



**T.C.  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Doktora Tezi**

**İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ GÜVENLİĞİ  
PERFORMANSINA ETKİSİ: KUAFÖRLER VE  
GÜZELLİK SALONLARINDAKİ ÇALIŞANLAR  
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**Gizem DOĞANEL AKSOY**

**Zonguldak 2024**

**T.C.  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Doktora Tezi**

**İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ GÜVENLİĞİ  
PERFORMANSINA ETKİSİ: KUAFÖRLER VE  
GÜZELLİK SALONLARINDAKİ ÇALIŞANLAR  
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**Hazırlayan  
Gizem DOĞANEL AKSOY**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU**

**Zonguldak 2024**

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Doktora Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda ve basımda enstitü tez yazım ve basım yönergesine uygun davranıldığını taahhüt ederim.

Gizem DOĞANEL AKSOY

11.10.2024

T.C.  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TEZ ONAYI**

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 186382201003 numaralı Gizem DOĞANEL AKSOY'un hazırladığı “İş Yaşam Dengesinin İş Güvenliği Performansına Etkisi: Kuaförler ve Güzellik Salonlarındaki Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama” başlıklı DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 02/10/2024 Çarşamba günü saat 15:30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OY BİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK  
**Başkan**

Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU  
(Tez Danışmanı)  
**Üye**

Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ  
**Üye**

Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP  
**Üye**

Doç. Dr. Sinan YILMAZ  
**Üye**

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 20...

Prof. Dr. Yücel NAMAL

**Enstitü Müdürü**

## ÖZET

Kurum : ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı  
Tez Başlığı : İş Yaşam Dengesinin İş Güvenliği Performansına Etkisi:  
Kuaförler ve Güzellik Salonlarındaki Çalışanlar Üzerine Bir  
Uygulama  
Tez Yazarı : Gizem DOĞANEL AKSOY  
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU  
Türü, Yılı : Doktora, 2024  
Sayfa Adedi : 140

Bu tez, Bartın ilinde kuaför ve güzellik salonlarında çalışanların iş-yaşam dengesi ile iş güvenliği arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Kuaförlük sektörü, yoğun iş temposu ve fiziksel talepler nedeniyle çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamada zorluk yaşadığı bir alan olarak öne çıkmaktadır. Araştırmada, iş-yaşam dengesinin iş güvenliği performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymak için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler, 186 çalışana uygulanan anketlerle toplanmış ve SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesinin iş güvenliği performansını anlamlı şekilde etkilediğini göstermiştir. Özellikle, iş-yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarının, çalışanların güvenlik kurallarına uyumu ve güvenlik süreçlerine katılımı üzerinde önemli etkileri olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, bazı demografik değişkenlerin iş-yaşam dengesi ve iş güvenliği performansında farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir. Araştırmada, çalışanların yaşı, iş tecrübesi ve işyerinde bulunma süresi gibi demografik değişkenlerin iş-yaşam dengesi ile; cinsiyet değişkeninin ise iş güvenliği performansı üzerinde doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bu bulgular, iş-yaşam dengesinin korunmasının, çalışanların iş güvenliği performansını artırmada kritik bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Tez, bu alanda daha fazla farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamayı hedeflemekte ve iş-yaşam dengesi ile iş güvenliği arasındaki ilişkiyi inceleyen literatüre önemli katkılar sunacaktır. Bu araştırmanın sonuçları, sektördeki uygulamalara yön vermesi açısından işverenlere ve daha sağlıklı çalışma ortamları oluşturulması açısından çalışanlara yol gösterici nitelikte olduğu söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** İş-Yaşam Dengesi, İş Güvenliği, Kuaför.

## ABSTRACT

Institution : ZBEU, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration

Thesis Title : Impact of Work-Life Balance on Occupational Safety Performance: A Study on Hairdressers and Beauty Salon Employees

Thesis Author : Gizem DOĞANEL AKSOY

Thesis Adviser : Assoc. Prof. Dr. Gökhan OFLUOĞLU

Type, Year : Doctoral Thesis, 2024

Number of Pages : 140

This thesis aims to examine the relationship between work-life balance and job safety performance of employees working in hairdressing and beauty salons in Bartın province. The hairdressing sector stands out as an area where employees have difficulty in achieving work-life balance due to intense work tempo and physical demands. In the research, quantitative research method was used to reveal the effects of work-life balance on job safety. Data were collected through surveys applied to 186 employees and analyzed with SPSS program.

The research findings showed that work-life balance significantly affects job safety performance. It has been found that, in particular, the dimensions of work-life balance and the perception of life being solely about work have significant effects on employees' adherence to safety regulations and participation in safety processes. In addition, it was determined that some demographic variables related to work-life balance lead to differences in job safety performance. The study found that demographic variables such as employees' age, work experience, and daily working hours are directly related to work-life balance, while the gender variable is directly related to safety performance.

These findings reveal that maintaining work-life balance is a critical element in increasing the safety performance of employees. The thesis aims to contribute to creating more awareness in this area and makes significant contributions to the literature examining the relationship between work safety and work-life balance. The results of this research are instructive both for employers in terms of guiding practices in the sector and for employees in terms of creating healthier work environments.

**Keywords:** Work-Life Balance, Work Safety, Hairdresser

## ÖN SÖZ

Bu çalışma, kuaförlük sektöründe çalışanların iş yaşam dengesi ile iş güvenliği arasındaki ilişkileri anlamak ve bu alanda literatüre katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmamın temel fikri, bu sektörde çalışanların yaşadığı iş yaşam dengesi sorunlarının iş güvenliği performansını nasıl etkilediğini inceleme ihtiyacından doğmuştur. Literatürde bu konuyu ele alan çalışmaların eksikliği, araştırmanın özgünlüğünü artırmıştır. Çalışmanın, akademik literatüre ve iş güvenliği uygulamalarına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde her zaman destek veren ve beni cesaretlendiren, başta danışmanım Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU'na,

Çalışmamın her aşamasında bilgi ve desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK, Prof. Dr. Ozan BÜYÜKYILMAZ, Doç. Dr. Halime GÖKTAŞ KULUALP ve Doç. Dr. Sinan YILMAZ'a;

Vaktimin çoğunu birlikte geçirdiğim, sürekli yanımda olan, samimiyetlerini ve dostluklarını daima hissettiğim kıymetli çalışma arkadaşlarıma;

Destekleriyle ve varlıklarıyla hep yanımda olan arkadaşlarım Dilek ve Öznur'a;

Hayatımın her aşamasında yanımda olan, varlıklarıyla bana güç veren sevgili annem, babam ve aileme;

En zorlu zamanlarımda destekçim olan eşim İlker AKSOY'a ve

Sabrı için sevgili oğlum Atlas'a,

Sonsuz şükran ve saygılarımı sunarım.

# İÇİNDEKİLER

|                                                          |      |
|----------------------------------------------------------|------|
| ÖZET .....                                               | iv   |
| ABSTRACT.....                                            | v    |
| ÖN SÖZ .....                                             | vi   |
| İÇİNDEKİLER .....                                        | vii  |
| TABLolar LİSTESİ .....                                   | x    |
| ŞEKİLLER LİSTESİ .....                                   | xiii |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....                                 | xiv  |
| GİRİŞ .....                                              | 1    |
| 1. İŞ-YAŞAM DENGESİ.....                                 | 3    |
| 1.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı .....                      | 3    |
| 1.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Gelişimi .....         | 5    |
| 1.3. İş-Yaşam Dengesi Kuramları .....                    | 8    |
| 1.3.1. Rol Kuramı.....                                   | 8    |
| 1.3.2. Bölünme Kuramı.....                               | 9    |
| 1.3.3. Taşma Kuramı.....                                 | 9    |
| 1.3.4. Telafi/Dengeleme Kuramı.....                      | 10   |
| 1.3.5. Araçsallık Kuramı .....                           | 11   |
| 1.3.6. Çatışma Kuramı .....                              | 11   |
| 1.3.7. Dağılma Kuramı.....                               | 12   |
| 1.3.8. Genişleme Kuramı .....                            | 12   |
| 1.3.9. Uygunluk Kuramı .....                             | 13   |
| 1.3.10. Sınır Kuramı.....                                | 13   |
| 1.4. İş-Yaşam Dengesinin Önemi .....                     | 14   |
| 1.4.1. İş-Yaşam Dengesinin İşgören Açısından Önemi ..... | 14   |
| 1.4.2. İş-Yaşam Dengesinin İşveren Açısından Önemi ..... | 17   |
| 1.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler .....        | 18   |
| 1.5.1. Bireysel Faktörler.....                           | 18   |
| 1.5.1.1. Cinsiyet.....                                   | 18   |
| 1.5.1.2. Medeni Durum .....                              | 19   |
| 1.5.1.3. Eğitim .....                                    | 20   |
| 1.5.1.4. Yaş.....                                        | 20   |
| 1.5.2. Örgütsel Faktörler .....                          | 21   |
| 1.5.2.1. İş Yüğü .....                                   | 21   |
| 1.5.2.2. Çalışma Saatleri.....                           | 22   |
| 1.5.2.3. Fiziki Koşullar .....                           | 22   |
| 1.5.2.4. Rol Çatışması .....                             | 23   |
| 1.5.2.5. Yönetim Tarzı .....                             | 24   |

|                                                                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.6. İş Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları .....                                                                                               | 25        |
| 1.6.1. Bireysel Sonuçlar .....                                                                                                                      | 25        |
| 1.6.2. Örgütsel Sonuçlar.....                                                                                                                       | 26        |
| 1.7. İş Yaşam Dengesinin Oluşmasını Destekleyici Uygulamalar .....                                                                                  | 28        |
| 1.8. Türkiye’de ve Dünyada İş Yaşam Dengesi .....                                                                                                   | 30        |
| 1.9. İş - Yaşam Dengesi Alanında Yapılan Çalışmalar .....                                                                                           | 31        |
| <b>2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) .....</b>                                                                                                       | <b>36</b> |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı .....                                                                                                    | 36        |
| 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi .....                                                                                             | 37        |
| 2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Önemi ve Amacı .....                                                                                                   | 39        |
| 2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Diğer Kavramlar .....                                                                                       | 41        |
| 2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İstenmeyen Durumlar.....                                                                                            | 43        |
| 2.5.1. İş Kazası .....                                                                                                                              | 43        |
| 2.5.2. Meslek Hastalığı .....                                                                                                                       | 48        |
| 2.6. İş Güvenliği Performansı Kavramı .....                                                                                                         | 50        |
| 2.7. Dünya’da İş Güvenliği.....                                                                                                                     | 51        |
| 2.8. Türkiye’de İş Güvenliği.....                                                                                                                   | 53        |
| 2.9. Kuaförlerde İş Sağlığı ve Güvenliği .....                                                                                                      | 55        |
| <b>3. İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSINA ETKİSİ:<br/>KUAFÖRLER VE GÜZELLİK SALONLARINDAKİ ÇALIŞANLAR<br/>ÜZERİNE BİR UYGULAMA .....</b> | <b>61</b> |
| 3.1. Araştırma Yöntemi .....                                                                                                                        | 61        |
| 3.1.1. Araştırmanın Amacı .....                                                                                                                     | 61        |
| 3.1.2. Araştırmanın Önemi ve Katkısı .....                                                                                                          | 61        |
| 3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri.....                                                                                                                | 62        |
| 3.1.4. Araştırmanın Modeli .....                                                                                                                    | 70        |
| 3.1.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....                                                                                                        | 71        |
| 3.1.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları .....                                                                                          | 72        |
| 3.1.6.1. İş – Yaşam Dengesi Ölçeği .....                                                                                                            | 72        |
| 3.1.6.2. İş Güvenliği Performans Ölçeği .....                                                                                                       | 74        |
| 3.1.7. Araştırmanın Analiz Yöntemi .....                                                                                                            | 74        |
| 3.2. Araştırmanın Bulguları .....                                                                                                                   | 75        |
| 3.2.1. Demografik Dağılımla İlgili Bulgular.....                                                                                                    | 75        |
| 3.2.2. Risk Kontrol Listesi Dağılımı İlgili Bulgular .....                                                                                          | 79        |
| 3.2.3. Betimleyici İstatistikler ile İlgili Bulgular .....                                                                                          | 90        |
| 3.2.4. Normal Dağılımla İlgili Bulgular.....                                                                                                        | 91        |
| 3.2.5. Geçerlilik Analiziyle İlgili Bulgular .....                                                                                                  | 92        |
| 3.2.6. Güvenilirlik Analiziyle İlgili Bulgular.....                                                                                                 | 94        |
| 3.2.7. Hipotez Testleriyle İlgili Bulgular .....                                                                                                    | 94        |

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| <b>SONUÇ .....</b>         | <b>109</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>       | <b>117</b> |
| <b>EKLER .....</b>         | <b>135</b> |
| Ek 1: Anket Formu .....    | 135        |
| Ek 2: Etik Kurul İzni..... | 138        |
| <b>ÖZ GEÇMİŞ .....</b>     | <b>139</b> |



## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1.1: İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler .....                                                                                                      | 7  |
| Tablo 1.2: İş Yaşam Dengesinin Maliyetleri .....                                                                                                            | 26 |
| Tablo 3.1: İş-Yaşam Dengesi Ölçek Maddeleri.....                                                                                                            | 73 |
| Tablo 3.2: İş Güvenliği Performansı Ölçek Maddeleri.....                                                                                                    | 74 |
| Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....                                                                             | 75 |
| Tablo 3.4: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....                                                                                  | 76 |
| Tablo 3.5: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı .....                                                                        | 76 |
| Tablo 3.6: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı                                                                                 | 76 |
| Tablo 3.7: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı.....                                                                             | 77 |
| Tablo 3.8: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı .....                                                                | 77 |
| Tablo 3.9: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Evde Bakıma Muhtaç Kimse Varlığına Göre Dağılımı.....                                                         | 77 |
| Tablo 3.10: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre Dağılımı .....                                                              | 78 |
| Tablo 3.11: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Dağılımı..                                                                             | 78 |
| Tablo 3.12: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İşyerinde Bulunma Sürelerine Göre Dağılımı .....                                                             | 78 |
| Tablo 3.13: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Risk Kontrol Listesi İfadelerine Verdikleri Cevapların Dağılımı (1) .....                                    | 79 |
| Tablo 3.14: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Risk Kontrol Listesi İfadelerine Verdikleri Cevapların Dağılımı (2) .....                                    | 81 |
| Tablo 3.15: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Tanısı Konmuş Meslek Hastalıklarına Göre Dağılımı .....                                                      | 82 |
| Tablo 3.16: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu.....                      | 83 |
| Tablo 3.17: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu..... | 84 |
| Tablo 3.18: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile Hepatit B Aşısı Olma Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu .....                           | 84 |
| Tablo 3.19: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyet ve İş Kazası Yaşama Durumu Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu.....                              | 85 |
| Tablo 3.20: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaş ile Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu.....                               | 85 |
| Tablo 3.21: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaş ile Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu.....          | 86 |
| Tablo 3.22: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş tecrübesi ve Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu.....                       | 87 |

|                                                                                                                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 3.23: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresi ve Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu.....                   | 88  |
| Tablo 3.24: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresi ve Kullanılan Aletlerin Dezenfeksiyon Yapılması Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu..... | 88  |
| Tablo 3.25: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İSG Eğitimi Alma ve İş Kazası Geçirme Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu .....                                   | 89  |
| Tablo 3.26: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....                                                                                       | 91  |
| Tablo 3.27: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları.....                                                                                      | 91  |
| Tablo 3.28: İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizine Ait Modelin Sonuçları ..                                                                                    | 92  |
| Tablo 3.29: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri..                                                                                        | 93  |
| Tablo 3.30: İş Güvenliği Performansı Ölçeğinin Faktör Analizine Ait Modelin Sonuçları .....                                                                         | 93  |
| Tablo 3.31: İş Güvenliği Performansı Ölçeği Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri .....                                                                            | 93  |
| Tablo 3.32: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....                                                                                     | 94  |
| Tablo 3.33: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                           | 95  |
| Tablo 3.34: Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                                               | 95  |
| Tablo 3.35: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                       | 96  |
| Tablo 3.36: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                       | 96  |
| Tablo 3.37: Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                        | 97  |
| Tablo 3.38: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                              | 97  |
| Tablo 3.39: Katılımcıların Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                   | 97  |
| Tablo 3.40: Katılımcıların İş Yeriindeki Pozisyonlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                            | 98  |
| Tablo 3.41: Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                         | 98  |
| Tablo 3.42: Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                              | 99  |
| Tablo 3.43: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                   | 100 |
| Tablo 3.44: Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                                                        | 100 |
| Tablo 3.45: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                              | 101 |
| Tablo 3.46: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                                              | 101 |

|                                                                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 3.47: Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....                     | 102 |
| Tablo 3.48: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....            | 102 |
| Tablo 3.49: Katılımcıların Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumuna Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması ..... | 102 |
| Tablo 3.50: Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....           | 103 |
| Tablo 3.51: Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....                       | 103 |
| Tablo 3.52: Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması .....            | 104 |
| Tablo 3.53: İş Yaşam Dengesinin İş Güvenliği Performansı Üzerindeki Etkisi .                                                              | 104 |
| Tablo 3.54: İş-Yaşam Dengesi Boyutları ile İş Güvenliği Performansı Boyutları Arasındaki İlişki.....                                      | 105 |
| Tablo 3.55: İş Yaşam Dengesi Boyutlarının İş Güvenliği Performansı Boyutları Üzerindeki Etkisi .....                                      | 106 |
| Tablo 3.56: Hipotez Testleri Bulgularının Genel Görünümü .....                                                                            | 108 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Şekil 3.1: Araştırma Modeli..... | 71 |
|----------------------------------|----|



## KISALTMALAR LİSTESİ

|          |                                                                   |
|----------|-------------------------------------------------------------------|
| ABD      | : Amerika Birleşik Devletleri                                     |
| ÇASGEM   | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi          |
| ÇSGB     | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                            |
| DDK      | : Devlet Denetleme Kurulu                                         |
| DFA      | : Doğrulayıcı Faktör Analizi                                      |
| EU-OSHA  | : Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı                           |
| EUROSTAT | : Avrupa Birliği İstatistik Ofisi                                 |
| HIV      | : İnsan Bağışıklık Yetmezliği Virüsü                              |
| IARC     | : Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı                        |
| ILO      | : Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) |
| İSG      | : İş Sağlığı ve Güvenliği                                         |
| KKD      | : Kişisel Koruyucu Donanım                                        |
| KKTC     | : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti                                   |
| KOBİ     | : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler                           |
| M.Ö      | : Milattan Önce                                                   |
| M.S      | : Milattan Sonra                                                  |
| MEB      | : Millî Eğitim Bakanlığı                                          |
| MEGEP    | : Mesleki Eğitim ve Öğretim Güçlendirme Projesi                   |
| NASA     | : Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi                                |
| OECD     | : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü                           |
| SGK      | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                          |
| SPSS     | : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı                        |
| TDK      | : Türk Dil Kurumu                                                 |
| TMMOB    | : Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği                          |
| TÜİK     | : Türkiye İstatistik Kurumu                                       |
| WHO      | : Dünya Sağlık Örgütü                                             |

## GİRİŞ

İş ve aile, bireylerin yaşamlarında olması gereken temel iki unsurdur. Bireylerin iş ve özel yaşamlarında çeşitli rolleri mevcuttur ve bu iki yaşam alanına da vakit ayırmaları ve çaba göstermeleri gerekmektedir. Ancak, gün boyunca iş ve aile hayatına ayrılan zaman ve enerji genellikle eşit dağıtılmamaktadır. Çalışma hayatındaki yoğunluk, aile bireylerinin beklentilerinin karşılanma oranını azaltırken, tersine durumlarda ise iş yaşamındaki beklentilerin karşılanma oranı düşmektedir. Bu durum, bireylerin iş-yaşam dengesini oluşturmasını zorlaştırmaktadır.

Hizmet sektörünün önemli bir gelişme gösterdiği günümüzde, kuaför ve güzellik salonu çalışanları, müşteri memnuniyetini sağlama amacıyla iş yaşamındaki esnekliğin tüm etkilerine maruz kalmakta ve bu nedenle yoğun bir iş ve aile yaşamı süreci içerisinde yer almaktadırlar. Kuaförler, müşteri memnuniyetini sağlamak ve işlerini başarıyla yürütmek için fiziksel ve zihinsel enerjiye ihtiyaç duymaktadır. Ancak aşırı çalışma ve dinlenmeye yeterince zaman ayıramama durumu, yorgunluğa, strese ve hatta iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Bu nedenle yoğun bir çalışma temposuna sahip güzellik sektörü çalışanları, çalışmalarını kapalı, gürültülü, kimyasal kokuların olduğu ortamlarda yürütmektedir. Bu meslek hem araçlarla hem de insanlarla ilgilenmeyi gerektirmektedir. Sürekli ayakta kalmayı zorunlu kılan işin, çalışma saatleri uzundur. Dolayısıyla kuaförlerin iş kazası yaşama ihtimali oldukça fazladır. Bu noktada, iş güvenliği önemli bir rol oynamaktadır. Kuaförler, güzellik ve bakım işlemleri sırasında çeşitli tehlikelerle karşı karşıya kalabilirler. Kimyasal maddeler, kesici aletler, yüksek ısıya maruz kalma gibi riskler, iş kazalarına ve sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. İş güvenliği, bu riskleri en aza indirmek için alınan önlemleri içerir. Meslektaşlarını eğitmek, uygun koruyucu ekipmanlar kullanmak, işyerini güvenli bir şekilde düzenlemek ve acil durum planları oluşturmak gibi önlemler, kuaförlerin iş güvenliğini artırmak için önemlidir.

Kuaförlerin iş yaşam dengesi ve iş güvenliği arasındaki ilişki, işgörenlerin refahını ve çalışma performansını etkileyen önemli bir faktördür. Kuaförlerin fiziksel ve zihinsel sağlığını korumak, iş güvenliği önlemleriyle birlikte uygun bir iş yaşam dengesi sağlamak, sektördeki çalışanların mutluluğunu ve başarısını

artırabilir. Bu noktadan hareketle alan yazında önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülen araştırmanın amacı, güzellik sektörü çalışanlarının, yoğun çalışma tempolarından kaynaklanan iş-yaşam dengesizliğinin iş güvenliğine etkilerini incelenmek ve aralarındaki ilişkiyi tespit etmektir.



# 1. İŞ-YAŞAM DENGESİ

## 1.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Kavramsal olarak, “iş” en yaygın tanımıyla, değer üreten emek anlamına gelirken; “denge” ise zihinsel ve duygusal uyum ile istikrarı ifade etmektedir (TDK, 2024). İş-yaşam dengesi bağlamında "iş", kariyer ve bireyin mesleki faaliyetlerini açıklarken; "yaşam" ise, sağlık, mutluluk, boş vakit ve aile yaşamını temsil etmektedir (Sharma & Nayak, 2016).

Günümüz toplumlarında, iş ve kişisel yaşam arasında yeterli zaman ve destek eksikliği, çalışanın düzenli endişelerinden biri haline gelmiştir. İş ve yaşam arasında dengeyi sağlayamayan bireyler, genellikle verimsizlik, artan stres durumları ve sık devamsızlık gibi sorunlarla karşılaşır. Bu durum, iş-yaşam denge sorunlarının işverenler ve kuruluşların bakış açısından da en kritik sorunlardan biri olmasına yol açmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013). Hem erkekler hem de kadınlar arasında sıkça tartışılan bu kavram, genel olarak mesleki yükümlülüklerle kişisel sorumluluklar arasında denge kurabilmek için yeterli zaman ve destek mekanizmalarının sağlanmasını ifade etmektedir (Lockwood, 2003). Literatürde iş-yaşam denge kavramı, iş ve aile yükümlülükleri arasında dengeyi sağlamak ve bu alanlar arasında tamamlayıcılık oluşturmak amacıyla kullanılmaktadır. İş-özel yaşam dengesi, bireylerin iş ve iş dışı sorumluluklarını etkili bir şekilde dengeleme yeteneği şeklinde tanımlanır ve bu denge, çalışanların genel refahını ve kurumsal performanslarını etkileyen önemli bir faktördür (Stankeviciute & Kunsakaja, 2022). İş yaşam dengesi terimi, bir organizasyonun kültürünün, çalışanların aile sorumluluklarını ve yükümlülüklerini anlayışla karşılayarak saygı göstermesi, aynı zamanda yönetimin çalışanların kişisel ve iş gereksinimlerini bir arada uyumlu bir şekilde karşılamaya teşvik etme derecesini ifade etmektedir (Parasuraman & Greenhaus, 2002). "İş ve yaşamın dengesi", işgörenlerin iş ve kişisel yaşamları arasında uygun bir denge sağlamalarını ifade eder. Bu denge, personelin iş yerindeki memnuniyetini ve iş performansını artırabilir (McIntosh, 2003). Basitçe ifade etmek gerekirse, iş-yaşam dengesi; bireylerin işleriyle sosyal yaşamlarını verimli bir şekilde dengelemelerini ifade eder (Pekdemir & Koçoğlu, 2014). Başka bir tanım olarak; iş-yaşam dengesi, temel olarak bir insanın işle ilgili talepleri ile özel yaşam talepleri arasındaki denge

durumunu ifade eder (Küçükusta, 2007). İş-yaşam dengesi, bir bireyin iş sorumlulukları ile kişisel hayatı arasında uyumlu veya tatmin edici bir denge kurma sürecini ifade eder (Sverko, Arambasic & Galesic, 2002). Örgütsel bir bakış açısından iş yaşam dengesi kavramı, çalışanların iş içi ve iş dışı zamanlarını etkili bir şekilde yöneterek örgütün kazanç elde etmesini desteklemek olarak da açıklanabilir (Tayfun & Çatır, 2014). Bakıldığında iş-yaşam dengesi kavramı, örgütler açısından genellikle daha fazla gelir sağlama fırsatı olarak değerlendirilmektedir. Son dönemlerde, kuruluşların iş-yaşam dengesi için yaptıkları yatırımların temel motivasyonunun bu olduğu belirtilebilir.

“Aile dostu politikalar” terimi, literatürde sıkça kullanılan bir kavramdır. Bu tür politikalar, iş ve aile yaşamının daha uyumlu hale getirilmesine yardımcı olan, aile kaynaklarının yeterliğini destekleyen, çocuk gelişimini teşvik eden, ebeveynlerin iş ve bakım sorumlulukları arasında seçim yapmalarını kolaylaştıran ve iş dünyasında cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaları ifade eder (OECD, 2007). Ancak, bu terimin uyumlaştırma kavramından daha özgün bir mana taşıdığı ve özellikle uyumsuzluk, çatışma ve değişikliklerin uyumlu duruma getirilmesiyle bağlantılı olduğu vurgulanmaktadır (Parlak, 2016).

İş-yaşam dengesi kavramı, karmaşık bir kavram yapısı içinde varlığını sürdürmekte olup, farklı gruplar için farklı anlamlar taşıyabilir ve bu kavramın gelişimi devam etmektedir. Çalışanlar için, bu denge, iş yükümlülükleri ile bireysel aile sorumlulukları arasında bir uyum sağlama anlamına gelebilir. İşverenler yönünden ise, iş-yaşam dengesi, çalışanların iş yerinde işlerine dikkatle odaklanabileceği, destekleyici bir şirket kültürü oluşturma sorumluluğunu ifade edebilir (Lockwood, 2003). Bireylerin algılarına bağlı olarak, iş-yaşam dengesi kavramı farklı şekillerde değişebilir. Bir birey, işine büyük önem verdiğinde, işin özel yaşamının önüne geçmesi, bu birey için bir dengesizlik algısı oluşturmayabilir. Öte yandan, özel yaşamını işinden daha önde tutan bir birey, işle ilgili baskı ve stresle karşılaştığında, bu durum, birey tarafından bir dengesizlik olarak algılanabilir (Gerçek, Atay & Dündar, 2015). Bu noktada iş-yaşam dengesinin anlamını kavrayabilmek için, bireyin önceliklerine odaklanmanın gerekliliği anlaşılmaktadır.

İş-yaşam dengesi, bir bireyin iş yerinden kaynaklanan yükümlülükler, ailesinin ihtiyaçları ve kendi kişisel ihtiyaçları arasında uyumlu bir denge kurarak sağlanır. Bu denge, genellikle 'iş, aile ve birey' olmak üzere üç farklı alandaki amaçlar, hedefler ve gereksinimler arasında, diğer alanlara zarar vermeden uyumlu bir şekilde dağıldığında 'üç boyutlu denge' olarak adlandırılabilir (Doğrul & Tekeli, 2010). Ancak, günümüzde bu dengeyi sağlamak oldukça zor olabilir ve bu dengeyi kurmak, bireylerin yanı sıra toplumlar ve işletmeler için de önemlidir.

## 1.2. İş-Yaşam Dengesinin Tarihsel Gelişimi

İş-yaşam dengesi terimi, gündelik dilde uzun yıllarca kullanılmasına rağmen, bu kavram esas olarak ilk defa 1986 yılında resmi olarak tanımlanmıştır. İş ve yaşam dengesi programları ise, aslında 1930'ların başlarından itibaren mevcuttur. Örneğin, İkinci Dünya Savaşı öncesinde, W.K. Kellogg şirketi, klasik sekiz saatlik vardiyalardan dört ila altı saatlik vardiya düzenine geçerek çalışanların moralini ve verimliliğini artırmıştır. Bu uygulama, iş-yaşam dengesi politikalarının erken bir örneği olarak kabul edilebilir. Rosabeth Moss Kanter tarafından 1977 yılında yazılan "Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy" adlı kitap, araştırmacıların ve kurumların iş-yaşam dengesi konusuna ilgi göstermelerine neden olmuştur. 1980'lerin sonları ve 1990'ların ortalarından itibaren, kurumlar tarafından iş-yaşam dengesi programları vermeye başlanmış ve bunların ilk aşaması, özellikle çocuk sahibi kadınlara destek sağlama amacı taşımıştır. Ancak günümüzde, iş-yaşam dengesi programları cinsiyet odaklı olmaktan uzaklaşmış, sadece aileleri değil, tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiştir (Lockwood, 2003). İş-yaşam dengesi günümüzde, yaş, cinsiyet veya medeni durumdan bağımsız olarak her ferdi etkileyen bir konu haline gelmiştir. Bu kavram, günden güne daha da artan bir öneme sahiptir.

Lewis, Gambles ve Rapaport'un belirttiğine göre, iş-yaşam dengesi kavramı bir döneme sıkışmış bir sosyal olgu olup, özellikle Batı dünyasında belirginleşmiştir. Ücretli işin yönetimiyle ilgili zorluklar ve diğer yaşam alanları, özellikle aile hayatı, son birkaç on yılda önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007).

McIntosh'un görüşüne göre, iş-yaşam dengesi kavramı, özellikle 1970'lerde birçok kadının işgücüne katılmasıyla daha yoğun bir şekilde tartışılmaya başlamıştır (McIntosh, 2003). Kadınların işgücüne katılımlarının iş-yaşam dengesi konusunu neden önemli hale getirdiğini anlamak için, bu bağlamı göz önünde bulundurmak önemlidir. Tarihsel olarak, 18. yüzyılın ortalarından sonra sanayinin gelişmesi ile birlikte, işgücünde erkeklerin önemli bir çoğunluğu oluşturduğu görülmüştür. Ancak teknolojik ilerlemeler ve üretimde kullanılan makineler gibi gelişmeler, kadın emeğini işgücü piyasasına dahil etmeyi kolaylaştırmıştır. Örneğin, İngiltere'deki dokuma sektörünün büyümesi, kadınların işgücüne katılmasını teşvik etmiştir. I. ve II. Dünya Savaşları, askere erkeklerin alınmasıyla birlikte kadınlar daha çok işgücüne katılmıştır. Günümüzde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeler, kadınların işgücündeki temsilini artırmıştır (Aytaç & Demirkaya, 2017).

Kadınların iş gücüne katılmasıyla birlikte, her çalışanın evinde ücretsiz ev işlerini üstlenen birinin mevcut olması durumu ani bir şekilde sona ermiştir. Ev içi sorumluluklar ve çocuk bakım görevleri artık evle kısıtlı kalmamış, bu değişen durumun varlığı ile iş-yaşam dengesi kavramı ortaya çıkmıştır (McIntosh, 2003). Kadınların işgücüne katılması, aile içinde rolleri ve sorumlulukları paylaşma dinamiklerini değiştirmiş, özellikle annelik rolünü üstlenen kadınlar, iş kadını, anne, eş ve ev içi sorumluluklar gibi çeşitli görevleri aynı anda üstlenmek durumunda kalmışlardır (Yeşiltepe, 2014). Kadınların yerine getirdiği çok sayıda rol, aile düzeninin evrimi, modern iş piyasalarının ortaya çıkışı ve iş-yaşam dengesinin kurulmasındaki çeşitli zorluklar gibi farklı faktörler çeşitli etkilere yol açmaktadır.

Kadınların işgücü oranlarındaki artışa paralel olarak, boşanma oranları yükselmiş ve tek ebeveynli ailelerin sayısında bir artış gözlemlenmiştir. Aynı zamanda nüfus yaşlanmaya başlamış, demografik yapıda genel bir değişim gözlenmiştir. Tüm bu faktörler, çalışanların ev ve iş talepleri arasında zamanlarını daha fazla sıkıştırmak zorunda kaldığı anlamına gelmiştir. Yaşanan değişikliklerin etkisiyle, çalışanlar iş ve özel yaşamları arasında denge sağlamakta güçlük çekmeye başlamıştır. Bu sorunu çözmek amacıyla, örgütler ve hükümetler aile izni, uyarlanabilir çalışma saatleri, iş yerinde çocuk bakımı gibi önlemleri hayata

geçirmişlerdir (Türkyılmaz, 2017). Örneğin, Birleşik Krallık Başbakanı 2000 yılında, iş-yaşam dengesi ve değişim gerekliliğinin finansal faydalarını işverenlere anlatmak için bir iş-yaşam dengesi kampanyası başlatmıştır. Hükümet, çalışma yöntemlerinin düzenlenmesini iş-yaşam dengesinin bir parçası olarak görmektedir. Bu yaklaşıma göre, yaş, ırk veya cinsiyet fark etmeksizin her birey, diğer sorumlulukları ve istekleriyle uyumlu bir çalışma düzeni bulma konusunda desteklenmelidir (McIntosh, 2003). İş yaşam dengesinin günümüze kadar geçirdiği evreler Tablo 1.1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.1: İş Yaşam Dengesinin Geçirdiği Evreler**

| Zaman Periyodu                                 | İş Yaşam Dengesindeki Değişimler                                                                                                    |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Toplumsal yaşamın erken dönemleri              | Geçim sağlamak için çalışmak                                                                                                        |
| Sanayi devrimi öncesinde                       | Aile hayatı ve iş ortamı arasındaki sınır                                                                                           |
| Sanayi devrimi 1800’lerin ortası               | İş yeri ile aile yaşamının birbirinden ayrılması sonucu erkeklerin iş yaşamında baskın hale gelmesi                                 |
| 18. yüzyılın sonu ile 19. yüzyılın başı        | İş ile aile arasındaki ayrım                                                                                                        |
| 19. yüzyılın başı ile 1950 arası dönem         | Kadının iş yerinde baskın bir rol üstlenmesi                                                                                        |
| 1950’ler ile 1980’lerin başı arasındaki dönem  | Cinsiyet ayrımı, teknoloji nedeniyle tersine çevrilmekte ve iş yaşam dengesi için yeni olanaklar sunulmakta                         |
| 1980’ler ile 2008 arası dönem                  | Küresel iş gücünde daha fazla anne konumundaki kadının yer alması sonucunda, iş yaşam dengesi şartlarında önemli bir artış oluşması |
| Bugünkü durgunluk - 2008 ve sonrasındaki dönem | İş ve aileyle ilgili çatışmalarda artış ve bu durumun sonucunda iş yaşam dengesi olanaklarında bir azalma gözlemlenmesi             |

**Kaynak:** Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. Ege Academic Review, 14 (4),543.

Tablo 1.1’de sunulan veriler, iş yaşam dengesinin sanayi devrimiyle başladığını açıkça göstermektedir. Sanayi devrimi öncesinde, üretim genellikle aileler tarafından bireysel tüketim için gerçekleştirilirken, sanayi devrimiyle birlikte iş yerleri ev ve aileden uzaklaşmış olup üretim bu dışsal örgütlerde

yoğunlaşmıştır. İlk başlarda insanların iş ile aile yaşamları arasında belirgin bir ayırım bulunmazken, endüstri devriminden sonra iş ve aile faaliyetleri farklı mekanlarda, farklı zamanlarda, farklı topluluklarla ve farklı davranış normlarına sahip olarak hayata geçirilmiştir. İş ve aile, endüstrileşmenin etkisiyle zaman ve mekansal olarak birbirlerinden ayrılrsa da bu iki önemli sosyal alt sistem arasında güçlü bir yapısal bağ ve etkileşim devam etmiştir. Son yıllarda, sanayi sonrası dönüşüm sürecinde ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda oluşan köklü değişiklikler, iş yaşamında da yeni yaklaşımlar getirmiştir (Kapız, 2002: s.139).

