafifleterek üzerindeki baskıyı azaltmasına katkıda bulunur ve böylece iş-yaşam dengesi sürecine olumlu katkı sağlanmış olur. Chiang, Birtch ve Kwan (2010)'a göre örgüt desteği gören işgörenlerin iş taleplerinden kaynaklanan stresin önemli düzeyde olmadığını belirtmişlerdir. İş-yaşam dengesi politikaları uygulayan örgütlerde işgörenler, örgüt desteği ile stresin üstesinden gelebilmektedirler. Destekleyici faktörler, doğrudan pozitif bir etki yaratarak, işgörenlerin iş üzerindeki kontrollerini arttırmaktadır. Bu durum da iş-yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştırmaktadır.

2.2.5. İş-Yaşam Dengesi Sürecinin Sonuçları

İş-yaşam dengesi sürecinin sonuçlarını tek boyutla ele almak doğru değildir. Sürecin, çatışma veya denge ile sonuçlanması, örgütsel, bireysel ve aile düzeyinde birtakım sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, bu sonuçlar, örgütsel düzeyde, bireysel düzeyde ve aile düzeyinde ele alınarak açıklanacaktır. Bunun yanında önerilen modelde sürecin sonuçlarının, örgütsel destek alanı ile etkileşim halinde olduğu görülmektedir (bkz. Şekil 2.1). İşgörenin karşılaştığı sonuçların, örgütsel desteğin niteliği ile şekillendiği söylenebilir.

2.2.5.1.Örgütsel Düzeydeki Sonuçlar

İş-yaşam dengesi süreci, denge veya çatışma ile sonuçlanabilir. Bu süreç, işgörenler açısından örgütsel düzeyde devamsızlık, iş gücü devir hızı, örgütsel bağlılık ve performans/verimlilik gibi sonuçlara etkide bulunmaktadır. Sürecin denge ile sonuçlanması durumunda bu etkiler olumlu yönde (devamsızlığın azalması, işgücü devir hızının düşmesi, örgütsel bağlılığın artması, performans/verimliliğin artması) sonuçlara yol açarken; süreç çatışma ile sonuçlandığında olumsuz yönde (devamsızlığın artması, işgücü devir hızının yükselmesi, örgütsel bağlılığın düşmesi, performans/verimliliğin düşmesi) sonuçlara yol açmaktadır. Çalışma koşulları, işgörenlerin işyerinde güdülenmelerini sağlayan en etkili unsurlardan biridir (Demir, 2011). Bu nedenle çalışma yaşamı kalitesi, işgörenlerin iş-yaşam dengesini kurmalarına katkıda bulunmaktadır. İşveren ve yöneticiler, çalışma yaşamı kalitesi kavramını, işin insancillaştırılması olarak değerlendirip, işgörenlerin fiziksel gereksinimlerinin yanı sıra zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin de göz önünde tutularak çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak ele almışlardır (Beh ve Rose, 2007). İşin kendisi, ücret, yönetici-işgören ilişkisi, iş güvenliği, sosyal haklar gibi çalışma yaşamı kalitesi boyutlarında görülebilecek olumsuzluklar işgörenlerin devamsızlık yapma davranışlarını güçlendirdiği belirtilmiştir (Moody, 2000; Harris, 2000). Demir (2011), yaptığı çalışmada, çalışma yaşamında işgörelere sunulan ekonomik koşulların yetersiz ve adaletsiz olmasının, işe devamsızlık olarak yansiyabildiği ifade edilmiş ve ücret ile işe devamsızlık davranışı arasında negatif doğrusal yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Turizm sektörünün mevsimlik özellik taşıması nedeniyle sezon sonunda işletmenin kapanması, işgören devir hızının yüksek olmasına sebep olmaktadır. Konaklama işletmelerinde, çalışma saatleri, ücret ve yönetimin iş gücü devir hızını etkilediği belirtilmiştir (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2004). Benzer şekilde, Karatepe ve Sökmen (2006) tarafından yapılan çalışmada, iş-yaşam dengesini kuramayan işgörenlerin, işten ayrılma eğilimlerinin tetiklendiği ifade edilmiştir. Çatışma yaşamının, iş gören devir hızını arttırdığı, bunun yanında iş-yaşam dengesinin ise iş gören devir hızına pozitif etkide bulunduğu açıklanmıştır (Boyar, Maertz, Pearson ve Keough, 2003).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi kendini o örgüte ait hissetmesidir. İş yaşamında doyuma ulaşan işgörenlerin, kişisel/aile yaşamında da mutlu olması işte kalma eğilimine katkı sağlarken, işe devamsızlık azalmakta ve örgütsel bağlılık artmaktadır (Demir, 2012). İşgörenin, kişisel/aile rolleri ile iş rollerinin birbiri ile çatışması durumunda iş-yaşam dengesi olumsuz etkilenmekte ve bu durum, işgörenin örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır (Namasivayam ve Zhao, 2007).

Üzerinde durulması gereken örgütsel düzeydeki bir diğer faktör de performanstır. İş yerinde verimliliği arttırmak ve iş-yaşam çatışmasını azaltmak için kişisel/aile düzeyinde stres unsuru oluşturacak durumların hafifletilmesi önemlidir (Namasivayam ve Zhao, 2007). İş-yaşam çatışması ile performans arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı birçok araştırmacı tarafından vurgulanmaktadır (Aryee, 1992). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, işgören üzerinde stres unsuru yaratarak işgörenin performansını ve müşteriye karşı tepkisini etkilemektedir (Cleveland vd., 2007). İş performansının, iş-yaşam dengesi ile pozitif, iş-yaşam çatışması ile negatif yönlü ilişkisi olduğu belirtilmiştir (Mulvaney, vd., 2006). Buradan anlaşılacağı üzere iş performansı artarken, iş-yaşam dengesi artmakta buna karşın, iş-yaşam çatışması azalmaktadır.

2.2.5.2. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar

Mulvaney vd. (2006)'nin geliştirdiği modelde, iş-yaşam dengesi sürecinin bireysel sonuçları arasında iş tatmini, ruhsal ve fiziksel sağlık, alkol bağımlılığı gibi sonuçlar üzerinde durulmuştur (bkz.Şekil.2.1). Söz konusu modele, yaşam tatmini ve tükenmişlik sendromu tarafımızca eklenmiştir. Bireyin iş-yaşam dengesi sürecinde, iş ve yaşam alanlarının ikisinde de tatmine ulaşması ile dengeden bahsedilebileceğinden, modele yaşam tatmininin eklenmesi gerekli görülmüştür. Diğer yandan, iş-yaşam dengesinin kurulamaması ve bu sürecin çatışma ile sonuçlanması, bireyin tükenmişlik sendromu yaşamasına etki edebileceğinden tükenmişlik sendromunun modele eklenmesinin uygun olacağı düşünülmüştür.

İş tatmini, işgörenin çalışma ortamındaki mutluluğu ile ilgilidir. Zhao, Qu ve Ghiselli (2011), yaşamlarından tatmin olan bireylerin işleri ile ilgili mutlu

hissettiklerini ve işlerini daha değerli bulduklarını belirtmişlerdir. İş ile ilgili kötü hislerin, algılanan iş değerinin düşük olmasına ve yaşam tatmininin de azalmasına neden olduğu ifade edilmiştir (Kossek ve Ozeki, 1998). İş tatmininin sağlanmadığı durumlarda ortaya çıkabilecek sonuçlar arasında, işgören devir hızının yüksek olması, devamsızlık ve motivasyonda düşüklük yer almaktadır (Namasivayam ve Zhao, 2007). Brown ve Peterson (1993), bireylerin demografik özelliklerinin, ruhsal değişkenlerinin, rol algılarının, yönetici desteğinin ve işin yapısının işgörenin iş tatminini etkilediğini belirtmişlerdir.

Yaşam tatmini, iş-yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir yere sahiptir. Bireyin, çalışma yaşamındaki beklentilerinin karşılanma düzeyi, genel yaşamdan duyulacak olan doyumunu da etkilemektedir. Çalışma yaşamında karşılaşılan olumsuzluklar ve çalışma yaşamı kalitesinin düşük olması, bireyin kişisel/aile yaşamına da yansiyarak yaşam doyumuna olumsuz etkide bulunmaktadır (Keser, 2005). Ghiselli, Lopa ve Bai (2001) tarafından yapılan çalışmada, düşük yaşam tatmininin, düşük iş tatmini ve yüksek çatışma oranı ile anlamlı bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Benzer şekilde, Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)'ın turizm sektöründeki işgörenler üzerine yaptıkları çalışmada, iş-yaşam çatışmasının, yaşam tatminini negatif etkilediği ve aralarında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Böylece, iş-yaşam dengesinin kurulabilmesi için, yaşam tatmininin sağlanmış olması gerektiği anlaşılabilmektedir.

İş-yaşam dengesinin kurulamaması durumunda, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı da olumsuz etkilenebilmektedir. Bireyin yoğun ve uzun çalışma saatleri ile çalışmasından kaynaklı olarak, üstlendiği rol ve sorumlulukları yerine getirmede yaşadığı zorluklar, ruhsal ve fiziksel sıkıntılar yaşamasını tetikleyebilmektedir. Kusluyan vd.(2010), konaklama işletmelerinde örgüt desteği gören ve çalışma koşulları iyileştirilen işgörenlerin, fiziksel ve ruhsal olarak rahatladıklarını performans ve motivasyonlarının daha yüksek olduğunu ve dengeyi kurmada daha başarılı olabildiklerini belirtmişlerdir. Frone, Yardley ve Markel (1997) tarafından, denge kuramayıp çatışma yaşayan işgörenlerde, yüksek düzeyde stres ve depresyon, yüksek kolesterol düzeyi ve fiziksel sağlıkta bozulma görüldüğü ifade edilmiştir.

Turizm sektöründeki işgörenlerin, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, gece vardiyaları ve hafta sonu çalışma zorunluluğu, ağır iş yükü, aileye zaman ayıramama gibi durumlar stres ve baskı yaşamalarına neden olmaktadır (Corsun ve Young, 1998; Kusluvan, vd., 2010). Böylece çatışma yaşamaya daha yakın olan işgörenlerde, alkol kullanım düzeyi de daha yüksek olabilmektedir (Frone vd., 1997). Corsun ve Young (1998) yaptıkları çalışmada, özellikle konaklama sektöründe çalışanların alkol kullanımlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, konaklama sektöründeki yöneticilerin, iş stresi ve zihinsel/ruhsal gerginlikten uzaklaşmak amacıyla alkole daha fazla yöneldikleri belirtilmiştir. Bunun yanında, çatışma ve alkol kullanımı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuş ve alkol bağımlılığının konaklama sektöründe yaygın olduğu ifade edilmiştir. Berry, Pidd, Roche ve Harrison (2007) yaptıkları çalışmada, işyeri kültürünün, yüksek düzeyde alkol kullanımına ve ulaşılabilirliğine müsait bir özellikte olduğunu dile getirmişlerdir. Böylece konaklama sektöründeki işgörenlerin diğer sektördeki işgörelere göre alkol kullanımının ve alkol bağımlılığının daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Tükenmişlik sendromu, ilk kez Freudenberg (1974) tarafından ortaya konmuştur. Freudenberg tükenmişlik sendromunu, başarısızlık, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu ortaya çıkan enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan isteklerin ortaya çıkardığı bireyin iç kaynaklarında ve enerjisinde tükenme durumu olarak tanımlamıştır (Üngören, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010:2923). Tükenmişlik sendromunun, insanlara doğrudan yüz yüze hizmet sunan işgörenlerde, hizmet kalitesinde insan unsurunun önemli olduğu meslek alanlarında, daha sık karşılaşılan bir sorun olduğu belirtilmektedir (Kozak, 2001; Kaçmaz, 2005; Üngören, Doğan, Özmen ve Tekin, 2010). Yapılan birçok çalışmada, turizm sektöründeki işgörenlerin tükenmişlik sendromunu yaşadıklarına vurgu yapılmaktadır. Özellikle sezonluk faaliyet gösteren konaklama işletmelerindeki işgörenlerde, yıl boyu açık olandakilere göre daha yüksek oranda stres ve baskı hissedildiğinden, daha yüksek oranda tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Ersoy ve Utku, 2005; Pelit ve Türkmen, 2008). Buick ve Thomas (2001)'ın konaklama sektöründeki orta kademe yöneticiler üzerine yaptıkları çalışmada, önbüro departmanı (resepsiyon, yiyecek içecek servisi, housekeeping vb.) yöneticilerinin, cinsiyet, medeni durum, örgüt ve aile desteği gibi

faktörlerin tükenmişlik derecesine etkisi incelenmiştir. Söz konusu araştırmada, kadınların erkeklere oranla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı, bekar yöneticiler için de aynı durumun geçerli olduğu bulunmuştur. Bunun yanında yazarlar, aileden görülen desteğin düşük olması durumunun, yüksek oranda tükenmişlik yaşanmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Buradan anlaşılacağı gibi, iş-yaşam dengesi kuramayan veya bu dengeyi kurma sürecinde yeterli desteği göremeyen işgörenlerin tükenmişlik yaşama düzeyleri daha yüksek olabilmektedir. Qu ve Zhao (2012), konaklama sektöründeki işgörenlerin, sınırlı zamana sahip olmalarının, çatışma yaşamalarına neden olabildiğini belirtmişlerdir. Yazarlar, işgörenin çatışma yaşamasının da stres ve tükenmişlik ile sonuçlandığını ifade etmişlerdir.

2.2.5.3. Aile Düzeyindeki Sonuçlar

Mulvaney vd. (2006)'nin önerdiği modelde, aile düzeyindeki sonuçlar, evlilik ilişkisi, çocuklarla ilişki, çocuk üzerinde sonuçlar, aile fırsatları ve tatmini olarak ele alınmıştır. Konaklama sektörünün uzun ve düzensiz çalışma saatleri aile yaşamına zarar veren önemli bir faktördür (Mulvaney, vd., 2006). Presser (2000), akşam/gece vardiyalarında ve hafta sonları çalışan evli çiftlerde ayrılık olasılığının arttığını veya durumun 5 yıl içinde boşanma ile sonuçlandığını belirtmiştir. Benzer şekilde, White ve Keith (1990)'in çalışmasında da gündüz vakti çalışmayan işgörenlerin boşanma oranlarının gündüz çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Kinnunen ve Mauno (1998), evli çiftlerin, iş-yaşam dengesini kuramayıp, çatışma yaşamalarının, evlilik tatminlerine zarar verici bir etkisi olduğunu belirtmektedirler. Diğer yandan, turizm sektöründe uzun çalışma saatlerinin varlığı işgörenlerin birlikte geçirdiği zamanın aile ile geçirilen zamandan daha fazla olması sonucunu ortaya koymaktadır. İş arkadaşları ile daha fazla zaman geçiren işgörenler arasında romantik ilişkiler de gelişebilmektedir. Bu durum da evlilik ilişkisine olumsuz yansımaktadır. Ömüriş ve Ehtiyar (2008)'in yaptığı çalışmada, iş yeri romantizmi ele alınmış ve turizm sektöründeki yeri incelenmiştir. Evli işgörenlerin de işyeri romantizminde bulunduğu ortaya konmuştur. Evli olan bireylerin, işyeri romantizmine yönelmelerinin daha çok ego güdüsü, heyecan arama, macera yaşama veya cinsel deneyim yaşama olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında, turizm sektörü yapısı

gereği diğer sektörlerle göre daha rahat ilişki kurma olanağı sağlamaktadır. İşgörenlerin müşteriler ile yaklaşma veya romantik ilişki yaşama olanağı diğer sektörlerle oranla daha yüksektir. Aslan (2011)'in yaptığı araştırmada, işgören-müşteri/turist cinsel ilişkisi incelenmiştir. Müşteri ile birebir iletişim kuranların (animatör, barmen vb.) müşterilerle yaklaşmada diğer işgörenlere göre daha yüksek şansa sahip oldukları belirtilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, evli olan işgörenlerin, iş arkadaşları veya müşterilerle herhangi bir yaklaşma yaşaması veya eşini aldatması, eşleri ile olan ilişkilerine zarar verebilir ve işgöreni aileden uzaklaştırabilir. Başka bir açıdan bakılacak olursa, uzun ve yoğun çalışma şartları ile çalışan ve düşük ücret alan işgörenlerin, uzun yıllar kendini işine vererek hiç evlenemediği de görülebilmektedir.

Turizm sektörünün yoğun ve ağır çalışma koşulları işgörenlerin iş-yaşam dengelerini kurmalarını zorlaştırmakta ve sürecin çatışma ile sonuçlanmasına neden olabilmektedir. Çatışma yaşayan evli çiftlerin evlilik ilişkilerinin olumsuz olmasının yanı sıra çocuklar ile olan ilişkileri de aynı şekilde olumsuz etkilenmektedir (Mulvaney, vd., 2006). Özellikle sık yer değiştirme zorunluluğu olan sektör çalışanları çocuklarının da bu duruma mecbur kalması dolayısıyla ebeveynin çocuk ile olan ilişkisi olumsuz etkilenebilmektedir. Sonuçta da, aile tatmini de bu olumsuzluklar nedeniyle zedelenebilmektedir. Carlson ve Kacmar (2000), iş-yaşam dengesinin kurulamaması sonucunda aile tatmininin de azaldığına vurgu yapmaktadır. Benzer şekilde Karatepe ve Baddar (2006), çatışmanın (aile-iş çatışması), aile tatmini ile anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE YÖNETİCİLER ÜZERİNDEKİ SONUÇLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde ‘Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları’ konusunda yapılan bir alan araştırmasının metodolojisine ilişkin bilgiler ile bulguları yer almaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve hipotezler, örneklem, veri toplama, anket formu ile ilgili bilgiler, pilot uygulama sürecine ilişkin bilgileri, kapsamı, kısıtları, araştırmadan elde edilen bulgular ve istatistiksel bilgilere yer verilmiştir.

3.1.Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve iş-yaşam dengesinin veya dengesizliğinin yöneticiler üzerindeki sonuçlarını ölçmeyi amaçlamıştır. Yerli ve yabancı kaynaklar incelendiğinde, turizm sektöründe, iş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmaların az sayıda olduğu dikkati çekmektedir. Bu çalışma, turizm sektöründeki otel yöneticilerinin, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ve denge kurulamadığı takdirde karşılaşılabilecekleri sonuçlar üzerinde durmaktadır. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, bu çalışmanın sonuçlarının, otel yöneticilerinin iş-yaşam dengesini kuramamalarından dolayı karşılaştıkları sorunlara ışık tutacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışmanın bu yönüyle, literatüre büyük bir katkı sağlayacağı ve bu alanda çalışma yapacak akademisyenler için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

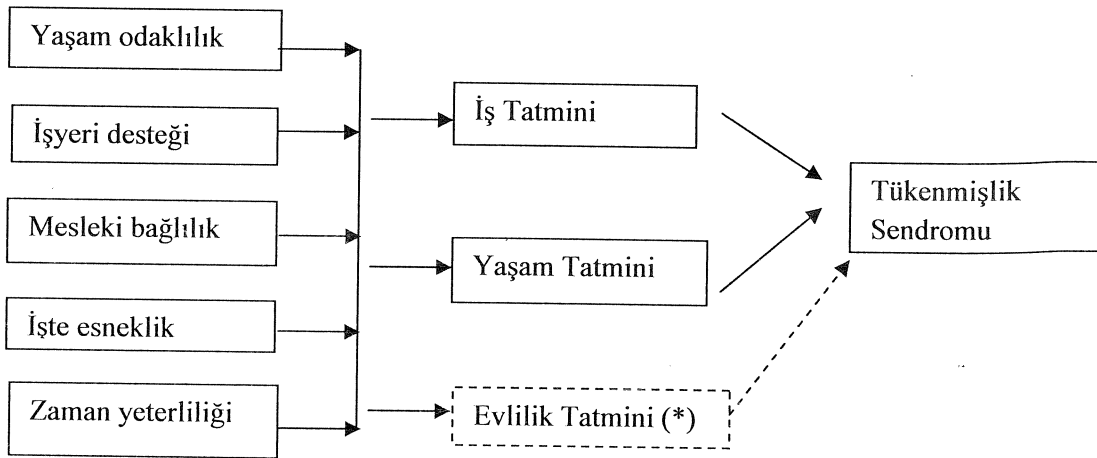
Bu çalışma, daha önce yapılmış olan çalışmalarla kıyaslandığında, iş-yaşam dengesi konusunu, hem nedenleri hem de sonuçları açısından ele alması ile konuya bütüncül bir şekilde yaklaşılmasını sağlamıştır. Gerek ülkemizde, gerek yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, konunun bu derece geniş kapsamlı olarak ele alınmamış olması da büyük önem taşımaktadır. Diğer yandan, turizm sektöründe iş-yaşam dengesinin yapısı için geliştirilen model (bkz.Şekil2.1) ile bu çalışma, sektör

için iş-yaşam dengesinin önemini anlaşılabilirliğine örnek teşkil ederek, tüm sektör çalışanları için konunun ne kadar önemli olduğu gözler önüne serilmeye çalışılmıştır. Böylece, bu modeli dikkate alan işletmelerin, yöneticilerin ve/veya işgörenlerin iş-yaşam dengelerine ulaşması konusunda izlenecek yol daha kolay hale getirilmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın bu kısmında, literatür taramasından elde edilen bilgilerden yola çıkılarak oluşturulan model ve hipotezlere yer verilmiştir. Çalışmada, iş-yaşam dengesini oluşturan beş boyut ile ayrı ayrı hem iş tatmini hem de yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın devamında ise, iş tatmini ve yaşam tatmininin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi test edilmiştir. Bunun yanında iş-yaşam dengesinin evlilik tatmini ile olan ilişkisi ve evlilik tatmininin tükenmişlik sendromu üzerinde etkisi de incelenmiştir.

Şekil 3.1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



(*) Kesik çizgilerle gösterilen evlilik tatmini değişkeni yapısal eşitlik modeline dahil edilmemiştir.

H1: İş-yaşam dengesi, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H1a: Yaşam odaklılık boyutu, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H1b: İş yeri desteği boyutu, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H1c: Mesleki bağlılık boyutu, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H1d: İşte esneklik boyutu, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H1e: Zaman yeterliliği boyutu, iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2: İş-yaşam dengesi, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2a: Yaşam odaklılık boyutu, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2b: İş yeri desteği boyutu, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2c: Mesleki bağlılık boyutu, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2d: İşte esneklik boyutu, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H2e: Zaman yeterliliği boyutu, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H3: İş tatmini boyutu, tükenmişlik sendromu üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

H4: Yaşam tatmini boyutu, tükenmişlik sendromu üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

H5: İş-yaşam dengesi boyutları, evlilik tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkilidir.

H6: Evlilik tatmini boyutu, tükenmişlik sendromu üzerinde negatif ve anlamlı etkilidir.

3.3.Evren, Örneklem ve Veri Toplama

Çalışmanın evrenini, Antalya ilindeki 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan üst, orta ve alt kademedeki yöneticiler oluşturmaktadır. TÜROFED'in 2013 Turizm Raporuna göre Türkiye genelinde, 2013 yılındaki toplam 5 yıldızlı otel sayısı 413'tür. Bunun %51'i Antalya ilindeki 5 yıldızlı otellerdir. Buna göre, raporda Antalya'daki 5 yıldızlı otel sayısı 210 olarak belirtilmiştir. Uygulama sırasında otel başına ortalama 35 yönetici düştüğü görülmüştür. Böylece araştırmanın tahmini evreni 7.350 yöneticidir.

Örneklem seçimi, tesadüfi örnekleme yöntemi/basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğü sosyal bilimlerde kullanılan .05 tolere edilebilir sapma düzeyine göre belirlenmiştir. Bu çalışmadaki örneklem büyüklüğünün (392 anketin) yeterli olduğunu desteklemek adına Büyüköztürk vd. (2013)'nin geliştirdiği tablodan (bkz.Ek.1) faydalanılmıştır. Buna göre .05 sapma miktarına göre evren büyüklüğü 500.000 olsa dahi 384 sayısı yeterli örneklem büyüklüğü olarak kabul edilmektedir.

Anketler, 29 Temmuz- 31 Ağustos 2013 tarihleri arasında yüz yüze görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Antalya Bölgesi'ndeki 25 işletmede, 410 anket dağıtılmış olup, kullanılabilir olan 392 anket çalışmaya dahil edilmiştir. Bu bağlamda, sahip

olduğumuz 392 örneklem büyüklüğü evreni temsil etmede yeterli kabul edilebilir bir büyüklüktür.