Sonuca bakıldığında, bu ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler, aile ve iş hayatında yeni düzenlemelere yol açmıştır. İnsanların hayat standartlarının artması, taleplerinin çoğalmasına yol açmış ve bu durum, iş ile özel yaşam dengesini sağlamanın önemini daha da vurgulamıştır.

### **1.3. İş-Yaşam Dengesi Kuramları**

İş-yaşam dengesi kuramları, 20. yüzyılın son yarısından itibaren ivme kazanmış ve iş ile özel yaşam arasındaki örgütsel etkileşimin çeşitli boyutlarına odaklanarak yapılandırılmıştır (Özaydın, 2013). Son yıllarda, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki denge konusu önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Bu dengeyi sağlama ihtiyacı, teknolojik gelişmelerin etkisi, değişen işgücü dinamikleri, aile içi işgücü katılımının artışı ve toplumsal değişimler gibi faktörlerle yakından ilişkilidir. İş, aile ve kişisel yaşam arasındaki etkileşim, bu konuyla ilgili araştırmaların artmasına yol açmıştır (Küçükusta, 2007). Bu etkileşimlerin sonucunda, bireylerin iş yaşam deneyimleri, algıları, düşünceleri, talepleri ve ihtiyaçları değişebilmektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesine ilişkin temel kuramsal yaklaşımlar ortaya çıkmış olup bu kuramlar şunlardır: rol, bölünme, taşma, dengeleme/telafi, araçsallık, çatışma, dağılma, genişleme, uygunluk ve sınır kuramlarıdır.

#### **1.3.1. Rol Kuramı**

Rol Kuramı, ilk olarak Parsons (1951) ve Merton (1957) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, insanların üstlendiği konuma bağlı olarak uygun davranışlar sergilemesi fikrini temsil etmektedir (Özkalp, 1996). Rol kuramı, sosyal davranışın temel özelliklerinden birini ele alırken, aynı zamanda insanların sosyal

kimliklerine ve bağlamlarına göre değişkenlik gösteren ve tahmin edilebilir davranışlar sergileme eğilimini incelemektedir (Biddle, 1986). Bir rolü üstlenen kişinin ona yüklenen diğer rolleri yerine getirememesi, iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaratan olumsuz bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, kişisel yaşam ile iş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluğun bir soruna dönüşmesine neden olur. Özellikle aile yaşamı ve iş hayatındaki rollerin uyuşmaması sonucu olarak, kişiler genellikle tek bir role daha çok vakit ayırmak zorunda kalırken , bu da kişi üzerinde olumsuz sonuçlara yol açmaktadır (Polat, 2019). Örnek olarak, bir öğretmen, öğrencileri tarafından öğretmenlik, liderlik ve sınıf yönetimi gibi statüsüne ait görevleri yerine getirmesi beklenirken, aynı kişi çocukları için annelik rolünü, kendi anne ve babası için ise evlatlık rolünü üstlenmesini beklemektedir (Güvenç, 2022).

### **1.3.2. Bölünme Kuramı**

Bölünme kuramı, iş ve iş dışındaki roller arasında yapılandırılmış bir bağ olmadığını öne sürer ve bunun yerine iş ve iş dışı alanların her birinin bağımsız olduğunu ve bu iki rolün birbirinden bağımsız olduğunu belirtir (Rothbard & Dumas, 2006, s.71). Bölünme kuramı, iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden bağımsız ve etkileşimsiz bölümler olarak kabul ederek, bu iki alanı birbirinden izole tutmaya odaklanır (Guest, 2002, s. 258). Bölünme kuramı, iş ve aile arasında belirli sınırların korunması gerektiğini savunan kişiler tarafından etkin bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu süreci tanımlayan Piotrkowski (1979), iş yerindeyken aileyle ilgili düşüncelerin, duyguların ve davranışların bastırılması veya aile içindeyken işle ilgili düşüncelerin, duyguların ve davranışların bastırılması yoluyla bu bölünmenin gerçekleştiğini belirtmiştir. İş ve aile arasındaki net ayrım, her iki alanın doğurduğu stresle başa çıkmanın bir stratejisi olarak görülmektedir. Birey bu şekilde, ailesiyle zaman geçirirken işle ilgili kaygıları unutabilir ve işyerindeyken de ailesiyle ilgili kaygıları bir kenara bırakabilmektedir (Edwards & Rothbard, 2000, s. 181).

### **1.3.3. Taşma Kuramı**

Taşma kuramı, bir alandaki etkilerin diğer alanı olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceğini öne sürmektedir (Guest, 2002, s.258). Olumlu taşma, geliştirme etkisi olarak da bilinir, bireylerin bir alandaki olumlu deneyimlerin ardından diğer

alanlarda da olumlu etkiler yaratmasını ifade eder. Bu tür bir taşma, bireylerin yaşam standartlarını artıran ve diğer alanlarda pozitif katkılara yol açan bir etkiye sahiptir (O'Driscoll, 1998, s. 133). Öte yandan, olumsuz taşma olarak da bilinen alanlar arası çatışma, bir alandaki kötü deneyimlerin başka alanlarda hoşnutsuzluğa yol açtığı ve genel yaşamı olumsuz etkilediği bir durumu tanımlar. Olumlu taşma işle ilgili süreçleri kolaylaştırabilirken, olumsuz taşma işi zorlaştırabilir, sorunlu hale getirebilir veya yetersiz kılabilir (Kirchmeyer, 1993, s. 532). Bu teoriye göre, iş ve aile arasında var olan fiziki ve zamanla ilgili ayrımlara karşın, bir alandaki duygusal durum ve düşünceler diğer alana taşınabilir. Örnek olarak; işyerinde stresli bir gün yaşayan işgörenlerin evlerine geldiklerinde bu stresin etkisiyle negatif bir ruh haline sahip olma olasılıkları daha fazladır (Clark, 2000, s.749). Bu teoriye göre, iş yerinde mutlu olan bireylerin iş dışı yaşamlarının da mutluluğuna inanılırken, iş yerinde mutlu olmayan bireylerin iş dışı yaşamlarının da mutsuz olduğu kabul edilmektedir (Iverson & Maguire, 2000, s. 810). Tasma teorisine göre, bir kişinin işteki memnuniyet düzeyi, iş dışındaki yaşam memnuniyetini etkiler. Eğer iş sıkıcı bir deneyim sunuyorsa, bu durum iş dışındaki deneyimlere de yansiyabilir. Ayrıca, tatmin edici işlerde çalışan bireylerin, iş dışındaki yaşamlarında da benzer şekilde tatmin edici deneyimlere sahip olmaları beklenir (Elizur,1991, s.313).

Özet olarak, bu teoriye göre, iş ve kişisel yaşam alanları birbirinden ayrı olmamakta ve tek bir alandaki duygusal durum ve düşünceler başka alana etki edebilir. Olumlu taşma, iş-yaşam dengesini iyileştirebilirken, iş-yaşam dengesi sağlandığında aynı şekilde olumlu taşmanın gerçekleşebileceği kabul edilir. Benzer olarak, olumsuz taşma iş-yaşam dengesizliğine yol açarken, iş-yaşam dengesizliği de olumsuz taşmanın oluşmasına sebep olabilir. Bu nedenle, olumlu taşma, iş-yaşam dengesinin başarıyla sağlanması gereken bir amaç olarak kabul edilir (Polat, 2019, s.15).

#### **1.3.4. Telafi/Dengeleme Kuramı**

İş yaşam dengesi kuramlarından biri olan Telafi Kuramı, bireylerin bir alanda (iş veya yaşam) eksiklikleri hissettiklerinde, bu eksikliği diğer alandaki deneyimlerle telafi etmeye çalıştığını önermektedir. Örneğin, işte zor bir dönem geçiren bir çalışan, yaşam alanında olumlu deneyimler arayarak işteki negatif

deneyimlerini dengelemeye çalışabilir (Guest, 2002, s.258). Telafi kuramı, kişilerin iş ve kişisel yaşamları arasında bir denge sağlamaya çalıştıklarını ileri sürmektedir. Bu dengenin genel refahı ve üretkenliği artırdığına inanılmaktadır. Teori, bu iki alan arasında bir denge sağlamanın iş tatmininin artmasına ve hem işyerinde hem de evde daha fazla verimliliğe yol açacağını ileri sürmektedir (Greenhaus & Allen, 2011, s.169).

Telafi Teorisi, olası iş veya özel hayatlarındaki olumsuzlukların, diğer bölgedeki olumlu deneyimlerle bağlantılarda çalışmaya devam etmesidir. Bu teoriye göre, iş veya özel yaşamda yaşanan olumsuz denge sorunu, diğer alanda daha fazla tatmin ile ayarlanabilir. Örnek olarak, bir kişinin iş profilinde başarıyı yakalayamaması durumunda, sosyal yaşamdaki etkinlikler ve hobilerle bu eksikliğin giderilebileceği vurgulanmaktadır. Aynı şekilde, kişisel yaşamda dağınıklık yaşayan bireyler, işlerine daha çok odaklanarak bu olumsuz duyguları iş başarıları ile dengelemektedir. Bu durum hem iş hem de özel yaşamda dengede kalacakları değişiklikleri açıklamaktadır (Yıldırım, 2017, s. 760).

### **1.3.5. Araçsallık Kuramı**

Araçsallık kuramına göre, bir alandaki olaylar, diğer alanlarda kullanılan araçlar olarak algılanmaktadır. Örneğin, işte elde edilen çıktılar, sağlıklı bir ailede hayatta kalmak ve hayattan zevk almak için gereklidir (Apaydın, 2011). Araçsal kurama göre, bireylerin etkinlikleri aracılığıyla diğer alanlarda başarıyı kolaylaştırmak demektir. Ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için uzun saatler boyunca çalışan ve rutin işleri üstlenen bireyler, kazançlarını artırmak amacıyla bir ev veya araba satın alarak kendilerini motive eden araçsal çalışanların en bilinen örneklerindendir (Guest, 2002, s.258).

### **1.3.6. Çatışma Kuramı**

Çatışma kuramına göre, sadece iş veya özel yaşamdaki rollerin sorumlulukları tek başına çatışmaya yol açmaz. Asıl sorun, bu roller gereği alınan sorumlulukların birey üzerinde olumsuz etkiler oluşturmalarıdır (Efeoğlu, 2006, s.18). Bir birey, iş ortamında fazla mesai yapmaktan dolayı iş baskısı altında hissederken, aynı zamanda ailesinin zamanında eve gelme beklentisiyle karşı karşıya kaldığı için rol çatışması yaşayabilir. Benzer şekilde, aile içinde yaşanan

sorunlar iş performansını etkileyebilir. Ayrıca iş yerindeki fazla iş yükü ile kurumun beklentileri arasında sıkışan bir birey çatışma yaşayabilir (Polat, 2021).

### **1.3.7. Dağılma Kuramı**

Dağılma kuramı, iş ve aile arasındaki koşulların pozitif veya negatif dağılımıyla ilişkilendirilir. Eğer iş ve aile ilişkileri sert olarak oluşmuşsa, zaman, enerji ve davranış açısından negatif bir dağılma meydana gelir. Ancak iş görenlerin esnek çalışma düşünceleri, bu dağılımı olumlu olarak etkileyerek iş ve aile sorumluluklarının kesişmesine izin verir, böylece iş görenlerin sağlıklı ve düzenli bir iş-yaşam denge kurmalarına destek olur. Bu teoriye göre, kişilerin iş yerindeki mutlulukları özel yaşamlarına da yansır ve iş yaşamında gösterilen tutumlar genellikle aile yaşamında tekrarlanır (Hill, Ferris & Martinson, 2003, s.220-241). Rothbard & Dumas'a (2006. s.71) göre, dağılma kuramı iki şekilde ortaya çıkar. İlk olarak, bireylerin iş ve özel yaşam rollerindeki yapıları benzerlik gösterebilir. Örneğin, bir kişi işinde tatmin olduğunda, aile hayatında da genellikle tatmin olur. İkincisi ise, iş ve özel yaşam arasında sağlam bir bağ kurulmasıdır. Örneğin, bir iş görenin işten yorgun bir şekilde eve döndüğünde bu durumun ev yaşamına da yansımalarıdır.

### **1.3.8. Genişleme Kuramı**

Çatışma kuramına duyulan şüpheyi birlikte, genişleme kuramı geliştirilmiştir. Bireylerin sınırlı enerji ve zaman kaynakları olduğu fikrinden yola çıkan araştırmacılar, iş ve aile rollerini üstlenen kişilerin zorunlu olarak yaşam kalitelerini düşüren çatışma ve stres deneyimlediklerini açıklamaktadır (Polat, 2019, s.20). Genişleme kuramı, çatışma kuramının tersine, rollerin zaman talepleri fazla olmadığı müddetçe, çoklu rollerin kişiye yararlı olabileceğini ve kişiye enerji yaratabileceğini öne sürmektedir (Wilk, 2013).

Genişleme kuramı, bireylerin iş ve iş dışı rollerini yerine getirdikçe, fiziksel, zihinsel ve ilişkisel başarıları arasında bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Bu kuramın temel kuralına göre, çoklu roller üstlenmek, kadın ve erkeğin zihinsel, fiziksel ve ilişkisel sağlığına fayda sağlar. Kadının iş hayatında aktif olması ve erkeğin ev işlerine destek olması, iki cinsiyete de katkı sağlamaktadır. Bir role olan bağlılık, diğer role olan bağlılığı engellemez. İkinci kurala göre, roller içinde

tampon vazifesi görmek (buffering), ek kazanç elde etme, sosyal yardımlaşma, başarı deneyimleme fırsatı bulma, geniş çaplı referanslara erişim, kişisel karmaşıklığın artması, tecrübelerin benzer oluşu ve cinsiyet rolleri ideolojisi gibi birkaç aşama, çoklu rollerin faydalarına katkı sağlamaktadır. Üçüncü olarak, çeşitli rollerin yararlı olduğu bazı durumlar bulunmaktadır. Çoklu rollerin yararı, kişinin üstlendiği rollerin sayısına ve tek bir role ayrılan zaman miktarına bağlıdır. Belirlenen sınırlar aşıldığında, iş yükü ve stres ortaya çıkabilir. Zihinsel, fiziksel ve sağlık açısından, rolün kalitesi, rol sayısı ve her bir rol için ayrılan zaman miktarından daha çok önemlidir. Çoklu rol başarısı, fırsatlar sunmanın yanı sıra, düşük ücretli işlerde, işyerinde ayrımcılık ve cinsel taciz gibi durumlarda başarısızlık ve stres yaşama olasılığını da artırabilir. Son olarak, fiziksel cinsiyet ayrımcılığının katı ve değişmeyen bir gerçek olmadığını vurgulamak önemlidir. Kadın ve erkeklerin doğası, onları doğal olarak farklı rollere yönlendirmemektedir. Bu ayrımcılık, zamanla değişebilen ve dönüştürülebilen sosyal inşalardan doğmaktadır (Barnett & Hyde, 2001, s.784).

### **1.3.9. Uygunluk Kuramı**

Uygunluk kuramı, iş ve ailede gözlemlenen benzerlikleri, kişilik, genler, davranış tarzları ve sosyo-kültürel etkenlerin oluşturduğu bir etkenler bütünüyle açıklanmaktadır. Örneğin, mutlu ve uyumlu bir birey hem işyerinde hem de aile yaşamında daha mutlu ve uyumlu olma eğilimindedir. Bu da iş ve aile tatmini arasında bir bağlantı kurarak, her ikisinin de artmasına katkıda bulunmaktadır. Uygunluk kuramı, taşma kuramına benzer şekilde iş ve aile arasındaki yakın ilişkileri incelemektedir. Taşma kuramı, bu benzerlikleri bir alandaki deneyimlerin diğerine sirayet etmesiyle açıklar. Uygunluk kuramı, her iki alanı etkileyen bu benzerlikleri ortak bir faktörle ilişkilendirir (Edwards & Rothbard, 2000, s.178-199).

### **1.3.10. Sınır Kuramı**

Bu teori, 2000 yılında Clark tarafından geliştirilmiştir ve önceki çalışmaların eleştirilerini ve eksikliklerini yok etmek amacıyla tasarlanmıştır. Sınır teorisi, kişilerin iş ve aile hayatları arasında denge kurma sürecini açıklayan bir yaklaşımdır (Clark, 2000, s.752). Sınır teorisine göre, "iş" ve "aile" kavramları, farklı amaca sahip iki ayrı dünyayı ifade etmektedir. Bireyler açısından, iş alanı genellikle gelir

kazanma ve başarı elde etme amacını güderken; ev, kişisel mutluluğu sağlama ve sıkı ilişkiler kurma amacını taşımaktadır. Bu teoriye göre, iş ve aile yaşamları arasında denge sağlanmalı ve sınır aşmaları diğer alanın güçsüzleşmesine neden olmamalıdır (Yıldırım, 2017, s.760). Günümüzde iş ve kişisel yaşam arasında net sınırların bulunmaması, istenen dengeyi sağlamayı zorlaştırmakta ve bireyler, toplumlar ve kuruluşlar için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Özetle, dağılma teorisi, bir kişinin iş hayatında mutlu olması durumunda bu mutluluğun özel yaşamına da yansyacağını öne sürer. İşçiler, çalışma ortamındaki duygularını istemeden de olsa kişisel yaşamlarına yansır. Telfi teorisine göre ise birey, iş veya kişisel yaşamında hissettiği eksikliği diğer alanlarda telfi etmeye çalışır. Dağılma teorisi ve telfi teorisi, bireyin iş ve özel yaşamının birbirini etkilediğini varsayar. Bölünme teorisi ise iş ve kişisel yaşamın birbirlerini etkilemediğini savunur. Araçsal teori ise bu üç teoriden farklı olarak bir alanın diğer alanı bir araç olarak gördüğünü ileri sürer. Fedakârlık ise çatışma teorisinin temelini oluşturmaktadır. Günümüzde iş ve kişisel yaşam arasında net sınırların bulunmaması, hedeflenen dengeyi sağlamayı zorlaştırmaktadır. Bu durum bireyler, toplumlar ve örgütler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

#### **1.4. İş-Yaşam Dengesinin Önemi**

Bireyin yaşamında önemli iki bileşen iş ve ailedir. Bazen, insanlar ailelerini öncelik olarak belirleyerek işlerine dikkat etmekte zorlanabilirler. Diğer zamanlarda ise işlerini yaşamlarındaki en önemli unsur olarak görmek, ailelerinde ve kişisel yaşamlarında sorunlar yaşamalarına yol açabilir. Burada önemli olan şey, bu iki alan arasında denge sağlayabilmektir (Özdevecioğlu & Doruk, 2009, s.90).

##### **1.4.1. İş-Yaşam Dengesinin İşgören Açısından Önemi**

Çalışan kadınların artan istihdam ve fazla çalışma süreleri, iş ve kişisel yaşam arasında denge kurma gerekliliğini önemli kılmıştır (Yurtseven, 2008, s.84). Bireylerin iş ve yaşam dengesini kurabilmeleri için her iki alandaki görevlerine eşit derecede ilgi göstermeleri ve zaman ayırmaları önemlidir. Kişisel yaşama daha çok önem veren kişilerin çalışma hayatındaki rollerini tam olarak gerçekleştirememesi, çalışma hayatına aşırı önem gösteren kişilerin ise aile ve özel yaşamlarına yeterince zaman ayıramaması rol çatışmasına neden olarak dengesizlik yaratacaktır. Ancak,

bireylerin algısı açısından kişiden kişiye değişebilir. Bazı insanlar, kişisel tercihleri doğrultusunda işlerini yaşamlarının odak noktası haline getirirken özel yaşamlarını ihmal etmenin dengesizlik olarak değerlendirilmediğine inanmaktadırlar (Kapız, 2002, s.142).

İş-yaşam dengesinin oluşmasının sonuçlarını araştıran birçok çalışmaya göre, iş-yaşam dengesinin oluşması, iş tatmini, iş performansı ve dolayısıyla verimlilik artışı üzerinde faydalı bir etkiye sahiptir. Artan verimlilik, işgörenlerin kendilerini geliştirmek için gerekli zamana sahip olmaları ve kalite ile becerilerini artırmaları yoluyla sağlanmaktadır (Asarkaya & Erdogan, 2014). Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin oluşması, yaşam kalitesini artırarak kişilerin psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin kurulması, çocuk bakım hizmetlerinin kalitesini artırarak çalışanların verimliliğini yükseltir ve işe devamsızlık oranlarını azaltmaktadır. Bu denge, kamu ve özel sektörleri etkileyen bilgili vatandaşların sayısını artırmanın yanı sıra, bilgili vatandaşların artması da çocukların sağlıklı bir şekilde yetişmesine katkıda bulunur (Özaydın, 2013).

Greenhaus ve diğerlerinin (2010) araştırma bulgularına göre, iş-yaşam dengesinin oluşması, işgörenlerin refahını ve mutluluğunu artırırken, iş ve kişisel yaşam arasında denge kuran işgörenler işlerinden daha çok memnun olmaktadır. Ayrıca, bu çalışanlar daha düşük iş yükü ve daha az depresyon yaşamakta ve rollerini daha rahat bir şekilde yerine getirmektedirler.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, özellikle kadın işgörenler için son derece önemlidir. İş ve özel yaşam arasında dengeyi sağlayamamak, kadın işgörenler için stres, özgüven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sonuçlar doğurur. Bu, kadınların yaşam kalitesini düşürürken, tükenmişlik ve endişelere yol açmakla beraber finansal sorunlara sebep olmaktadır (Topgül, 2016).

Çalışanların, resmi çalışma saatleri dışında aileleriyle veya sosyal etkinliklerle vakit geçirmek yerine işle ilgili faaliyetlerle meşgul olması, giderek yaygınlaşmakta ve bireylerin zamanlarının büyük bir kısmını işle ilgili aktivitelere ayırmalarına neden olmaktadır. İş ve aile yaşamında önemli bir rol oynayan

bireylerin bu durumu, iş-yaşam dengesini negatif olarak etkilemektedir (Keser, 2014).

Bireylerin iş, aile ve kişisel yaşamlarında meydana gelen çatışma, onların üzerinde olumsuz etkilere neden olur; kişinin bedensel ve ruhsal sağlığı üzerinde zararlı sonuçlara yol açar. Mullen ve ekibinin (2008) yaptığı araştırma, iş-aile çatışmasının yoğun stres, genel ruhsal gerilim, alkol bağımlılığı, fiziksel ve zihinsel yorgunluk, aşırı tükenmişlik ve depresyon gibi sonuçlara neden olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Frone ve ekibinin (1997) yaptığı çalışmada da kan basıncındaki artış, yüksek tansiyon gibi etkilerin kişinin bedensel sağlığını kötü etkilediği ve depresyona yol açtığı bulgularına ulaşılmıştır (Çakmak, Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2013).

İşe karşı isteksizlik, örgütsel bağlılıkta düşüş, sık işe gelmeme, iş kaza sayısında artış, iş performansında azalma gibi sonuçlar, iş-yaşam dengesizliğinin etkilerindendir. Dengesizlik, iş yaşamında memnuniyetsizlik, mutsuzluk, hayal kırıklığı gibi duygulara neden olarak çalışanın genel yaşamını olumsuz yönde etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar verebilir (Kuzulu, Kurtuldu & Özkan, 2013).

İş-yaşam dengesine erişen çalışanlarda iş tatmini daha yüksektir. Bu bireylerin, işverenlerine daha sadık ve güven duyan bir tutum sergiledikleri gözlemlenmektedir. Bu sebeplerden ötürü işverenler, iş-yaşam dengesini sağlayarak çalışanlarını elde tutmayı ve tercih edilen bir organizasyon olmayı hedeflemelidirler. İşverenlerin denge sağlama çabalarının sonucunda aşağıdaki faydalar ortaya çıkmaktadır (Greenhaus & Allen, 2011);

- Çalışanın iş yerinde ve evindeyken mutluluk süreleri artacaktır. Mutlu işgörenler daha verimli olacaklarından dolayı organizasyon için daha çok fayda oluşturacaklardır.

- Çalışanın özdeğeri, güveni, sağlığı, odaklanması ve ilgisi artış gösterecektir.

- Şirkete olan bağlılık ve sadakat artacaktır. Son yıllarda, iki yılda bir iş değiştiren çalışanlar, bu kavramların değerini ortaya koymuştur.

- İş-yaşam dengesini sağlayan bir ortam, çalışanın işle ilgili sorunları evine taşımasını veya evdeki sorunları iş yerine yansıtmamasını önleyecektir.

#### **1.4.2. İş-Yaşam Dengesinin İşveren Açısından Önemi**

Çalışanların hayatlarında kadınların işgücüne katılması ve uzun iş saatleri nedeniyle iş ile özel yaşam arasında denge kurma gerekliliği artmıştır (Yurtseven, 2008, s.84). Bireylerin iş ve yaşam dengesini sağlamaları için her iki alandaki rollerine eşit derecede ilgi göstermeleri ve vakit ayırmaları önemlidir. Özel yaşama daha çok önem veren kişilerin iş yaşamlarındaki rollerini tam olarak gerçekleştirememesi, iş yaşamına aşırı önem veren kişilerin ise aile yaşamlarına yeterince vakit ayırmaması rol çatışmasına neden olarak bir dengesizlik yaratabilir. Ancak, bu durum kişilerin algılarına göre değişiklik gösterebilir. Bazı bireyler, iş hayatını yaşamlarının odak noktası haline getirerek kişisel yaşamlarını ihmal etmeyi dengesizlik olarak saymamaktadırlar (Kapız, 2002, s.142).

Çalışma hayatındaki yükümlülükler ile kişisel yaşamının gerektirdiği sorumluluklar, dünya genelinde birçok çalışanın sağlığını ve mutluluğunu kötü etkilemektedir (Jang, Park & Zippay, 2011, s.137). Ayrıca, iş-yaşam dengesinin kurulması kişilerin yaşam kalitesini yükselterek zihinsel ve fiziksel sağlıklarını korumalarını desteklemektedir. İş-yaşam uyumunu başaran aileler, çocuklarına daha fazla kaliteli zaman ayırarak hem sağlıklı bir nesil yetiştirilmesine katkıda bulunur hem de iş verimliliğini artırır, dolayısıyla işe devamsızlık oranlarının azalmasına yardımcı olmaktadır (Roehling, Roehling & Moen, 2001, s.162-165).

Çalışanların iş ve kişisel hayatları arasında denge sağlamak için oluşturulan "aile dostu programlarının" kuruluşlar için faydaları aşağıdaki gibidir (Aycan, Eskin & Yavuz, 2007);

- Hastalık nedeniyle işe devam etmeme oranları azalacak ve üretkenlik artacaktır.
- İşten ayrılma isteği düşecek, iş birliği ve takım ruhu artacaktır.
- Esnek çalışma saatleri, verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır.

- İşgörenler ile yönetim arasındaki ilişkiler iyileşecek, çalışanlar, işverenler ve kurum içinde kalıcı bir huzur sağlanacaktır.
- Aile dostu programlar, çalışanların moral ve bağlılığını artıracaktır.
- İş-yaşam dengesi politikaları, nitelikli çalışanları kuruluşa çekecektir.
- Müşteriler, hizmet odaklı kuruluşlarda mutlu, güler yüzlü ve çözüm odaklı çalışanlarla karşılaşacaklardır.

### **1.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler**

Bireylerin iş ve özel hayatlarını ayrı tutabilmeleri ve bu iki alan arasında denge kurabilmeleri için önemli bazı noktalara dikkat etmek gerekmektedir. Araştırmalar, iş-yaşam dengesini etkileyen çeşitli faktörlerin olduğunu göstermektedir. Bu etkiler genellikle örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak iki ana kategori altında incelenmektedir. Örgütsel unsurlar, kurum içi stratejilerden kaynaklanırken, bireysel unsurlar genellikle bireyin kişisel özelliklerine bağlıdır (Ballica, 2010, s. 9).

#### **1.5.1. Bireysel Faktörler**

İş-yaşam dengesi konusundaki literatür, bireyin kişisel özelliklerinin bu dengeyi etkileyen faktörler arasında olduğunu vurgulamaktadır. Aşağıdaki analizde, bu özelliklerin iş-yaşam dengesiyle ilişkisi detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

##### **1.5.1.1. Cinsiyet**

Bireyin cinsiyeti, iş ve kişisel yaşam arasındaki denge üzerinde belirleyici olabilmektedir. Cinsiyete bağlı olarak üstlenilen roller, iş-yaşam dengesini etkileyebilir (Yalçın, 2019, s.42). Yapılan araştırmalar, kadın çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda erkek meslektaşlarına kıyasla daha çok zorluk yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, toplumda cinsiyete dayalı olarak belirlenen rollerin etkisi altındadır. Bu roller, kadınların tercih edebileceği meslekleri ve erkeklerin seçebileceği meslekleri şekillendirmede rol oynamaktadır (Akoğlu, 2019, s.63-64). Cinsiyet kavramı biyolojik olarak kadın ve erkek arasında ayrım yaparken,

toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinin ötesinde, toplumun kültürel ve sosyal yapısı içinde şekillendiğini ifade eder (Wharton, 2005, s. 18). Toplumsal cinsiyet rolleri, bir bireyin kadın ya da erkek olma durumuna bağlı olarak beklenen davranışları, tutumları ve sorumlulukları ifade eder. Bu beklentiler, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi etkileyerek değişikliklere yol açabilir. Toplumsal cinsiyet rolleri, bir kişinin hayatının birçok alanında, özel yaşamdan meslek seçimine kadar etkilidir ve bu nedenle bireylerin deneyimlerini kısıtlayabilir (Johnson & Repta, 2012, s. 26). Bu kısıtlamalarla karşılaşan kadınlar, iş ve aile yaşantıları arasında zorluklarla karşılaşır ve bu durum, iş ve yaşam rolleri arasında bir denge kurulmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

#### **1.5.1.2. Medeni Durum**

Medeni durum, iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olan faktörlerden biridir. Yapılan araştırmalar, evli bireylerin bekar olanlara kıyasla iş- ev sınırlarını tanımlama ve koruma konusunda zorluklar yaşayarak iş-yaşam çatışması yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 80). Özellikle günümüzde, evli çiftlerin her iki eşinin de çalışması gereken koşullar, iş-yaşam dengesinin sağlanmasını zorlaştırmaktadır. Evlilikle birlikte iş-yaşam dengesini etkileyen önemli bir diğer faktör ise çocuk sahibi olma, çocuğun yaş ve sayısıdır. Çocuklu ailelerle yapılan araştırmalar, çocuk bakımıyla birlikte yaşam tarzlarında ve alışkanlıklarda meydana gelen değişimlerin iş-yaşam dengesinde sorunlara neden olduğunu göstermektedir (Erdoğan, 2022). Simard (2011) tarafından yapılan araştırmaya göre, iş ve özel yaşamı dengeleme konusunda evli ve bekâr çalışanlar arasında farklar bulunmakta olduğunu, evli çalışanların özel yaşama daha fazla önem verdiğini ortaya koymaktadır. Araştırmalar, çocuksuz bekâr çalışanların, çocuk sahibi meslektaşlarına oranla iş olanaklarını ve iş beklentilerine yönelik tutumlarında daha az eşitlik algısına sahip olduklarını göstermektedir. Çalışmada, evli ve bekâr işgörenlerin iş-yaşam dengesi seviyelerinde farklılıklar bulunduğu ve medeni hallerinin iş-yaşam denge durumunu ciddi şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Küçükant, 2019, s.31). Farklı bir çalışma ise, bekâr çalışanların, evli olanlara oranla iş-yaşam çatışması yaşama eğiliminde daha fazla olduklarını göstermektedir (İlerigelen, 2020, s.41).

### 1.5.1.3. Eğitim

Eğitim, bireyin hayatında kritik bir rol oynamaktadır. İnsan, belirlediği yaşam standardına erişmek için eğitimini tamamlamış olmalıdır. Bu nedenle, çocukluktan itibaren eğitim süreci hayatımızın bir parçasıdır. Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve değişmesiyle birlikte, bilgi toplumu kavramı önem kazanmıştır. Bu bağlamda, değişime uyum sağlamak için eğitim en önemli araçtır (Karaoğlu, 2019, s.38). Yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların genellikle işlerinden ücret ve statü açısından daha fazlasını bekledikleri gözlemlenmektedir. İş beklentileri karşılanan kişiler genellikle işlerinden daha memnun olurken, uygun olmayan işlerde çalışanların memnuniyeti azalabilir. İyi eğitilmiş bireylerin uygun işler bulduklarında iş tatminlerinin arttığı gözlenmektedir (Özcan, 2019, s.31).

Bir başka bakış açısına göre, yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların işyerindeki görevleri, kararlara katılımları ve hızlı çözüm üretme süreçlerine aktif katılımları, iş stresini artırarak iş ve kişisel yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilir (Tausig & Fenwick, 2001, s. 110). Bu durum, iş yerindeki tatminsizliğin kişinin özel yaşamına yansımaya yol açabilir. Bundan dolayı, daha düşük eğitim seviyesine sahip bireylerin işlerinin daha az sorumluluk ve beklenti gerektirmesi, performanslarına ve motivasyonlarına olumlu yönde etki ederek kişilere daha az gerilimli bir iş hayatı sağlayabilir (Foy & Rockett, 2019). Bu nedenle, kişilerin eğitim alanında belirledikleri veya ulaşmayı amaçladıkları bir hedef, işleriyle memnuniyet ve aile hayatında daha fazla mutluluk arasındaki dengeyi etkileyecek önemli bir faktördür.

### 1.5.1.4. Yaş

İş yaşam dengesi konusundaki yaklaşımlarda yaşın kritik bir faktör olduğu konusunda yapılan çalışmalar ve gözlemler arasında belirgin bir ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle, kariyerlerinin erken dönemlerinde olan çalışanların, yaşları ilerledikçe iş yaşam dengesi konusunda daha fazla zorluk yaşadıkları gözlemlenebilir (Simard, 2011, s. 7-8). Genç işgörenler, henüz yeterli tecrübeye sahip olmadıklarından işle ilgili sürekli kaygı ve stresle başa çıkmakta zorlanabilirler. Bu durum, iş yaşamındaki sorumlulukları ev hayatına taşıyarak, iş-

özel yaşam dengesini daha da bozarak evdeki sınırların zarar görmesine neden olabilir.

Genç çalışanlar, kariyer merdivenlerinde henüz başlangıç aşamalarında olduklarından dolayı denge sağlamakta zorluklar yaşayabilirler. Bununla birlikte, genç işgörenlerin iş ve kişisel yaşam arasındaki sınırları daha esnek bir şekilde belirlenebilir (Yavuz, 2018, s.13). Farklı bir araştırma, çalışanların meslek tecrübelerinin artmasıyla birlikte iş-yaşam dengesini sağlamada daha uyumlu ve başarılı olduklarını göstermektedir. Örneğin, öğretmenlerin mesleki uzmanlık düzeyleri arttıkça iş-yaşam dengesini kurmalarının daha kolay olduğu bulunmuştur (Yıldırım, 2017, s. 755). Berk ve Gündoğmuş (2018) çalışmasında, 25 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip olan bireylerin, diğer katılımcılara kıyasla iş-aile çatışmasının azaldığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, bireylerin ilgi alanları, yaşam görüşleri, merak seviyeleri, duyguları, inançları, davranışları, mesleki kıdemleri, deneyimleri gibi faktörler yaşlarına bağlı olarak değişmekte ve bu durum, algıladıkları stres düzeyi ile birlikte kişilerin iş-yaşam dengesinin önemini vurgulamaktadır.

### **1.5.2. Örgütsel Faktörler**

Kişisel unsurlar kadar, iş-yaşam dengesini etkileyen örgütsel faktörler de önemlidir. Örgütsel etmenler, sadece iş hayatını değil, aynı şekilde özel yaşamı da etkilemektedir, çünkü iş ile kişisel yaşam arasında bir etkileşim vardır. İş-yaşam dengesi ile bağlantılı olan örgütsel etmenlere kısaca değinilecektir.

#### **1.5.2.1. İş Yüğü**

İş yüğü, belirli bir çalışma süresi içinde tamamlanması gereken görevlerin toplamı olarak tanımlanır. Görevlerin zorluğu, karmaşıklığı ve sayısı arttıkça, iş yüğü de artar (Kanbur, 2018, s.126). Yoğun iş yüğü, bir çalışanın üstesinden gelmek zorunda olduğu iş miktarının aşırı derecede artması ve bu durumun kişi üzerinde baskı oluşturması olarak tanımlanabilir. Çalışanın iş yüğü arttığında, işlerini tamamlamak için kişisel zamanından fedakarlık yapması gerekebilir. Bu durum, özel yaşamdaki rollerini ve sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırabilir. Ayrıca, aşırı iş yüğü stres ve baskıya neden olabilir, bu da iş ve özel yaşamı olumsuz etkileyebilir (Öner, 2019, s.22). Bir çalışan, işiyle ilgili gerekli bilgi ve becerilerden

yoksunsa, iş yükü altında stres ve endişe yaşayabilir. Diğer açıdan, işiyle ilgili fazla bilgi ve yeteneği olan bir çalışan, kendi yeteneklerinin altında verilen işlerden sıkılabilir. İş yükü, çalışmada tükenmişlik ve yorgunluğa yol açabilir (Yılmaz, 2019, s.33). Bireyin diğer yaşamsal alanlara yeterince zaman ayıramaması, iş-yaşam dengesini kötü yönde etkileyerek, işte başarı, performans ve motivasyonun düşmesine neden olabilir. Bu durum, işe karşı yabancılaşma, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik gibi olumsuz etkileri beraberinde getirebilir (Yağcı, 2014). Fazla iş yükü ile iç organizasyonda görevlerin, sorumlulukların ve pozisyonların belirsizliği, iş stresini artırarak çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltmakta ve işten ayrılma eğilimini artırmaktadır. Bundan dolayı, iş yükündeki dengesizlik örgütü olumsuz yönde etkileyerek işletmeye zarar verebilmektedir.

#### **1.5.2.2. Çalışma Saatleri**

Uzun, belirsiz ve yoğun çalışma saatleri, standart olmayan iş saatleri, mesai dışında çalışma gibi etkenler, iş yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Ünal, 2021). İş ve kişisel yaşam arasındaki denge, uzun çalışma saatlerinin etkisiyle bireyleri olumsuz şekilde etkilemektedir. İş hayatına olan bağlılık, sosyal etkileşimlerini kısıtlayarak, iş-yaşam dengesindeki zorlukların temel sebebini oluşturmaktadır (Marafi, 2013). Evde iş yapma, uzaktan çalışma, iş seyahatleri, düzensiz çalışma programları, hafta sonu işleri, ek mesailer ve teknolojinin ilerlemesiyle günün her saati sanal ortamda iletişim kurulması gibi etkenler, iş yaşam dengesini kötü yönde etkileyen örgütsel faktörler arasında bulunmaktadır. Bu faktörler, çalışanların iş dışı yaşamlarındaki rollerini aksatmalarına, işlerindeki bağımsızlık ile kontrol hissini azaltmalarına ve stres yaşamalarına neden olabilmektedir (Saeed & Farooqi, 2014). Sonuç olarak, teknolojinin ilerlemesiyle birlikte sürekli çalışma durumu daha yaygın hale gelmiş, iş koşullarındaki değişimler ile uzun, belirsiz ve yoğun çalışma saatleri iş-yaşam dengesini etkileyen önemli faktörler haline gelmiştir.

#### **1.5.2.3. Fiziki Koşullar**

İş yaşam dengesini etkileyen başka bir örgütsel etmen, büyük bir zaman dilimini geçirdikleri iş ortamıdır; işyerinin fiziksel mekânı ve çevresel koşullarıdır. İşyerindeki fiziksel çevre şartları, çalışanların işe yönelik tutumlarını, duygusal

durumlarını, düşüncelerini ve psikolojik durumlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Ünal, 2021). Çalışanın işyerinde işini huzurlu ve güven içinde yapabilmesi için, aydınlatma, ısıtma, havalandırma gibi fiziksel koşulların en uygun düzeyde sağlanması büyük önem taşımaktadır. Bu önlemler, çalışanların işe olan motivasyonunu artırarak performanslarını yükseltir ve örgütün etkinliğini, üretkenliğini artırır (Ballica, 2010; Yağcı, 2014).

#### **1.5.2.4. Rol Çatışması**

Rol, bireylerin içinde bulundukları toplumsal düzende beklenen eylemlerini ifade eder (Tunçay & Çıraklar, 2020, s.225). Birey, farklı ortamlardaki çeşitli beklentileri yerine getirmeye çalışırken, bu beklentiler arasındaki çatışmalar rol çatışması olarak adlandırılabilir. İş ile özel yaşam arasındaki sınırların belirlenmesi ve denge sağlanması konusunda yaşanan zorluklar, dengesizliklere neden olabilir. Örneğin, bir kadın öğretmenin çocuğunun kendi sınıfında öğrenci olduğu durumda, iş hayatında öğretmen rolünü, özel hayatında ise anne rolünü üstlenmesi gerekebilir (İlerigelen, 2020, s.43-44). Bireyin birden fazla rolü üstlenmesi ve bu roller arasında denge sağlayamaması durumunda rol çatışmaları meydana gelebilmektedir (Çınar, 2019, s.19). Bir kişinin birden fazla rolünü aynı anda üstlenmesi, her bir rolün gereksinimlerinin birbirine karşı üstünlüğü veya uyumluluğuyla ilgili olarak çatışmalara neden olabilir. Bu çatışmalar, iş performansını azaltabilir ve kişinin işe, organizasyona olan bağlılığını zayıflatabilmektedir (Berk & Gündoğmuş, 2018). Toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında, gelişmekte olan toplumlarda bireyler, farklı rolleri üstlenerek aynı anda birden fazla sorumluluğu yerine getirmek zorunda bırakılarak baskı altında hissedebilirler. Birey, çeşitli rolleri aynı anda yerine getirmeye çabalarken, bu rollerden birine diğerinden daha fazla vurgu yapması durumunda rol çatışmasıyla karşılaşabilmektedir (Ballica, 2010; Greenhaus & Beutell, 1985). Çatışma meydana geldiğinde, iş ve kişisel yaşam sorumlulukları birbiriyle karışarak, bu iki alanın anlaşılması daha zor hale gelmektedir. Çalışanların farklı roller arasında çatışma ve belirsizlik yaşaması, stres, endişe, gerilim, memnuniyetsizlik, iş doyumsuzluğu, motivasyon eksikliği, aşırı sorumluluk, özgüvensizlik, işten ayrılma düşüncesi, psikolojik gerilim ve yetersizlik hissi gibi olumsuz durumları beraberinde getirebilmektedir (Karaca & Esen, 2019). Bu

sonuçlarla birlikte, bireyler iş ve kişisel yaşamlarındaki rollerin beklentilerini dengeleme konusunda yetersizlikler yaşayabilmektedirler. Bu yüzden, organizasyon içinde görevler, roller, pozisyonlar, yetkiler ve bunlara bağlı sorumluluklar net bir şekilde belirlenmelidir. Böylece, statü, rol ve yetki kaynaklı çatışmalar azalarak uyum ve denge sağlanabilmektedir.

#### **1.5.2.5. Yönetim Tarzı**

İşletmelerin etkin ve başarılı olabilmesi için, çalışanların mutlu ve huzurlu oldukları bir çalışma ortamı sağlanması kaçınılmazdır. Çalışanların ihtiyaçları ve beklentileri karşılandığında, iş performanslarının arttığı gözlemlenir. Bu bağlamda, yöneticilere yüklenen görev, işgörenlerin taleplerini yanıtlamak ve onları etkileyen olumsuz etkileri düzeltmek amacıyla harekete geçmektir. İyi yönetilen ve değer verildiğini hissettikleri kurumlarda, çalışanlar daha yüksek motivasyonla çalışabilmektedirler (Değirmencioğlu, 2018, s.36). Çalışanları ödüllendirme yaklaşımı, iş tatminini artırır. Bu yaklaşım, kültürden kültüre, şirketten şirkete ve pozisyondan pozisyona değişebilir. Geri bildirim sağlanması, kariyer fırsatlarının sunulması ve çalışanın çabalarının karşılığını alması duygusu, işten memnuniyeti sağlamaktadır. Çalışma motivasyonunu artırmak için, kişisel veya grup çalışmalarının verimliliğinin ödüllendirilmesi ve çalışanların teşvik edilmesi gibi yöntemler kullanılabilir. Geleneksel maaş ve prim sistemlerine ek olarak, büyük başarılarla büyük ödüllendirmeler yapmak ve işgörenin örgüte katkı sağladığı değerlerin bir kısmını kendisine vermekte bu yöntemlere örnek olarak gösterilebilir. Etkili bir şekilde uygulanan takdir programları, işletmeye olumlu sonuçlar getirebilir. Bu şekilde oluşan iş atmosferi zamanla geleneksel hale gelir ve çalışanların benimsediği bir iş kültürü oluşturulur (İşcan & Timuroğlu, 2007).

Yönetim tarzının, işgörenler üzerinde önemli bir etkisi mevcuttur. Bu konuyla ilgili alanyazında, yönetim biçimlerinin işgörenlerin iş doyumu, tükenmişlik seviyeleri, performansları, işletmeye bağlılıkları ve kendilerini oraya ait bir parça gibi hissetme davranışlarını etkilediği belirtilmektedir. Zayıf bir yönetim biçiminin, kurum ve işgören performansını olumsuz etkilemenin yanı sıra çalışma ortamındaki stres seviyelerini artırabileceği ifade edilmektedir. Baskıcı yöneticilerin sergilediği davranışlar, çalışanlarda depresyon, tükenmişlik gibi sağlık sorunlarına neden olabilir. Aynı zamanda, çalışanların yöneticilerini kötü bir

şekilde değerlendirmelerine ve tüm işletmeye karşı olumsuz bir tutum geliştirmelerine neden olabilmektedir (Akyaz, 2019, s.54-55). İş-yaşam dengesizliğine neden olan diğer bir kötü yönetim biçiminin sonucu, işyerindeki psikolojik şiddet (mobbing) olgusudur. Yöneticinin baskısı, çalışanlar için aşırı derecede yıpratıcı bir hal alabilir. Sözlü saldırılardan fiziksel şiddete kadar uzanan bu durum, genellikle iş performansını artırmak amacıyla yöneticiler veya bazen diğer çalışanlar tarafından uygulanır. Baskı altında olan çalışanlar, işlerinde başarılı olmak yerine daha düşük performans sergileyebilirler (Küçük, 2019, s.72). İşten memnuniyeti sağlayan diğer faktörler arasında, iş ortamında ilişki ağının gelişmesi, iş konularında fikir belirtme ve yönlendirme imkânı, sakin ve güvenli bir ortamda çalışabilme gibi unsurlar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra iş yerindeki fiziksel koşullar, ulaşımın kolaylığı, molalar ve iş için gereken ekipman gibi faktörler de iş tatmini üzerinde yer alan diğer faktörler arasında bulunmaktadır (McCormack & Cotter, 2013).

## **1.6. İş Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları**

Literatüre göre, iş-yaşam dengesizliğinin en bilinen sonuçları arasında stres, depresyon, çalışma performansında azalma, sık işe gelmeme ve işten ayrılma oranlarının artması bulunmaktadır (Hill, 2005, s. 793-819). İş-yaşam dengesizliğinin etkileri, bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir.

### **1.6.1. Bireysel Sonuçlar**

Bireysel düzeyde iş-yaşam dengesizliğinin etkileri arasında stres, yaşam kalitesinin düşmesi, kişinin kendine zaman ayıramadığı duygusu, ruhsal sıkıntılar, tükenmişlik ve depresyon gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir. Bu sorunlar, yaşam kalitesini azaltır ve sağlık durumunu etkiler, bu da uyku problemlerine ve dikkatsiz davranışlara yol açarak iş kazalarına neden olabilir (İlerigelen, 2020, s.45-46). Bireyin kişisel zamanlarında yeterince tatmin edici hissetmemesi, beklentilerini karşılayamamasına neden olabilir. İş ve özel yaşam arasında net bir sınırın olmaması ve bu iki alanın birbiriyle iç içe geçmesi, rol çatışmalarına yol açabilir. Bu durumda birey, kendisine ayrılan zamanı verimli kullanamadığını düşünebilir ve kendini yetersiz hissedebilir (Yılmaz, 2019, s.38). İş-yaşam

dengesinin sağlanamamasının olumsuz davranışsal etkileri arasında, sigara ve alkol kullanımının artması, kötü beslenme alışkanlıkları ve şiddet eğiliminin artması gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir. Fiziksel olarak ise mide rahatsızlıkları, baş ağrıları, sırt ağrıları ve kalp problemleri gibi sağlık sorunları görülebilir (Keklik, Başol & Yalçın, 2020, s.24).

### 1.6.2. Örgütsel Sonuçlar

İş-yaşam dengesinin sağlanamamasıyla ortaya çıkabilecek çatışmalar, işten ayrılma veya sık sık işe gelmemeye yönelme eğiliminin artması, işe ve organizasyona bağlılığın düşmesi, çalışma performansının ve motivasyonun azalması, grup çalışmasına uyum sorunları ve verimsizlik gibi durumlar oluşabilmektedir (Akyaz, 2019, s.74). Kurumların günümüzde iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar geliştirdiği gözlemlenmektedir. Bu politikalar arasında zaman yönetimi, hafta sonu çalışma saatlerinin düzenlenmesi, önyargı azaltma çabaları ve iş programlarının revize edilmesi gibi uygulamalar bulunmaktadır (İlerigelen, 2020, s.47). İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarını Quick ve diğerleri (1997) yaptıkları çalışmada doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler şeklinde Tablo 1.2'de yer verilmiştir (Erdoğan, 2022).

**Tablo 1.2: İş Yaşam Dengesinin Maliyetleri**

| Doğrudan Maliyetler | Dolaylı Maliyetler               |
|---------------------|----------------------------------|
| Devamsızlık         | İş Tatminsizliği                 |
| İş gören Devri      | Düşük Bağlılık Düzeyi            |
| Grev İş Yavaşlatma  | Kişisel İlişkilerde Kalitesizlik |
| İş Başarısı         | Güvensizlik                      |
| Çıktılar            | Nefret                           |
| İş Kazaları         | Saldırganlık                     |

**Kaynak:** Erdoğan, A. E. (2022). *Pandemi Dönemi Uzaktan Çalışma ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Doğrudan maliyet sonuçları, işletmeyi doğrudan etkileyen maliyetlerdir. Çalışanların yaşadığı iş ortamındaki stresin işe devamsızlık üzerindeki etkileri, dolaylı gibi gözükse de araştırmalar örgütsel stresin fiziksel sağlık üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal sorunlar, kişilerde sağlık problemlerine sebep olur, bu da işe devamsızlığı artırır (Polat, 2021). İşe devamsızlık genellikle işgörenlerin nedenini tam olarak belirtmedikleri

bir durum olarak kabul edilir. Bu nedenle, işgörenlerin işe devamsızlık sebeplerini tam olarak tespit etmek zor olabilir. Örneğin; bir çalışan, çocuğuyla ilgilenmesi gerektiği bir anda, fiziksel bir rahatsızlık bahanesiyle işe devam etmeyerek çocuğuyla ilgilenilebilir. Araştırmalar, işe devamsızlık ile iş-yaşam dengesizliği arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Duxbury & Higgins, 2001, s.12). *İş gören devri*, bir kuruluştaki işe giren ve işten ayrılan işgörenlerin oluşturduğu iş gücü hareketliliğini ifade eder. Çalışanın iş yerindeki beklentilerine cevap alamaması sonucunda iş yerinden ayrılması ile yeni çalışan bulma süreci başlatılır. İşgören devir hızı fazla olduğunda bu durum, işletmeyi doğrudan etkileyerek, verimlilik ve kalitede düşüşe yol açabilir. (Gür, 2016, s.34). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesine göre *iş kazası*, işyerinde meydana gelen veya işin icrası sırasında gerçekleşen, ölümlere ya da fiziksel ve ruhsal engelliliklere neden olan olaylar şeklinde ifade edilmiştir. Bir işçi, iş ve özel hayatı arasında denge sağlayamadığında stres, tükenmişlik, dikkatsizlik, unutkanlık gibi durumlarla karşılaşabilir ve bu durumda iş kazalarına neden olabilir (Akkuş, 2020, s.90). *İş yavaşlatma*, çalışanların işlerini yapmaya devam etmelerine rağmen, verimliliklerini ve hızlarını azaltarak daha az iş üretmeleri anlamına gelir (Arıcı, 2016, s.62). Grev ve iş yavaşlatma eylemleri genellikle iş koşullarındaki anlaşmazlıklarla ilişkilidir (Quick et al., 1997, s.62-73). İş-yaşam dengesini etkileyen eylemlerle doğrudan ilişkili olduğuna dair kesin bir bulgu bulunmamaktadır. *İş başarısı*, personelin düşük performansı ve bu nedenle meydana gelen iş kazaları, örgütsel iş stresinin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir durumdur.

Dolaylı maliyetler, örgütü direkt olarak etkilemeyen, sonuçların dolaylı yollarla örgütü etkilediği maliyetlerdir. Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerine bağlılık hissetmeleri, onu aileleri gibi görmeleri ve içine entegre olmaları şeklinde tanımlanabilir (Erdoğan, 2022). Çalışanın iş ve aile yaşantısı arasında denge kuramaması durumunda, bazı rollerinde aksamalar yaşanabilir ve işveren desteği sağlanmadığı için işe karşı bağlılığı azalabilir. Bu durumda, işe gelmeme ve işten ayrılma gibi iş gücü devir oranlarını etkileyerek doğrudan maliyetlere neden olabilir (Akkuş, 2020, s.91). İş-yaşam dengesinde denge sağlayamayan çalışanlar stresle karşılaşmaktadır. Bu durumda işverene olan güven azalır, işi isteksizce yaparlar ve çalışma arkadaşlarıyla etkili iletişim kuramazlar. Bu durumlar uzun vadede,

örgütün verimliliğini ve performansını azaltabilir. İş tatmini, çalışanın iş ve iş yeri taleplerinin karşılandığına inanmasıdır. İş tatmini sağlayamayan çalışanların verimliliği ve performansı azalabilir (Atilla, Yıldırım & Baysal, 2020, s.38). İş tatmini, ölçümü zor bir etken olmasına rağmen, yapılan araştırmalar iş tatminsizliği oluşan çalışanların, işinden memnun olanlara kıyasla daha çok baş ağrısı ve kalp hastalıkları yaşadığını göstermektedir. İş ve kişisel yaşam dengesizliğinin bireysel etkilerinden biri olan stres faktörü, bireyin sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. İş-yaşam dengesini kuramayan ve stresle yaşayan bireyler, çevrelerine karşı güvenlerini ve saygılarını azaltma eğilimindedirler. Aynı zamanda, iş yerinde gereksiz görülen işlere harcanan zaman, gerçekten önemli olan işlere enerji harcama fırsatını çalmaktadır. İş ilişkilerinde yaşanan kalitesizlik, kısa vadede işe devamsızlık gibi sonuçlara yol açabilirken, uzun vadede örgüt performansını kötü yönde etkileyebilir (Küçükusta, 2007, s.251,252).

### **1.7. İş Yaşam Dengesinin Oluşmasını Destekleyici Uygulamalar**

İş-yaşam dengesinin sağlanması, kişinin iş ve özel yaşamını olumlu şekilde etkilemektedir. İşgören, bu iki alan arasında denge kurarsa, işinde daha verimli olabilir ve ailesiyle daha mutlu zaman geçirebilir. Bu nedenle, birçok kurum bu dengeyi sağlamak için çeşitli uygulamaları hayata geçirmektedir. İş-yaşam dengesinin artan önemiyle birlikte, işletmeler politikalarında birtakım değişiklikler yapmıştır. Aile dostu kurum politikalarının benimsenmesiyle, çalışanların iş beklentileri ile aile sorumlulukları arasında uyumsuzlukların önüne geçilmesi hedeflenmektedir. Ancak, iş-yaşam dengesi politikalarının uygulanması zorlu bir süreçtir. Örgüt kültürü ve yönetici profilleri gibi faktörler, iş-yaşam dengesi politikalarının başarıyla hayata geçirilmesini engelleyebilir (Tuğsal, 2017, s.20-22). İşverenler ve çalışanlar için değişen aile kavramı zorluklar doğururken, personel departmanlarının, çalışanların moral ve motivasyonunu artıran ve onları işte tutmaya yardımcı olan politikalar geliştirmesi gerekmektedir (Lockwood, 2003, s.9).

İşletmelerin sağlıklı bir iş-yaşam dengesi oluşturmak için gerçekleştirdiği uygulamalara çalışan destek programları ve aile dostu programlar örnek olarak gösterilebilir. Çalışan destek programları, iş dışındaki ancak iş performansını olumsuz etkileyen kişisel sorunları tespit ederek, çalışan memnuniyetini ve

performansını artırmayı hedeflemektedir (Erdoğan, 2022). Aile dostu programlar, çalışma yaşamının evrimi ve kadınların iş gücüne katılması gibi gelişmelerle önem kazanan kavramlar arasında yer almaktadır. Yapılan araştırmalar, kadınların iş hayatına katılımının artmasıyla birlikte, erkeklerin de iş-aile yaşamı dengesi konusunda zorluklar yaşadığını göstermektedir. Aile dostu programlar genellikle ebeveynlik durumu üzerinden sunulmaktadır. Bunlar arasında doğum izni, doğum sonrası izin, ücretli ve ücretsiz ebeveyn izinleri, yaşlı bakım izni, süt izni, çocuk bakımı izni, mali destekler ve iş yerinde kreş hizmeti gibi uygulamalar bulunmaktadır (Sayın, 2017, s.51-52). Örgütlerin çalışanlarına sunduğu çeşitli hizmetler, iş ve özel yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olarak etkili olabilir. İçerisinde sağlıklı yaşam, zaman yönetimi ve stresle başa çıkma gibi eğitimlerin yer aldığı programlar, anne ve babalara yönelik eğitimler, kişisel gelişim ve aile danışmanlık hizmetleri ile psikolojik destek hizmetleri bu örneklerle dahildir. Ayrıca, çalışanlara öğle molasında spor yapma veya dinlenme imkânı sunulması, sosyal kulüplerin oluşturulması ve piknik gibi etkinlikler düzenlenmesi sosyal aktivitelerle dengeli bir yaşam için destekleyici olabilir. Özellikle çocuk bakım masrafları veya doğum yardımları gibi mali destekler de çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olabilir. Bu noktada, örgütlerin insan kaynakları departmanlarının önemli bir rolü bulunmaktadır. Çalışanların motivasyonunu artırmayı ve onları örgüte bağlı kılmayı hedefleyen örgütler, bu tür eğitim ve sosyal etkinliklere yatırım yaparak çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi desteklemeye devam etmektedir (Polat, 2021). Çalışan destek programları, işletmelerin çalışanlarının kişisel sorunlarını tanımlamalarına ve çözmelerine yardımcı olan etkili bir örnektir. Bu programlar, ABD ve Avrupa'da uzun süredir uygulanmakta olup son zamanlarda Türkiye'deki bazı işletmeler tarafından da benimsenmektedir. Çalışan destek programları, çalışanların iş performansını etkileyebilecek kişisel sorunlarını belirleyerek çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Bu programlar genellikle dış danışmanlık firmalarıyla iş birliği içinde yürütülmekte olup psikolojik danışmanlık, grup terapileri, eğitim seminerleri, bireysel danışmanlık ve profesyonel koçluk gibi hizmetler sunmaktadır. Çalışanlar, günün her saatinde depresyon, evlilik sorunları, uyku düzensizlikleri gibi konularda uzmanlardan destek alabilmektedirler (Çiftçi, 2010). Organizasyonların sunduğu bu tür desteklerin yanı sıra, çalışanın iş-yaşam

dengelesini sağlamasına etkili olan bir diğer faktör, iş arkadaşları, eşi, ailesi ve yakın çevresinin desteğidir.

### 1.8. Türkiye’de ve Dünyada İş Yaşam Dengesi

Bireylerin iş-yaşam dengesinin sağlanıp sağlanmadığını değerlendirmek için önemli bir gösterge, kişinin iş yerinde harcadığı zamanın normalden fazla olmasıdır. OECD ülkeleri arasında, Türkiye'nin aşırı çalışma saatlerinin en yaygın olduğu ülkelerden biri olduğu gözlemlenmektedir. İş ve günlük yaşam arasında uygun bir denge bulma zorluğu, tüm çalışanlar için ortak bir meydan okumadır. Özellikle aileler, bu durumdan önemli ölçüde etkilenmektedir. İş, aile sorumlulukları ve kişisel yaşamı başarıyla dengeleme yeteneği, ev halkının genel refahı için hayati önem taşımaktadır. Hükümetler, destekleyici ve esnek çalışma uygulamalarını teşvik ederek, ebeveynlerin iş ve ev yaşantısı arasında daha sağlıklı bir denge kurmalarını kolaylaştırarak bu zorluğun üstesinden gelmeye yardımcı olabilirler.

Uzun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesinin önemli bir yönü olarak görölmektedir. Araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin kişisel sağlığı olumsuz etkileyebileceğini, iş güvenliğini riske atabileceğini ve stres seviyelerini artırabileceğini ortaya koymaktadır. OECD ülkelerindeki çalışanların %10'u, ücretli işlerde haftada 50 saatten fazla çalışmaktadır. Bu oranın en yüksek olduğu ülke %27 ile Meksika'dır, onu sırasıyla %25 ile Türkiye ve %24 ile Kolombiya izlemektedir. Son 10 yılda, bu ülkelerde ücretli işlerde çok uzun saatler çalışanların oranında bir düşüş gözlemlenmiştir. Genel olarak, ücretli işlerde uzun saatler çalışanların çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır; OECD ülkelerinde ücretli işlerde çok uzun saatler çalışan erkeklerin oranı neredeyse %14 iken, kadınlarda bu oran yaklaşık %6'dır. İnsanlar, yoğun çalışma saatleri nedeniyle sosyal etkileşim, boş zaman etkinlikleri, yemek yeme veya uyku gibi diğer aktiviteler için daha az zaman ayırmak zorunda kalabilirler. Boş zamanın niteliği ve miktarı, genel refah açısından kritik öneme sahiptir bu durum, fiziksel ve zihinsel sağlık için ek faydalar sağlayabilir. Türkiye'deki tam zamanlı çalışanlar, günlük zamanlarının %61'ini, yani ortalama 14,6 saatini kişisel bakım ve boş zaman etkinliklerine ayırmaktadır. Bu etkinlikler arasında yemek yeme, uyuma, arkadaşlar ve aileyle sosyalleşme, hobiler, oyunlar, bilgisayar ve televizyon kullanımı gibi faaliyetler yer almaktadır.

Bu oran, OECD ortalamasının (ortalama 15 saat) altındadır (OECD, 2023). Türkiye'de iş-yaşam dengesine ilişkin çalışmalara örnek olarak, kadın çalışanlar ve çocuk sahibi olan aileler için çeşitli olanaklar sunulmaktadır. Bu olanaklar arasında doğum ve doğum sonrası izinler, ücretsiz izin hakkı, doğum izni sonrası yarı zamanlı çalışma ve bu çalışma biçimine bağlı ödemeler, bebek yardımı, mazeret izni, kısmi süreli çalışma gibi imkanlar bulunmaktadır (Yılmaz, 2021, s.40). Erkeklerle yönelik iş-yaşam denge politikaları arasında babalık izni uygulamaları öne çıkmaktadır. Türkiye'de, kamu çalışanı bir erkek için 10 gün, özel sektör çalışanı bir erkek için ise 1 hafta babalık izni hakkı bulunmaktadır. Ayrıca, talep halinde 24 aya kadar ücretsiz izin kullanma imkânı da vardır. İsveç, sosyal politika açısından en gelişmiş ülkelerden biri olarak öne çıkmaktadır. İsveç'te hem anneler hem de babalar için ücretli ebeveyn izinleri uygulanmaktadır ve diğer ülkelere kıyasla babaların çocuklarıyla daha fazla ilgilenmeleri dikkat çekmektedir. Norveç'te ise 14 hafta ücretli ve zorunlu bir babalık izni sunulmakta olup, toplamda 59 haftaya kadar ebeveyn izni kullanma olanağı mevcuttur (Özçelik & Öztuna, 2019, s.863). Avrupa Birliği ülkeleri, iş-yaşam dengesi sağlama konusunda esnek çalışma yöntemlerinin önemini vurgulamakta ve bu yönde çalışmalar gerçekleştirmektedir. Ancak, esnek çalışmanın iş güvencesizliği riskini en aza indirmek amacıyla çeşitli önlemler alınmaktadır. 2014 yılında esnek çalışma düzenlemeleri yürürlüğe girmiş olup, personele esnek çalışma talebinde bulunma hakkı tanımıştır. Talepte bulunmak isteyen bir çalışanın en az yirmi altı hafta sürekli olarak çalışması gerekmekte ve yılda sadece bir kez talepte bulunabilmektedir (Serbes, 2019, s.116-117).

### **1.9. İş - Yaşam Dengesi Alanında Yapılan Çalışmalar**

Kopelman, Greenhaus & Connolly (1983) tarafından ilk sistematik olarak incelenen iş-yaşam çatışması, üç ayrı rol çatışması değişkeni üzerinde durmuştur. Bu değişkenler, "iş çatışması", "aile çatışması" ve "roller arası çatışma" olarak adlandırılmaktadır. İş çatışması, kişinin iş ortamında karşılaştığı rol baskılarıyla başa çıkamamasından kaynaklanır. Benzer şekilde, aile çatışması da aile ortamında yaşanan rol çatışmalarını ifade eder. Roller arası çatışma ise, bireyin bir roldeki baskılarla diğer rolünde yaşadığı uyumsuzluktur. Kopelman ve ekibinin araştırmaları, bu üç çatışma türü için yapısal geçerlilik sağlamıştır.

Frone, Russel & Cooper (1992) tarafından yapılan çalışmada, iş-aile çatışması daha geniş bir perspektiften ele alınmıştır. Bu araştırmaya göre, iş-aile etkileşimi iki yönlü bir ilişkidir. Bu durumda, iş yaşamı aileyi etkileyebilirken, aile yaşamı da işi etkileyebilir. İş ortamında meydana gelen stres kaynakları (iş baskısı, özerklik eksikliği, rol belirsizliği gibi) iş-aile çatışmasına neden olabilirken, aile içindeki stres faktörleri (ebeveynlik sorunları, evlilik sorunları gibi) aile-iş çatışmasına yol açabilir.

Casner-Lotto & Hickey (1999, s.37-47) çalışmasında, işgörenlerin zamanla değişen değer yargılarına dikkat çekmektedir. Araştırmacılar, işgörenlerin sürekli olarak daha iyi bir yaşam kalitesi arayışında olduklarını ifade ederek, özellikle son dönemlerde işgörenlerin gönüllü işler, hobiler, aktiviteler ve ailelerine daha çok vakit ayırma ihtiyacı duyduklarını ve artık kariyerleri için aile veya kişisel yaşamlarından fedakârlık yapmayı istemediklerini belirtmektedirler.

Allen ve ekibi (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel bağlılık ve iş-yaşam denge ilişkisi incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, iş ve aile yaşamı dengesizliğinin yüksek düzeyde olduğu bireylerde örgütsel bağlılık ve iş performansının azaldığını göstermektedir.

Küçükusta'nın (2007) araştırmasında, konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesine etkisi ele alınmıştır. Araştırma, Türkiye ve KKTC'deki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgular, çalışma yaşamı kalitesi açısından KKTC'deki çalışanların daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Ancak, özel yaşamın işe olan etkisi, stres algıları ve işten ayrılma eğilimlerinden dolayı Türkiye'deki çalışanların daha olumlu bir tutum sergilediği belirlenmiştir.

Beauregard & Henry (2009) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş ve özel yaşam dengesi faaliyetlerinin örgütsel performans ile ilişkisi incelenmiştir. Bulgular, iş-yaşam dengesizliğinin azaltılmasının örgütsel performansı artırabileceğini göstermektedir. Ancak, istihdam süreçleri ile ilgili net bir sonuca varılamamıştır.

Balıca'nın (2010) araştırması, cinsiyet rolleri ve bireysel özellikler ile iş yaşam dengesi algısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları, mantıklı,

aktif, kendine güvenen ve empati yeteneği güçlü bireylerin, pasif, duygusal ve saldırgan olanlara kıyasla iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha başarılı olduklarını göstermektedir. Ayrıca, evli ve çocuk sahibi bireylerin, bekarlara oranla daha güçlü bir iş-yaşam dengesi kurduğu belirtilmiştir.

Ulukapı (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş yaşam dengesine etki eden algılanan örgütsel desteğin rolü incelenmiştir. 356 akademisyenin katıldığı anket çalışmasının analizi sonucunda, örgütsel destek algısı ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Akademisyenlerin örgütsel destek algılarının artmasıyla birlikte, iş yaşam dengesinin aile boyutuna olan etkisinin de arttığı gözlemlenmiştir.

Kuru (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Y kuşağının iş yaşam dengesini ele almıştır. Bu nesil için sağlanan etkin bir iş-yaşam dengesinin, işveren tercihinde, örgüte aidiyet hissinde ve motivasyonda olumlu etkileri olduğu belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda, 127 çalışanın bulunduğu işletmelerde Y kuşağının iş-yaşam dengesi uygulamalarının var olduğu ancak yetersiz olduğu sonucu çıkmıştır.

Babayiğit (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. 375 çalışan ile gerçekleştirilen anket çalışması sonucunda, iş yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğeri bulgusu ise çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak tutumlarında farklılıklar görülmesidir.