3.4. Anket Formu

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünü iş-yaşam dengesine ilişkin 18 ifade, ikinci bölümünü iş-yaşam dengesinin sonuçlarına ilişkin 23 ifade ve anketin son bölümünü ise sosyo-demografik özelliklere ilişkin 13 ifade oluşturmaktadır. Anketin ilk bölümünde yer alan iş-yaşam dengesine ilişkin ifadeler, Wong ve Ko (2009)'nun 29 ifadesinden uygun olan 18 ifade ankete dahil edilmiştir. Anketin ikinci bölümünde yer alan ve iş-yaşam dengesinin sonuçlarını oluşturan kısımda iş tatminini ölçmek için Babin ve Boles (1998) tarafından geliştirilen 6 ifadeli ölçekten, yaşam tatmini ölçmek için Diener, Emmons, Larson ve Griffin (1985)'nin geliştirdiği yaşam tatmini ölçeğinden yararlanılmıştır. Tükenmişlik düzeyinin belirlenmesi için Maslach ve Jackson (1981)'in geliştirdiği ve dünyaca kabul görmüş tükenmişlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu bölümde son olarak evlilik doyumunu ölçmek için Roach, Frazier ve Bowden (1981)'in geliştirmiş oldukları 6 ifadeli evlilik tatmini ölçeğinden yararlanılmıştır. Anketin ilk iki bölümünde ifadeler 5'li Likert Ölçeğine göre hazırlanmıştır. Ölçekte; 1-Kesinlikle Katılmıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum yargılarını temsil etmektedir. Anketin son bölümü ise sosyo-demografik özellikleri belirlemeye yönelik olan 2 açık uçlu ve 11 kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır.

3.5. Ön Uygulama

Veri toplamaya başlanmadan önce oluşturulan anketin güvenilirliği ve anlaşılabilirliğinin ölçülebilmesi için ön uygulama yapılmıştır. 15-20 Temmuz 2013 tarihleri arasında, yüz yüze görüşme tekniği ile 70 anket uygulanarak, ön uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların anketi cevaplama süresi ortalama 10-15 dakika kadar sürmüştür. Katılımcılardan alınan geri bildirimler ile anlaşılmayan herhangi bir ifade olmadığı görülmüştür. Yapılan değerlendirmeler sonrası, Cronbach's Alpha sayısı ,84 olarak hesaplanmış ve ankette herhangi bir değişiklik yapma ihtiyacı duyulmamıştır.

3.6.Güvenirlilik

Güvenirlilik, testin ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk vd., 2013:109). Verilerin güvenirliliği, bilimsel çalışmanın ilk koşullarındandır ve veri toplama aracının da güvenirliliğinin göstergesidir. Güvenirlilik katsayısı 0.00 ile 1.00 arasında bir değer alır ve katsayı 1.00'e yaklaştıkça verilerin güvenirliliği yüksek, 0.00'a yaklaştıkça ise verilerin güvenirliliği düşük olarak yorumlanır. Güvenirlilik katsayısının hesaplanmasında çeşitli yöntemler kullanılmaktadır (Arseven, 2001:139-140). Homojen testlerin güvenirliliğinin değerlendirilmesinde kullanılabilir iç uyum testleri adı verilen testler bulunmaktadır. İç uyum güvenirliliğinin test edilmesinde en sık kullanılan yöntem 'Cronbach's Alpha Katsayısı'dır. Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliliği aşağıdaki şekilde yorumlanmaktadır (Özdamar, 1999:523):

- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenirliliği düşük,
- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilir
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek olarak kabul edilmektedir.

Bu çalışmada yer alan ifadelerin tamamı için Cronbach's Alpha Katsayısı .76 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, anket verilerinin oldukça güvenilir olduğuna işaret etmektedir. Ankette yer alan ölçekler tek tek incelendiğinde güvenirlilik katsayısının iş-yaşam dengesi boyutlarına yönelik olan ölçek için .83; iş tatmini ölçeği için .85; yaşam tatmini ölçeği için .80; tükenmişlik ölçeği için .84 ve evlilik tatmini ölçeği için .89 olarak hesaplanmıştır. Ölçek bazında elde edilen bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilir olduğuna ve verilerin analizi ile ilgili sorun olmadığına işaret etmektedir. Bunun yanında, iş-yaşam dengesi boyutlarının güvenirlilik katsayıları ise doğrusal faktör analizi kısmında ayrı ayrı verilmiştir.

3.7.Araştırmanın Kısıtları

Yapılan pek çok araştırma gibi bu araştırmanın da bazı kısıtlara sahip olduğunu belirtmek gerekir. Araştırmanın önemli kısıtlarından birisi, verilerin Türkiye'deki kıyı otellerinin tamamından toplanmamış olmasıdır. Zaman, maliyet ve

işletmelerin konuya ilgisi, verilerin Antalya ilindeki otellerden toplanmasında etkili olmuştur. Bu nedenle, araştırma sonuçlarının tüm kıyı oteli çalışan ve yöneticileri için genellenemeyeceğini belirtmek gerekir. Araştırmanın ikinci önemli kısıtı, verilerin sadece yöneticilerden toplanmış olmasıdır. Yüksek sezonda, operasyonel iş yoğunluğundan dolayı çalışanlara ulaşabilmenin güç olması örneklem olarak yöneticilerin seçilmesi üzerinde etkili olmuştur. Verilerin çalışarlardan toplanmış olması durumunda araştırma sonuçlarının farklılaşma ihtimali olduğunu göz önünde bulundurmak gerekir. Araştırmanın üçüncü önemli kısıtı, iş-yaşam dengesinin sonuçları arasından bireysel düzeydeki sonuçların (iş tatmini, yaşam tatmini, tükenmişlik sendromu) ve aile düzeyindeki sonuçların (evlilik tatmini) değerlendirmeye alınıp diğer faktörlerin (örneğin; örgütsel düzeydeki sonuçlar) ele alınmayışıdır.

3.8.Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları kapsamında, öncelikle örneklemin demografik özellikleri ve örneklemin iş yaşamına ilişkin özelliklerine yer verilmiştir. Bunun yanında, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, korelasyon analizi sonuçları, araştırmanın yapısal eşitlik modeli ve modelin testi, hipotez ilişkilerinin sonuçları yer almaktadır. Yapısal eşitlik modeline dahil edilemeyen evlilik tatmini değişkeninin analizi de bu bölümde yer almaktadır.

3.8.1.Örneklemin Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek üzere 8 soru yöneltilmiştir. Bu sorular katılımcıların, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sayısı ve yaşları, çocuk bakımının üstlenilmesi ve eşin mesleğini belirlemeye yönelik sorulardır. Bunlardan yaş ile ilgili olan sorular açık uçlu olarak sorulmuş, fakat tabloya dönüştürülürken katılımcıların verdikleri cevaplara göre yaş aralıkları tarafımızca kategorilere ayrılmıştır. Tablo 3.2'de örneklemin demografik özellikleri yer almaktadır.

Tablo 3.2.Örneklemin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	N	%
Cinsiyet		
Kadın	108	27,6
Erkek	284	72,4
Yaş		
18-25	47	12,0
26-32	99	25,2
33-39	124	31,6
40-46	57	14,6
47 ve üzeri	20	5,2
Cevap vermeyen	45	11,5
Medeni Durum		
Bekar	126	32,1
Evlü	242	61,7
Boşanmış	23	5,9
Cevap vermeyen	1	0,3
Öğrenim Durumu		
İlk ve ortaöğretim	61	15,6
Lise	160	40,8
Önlisans	68	17,3
Lisans	95	24,2
Yüksek Lisans/Doktora	7	1,8
Cevap vermeyen	1	0,3
Çocuk Sayısı		
Çocuğu olmayan	170	43,4
1 çocuk	94	24,0
2 çocuk	107	27,3
3 ve üzeri çocuğu olan	20	5,1
Cevap vermeyen	1	0,3
Birinci çocuk yaşı		
1-5 yaş arası	41	10,5
6-10 yaş arası	62	15,8
11-15 yaş arası	42	10,8
16-20 yaş arası	22	5,6
21-25 yaş arası	22	5,7
26 yaş ve üzeri	8	2,2
Cevap vermeyen	195	49,7
İkinci çocuk yaşı		
1-5 yaş arası	37	9,3
6-10 yaş arası	32	8,1
11-15 yaş arası	15	3,9
16-20 yaş arası	14	3,6
21-25 yaş arası	9	2,4
26 yaş ve üzeri	3	0,9
Cevap vermeyen	282	71,9
Üçüncü çocuk yaşı		
1-5 yaş arası	9	2,4
6-10 yaş arası	3	0,9
11-15 yaş arası	1	0,3
16-20 yaş arası	3	0,9
21 yaş ve üzeri	2	0,5

Cevap vermeyen	374	95,4
Çocuk bakımının üstlenilmesi		
Ben/Eşim	161	41,1
Akraba	21	5,4
Bakıcı	12	3,1
Kreş	15	3,8
Diğer	5	1,3
Cevap vermeyen	178	45,4
Eşin Mesleği		
Kamu personeli	8	2,0
Özel sektör çalışanı	111	28,3
Serbest meslek sahibi	17	4,3
Çalışmıyor	106	27,0
Cevap vermeyen	150	38,3

Araştırmaya dahil olan 392 katılımcının %27,6'sını kadın, %72,4'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş özellikleri incelendiğinde, ağırlıklı olarak 33-39 yaş grubundakilerin (n=124), %31,6 olduğu görülmektedir. Medeni duruma bakıldığında ise, katılımcıların %32,1 'i (n=126) bekar, %61,7'si (n=242) evli, %5,9'u (n=23) boşanmıştır. Öğrenim durumuna göre ise, katılımcıların çoğunlukla (n=160) lise derecesine sahip (%40,8) olduğu ortaya çıkmıştır. Bunu takiben, %24,2'si (n=95) lisans, %17,3'ü (n=68) önlisans, %15,6'sı (n=61) ilk ve ortaöğretim, %1,8'i (n=7) ise yüksek lisans/doktora derecesine sahiptir.

Çocuk sayısı ve yaşları ebeveynlerin iş-yaşam dengesini kurmalarında etkili bir faktör olduğundan anketimizde yer almıştır. Buna göre araştırmaya dahil olan 392 katılımcının %43,4'ü (n=170) çocuğu olmadığını belirtmiştir. Bununla beraber %24,0'ü (n=94) 1 çocuk sahibi, %27,3'ü (n=107) 2 çocuk sahibi, %5,1'i (n=20) 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğu şeklinde cevap verirken, %0,3'ü (1 kişi) bu soruyu cevaplamamıştır. Çocuk yaşları açık uçlu soru olarak sorulmuş ve katılımcıların direkt cevap vermesi istenmiştir. Fakat bu alan tarafımızca yaş gruplarına ayrılmıştır. Buna göre çocuk sahibi olan katılımcıların, birinci çocuklarının yaş grupları değerlendirildiğinde, ağırlıklı olarak 6-10 yaş grubundakilerin (%15,8) çoğunlukta olduğu, bununla beraber 1-5 yaş grubundakiler %10,5, 11-15 yaş grubundakiler %10,8, 16-20 yaş grubundakiler %5,6, 21-25 yaş grubundakiler %5,7, 26 yaş ve üzeri grubundakiler ise %2,2'dir. İkinci çocuk yaşında çoğunluğun (%9,3) 1-5 yaş grubu ve 6-10 yaş grubunda (%8,1) olduğu görülmektedir. Üçüncü çocuk yaş grupları değerlendirildiğinde 1-5 yaş %2,4'lük kısımla en yüksek orana sahip yaş

grubudur. Çocuk sayıları ve yaşları genel olarak değerlendirildiğinde, 2 çocuk sahibi olanların daha yüksek oranda olduğu ve çocuk yaşlarının, birinci çocukta 6-10 yaş grubunda, ikinci ve üçüncü çocukta ise 1-5 yaş grubunda çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Çocuk bakımının üstlenilmesi ile ilgili olan soruda çocuk sahibi olan katılımcıların %41,1'i (n=161) çocuk bakımını kendilerinin veya eşlerinin üstlendiğini belirtmişlerdir. Bunun yanında, %5,4'ü (n=21) akraba, %3,1'i (n=12) bakıcı, %3,8'i (n=15) kreşi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Demografik özellikler çerçevesinde eşin mesleği sorusuna cevap veren katılımcıların %2'si eşlerinin kamu personeli, %28,3'ü eşlerinin özel sektör çalışanı, %4,3'ü eşlerinin serbest meslek çalışanı, %27'si eşlerinin çalışmıyor olduklarını belirtmişlerdir.