Özdemir (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş yaşam dengesi ile iş stresi arasındaki ilişki işe bağlılık üzerinden incelenmiştir. Araştırmada, 213 gemi adamı üzerinde yapılan çalışma sonucunda, iş yaşam dengesi ile iş stresi arasında anlamlı ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak, iş yaşam dengesi ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yavuz (2018) tarafından yürütölen çalışma, esnek çalışma perspektifinden iş yaşam dengesi ve iş stresini ele almıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, iş yaşam dengesi ile iş stresi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ve bu ilişkinin esnek çalışma modeline sahip olan işletmelerde farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yalçın (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş yaşamında var olmama durumu ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, işte var olmama durumunun iş yaşam dengesi üzerinde yüksek düzeyde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Öte yandan, İlerigelen (2019) çalışmasında mobbingin iş yaşam dengesi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Kapalıçarşı'da görevli 219 katılımcı üzerinde yapılan ölçek analizleri sonucunda, mobbing ile iş-yaşam dengesi arasında negatif bir ilişki olduğu ifade edilmiştir.

Akkuş (2020) tarafından yürütülen araştırmada, iş yaşam dengesinin psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırma, 411 akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bulgular, psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş yaşam dengesi üzerinde olumlu etkileri olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık üzerinde de pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Wong, Chan & Teh (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, iş yaşam dengesinin örgütsel performans üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada, kariyer motivasyonu, işe alım, çalışanı elde tutma, işe bağlılık ve yaratıcılık gibi alt perspektifler kullanılarak değerlendirme yapılmıştır. Sonuç olarak, iş yaşam dengesinin örgütsel performansla pozitif bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Choi, Choi & Lee (2021) tarafından yürütülen araştırma, Güney Kore'deki kadın çalışanların ev ve iş yaşamındaki rollerinin iş yaşam dengesine olumsuz etkisi üzerine odaklanmıştır. Araştırmacılar, bu rollerin iş yaşam dengesini nasıl etkilediğini incelemiştir. Güney Koreli kadın çalışanlar, beş farklı kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler; yüksek seviyede, sorunsuz, esnek, katı ve manuel olarak belirlenmiştir. Esnek profili, en iyi iş yaşam dengesine sahipken, manuel profilde ise en yüksek iş-aile çatışmasının yaşandığı tespit edilmiştir.

Yang (2021), tarafından yapılan çalışma, güzellik hizmetleri çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve iş tatmini üzerine odaklanmaktadır. Araştırmacılar, Seul merkezli güzellik hizmetleri çalışanlarıyla bir anket gerçekleştirmiş ve elde ettikleri verileri analiz etmişlerdir. Güzellik hizmetleri çalışanlarının iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Elde edilen bulgular, iş ve aile

dengesi, iş ve boş zaman dengesi, iş ve kişisel gelişim dengesi gibi iş-yaşam denge bileşenlerinin iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yaşam kalitesinin, iş-yaşam dengesi detay faktörleri ile iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı da doğrulanmıştır. Çalışma, güzellik hizmetleri çalışanlarının iş-yaşam dengesiyle ilgili pratik sorunları belirlemede önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

Döndü & Bostancı (2023) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma, genel olarak öğretmenlerin iş yaşam dengesi algılarının yüksek olduğunu ve psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerinin de genel olarak yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Evli ve bekar öğretmenlerin psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri benzerlik gösterirken, çocuk sahibi olanların çocuksuzlara göre daha yüksek psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algıları ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasında anlamlı pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının psikolojik sözleşmeye uyma düzeylerini etkilediği ve bu alanda daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Çalışmalardan elde edilen bulgular çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları, örgütsel bağlılık, iş performansı ve genel yaşam kalitesi açısından olumlu sonuçlar doğurabilir. Özellikle iş-yaşam dengesinin sağlanması, işten ayrılma niyetini azaltabilir ve örgütsel bağlılığı artırabilir. Bu noktada, örgütlerin çalışanlara destek sağlaması, esnek çalışma modelleri sunması ve psikolojik sermayeyi artırmaya yönelik politikalar uygulaması önemlidir. Ayrıca, çalışanların iş-yaşam dengesi algıları ile psikolojik sözleşmeye uyma düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ve bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerektiği belirtilmektedir. İş-yaşam dengesi sağlanması, örgütsel performansı artırabilirken, özellikle yöneticilerin bu konuda rol alması ve destek mekanizmaları oluşturması gerekmektedir.

## 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG)

### 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kavramı

Çalışma ortamında işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak, üretim verimliliğini yükseltmek ve işçilere iyi bir çalışma koşulu sağlamak amacıyla yapılan değerlendirmeler ve araştırmalar sonucunda iş sağlığı ve güvenliği kavramları gelişmiştir.

TDK sözlüğüne göre iş tanımı, çaba harcayarak bir sonuca ulaşmak için yapılan çalışmaları ya da emeği ifade ederken, aynı zamanda bir kişiye verilen herhangi bir görev veya birilerinden beklenen hizmet anlamına da gelir; tüm iş sektörlerine ait ekonomik ilişkilerin bir bütünü olarak da değerlendirilebilir (TDK, 2024). TDK'ya göre sağlık, bir kişinin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan iyi durumda olmasını belirtirken; güvenlik, toplumda insanların korkusuz ve huzurlu bir şekilde yaşaması ve ayrıca yasal düzenin sağlanması olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2024).

Demirbilek (2005), iş sağlığını, "İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olmasını hedefler. Bu bağlamda, işçilerin fiziksel, psikolojik ve sosyal yönden iyi durumda olmalarını sağlamak için yapılan tüm çalışmalar" şeklinde tanımlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş sağlığı ve güvenliği tanımı ise, "işyerinde çalışanların sağlığı, güvenliği ve refahını korumak ve geliştirmek için kullanılan bilimsel bir disiplindir" (ILO, 2023).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iş sağlığı ve güvenliğini "işyerinde çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal risk faktörlerini kontrol altına almayı hedefleyen bir bilim ve uygulama alanı" olarak tanımlamaktadır (WHO, 2023).

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, iş sağlığı ve güvenliği, "işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli sebeplerden kaynaklanan, sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmaların bütünü" olarak tanımlanmaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012).

Serin & Çuhadar (2015), iş sağlığı ve güvenliği kavramını "Çalışanların iş ortamında karşılaşılabilecekleri riskleri minimize etmek için kullanılan önleyici ve koruyucu yöntemlerin bütünü" olarak tanımlamaktadır.

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliğine dair ilk kayıtlar, M.Ö. 2000'li yıllarda Babil Dönemi'nde çıkarılan Hammurabi Kanunları'na dayanmaktadır. Bu kanunlar, çalışan bireylerin haklarını ve güvenliğini korumaya yönelik ilk yasal düzenlemeler olarak kabul edilmektedir. Çalışanların temel problemlerine dikkat çeken ilk kişinin ise M.Ö. 2600'lü yıllarda yaşamış hekim ve rahip İmhotep olduğu bilinmektedir. İmhotep, Hipokrat'tan yüzyıllar önce çalışanların karşılaştığı sağlık sorunlarını tespit etmiş ve bu sorunlara çözümler üretmiştir. Antik Yunanlı düşünür Herodot, çalışanların sağlıklarını koruma ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması konusundaki düşünceleriyle iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının temellerini atmıştır. Modern iş sağlığı ve güvenliğinin kurucusu olarak kabul edilen Dr. Bernardino Ramazzini, 1713 yılında meslek hastalıklarıyla ilgili yazdığı "De Morbis Artificum Diatriba" adlı kitabıyla bu alandaki çalışmaları sistematik hale getirmiştir. Ramazzini, meslek hastalıklarının tanımlanması ve önlenmesi konusundaki çalışmalarıyla iş sağlığı alanında öncülük etmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, s.112-113). 1788 yılında, İngiltere'de Percival Pott'un baca temizliğinde çalışan işçilerin kanser hastalığı ile ilgili yaptığı çalışmalar sonucunda Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. 1802 tarihli ilk Fabrikalar Kanunu'nda çocuk işçilerin çalışma süreleri sınırlandırılmış ve 1833 yılında Michael Sadler'in parlamento önerisiyle çocukların çalıştırılmasına yönelik İş Müfettişleri görevlendirilmiştir. 1840 yılında İsviçre'de, 1842 yılında Fransa'da ve 1849 yılında Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği yasaları çıkarılmıştır. 1919'lu yıllarda ABD'de tıbbın kurucusu olarak bilinen ilk kadın öğretim üyesi Alice Hamilton, hayatının 40 yılını işyeri ve işkolu hekimi olarak mesleki zararları araştırmaya adanmıştır. Aynı yıl, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası standartların geliştirilmesine öncülük etmiştir (Yağımlı, 2017). Risk değerlendirme kavramı, 20. yüzyılın başlarında telaffuz edilmeye başlanmış ve NASA tarafından geliştirilen MILSTD-882 nolu standart, bu alandaki ilk belge olmuştur. Riskin zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanması ile risk

değerlendirme çalışmalarında en önemli kavramlardan biri "kabul edilebilir risk" olmuştur. Tehlikeli maddelerin artan üretimi, kullanımı ve depolanması, Üç Mil Adası ve Çernobil'deki nükleer kazalar, yasal yaptırımların gerekliliği açısından dönüm noktası olmuştur. Türkiye'de ise, 2003 yılında yürürlüğe giren ve risk değerlendirmesine dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte risk değerlendirme uygulamaları hayata geçirilmiştir (Kacı & Taçgın, 2017, s.2-16).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, sanayileşmenin hızla başlaması, kömürün kullanılmaya başlanması, buharın endüstriyellemeye katkı sağlaması ve makinelerin sanayide insan faktörü beraberinde kullanılmaya başlanması ile önem kazanmıştır. Daha sonra petrolün keşfi ve işlenmesi sanayileşmeyi iyice artırmış ve iş sağlığı ve güvenliği kavramı çok önemli bir konu olmuştur. Antik Yunanlı tarihçi Herodot, çalışanların daha verimli ve etkin üretim sağlayabilmeleri için besin değeri yüksek yiyeceklerle beslenerek çalışmaları gerektiğini savunmuştur. Hipokrat, kurşun zehirlenmesi kavramını açıklayıp semptomlarını ortaya koymuştur (TMMOB, 2016). M.Ö. 200 yıllarında Nicander, kurşun zehirlenmesi ve kurşun anemisini inceleyip bu konuda kapsamlı araştırmalar yapmıştır. M.S. 23-79 tarihleri arasında Plinius, toza maruz kalan çalışanların korunması için başlarına torba geçirerek çalışmalarını önermiştir. Juvenal ise, demir işlerinde çalışanların göz rahatsızlıklarının yaptıkları işten kaynaklandığını belirtmiştir (TMMOB, 2016).

Dünyada bilinen ilk mineroloji uzmanı Georgius Agricola, iş kazaları ile ilgili sorunlara çözüm önerilerinde bulunmuş ve maden ocaklarında çalışanların tozdan etkilenmesini engellemek amacıyla havalandırmanın önemini vurgulamıştır (TMMOB, 2016). 17. yüzyılda Bernardino Ramazzini, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tavsiyeleriyle İtalya'da ses getirmiştir. Sanayi Devrimi ile üretimle ilgili birçok değişim ve yenilik meydana gelmiş, küçük üretim yerlerinin yerini atölyeler ve büyük fabrikalar almıştır. Bu dönemde çalışma ortam şartları, çalışma süreleri ve iş kazaları ile ilgili problemler artmış ve devletlerin bu sorunlara çözümler getirmesi gerektiği anlaşılmıştır. İngiliz Parlamento üyesi Anthony Ashley Cooper, maden ocaklarında çalışan kadın ve çocuklar için koruyucu hükümler konusunda çalışmıştır. Thomas Percival, çalışma şartları ve süreleri ile ilgili raporlar hazırlamıştır (Çiçek & Öçal, 2016).

Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi devriminden önce küçük zanaat ve atölyelerde üretim yapılmakta ve bu yerlerde işveren-işçi ilişkisi lonca kuralları ile düzenlenmekteydi. İlk yazılı hizmet sözleşmesi ve işçi kavramından bahseden kanunlar "Mecelle" adı verilen kanunlardır. Tanzimat Dönemi'nde İSG ile ilgili gelişmeler ve düzenlemeler yapılmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi, madenlerde çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeyi hedefleyen ve doktor bulundurma zorunluluğunu getiren ilk yasal belgedir. Cumhuriyet döneminde fabrikaların artması ve üretimin çeşitlenmesi ile İSG alanında yeniliklere ve düzenlemelere ihtiyaç duyulmuştur. 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafi Ummiyesine Furuhtuna ve Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amalesinin Hukukuna Müteallik yasaları yürürlüğe girmiştir. İzmir İktisat Kongresi, Türkiye'de İSG'nin temelini oluşturmuştur. 1926'da "Borçlar Kanunu" ve 1930'da "Hıfzısıhha Kanunu" yürürlüğe girmiştir. Türkiye 1932'de ILO'ya üye olmuş ve 1936'da 3008 Sayılı İş Yasası dahilinde İSG alanında düzenlemeler getirilmiştir. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve İSG Müdürlüğü yetkilendirilmiştir (İdikut, 2022). 1974 yılında açılan Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde 2000 yılında "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" ve "Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı" oluşturulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevlerine bakıldığında; İSG alanında çalışmalar yürütmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için araştırmalar yapmak, bu konularla ilgili eğitimler planlamak ve mevzuatın uygulanmasını sağlamak bulunmaktadır (Yılmaz, 2009). 2003 yılında 4857 Sayılı İş Kanunu ve 2012'de 6331 Sayılı İSG Kanunu yürürlüğe girmiştir (İdikut, 2022).

### **2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Önemi ve Amacı**

İş sağlığı, sanayileşmenin etkisiyle ortaya çıkan ve giderek daha fazla önem kazanan bir sağlık alanıdır. Bu sistem, iş kazaları, yaralanmalar ve hastalıkların önlenmesini amaçlamanın yanı sıra, çalışanların çalışma kapasitelerini ve sağlıklarını etkileyen mesleki, çevresel, toplumsal ve yaşam tarzı faktörlerini dikkate alarak uzun vadeli sağlıklarını korumayı hedeflemektedir (Oflluoğlu & Cihan, 2001). Araştırmalar dünya genelinde ve ülkemizde iş güvenliği ile ilgili bazı sorunların çalışanların güvenliğini ve sağlığını ciddi şekilde etkilediğini, bunun sonucunda ölümler, hafif ve ağır yaralanmalar, sakatlıklar ve psikolojik

rahatsızlıklar meydana geldiğini göstermektedir. Çalışma ortamında çalışanların güvenliğini ve sağlığını tehdit eden her durum, zamanla gelişen ve şekillenen İSG kavramının ne kadar gerekli ve önemli olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Günümüzde, gelişen endüstri ile işletmelerin büyük çoğunluğu, rekabet ettikleri pazarda üstünlük elde etme çabası içindedir. Bu üstünlüğü elde etmenin en kritik faktörlerinden biri ise insandır (Özgüler & Koca, 2013).

Sürdürülebilir kalkınmanın temel bileşenleri olan makine ve insan faktörlerine eklenen teknolojik ilerlemeler, karmaşık çalışma ortamlarını beraberinde getirmiştir. Bu gelişmeler, iş ile ilgili ortaya çıkabilecek riskleri ve tehlikeli durumları artırmıştır.

Tozkoparan ve Taşoğlu'na (2011) göre, tüm sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, çalışanların işlerini yaparken kendilerini güvende hissetmeleri ve iş verimliliğini artırmaları açısından kritik öneme sahiptir. Sağlık ve güvenlik önlemlerinin uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi bakımından hayati bir rol oynamaktadır. Bu durum, ulusal ekonomiye katkı sağlamakla birlikte, maddi ve manevi zararların önlenmesine de yardımcı olur.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2015 yılı verilerine göre, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından kaynaklanan sorunlar, her yıl dünya toplam gayri safi hasılasının %4 ile 5'i arasında bir maliyete neden olmaktadır (ILO, 2016). Bu çarpıcı rakam, iş sağlığı ve güvenliğinin sadece çalışanlar ve işverenler için değil, küresel ölçekte de büyük bir öneme sahip olduğunu açıkça göstermektedir. Bu önem göz önüne alındığında, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında üç temel amacın varlığından söz edilebilir: çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işyeri güvenliğini temin etmek. Bu amaçlar, iş sağlığı ve güvenliği disiplininin odak noktalarını oluşturmaktadır (Yağımlı, 2017). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların güvenli ve konforlu bir ortamda çalışmasını sağlamak, olası meslek hastalıklarına karşı hem fiziksel hem de psikolojik olarak koruma sağlamak ve böylece iş verimliliği ile iş gücünü artırmaktır.

1950'de ILO ve WHO Ortak Komitesi tarafından belirlenen iş sağlığı ve güvenliği amaçları şu şekilde sıralanmıştır:

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyi bir seviyeye ulaşmasını sağlamak ve bu seviyeyi korumak;

Olumsuz çalışma koşullarının çalışanların sağlığını bozmasını engellemek;

Çalışma ortamında çalışanların sağlığını tehdit eden faktörlerden korumak;

Çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarını göz önünde bulundurarak, kapasitelerine en uygun iş ve ortamda çalışmalarını sağlamak ve bu durumu sürdürmektir (Arpat, 2015).

#### **2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Diğer Kavramlar**

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili kavramlar, çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma amacına yönelik olarak geliştirilmiş birçok tanım ve teknik terimi içermektedir. Bu kavramlar, iş yerinde karşılaşılan risklerin ve tehlikelerin anlaşılmasını, önlenmesini ve yönetilmesini kolaylaştırmaktadır.

**Risk:** Belirli bir tehlikenin gerçekleşme olasılığı ve bu tehlikenin ortaya çıkması durumunda yaratacağı zararın büyüklüğünün birleşimidir (Yazıcı, 2019).

**Tehlike:** İş yerinde çalışanların sağlığına zarar verme potansiyeli taşıyan durumlar, maddeler veya uygulamalardır. Tehlike, çalışanların maruz kalabileceği olumsuz koşulları ifade eder (Yağımlı, 2017).

**Risk Değerlendirmesi:** İş yerinde mevcut olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine neden olan faktörlerin analiz edilmesi ve kontrol tedbirlerinin belirlenmesidir (Karadeniz, 2012).

**Kabul Edilebilir Risk:** Bir iş yerinde var olan tehlikelerin tamamen ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda, belirli bir düzeyde riskin kabul edilebilir olduğunun belirlendiği risk seviyesidir. Bu risk seviyesi, iş yerinin güvenliği ve çalışanların sağlığı açısından kabul edilebilir sınırlar içinde olmalıdır (Yazıcı, 2019).

Ergonomi: Çalışma ortamlarının ve işin, çalışanların fiziksel özelliklerine, yeteneklerine ve sınırlılıklarına uygun olarak düzenlenmesi bilimidir. Ergonomi, iş verimliliğini artırırken, çalışanların sağlık ve güvenliğini de korur (Parmaksız, Ersöz, Özseven & Ersöz, 2013).

Kişisel Koruyucu Donanım (KKD): Çalışanları iş yerindeki tehlikelerden korumak amacıyla kullanılan ekipmanlardır. KKD'ler, doğrudan çalışanın vücuduna giyilir veya taşınır ve tehlikelerden kaynaklanan riskleri minimize etmeyi hedefler (ÇSGB, 2024).

İşveren: İşveren, bir iş yerinde işçi çalıştıran, çalışanlarına karşı yasal ve etik sorumlulukları bulunan kişidir. İşveren, işçilerin çalışma koşullarının güvenliğini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat ve yönetmeliklere uymak ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Arslan, 2023). İşverenin sorumlulukları arasında risk değerlendirmesi yapmak, iş güvenliği eğitimleri düzenlemek ve kişisel koruyucu donanımlar sağlamak gibi görevler bulunur (Yazıcı, 2019).

İşçi: İşçi, bir iş sözleşmesi kapsamında işverene bağlı olarak çalışan, emeği karşılığında ücret alan kişidir. İşçiler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uymak, iş yerinde alınan güvenlik önlemlerine riayet etmek ve kişisel koruyucu donanımları kullanmakla yükümlüdür (Yağımlı, 2017). İşçilerin, iş yerindeki riskleri ve tehlikeleri işverene bildirme ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimlere katılma gibi sorumlulukları vardır (Yıldız & Sandal, 2020).

İş Yeri Hekimi: İş yeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bir parçası olarak iş yerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumak ve geliştirmek amacıyla görev yapan sağlık profesyoneli. İş yeri hekimleri, iş yerinde sağlık risklerini belirler, işçilerin sağlık muayenelerini yapar ve sağlık sorunlarına erken müdahale eder. Ayrıca, iş yerindeki tehlikeler ve riskler hakkında işverenleri ve çalışanları bilgilendirir, sağlık ve güvenlik eğitimleri düzenler ve iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemek için stratejiler geliştirir (Yazıcı, 2019). İş yeri hekimlerinin temel görevleri arasında çalışanların periyodik sağlık kontrollerini yapmak, iş yerinde hijyen koşullarını denetlemek ve sağlık raporları hazırlamak yer alır (ÇSGB, 2024).

İş Güvenliği Uzmanı: İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim almış, belirli bir yetkinliğe sahip profesyoneldir. Bu uzmanlar, iş yerlerinde risk değerlendirmeleri yapar, tehlikeleri belirler ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini planlar. İş güvenliği uzmanları, işverenlere ve çalışanlara İSG konusunda rehberlik eder ve mevzuata uygunluğun sağlanmasına yardımcı olur (Yazıcı, 2019). Ayrıca, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla eğitimler düzenler ve raporlar hazırlar (ÇSGB, 2024).

İşle İlgili Hastalıklar: Bir kişinin iş ortamı veya çalışma koşulları nedeniyle gelişen ya da kötüleşen hastalıklardır. Bu hastalıklar, meslek hastalıklarına benzer şekilde işle bağlantılıdır, ancak doğrudan işin kendisinden kaynaklanmak zorunda değildir. Çalışma ortamı ve koşulları, bu hastalıkların gelişiminde ve seyrinde önemli bir rol oynar. Örneğin, stresli bir iş ortamı kalp hastalıklarını tetikleyebilir ya da sürekli tekrarlayan fiziksel hareketler kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına yol açabilir. İşle ilgili hastalıklar, genellikle yetişkinlerde görülen kalp-damar hastalıkları, tıkalı akciğer hastalıkları ve kas-iskelet sistemi hastalıklarını içerir ve meslek hastalıklarından daha yaygındır (Kocabaş, Aydın, Canbey, Özgüler, İlhan, Demirkaya & Özbaş, 2018).

## **2.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İstenmeyen Durumlar**

İnsanlar, günlük hayatlarında kendi sağlıklarını ve hatta yaşamlarını riske atan işlerde çalışmakta ve mevcut koşullara göre gerekli koruyucu önlemleri almaya çalışmaktadırlar. Çalışma hayatında çeşitli riskler mevcuttur; ancak iş kazaları ve meslek hastalıkları bu riskler arasında özel bir öneme sahiptir (Ünsar, 2003, s. 101). İş sağlığı ve güvenliğinin bir sorun olarak ortaya çıkmasının en önemli göstergesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır (Çelik, 2007, s. 167-168).

### **2.5.1. İş Kazası**

İş, bireylerin fiziksel ve zihinsel yeteneklerini kullanarak belirli hedeflere ulaşmayı amaçladığı, bu süreçte bir ücret veya maaş karşılığında gerçekleştirilen faaliyetler olarak tanımlanır. Bu tanım, işin hem kişisel becerilerin kullanımı hem de ekonomik değer elde etme yönünden nasıl bir rol oynadığını belirtir (Ulusoy, Balıkoğlu, Akgül & Köroğlu, 2024).

Kaza, genellikle öngörülemeyen ve istenmeyen bir olay sonucu meydana gelen, kişi ya da mal üzerinde zarar oluşturan ani ve beklenmedik durumdur. Kaza, genellikle bir hata, ihmal, sistemsal bir aksaklık veya kontrol dışı bir olay sonucunda gerçekleşir. Çoğunlukla kısmi ya da tam hasara, yaralanmaya veya ölüm gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş kazasını, iş ile ilişkili olarak ortaya çıkan, bir veya daha fazla çalışanı etkileyen, beklenmeyen ve öngörülemeyen bir zarar veya yaralanma ile sonuçlanan olay olarak tanımlamaktadır (Demir, 2018).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını, genellikle önceden planlanmamış ve çoğu zaman yaralanmalara, makinelerin zarar görmesine veya üretim sürecinin geçici olarak durmasına yol açan olaylar olarak tanımlamaktadır (WHO, 2023).

Türkiye'nin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş kazasını, işyerinde veya işin yürütülmesi sırasında meydana gelen, ölümle sonuçlanan veya vücut bütünlüğünü ruhsal ve/veya fiziksel olarak tehlikeye atan olaylar olarak tanımlamaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, 2023).

EUROSTAT ise iş kazasını, iş sırasında meydana gelen, bedensel veya psikolojik zararlara yol açan ani olaylar olarak tanımlamaktadır (Öçal & Çiçek, 2017).

Bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, iş kazası geçiren kişinin aşağıdaki şartların tamamını sağlaması gerekmektedir:

- Sigortalı olması,
- Mutlaka bir olayın yaşanmış olması,
- Olay sonucunda fiziksel veya psikolojik olarak zarar görmesi (SGK, 2024).

Karabay'a (2007) göre, iş kazaları çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir. Genel olarak, bu nedenler güvensiz eylemler ve güvensiz durumlar olarak iki ana kategoriye ayrılabilir:

#### Güvensiz Eylemler:

- Yanlış veya uygun olmayan araç ve ekipman seçimi,
- Ekipmanların eğitimli ve yetkili kişiler tarafından kullanılmaması,
- Bakım ve temizliği yapılmayan ekipmanların kullanımı,
- Uyarı ve işaretlere dikkat edilmemesi,
- Kişisel koruyucu ekipmanların zamanında ve uygun şekilde kullanılmaması,
- İlaç, alkol, uyuşturucu gibi maddelerin etkisi altında çalışma,
- Dikkatsiz çalışma ve iş disiplinine uyulmaması,
- Bilgisi olmayan kişilerin işe müdahale etmesi ve yönlendirmesi,
- Güvenlik araçlarının arızalı veya çalışmaması,
- Tehlike oluşturan durumlar hakkında geri bildirimde bulunulmaması.

#### Güvensiz Durumlar:

- İş Sağlığı ve Güvenliği eğitiminin eksikliği,
- Koruyucu ekipman veya malzeme yetersizliği,
- Araç ve ekipman arızaları,
- Çalışma ortamının çalışan için uygun olmaması,
- Uyarı ve ikaz sistemlerinin eksik veya bozuk olması,
- Yangın, patlama ve zehirlenme risklerinin yüksek olması.

İş kazalarının nedenleri iki ana kategori altında beşerî sebepler ve fiziki sebepler olarak incelenmektedir. Beşerî sebepler arasında şunlar yer alır (Külahçıoğlu, 1984; aktaran İdikut, 2022):

- Yönetimsel sorunlar,
- İşçi yeterliliğinin eksikliği,
- İş disiplini eksiklikleri,
- Dikkatsizlik, dalgınlık, tedbirsizlik, ihmalkarlık ve korku,
- Tehlikeli işlerin yapılması,
- Zihinsel ve fiziksel yetersizlikler,
- Kötü alışkanlıklar,
- Tecrübesizlik ve yetersiz eğitim,
- Psiko-sosyal etmenler.

Fiziki sebepler ise şu şekilde sıralanmıştır:

- Koruma önlemlerinin yetersizliği,
- Düzensiz çalışma alanları ve organizasyon eksiklikleri,
- Kusurlu araç ve ekipmanlar,
- İnşaat hataları,
- İş yeri planlamasının yetersizliği,
- Kişisel koruyucu ekipmanların eksikliği veya olmaması.

İş kazaları, çalışan, işveren, iş yeri ve ülke ekonomisi üzerinde önemli olumsuz etkiler yaratabilir. Ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait istatistikler incelendiğinde, durumun ciddiyeti daha net görülebilmektedir. TÜİK'in 2023 yılı verilerine göre; son 12 ay içerisinde bir işte çalışan bireylerin %2,1'i bir

iş kazası geçirmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça iş kazası geçirme oranı düşmektedir. Lise altı eğitimlilerin %2,8'i iş kazası geçirirken, yüksek öğretim mezunlarında bu oran %1'e düşmektedir. İş kazası geçirenlerin %63,7'si geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle belirli sürelerle işinden uzak kalmıştır.

Aynı dönemde, çalışanların %2,1'i çalıştığı işle bağlantılı bir sağlık sorunu yaşamıştır. Bu oran erkeklerde %2,4, kadınlarda ise %1,6 olarak gerçekleşmiştir. Sektörel olarak incelendiğinde, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe işle bağlantılı sağlık sorununa maruz kalanların oranı %5,5 ile en yüksek seviyede bulunmuştur. İstihdamın en yoğun olduğu tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe bu oran %2, inşaat sektöründe %3,5, imalat sanayinde %2,7 ve toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmet faaliyetleri sektöründe ise %2,2 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemizde sadece ekonomik açıdan değil, aynı zamanda cezai ve vicdani açılardan da olumsuz etkileri vardır. Birçok cezai soruşturma, umutsuzluklara, iş durmalarına ve yargı sisteminin yükünün artmasına yol açmaktadır (Yıldız & Sandal, 2020).

İş kazalarının çalışan üzerindeki en ciddi etkisi ise, genellikle hayatını kaybetme durumudur. Bu tür kazalarda, en büyük kayıpları çalışanlar yaşamaktadır; çünkü insan hayatının değeri maddi olarak ölçülemez ve maliyet hesaplaması yapılamaz. Öte yandan, iş kazası sonucu yaşamını yitiren çalışanın ailesi hem manevi olarak derin bir üzüntü yaşamakta hem de maddi anlamda büyük bir kayba uğramaktadır. Eğer işçinin sosyal güvencesi yoksa, ailesi herhangi bir destek veya ödenek almaz. İş kazalarının ölümle sonuçlanmaması durumunda bile, işçinin fiziksel veya ruhsal sağlığında önemli zararlar meydana gelebilir. Bu tür durumlar, işçinin çalışma kapasitesinin kaybına neden olabilir ve hem maddi hem de manevi açıdan kayıplara yol açmaktadır (Arpat, 2015).

İş kazaları sonucu, işçiler fiziksel ve psikolojik zararlar görebilir, bu da tedavi giderlerini artırır ve iş gücü kaybına yol açabilmektedir. Bu durum, ülkenin üretim kapasitesini olumsuz etkiler ve işçinin düzenli maaşından mahrum kalması nedeniyle ekonomik zorluklar yaşamasına neden olur. Ayrıca, iş kazalarının

sonucunda hukuki süreçler de başlar, bu süreçler de ek maddi kayıplara yol açabilmektedir (Yağimli, 2017).

### **2.5.2. Meslek Hastalığı**

Meslek hastalığı, sigortalının yürüttüğü işin özelliklerinden dolayı sürekli tekrar eden bir sebep veya işin yürütülme koşulları nedeniyle maruz kaldığı geçici ya da kalıcı hastalık, bedensel veya zihinsel engellilik durumlarıdır (ÇASGEM, 2013).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (K) maddesine göre, meslek hastalığı, sigortalının yaptığı işin niteliği veya işin yürütülme koşulları nedeniyle tekrar eden bir sebepten ya da işin şartları dolayısıyla maruz kaldığı geçici veya kalıcı hastalıklar, bedensel veya ruhsal rahatsızlıklar olarak tanımlanmaktadır.

Sigortalının çalıştığı işin niteliği veya işin yürütülme koşulları nedeniyle, tekrar eden bir sebepten veya işin doğasından ötürü maruz kaldığı geçici veya kalıcı hastalıklar, bedensel veya ruhsal rahatsızlıklar meslek hastalığı olarak tanımlanır. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gereklidir. Sağlık Kurulu, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar verirken, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık kuruluşlarından usulüne uygun olarak alınmış sağlık raporlarını veya işyerinde yapılan denetimler sonucu düzenlenen raporları göz önünde bulundurur (Çağlar, 2014).

Meslek hastalıkları çeşitli kriterlere göre sınıflandırılabilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), meslek hastalıklarını organ sistemlerine göre sınıflandırarak solunum sistemi hastalıkları, cilt hastalıkları, kas-iskelet sistemi bozuklukları, psikolojik ve davranışsal bozukluklar gibi kategorilere ayırmış ve bu konularla ilgili ayrıntılı bir meslek hastalıkları listesi hazırlamıştır (DDK, 2011, s. 37).

Türkiye'de meslek hastalıkları, "Sosyal Sigorta Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü"nde listelenmiştir. Bu liste, hastalıklar ve belirtileri, yükümlülük süresi ve hastalık tehlikesi bulunan başlıca işler olmak üzere üç ana bölümden oluşur. İlgili mevzuatta, meslek hastalıkları etkene ve organa göre yapılan sınıflandırmaların bir

kombinasyonu olarak beş ana grupta toplanmıştır (Akarsu, Ayan, Çakmak, Doğan, Eravcı, Karaman & Koçak, 2013, s.14).

Meslek hastalıkları aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır:

**A Grubu - Kimyasal Maddelere Bağlı Gelişen Meslek Hastalıkları**

Bu grupta, 25 farklı kimyasal etkenden kaynaklanan 67 hastalık bulunmaktadır.

**B Grubu - Mesleki Deri Hastalıkları**

Bu grup, cilt kanseri ve kanser dışı cilt hastalıkları olmak üzere iki hastalıktan oluşmaktadır.

**C Grubu - Pnömokonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları**

Bu grupta, 6 farklı etkenden kaynaklanan 9 hastalık yer almaktadır.

**D Grubu - Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar**

Bu grupta, 4 farklı etkenden kaynaklanan 30 hastalık bulunmaktadır.

**E Grubu - Fiziksel Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları**

Bu grupta, 7 farklı fiziksel etkenden kaynaklanan 12 hastalık bulunmaktadır (Akarsu, Ayan, Çakmak, Doğan, Eravcı, Karaman & Koçak, 2013, s.14).

Meslek hastalıkları, tamamen önlenabilir hastalıklardır ve tek bir nedene bağlı olmayıp birçok faktörden kaynaklanırlar. Bu faktörler arasında beslenme, bireysel duyarlılık, kullanılan ilaçlar, sigara ve alkol alışkanlığı, obezite gibi durumlar sayılabilir. Ayrıca, meslek hastalıklarının ailevi, sosyal ve toplumsal açıdan da çeşitli sonuçları bulunmaktadır (Berk, Önal & Güven, 2011).

Meslek hastalıkları ve iş kazalarına yol açan faktörler arasında kimyasal, fiziksel, biyolojik, ergonomik, psikolojik ve psiko-sosyal etkenler bulunmaktadır (Çelikdin, 1999; aktaran Colak & Cetin, 2017). Kimyasal etkenler katı, sıvı, gaz, toz ve buharları içerirken; fiziksel etkenler gürültüyü kapsar. Biyolojik etkenler arasında bakteri, virüs, parazit ve mantarlar yer alır. Ergonomik etkenler, işçi ile

işin yapıldığı makine arasındaki uyumsuzlukları içerir. Psikolojik etkenler, monoton işler ve aşırı iş yükünden kaynaklanırken; psiko-sosyal etkenler bireyin kişisel çevresiyle olan ilişkilerinden doğan durumlardır.

Meslek hastalıklarının tamamen ortadan kaldırılamayacağı, ancak alınacak koruma tedbirleri ile kabul edilebilir seviyelere çekilebileceği belirtilmiştir. Bu tedbirler arasında işyeri çalışma çevresine, işçiye ve tıbbi korumaya ait önlemler bulunmaktadır (ÇASGEM, 2013). İşyerinde meslek hastalıklarının önlenmesi için etkenlerin çalışma ortamından uzaklaştırılması veya kontrol altına alınması gerekmektedir (Bilir, 2011). Kişisel koruyucu donanımlar, çalışanları meslek hastalığı ve iş kazalarına karşı korumak amacıyla kullanılmalıdır.

Tıbbi yaklaşımlar, meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlara işe girişte ve sonrasında düzenli sağlık taramaları uygulanmalıdır. Fakat, tüm tedbirler alındığı halde, meslek hastalıkları bazen kaçınılmaz olabilmektedir. Bu durumda, tıbbi yaklaşımlar sayesinde hastalıkların erken teşhisi ve tedavisi sağlanabilir (Bilir, 2011).

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, her çalışan işe başlamadan önce işe giriş muayenesi olmak zorundadır. İşverenin, çalışanlarını meslek hastalıklarından korumak için gerekli tedbirleri almasının yanı sıra, çalışanların bilinç düzeylerini artıracak eğitimler düzenlemesi gerekmektedir. Çalışanlar, işyerindeki sağlık tehlikeleri hakkında bilgilendirilmelidir. Bu bilgilendirme, koruyucu donanımların doğru kullanımı ve periyodik sağlık muayenelerinin yapılmasını içermelidir.

## **2.6. İş Güvenliği Performansı Kavramı**

İş güvenliği performansı, çalışanların güvenlik kurallarına ve prosedürlerine uyum sağlamaları ve bu kuralların uygulanması yoluyla güvenlik seviyesini koruma ve geliştirme çabalarını kapsamaktadır (Kapp, 2012). İş güvenlik performansı, Dursun (2012, s. 38) tarafından "gözlemlenebilir güvenli davranışların bir sonucu" olarak tanımlanmaktadır.

İş güvenliği performansı iki temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, güvenlik uyumu ve güvenlik katılımıdır (Neal, Griffin & Hart, 2000, aktaran; Ocaktan, 2009, s. 26). Güvenlik uyumu, güvenliğin sürdürülebilmesi için gerekli olan temel

eylemleri kapsar. Bu davranışlar, iş süreçlerindeki standartlara uyum sağlamayı ve kişisel koruyucu ekipman kullanımını içermektedir. Güvenlik uyumu, güvenlik uygulamaları ve kural ihlallerine bağlı kaza riskini azaltan, riskli uygulamalardan kaçınma, koruyucu giysiler giyme, kural ve düzenlemelere uyma gibi durumları içerir (Clarke, 2006). İşletme ya da düzenleyici organlar tarafından geliştirilen kural ve prosedürlere bağlı kalarak işin güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlar (Dursun, 2012, s.73).

Güvenlik katılımı ise, sadece çalışanların fikirlerini belirtmeleri için teşvik edilmeleri anlamına gelmez; aynı zamanda, çalışanların destekleyici bir güvenlik ortamı oluşturmalarına yardımcı olan davranışları içermektedir. Güvenlik katılımı, güvenlikle ilgili konularda iş arkadaşlarına destek olma, güvenlik aktivitelerine gönüllü katılma, güvenlik toplantılarına katılma, işyerinde güvenlik programlarını teşvik etme, inisiyatif alma ve işyerinde güvenliği iyileştirme çabalarını içerir (Vinodkumar & Bhasi, 2010, Neal & Griffin, 2002, s.70). Güvenlik katılımı, sadece kişisel güvenlik bilincini değil, aynı zamanda güvenlik önerileri ve çalışma arkadaşları arasında güvenli davranışları teşvik ederek çalışma çevresinin güvenliğini artırmayı hedefler. Güvenlik katılımının kazalarla olan ilişkisi, güvenlik uyumuna kıyasla daha güçlüdür (Clarke, 2006, Dursun, 2012, s.73).

## **2.7. Dünya’da İş Güvenliği**

Dünya genelinde iş güvenliği yaklaşımları, ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeyi, sosyal yapısı ve iş kültürü ile yakından ilişkilidir. Gelişmiş ülkelerde iş güvenliği konusunda daha katı düzenlemeler ve standartlar uygulanırken, gelişmekte olan ve düşük gelirli ülkelerde bu standartlar daha düşük seviyede kalabilir. Gelişmiş ülkelerdeki iş güvenliği uygulamaları, genellikle kapsamlı yasal çerçevelerle desteklenir ve bu ülkelerdeki iş yerleri, düzenli denetimlere tabi tutulur. Örneğin, Avrupa Birliği ülkeleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında yüksek standartlara sahip olup, bu konuda sıkı denetimler ve uygulamalarla öne çıkmaktadır. Bu ülkelerde, iş yerlerinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması ve çalışanların sürekli eğitimi sayesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranları düşüktür (EU-OSHA, 2022).

Buna karşılık, Asya, Afrika ve Latin Amerika gibi bölgelerde, iş güvenliği konusunda ciddi eksiklikler bulunmaktadır. Bu bölgelerdeki ülkelerde, iş güvenliği mevzuatı ya yetersizdir ya da uygulanması konusunda zorluklar yaşanmaktadır. Özellikle düşük gelirli ülkelerde, iş yerlerinde güvenlik önlemleri genellikle yetersizdir ve bu durum, iş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarının yüksek olmasına yol açmaktadır. Söz konusu ülkelerde, inşaat, madencilik, tarım ve tekstil gibi sektörlerde çalışan işçiler, yeterli koruma önlemleri olmaksızın çalışmak zorunda kalmakta ve bu da ciddi sağlık ve güvenlik risklerine neden olmaktadır (Lingard & Rowlinson, 2022).

İş kazaları ve meslek hastalıkları, dünya genelinde ciddi bir halk sağlığı problemi olarak varlığını sürdürmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verilerine göre, her yıl dünya genelinde yaklaşık 2.78 milyon insan iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu durum, özellikle tehlikeli sektörlerde çalışanlar için daha belirgin olup, inşaat, madencilik, tarım ve ağır sanayi gibi sektörlerde iş kazası riski oldukça yüksektir. Bu sektörlerde, iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği, çalışanların maruz kaldığı riskleri artırmakta ve ölümcül kazalarla sonuçlanabilen ciddi yaralanmalara yol açmaktadır. Aynı zamanda, bu kazalar ve hastalıklar, çalışanların yaşam kalitesini düşürmekte ve ekonomik açıdan büyük kayıplara neden olmaktadır. İş güvenliği alanında yapılan yatırımların, sadece insan yaşamını korumakla kalmayıp, uzun vadede işletmeler için de ekonomik fayda sağladığı bilinmektedir. İyi uygulanan iş güvenliği politikaları, çalışan verimliliğini artırmakta, iş kazalarından kaynaklanan iş gücü kaybını azaltmakta ve böylece işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlamaktadır (ILO, 2023).

İş güvenliğini artırmak amacıyla iş yerlerinde risk değerlendirmelerinin yapılması ve bu değerlendirmenin sonuçlarına göre uygun önlemlerin alınması zorunludur. Risk değerlendirmesi, iş yerindeki tehlikelerin sistematik bir şekilde belirlenmesi ve bu tehlikelerin ortadan kaldırılması veya minimum seviyeye indirilmesi için alınacak önlemleri içermektedir. Ayrıca, çalışanların iş güvenliği konusunda düzenli olarak eğitilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu eğitimler, çalışanların olası tehlikelerin farkında olmasını sağlamakta ve bu tehlikelere karşı doğru tepkiler vermelerini mümkün kılmaktadır. Bunun yanında, iş yerlerinde

güvenlik ekipmanlarının kullanımı teşvik edilmeli ve bu ekipmanların düzenli bakımı yapılmalıdır. Güvenlik ekipmanları, iş kazalarının önlenmesinde kritik bir rol oynamakta olup, çalışanların bu ekipmanları doğru ve etkin bir şekilde kullanması sağlanmalıdır. İş güvenliği kültürünün yerleşmesi çalışanlar ve işverenler için daha güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasını sağlar. Güvenlik kültürü, iş yerlerinde güvenliğin en öncelikli konu olarak ele alınmasını ve tüm çalışanların bu kültüre aktif biçimde katkı sağlamasını içermektedir. Bu kültürün etkili bir şekilde yerleşmesi, iş kazalarının önlenmesi ve iş yerlerinde genel bir güvenlik bilincinin oluşturulmasında kritik bir rol oynamaktadır. Küresel çapta iş güvenliği yaklaşımları, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve iş kültürü ile yakından ilişkilidir. Gelişmiş ülkelerde uygulanan sıkı iş güvenliği standartları ve düzenli denetimler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde etkili olurken, gelişmekte olan ülkelerde bu konuda önemli eksiklikler bulunmaktadır. İş güvenliğinin artırılması amacıyla küresel ölçekte farkındalığın artırılması, düzenli risk değerlendirmelerinin yapılması ve çalışanların sürekli eğitimi büyük önem arz etmektedir. İş güvenliği alanında yapılan yatırımlar, yalnızca çalışan sağlığını korumakla kalmayıp, uzun vadede işletmelerin verimliliğini ve sürdürülebilirliğini de olumlu yönde etkilemektedir (Çiçek & Öçal, 2016).

## **2.8. Türkiye’de İş Güvenliği**

Türkiye’de iş güvenliği, sanayileşme ve hızlı ekonomik büyüme sürecinde giderek daha önemli hale gelmiş bir konudur. Özellikle son yıllarda artan farkındalık ve yapılan yasal düzenlemeler, iş güvenliği standartlarının iyileştirilmesine katkı sağlamıştır. Türkiye’de 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş güvenliği alanında kapsamlı bir çerçeve sunarak, tüm iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu kanun, iş yerlerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla işverenlere ve çalışanlara çeşitli sorumluluklar yüklemekte ve iş güvenliği kültürünün yerleşmesini teşvik etmektedir (ÇSGB, 2016).

Türkiye’deki iş güvenliği uygulamaları, sektörler arasında bazı farklılıklar göstermekle birlikte, genel olarak iş yerlerinde güvenlik bilincinin artırılması ve risklerin minimize edilmesi üzerine odaklanmaktadır. Ülke genelinde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla, iş yerlerinde düzenli

olarak risk değerlendirmesi yapılması ve bu değerlendirmenin sonuçlarına göre gerekli önlemlerin alınması zorunlu hale getirilmiştir. Bu süreç, iş yerlerindeki potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin minimize edilmesi için alınacak önlemleri kapsamaktadır. Ayrıca, çalışanların iş güvenliği konusunda bilinçlendirilmesi ve düzenli eğitimlerle desteklenmesi, kazaların önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Yegin, 2015).

Türkiye'de iş güvenliği ile ilgili en büyük zorluklardan biri, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) iş güvenliği kültürünün yeterince yerleşmemiş olmasıdır. KOBİ'ler, Türkiye ekonomisinin önemli bir bölümünü oluşturmakla birlikte, bu işletmelerde iş güvenliği önlemlerinin uygulanması konusunda eksiklikler yaşanabilmektedir. Bu durum, iş kazalarının daha sık yaşanmasına ve çalışanların maruz kaldığı risklerin artmasına yol açmaktadır. İş güvenliği kültürünün yerleşmesi çalışanlar ve işverenler için daha güvenli bir çalışma ortamı yaratılmasını sağlamaktadır. Güvenlik kültürü, iş yerlerinde güvenliğin bir öncelik haline getirilmesi ve tüm çalışanların bu kültüre katkıda bulunmasını içermektedir (Arpat, 2015).

Türkiye'de iş güvenliğini artırmak için atılan adımlar arasında, iş yerlerinde güvenlik ekipmanlarının kullanımının teşvik edilmesi ve bu ekipmanların düzenli olarak kontrol edilmesi de bulunmaktadır. Yasal düzenlemelerin uygulanması, denetimlerin etkinliği ve iş güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması, Türkiye'de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kritik rol oynamaktadır. İş güvenliği alanında yapılan her yatırım, sadece çalışan sağlığını korumakla kalmayıp, uzun vadede işletmelerin verimliliğini ve sürdürülebilirliğini de desteklemektedir. Türkiye'nin iş güvenliği alanında daha sağlam adımlar atması hem çalışanların sağlığını koruma hem de ülkenin ekonomik kalkınmasını destekleme açısından büyük önem taşımaktadır. Güvenlik ekipmanları, iş kazalarının önlenmesinde kritik bir rol oynamakta olup, çalışanların bu ekipmanları doğru ve etkin bir şekilde kullanması sağlanmalıdır. Ayrıca, iş yerlerinde güvenlik yönetim sistemlerinin kurulması ve bu sistemlerin etkin bir şekilde uygulanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Özkılıç, 2005).

## 2.9. Kuaförlerde İş Sağlığı ve Güvenliği

Kuaförlük, saç kesimi, saç şekillendirme, saç boyama ve diğer saç bakım hizmetlerini sunan bir meslektir. Kuaförler, müşterilerin estetik ve kişisel bakım ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli teknikler ve araçlar kullanmaktadırlar. Bu meslek, yalnızca saçın fiziksel görünümünü iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda müşterilerin özgüvenini artırmayı ve kendilerini iyi hissetmelerini sağlamayı da amaçlamaktadır (MEGEP, 2012).

Kuaförler, saçın yanı sıra bazen cilt bakımı, manikür, pedikür gibi hizmetler de sunabilirler. Bu hizmetler, müşteri memnuniyetini artırmak ve bütünsel bir güzellik deneyimi sağlamak amacıyla sunulmaktadır. Kuaförler, estetik anlayışlarının yanı sıra, kimya, anatomi ve hijyen konularında da bilgi sahibi olmalıdırlar (Türkiye Kuaförler ve Berberler Federasyonu, 2020).

Kuaförlerin çalışma saatleri oldukça uzun olabilmektedir. Birçok çalışan, haftada 6-7 gün boyunca, günde ortalama 10-12 saat çalışmaktadır. Mermer ve ekibinin (2014) araştırmasına göre, kuaför çalışanlarının %95'i haftada 6 gün veya daha fazla süreyle, günlük ortalama 12 saat çalıştıklarını ifade etmiştir (Mermer, Türk & Durusoy, 2014).

Kuaförlerin mesleki hastalıkları arasında, ergonomik sorunlar başı çekmektedir. Uygun olmayan duruş ve sürekli ayakta çalışma nedeniyle bel, boyun ve kol ağrıları yaygındır. Kimyasal boyalar ve spreylelerin kullanımı da giderek daha ciddi bir problem haline gelmektedir. Müşterilerden kan yoluyla bulaşabilecek HIV ve viral hepatit gibi hastalıkların riski düşük olsa da bu risk tamamen göz ardı edilememektedir (Güler, 2011).

Fön, saç yıkama, saç bakımı, saç kesimi, saç boyama, röfle, gölge, balyaj, perma, defrize, mizanpli, papiyot, örgü, maşa, vak, rasta, topuz ve saç ekleme gibi işlemler genellikle ayakta yapılmaktadır. Çalışanların yalnızca çok az bir kısmının, özellikle kısa saç kesimi sırasında veya saç ekleme işlemlerinde zaman zaman oturarak çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bunun dışında, tüm saç bakımı ve yapımı ile ilgili işlemler ayakta ve genellikle sabit bir pozisyonda gerçekleştirilir. En uzun süren işlemler arasında röfle, meç, saç rengini açma ve saç ekleme yer almaktadır. Saçın uzunluğu, hacmi ve yapılacak işleme bağlı olarak çalışanlar, bu işlemleri daha

uzun süre boyunca devam ettirebilmektedir. Kuaför salonu çalışanları kapalı ortamlarda yoğun bir tempoda çalışmaktadırlar (İçbay, 2011). Kuaför salonlarında çalışanlar, saç boyama, röfle, balyaj, perma gibi işlemler sırasında yoğun olarak kullanılan kimyasallara maruz kalmaktadır. Bu kimyasallar, özellikle soluma ve temas yoluyla vücuda alınmaktadır. Eldiven kullanılmadan yapılan işlemlerde, çalışanların elleri doğrudan kimyasallarla temas eder ve bu durum, ellerde tahrişe ve kalıcı lekelerle yol açabilmektedir (Soy, 2013). Kuaförlerde sprej, jöle, köpük gibi kimyasal içerikli ürünler, fön, topuz ve maşa gibi saç şekillendirme işlemlerinde kullanılmaktadır. Sprej gibi püskürtme yolu ile kullanılan ürünler, çalışanlar ve müşteriler için zararlı olabileceğinden, bu ürünlerin olumsuz etkilerinden korunmak önemlidir (İçbay, 2011; Şenel, 2018).

Kuaför salonlarında kullanılan amonyak, aseton ve perhidrol gibi kimyasallar, suyla karışma veya yanlışlıkla içilme riski taşıdığından, yanma ve zehirlenme gibi tehlikeli sonuçlara yol açabilir. Bu riskleri önlemek için kimyasal şişe ve kapların doğru şekilde etiketlenmesi ve güvenli koşullarda saklanması önemlidir (Erkan & Güngör, 1992). Ayrıca, bu kimyasalların solunması, yutulması veya ciltle temas etmesi, çalışan sağlığı açısından ciddi tehlikeler yaratabilmektedir (Henderson, 1995). Kuaförlük mesleğinde bir diğer risk faktörü biyolojik risklerdir. Bulaşıcı hastalıklar açısından çalışanlara HIV ve hepatit bulaşma riski az da olsa vardır. Manikür ve pedikür uygulamalarında mantar bulaşma riski ve ayrıca çıban, apseler, stafilokok ve streptokok impetigoları, herpes, saçkıran, bit, uyuz ve siğil diğer mesleki sağlık riskleri arasında sayılabilir (Güler, 2011). Kuaför salonlarında, farklı uygulamalar için ayrılmış çalışma alanları bulunur ve bu alanların iş sağlığı ve güvenliği kriterlerine uygun olması gerekmektedir (Gjinali, 2011). Çalışma alanlarının ayrılması, kimyasallara maruziyeti azaltmak açısından önemlidir. Saç yıkama, kesim, boyama gibi işlemler için ayrı alanlar düzenlenmeli, her bölümde gerekli araç ve gereçler steril olarak korunmalı ve alanlar iyi havalandırılmalıdır (MEGEP, 2024). Ayrıca, kimyasalların uygun koşullarda saklanması ve kullanılan araçların temizliği için lavabolar bulundurulmalıdır (Kömürcü, 2011).

Kuaförlerin mesleki sağlık riskleri oldukça çeşitlidir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), kuaförlerin önemli iş sağlığı riskleriyle karşı karşıya olduğunu ve bu risklerin azaltılması için çalışma koşullarının iyileştirilmesinin

büyük bir öncelik taşıdığını kabul etmiştir (EU-OSHA, 2008). Türkiye’de ise 26 Aralık 2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği”ne göre kuaför salonları “Tehlikeli” sınıfta yer almıştır (Resmi Gazete, 2012).

Kuaför salonlarında uzun süreli ve aralıksız çalışma, çalışanlar için önemli riskler doğurabilmektedir. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'na (EU-OSHA) göre, kuaförlük mesleğiyle ilgili başlıca riskler dokuz farklı kategoriye ayrılmaktadır (EU-OSHA, 2008):

1. Ergonomik riskler,
2. Kimyasal maruziyet riskleri,
3. Biyolojik ve hijyenle ilgili riskler,
4. Fiziksel riskler (mikroiklim, gürültü, aydınlatma),
5. Elektriksel tehlikeler,
6. Kayma, tökezleme ve düşme tehlikeleri,
7. Yanık ve kesik riski,
8. Yangın tehlikesi,
9. Psikososyal riskler (mobbing ve taciz dahil).

EU-OSHA'nın 2024 yılı raporuna göre, işe bağlı cilt hastalıklarının Avrupa Birliği genelinde yıllık maliyetinin yaklaşık 5,2 milyar avro olduğu tahmin edilmektedir. Bu raporda, İngiltere'deki kuaförlerin %72'sinin kariyerleri boyunca en az bir kez iş kaynaklı dermatolojik bir sorun yaşadığı belirtilmiştir. Danimarka'da kuaförlük sektöründe görülen cilt hastalıklarının, diğer ekonomik sektörlerle karşılaştırıldığında hala oldukça yüksek olduğu ve bu durumun iş verimliliği üzerindeki olumsuz etkilerinin devam ettiği vurgulanmıştır. AB genelinde, tüm mesleklerde her 10.000 çalışan başına ortalama 6 vaka görülürken, kuaförlük sektöründe bu sayı 58 vakaya çıkmaktadır.

Fransa’da, kuaförler toplam iş gücünün %1'ini oluşturmalarına rağmen, mesleki astımdan etkilenenlerin %22'sinin kuaförler olduğu tespit edilmiştir. Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı (IARC) tarafından yapılan

değerlendirmede, kuaförlük veya berberlik mesleğinde kullanılan kimyasal maddelere maruziyetin insanlar için kanserojen olduğu (Grup 2A) bir kez daha doğrulanmıştır. Ayrıca, kas-iskelet sistemi bozukluklarının kuaförler arasında beş kat daha yaygın olduğu ve bu sağlık sorunlarının devamsızlık, düşük verimlilik ve erken işten ayrılmalara neden olduğu rapor edilmiştir. Genç kuaförler (35 yaş altı) arasında erken işten ayrılmaların sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri üzerindeki maliyetleri artırdığı, aynı zamanda mesleki eğitim yatırımlarının geri dönüşü üzerinde olumsuz etkileri olduğu belirtilmiştir. Bu bilgiler, sektörün iş sağlığı ve güvenliği risklerini ele almanın ne kadar kritik olduğunu göstermekte ve bu alandaki iyileştirme çabalarının sürdürülmesi gerektiğini vurgulamaktadır (EU-OSHA, 2024).

2006 yılında, İzmir Berberler ve Kuaförler Odası'na kayıtlı 300 kuaför ve güzellik salonundaki 1.284 kişiyle yapılan bir çalışmada, gün içerisinde kozmetik ürün tüketiminin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %76'sının günde en az bir defa saç boyası, %43'ünün ise perma malzemesi kullandığı bildirilmiştir. Katılımcıların %35'inin en az bir alerjik problemi olduğu, ayrıca iş yerlerinde kimyasallara maruz kalmayı azaltacak önlemleri yeterince almadıkları ortaya çıkmıştır (Mandiracioğlu, Kose, Gozaydin, Turken & Kuzucu, 2009, s.6).

Kuaförler, meslekleri gereği birçok tahriş edici ve alerjik maddeye maruz kalarak solunum semptomları ve hastalıkları riskiyle karşı karşıyadır. Kuaförlerin mesleki uygulamaları sırasında kullandıkları potansiyel olarak tehlikeli kimyasalların, solunum yollarında tahriş ve duyarlılık oluşturabileceği belirtilmiştir (Leino, Tammilehto, Luukkonen & Nordman, 1997). Son yıllarda yapılan araştırmalarda, kuaförler arasında kronik bronşit, rinit, öksürük, balgam ve mesleki astım gibi başlıca solunum problemleri ve semptomları incelenmiştir (Nemer, Kristensen, Nijem, Bjertness & Skogstad, 2013).

Türkiye'nin Aydın ilinde faaliyet gösteren 20 kuaförden oluşan bir grup üzerinde yapılan çalışmada, oral epitel hücrelerinde mikroçekirdek ve diğer çekirdek anomalilerinin sıklığında artış gözlemlenmiş ve bu durumun genotoksik maruziyet riskini artırdığı belirtilmiştir (Aslantürk & Aşkınçelik, 2017, s.14700-5).

Türkiye'de kuaförlerde mesleki hastalıkları inceleyen bazı çalışmalar yapılmıştır. Mermer ve ekibinin (2014) gerçekleştirdiği araştırmada, kuaför çalışanlarının %38,7'sinde göz iltihabı, %5,8'inde astım, %40,2'sinde varis ve %60'ında omurga ve sırt ağrısı tespit edilmiştir. Ayrıca, ülkemizde 15-21 yaş arası kuaförlerde çalışan gençlerde, aynı yaşta olan başka meslek gruplarına göre cilt ve solunum sistemi şikâyetlerinin daha yaygın olduğu bildirilmiştir (Esin, Bulduk & İnce, 2005).

2013 yılında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından hazırlanan bir raporda, Türkiye'de en yaygın görülen meslek hastalıkları arasında kuaförlerin de bulunduğu belirtilmiştir (ÇASGEM, 2013).

Kuaförler, uzun süre ayakta durma, kötü duruş, uzun çalışma saatleri ve fiziksel faktörlere maruz kalma gibi mesleki sağlık tehlikeleriyle karşı karşıyadır. Ayrıca, kuaförler şampuanlar, saç boyaları ve diğer kimyasallarla çalıştıkları için alerjik reaksiyonlar ve kanserojen etkiler riski altındadır. Bu durumlar, özellikle bel, boyun ve kol ağrıları gibi ergonomik sorunlara yol açmaktadır. Uzun süre ayakta durmanın venöz dolaşımı etkilediği ve varis oluşumuna neden olabileceği de bildirilmiştir. Bu sorunların önlenmesi için çıraklık döneminden itibaren doğru duruş ve ayak sağlığı konusunda eğitim verilmesi önerilmektedir (Bulduk, 2018; Güler, 2011; Mussi & Gouveia, 2008).

Kuaförlerin mesleki olarak kullandıkları ürünler arasında kalıcı ve yarı kalıcı saç boyaları, saç açıcılar, temizleyiciler, şekillendiriciler, perma ve saç düzleştirme ürünleri gibi saç preparatları ile tırnak ve cilt bakımı ürünleri bulunmaktadır. Şampuanlar, deterjanlar, parfümler ve saç spreyleri gibi ürünler de eklendiğinde, salonlarda kullanılan ürünlerin sayısı ve çeşitliliği artmaktadır. Bu ürünlerin kullanımı, kuaförlerin birçok irritan, alerjik ve kanserojen riski olan kimyasallara mesleki olarak maruz kalmasına neden olmaktadır (Şüküroğlu & Burgaz, 2018).

Kuaför çalışanları, kullandıkları aletler ve kimyasal maddeler nedeniyle çeşitli sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Saç boyama ve şekillendirme sırasında kullanılan ekipman ve kimyasal içerikler, özellikle astım ve diğer solunum yolu hastalıklarına yol açabilmektedir. Bu meslek grubunda nefes darlığı ve

öksürük gibi şikayetler yaygındır. En sık rastlanan meslek hastalıkları arasında kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, mesleki cilt hastalıkları, solunum yolu hastalıkları, mesleki kanserler ve mesleki psikolojik rahatsızlıklar yer almaktadır. Bu hastalıklara neden olan faktörler arasında kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenler ve tozlar bulunmaktadır (Kılıçaslan, 2021).

Yapılan literatür taramasında, Türkiye'de kuaför çalışanlarına yönelik iş-yaşam dengesi ve iş güvenliği konularını ele alan bir bilimsel çalışmaya rastlanmamıştır. Kuaförlerin sağlık sorunlarıyla ilgili çalışmalar ise yukarıda özetlenmiştir. Bu nedenle, tez çalışması özgün bir özellik taşımakta olup, literatüre akademik bir katkı sağlaması beklenmektedir.



### **3. İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANSINA ETKİSİ: KUAFÖRLER VE GÜZELLİK SALONLARINDAKİ ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

Bu bölümde, Bartın ilinde kuaför ve güzellik sektöründe çeşitli birimlerde çalışan personelin iş yaşam dengesinin iş güvenliği üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın bulguları sunulmaktadır. Bu çerçevede öncelikle, araştırmanın yöntemi, amacı, önemi, hipotezleri, modeli, evreni, örnekleme, veri toplama yöntemleri ve araçları ile analiz yöntemleri ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Ardından, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular detaylı bir şekilde sunulmaktadır.

#### **3.1. Araştırma Yöntemi**

Araştırma verileri, çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan bir anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket hem kâğıt-kalem formatında hem de çevrimiçi ortamda uygulanmıştır. Bu bağlamda, veri toplama süreci yüz yüze ve çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi, nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılmıştır. Bu süreçte, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, betimleyici istatistikler ve hipotez testleri gibi yöntemler uygulanmıştır.

##### **3.1.1. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, kuaför ve güzellik salonlarında çalışanların iş-yaşam dengesi ile iş güvenliği performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

##### **3.1.2. Araştırmanın Önemi ve Katkısı**

Kuaförlük sektörü, yüksek iş yoğunluğu ve fiziksel gereklilikler nedeniyle çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını etkileyen bir alandır. Bu araştırma, sektörün özgün dinamiklerini anlamak ve çalışanların iş-yaşam dengesi ile iş güvenliği arasındaki ilişkilerini ortaya koymak için kritik bir rol oynamaktadır. Kuaförler, çeşitli kimyasallar, kesici aletler ve uzun süre ayakta durma gibi faktörlerle karşı karşıya kalmaktadır. İş-yaşam dengesi bu tür tehlikeleri nasıl etkiler sorusu, iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir araştırma konusudur. Bu

araştırmanın, çalışanların iş güvenliği konusunda daha bilinçli ve tedbirli olmalarına katkıda bulunması beklenmektedir. Bu araştırma, kuaförlerin iş-yaşam dengesi durumlarının iş yerindeki verimliliklerini ve genel memnuniyetlerini nasıl etkilediğini ortaya koyarak, daha sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İş-yaşam dengesi ve iş güvenliği literatürüne yeni bir bakış açısı kazandırarak, bu iki önemli kavram arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde inceleyerek literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. İşverenler ve çalışanlar için eğitim programlarının ve farkındalık kampanyalarının geliştirilmesine katkıda bulunabilir. İş-yaşam dengesi ve iş güvenliği konularında bilinç artırıcı eğitimler, sektördeki genel sağlık ve güvenlik seviyesini yükseltebilir. Araştırma, kuaförlük sektörünün genel gelişimine katkıda bulunabilir. Çalışanların iş-yaşam dengesinin iyileştirilmesi ve iş güvenliğinin artırılması, sektörde daha sürdürülebilir ve çekici bir çalışma ortamı yaratabileceği düşünülmektedir.

### **3.1.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırma, kuaför ve güzellik sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesi durumlarının iş güvenliği performanslarını nasıl etkilediğini belirlemeye yöneliktir. İş-yaşam dengesinin dört boyutu olan iş-yaşam uyumu, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma davranışlarının, çalışanların güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı gibi iş güvenliği performansları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi ve iş güvenliği performanslarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği de araştırılacaktır. Çalışmamızın değişkenleri kapsamında araştırılacak sorular şu şekildedir:

- Çalışanların iş-yaşam dengesi tutumları, iş güvenliği performanslarını nasıl etkilemektedir?
- Çalışanların iş yaşam dengesi durumları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- Çalışanların iş güvenliği performansları ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırma amacına uygun şekilde hazırlanan teorik arka plan ve araştırma hipotezleri şu şekildedir:

İş-yaşam dengesi, bireylerin profesyonel yaşamları ile kişisel yaşamları arasındaki dengeyi sağlama çabalarını ifade eder ve bu dengenin sağlanması bireylerin refahını ve iş güvenliğini önemli ölçüde etkiler. Yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesi durumlarının çeşitli demografik değişkenlerle anlamlı bir şekilde farklılık gösterebileceğini ortaya koymuştur. Yaş, cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi faktörler, bireylerin iş-yaşam dengesini nasıl kurduklarını ve bu dengeyi etkileyen unsurları belirlemede önemli rol oynamaktadır (Clark, 2000; Williams & Lee, 2022). Yaşın, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi oldukça karmaşıktır. Genç çalışanlar, kariyerlerinin başında oldukları için genellikle işlerine daha fazla zaman ayırma eğilimindedirler. Bu durum, genç yaş grubundaki bireylerin iş-yaşam dengesini sağlama konusunda daha fazla zorluk yaşamasına yol açabilmektedir (Kossek & Ozeki, 1998). Buna karşın, ileri yaş gruplarında yer alan çalışanlar, genellikle kariyerlerinde belli bir noktaya gelmiş olduklarından, iş-yaşam dengesini daha kolay bir şekilde sağlayabilmekte ve daha esnek çalışma düzenlemeleri talep edebilmektedirler (Baltes, Briggs, Huff, Wright & Neuman, 1999).

Cinsiyet, iş-yaşam dengesi üzerinde belirleyici bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar genellikle hem iş hem de ev içi sorumlulukları yerine getirme baskısı altında kalırken, erkeklerin iş-yaşam dengesi yalnızca iş yaşamı odaklı olabilmektedir. Ancak son yıllarda erkeklerin de iş-yaşam dengesine daha fazla önem vermeye başlaması, bu konuda cinsiyetler arası farklılıkların azalmasına yol açmıştır. Yine de kadınların iş-yaşam dengesini sağlama konusunda karşılaştığı zorluklar, iş güvenliği ve genel sağlık durumları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Greenhaus & Powell, 2006).

Medeni durum ve çocuk sahibi olma, iş-yaşam dengesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Evli bireyler, özellikle çocuk sahibi olanlar iş ile aile sorumluluklarını dengede tutmak zorundadır ve bu durum genellikle büyük bir stres kaynağı olabilmektedir (Aryee, Srinivas & Tan, 2005). Evli ve çocuk sahibi bireylerin, bekar ya da çocuksuz çalışanlara kıyasla iş-yaşam dengesi konusunda daha fazla zorluk yaşadıkları ve bu dengenin sağlanamamasının iş güvenliği üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabileceği belirtilmektedir (Grzywacz & Marks, 2000).

İş-yaşam dengesi, aynı zamanda kültürel ve bölgesel faktörlere göre de değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, Türkiye gibi geleneksel aile yapılarının daha baskın olduğu toplumlarda, özellikle kadınlar üzerinde hem iş hem de aile sorumluluklarını yerine getirme baskısı daha yoğun hissedilmektedir (Aycan, 2004). Bu durum, iş-yaşam dengesini sağlama çabalarını olumsuz etkileyebilir ve iş güvenliği risklerini artırabilir. Benzer şekilde, Batı toplumlarında iş-yaşam dengesine daha fazla önem verilmesi, bu ülkelerdeki çalışanların daha esnek çalışma saatlerine sahip olmalarına ve dolayısıyla daha iyi bir iş-yaşam dengesi kurmalarına olanak tanımaktadır (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007).

Ucael (2023) tarafından minibüs şoförlerinde iş-yaşam dengesinin iş güvenliği davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, minibüsçülerin iş-yaşam dengesi durumlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Örneğin, yaşça daha büyük minibüsçülerin iş-yaşam dengesi konusunda daha fazla zorluk yaşadıkları tespit edilmiştir. Aynı şekilde, eğitim seviyesi düşük olan minibüsçüler, iş-yaşam dengesi konusunda daha fazla baskı altında kalmışlardır. Bu bulgular, iş-yaşam dengesi durumlarının demografik faktörlere göre farklılaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu araştırmada test edilecek ilk hipotez, teorik çerçeve ve önceki çalışmalar ışığında şu şekildedir.

**H1: İş yaşam dengesi iş görenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.**

*H1a: İş yaşam dengesi cinsiyete göre farklılık gösterir.*

*H1b: İş yaşam dengesi yaşa göre farklılık gösterir.*

*H1c: İş yaşam dengesi medeni duruma göre farklılık gösterir.*

*H1d: İş yaşam dengesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir.*

*H1e: İş yaşam dengesi gelir düzeyine göre farklılık gösterir.*

*H1f: İş yaşam dengesi çocuk varlığına göre farklılık gösterir.*

*H1g: İş yaşam dengesi evde bakıma muhtaç kimse varlığına göre farklılık gösterir.*

*H1h: İş yaşam dengesi iş yerindeki pozisyona göre farklılık gösterir.*

*H1ı: İş yaşam dengesi iş tecrübesine göre farklılık gösterir.*

*H1i: İş yaşam dengesi işyerinde bulunma süresine göre farklılık gösterir.*

İş güvenliği performanslarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği, literatürde geniş yer bulan bir konudur. Bu bağlamda, demografik özelliklerin iş güvenliği üzerindeki etkisi birçok çalışmada ele alınmıştır. Özellikle yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet ve iş deneyimi gibi faktörlerin, çalışanların iş güvenliği konusundaki tutum ve davranışlarını nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır.