3.8.2.Örneklemin İş Yaşamına İlişkin Özellikler

Anketin sosyo-demografik bilgiler kısmında yer alan ve katılımcıların iş yaşamlarına ilişkin bilgi edinmeye yönelik 5 soru sorulmuştur. Bu sorular ile katılımcıların işletmedeki pozisyonları, günlük ortalama çalışma süreleri, aile bireyleri ile birlikte aylık toplam gelirleri, çalışma ve zorunlu ihtiyaçları (uyku, yeme-içme vb) dışında kalan günlük zamanları ve kiminle yaşadıkları hakkında bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Tablo3.3'de örneklemin iş yaşamına ilişkin özellikleri yer almaktadır.

Tablo3.3.Örneklemin İş Yaşamına İlişkin Özellikleri

	Genel	
	N	%
İşletmedeki Pozisyon		
Genel Müdür/Yardımcısı	7	1,8
Departman Müdürü	118	30,1
Şef	189	48,2
Diğer	71	18,1
Cevap vermeyen	7	1,8
Günlük Ortalama Çalışma Süresi		
8 saat	164	41,8
9-10 saat	123	31,4
11-12 saat	59	15,1
13 saat ve üzeri	44	11,2
Cevap vermeyen	2	0,5
Aylık Toplam Gelir (Aile bireyleri ile birlikte)		
3000TL'den az	228	58,2
3001-4000TL	69	17,6
4001-5000TL	20	5,1
5001TL ve üzeri	36	9,2
Cevap vermeyen	39	9,9
Çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar (uyku, yeme-içme vb) dışında kalan günlük zaman		
Hiç kalmıyor	81	20,7
1-3 saat	162	41,3
4-6 saat	112	28,6
7 saat ve üzeri	31	7,9
Cevap vermeyen	6	1,5
Kiminle yaşıyorsunuz?		
Yalnız	103	26,3
Ebeveyn ile birlikte	49	12,5
Eşim ve (varsa) çocuklarımla birlikte	232	59,2
Sadece çocuklarımla birlikte	8	2,0

Araştırmaya dahil olan katılımcıların işletmedeki pozisyonları incelendiğinde, %48,2'sinin şef ağırlıkta olduğu bunu takiben, %30,1'i departman müdürü, %18,1 diğer ve %1,8'lik oranını ise genel müdür/yardımcısı oluşturmaktadır. Cevap vermeyenlerin oranı da %1,8'dir. Genel müdür/yardımcısı pozisyonundaki yöneticilerin azınlıkta olmasının nedeni, sahip oldukları ağır sorumluluklardan ve araştırmanın yüksek sezona denk gelmesinden ötürü zaman ayıramamaları olmuştur. Katılımcıların günlük ortalama çalışma sürelerine bakıldığında ise, %41,8'i 8saat çalıştığını, %31,4'ü 9-10 saat çalıştığını, %15,1'i 11-12 saat çalıştığını, %11,2'si ise

günde 13 saat ve üzeri çalıştığını belirtmiştir. Aylık toplam gelire (aile bireyleri ile birlikte) bakıldığında, katılımcıların yarısından fazlasının (%58,2) 3000 TL'den az gelire sahip olduğu, %17,6'sının 3001-4000TL aralığında gelire sahip olduğu, %5,1'i 4001-5000 TL aralığı gelire sahipken, %9,2'sinin de 5001 ve üzeri gelire sahip olduğu görülmektedir. Aylık gelirini belirtmeyenler, katılımcıların %9,9'unu oluşturmaktadır. Katılımcıların kendilerine ne kadar zaman ayırabildiklerini tespit edebilmek adına, çalışma ve zorunlu ihtiyaçları dışında kalan günlük zaman sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunluğunu oluşturan %41,3'ü 1-3 saat cevabını vermişlerdir. %28,6'sı 4-6 saat cevabını verirken, %20,7'si hiç zamanları kalmadığını belirtmiştir. Bu bölümde son olarak sorulan kiminle yaşıyorsunuz sorusuna ise katılımcıların yarısından fazlası %59,2'si eşleri (varsa çocukları) ile birlikte yaşadıklarını, %26,3'ü yalnız yaşadıklarını, %12,5'i ebeveynleri ile birlikte yaşadıklarını, %2'si ise sadece çocukları ile birlikte yaşadıklarını belirtmişlerdir. İş-yaşam dengesi açısından değerlendirildiğinde, eş ve çocuk ile yaşayanların çoğunlukta olması rol ve sorumlulukları arttırdığından, dengeye etki edebileceği söylenebilir.

3.8.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

Katılımcıların iş-yaşam dengesine ve dengenin olası sonuçlarına (iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik sendromu) ilişkin durumlarını ölçmeye yönelik ifadeler doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 3.4'te iş-yaşam dengesine ve sonuçlarına ilişkin ifadeler yönelik doğrulayıcı faktör analizi yer almaktadır.

Tablo 3.4. İş-Yaşam Dengesi ve Sonuçlarına İlişkin Ölçeklerin DFA Sonuçları (N=392)

Faktörler ve İfadeler	A.O.	S.S.	Faktör Yükleri	t-değeri	α
Yaşam Odaklılık (YO)	4.33	3,04			0.76
Aileme yeterince ve istediğim şekilde zaman ayırabildiğim müddetçe kendimi mutlu hissederim (YO1).	4,51	1,023	0.658		
Hayatımın farklı alanlarında yerine getirmem gereken farklı sorumluluklarım var (YO2).	4,39	0,900	0.811	11,766	
İsteklerimi/ilgi alanlarımı gerçekleştirmek için yeterince zaman harcamak isterim (YO3).	4,33	0,930	0.731	11,337	
Ailem ve kendi mutluluğum için daha yüksek bir pozisyonu elde etme konusunda fedakârlıkta bulunurum (YO4).	4,09	1,137	0.500	8,384	
İş Yeri Desteği (İD)	3.57	3,54			0.74
Beklenmedik durumlarda (Örneğin; yakınların rahatsızlığı) hemen kolaylıkla izin alabilirim (İD1).	3,53	1,239	0.524	8,302	
Çalıştığım otel, vardiya değişimleri konusunda esneklik sağlamaktadır (Örneğin; belli süre erken çıkmak veya geç gelmek gibi) (İD2).	3,59	1,244	0.572	8,969	
İş arkadaşlarım, işime etki eden kişisel veya ailevi konularda oldukça destekleyicidir (İD3).	3,47	1,157	0.661	10,060	
Yöneticilerim, işimi etkileyen kişisel veya ailevi konularda anlayışlıdır (İD4).	3,68	1,086	0.713		
Mesleki Bağlılık (*) (MB)	3.28	2,18			0.67
Kendimi işime adadığım için her gün daha fazla süre çalışmayı kabul ederim (MB1).	3,14	1,250	0.711	7,556	
Kariyerimde ilerlemem için her gün daha fazla çalışmayı kabul ederim (MB2).	3,42	1,260	0.718		
İşte Esneklik (İE)	3.36	2,69			0.65
İzin günlerimi iş arkadaşlarım sayesinde tercih ettiğim şekilde programlayabiliyorum (İE1).	3,27	1,357	0.671	5,881	
Yaptığım işi çalışma saatleri içinde bitirebiliyorum (İE2)	3,94	1,171	0.645	5,696	
Gün içinde çalıştığım saatlerin bana uygun olmaması durumunda değişiklik yapma hakkım vardır (İE3).	2,87	1,375	0.655		
Zaman Yeterliliği (ZY)	3.12	4,46			0.88
Uyku ve dinlenme için yeterli zamanım vardır (ZY1).	3,41	1,317	0.676	14,436	
İşten sonra kişisel/özel işlerimi yerine getirmek için yeterli zamanım vardır(ZY2).	3,08	1,309	0.859	19,928	
Ailem (eş ve veya çocuk) için yeterli zamanım vardır (ZY3).	3,13	1,287	0.892	20,835	
Arkadaşlarım/akrabalarım için yeterli zamanım vardır (ZY4).	2,86	1,270	0.825		
İş Tatmini (*) (İT)	3.82	5,46			0.85
İşimin hoş olmadığını düşünüyorum (İT1).	3,95	1,221	0.525		
İşime çoğu zaman zoraki giderim (İT2).	3,88	1,158	0.606	8,652	
Bu işe girdiğime pişmanım (İT3).	4,02	1,142	0.709	10,489	
Sık sık işimi bırakmayı düşünürüm (İT4).	3,82	1,178	0.848	10,152	
Gelecek yıllarda büyük ihtimalle yeni bir iş bakacağım (İT5).	3,61	1,250	0.735	9,600	
Gelecek yıllarda işimden ayrılmayı planlıyorum (İT6).	3,62	1,212	0.712	9,439	

Yaşam Tatmini (YT)	2,93	3,72			0.80
Yaşam şartlarım mükemmel (YT1).	2,75	1,181	0.751		
Hayatımdan memnunum (YT2).	3,42	1,151	0.813	13,694	
Hayatımı yeniden yaşama fırsatım olsa, neredeyse hiçbir değişiklik yapmazdım (YT3).	2,53	1,258	0.612	10,982	
Hayatım birçok yönden ideallerime yakın (YT4).	3,02	1,131	0.625	11,216	
Tükenmişlik Sendromu (TK)	2,57	4,93			0.84
İşimden soğuduğumu hissediyorum (TK1).	2,24	1,224	0.633		
İş günü sonunda kendimi tükenmiş/yorulmuş hissediyorum (TK2).	2,95	1,296	0.747	12,166	
Sabahları kalktığımda kendimi yorgun hissedirim (TK3).	2,99	1,317	0.713	11,737	
İşimden dolayı tükenmiş şekilde hissediyorum (TK4).	2,60	1,270	0.911	13,629	
Kendimi birçok açıdan yolun sonuna gelmiş gibi hissediyorum (TK5).	2,05	1,145	0.612	10,424	

(* Bu ifadeler ters kodlanmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde, iş-yaşam dengesi ve sonuçları ile ilgili beş boyut (yaşam odaklılık, iş yeri desteği, mesleki bağlılık, işte esneklik, zaman yeterliliği), iş-yaşam dengesi sonuçları ile ilgili üç boyuta (iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik sendromu) öncelikle DFA uygulanmıştır. Ortalama (A.O), standart sapma (S.S), faktör yükleri, t değeri ve alfa değerleri (α) Tablo 3.4'te verilmiştir. İlgili tablo incelendiğinde, faktör yükleri, yaşam odaklılık boyutu için 0,50 ile 0,81 arasında, iş yeri desteği boyutu için 0,52 ile 0,71 arasında, mesleki bağlılık boyutu için 0,71, işte esneklik boyutu için 0,64 ile 0,67 arasında, zaman yeterliliği boyutu için 0,67 ile 0,89 arasında, iş tatmini boyutu için 0,52 ile 0,84 arasında, yaşam tatmini boyutu için 0,62 ile 0,81 arasında ve tükenmişlik sendromu boyutu için faktör yükleri 0,61 ile 0,91 arasındadır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu, Modelin Uyum İyiliği Değerleri şu şekilde hesaplanmıştır: $\chi^2/df=3.64$; $p<.001$; $GFI=0.94$; $AGFI=0.92$; $NFI=0.94$; $CFI=0.96$; $TLI=0.95$; $RMSEA=0.06$.