Yaş, iş güvenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Genç çalışanlar, iş güvenliği konusunda daha az deneyime sahip olduklarından dolayı daha yüksek risk alma eğiliminde olabilmektedirler (Salminen, 2004). Bu durum, genç çalışanların iş yerinde daha fazla güvenlik eğitimi alması gerektiğini göstermektedir. Öte yandan, yaşça daha büyük çalışanlar, iş deneyimlerinin artmasıyla birlikte daha dikkatli olma eğilimindedirler. Ancak, yaşlı çalışanlar fiziksel olarak daha hassas olabileceğinden, bu durum onların güvenlik riskleriyle karşılaşma olasılığını da artırabilmektedir (Morrow, McElroy & Elliott, 1994).

Cinsiyetin iş güvenliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bazı araştırmalar, erkek çalışanların kadınlara kıyasla daha fazla iş kazası geçirme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, erkeklerin daha fiziksel işler yapması ve bu nedenle daha yüksek risklerle karşılaşmasıyla açıklanabilmektedir. Ancak, kadınların iş güvenliği algısı ve davranışları da dikkate alınmalıdır, çünkü kadın çalışanlar, genellikle iş yerinde daha fazla güvenlik tedbiri alma eğilimindedirler (Sorensen, Hasle & Bach, 2007).

Eğitim düzeyi, iş güvenliği algısı ve performansları üzerinde belirleyici bir rol oynayabilmektedir. Yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlar, iş güvenliği konusunda daha bilinçli olup, bu doğrultuda daha güvenli çalışma yöntemlerini benimseme eğilimindedirler (Cohen & Colligan, 1998). Ayrıca, eğitilmiş çalışanların güvenlik prosedürlerini daha iyi anlaması ve uygulaması da olasıdır. Ancak, düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlar, iş güvenliği kurallarını tam olarak

anlamayabilir ve bu durum iş yerinde daha fazla kazaya yol açabilmektedir (Lund & Aaro, 2004).

İş deneyimi, çalışanların iş güvenliği performanslarını etkileyen bir diğer önemli faktördür. Deneyimli çalışanlar, iş yerindeki riskleri daha iyi tanıyabilir ve bu risklere karşı daha uygun önlemler alabilir (Griffin & Neal, 2000). Deneyim, güvenlik kültürünün içselleştirilmesine ve güvenlik katılımının artmasına da katkı sağlayabilir. Ancak, bazı durumlarda uzun süreli iş deneyimi, çalışanların güvenlik kurallarına aşırı güven duymalarına ve bu nedenle dikkatsiz davranmalarına yol açabilmektedir (Clarke, 2006).

Medeni durum ve aile sorumlulukları, çalışanların iş güvenliği performanslarını etkileyebilecek diğer demografik faktörlerdir. Evli ve çocuk sahibi çalışanlar, genellikle iş güvenliği konusunda daha dikkatli olma eğilimindedirler çünkü, iş dışındaki sorumlulukları nedeniyle kazalardan kaçınmaya çalışmaktadırlar (Goldenhar, Williams & Swanson, 2003). Bu durum, onların iş güvenliği prosedürlerine daha fazla önem vermelerini sağlayabilmektedir.

Kültürel ve sosyoekonomik faktörler de iş güvenliği algısını ve performanslarını etkileyebilmektedir. Farklı kültürel arka planlara sahip çalışanlar, iş güvenliği konusunda farklı değerler ve tutumlar geliştirebilmektedirler (Zohar, 2000). Ayrıca, düşük sosyoekonomik düzeye sahip çalışanlar, iş güvenliği ekipmanlarına erişimde zorluklar yaşayabilir ve bu durum, güvenliklerini riske atabilmektedir (Barling, Kelloway & Iverson, 2003).

Ucael (2023) tarafından minibüs şoförlerinde iş-yaşam dengesinin iş güvenliği davranışları üzerindeki etkisinin araştırıldığı çalışmada, iş güvenliği davranışlarının demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Yaşça daha büyük minibüsçülerin iş güvenliği önlemlerine daha fazla dikkat ettikleri, eğitim seviyesi daha yüksek olan minibüsçülerin ise iş güvenliği konusunda daha bilinçli oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmada test edilecek ikinci hipotez, teorik çerçeve ve önceki çalışmalar ışığında şu şekildedir.

**H2: İş güvenliği performansı iş görenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.**

*H2a: İş güvenliği performansı cinsiyete göre farklılık gösterir.*

*H2b: İş güvenliği performansı yaşa göre farklılık gösterir.*

*H2c: İş güvenliği performansı medeni duruma göre farklılık gösterir.*

*H2d: İş güvenliği performansı eğitim durumuna göre farklılık gösterir.*

*H2e: İş güvenliği performansı gelir düzeyine göre farklılık gösterir.*

*H2f: İş güvenliği performansı çocuk varlığına göre farklılık gösterir.*

*H2g: İş güvenliği performansı evde bakıma muhtaç kimse varlığına göre farklılık gösterir.*

*H2h: İş güvenliği performansı iş yerindeki pozisyona göre farklılık gösterir.*

*H2i: İş güvenliği performansı iş tecrübesine göre farklılık gösterir.*

*H2j: İş güvenliği performansı işyerinde bulunma süresine göre farklılık gösterir.*

İş-yaşam dengesi tutumlarının çalışanların iş güvenliği performansları üzerindeki etkisi, iş stresi, tükenmişlik ve dikkat dağınıklığı gibi unsurlar üzerinden literatürde geniş yer bulmuştur. İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, çalışanların iş yerindeki güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı gibi iş güvenliği performanslarında azalmaya neden olabilmektedir. Özellikle iş yükünün artması ve iş-yaşam dengesi bozulduğunda, çalışanların dikkatsizlik yapma olasılıklarının arttığı ve bu durumun güvenlik ihlallerine yol açabileceği belirtilmektedir (Sonnentag & Fritz, 2015; Ganster & Rosen, 2013).

Karasek ve Theorell'in (1990) talep-kontrol modelinde, Crescenzo'nun (2016) aktardığı üzere, iş stresi ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen erken çalışmalardan biridir. Bu modele göre, yüksek iş talepleri ve düşük kontrol seviyeleri, çalışanlarda stres yaratır ve bu stres zamanla tükenmişliğe yol açabilmektedir. Tükenmişlik yaşayan çalışanlar, iş yerinde güvenlik kurallarına

uyuma konusunda daha az dikkatli olabilmektedirler. Ganster & Rosen (2013) ise stresin iş güvenliği üzerindeki olumsuz etkilerini vurgulamaktadır. İş-yaşam dengesi sağlanamayan çalışanlarda, artan iş stresi ve zihinsel yorgunluk nedeniyle dikkat dağılması ve güvenlik ihlallerine yol açma olasılığı artmaktadır.

İş-yaşam dengesi bozulduğunda, çalışanların iş güvenliği uyumu ve güvenlik katılımı gibi davranışlarında azalma görülebilmektedir (Taris & Kompier, 2003). Güvenlik uyumu, çalışanların iş yerindeki güvenlik kurallarına ve prosedürlerine ne derece uyduklarını ifade ederken, güvenlik katılımı, çalışanların iş yerindeki güvenlik süreçlerine ne ölçüde aktif olarak katıldıklarını ifade eder. Yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesi bozulduğunda, çalışanların bu iki davranış kategorisinde de düşüş gösterdiğini ortaya koymuştur (Neal & Griffin, 2006). Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin sağlanması, çalışanların güvenlik uyumu ve katılımını artırarak, iş yerinde daha güvenli bir ortam oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Kelly & Moen (2007), esnek çalışma saatlerinin ve iş-yaşam dengesini destekleyen politikaların, çalışanların iş güvenliği davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Esnek çalışma saatleri, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurmalarını sağlar, bu da onların iş yerinde daha dinç, dikkatli ve güvenlik kurallarına uyma konusunda daha istekli olmalarına yol açmaktadır. Bu tür politikalar, çalışanların iş-yaşam dengelerini daha iyi yönetmelerine yardımcı olarak iş güvenliği performanslarını artırabilmektedir.

Uzun çalışma saatlerinin iş güvenliği üzerindeki olumsuz etkileri de literatürde geniş yer bulmuştur. Uzun çalışma saatleri, çalışanların dinlenme sürelerini kısaltabilir, bu da yorgunluk ve tükenmişliğe yol açarak iş yerinde dikkatsizlik ve hata yapma olasılığını artırmaktadır (Dembe, Erickson, Delbos, & Banks, 2005). Bu durum, özellikle ağır sanayi, inşaat ve sağlık gibi sektörlerde çalışanlar için büyük bir risk oluşturabilmektedir. Bu nedenle, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve iş-yaşam dengesini koruyacak politikaların uygulanması, iş güvenliği açısından kritik öneme sahiptir.

Allen ve ekibi (2000), iş-yaşam dengesini sağlamada psikososyal desteğin önemini vurgulamaktadır. İş yerinde sağlanan destekleyici bir ortam, çalışanların

iş-yaşam dengesi sorunlarını daha etkin bir şekilde yönetmelerine olanak tanıyabilir ve bu durum, iş güvenliği performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Kossek ve ekibinin (2011) araştırmasında benzer şekilde, iş-yaşam dengesini destekleyen kurumsal politikaların, çalışanların genel iş tatmini ve güvenlik katılımı üzerinde olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Psikososyal destek, çalışanların iş güvenliği algısını güçlendirmekte ve onların güvenlik kurallarına daha sıkı uymalarını sağlamaktadır.

İş-yaşam dengesinin korunması, çalışanların kişisel zamanlarını verimli bir şekilde kullanmalarını ve bu sayede iş yerinde daha enerjik ve dikkatli olmalarını sağlamaktadır. Kişisel zaman, çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirmektedir ve iş yerinde daha dikkatli olmalarına katkıda bulunmaktadır (Fritz, Lam & Spreitzer, 2011). Bu, çalışanların iş güvenliği performanslarını olumlu yönde etkileyebilir, çünkü yenilenmiş ve dinlenmiş bir zihin, iş yerinde güvenlik kurallarına uyma konusunda daha dikkatli olmaktadır.

Ucael (2023) tarafından minibüs şoförleri üzerinde yapılan çalışmada, iş-yaşam dengesinin iş güvenliği davranışları üzerindeki etkisi açıkça gözlemlenmiştir. Araştırma, iş-yaşam dengesizliğinin, özellikle uzun çalışma saatleri ve düzensiz mesai gibi faktörlerin, minibüsçülerin dikkat seviyesini olumsuz etkilediğini ve bu durumun iş güvenliği kurallarına uyumu azalttığını göstermiştir. Minibüsçülerde gözlemlenen bu durum, iş-yaşam dengesi sağlandığında iş güvenliği davranışlarının daha olumlu olduğunu desteklemektedir. Bu çalışmada test edilecek üçüncü hipotez, teorik çerçeve ve önceki çalışmalar ışığında şu şekildedir:

**H3: İş yaşam dengesinin, iş güvenliği performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

*H3a: İş yaşam uyumu boyutunun güvenlik uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3b: Yaşamın işten ibaret olması boyutunun, güvenlik uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3c: Yaşamı ihmal etme boyutunun, güvenlik uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3d: Kendine zaman ayırma boyutunun, güvenlik uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3e: İş yaşam uyumu boyutunun, güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3f: Yaşamın işten ibaret olması boyutunun, güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

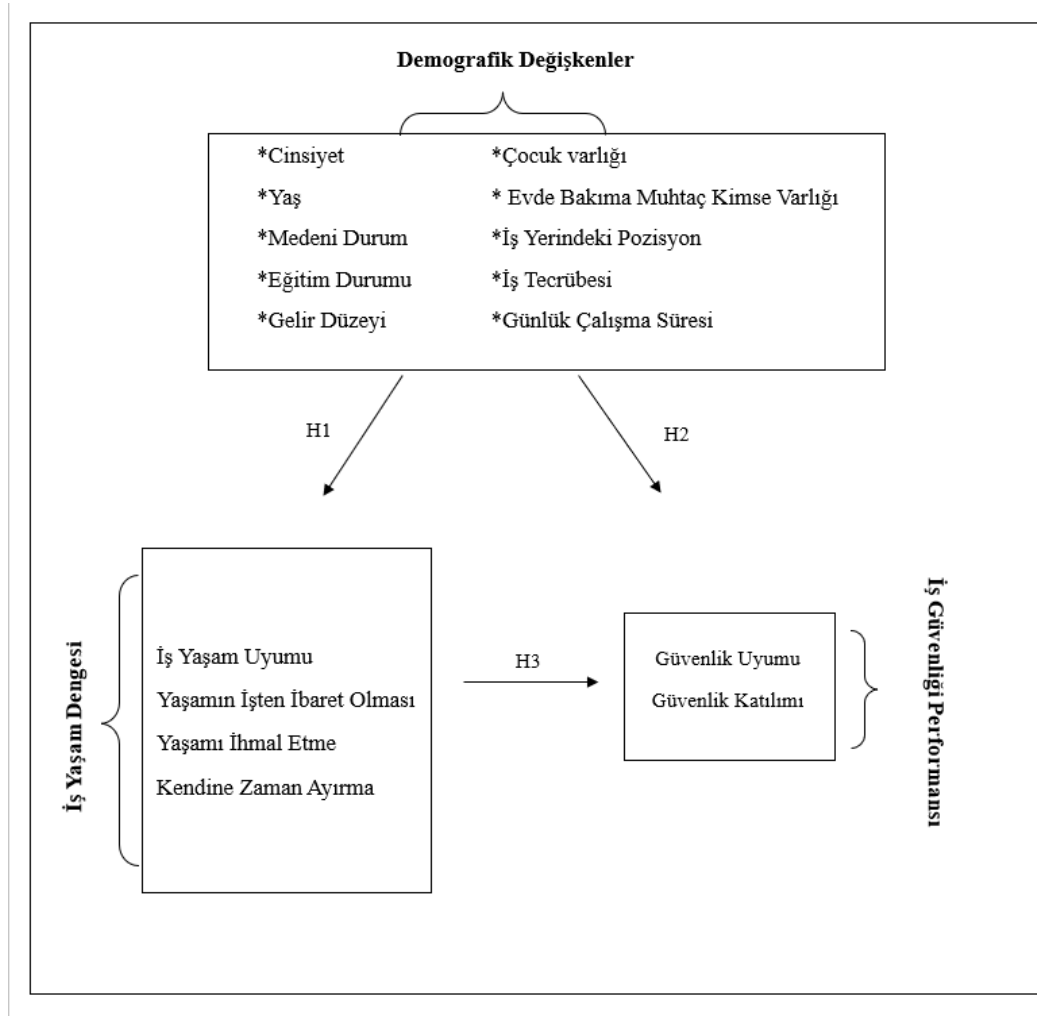
*H3g: Yaşamı ihmal etme boyutunun, güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H3h: Kendine zaman ayırma boyutunun, güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

#### **3.1.4. Araştırmanın Modeli**

Bu araştırmada ele alınan hipotezlerle uyumlu olarak geliştirilen ve araştırmadaki tüm ilişkilerin genel bir özetini sunan araştırma modeli, Şekil 3.1'de yer almaktadır.

**Şekil 3.1: Araştırma Modeli**



**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.1.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Bartın ilinde yaşayan kuaför ve güzellik salonu çalışanları oluşturmaktadır. Bartın Berberler ve Kuaförler Odası ve Bartın Esnaf ve Sanatkarlar Odası kayıtlarına göre, araştırmanın evrenini oluşturan il ve ilçelerinde 70 bayan kuaförü ve 14 güzellik salonu bulunmaktadır. Örneklem, anket formundaki soruları yanıtlamayı gönüllü olarak kabul eden çalışanlar seçilmiştir. Bartın Berberler ve Kuaförler Odası'na yazılı başvuru yapılmıştır. Gelen cevap doğrultusunda Bartın ili Kuaförler ve Berberler Odasına kayıtlı kuaför ve güzellik salonu isimlerinin yer aldığı listedeki işletmelere anket formu uygulanmıştır. İlçede bulunan ya da ulaşılamayanlara online olarak anket formu gönderilmiştir. Araştırmada tam sayım yapılmış olup evrenin tamamına ulaşılmıştır. Evrende belirtilen 70 kuaför ve 14 güzellik salonu içerisinde anket 64 kuaför salonu, 12

güzellik merkezi gönüllü olarak katılmış, 6 kuaför salonu ve 2 güzellik salonu anket formunu doldurmayı reddetmiştir. Seçilen 186 kuaför ve güzellik salonu çalışanına anket formları uygulanmıştır.

### **3.1.6. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi ve Araçları**

Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan anket formu ile elde edilen araştırma verisi hem kağıt-kalem formunda hem de internet ortamında sunulan uygun ölçekleri içeren anketle toplanmıştır. Bu nedenle, araştırma verisi yüz yüze ve çevrimiçi yöntemle elde edilmiştir.

Anket formu dört bölüm olarak hazırlanmıştır. İlk bölümde, katılımcıların farklı demografik özelliklerini belirlemek için oluşturulan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, çalışanların iş güvenliği performanslarını tespit etmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde çalışanların iş güvenliği ile ilgili durum tespiti için risk kontrol listesi bulunmaktadır. Dördüncü bölümde ise iş-yaşam dengesi durumlarına yönelik ifadeler bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında iş-yaşam dengesi ile iş güvenliği performans ölçekleri ile ölçümler gerçekleştirilmiştir. İş Güvenliği Performans ölçeğinde 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum arasında değişen 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. İş-Yaşam Dengesi ölçeğinde ise 1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tam Katılıyorum arasında değişen likert ölçek kullanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama aracı olan anket formu ile ilgili Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan Etik Kurul izni alınmıştır (Tarih 15.12.2022, Karar No: 250107).

#### **3.1.6.1. İş – Yaşam Dengesi Ölçeği**

Araştırmada çalışanların iş yaşam dengelerini ölçmek için kullanılan ölçek, 5’li likert tipi olup, toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiş olup, “İş Yaşam Uyumu”; “Yaşamı İhmal Etme”, “Kendine Zaman Ayırma”; ve “Yaşamın İşten İbaret Olması” şeklindeki 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. 20 sorudan oluşan ankette ters yönde puanlama yapılan sorular da yer almaktadır. Bu ters maddeler sırasıyla “1, 2, 4, 5, 10, 12, 13, 14, 15,

16, 18 ile 20” numaralı ölçek maddeleridir. İş-yaşam dengesi ölçeğinde yer alan maddeler Tablo 3.1’de verilmektedir.

**Tablo 3.1: İş-Yaşam Dengesi Ölçek Maddeleri**

**İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ**

**İş Yaşam Uyumu**

- 6 Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.
- 7 İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.
- 8 İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.
- 9 İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.
- 17 İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.
- 19 Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.

**Yaşamı İhmal Etme**

- 1 Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.
- 2 Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.
- 4 Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.
- 5 Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.
- 10 İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.
- 11 Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.

**Kendine Zaman Ayırma**

- 12 Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.
- 13 “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.
- 18 İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.
- 20 Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.

**Yaşamın İşten İbareti Olması**

- 3 Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.
- 14 İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.
- 15 Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.
- 16 İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.1.6.2. İş Güvenliği Performans Ölçeği

Çalışanların iş güvenliği performanslarını ölçmek amacıyla Vinodkumar ve Bhasi (2010) tarafından geliştirilen ve Ekingen (2021) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerliliği ve güvenilirliği test edilen, 5’li likert tipi 8 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek iş güvenlik performans bileşenlerine ait güvenlik katılımı (4 madde) ve iş güvenlik uyumu (4 madde) şeklinde iki boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekte yer alan maddeler aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3.2: İş Güvenliği Performansı Ölçek Maddeleri**

| İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANS ÖLÇEĞİ |                                                                                                    |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Güvenlik Uyumu</b>          |                                                                                                    |
| 1.                             | İşimi yapmak için gerekli tüm güvenlik ekipmanlarını kullanırım.                                   |
| 2.                             | İşimi güvenli bir şekilde yapıyorum.                                                               |
| 3.                             | İşimi yaparken güvenlik kurallarına ve prosedürlerine uyarım.                                      |
| 4.                             | İşimi yaparken en üst düzeyde güvenliği sağlarım.                                                  |
| <b>Güvenlik Katılımı</b>       |                                                                                                    |
| 5.                             | İş yerimde güvenlikle ilgili herhangi bir husus fark ettiğimde her zaman ilgili kişilere iletirim. |
| 6.                             | İşyerinin güvenliğini artırmak için ekstra çaba gösteriyorum.                                      |
| 7.                             | İşyeri güvenliğini artırmaya yardımcı olan görevlere veya faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.   |
| 8.                             | İş arkadaşlarımı güvenli bir şekilde çalışmak için teşvik ederim.                                  |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.1.7. Araştırmanın Analiz Yöntemi

Çalışanların yanıtladıkları anket sorularının yanıtları SPSS (Statistical Package For Social Science) paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir.

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi” uygulanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini test etmek için “DFA Analizi” uygulanmıştır. Verileri değerlendirilirken (sayı, yüzde, min-maks değerleri, medyan, ortalama, standart sapma) tanımlayıcı istatistiksel metotlar kullanılmıştır.

Ölçüm araçlarının Kolmogrov-Simironov testine göre normal dağılım gösterip, göstermediği araştırılmıştır. Buna göre değişkenlerin değerlendirilmesinde normal dağılmadığı durumda nonparametrik testler kullanılmıştır.

Normal dağılıma sahip olmayan değişkenlerde de niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki farkı bulmak için Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırmalarında ise Kruskal Wallis analizi uygulanmıştır. Kruskal Wallis analizi sonucunda fark var bulunduğunda, fark yaratan grubu bulmak için ise düzeltilmiş Bonferroni uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek içinde Spearman korelasyon uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi anlamak için regresyon analizi yapılmıştır.

### 3.2. Araştırmanın Bulguları

Çalışmanın analiz bulguları çerçevesinde öncelikle katılımcıların demografik özellikleri ele alınmaktadır. Bu incelemenin ardından, katılımcıların risk kontrol listesi bulguları, betimleyici istatistikleri, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri detaylandırılmaktadır. Son olarak, amaca uygun olarak oluşturulan hipotez testlerinin sonuçlarına yer verilmektedir.

#### 3.2.1. Demografik Dağılımla İlgili Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri kapsamında, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, çocuk sahibi olma, evde bakıma muhtaç biri varlığı, iş yerindeki pozisyon, iş tecrübesi, işyerinde bulunma süresi değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri incelenmektedir. Çalışmaya katılan 186 kişinin demografik dağılımı aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 3.3: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

| Değişkenler   |       | N          | %            |
|---------------|-------|------------|--------------|
| Cinsiyet      | Erkek | 70         | 37.6         |
|               | Kadın | 116        | 62.4         |
| <b>Toplam</b> |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıda yer alan tablolarda verilmiştir. Tablo 3.3'te katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde %37.6'sının erkek, %62.4'ünün kadın olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.4: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı**

| Değişkenler   |                | N          | %            |
|---------------|----------------|------------|--------------|
| Yaş           | 17 ve altı     | 52         | 28.0         |
|               | 18-24          | 43         | 23.1         |
|               | 25-34          | 44         | 23.7         |
|               | 35 yaş ve üstü | 47         | 25.3         |
| <b>Toplam</b> |                | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.4'te araştırmaya katılan katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %28'inin 17 yaş ve altı, %23.1'inin 18-24 yaş aralığı, %23.7'sinin 25-34 yaş aralığı ve %25.3'ünün ise 35 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Tablo 3.4'te yer alan katılımcıların %28'inin 17 yaş ve altı yaş grubunda olduğu görülmektedir. Bu durum, meslek liseleri ve çıraklık eğitim merkezlerindeki bölüm öğrencilerinin zorunlu stajlarını kuaför ve güzellik salonlarında yapmalarından kaynaklanmaktadır. Stajyerlerin genç yaş grubunda yer alması, bu yaş kategorisindeki katılımcı oranının yüksek çıkmasına neden olmuştur.

**Tablo 3.5: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

| Değişkenler   |       | N          | %            |
|---------------|-------|------------|--------------|
| Medeni durum  | Bekar | 122        | 65.6         |
|               | Evli  | 64         | 34.4         |
| <b>Toplam</b> |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.5'te araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %65.6'sının bekar, %34.4'ünün evli olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.6: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı**

| Değişkenler   |            | N          | %            |
|---------------|------------|------------|--------------|
| Eğitim durumu | İlköğretim | 34         | 18.3         |
|               | Lise       | 125        | 67.2         |
|               | Ön lisans  | 27         | 14.5         |
| <b>Toplam</b> |            | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.6'da araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %18.3'ünün ilköğretim, %67.2'sinin lise ve %14.5'inin ön lisans olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.7: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Gelir Düzeyine Göre Dağılımı**

| Değişkenler   |               | N          | %            |
|---------------|---------------|------------|--------------|
| Gelir düzeyi  | 6000 ve altı  | 61         | 32.8         |
|               | 6001-9000     | 61         | 32.8         |
|               | 9001-12000    | 29         | 15.6         |
|               | 12001 ve üstü | 35         | 18.8         |
| <b>Toplam</b> |               | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.7’de araştırmaya katılan katılımcıların gelir düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %32.8’inin 6000 ve altı, %32.8’inin 6001-9000, %15.6’sının 9001-12000 ve %18.8’inin 12001 ve üstü olduğu görülmektedir. Tablo 3.7’de sunulan gelir düzeyine ilişkin veriler, 2022 yılının son aylarında toplanmıştır. Bu dönemde, Türkiye’de asgari ücretin net 5.500,35 TL olarak belirlendiği ve ekonomik koşulların da dikkate alındığı göz önünde bulundurulmalıdır.

**Tablo 3.8: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Dağılımı**

| Değişkenler   |       | N          | %            |
|---------------|-------|------------|--------------|
| Çocuk varlığı | Evet  | 49         | 26.3         |
|               | Hayır | 137        | 73.7         |
| <b>Toplam</b> |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.8’de araştırmaya katılan katılımcıların çocuk sahibi olma durumları incelendiğinde %26.3’ünün çocuğu olduğu, %73.7’sinin ise olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.9: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Evde Bakıma Muhtaç Kimse Varlığına Göre Dağılımı**

| Değişkenler                     |       | N          | %            |
|---------------------------------|-------|------------|--------------|
| Evde bakıma muhtaç biri varlığı | Evet  | 20         | 10.8         |
|                                 | Hayır | 166        | 89.2         |
| <b>Toplam</b>                   |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.9’de araştırmaya katılan katılımcıların evde bakıma muhtaç biri olma durumları incelendiğinde katılımcıların %10.8’inin evde bakıma muhtaç birinin olduğu, %89.2’sinin ise olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.10: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre Dağılımı**

| Değişkenler           |               | N   | %     |
|-----------------------|---------------|-----|-------|
| İş yerindeki pozisyon | İşyeri sahibi | 50  | 26.9  |
|                       | İşçi          | 136 | 73.1  |
| Toplam                |               | 186 | 100.0 |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.10’da araştırmaya katılan katılımcıların iş yerindeki pozisyonları incelendiğinde %26.9’unun işyeri sahibi, %73.1’inin ise işçi olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.11: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre Dağılımı**

| Değişkenler  |                 | N   | %     |
|--------------|-----------------|-----|-------|
| İş tecrübesi | 1-2 yıl         | 62  | 33.3  |
|              | 3-5 yıl         | 37  | 19.9  |
|              | 6-10 yıl        | 31  | 16.7  |
|              | 11-15 yıl       | 32  | 17.2  |
|              | 16 yıl ve üzeri | 24  | 12.9  |
| Toplam       |                 | 186 | 100.0 |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.11’de araştırmaya katılan katılımcıların iş tecrübelerine göre dağılımları incelendiğinde, %33.3’ünün 1-2 yıl, %19.9’unun 3-5 yıl, %16.7’sinin 6-10 yıl, %17.2’sinin 11-15 yıl ve %12.9’unun ise 16 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.12: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İşyerinde Bulunma Sürelerine Göre Dağılımı**

| Değişkenler              |                  | N   | %     |
|--------------------------|------------------|-----|-------|
| İşyerinde Bulunma Süresi | 5-7 saat         | 10  | 5.4   |
|                          | 8-10 saat        | 85  | 45.7  |
|                          | 11-13 saat       | 83  | 44.6  |
|                          | 14 saat ve üzeri | 8   | 4.3   |
| Toplam                   |                  | 186 | 100.0 |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.12’de araştırmaya katılan katılımcıların işyerinde bulunma süresine göre dağılımları incelendiğinde, %5.4’ünün 5-7 saat, %45.7’sinin 8-10 saat, %44.6’sinin 11-13 saat ve %4.3’ünün 14 saat ve üzeri olduğu görülmektedir.

### 3.2.2. Risk Kontrol Listesi Dağılımı İlgili Bulgular

Katılımcıların risk kontrol listesi kapsamında iş yerinde iş güvenliği ile ilgili değişkenlere ilişkin frekans ve yüzde değerleri aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 3.13: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Risk Kontrol Listesi İfadelerine Verdikleri Cevapların Dağılımı (1)**

| Değişkenler                                                                                                                       |       | N          | %            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|--------------|
| İşyerindeki zeminin, kayma veya düşmeyi önleyecek şekilde uygun malzeme ile kaplanması                                            | Evet  | 170        | 91.4         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 16         | 8.6          |
| İşyerinde yeterli aydınlatma sağlanması ve aydınlatmaların çalışır halde bulunması                                                | Evet  | 174        | 93.5         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 12         | 6.5          |
| İşyerinde havalandırma sisteminin varlığı                                                                                         | Evet  | 181        | 97.3         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 5          | 2.7          |
| İşyerinde kullanılan kablolu aletlerin takılma veya düşmeyi önleyecek şekilde kullanılması                                        | Evet  | 173        | 93.0         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 13         | 7.0          |
| İşyerinde tüm sigortaların korunaklı yerlerde olması                                                                              | Evet  | 179        | 96.2         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 7          | 3.8          |
| Elektrikli ekipmanların su ve kimyasal içerikli ürünlerden uzakta saklanması ve kuru elle kullanılması                            | Evet  | 174        | 93.5         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 12         | 6.5          |
| Kimyasal içeriklerden dolayı alevlenebilir ürünleri talimatlarına uygun olarak ısı, ışık ve diğer malzemelerden uzakta saklanması | Evet  | 172        | 92.5         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 14         | 7.5          |
| İşyerinde yangın söndürücülerin bulunması                                                                                         | Evet  | 153        | 82.3         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 33         | 17.7         |
| İşyerinde uyarıcı levha ve işaretlerin bulunması                                                                                  | Evet  | 135        | 72.6         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 51         | 27.4         |
| Çalışırken iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için kişisel tedbirlerin alınması                                      | Evet  | 130        | 69.9         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 56         | 30.1         |
| Kimyasalların üzerinde uygulama yönetimini ifade eden etiketlerin bulunması                                                       | Evet  | 118        | 63.4         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 68         | 36.6         |
| Kesici veya delici alet, ekipmanların açıkta bulundurulmaması, koruyucu kılıfları içerisinde muhafaza edilmesi                    | Evet  | 153        | 82.3         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 33         | 17.7         |
| Kullanılan aletlerin kullanım sonucunda dezenfeksiyonunun yapılması                                                               | Evet  | 175        | 94.1         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 11         | 5.9          |
| Çalışırken yaptıkların işe uygun sandalye veya destek ekipmanının sağlanması                                                      | Evet  | 173        | 93.0         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 13         | 7.0          |
| Çalışma esnasında uzun süre aynı pozisyonda kalmanın engellenmesi                                                                 | Evet  | 83         | 44.6         |
|                                                                                                                                   | Hayır | 103        | 55.4         |
| <b>Toplam</b>                                                                                                                     |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.13'te araştırmaya katılan katılımcıların risk kontrol listesinde yer alan ifadelere göre dağılımları verilmiştir. Katılımcıların işyerindeki zemin, kayma veya düşmeyi önleyecek şekilde uygun malzeme ile kaplanıp kaplanmadığı ile ilgili dağılımı incelendiği zaman %91.4'ünün evet, %8.6'sının hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların işyerindeki yeterli aydınlatma sağlanmış ve aydınlatmalar çalışır halde bulunmaktadır ile ilgili dağılımı incelendiği zaman %93.5'inin evet, %6.5'inin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların işyerinde havalandırma sisteminin varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %97.3'ünün evet, %2.7'sinin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların işyerinde kullanılan kablolu aletler takılma veya düşmeyi önleyecek şekilde kullanılmaktadır ile ilgili dağılımı incelendiğinde %93'ünün evet, %7'sinin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların işyerinde tüm sigortaların korunaklı yerlerde olması ile alakalı dağılımı incelendiğinde %96.2'sinin evet, %3.8'inin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların elektrikli ekipmanlar su ve kimyasal içerikli ürünlerden uzakta saklanmakta ve kuru elle kullanılmaktadır ile ilgili dağılımı incelendiğinde %93.5'inin evet, %6.5'inin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların kimyasal içeriklerinden dolayı alevlenebilir ürünler; talimatlarına uygun olarak, ısı, ışık ve diğer malzemelerden uzakta saklanmaktadır ile ilgili dağılımı incelendiğinde %92.5'inin evet, %7.5'inin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların işyerinde yangın söndürücülerin varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %82.3'ünün evet, %17.7'sinin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların işyerinde uyarıcı levha ve işaretlerin varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %72.6'sının evet, %27.4'ünün hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların çalışırken iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için kişisel tedbirler alınmaktadır ile ilgili dağılımı incelendiğinde %69.9'unun evet, %30.1'inin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların kimyasalların üzerinde uygulama yöntemini ifade eden etiketlerin varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %63.4'ünün evet, %36.6'sının hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların kesici veya delici alet veya ekipmanlar açıkta bulundurulmamakta, koruyucu kılıfları içerisinde muhafaza edilmeleri ile ilgili

dağılımı incelendiğinde %82.3'ünün evet, %17.7'sinin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların kullanılan aletlerin (makas, tarak, manikür araçları vb.) kullanım sonunda dezenfeksiyonunun yapılması ile ilgili dağılım incelendiğinde %94.1'inin evet %5.9'unun hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların çalışırken yaptıkları işe uygun sandalye veya destek ekipman sağlanması ile ilgili dağılımı incelendiğinde %93'ünün evet, %7'sinin hayır cevabı verildiği görülmektedir.

Katılımcıların çalışma esnasında uzun süre aynı pozisyonda kalmasının engellenmesi ile ilgili dağılımı incelendiğinde %44.6'sının evet, %55.4'ünün hayır cevabı verdiği görülmektedir.

**Tablo 3.14: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Risk Kontrol Listesi İfadelerine Verdikleri Cevapların Dağılımı (2)**

| Değişkenler                                     |       | N          | %            |
|-------------------------------------------------|-------|------------|--------------|
| İş sağlığı ve güvenliği (İSG) eğitimin alınması | Evet  | 78         | 41.9         |
|                                                 | Hayır | 108        | 58.1         |
| Hijyen eğitiminin alınması                      | Evet  | 122        | 65.6         |
|                                                 | Hayır | 64         | 34.4         |
| Tetanoz aşısının olunması                       | Evet  | 128        | 68.8         |
|                                                 | Hayır | 58         | 31.2         |
| Hepatit B aşısının olunması                     | Evet  | 43         | 23.1         |
|                                                 | Hayır | 143        | 76.9         |
| İş kazasının yaşanması                          | Evet  | 32         | 17.2         |
|                                                 | Hayır | 154        | 82.8         |
| <b>Toplam</b>                                   |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.14'te katılımcıların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almaları ile ilgili dağılımı incelendiğinde %41.9'unun evet, %58.1'inin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların hijyen eğitimi almaları ile ilgili dağılımı incelendiğinde %65.6'sının evet, %34.4'ünün hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların tetanoz aşısı olmaları ile ilgili dağılımı incelendiğinde %68.8'inin evet, %31.2'sinin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların hepatit B aşısı olmaları ile ilgili dağılımı incelendiğinde %23.1'inin evet, %76.9'unun hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların iş yazası yaşamaları ile ilgili dağılımı incelendiğinde %17.2'sinin evet, %82.8'inin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

**Tablo 3.15: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Tanısı Konmuş Meslek Hastalıklarına Göre Dağılımı**

| Değişkenler                               |       | N          | %            |
|-------------------------------------------|-------|------------|--------------|
| Tanısı konmuş meslek hastalığının varlığı | Evet  | 39         | 21.0         |
|                                           | Hayır | 147        | 79.0         |
| Solunum hastalıklarının varlığı           | Evet  | 10         | 5.4          |
|                                           | Hayır | 176        | 94.6         |
| Göz hastalıklarının varlığı               | Evet  | 9          | 4.8          |
|                                           | Hayır | 177        | 95.2         |
| Varis varlığı                             | Evet  | 15         | 8.1          |
|                                           | Hayır | 171        | 91.9         |
| Mesleki kanserler varlığı                 | Evet  | 1          | 0.5          |
|                                           | Hayır | 185        | 99.5         |
| Deri hastalıklarının varlığı              | Evet  | 21         | 11.3         |
|                                           | Hayır | 165        | 88.7         |
| Kanla bulaşan hastalıkların varlığı       | Evet  | 1          | 0.5          |
|                                           | Hayır | 185        | 99.5         |
| Kas iskelet hastalıklarının varlığı       | Evet  | 12         | 6.5          |
|                                           | Hayır | 174        | 93.5         |
| Diğer hastalıkların varlığı               | Evet  | 2          | 1.1          |
|                                           | Hayır | 184        | 98.9         |
| <b>Toplam</b>                             |       | <b>186</b> | <b>100.0</b> |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcıların tanısı konmuş meslek hastalıklarına göre dağılımı, Tablo 3.15'te sunulmuştur. Katılımcıların tanısı konmuş meslek hastalığının varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %21'inin evet, %79'unun hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların solunum hastalıklarının varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %5.4'ünün evet, %94.6'sının hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların göz hastalıklarının varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %4.8'inin evet, %95.2'sinin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların varis varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %8.1'inin evet, %91.9'unun hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların mesleki kanserlerin varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %0.5'inin evet, %99.5'inin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların deri hastalıklarının varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %11.3'ünün evet, %88.7'sinin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların kanla bulaşan hastalıkların varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %0.5'inin evet, %99.5'inin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların kas iskelet hastalıklarının varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %6.5'inin evet, %93.5'inin hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Katılımcıların diğer hastalıkların varlığı ile ilgili dağılımı incelendiğinde %1.1'inin evet, %98.9'unun hayır cevabı verdiği görülmektedir.

Çalışmada, risk kontrol listesi ile demografik değişkenler arasında kapsamlı bir Ki-kare ilişki analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin tespit edildiği değişkenler aşağıda yer alan tablolarda sunulmuştur. Ki-kare ilişki analizi sonucunda "istatistiksel ilişki bulunmamaktadır" sonucuna varılan değişkenler ise tablolardan sonra belirtilmiştir.

**Tablo 3.16: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| Cinsiyet ile Kişisel Koruyucu Kullanımı |       |   |                            |        |         |
|-----------------------------------------|-------|---|----------------------------|--------|---------|
|                                         |       |   | Kişisel Koruyucu Kullanımı |        | Toplam  |
|                                         |       |   | Evet                       | Hayır  |         |
| Cinsiyet                                | Erkek | N | 57                         | 13     | 70      |
|                                         |       | % | 81,4 %                     | 18,6 % | 100,0 % |
|                                         | Kadın | N | 73                         | 43     | 116     |
|                                         |       | % | 62,9 %                     | 37,1 % | 100,0 % |
| Toplam                                  |       | N | 130                        | 56     | 186     |
|                                         |       | % | 69,9 %                     | 30,1 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.16'ya göre, erkeklerin kişisel koruyucu kullanma oranı (%81,4) kadınlara göre (%62,9) daha yüksektir. Ki-kare testi sonucunda cinsiyet ile kişisel koruyucu kullanma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ( $\chi^2 = 7.098$  ve  $p = 0,008$ ). Bu sonuca göre, erkeklerin kişisel koruyucu donanım kullanma konusunda kadınlara göre daha bilinçli veya istekli oldukları söylenebilir.

**Tablo 3.17: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| Cinsiyet ve Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi |       |   |                                                 |        |         |
|-------------------------------------------------------------|-------|---|-------------------------------------------------|--------|---------|
|                                                             |       |   | Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi |        | Toplam  |
|                                                             |       |   | Evet                                            | Hayır  |         |
| Cinsiyet                                                    | Erkek | N | 43                                              | 27     | 70      |
|                                                             |       | % | 61,4 %                                          | 38,6 % | 100,0 % |
|                                                             | Kadın | N | 40                                              | 76     | 116     |
|                                                             |       | % | 34,5 %                                          | 65,5 % | 100,0 % |
| Toplam                                                      |       | N | 83                                              | 103    | 186     |
|                                                             |       | % | 44,6 %                                          | 55,4 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.17’de cinsiyet ve çalışanın uzun süre aynı pozisyonda kalmanın engellenmesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Erkeklerin %61,4’ü "Evet" derken, kadınların %34,5’i "Evet" demiştir. Kadınların %65,5’i "Hayır" cevabı verirken, erkeklerin %38,6’sı "Hayır" demiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda cevaplar ile cinsiyetler arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ( $\chi^2=12.827$  ve  $p < 0,05$ ). Buna göre erkeklerin bu konuda daha duyarlı olduğu ve kadınların ise bu durumu engelleme konusunda daha az istekli olduğu söylenebilir.

**Tablo 3.18: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile Hepatit B Aşısı Olma Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| Cinsiyet ve Hepatit B Aşısı Olma |       |   |                      |        |         |
|----------------------------------|-------|---|----------------------|--------|---------|
|                                  |       |   | Hepatit B Aşısı Olma |        | Toplam  |
|                                  |       |   | Evet                 | Hayır  |         |
| Cinsiyet                         | Erkek | N | 24                   | 46     | 70      |
|                                  |       | % | 34,3 %               | 65,7 % | 100,0 % |
|                                  | Kadın | N | 19                   | 97     | 116     |
|                                  |       | % | 16,4 %               | 83,6 % | 100,0 % |
| Toplam                           |       | N | 43                   | 143    | 186     |
|                                  |       | % | 23,1 %               | 76,9 % | 100,0 % |

( $p < 0,05$ )

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.18’de, cinsiyet ile hepatit B aşısı olma arasındaki ilişki incelenmiştir. Erkeklerin %34,3’ü "Evet" derken, kadınların sadece %16,4’ü "Evet" cevabı vermiştir. "Hayır" diyenlerin oranı erkeklerde %65,7, kadınlarda ise %83,6’dır. Cinsiyet ile hepatit B aşısı olma arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir ( $\chi^2 = 7,876$  ve  $p < 0,05$ ). Bu sonuç, erkeklerin Hepatit B aşısı olma

oranının kadınlara göre daha yüksek olduğunu ve cinsiyetin Hepatit B aşısı olma durumu üzerinde etkili bir faktör olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.19: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyet ve İş Kazası Yaşama Durumu Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| Cinsiyet ve İş Kazası Yaşama Durumu Arasındaki İlişki |       |   |                  |        |         |
|-------------------------------------------------------|-------|---|------------------|--------|---------|
|                                                       |       |   | İş Kazası Yaşama |        | Toplam  |
|                                                       |       |   | Evet             | Hayır  |         |
| Cinsiyet                                              | Erkek | N | 19               | 51     | 70      |
|                                                       |       | % | 27,1 %           | 72,9 % | 100,0 % |
|                                                       | Kadın | N | 13               | 103    | 116     |
|                                                       |       | % | 11,2 %           | 88,8 % | 100,0 % |
| Toplam                                                |       | N | 32               | 154    | 186     |
|                                                       |       | % | 17,2 %           | 82,8 % | 100,0 % |

$p < 0,05$

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.19’da, cinsiyet ile iş kazası yaşama durumu arasındaki ilişkinin sonuçlarına göre, erkeklerin %27,1’i iş kazası yaşarken, kadınların %11,2’si iş kazası yaşamıştır. Toplamda ise katılımcıların %17,2’si iş kazası yaşamış, %82,8’i yaşamamıştır. Yapılan ki-kare testi sonuçlarına göre ( $\chi^2=7.783$  ve  $p < 0,05$ ), cinsiyet ile iş kazası yaşama durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca göre erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş kazası yaşadığı, ancak genel olarak her iki cinsiyetin de büyük bir çoğunluğunun iş kazası yaşamadığı söylenebilir.

**Tablo 3.20: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaş ile Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| Yaş ile Kişisel Koruyucu Kullanımı |            |   |                            |        |         |
|------------------------------------|------------|---|----------------------------|--------|---------|
|                                    |            |   | Kişisel Koruyucu Kullanımı |        | Toplam  |
|                                    |            |   | Evet                       | Hayır  |         |
| Yaş                                | 17 Ve Altı | N | 45                         | 7      | 52      |
|                                    |            | % | 86,5 %                     | 13,5 % | 100,0 % |
|                                    | 18-24      | N | 33                         | 10     | 43      |
|                                    |            | % | 76,7 %                     | 23,3 % | 100,0 % |
|                                    | 25-34      | N | 25                         | 19     | 44      |
|                                    |            | % | 56,8 %                     | 43,2 % | 100,0 % |
|                                    | 35-44      | N | 27                         | 20     | 47      |
|                                    |            | % | 57,4 %                     | 42,6 % | 100,0 % |
| Toplam                             |            | N | 130                        | 56     | 186     |
|                                    |            | % | 69,9 %                     | 30,1 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.20’de, yaş grupları ile kişisel koruyucu donanım (KKD) kullanma durumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlara göre, 17 yaş ve altı gruptaki kişilerin %86.5’i KKD kullanırken, bu oran yaş ilerledikçe düşmektedir. 35-44 yaş grubunda KKD kullanma oranı %57.4’e kadar düşmektedir. Tabloya göre, yaş grupları arasında KKD kullanımı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ( $\chi^2=18,979$  ve  $p = 0.002$ ). Bu sonuçlara göre genç yaş gruplarının kişisel koruyucu donanım kullanma konusunda daha bilinçli olduğunu veya daha fazla KKD kullanma gerekliliği hissettiği söylenebilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe KKD kullanım oranında bir düşüş gözlemlenmektedir.

**Tablo 3.21: Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaş ile Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| Yaş ve Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi |            |   |                                                 |        |         |
|--------------------------------------------------------|------------|---|-------------------------------------------------|--------|---------|
|                                                        |            |   | Uzun Süre Aynı Pozisyonda Kalmanın Engellenmesi |        | Toplam  |
|                                                        |            |   | Evet                                            | Hayır  |         |
| Yaş                                                    | 17 ve altı | N | 30                                              | 22     | 52      |
|                                                        |            | % | 57,7 %                                          | 42,3 % | 100,0 % |
|                                                        | 18-24      | N | 21                                              | 22     | 43      |
|                                                        |            | % | 48,8 %                                          | 51,2 % | 100,0 % |
|                                                        | 25-34      | N | 17                                              | 27     | 44      |
|                                                        |            | % | 38,6 %                                          | 61,4 % | 100,0 % |
|                                                        | 35-44      | N | 9                                               | 30     | 39      |
|                                                        |            | % | 23,1 %                                          | 76,9 % | 100,0 % |
|                                                        | 45-54      | N | 6                                               | 2      | 8       |
|                                                        |            | % | 75,0 %                                          | 25,0 % | 100,0 % |
| Toplam                                                 |            | N | 83                                              | 103    | 186     |
|                                                        |            | % | 44,6 %                                          | 55,4 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.21’de yaş grupları ile uzun süre aynı pozisyonda kalmanın engellenmesi arasındaki ilişki incelenmiştir. 17 yaş ve altındaki katılımcıların %57,7’si "Evet" cevabını verirken, bu oran 18-24 yaş grubunda %48,8, 25-34 yaş grubunda %38,6, 35-44 yaş grubunda %23,1 ve 45-54 yaş grubunda %75 olarak görülmektedir. Yaş ilerledikçe "Evet" cevabı verenlerin oranı bazı gruplarda azalırken, 45-54 yaş grubunda önemli bir artış gözlemlenmiştir. Yapılan Ki-kare testi ile iki değişken arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir ( $\chi^2=14,856$  ve  $p < 0,05$ ). Bu sonuçlar, yaş gruplarına göre uzun süre aynı pozisyonda kalma durumunun engellenmesi konusunda farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Özellikle daha genç yaş grupları ve 45-54 yaş grubu, bu durumun daha fazla engellendiğini belirtirken, orta yaş grupları (25-44) bu durumu daha az engellendiğini ifade etmiştir.

**Tablo 3.22: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Tecrübesi ve Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| İş Tecrübesi ve Kişisel Koruyucu Kullanımı |                 |   |                            |        |         |
|--------------------------------------------|-----------------|---|----------------------------|--------|---------|
|                                            |                 |   | Kişisel Koruyucu Kullanımı |        | Toplam  |
|                                            |                 |   | Evet                       | Hayır  |         |
| İş Tecrübesi                               | 1-2 yıl         | N | 53                         | 9      | 62      |
|                                            |                 | % | 85,5 %                     | 14,5 % | 100,0 % |
|                                            | 3-5 yıl         | N | 27                         | 10     | 37      |
|                                            |                 | % | 73,0 %                     | 27,0 % | 100,0 % |
|                                            | 6-10 yıl        | N | 20                         | 11     | 31      |
|                                            |                 | % | 64,5 %                     | 35,5 % | 100,0 % |
|                                            | 11-15 yıl       | N | 14                         | 18     | 32      |
|                                            |                 | % | 43,8 %                     | 56,3 % | 100,0 % |
|                                            | 16 yıl ve üzeri | N | 16                         | 8      | 24      |
|                                            |                 | % | 66,7 %                     | 33,3 % | 100,0 % |
|                                            | Toplam          | N | 130                        | 56     | 186     |
|                                            |                 | % | 69,9 %                     | 30,1 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.22’de iş tecrübesi ile kişisel koruyucu ekipman kullanımı arasındaki ilişki analiz edilmektedir. Verilere göre, iş tecrübesi 1-2 yıl olan katılımcıların %85,5’i kişisel koruyucu kullanırken, iş tecrübesi 11-15 yıl olanların sadece %43,8’i kişisel koruyucu kullanmıştır. Genel olarak, iş tecrübesi arttıkça kişisel koruyucu kullanım oranının düştüğü gözlemlenmektedir. Ki-kare testi sonuçları ( $\chi^2 = 18,267$ ,  $p < 0,05$ ), iş tecrübesi ile kişisel koruyucu kullanımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ( $p = 0,001$ ). Bu sonuçlar iş tecrübesi arttıkça kişisel koruyucu kullanımının önemli ölçüde azaldığını ortaya koymaktadır.

**Tablo 3.23: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresi ve Kişisel Koruyucu Kullanımı Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| İşyerinde Bulunma Süresi ve Kişisel Koruyucu Kullanımı |                  |   |                            |        |         |
|--------------------------------------------------------|------------------|---|----------------------------|--------|---------|
|                                                        |                  |   | Kişisel Koruyucu Kullanımı |        | Toplam  |
|                                                        |                  |   | Evet                       | Hayır  |         |
| İşyerinde Bulunma Süresi                               | 5-7 saat         | N | 9                          | 1      | 10      |
|                                                        |                  | % | 90,0 %                     | 10,0 % | 100,0 % |
|                                                        | 8-10 saat        | N | 47                         | 38     | 85      |
|                                                        |                  | % | 55,3 %                     | 44,7 % | 100,0 % |
|                                                        | 11-13 saat       | N | 68                         | 15     | 83      |
|                                                        |                  | % | 81,9 %                     | 18,1 % | 100,0 % |
|                                                        | 14 saat ve üzeri | N | 6                          | 2      | 8       |
|                                                        |                  | % | 75,0 %                     | 25,0 % | 100,0 % |
| Toplam                                                 |                  | N | 130                        | 56     | 186     |
|                                                        |                  | % | 69,9 %                     | 30,1 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.23'e göre, işyerinde bulunma süresi 5-7 saat olanların %90'ı kişisel koruyucu kullanırken, bu oran 14 saat ve üzeri çalışanlarda %75 olarak görülmektedir. Ayrıca, 11-13 saat çalışanların %81,9'u kişisel koruyucu kullanırken, 8-10 saat çalışanlarda bu oran %55,3 olarak tespit edilmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucunda işyerinde bulunma süresi ile kişisel koruyucu kullanımı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $\chi^2 = 16,342$ ,  $p < 0,05$ ). Bu bulgular, daha uzun çalışma saatlerinin kişisel koruyucu kullanımını azaltabileceğini göstermektedir.

**Tablo 3.24: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresi ve Kullanılan Aletlerin Dezenfeksiyon Yapılması Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| İşyerinde Bulunma Süresi ile Kullanılan Aletlerin Dezenfeksiyon Yapılması |                  |   |                                   |        |         |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------|---|-----------------------------------|--------|---------|
|                                                                           |                  |   | Aletlerin Dezenfeksiyon Yapılması |        | Toplam  |
|                                                                           |                  |   | Evet                              | Hayır  |         |
| İşyerinde Bulunma Süresi                                                  | 5-7 saat         | N | 9                                 | 1      | 10      |
|                                                                           |                  | % | 90,0 %                            | 10,0 % | 100,0 % |
|                                                                           | 8-10 saat        | N | 82                                | 3      | 85      |
|                                                                           |                  | % | 96,5 %                            | 3,5 %  | 100,0 % |
|                                                                           | 11-13 saat       | N | 79                                | 4      | 83      |
|                                                                           |                  | % | 95,2 %                            | 4,8 %  | 100,0 % |
|                                                                           | 14 saat ve üzeri | N | 5                                 | 3      | 8       |
|                                                                           |                  | % | 62,5 %                            | 37,5 % | 100,0 % |
| Toplam                                                                    |                  | N | 175                               | 11     | 186     |
|                                                                           |                  | % | 94,1 %                            | 5,9 %  | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.24'e göre, günde 5-7 saat çalışanların %90'ı, 8-10 saat çalışanların %96,5'i, 11-13 saat çalışanların %95,2'si ve 14 saat ve üzeri çalışanların %62,5'i aletlerini dezenfekte ettiğini belirtmiştir. Yapılan ki-kare analizi sonucuna göre işyerinde bulunma süresi ile kullanılan aletlerin dezenfeksiyon yapıp yapılmadığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ( $\chi^2=15,692$  ve  $p<0,05$ ). Özellikle daha uzun çalışma sürelerine sahip olanlar arasında dezenfeksiyon yapmama oranı daha yüksekken, daha kısa çalışma sürelerine sahip olanlar arasında dezenfeksiyon yapma oranı daha yüksektir. Bu sonuçlar, işyerinde bulunma süresinin alet dezenfeksiyonu üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

**Tablo 3.25: Araştırmaya Katılan Katılımcıların İSG Eğitimi Alma ve İş Kazası Geçirme Arasındaki İlişki ( $\chi^2$ ) Tablosu**

| İSG Eğitimi Alma ve İş Kazası Geçirme Arasındaki İlişki |       |   |                  |        |         |
|---------------------------------------------------------|-------|---|------------------|--------|---------|
|                                                         |       |   | İSG Eğitimi Alma |        | Toplam  |
|                                                         |       |   | Evet             | Hayır  |         |
| İş Kazası Geçirme                                       | Evet  | N | 21               | 11     | 32      |
|                                                         |       | % | 65,6 %           | 34,4 % | 100,0 % |
|                                                         | Hayır | N | 57               | 97     | 154     |
|                                                         |       | % | 37,0 %           | 63,0 % | 100,0 % |
| Toplam                                                  |       | N | 78               | 108    | 186     |
|                                                         |       | % | 41,9 %           | 58,1 % | 100,0 % |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.25'e bakıldığında, İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) eğitimi alma ile iş kazası geçirme arasındaki ilişki analizine göre, İSG eğitimi alanların %65,6'sı iş kazası geçirmişken, eğitim almayanların %34,4'ü iş kazası geçirmiştir. Yapılan ki-kare testi sonuçlarına göre ( $p=0,003$ ), İSG eğitimi alanların iş kazası geçirme oranı almayanlara oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre İSG eğitimi alan bireyler, iş kazalarını daha iyi tanımlayıp raporlayabilirler, bu da kazaların daha fazla bildirilmesine yol açabilir. Diğer bir olasılık, çalışanların öğrendikleri güvenlik önlemlerini uygulamaması veya işverenin gerekli tedbirleri almaması olabilir.

Yukarıda belirtilen cinsiyet, yaş, iş tecrübesi, işyerinde bulunma süresi ve İSG eğitimi gibi değişkenler ile kişisel koruyucu kullanımı, uzun süre aynı pozisyonda kalma, alet dezenfeksiyonu, hepatit B aşısı olma ve iş kazası geçirme arasında yapılan ki-kare analizlerinde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak

aralarında ilişki olacağı düşünülen bazı demografik değişkenler ile risk kontrol listesinde yer alan değişkenler arasında yapılan ki-kare analizlerinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yapılan Ki-kare ilişki analizi sonucunda 'aralarında istatistiksel ilişki bulunmamaktadır' sonucuna varılan değişkenler aşağıda belirtilmiştir:

- Cinsiyet ile kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma arasındaki ilişki
- Yaş ile kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama arasındaki ilişki
- Medeni durum ile kişisel koruyucu donanım kullanma, kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama arasındaki ilişki
- Eğitim durumu ile kişisel koruyucu donanım kullanma, kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama arasındaki ilişki
- Gelir düzeyi ile kişisel koruyucu donanım kullanma, kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama arasındaki ilişki
- İş yerindeki pozisyon ile kişisel koruyucu donanım kullanma, kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama ile arasındaki ilişki
- İş tecrübesi ile İSG eğitimi alma, kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama arasındaki ilişki
- İşyerinde bulunma süresi ile İSG eğitimi alma, hijyen eğitimi alma, tetanoz aşısı olma, hepatit B aşısı olma, iş kazası yaşama arasındaki ilişki
- İSG eğitim alma ile kullanılan aletlerin dezenfeksiyonu, meslek hastalığı varlığı arasındaki ilişki.

### **3.2.3. Betimleyici İstatistikler ile İlgili Bulgular**

Çalışmada kullanılan verilerin daha kolay anlaşılması ve yorumlanabilmesi amacıyla betimleyici istatistikler kullanılmaktadır. Bu istatistiklerin temel hedefi, verilerin ana özelliklerini özetleyerek açıklamaktır. Bu sayede, veri daha anlamlı

hale gelmekte ve bireylerin veriye ilişkin bilgi edinmesi kolaylaşmaktadır. Başka bir deyişle, betimleyici istatistikler aracılığıyla çalışmada kullanılan verilerin özet değerleri sunulmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler ise Tablo 3.26'da yer almaktadır.

**Tablo 3.26: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri**

| Ölçek ve Boyutları                     | Min         | Maks        | Med         | $\bar{X}$   | SS          |
|----------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>İş Yaşam Dengesi Ölçeği</b>         | <b>1.60</b> | <b>4.80</b> | <b>2.77</b> | <b>2.93</b> | <b>0.73</b> |
| İş yaşam uyumu boyutu                  | 1.17        | 5.00        | 3.00        | 3.09        | 0.89        |
| Yaşamı ihmal etme boyutu               | 1.00        | 5.00        | 2.33        | 2.77        | 0.91        |
| Kendine zaman ayırma boyutu            | 1.00        | 5.00        | 3.50        | 3.41        | 0.96        |
| Yaşamın işten ibaret olması boyutu     | 1.00        | 5.00        | 2.25        | 2.47        | 1.27        |
| <b>İş Güvenliği Performansı Ölçeği</b> | <b>1.00</b> | <b>5.00</b> | <b>4.25</b> | <b>4.14</b> | <b>0.77</b> |
| Güvenlik uyumu boyutu                  | 1.00        | 5.00        | 4.25        | 4.18        | 0.77        |
| Güvenlik katılımı boyutu               | 1.00        | 5.00        | 4.25        | 4.11        | 0.85        |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 3.2.4. Normal Dağılımla İlgili Bulgular

Araştırmada normal dağılım analizi, uygulanacak testlerin parametrik mi yoksa parametrik olmayan testler mi olacağına karar vermek amacıyla yapılmaktadır. Verilerin normal dağılıma uygun olması durumunda parametrik testler, normal dağılıma uymaması halinde ise parametrik olmayan testler kullanılmaktadır. Ölçüm araçlarının Kolmogorov-Smirnov testi ile normal dağılıma uygun olup olmadıkları incelenmiştir. Bu analiz sonucunda, değişkenlerin normal dağılmadığı belirlenmiş ve bu nedenle nonparametrik testler tercih edilmiştir.

**Tablo 3.27: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Analizi Sonuçları**

| Ölçek ve Boyutları                     | Kolmogorov-Smirnov |              | Durum               |
|----------------------------------------|--------------------|--------------|---------------------|
|                                        | İstatistik         | P            |                     |
| <b>İş yaşam dengesi ölçeği</b>         | <b>0.135</b>       | <b>0.000</b> | <b>Normal değil</b> |
| İş yaşam uyumu boyutu                  | 0.173              | 0.000        | Normal değil        |
| Yaşamı ihmal etme boyutu               | 0.187              | 0.000        | Normal değil        |
| Kendine zaman ayırma boyutu            | 0.134              | 0.000        | Normal değil        |
| Yaşamın işten ibaret olması boyutu     | 0.134              | 0.000        | Normal değil        |
| <b>İş güvenliği performansı ölçeği</b> | <b>0.200</b>       | <b>0.000</b> | <b>Normal değil</b> |
| Güvenlik uyumu boyutu                  | 0.229              | 0.000        | Normal değil        |
| Güvenlik katılımı boyutu               | 0.205              | 0.000        | Normal değil        |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeğin boyutlarına ilişkin normallik analizi sonuçları Tablo 3.27'de sunulmuştur. Ölçüm araçlarının Kolmogorov-Smirnov testine göre p değerinin 0.05'ten büyük olması normal dağıldığını, 0.05'ten küçük olması ise normal dağılmadığı göstermektedir.

### 3.2.5. Geçerlilik Analiziyle İlgili Bulgular

Araştırmada incelenen iki değişken olan iş-yaşam dengesi ve iş güvenliği, farklı çalışmalardan uyarlanarak ölçülmüştür. Bu nedenle, bu iki ölçeğin yapısal geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir (Byrne, 2016, s. 6).

Doğrulayıcı faktör analizinde yapısal geçerliliğin sağlanabilmesi için ilk koşul, ölçüm maddelerine ait faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olmasıdır. Ayrıca, bu maddelere ilişkin hesaplanan t-değerlerinin de anlamlılık taşıması gerekmektedir. Bu bağlamda, t-değerinin  $\pm 1,96$ 'nın üzerinde olması, anlamlılığın %5 düzeyinde (0,05) olduğunu; t-değerinin  $\pm 2,58$ 'in üzerinde olması ise anlamlılığın %1 düzeyinde (0,01) olduğunu ifade etmektedir (Hair, Black, Babin & Anderson, 2019). Araştırmada kullanılan İş-Yaşam Dengesi ile İş Güvenliği Performans Ölçeklerinin faktör analizleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3.28: İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizine Ait Modelin Sonuçları**

|                                          |         | <b>Faktör<br/>Yükü</b> | <b>Standart<br/>Hata</b> | <b>t</b> | <b>p</b> |
|------------------------------------------|---------|------------------------|--------------------------|----------|----------|
| İş yaşam<br>uyumu boyutu                 | İYDÖ 7  | 0.627                  | -                        | -        | -        |
|                                          | İYDÖ 8  | 0.867                  | 0.051                    | 14.870   | ***      |
|                                          | İYDÖ 9  | 0.752                  | 0.048                    | 13.029   | ***      |
|                                          | İYDÖ 19 | 0.676                  | 0.050                    | 12.332   | ***      |
|                                          | İYDÖ 6  | 0.826                  | 0.055                    | 15.826   | ***      |
|                                          | İYDÖ 17 | 0.536                  | 0.059                    | 12.332   | ***      |
| Yaşamı ihmal<br>etme boyutu              | İYDÖ 1  | 0.738                  | -                        | -        | -        |
|                                          | İYDÖ 4  | 0.757                  | 0.049                    | 13.023   | ***      |
|                                          | İYDÖ 10 | 0.698                  | 0.047                    | 12.831   | ***      |
|                                          | İYDÖ 5  | 0.640                  | 0.054                    | 12.417   | ***      |
|                                          | İYDÖ 11 | 0.529                  | 0.058                    | 12.915   | ***      |
|                                          | İYDÖ 2  | 0.798                  | 0.049                    | 14.583   | ***      |
| Kendine<br>zaman ayırma<br>boyutu        | İYDÖ 13 | 0.534                  | -                        | -        | -        |
|                                          | İYDÖ 12 | 0.724                  | 0.050                    | 14.120   | ***      |
|                                          | İYDÖ 20 | 0.571                  | 0.063                    | 12.431   | ***      |
|                                          | İYDÖ 18 | 0.658                  | 0.057                    | 13.873   | ***      |
| Yaşamın işten<br>ibaret olması<br>boyutu | İYDÖ 15 | 0.845                  | -                        | -        | -        |
|                                          | İYDÖ 14 | 0.787                  | 0.054                    | 12.385   | ***      |
|                                          | İYDÖ 16 | 0.833                  | 0.052                    | 13.448   | ***      |
|                                          | İYDÖ 3  | 0.538                  | 0.061                    | 11.573   | ***      |

\*\*\*p<0.05

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.29: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri**

|      | Yapısal Modeli Değerleri | Tavsiye Edilen Değerler |
|------|--------------------------|-------------------------|
| GFI  | 0.903                    | $\geq 0.80$             |
| AGFI | 0.874                    | $\geq 0.80$             |
| RFI  | 0.836                    | $\geq 0.80$             |
| NFI  | 0.860                    | $\geq 0.80$             |
| SRMR | 0.089                    | $\leq 0.10$             |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Doğrulamalı faktör analizinde, ölçeği oluşturan 20 madde ve 4 alt boyutun ölçek yapısıyla uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Yapısal geçerliliğin sağlanabilmesi için bir diğer önemli adım uyum iyiliği değerlerinin incelenmesidir. Tablo 3.29'daki değerlere bakıldığında, elde edilen tüm sonuçların istenen eşik değerlerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerlilik şartını karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.30: İş Güvenliği Performansı Ölçeğinin Faktör Analizine Ait Modelin Sonuçları**

|                          |        | Faktör Yüklü | Standart Hata | T      | p   |
|--------------------------|--------|--------------|---------------|--------|-----|
| Güvenlik uyumu boyutu    | İGPÖ 1 | 0.872        | -             | -      | -   |
|                          | İGPÖ 2 | 0.794        | 0.057         | 13.618 | *** |
|                          | İGPÖ 3 | 0.752        | 0.060         | 11.823 | *** |
|                          | İGPÖ 4 | 0.922        | 0.075         | 14.062 | *** |
| Güvenlik katılımı boyutu | İGPÖ 5 | 0.734        | -             | -      | -   |
|                          | İGPÖ 6 | 0.872        | 0.045         | 11.659 | *** |
|                          | İGPÖ 7 | 0.700        | 0.057         | 9.718  | *** |
|                          | İGPÖ 8 | 0.892        | 0.048         | 11.972 | *** |

\*\*\*p<0.05

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.50'nin üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.31: İş Güvenliği Performansı Ölçeği Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri**

|      | Yapısal Modeli Değerleri | Tavsiye Edilen Değerler |
|------|--------------------------|-------------------------|
| GFI  | 0.993                    | $\geq 0.80$             |
| AGFI | 0.987                    | $\geq 0.80$             |
| RFI  | 0.986                    | $\geq 0.80$             |
| NFI  | 0.990                    | $\geq 0.80$             |
| SRMR | 0.055                    | $\leq 0.10$             |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Doğrulamalı Faktör analizine ölçeği oluşturan 8 madde ve 2 alt boyutun ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Yapısal geçerliliğin sağlanabilmesi için ikinci olarak uyum iyiliği değerlerinin incelenmesi gerekmektedir. Tablo 3.31’de sunulan verilere göre, elde edilen tüm değerlerin istenen eşik değerlerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, araştırmada kullanılan ölçeğin yapısal geçerlilik şartlarını karşıladığını göstermektedir.

### 3.2.6. Güvenilirlik Analiziyle İlgili Bulgular

Güvenilirlik, bir ölçeğin belirli bir örneklemden elde edilen puanların doğruluk derecesini ifade etmektedir (Kline, 2016, s. 90). Güvenilirlik genellikle bir ölçeğin Cronbach alfa ( $\alpha$ ) değeri üzerinden değerlendirilmektedir. Cronbach alfa, ölçümün ne ölçüde hatasız olduğunu belirten bir göstergedir (Ercan & Kan, 2004, s. 212). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.32’de verilmiştir.

**Tablo 3.32: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları**

| Ölçek ve Boyutları                     | Cronbach's Alpha |
|----------------------------------------|------------------|
| <b>İş Yaşam Dengesi Ölçeği</b>         | <b>0.881</b>     |
| İş Yaşam Uyumu Boyutu                  | 0.822            |
| Yaşamı İhmal Etme Boyutu               | 0.816            |
| Kendine Zaman Ayırma Boyutu            | 0.723            |
| Yaşamın İşten İbareti Olması Boyutu    | 0.829            |
| <b>İş Güvenliği Performansı Ölçeği</b> | <b>0.929</b>     |
| Güvenlik Uyumu Boyutu                  | 0.907            |
| Güvenlik Katılımı Boyutu               | 0.859            |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş yaşam dengesi ölçeği güvenilirliği ise 0.881, iş güvenliği performansı ölçeği güvenilirliği 0.929 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.50’den büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2016).

### 3.2.7. Hipotez Testleriyle İlgili Bulgular

Bu araştırma, Bartın ilinde kuaför ve güzellik salonlarında çalışan iş görenlerin iş – yaşam dengesi durumlarının iş güvenliği performansı üzerindeki etkisini ve farklı demografik değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın hipotezlerine yönelik olarak hazırlanan bulgular aşağıda yer almaktadır.