3.8.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla öncelikle korelasyon analizi kullanılmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyonlar Tablo 3.5'de gösterilmiştir. Bu kapsamda bağımsız değişkenler olan yaşam odaklılık, iş yeri desteği, mesleki bağlılık, işte esneklik, zaman yeterliliği ile bağımlı değişkenler olan iş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tablo 3.5. Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Yaşam Odaklılık	4.33	3.04	-							
2.İş Yeri Desteği	3.57	3.54	0.40*	-						
3.Mesleki Bağlılık	3.28	2.18	0.26*	0.46*	-					
4. İşte Esneklik	3.36	2.69	0.39*	0.75*	0.45*	-				
5.Zaman Yeterliliği	3.12	4.46	0.15*	0.42*	0.23*	0.58*	-			
6.İş Tatmini	3.82	5.46	0.27*	0.26*	0.34*	0.15*	0.24*	-		
7.Yaşam Tatmini	2.93	3.72	0.03	0.33*	0.35*	0.43*	0.33*	0.36*	-	
8.Tükenmişlik Sendromu	2.57	4.93	-0.19*	-0.28*	-0.14	-0.29*	-0.44*	-0.61*	-0.32*	-

*0.01 anlamlılık düzeyinde

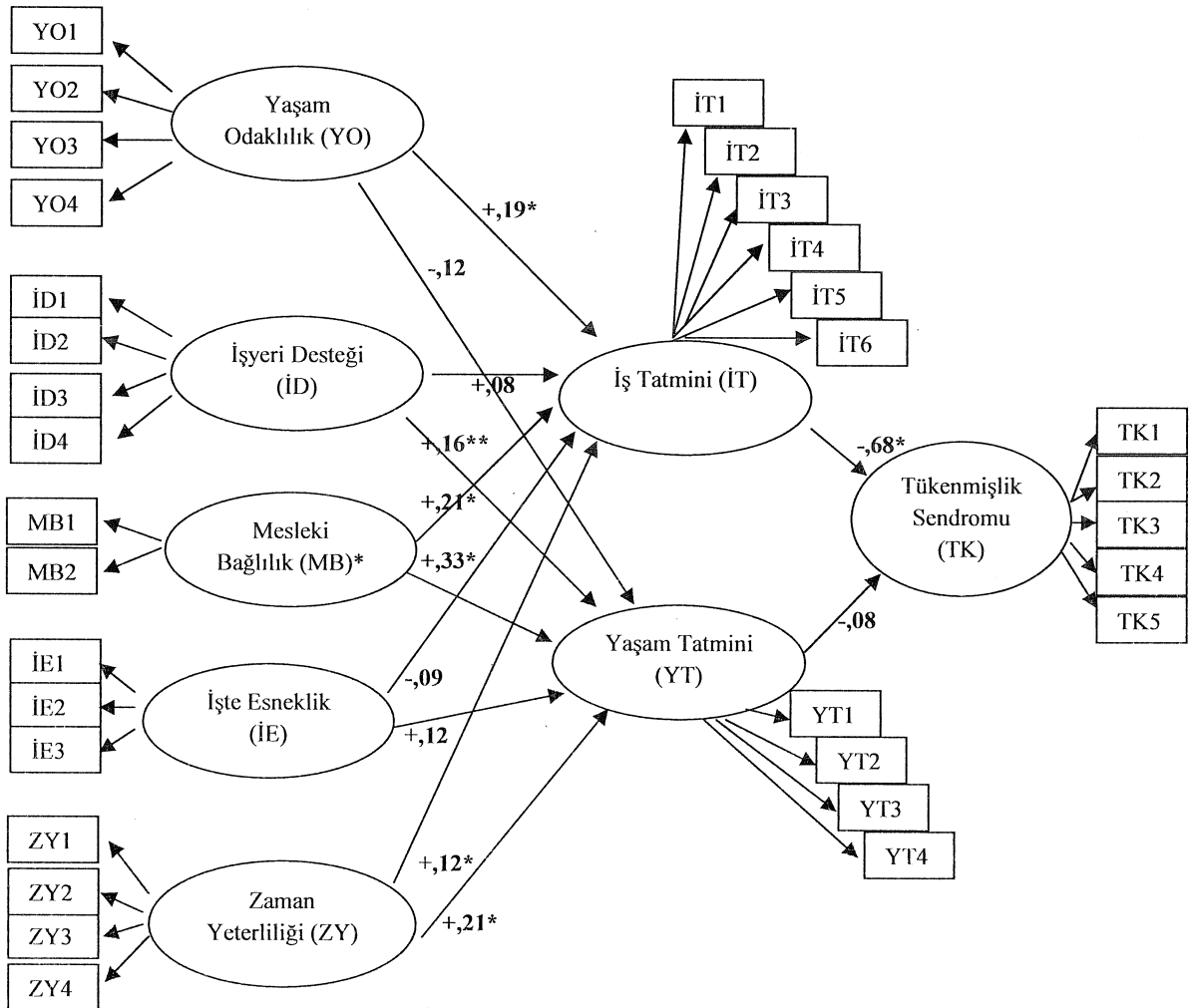
Korelasyon analizi sonuçları incelenince, yaşam odaklılık ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.27$, $p<0.01$); yaşam odaklılık ve yaşam tatmini arasında anlamsız bir ilişki olduğu ($r=0.03$, $p<0.01$); yaşam odaklılık ve tükenmişlik sendromu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0.19$, $p<0.01$); iş yeri desteği ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.26$, $p<0.01$); iş yeri desteği ve yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.33$, $p<0.01$); iş yeri desteği ve tükenmişlik sendromu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0.28$, $p<0.01$); mesleki bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu ($r=0.34$, $p<0.01$); mesleki bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.35$, $p<0.01$); mesleki bağlılık ile tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($r= -0.14$, $p<0.01$); işte esneklik ile iş tatmini arasında anlamsız bir ilişki olduğu ($r=0.15$, $p<0.01$); işte esneklik ile yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.43$, $p<0.01$); işte esneklik ve tükenmişlik sendromu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0.29$, $p<0.01$); zaman yeterliliği ve iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.24$, $p<0.01$); zaman yeterliliği ve yaşam tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0.33$, $p<0.01$); zaman yeterliliği ve tükenmişlik sendromu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r= -0.44$, $p<0.01$); iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif anlamlı ve bir ilişki olduğu ($r=0.36$, $p<0.01$); iş tatmini ve tükenmişlik sendromu arasında negatif, anlamlı ve

güçlü bir ilişki olduğu ($r = -0.61, p < 0.01$); yaşam tatmini ve tükenmişlik sendromu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0.32, p < 0.01$) saptanmıştır.

3.8.5. Araştırma Modelinin Testi

Araştırma modelinin teorik yapısı, sekiz boyut ve on iki hipotezle ölçülmüştür. AMOS programı kullanılarak bu sekiz boyut arasındaki ilişkiler ortaya çıkarılmış ve araştırmanın hipotezleri test edilmiştir. Şekil 3.2.'de araştırmanın teorik modelini test etmek için geliştirilmiş olan yapısal eşitlik modeli ve yol analizi sonuçları sunulmaktadır. Şekil üzerinde, değişkenler arası etkileşimi açıklayan β değerleri de yer almaktadır.

Şekil 3.2. Araştırmanın Yapısal Eşitlik Modeli



Modelin Uyum iyiliği Değerleri: $\chi^2/df=2.54; p < .001$; GFI=0.94; AGFI= 0.89; NFI=0.89; CFI=0.91; TLI=0.92; RMSEA=0.48

Tablo 3.6. Hipotez İlişkilerinin Sonuçları

Hipotez İlişkileri	t değeri	Beta değeri (β)	Sonuç
H1a:Yaşam odaklılık (YO) \rightarrow İş tatmini (İT) (β)	3,253	,19*	Desteklendi
H1b:İşyeri desteği (İD) \rightarrow İş tatmini (İT) (β)	1,582	,08	Desteklenmedi
H1c:Mesleki bağlılık (MB) \rightarrow İş tatmini (İT) (β)	3,875	,21*	Desteklendi
H1d:İşte esneklik (İE) \rightarrow İş tatmini (İT) (β)	-1,565	-,09	Desteklenmedi
H1e:Zaman yeterliliği (ZY) \rightarrow İş tatmini (İT) (β)	3,448	,12*	Desteklendi
H2a:Yaşam odaklılık (YO) \rightarrow Yaşam tatmini (YT) (β)	-1,578	-,12	Desteklenmedi
H2b:İşyeri desteği (İD) \rightarrow Yaşam tatmini (YT) (β)	2,183	,16**	Desteklendi
H2c:Mesleki bağlılık (MB) \rightarrow Yaşam tatmini (YT) (β)	4,410	,33*	Desteklendi
H2d:İşte esneklik (İE) \rightarrow Yaşam tatmini (YT) (β)	1,475	,12	Desteklenmedi
H2e:Zaman yeterliliği (ZY) \rightarrow Yaşam tatmini (YT) (β)	4,404	,21*	Desteklendi
H3:İş tatmini (İT) \rightarrow Tükenmişlik sendromu (TK) (β)	-6,713	-,68*	Desteklendi
H4:Yaşam tatmini (YT) \rightarrow Tükenmişlik sendromu (TK) (β)	-1,514	-,08	Desteklenmedi

*0,01 anlamlılık düzeyinde

**0,05 anlamlılık düzeyinde

Tablo 3.6'de hipotezlerin desteklenip desteklenmediği, t değerleri ve β değerleri (yol katsayıları) gösterilmiştir. H1a hipotezine göre, yaşam odaklılığın iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta=0.19$; t değeri=3,253). H1b hipotezine göre, iş yeri desteğinin iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiş ve hipotez desteklenmemiştir ($\beta=0.08$; t değeri=1,582). H1c hipotezine göre mesleki bağlılığın iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta=0.21$; t değeri=3,875). H1d hipotezine göre, işte esnekliğin iş tatmini üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiş ve hipotez desteklenmemiştir ($\beta= -0.09$; t değeri= -1,565). H1e hipotezine göre zaman yeterliliğinin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta=0.12$; t değeri=3,448).

H_{2a} hipotezine göre, yaşam odaklılığın, yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiş ve hipotez desteklenmemiştir ($\beta = -0.12$; t değeri = -1,578). H_{2b} hipotezine göre, iş yeri desteğinin, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta = 0.16$; t değeri = 2,183). H_{2c} hipotezine göre mesleki bağlılığın, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta = 0.33$; t değeri = 4,410). H_{2d} hipotezine göre, işte esnekliğin, yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiş ve hipotez desteklenmemiştir ($\beta = 0.12$; t değeri = 1,475). H_{2e} hipotezine göre zaman yeterliliğinin, yaşam tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta = 0.21$; t değeri = 4,404).

H₃ hipotezine göre iş tatmininin, tükenmişlik sendromu üzerinde negatif güçlü ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve hipotez desteklenmiştir ($\beta = -0.68$; t değeri = -6,713). H₄ hipotezine göre yaşam tatmininin, tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiş ve hipotez desteklenmemiştir ($\beta = -0.08$; t değeri = -1,514).

3.8.6. Evlilik Tatmini Değişkeninin Analizi

Evlilik tatmini değişkeni ile ilgili sorulara sadece evli olan katılımcılar cevap verdiği için, bu değişken yapısal eşitlik modeline dahil edilememiş ve değişkenin analizi modelden ayrı olarak yapılmıştır. Bu amaçla, evlilik tatmininin iş-yaşam dengesi boyutları ve tükenmişlik sendromu ile ilişkisi SPSS programında regresyon analizi yapılarak test edilmiştir. İş-yaşam dengesi boyutlarının, evlilik tatmini üzerindeki etkisini test etmek amacıyla uygulanan çoklu regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3.7'de yer almaktadır. Bunun yanında, evlilik tatminin, tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisini test etmek amacıyla uygulanan basit regresyon analizine ilişkin bulgular ise Tablo 3.8'de yer almaktadır.

Tablo3.7. İş-Yaşam Dengesi Boyutları ile Evlilik Tatmini İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları

	Beta (β)	<i>t</i>	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit		4,745	0,000		
Yaşam Odaklılık	0,347	5,414	0,000	,651	1,476
İş Yeri Desteği	0,063	0,907	0,365	,515	1,799
Mesleki Bağlılık	0,040	0,641	0,522	,669	1,450
İşte Esneklik	0,001	0,021	0,983	,537	1,657
Zaman Yeterliliği	0,116	1,767	0,079	,604	1,544
R ² =0,186 Düzeltilmiş R ² =0,169 F=10,991 p=0,000 Durbin-Watson= 2,061					

Bağımlı Değişken: Evlilik Tatmini

Analiz sonucu bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama oranının Düzeltilmiş R²=0,169 olduğu görülmektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı oto-korelasyon sorunu olmadığına; VIF ve Tolerans katsayıları ise doğrusal çoklu bağlantı sorunu olmadığına işaret etmektedir. Evlilik tatmini ile iş-yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişkiyi açıklayan tek boyut yaşam odaklılık boyutudur. Buna göre, evlilik tatmini ile yaşam odaklılık boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir etki olduğu ($\beta=0,347$; sig. 0.000) sonucuna ulaşılmıştır. Diğer boyutların modele anlamlı bir etkisi olmadığı dikkati çekmektedir.

Tablo3.8. Evlilik Tatmini ile Tükenmişlik Sendromu İlişkisi Regresyon Analizi Sonuçları

	Beta (β)	<i>t</i>	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit		14,165	0,000		
Evlilik Tatmini	-0,299	-4,912	0,000	1,000	1,000
R ² =0,190 Düzeltilmiş R ² =0,186 F=24,127 p=0,000 Durbin-Watson= 1,829					

Bağımlı Değişken: Tükenmişlik Sendromu

Evlilik tatmininin, tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisini test etmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucu bağımsız değişken ile bağımlı değişkeni açıklama oranının, Düzeltilmiş R²=0,186 olduğu görülmektedir. Ayrıca Durbin-Watson katsayısı oto-korelasyon sorunu olmadığına işaret etmektedir. Evlilik tatmininin, tükenmişlik sendromu üzerinde negatif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiş ve H₆ hipotezi desteklenmiştir ($\beta= -0,299$; sig. 0.000).

4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve otel yöneticileri üzerindeki sonuçlarını tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmanın örneklem grubunu, Antalya ilindeki 5 yıldızlı otellerdeki üst, orta ve alt kademedeki 392 yönetici oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan otel yöneticilerinin çoğunluğunu, cinsiyeti erkek, yaş aralığı 33-39, medeni durumu evli, lise mezunu, günlük çalışma süresi ortalama 8 saat ile 9-10 saat ağırlıklı, pozisyonu şef ve departman müdürleri olan yöneticiler oluşturmaktadır. Katılımcılar arasında evli olanların çoğunlukta olması, iş-yaşam dengesinin kurulmasında önemli bir etkiye sahiptir. Evli olmak, rolleri ve sorumlulukları arttırdığından dengeyi kurmayı zorlaştırabileceği gibi eşlerin birbirine destek olup rolleri paylaşması dengeyi kurmayı kolaylaştırabilmektedir.

Çalışmada geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ve kabul edilmiş ölçekler kullanılmıştır. Ancak bu ölçekler yabancı kültürlerde geliştirilmiş olduğundan ölçeklerin yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile gerçekleştirilmiş ve sonuçların kabul edilebilir düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışmada çok sayıda değişken arasındaki etkileşimi aynı anda ortaya koyabilmek için yapısal eşitlik modeli önerilmiş ve araştırma bu modele göre AMOS programı ile test edilmiştir. İş-yaşam dengesi boyutlarının, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi ile iş tatmini ve yaşam tatmininin de tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, iş-yaşam dengesi boyutlarından mesleki bağlılık boyutunun iş tatmini üzerindeki etkisinin diğer boyutlara oranla daha yüksek olduğu, bunu zaman yeterliliği ve yaşam odaklılık boyutlarının takip ettiği saptanmıştır. Bunun yanında iş yeri desteği ve işte esneklik boyutlarının iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı dikkati çekmiştir. Birçok yazar, iş yeri desteğinin, iş tatmininin sağlanmasında etkili olduğunu belirtmiştir (bkz. Boles ve Babin, 1996; Namasivayam ve Zhao, 2007).

İş-yaşam dengesi boyutlarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde ise, mesleki bağlılık boyutunun en yüksek etkiye sahip olduğu ve bunu zaman yeterliliği ile iş yeri desteği boyutlarının da takip ettiği saptanmıştır. Yaşam odaklılık ve işte esneklik boyutlarının yaşam tatmini üzerinde herhangi bir

anlamli etkisi olmadigi tespit edilmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)'ın Antalya ve Nevşehir'deki turistik tesislerde işgörenlere uygulamış oldukları çalışmada mesleki bağıllık boyutunun, yaptığımız çalışmayı destekler şekilde yüksek etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Yazarlar, turizm sektörü çalışanlarının mesleklerini sevmelerini ve meslekleri için katlandıkları fedakarlıkların yaşam tatminlerini olumlu olarak etkilediğini savunmuşlardır.

Modelin ikinci kısmını oluşturan ve iş tatmini ile yaşam tatmini değişkenlerinin tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi incelendiğinde ise iş tatmininin tükenmişlik sendromu üzerine güçlü negatif anlamli bir etkisi olduğu saptanırken; yaşam tatmininin tükenmişlik sendromu üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Buradan otel yöneticileri için iş yaşamının, kişisel/aile yaşamından öncelikli veya daha önemli olduğu ve iş yaşamının, bireyin üzerinde daha çok baskı oluşturduğu, iş yaşamındaki olumsuzlukların kişiyi daha çok etkilediği ve tükenmişliğe neden olduğu sonucu çıkarılabilir. Duxbury ve Higgins (2003), mutlu bir ev yaşamı için, çalışma yaşamındaki negatif duyguların üstesinden gelinmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Yazarlar, iş tatmini yüksek olan bireylerin, aile ve kişisel yaşamlarında daha mutlu olduğunu ve yaşam tatminlerinin de bununla beraber yükseldiğini belirtmişlerdir. Böylece yaptığımız araştırmada, iş tatmininin yaşam tatminine göre birey için öncelikli olması ve bireyin iş tatminini sağlayamamasından kaynaklı olarak tükenmişlik yaşaması literatürde yer alan çalışmaların bulgularıyla da örtüşen bir sonuçtur.

Yapısal eşitlik modeline dahil edilemeyen evlilik tatmini değişkeninin etkisi ayrı olarak incelenmiştir. İş-yaşam dengesi boyutlarının evlilik tatminine olan etkisi incelenmiş ve sonuç olarak, iş-yaşam dengesini temsil eden beş boyuttan (yaşam odaklılık, iş yeri desteği, mesleki bağıllık, işte esneklik, zaman yeterliliği) sadece yaşam odaklılık boyutunun evlilik tatmini üzerinde pozitif ve anlamli etkisi olduğu bulunmuştur. Bunun yanında evlilik tatmininin tükenmişlik sendromuna etkisi de incelenmiştir. Evlilik tatmininin, tükenmişlik sendromu üzerinde negatif ve anlamli bir ilişki olduğu saptanmıştır. Böylece otel yöneticilerinin, evlilik yaşantılarının kendileri için önemli olduğu ve onları etkilediği görülmektedir. Evlilik

yaşamlarından tatmin olmadıkları durumlarda tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya geldikleri sonucu çıkarılabilir.

Çalışma genel olarak değerlendirildiğinde, çalışmanın literatür kısmında yer alan bazı konuların araştırmanın uygulama kısmıyla örtüşmemesi dikkati çekmektedir. Örneğin, iş yeri desteği boyutunun iş tatmini üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmayışı, yaşam tatmininin tükenmişlik sendromu üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmayışı ve iş-yaşam dengesini oluşturan boyutlardan sadece yaşam odaklılık boyutu dışındaki boyutların evlilik tatmini üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmayışı çalışmada dikkati çeken noktalar olmuştur. Önceki yapılan çalışmalarda cinsiyet faktörü üzerinde durulmuş ve cinsiyetin iş-yaşam dengesinde belirleyici bir unsur olduğu vurgulanmıştır. Erkeklerin kadınlara göre iş yaşamına öncelik verdiği kadınların ise erkeklere göre aile yaşamlarını iş yaşamlarına oranla daha ön planda tuttukları belirtilmiştir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010; Demirer, 2011; Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013). Buradan hareketle bu çalışmada erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre fazla olması, çalışmada dikkat çeken noktaları doğurmuş olabileceği düşünülmektedir.

İş tatmini, yaşam tatmini ve tükenmişlik sendromunu etkileyen ortak faktörlerden birinin kişilik olduğu söylenebilir. Kişilerin sahip oldukları kişilik türü onların iş ve yaşamlarından duydukları tatmini de etkilemektedir. Yapılan birçok çalışmada (bkz. Küçükusta, 2007; Saldamlı, 2008; Pelit, Türkmen ve Yarmacı, 2010), kişilik yapısının, bireyin iş ve yaşam tatmini veya tükenmişlik sendromu yaşamasını tetiklediği belirtilmiştir. Özellikle A tipi kişilikte olan bireylerin bu durumlarla (tükenmişlik, iş tatmini ve yaşam tatmininde düşüklük vb.) daha fazla karşılaştıkları söylenebilir. Küçükusta (2007), turizm sektöründe, çalışma koşulları kadar, kişilik yapısının da büyük bir etkisi ve önemi olduğunu belirtmiştir. Turizm sektöründeki işgörenlerin kişilik yapılarının sektöre uygun olması gerektiğini savunmuştur. Buradan hareketle, kişilik yapısının turizm sektöründeki işgörenlerin iş tatminlerini, yaşam tatminlerini ve tükenmişlik düzeylerini yakından etkileme gücüne sahip olduğu söylenebilir. Böylece bu çalışmada elde edilen sonuçların değişkenlik göstermesi kişilik yapılarından kaynaklı olabilir.

Antalya ilinde çoğu otel işletmesinin yıl boyu hizmet veriyor oluşu ve turizmin sezonluk olarak algılanmayıp meslek haline gelmiş olması, diğer bölgelerde ise mevsimlik olmasından kaynaklı geçici bir iş olarak algılanması bu çalışmadan elde edilen sonuçların genellenememesine neden olmaktadır. Bölgeden bölgeye farklılıklar olacağı gibi işletmeden işletmeye göre de farklılıklar olabilir. Şehir otelleri veya diğer kıyı otellerinden elde edilecek bilgiler aynı sonuçları vermeyebilir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi konusu ile ilgili yapılan araştırmaların azlığı ve konunun belli çerçevelere oturtulamıyor olması göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılması doğru olacaktır.

Bu çalışma ile otel yöneticilerinin (üst-orta-alt kademe), iş-yaşam dengesi ve karşılaşabilecekleri olası sonuçları inceleyerek literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Konuya bir bütün olarak yaklaşılmaya çalışılmış olduğundan daha önce yapılan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.ÖNERİLER

Bu çalışmada, iş-yaşam dengesi sonuçları arasından, bireysel ve aile düzeyindeki sonuçlar üzerinde durulmuştur. Gelecekte, benzer konuda çalışma yapacak akademisyenlere, iş yaşam dengesinin örgütsel sonuçlarını çalışması önerilebilir. Çünkü örgütsel sonuçlar, işletmelerin daha fazla ilgisini çeker. Böylece veri toplarken ulaşılabilecek kişi sayısı artabilir. Bu çalışmada, sadece otel yöneticileri dahil edilmiştir, bu konuda çalışma yapacaklara, işgörenleri ve yöneticileri kapsayacak bir çalışma yapmaları önerilebilir. Böylece karşılaştırma yapma imkanı bulunabilir. Bunun yanında, şehir otelleri ve kıyı otellerini kapsayan daha geniş bir çalışma yapılması da önerilebilir. Diğer yandan konuya farklı bir açıdan yaklaşmak isteyen akademisyenlere, iş-yaşam dengesinin, kişilik yapısı ile olan ilişkisi hakkında araştırma yapmaları önerilebilir.

İş-yaşam dengesi son yıllarda artan oranda dikkat çekmeye başlayan bir konu haline gelmiştir. İşletmeler, işgörenlerinin kişisel/aile yaşamlarının, işlerine etkilerini fark etmeye başlamışlardır. Bu konuya duyarsız kalmayıp, işgörenlerin de iş dışında bir yaşantıları olduğunu göz önünde bulundurarak ve bu konuda bir takım politikalar belirleyerek yaşantılarından ve işlerinden tatmin olmalarına katkıda bulunabilirler. Turizm sektörü yapısı gereği uzun çalışma saatleri ve aralıksız hizmet sunma özelliğine sahip olduğundan, işletme yönetimlerine, çalışma saatlerini standart hale getirmeleri veya daha esnek çalışma imkanı sağlamaları önerilebilir. Bunun yanında, küçük yaşta çocuk sahibi olan işgörenler için, otel içinde veya yakınında çocuk bakım servisi sağlanabilir. Böylece, işgören iş ortamında iken kendini tamamen işine vererek performansını da arttırabilir.

Hükümetler, iş-yaşam dengesinin kurulması konusunda, kamu alanında birtakım iyileştirmeler gerçekleştirmek adına adımlar atmaktadır. Fakat, turizm sektöründeki işgörenlerin çalışma şartları konusunda dikkate değer adımlar atılmadığı göze çarpmaktadır. Hükümetlere, turizm sektöründeki işgörelere iş-yaşam dengelerini kurmalarına katkı sağlamak amacıyla, esnek çalışmaya ilişkin yasal düzenlemeler ve bu konudaki uygulama aksaklıklarını gidermek adına, caydırıcı cezai yaptırımlar belirlemeleri önerilebilir. Özellikle kadın çalışanlar için, çocuk bakımı konusunda ulusal programlar uygulayabilirler. Ülkemizde turizm

sektöründeki işgörenlerin, gereğinden fazla uzun saatler çalıştırılması ve işgörenlerin büyük çoğunluğunun sosyal güvenlik olmaksızın çalıştırılması devlet denetlemesinin önemini ve gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Hükümetlere, bu konudaki açıklıkların giderilmesi adına çalışmalar yapılması önerilebilir.

Turizm sektörü yoğun çalışma koşullarına sahip olduğundan ve iş-yaşam dengesini kurmaya yönelik aile dostu politikalar uygulayan işletmelerin azlığı, sektördeki işgörenlerin kişisel çözümler bulmalarını zorunlu hale getirmiştir. Bu durumda işgörelere, sahip oldukları rol ve sorumlulukları yerine getirmede planlı olmaları ve destek almaları önerilebilir. Bununla beraber, bu rol ve sorumlulukların kendilerinde oluşturduğu baskıyı ve stresi en aza indirebilmek adına stres yönetimi konusunda kendilerini geliştirmeleri önerilebilir. Diğer yandan evli olan işgörenler, eşleri ile rol ve sorumluluk paylaşımı yaparak iş-yaşam dengelerine katkı sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

Ahmad, A. (1996). Work-Family Conflict Among Married Professional Women in Malaysia. *The Journal of Social Psychology*, 136 (5), 663-665.

Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik Ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1),47-55.

Allen T.D., Herst D.E., Bruck C.S., Sutton M. (2000). Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.

Anderson, S.E., Coffey, B.S. ve Byerly, R.T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices:Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28 (6), 787-810.

Arseven, A. D. (2001). *Alan Araştırma Yöntemi: İlkeler, Teknikler, Örnekler*. Ankara: Ümit Ofset Matbaacılık. (4.Baskı).

Arthur, L. (2004). Work-Life Balance. *Debatte:Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 12 (2), 137-153.

Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.

Aslan, A. (2011). Turist-Çalışan Cinsel İlişkilerinin Eleştirel Gerçekçilikle İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Aycan, Z. (2008). Cross-Cultural Approaches to Work-Family Conflict. *Handbook of Family-Integration: Research, Theory, an Best Practices*. Chapter 19,353-370.

Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Childcare, Spousal and Organizational Support in Predicting Work-Family Conflict for Females and Males in Dual-Earner Families with Preschool Children. *Sex, Roles*, 53 (7), 453-471.

Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayat Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Babin, B. J., Boles, J. B. (1998). Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Difference Between Men and Women. *Journal of Marketing*, 62, 77-91.

Bahar, O. ve Kozak, M. (2010). *Turizm Ekonomisi*. (3.baskı) Ankara:Detay Yayıncılık.

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, 143-158.

Beh, L. ve Rose, R. C. (2007). Linking QWL and Job Performance: Implications for Organizations. *Performance Improvement*, 46 (6), 30-35.

Berry, J., Pidd, K., Roche, A. and Harrison, J. (2007). Prevalence and Patterns of Alcohol Use in the Australian Workforce: Findings from the 2001 National Drug Strategy Household Survey. *Addiction*, 102, 1399 – 1410.

Bianchi, S. ve Mattingly, M. (2003). Time, Work, and Family in the United States. In: J. Z. Giele & E. Holst (Eds), *Advances in Life-course Research: Changing Life Patterns in Western Industrial Societies* (Vol. 8, Chap. 5). London: Elsevier.

Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W. ve Keough, S. (2003). Work-Famil Conflict: A Model of Linkages Between Work and Family Domain Variables and Turnover Intentions. *Journal of Managerial Issues*, 15, 175-190.

Brett, J. ve Reilly, A. (1988). On the Road Again: Predicting the Job Transfer Decision. *Journal of Applied Psychology*, 73, 614-620.

Brown, S. P. ve Peterson, R. A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Casual Effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.

Buick, I. ve Thomas, M. (2001). Why Do Middle Managers in Hotels Burn Out? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(6), 304-309.

Burke, R.J., Weir, T. ve Duwors, R.E. (1979). Type A Behavior of Administrators and Wives. Reports of Marital Satisfaction and Well Being. *Journal of Applied Psychology*, 64 (1), 57-65.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi. (14.Baskı).

Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.

Carlson, D.S., Grzywacz, J.G. ve Zivnuska,S. (2009). Is Work-Family Balance More Than Conflict and Enrichment? *Human Relations*, 62 (10), 1459-1486.

Chiang, F. F. T., Birtch, T. A. ve 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, 25-32.

Children's Choice Learning Centers. (2004). Childrens Choice Learning Centers at MGM Accredited by NAEYC.(<http://www.childrenschoice.com/home>) E.T:14.05.2013.

Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict:Effects of Gender, Selfefficacy and Family Background. *The Career Development Quarterly*, 54 (3), 202-221.

Clark, S.C. (2000). Work/ Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.

Cleveland, J. N., O'Neill, J. W., Himelright, J. L. Harrison, M. M., Crouter, A. C. ve Drago, R. (2007). Work and Family Issues in The Hospitality Industry: Perspectives of Entrants, Managers, and Spouses. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 31 (3), 275-298.

Corsun, D. L. ve Young, C. A. (1998). An Occupational Hazard: Alcohol Consumption Among Hospitality Managers. *Marriage and Family Review*, 28(1-2), 187-211.

Crompton, R. ve Lyonette, C. (2006). Work-Life Balance in Europe. *Acta Sociologica*, 49 (4), 379-393.

Çarıkçı, İ. H., Oksay, A., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2009). Türk Yöneticilerinde İş Aile Yaşam Çatışması. *International Davraz Congress*, 24-27 September, Isparta, 159-160.

Çarıkçı, İ.H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Vizyoner Dergisi*, 2 (2), 53-65.

Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (1), 19-41.

Çiçek, D. (2005). Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 153-173.

Daly, K., Ashbourne, L. ve Hawkins, L. (2008). Work-Life Issues for Fathers. *Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory and Best Practices*. Chapter 14, 249-264.

Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. ve Grady, G. (2012). Work-Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis of the Differential Effects of Career Stage. *European Management Journal*, 30, 111-120.

Demir, M. (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11 (3), 453-464.

Demir, M. (2012). Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Havalimanı Yer İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (1), 49-64.

Demirer, S. (2011). İş-Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.

Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), 11-18.

Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2013). İş ve Yaşam Dengesi. *Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, 612, 100-104.

DTI (2005). What is Work-Life Balance?, Department of Trade and Industry, (www.dti.gov.uk/work-lifebalance/what.html), E.T: 08.02.2013.

Durna, U. (2005). A ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 275-290.

Duxbury, L. ve Higgins, C. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.

Duxbury, L. ve Higgins, C. (2003). Work-Life Conflict in Canada in New Millennium:A Status Report.(<http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf>). E.T.:14.02.2012.

Duxbury, L. ve Higgins,C. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium:Where Are We? Where Do We Need to Go?* Ottawa:Cprn Discussion Paper.

Duxbury, L.E. ve Higgins, C.A. (1994). Work-Family Conflict: A Compression by Gender, Family Type and Percieved Control. *Journal of Family Issues*, 15 (3), 2-13.

Enz, C. ve Singuaw, J. (2000). Best Practices in Human Resources. *Cornell Hotel and Restaurant Quarterly*, 41, 68-61.

Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ersoy, A. ve Utku, B. D. (2005). Konaklama İşletmeleri Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu-1. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 26, 43-50.

Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. ve Whitten, D. (2012). Support at Work and Home: The Path to Satisfaction Through Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 299-307.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.

Frone, M. R. Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 51(2),145-167.

Ghiselli, R. E., La Lopa, J. M. ve Bai, B. (2001). Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Turnover Intent Among Food Service Managers. *Cornell Hotel and Hotel Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.

Giele, J.Z. (2004). Women and Men as Agents of Change in Their Own Lives. *Advances in Life Course Research*, 8, 299-317.

Giray, D.M. ve Ergin, C. (2006). Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yasadıkları İş-Aile Ve Aile-İs Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı Ve Yasam Olayları ile İlişkisi, *Türk Psikologlar Dergisi*, 21 (57), 83-101.

Grant-Vallone, E.J. ve Ensher, E.A. (2001). An Examination of Work and Personal Life Conflict, Organizational Support, and Employee Health Among International Expatriates. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 261-278.

Greenblatt, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or Whinning. *Organizational Dynamics*, 31 (2), 177-193.

Greenhaus, J.H. ve Singh, R. (2004). Work and Family, Relationship Between. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 687-697.

Greenhaus, J.H., Collins, K. M. ve Shaw, J.D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.

Greenhaus, J.H., Bedeian, A.G. ve Mossholder, K.W. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.

Grzywacz, J.G. ve Butler, A.B. (2007). Work-Life Balance. In G. Fink (Ed.), *Encyclopedia of Stress* (2nd ed., vol. 3, s. 868-871). Oxford: Academic Press.

Grzywacz, J.G. ve 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). Perspective on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41 (2), 255-279.

Harris, D. H. (2000). The Benefits of Exit Interviews. *Information Systems Management*, 17(3), 17-20.

Hill, E.J., Ferris, M. ve Martinson, V. (2003). Does It Matter Where You Work? A Comprasion of How Three Work Venues (Traditional Office, Virtual Office, and Home Office) Influence Aspects of Work and Personal/ Family Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220-241.

Ikram, S.I. ve Anwar, M. (2009). Realtionship Between Work Life Balance and Job Satisfaction Among Employees. Proceedings 2nd CBRC, Lahore, Pakistan.

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.

Kapız, S.Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım:Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), 139-153.

Karatepe, O.M. ve Baddar, L. (2006). An Empirical Study of The Selected Consequences of Frontline Employees' Work-Family Conflict and Family-Work Conflict. *Tourism Management*, 27 (5), 1017-1028.

Karatepe, O.M. ve Kılıç, H. (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in The Work-Family Interface with The Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, 28, 238-252.

Karatepe, O.M. ve Sökmen, A. (2006). The Effects of Work Role and Family Role Variables on Psychological and Behavioral Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, 27, 255-268.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum Ekonomi Hukuk Dergisi*, 7 (7), 77-95.

Khallash, S. ve Kruse, M. (2012). The Future of Work and Work-Life Balance 2025. *Futures*, 44, 678-686.

Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Between Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.

Kossek, E. E. ve Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.

Kozak, M. (2001). Türkiye’de Konaklama Sektörü ve Çalışan Kadınların Tükenmişlik Durumları Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Akademik Dergisi*, 2, 11-12.

Kozak, N. (2008). *Otel İşletmeciliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7 (1), 219-242.

Kuşluyan, S. ve Kuşluyan, Z. (2004). Turizm İşletmelerinde İşgören Devri: Anlamı, Türleri ve Nedenleri. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 1 (1), 28-37.

Kusluyan, S., Kusluyan, Z., Ilhan, I. ve Buyruk, L. (2010). The Human Dimensions: A Review of Human Resources Management Issues in the Tourism and Hospitality Industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51 (2), 171-214.

Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan, G. V. (2013). İş-Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 1, 88-127.

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yayınlanmış Doktora Tezi.

Lewis, S., Rapoport, R. ve Gambles, R. (2003). Reflections on the Integration of Paid Work with the Rest of Life. Presented at the Social and Spatial Divisions in The New Economy ESRC Seminar, LSE, London.

Liu, H., Wang, Q., Keesler, V. ve Schneider, B. (2011). Non-Standard Work Schedules, Work-Family Conflict and Parental Well-Being: A Comparison of Married and Cohabiting Unions. *Social Science Research*, 40, 473-484.

Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *Research Quarterly*, 2, 1-11.

Marks, S.R. ve MacDermid, S.M. (1996). Multiple Roles and The Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58 (2), 417-432.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maxwell, G.A. ve McDougall, M. (2004). Work-Life Balance. Exploring the Connections Between Level of Influence in UK Public Sector. *Public Management Review*, 6 (3), 377-393.

Moody, R. W. (2000). Going, Going, Gone. *Internal Auditor*, 57(3), 36-41.

Mulvaney, R.H., O'Neill, J.W., Cleveland, J.N. ve Crouter, A.C. (2006). A Model of Work-Family Dynamics of Hotel Managers. *Annals of Tourism Research*, 34 (1), 66-87.

Namasivayam, K. ve Zhao, X. (2007). An Investigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment on The Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212-1223.

Ömüriş, E. ve Ehtiyar V.R. (2008). Örgütsel Yapılarda Romantik İlişkiler: Algılanan Güdüler ve Davranış Değişiklikleri Üzerine Bir Araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 16, 20-39.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

Özen, S. ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.

Parasuraman S. ve Simmers C. A. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.

Parasuraman, S., Greenhaus, J. ve Granrose, C. (1992). Role Stressors, Social Support, and Well-Being Among Two Career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.

Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli Ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 117 – 139.

Pelit, E., Türkmen, F. ve Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1), 9-16.

Presser, H.B. (2000). Non-Standard Work Schedules and Marital Instability. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 93–110.

Qu, H. ve Zhao, X. (2012). Employees' Work-Family Conflict Moderating Life and Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 65, 22-28.

Repetti, R. (1994). Short Term and Long-Term Processes Linking Job Stressors to Father-Child Interaction. *Social Development*, 3, 1-15.

Roach, A. J., Frazier, L. P. ve Bowden, S. R. (1981). The Marital Satisfaction Scale: Development of a Measure for Intervention Research. *Journal of Marriage and Family*, 43 (3), 537-546.

Robinson, B.E., Carroll J.J. ve Flowers, C. (2001). Marital Estrangement, Positive Affect, And Locus Of Control Among Spouses of Workaholics And Spouses of Nonworkaholics:A National Study. *The American Journal of Family Therapy*, 29, 397-410.

Saldamlı, A. (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25 (2), 693-719.

Small, S. ve Riley, D. (1990). Toward a Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.

Sorensen, A. (2004). Economic Relations Between Women and Men:New Realities and the Re-Interpretation of Dependence. *Advances in Life Course Research*, 8, 281-297.

Sparrow, P. R. ve Cooper, C. L. (2003). *The Employment Relationship*. Butterworth Heinmann.

Sungur, E. (2009). Örgütsel İletişim İçin Yeni Hedef Kitle:Çalışanların Çocukları.<http://akademik.maltepe.edu.tr/~eyapicier/%DDnsan%20Kaynaklar%FD%20Y%F6netimi/%D6rg%FCtsel+%DDleti%FEim+%DD%E7in+Yeni+Bir+Hedef+Kitle+%C7al%FD%FEanlar%FDn+%C7ocuklar%FD.pdf>. (E.T.28.02.2012).

TÜROFED, Türkiye Otelciler Federasyonu. (2013). Turizm Raporu. http://www.turofed.org.tr/PDF/DergiTr/Turizm_Raporurapor%20turizm%20turofed.pdf (E.T.:24.07.2013).

Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 146-169.

Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 17(5), 2922-2937.

Valk, R. ve Srinivasan, V. (2011). Work- Family Balance of Indian Women Software Professionals: A Qualitative Study. *IIMB Management Review*, 23, 39-50.

Vlems, E. (2005). Work Life Balance, Yayınlanmamış Bitirme Tezi, Kathoileke Hogeschool Kempen.

Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Percieved Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.

Warren, T. (2004). Working Part-Time: Achieving a Successful Work-Life Balance. *The British Journal of Sociology*, 55 (1), 99-122.

White, L. ve Keith, B. (1990). The Effects of Shift Work on The Quality and Stability of Marital Realtions. *Journal of Marriages and the Family*, 52, 453-462.

Wong, S.C. ve Ko, A. (2009). Exploratory Study of Understanding Hotel Employees' Perception on Work-Life Balance Issues. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 195-203.

Zhao, X., Qu, H. ve Ghiselli, R. (2011). Examining the Relationship of Work-Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30, 46-54.

EK 1:Farklı Sapma Miktarları için Uygun Örneklem Büyüklükleri(Birinci satır $\alpha=.05$, italik olan ikinci satır $\alpha=.01$)

N	SAPMA MİKTARI				
	.01	.02	.03	.04	.05
500					218
1000				375	278
2000			696	462	322
3000		1334	787	500	341
4000		1501	843	522	351
5000		1622	880	536	357
6000		1715	906	546	361
8000		1847	942	558	367
10000	4899	1936	964	566	370
20000	6489	2144	1013	583	377
30000	7275	2223	1031	589	379
40000	7745	2265	1039	591	381
50000	8057	2291	1045	593	381
100000	8763	2345	1056	597	383
500000	9423	2390	1065	600	384
	<i>16105</i>	<i>4126</i>	<i>1842</i>	<i>1038</i>	<i>665</i>

Kaynak:Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (14.Baskı). Ankara:Pegem Akademi. (s. 98.)

EK 2. Anket

Sayın katılımcı,

Bu anket formu, yüksek lisans tez çalışmamda kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışma, turizm sektörü yöneticilerinin iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri ve iş-yaşam dengesinin sonuçlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Vermiş olduğunuz cevaplar akademik amaç dışında bir amaçla kullanılmayacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Betül Yeşiltepe
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

İŞ-YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN İFADELER

	Lütfen aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanın işaretleyiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Aileme yeterince ve istediğim şekilde zaman ayırabildiğim müddetçe kendimi mutlu hissederim.	①	②	③	④	⑤
2	Hayatımın farklı alanlarında yerine getirmem gereken farklı sorumluluklarım var.	①	②	③	④	⑤
3	İsteklerimi/ilgi alanlarımı gerçekleştirmek için yeterince zaman harcamak isterim.	①	②	③	④	⑤
4	Ailemin desteği sayesinde işime daha kolay konsantre olurum.	①	②	③	④	⑤
5	Ailem ve kendi mutluluğum için daha yüksek bir pozisyonu elde etme konusunda fedakârlıkta bulunurum.	①	②	③	④	⑤
6	Beklenmedik durumlarda (Örneğin; yakınların rahatsızlığı) hemen kolaylıkla izin alabilirim.	①	②	③	④	⑤
7	Çalıştığım otel, vardiya değişimleri konusunda esneklik sağlamaktadır (Örneğin; belli süre erken çıkmak veya geç gelmek gibi).	①	②	③	④	⑤
8	İş arkadaşlarım, işime etki eden kişisel veya ailevi konularda oldukça destekleyicidir.	①	②	③	④	⑤
9	Kendimi işime adadığım için her gün daha fazla süre çalışmayı kabul ederim.	①	②	③	④	⑤
10	Yöneticilerim, işimi etkileyen kişisel veya ailevi konularda anlayışlıdır.	①	②	③	④	⑤
11	Kariyerimde ilerlemem için her gün daha fazla çalışmayı kabul ederim.	①	②	③	④	⑤
12	İzin günlerimi iş arkadaşlarım sayesinde tercih ettiğim şekilde programlayabiliyorum.	①	②	③	④	⑤
13	Yaptığım işi çalışma saatleri içinde bitirebiliyorum.	①	②	③	④	⑤
14	Gün içinde çalıştığım saatlerin bana uygun olmaması durumunda değişiklik yapma hakkım vardır.	①	②	③	④	⑤
15	Uyku ve dinlenme için yeterli zamanım vardır.	①	②	③	④	⑤
16	İşten sonra kişisel/özel işlerimi yerine getirmek için yeterli zamanım vardır.	①	②	③	④	⑤
17	Ailem (eş ve veya çocuk) için yeterli zamanım vardır.	①	②	③	④	⑤
18	Arkadaşlarım/akrabalarım için yeterli zamanım vardır.	①	②	③	④	⑤

İŞ-YAŞAM DENGESİNİN SONUÇLARINA İLİŞKİN İFADELER

	Lütfen aşağıdaki seçeneklerden size uygun olanın işaretleyiniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimin hoş olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
2	İşim beni oldukça tatmin eder.	①	②	③	④	⑤
3	İşim çoğu zaman beni heyecanlandırır.	①	②	③	④	⑤
4	Bu işe girdiğime pişmanım.	①	②	③	④	⑤
5	Sık sık işimi bırakmayı düşünürüm.	①	②	③	④	⑤
6	Gelecek yıllarda büyük ihtimalle yeni bir iş bakacağım.	①	②	③	④	⑤
7	Gelecek yıllarda işimden ayrılmayı planlıyorum.	①	②	③	④	⑤
8	Yaşam şartlarım mükemmel.	①	②	③	④	⑤
9	Hayatımdan memnunum.	①	②	③	④	⑤
10	Hayatımı yeniden yaşama fırsatım olsa, neredeyse hiçbir değişiklik yapmazdım.	①	②	③	④	⑤
11	Hayatım birçok yönden ideallerime yakın.	①	②	③	④	⑤
12	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
13	İş günü sonunda kendimi tükenmiş/yorulmuş hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
14	Sabahları kalktığımda kendimi yorgun hissedirim.	①	②	③	④	⑤
15	İşimden dolayı tükenmiş şekilde hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
16	Kendimi birçok açıdan yolun sonuna gelmiş gibi hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
EVLİ İSENİZ LÜTFEN AŞAĞIDAKİ SORULARI DA CEVAPLAYINIZ!						
17	Evliliğim konusunda endişeliyim.	①	②	③	④	⑤
18	Tekrar şansım olsa, şu an evli olduğum kişiden başka biriyle evlenirdim.	①	②	③	④	⑤
19	Eşime her zaman güvenebilirim.	①	②	③	④	⑤
22	Eşimle iyi geçinirim.	①	②	③	④	⑤
21	Mutsuz bir evliliğim var.	①	②	③	④	⑤
22	Evliliğim benim için her yıl daha zor hale geliyor.	①	②	③	④	⑤
23	Son zamanlarda çocuklarımla olan ilişkilerim ve diyaloglarım kötüdür.	①	②	③	④	⑤

SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1- Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek		
2- Yaşınız?			
3-Medeni Durumunuz?	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Boşanmış	
4-Öğrenim durumunuz?	<input type="checkbox"/> İlk veya ortaöğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans/Doktora
5- Eğer varsa, çocuk sayısı?	<input type="checkbox"/> Yok	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3 ve +
6-Çocuk yaşı/yaşları?	1.çocuk.....	2.çocuk.....	3.çocuk.....
7-Çocuk bakımını kim üstlenir?	<input type="checkbox"/> Ben/Eşim	<input type="checkbox"/> Akraba	<input type="checkbox"/> Bakıcı	<input type="checkbox"/> Kreş <input type="checkbox"/> Diğer
8-Evli iseniz eşinizin mesleği?	<input type="checkbox"/> Kamu personeli	<input type="checkbox"/> Özel sektör çalışanı	<input type="checkbox"/> Serbest meslek sahibi	<input type="checkbox"/> Çalışmıyor
9-Çalıştığınız işletmede pozisyonunuz?	<input type="checkbox"/> Genel Müdür/ Yardımcısı	<input type="checkbox"/> Departman Müdürü	<input type="checkbox"/> Şef	<input type="checkbox"/> Diğer
10-Resmi çalışma zamanı birlikte günlük ortalama çalışma süreniz?	<input type="checkbox"/> 8saat	<input type="checkbox"/> 9-10saat	<input type="checkbox"/> 11-12saat	<input type="checkbox"/> 13 ve + saat
11- Aylık toplam geliriniz? (aile bireyleri ile birlikte)	<input type="checkbox"/> 3000'den az	<input type="checkbox"/> 3001-4000	<input type="checkbox"/> 4001-5000	<input type="checkbox"/> 5001 ve +
12-Çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar (uyku, yeme-içme vb) dışında kalan günlük zamanınız?	<input type="checkbox"/> Hiç kalmıyor	<input type="checkbox"/> 1-3saat	<input type="checkbox"/> 4-6saat	<input type="checkbox"/> 7 ve + saat
13-Kiminle yaşıyorsunuz ?	<input type="checkbox"/> Yalnız	<input type="checkbox"/> Ebeveyn ile birlikte	<input type="checkbox"/> Eşim ve (varsa) çocuklarım ile birlikte	<input type="checkbox"/> Sadece çocuklarım ile birlikte

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Betül YEŞİLTEPE

Doğum Yeri : Antakya

Doğum Yılı : 1987

Medeni Hali : Bekar

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

2011-2014: Yüksek Lisans, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

2006-2011: Lisans, Muğla Üniversitesi, Seyahat İşletmeciliği Bölümü

2001-2005: Lise, Antakya Süper Lisesi

Yabancı Dil : İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

06.2010-09.2010 : Diana Travel, Antalya (Stajyer)

07.2008-09.2008 : Titus Travel, Antakya (Stajyer)