**H1: İş yaşam dengesi iş görenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.**

Katılımcıların demografik özelliklerine dayalı iş yaşam dengesi ölçeği puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre demografik değişkenler ile iş yaşam dengesi ölçeği içindeki ifadeler için tespit edilen değerler aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 3.33: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler |             | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|-------------|-------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|             |             | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Cinsiyet    | Erkek       | 1.75                    | 4.65 | 3.00 | 3.00      | 0.60 |
|             | Kadın       | 1.60                    | 4.80 | 2.53 | 2.89      | 0.80 |
|             | Test değeri | -1.918**                |      |      |           |      |
|             | p           | 0.055                   |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1a: İş yaşam dengesi cinsiyete göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.33'te çalışanların iş yaşam dengelerinin, cinsiyete göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların cinsiyetleri ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

**Tablo 3.34: Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler |                    | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|-------------|--------------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|             |                    | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Yaş         | 17 ve altı (1)     | 1.60                    | 4.65 | 3.08 | 3.10      | 0.75 |
|             | 18-24 (2)          | 1.60                    | 4.50 | 3.00 | 2.96      | 0.67 |
|             | 25-34 (3)          | 2.15                    | 4.80 | 2.45 | 2.87      | 0.77 |
|             | 35 yaş ve üstü (4) | 2.10                    | 4.70 | 2.45 | 2.78      | 0.72 |
|             | Test değeri        | 7.842***                |      |      |           |      |
|             | p                  | 0.049*                  |      |      |           |      |
|             |                    | 1>4                     |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1b: İş yaşam dengesi yaşa göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.34'de çalışanların iş yaşam dengelerinin, yaşa göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni uygulanmıştır. Yaşı 18-24 olan katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 35 yaş ve üzeri olan

katılımcılara oranla daha yüksek olduğu söylenebilir. 18-24 yaş arası katılımcıların iş-yaşam dengesi puanlarının daha yüksek olması, bu yaş grubunun genellikle daha az ailevi ve finansal sorumluluğa sahip olması ile iş dışı sosyal yaşama daha fazla önem vermesiyle açıklanabilir. 35 yaş ve üzeri bireyler ise genellikle daha fazla kariyer baskısı, iş yükü ve aile sorumluluklarına sahip oldukları için iş-yaşam dengelerini korumakta daha fazla zorlanabilecekleri şeklinde açıklanabilir.

**Tablo 3.35: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler  |             | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------|-------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|              |             | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Medeni durum | Bekar       | 1.60                    | 4.65 | 2.90 | 2.94      | 0.70 |
|              | Evli        | 2.10                    | 4.80 | 2.58 | 2.93      | 0.80 |
|              | Test değeri | -0.666**                |      |      |           |      |
|              | p           | 0.505                   |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1c: İş yaşam dengesi medeni duruma göre farklılık gösterir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.35’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, medeni durumlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların medeni durumları ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.36: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler   |             | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|---------------|-------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|               |             | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Eğitim durumu | İlköğretim  | 2.10                    | 4.60 | 2.73 | 2.90      | 0.64 |
|               | Lise        | 1.60                    | 4.80 | 2.80 | 2.94      | 0.74 |
|               | Ön lisans   | 2.15                    | 4.55 | 2.40 | 2.93      | 0.82 |
|               | Test değeri | 0.460***                |      |      |           |      |
|               | p           | 0.795                   |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1d: İş yaşam dengesi eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.36’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, eğitim durumlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların eğitim durumları ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.37: Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler  |               | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------|---------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|              |               | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Gelir düzeyi | 6000 ve altı  | 1.60                    | 4.65 | 3.05 | 3.09      | 0.75 |
|              | 6001-9000     | 2.20                    | 4.80 | 2.70 | 2.89      | 0.70 |
|              | 9001-12000    | 2.10                    | 4.80 | 2.55 | 2.89      | 0.77 |
|              | 12001 ve üstü | 1.60                    | 4.55 | 2.45 | 2.78      | 0.71 |
|              | Test değeri   | 3.525***                |      |      |           |      |
|              | p             | 0.060                   |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1e: İş yaşam dengesi gelir düzeyine göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.37’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, gelir düzeylerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların gelir düzeyleri ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

**Tablo 3.38: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler   |             | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|---------------|-------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|               |             | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Çocuk varlığı | Evet        | 2.25                    | 4.80 | 2.70 | 2.93      | 0.78 |
|               | Hayır       | 1.60                    | 4.80 | 2.85 | 2.94      | 0.72 |
|               | Test değeri | -0.263**                |      |      |           |      |
|               | p           | 0.792                   |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1f: İş yaşam dengesi çocuk varlığına göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.38’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, çocuk sahibi olmalarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların çocuk sahibi olmaları ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0.05).

**Tablo 3.39: Katılımcıların Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumuna Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler                     |             | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|---------------------------------|-------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|                                 |             | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Evde bakıma muhtaç biri varlığı | Evet        | 2.00                    | 4.60 | 2.43 | 2.75      | 0.68 |
|                                 | Hayır       | 1.60                    | 4.80 | 2.80 | 2.96      | 0.74 |
|                                 | Test değeri | -1.480**                |      |      |           |      |
|                                 | p           | 0.139                   |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1g: İş yaşam dengesi evde bakıma muhtaç kimse varlığına göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.39’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, evde bakıma muhtaç biri olma durumuna göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların evlerinde bakıma muhtaç biri varlığı ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.40: Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler           |               | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|-----------------------|---------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|                       |               | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| İş yerindeki pozisyon | İşyeri sahibi | 2.10                    | 4.30 | 2.45 | 2.66      | 0.51 |
|                       | İşçi          | 1.60                    | 4.80 | 2.90 | 3.03      | 0.78 |
|                       | Test değeri   | -2.828**                |      |      |           |      |
|                       | p             | 0.005*                  |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1h: İş yaşam dengesi iş yerindeki pozisyona göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.40’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, iş yerindeki pozisyonlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların işyerindeki pozisyonuna göre iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). İşçi çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, işyeri sahibi olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İşçi çalışanların iş-yaşam dengesi puanlarının işyeri sahiplerine göre daha yüksek olması, iş yükü ve sorumluluk farklarıyla açıklanabilir.

**Tablo 3.41: Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler  |                     | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------|---------------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|              |                     | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| İş tecrübesi | 1-2 yıl (1)         | 1.60                    | 4.65 | 3.13 | 3.16      | 0.77 |
|              | 3-5 yıl (2)         | 2.10                    | 4.50 | 2.75 | 2.77      | 0.50 |
|              | 6-10 yıl (3)        | 2.10                    | 4.80 | 2.55 | 2.95      | 0.86 |
|              | 11-15 yıl (4)       | 2.25                    | 4.55 | 2.35 | 2.63      | 0.62 |
|              | 16 yıl ve üzeri (5) | 2.20                    | 4.80 | 2.73 | 2.99      | 0.77 |
|              | Test değeri         | 17.368***               |      |      |           |      |
|              | p                   | 0.002*                  |      |      |           |      |
|              | Bonferroni          | 1>2, 1>3, 1>4, 5>4      |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1i: İş yaşam dengesi iş tecrübesine göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.41’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, iş tecrübelerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların iş tecrübesine

göre iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni uygulanmıştır. İş tecrübesi 1-2 yıl olan çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. İş tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 11-15 yıl olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. İş tecrübesi 1-2 yıl olan çalışanların iş-yaşam dengesi puanlarının daha yüksek olması, bu grubun henüz iş yerinde daha az sorumluluğa sahip olması ve kariyerlerinin başında daha az baskı hissetmeleriyle açıklanabilir. 3-15 yıl arası çalışanlar, kariyerlerinin daha yoğun ve sorumlulukların arttığı bir dönemde olduklarından iş-yaşam dengelerini sağlamakta daha fazla zorlanabilirler. 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip çalışanlar ise kariyerlerinde daha deneyimli oldukları için işlerini daha iyi yönetebilir ve denge kurabilirler şeklinde açıklanabilir.

**Tablo 3.42: Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler                    |                      | İş Yaşam Dengesi Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------------------------|----------------------|-------------------------|------|------|-----------|------|
|                                |                      | Min                     | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| İşyerinde<br>Bulunma<br>Süresi | 5-7 saat (1)         | 2.55                    | 4.45 | 3.85 | 3.78      | 0.66 |
|                                | 8-10 saat (2)        | 1.60                    | 4.80 | 2.45 | 2.88      | 0.78 |
|                                | 11-13 saat (3)       | 1.75                    | 4.70 | 2.80 | 2.89      | 0.62 |
|                                | 14 saat ve üzeri (4) | 1.60                    | 3.85 | 3.18 | 2.88      | 0.83 |
|                                | Test değeri          | 12.776***               |      |      |           |      |
|                                | p                    | 0.002*                  |      |      |           |      |
|                                | Bonferroni           | 1>2, 1>3, 1>4           |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H1i: İş yaşam dengesi işyerinde bulunma süresine göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.42’de çalışanların iş yaşam dengelerinin, iş yerindeki bulunma sürelerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların işyerinde bulunma saatine göre iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ). Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni uygulanmıştır. İşyerinde bulunma saati 5-7 saat olan çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 8-10 saat, 11-13 saat ve 14 saat ve üzeri olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**H2: İş güvenliği performansı iş görenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterir.**

Katılımcıların demografik özelliklerine göre iş güvenliği performansı ölçeği puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre demografik değişkenler ile iş güvenliği ölçeği içindeki ifadeler için tespit edilen değerler aşağıda gösterilmiştir.

**Tablo 3.43: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler |             | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|-------------|-------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|             |             | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Cinsiyet    | Erkek       | 1.00                            | 5.00 | 4.13 | 3.93      | 1.04 |
|             | Kadın       | 2.38                            | 5.00 | 4.38 | 4.28      | 0.52 |
|             | Test değeri | -2.122**                        |      |      |           |      |
|             | p           | 0.034*                          |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi  
H2a İş güvenliği performansı cinsiyete göre farklılık gösterir.  
**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.43’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, cinsiyetlerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların cinsiyetlerine göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Kadın çalışanların iş güvenliği performansı ölçeği puanlarının, erkek çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.44: Katılımcıların Yaşlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler |                | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|-------------|----------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|             |                | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Yaş         | 17 ve altı     | 2.13                            | 5.00 | 4.06 | 4.04      | 0.73 |
|             | 18-24          | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.10      | 1.01 |
|             | 25-34          | 1.00                            | 5.00 | 4.38 | 4.27      | 0.61 |
|             | 35 yaş ve üstü | 1.25                            | 5.00 | 4.38 | 4.19      | 0.70 |
|             | Test değeri    | 4.877***                        |      |      |           |      |
|             | p              | 0.181                           |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi  
H2b: İş güvenliği performansı yaşa göre farklılık gösterir.  
**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.44’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, yaşa göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların yaşlarına göre iş güvenliği

performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.45: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler  |             | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------|-------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|              |             | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Medeni durum | Bekar       | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.16      | 0.72 |
|              | Evli        | 1.00                            | 5.00 | 4.38 | 4.11      | 0.87 |
|              | Test değeri | -0.172**                        |      |      |           |      |
|              | p           | 0.864                           |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H2c: İş güvenliği performansı medeni duruma göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.45’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, medeni durumlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların medeni durumlarına göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.46: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler   |             | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|---------------|-------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|               |             | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Eğitim durumu | İlköğretim  | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 3.97      | 0.90 |
|               | Lise        | 1.00                            | 5.00 | 4.25 | 4.15      | 0.74 |
|               | Ön lisans   | 1.25                            | 5.00 | 4.38 | 4.35      | 0.72 |
|               | Test değeri | 0.846***                        |      |      |           |      |
|               | p           | 0.358                           |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H2d: İş güvenliği performansı eğitim durumuna göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.46’da çalışanların iş güvenliği performanslarının, eğitim durumlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların eğitim durumlarına göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.47: Katılımcıların Gelir Düzeylerine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler  |               | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------|---------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|              |               | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Gelir düzeyi | 6000 ve altı  | 2.25                            | 5.00 | 4.13 | 4.16      | 0.70 |
|              | 6001-9000     | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.16      | 0.74 |
|              | 9001-12000    | 1.25                            | 5.00 | 4.38 | 4.08      | 0.86 |
|              | 12001 ve üstü | 1.00                            | 5.00 | 4.38 | 4.14      | 0.90 |
|              | Test değeri   | 5.851***                        |      |      |           |      |
|              | p             | 0.054                           |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H2e: İş güvenliği performansı gelir düzeyine göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.47’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, gelir düzeylerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların gelir düzeylerine göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.48: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler   |             | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|---------------|-------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|               |             | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Çocuk varlığı | Evet        | 1.00                            | 5.00 | 4.38 | 4.20      | 0.81 |
|               | Hayır       | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.13      | 0.76 |
|               | Test değeri | -1.206**                        |      |      |           |      |
|               | p           | 0.228                           |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H2f: İş güvenliği performansı çocuk varlığına göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.48’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların çocuk sahibi olmalarına göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.49: Katılımcıların Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumuna Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler                     |             | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|---------------------------------|-------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|                                 |             | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| Evde bakıma muhtaç biri varlığı | Evet        | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 3.90      | 0.99 |
|                                 | Hayır       | 1.00                            | 5.00 | 4.25 | 4.17      | 0.74 |
|                                 | Test değeri | -0.998**                        |      |      |           |      |
|                                 | p           | 0.318                           |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H2g: İş güvenliği performansı evde bakıma muhtaç kimse varlığına göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.49’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, evde bakıma muhtaç biri varlığına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların evlerinde bakıma muhtaç biri varlığına göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.50: Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyonlarına Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler           |               | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|-----------------------|---------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|                       |               | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| İş yerindeki pozisyon | İşyeri sahibi | 1.00                            | 5.00 | 4.31 | 4.09      | 0.84 |
|                       | İşçi          | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.16      | 0.75 |
|                       | Test değeri   | -0.008**                        |      |      |           |      |
|                       | p             | 0.994                           |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

*H2h: İş güvenliği performansı iş yerindeki pozisyona göre farklılık gösterir.*

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.50’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, iş yerindeki pozisyonlarına göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların iş yerindeki pozisyonlarına göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.51: Katılımcıların İş Tecrübelerine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler  |                 | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------|-----------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|              |                 | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| İş tecrübesi | 1-2 yıl         | 1.25                            | 5.00 | 4.13 | 4.07      | 0.77 |
|              | 3-5 yıl         | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.03      | 0.96 |
|              | 6-10 yıl        | 3.13                            | 5.00 | 4.38 | 4.31      | 0.51 |
|              | 11-15 yıl       | 3.63                            | 5.00 | 4.38 | 4.36      | 0.26 |
|              | 16 yıl ve üzeri | 1.00                            | 5.00 | 4.25 | 4.00      | 1.09 |
|              | Test değeri     | 5.411***                        |      |      |           |      |
|              | p               | 0.248                           |      |      |           |      |

\* $p<0.05$ , \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

*H2i: İş güvenliği performansı iş tecrübesine göre farklılık gösterir.*

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.51’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, iş tecrübelerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların iş tecrübelerine göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 3.52: Katılımcıların İşyerinde Bulunma Süresine Göre İş Güvenliği Performansı Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler              |                  | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |      |      |           |      |
|--------------------------|------------------|---------------------------------|------|------|-----------|------|
|                          |                  | Min                             | Maks | Med  | $\bar{X}$ | SS   |
| İşyerinde Bulunma Süresi | 5-7 saat         | 1.25                            | 5.00 | 4.50 | 4.01      | 1.34 |
|                          | 8-10 saat        | 1.25                            | 5.00 | 4.25 | 4.21      | 0.62 |
|                          | 11-13 saat       | 1.00                            | 5.00 | 4.25 | 4.11      | 0.84 |
|                          | 14 saat ve üzeri | 2.88                            | 4.75 | 4.19 | 3.95      | 0.73 |
|                          | Test değeri      | 0.215***                        |      |      |           |      |
|                          | p                | 0.898                           |      |      |           |      |

\*p<0.05, \*\*Mann Whitney U testi, \*\*\*Kruskal Wallis testi

H2i: İş güvenliği performansı işyerinde bulunma süresine göre farklılık gösterir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.52’de çalışanların iş güvenliği performanslarının, işyerinde bulunma sürelerine göre farklılık gösterme durumları incelenmiştir. Buna göre çalışanların işyerinde bulunma sürelerine göre iş güvenliği performansı ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05).

**H3: İş yaşam dengesinin, iş güvenliği performansı üzerinde anlamlı etkisi vardır.**

Çalışmamızın değişkenleri arasındaki ilişkiyi test eden korelasyon analizi Tablo 3.53’te verilmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizlerine dair bulgular Tablo 3.54 ve 3.55’te gösterilmektedir.

**Tablo 3.53: İş Yaşam Dengesinin İş Güvenliği Performansı Üzerindeki Etkisi**

| Bağımlı Değişken         | Bağımsız Değişken | $\beta$ | Standart Hata | Beta  | t      | P      | F     | P (model) | R <sup>2</sup> |
|--------------------------|-------------------|---------|---------------|-------|--------|--------|-------|-----------|----------------|
| İş Güvenliği Performansı | Sabit             | 4.005   | 0.235         | -     | 10.076 | 0.039  | 3.841 | 0.023     | 0.402          |
|                          | İş Yaşam Dengesi  | 0.248   | 0.078         | 0.135 | 3.18   | 0.023* |       |           |                |

\*p<0.05

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

İş yaşam dengesinin iş güvenliği performansı üzerindeki etkisini araştırmak için basit doğrusal regresyon uygulanmıştır. Bunun sonucunda, kurulan modelin istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir (p<0.023). Buna göre çalışmamızın H3 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 3.54: İş-Yaşam Dengesi Boyutları ile İş Güvenliği Performansı Boyutları Arasındaki İlişki**

| Ölçek ve Boyutları                 | Güvenlik Uyumu Boyutu |        | Güvenlik Katılımı Boyutu |        | İş Güvenliği Performansı Ölçeği |        |
|------------------------------------|-----------------------|--------|--------------------------|--------|---------------------------------|--------|
|                                    | r                     | p      | r                        | p      | r                               | p      |
| İş yaşam dengesi ölçeği            | 0.161                 | 0.028* | 0.168                    | 0.031* | 0.145                           | 0.035* |
| İş yaşam uyumu boyutu              | 0.293                 | 0.000* | 0.189                    | 0.028* | 0.295                           | 0.008* |
| Yaşamı ihmal etme boyutu           | 0.071                 | 0.333  | -0.113                   | 0.123  | -0.027                          | 0.713  |
| Kendine zaman ayırma boyutu        | 0.042                 | 0.567  | 0.005                    | 0.947  | 0.018                           | 0.804  |
| Yaşamın işten ibaret olması boyutu | -0.247                | 0.020* | -0.150                   | 0.042* | -0.059                          | 0.424  |

\*p<0.05

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.54'e bakıldığında değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için Spearman korelasyon uygulanmıştır. Bunun sonucunda, güvenlik uyumu boyutu ile iş yaşam dengesi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.161$ ,  $p<0.05$ ). Güvenlik uyumu boyutu ile iş yaşam uyumu boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.293$ ,  $p<0.05$ ). Güvenlik uyumu boyutu yaşamın işten ibaret olması boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=-0.247$ ,  $p<0.05$ ).

Güvenlik katılımı boyutu ile iş yaşam dengesi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.168$ ,  $p<0.05$ ). Güvenlik katılımı boyutu ile iş yaşam uyumu boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.189$ ,  $p<0.05$ ). Güvenlik katılımı boyutu ile yaşamın işten ibaret olması boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=-0.150$ ,  $p<0.05$ ).

İş yaşam uyumu boyutu ile iş güvenliği performans ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.295$ ,  $p<0.05$ ). İş güvenliği performansı ölçeği ile iş yaşam dengesi ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0.145$ ,  $p<0.05$ ).

**Tablo 3.55: İş Yaşam Dengesi Boyutlarının İş Güvenliği Performansı Boyutları Üzerindeki Etkisi**

| Model | Bağımlı Değişken         | Bağımsız Değişken                  | $\beta$ | Standart Hata | Beta   | t      | p      | F     | P (model) | R <sup>2</sup> |
|-------|--------------------------|------------------------------------|---------|---------------|--------|--------|--------|-------|-----------|----------------|
| 1     | Güvenlik uyumu boyutu    | Sabit                              | 3.082   | 0.286         | -      | 10.772 | 0.000* | 5.979 | 0.000*    | 0.217          |
|       |                          | İş yaşam uyumu boyutu              | 0.349   | 0.073         | 0.403  | 4.782  | 0.000* |       |           |                |
|       |                          | Yaşamı ihmal etme boyutu           | 0.108   | 0.098         | 0.128  | 1.098  | 0.274  |       |           |                |
|       |                          | Kendine zaman ayırma boyutu        | 0.037   | 0.070         | 0.046  | 0.524  | 0.601  |       |           |                |
|       |                          | Yaşamın işten ibaret olması boyutu | -0.162  | 0.069         | -0.268 | -2.353 | 0.020* |       |           |                |
| 2     | Güvenlik katılımı boyutu | Sabit                              | 3.645   | 0.326         | -      | 11.178 | 0.000* | 3.282 | 0.013*    | 0.168          |
|       |                          | İş yaşam uyumu boyutu              | 0.239   | 0.083         | 0.249  | 2.871  | 0.005* |       |           |                |
|       |                          | Yaşamı ihmal etme boyutu           | -0.028  | 0.112         | -0.030 | -0.250 | 0.803  |       |           |                |
|       |                          | Kendine zaman ayırma boyutu        | 0.080   | 0.079         | 0.090  | 1.004  | 0.317  |       |           |                |
|       |                          | Yaşamın işten ibaret olması boyutu | -0.191  | 0.079         | -0.285 | -2.430 | 0.016* |       |           |                |

\*p<0.05

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3.55'te iş yaşam dengesinin boyutlarının iş güvenliği performansı boyutları üzerindeki etkisini araştırmak için çoklu doğrusal regresyon uygulanmıştır. Bunun sonucunda, iş yaşam dengesi boyutlarının güvenlik uyumu boyutu üzerindeki etkisini araştırmak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=5.979, p<0.05). Model incelendiğinde, iş yaşam uyumu boyutunun ve yaşamın işten ibaret olması boyutunun güvenlik uyumu

boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $p < 0.04$ ). Modelin %21.7'si açıklanmaktadır.

İş yaşam dengesi boyutlarının güvenlik katılımı boyutu üzerindeki etkisini araştırmak için kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=3.282$ ,  $p < 0.05$ ). Model incelendiğinde, iş yaşam uyumu boyutunun ve yaşamın işten ibaret olması boyutunun güvenlik katılımı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ( $p < 0.04$ ). Modelin %16.8'i açıklanmaktadır.

Regresyon analizleri ile araştırmanın üçüncü hipotezi kapsamında iş yaşam dengesi ile iş güvenliği performansı arasındaki ilişki test edilmektedir. Araştırmanın bulgularına göre iş yaşam dengesinin iş güvenliği performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ( $\beta = 0.248$ ,  $p = 0.023$ ). Dolayısıyla iş yaşam dengesi arttıkça iş güvenliği yükselmektedir. Elde edilen bulgular kapsamında araştırmada test edilen  $H3$  hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon analizleri, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerden güvenlik uyumunun, iş yaşam dengesinin dört boyutu olan iş yaşam uyumu, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma üzerindeki etkisini test etmektedir. Tablo 3.55'te gösterilen bulgulara göre iş yaşam uyumu boyutunun güvenlik uyumu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ( $\beta = 0.349$ ,  $p = 0.000$ ). Bu nedenle  $H3a$  hipotezi kabul edilmiştir. Analiz sonucunda yaşamın işten ibaret olması boyutunun güvenlik uyumu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ( $\beta = -0.162$ ,  $p = 0.020$ ). Bu nedenle  $H3b$  hipotezi kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda yaşamı ihmal etme boyutunun ( $\beta = 0.108$ ,  $p = 0.274$ ) ve kendine zaman ayırma boyutunun ( $\beta = 0.037$ ,  $p = 0.601$ ) güvenlik uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu nedenle  $H3c$  ve  $H3d$  hipotezleri reddedilmiştir.

Regresyon analizleri, araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerden güvenlik katılımının, iş yaşam dengesinin dört boyutu olan iş yaşam uyumu, yaşamın işten ibaret olması, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma üzerindeki etkisini test etmektedir. Tablo 3.55'te gösterilen bulgulara göre iş yaşam

uyumu boyutunun güvenlik katılımı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ( $\beta = 0.239$ ,  $p = 0.005$ ) ve yaşamın işten ibaret olması boyutunun güvenlik katılımı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ( $\beta = -0.191$ ,  $p = 0.016$ ). Bu nedenle *H3e* ve *H3f* hipotezleri kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda yaşamı ihmal etme boyutunun ( $\beta = -0.028$ ,  $p = 0.803$ ) ve kendine zaman ayırma boyutunun ( $\beta = 0.080$ ,  $p = 0.317$ ) güvenlik katılımı üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur. Bu nedenle *H3g* ve *H3h* hipotezleri reddedilmiştir.

Araştırmada test edilen hipotez bulgularına dair genel bulgular Tablo 3.56’da gösterilmektedir.

**Tablo 3.56: Hipotez Testleri Bulgularının Genel Görünümü**

| Hipotez                                                          | Anlamlılık Değeri (p) | Hipotez Sonucu |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------|
| H1a: İş Yaşam Dengesi → Cinsiyet                                 | 0.055                 | RED            |
| H1b: İş Yaşam Dengesi → Yaş                                      | 0.049*                | KABUL          |
| H1c: İş Yaşam Dengesi → Medeni Durum                             | 0.505                 | RED            |
| H1d: İş Yaşam Dengesi → Eğitim Durumu                            | 0.795                 | RED            |
| H1e: İş Yaşam Dengesi → Gelir Düzeyi                             | 0.060                 | RED            |
| H1f: İş Yaşam Dengesi → Çocuk Varlığı                            | 0.792                 | RED            |
| H1g: İş Yaşam Dengesi → Evde Bakıma Muhtaç Kimse Varlığı         | 0.139                 | RED            |
| H1h: İş Yaşam Dengesi → İş Yeri Pozisyon                         | 0.005*                | KABUL          |
| H1i: İş Yaşam Dengesi → İş Tecrübesi                             | 0.002*                | KABUL          |
| H1j: İş Yaşam Dengesi → İşyerinde Bulunma Süresi                 | 0.002*                | KABUL          |
| H2a: İş Güvenliği Performansı → Cinsiyet                         | 0.034*                | KABUL          |
| H2b: İş Güvenliği Performansı → Yaş                              | 0.181                 | RED            |
| H2c: İş Güvenliği Performansı → Medeni Durum                     | 0.864                 | RED            |
| H2d: İş Güvenliği Performansı → Eğitim Durumu                    | 0.358                 | RED            |
| H2e: İş Güvenliği Performansı → Gelir Düzeyi                     | 0.054                 | RED            |
| H2f: İş Güvenliği Performansı → Çocuk Varlığı                    | 0.228                 | RED            |
| H2g: İş Güvenliği Performansı → Evde Bakıma Muhtaç Kimse Varlığı | 0.318                 | RED            |
| H2h: İş Güvenliği Performansı → İş Yeri Pozisyon                 | 0.994                 | RED            |
| H2i: İş Güvenliği Performansı → İş Tecrübesi                     | 0.248                 | RED            |
| H2j: İş Güvenliği Performansı → İşyerinde Bulunma Süresi         | 0.898                 | RED            |
| H3a: İş Yaşam Uyumu → Güvenlik Uyumu                             | 0.000*                | KABUL          |
| H3b: Yaşamın İşten İbaret Olması → Güvenlik Uyumu                | 0.020*                | KABUL          |
| H3c: Yaşamı İhmal Etme → Güvenlik Uyumu                          | 0.274                 | RED            |
| H3d: Kendine Zaman Ayırma → Güvenlik Uyumu                       | 0.601                 | RED            |
| H3e: İş Yaşam Uyumu → Güvenlik Katılımı                          | 0.005*                | KABUL          |
| H3f: Yaşamın İşten İbaret Olması → Güvenlik Katılımı             | 0.016*                | KABUL          |
| H3g: Yaşamı İhmal Etme → Güvenlik Katılımı                       | 0.803                 | RED            |
| H3h: Kendine Zaman Ayırma → Güvenlik Katılımı                    | 0.317                 | RED            |

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

## SONUÇ

Bu çalışma, kuaförlerde iş yaşam dengesi ile iş güvenliği performansı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Kuaförlerin yoğun çalışma şartları ve uzun çalışma saatleri nedeniyle, çalışanların iş ve aile rollerini dengeleyememeleri sonucunda ortaya çıkan iş-yaşam dengesizliğinin, iş güvenliği performansı üzerinde olumsuz etkileri olabileceği düşünülmektedir. Literatürde bu konuda daha önce yapılmış bir çalışma bulunmamakta olup, bu araştırma özgün bir çalışma niteliği taşımaktadır. Bu nedenle, iş-yaşam dengesizliğinin çalışanların iş güvenliği üzerindeki etkilerinin detaylı bir şekilde araştırılması gerektiği varsayımı üzerinden yapılan bu araştırma, literatüre önemli bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde iş – yaşam dengesi kavramından bahsedilmiştir. İş-yaşam dengesi, çalışanların iş ve aile rollerini uyumlu bir şekilde yürütme çabası olarak tanımlanır ve bireylerin hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını dengede tutmalarını sağlayan bir süreçtir (Greenhaus & Allen, 2011). Kuaförlük sektöründe, uzun çalışma saatleri ve yoğun müşteri talepleri nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamak zor olabilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramından bahsedilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı gibi iş sağlığı ve güvenliğinde karşılaşılan istenmeyen durumlar detaylandırılmıştır. İş güvenliği performansı kavramı tanımlanmış ve ülkemiz ile dünyadaki iş güvenliği uygulamaları incelenmiştir. Özellikle güzellik salonları ve kuaförlerde iş güvenliği konusu, Türkiye bağlamında ele alınarak, sektörel riskler ve alınması gereken önlemler üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde iş yaşam dengesinin iş güvenliği üzerindeki ilişkisi ile oluşturulan hipotezlerin teorik altyapısı ele alınmıştır ve SPSS istatistik paket programıyla veri analizi yapılmıştır. Bartın ilinde yaşayan kuaför ve güzellik salonu çalışanlarının oluşturduğu 186 çalışana anket formları uygulanmış, evrenin tamamına ulaşılmıştır.

Araştırma yalnızca Bartın ilinde toplanan verilerden oluştuğu için bir araştırma kısıtı oluşturmaktadır. Bu doktora çalışmasında, kullanılan ölçeklerin

yerli ve yabancı literatürde geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmış olmasına rağmen, ölçekler için tekrar güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doktora tez çalışması ulusal alanyazın için, kuaför ve güzellik sektöründeki çalışanlar üzerinde İş-Yaşam Dengesi ve İş Güvenliği Performansı Ölçeği uygulanarak yapılmış ilk çalışma özelliği taşımaktadır.

Elde edilen bulgulara göre ilk olarak, çalışanların bazı demografik değişkenleri ile iş yaşam dengeleri arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonuçları, bu demografik değişkenlerin iş yaşam dengesini anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre çalışanların yaşı, iş yerindeki pozisyonu, iş tecrübesi ve işyerinde bulunma süresi ile iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Elde edilen bulgunun benzer araştırmalar ile tutarlı olduğu görülmektedir (Polat, 2019; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Kossek & Ozeki, 1998; Voydanoff, 2004, Berk & Gündoğmuş, 2018). Yaşı 18-24 olan katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 35 yaş ve üzeri olan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Simard (2011) tarafından yapılan çalışmada da katılımcıların yaşları ilerledikçe iş yaşam dengesi konusunda daha fazla zorluk yaşadıkları gözlemlenmiştir.

Çalışanların iş yerindeki pozisyonu ile iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İşçi çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, işyeri sahibi olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öner'in (2019) çalışmasında, iş yaşam dengesi kuramlarında belirtilen yönetici rollerinin, denge sağlamada daha fazla zorlukla karşılaşabileceği sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların iş tecrübesi ile iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İş tecrübesi 1-2 yıl olan çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 3-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl olan çalışanlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. İş tecrübesi 16 yıl ve üzeri olan çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 11-15 yıl olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldırım (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin iş-yaşam dengesi incelenmiş ve tecrübe arttıkça öğretmenlerin bu dengeyi sağlama konusunda daha az zorluk yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların işyerinde bulunma saati ile iş yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. İşyerinde bulunma saati 5-7 saat olan çalışanların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, 8-10 saat, 11-13 saat ve 14 saat ve üzeri olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Haar ve ekibi (2014) tarafından yapılan çalışmada, daha kısa çalışma saatlerine sahip bireylerin iş-yaşam dengesi algılarının daha pozitif olduğu bulunmuştur. Literatürde çalışma süresinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini desteklemeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Demirer (2011) tarafından A grubu seyahat acenteleri çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda iş-yaşam dengesi ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Buna karşılık çalışanların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, çocuk varlığı, evde bakıma muhtaç kimse varlığı ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Literatürde benzer şekilde bazı demografik faktörlerin iş yaşam dengesi üzerinde farklılık olmadığını tespit eden çalışmalar da bulunmaktadır. Polat (2019) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin, çocuk bakım yükümlülüğü olma durumuna göre, iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Dolayısıyla araştırmaya katılan çalışanların iş-yaşam dengelerinin oluşumunda demografik değişkenler etkili olsa da bu demografik değişkenlerin tümü için geçerli olmadığı söylenebilir.

Araştırmada ikinci olarak, elde edilen bulgulara göre, çalışanların iş güvenliği performansının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Bu sonuç, iş güvenliği performansının cinsiyet temelli faktörlerden etkilenebileceğini ve kadın ile erkek çalışanlar arasında farklılıklar olduğunu göstermektedir. Literatürde, kadınların iş yerinde daha fazla güvenlik önlemi alarak çalıştıkları ve güvenlik kurallarına daha sıkı uydukları, erkeklerin ise risk alma eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Kaplan & Kaplan 2019, Özkan & Arpat, 2017, Ocaktan, 2009).

Diğer yandan, araştırmada yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir düzeyi, çocuk varlığı, evde bakıma muhtaç kimse varlığı, iş yerindeki pozisyon, iş tecrübesi ve işyerinde bulunma süresi gibi diğer demografik değişkenlerle iş güvenliği performansı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgunun daha önce iş güvenliği ile demografik faktörler ilişkisini inceleyen benzer çalışmalarla tutarlı

olduğu görülmektedir (Dikmetaş, Köksal & Yardan, 2013, s.25-26; Tüzüner & Özasan 2011, s.152). Özkan & Arpat (2017)'ın çalışmasında da demografik faktörler açısından sadece cinsiyet ile iş güvenliği arasında bir ilişki elde edilebilmiş, diğer demografik faktörler ile iş güvenliği arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiştir.

Araştırmada üçüncü olarak iş yaşam dengesinin, iş güvenliği performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, literatürdeki önceki çalışmalarla uyumlu bulunmuştur (Ucael, 2023). Yıldırım & Aycan (2008) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, iş-yaşam dengesinin sağlanamamasının iş yerinde dikkatin dağılmasına, yorgunluğa ve dolayısıyla iş güvenliği performansında düşüşe neden olabileceği vurgulanmıştır. Başka bir deyişle, iş yaşam dengesinin bozulması, çalışanların zihinsel ve fiziksel olarak tükenmesine yol açabilmektedir. Bu durum, çalışanların iş yerinde dikkatlerini toplamakta zorlanmalarına ve yorgunluk yaşamalarına sebep olarak iş güvenliği performansının düşmesine neden olabilmektedir. Analiz sonuçları, iş yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarının, iş güvenliği performansının güvenlik uyumu ve katılımı boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Diğer bir deyişle iş-yaşam uyumu, çalışanların hem iş hem de özel hayatlarındaki dengeyi ne kadar iyi kurduklarını göstermektedir. Yaşamın işten ibaret olması boyutu ise, işin çalışanların yaşamındaki baskın yerini ifade etmektedir. Bu iki boyutun iş güvenliği performansını, yani çalışanların güvenlik kurallarına uyumunu ve güvenlik süreçlerine aktif katılımını etkilediği, iş yaşam dengesinin iş yerinde güvenlik kültürüne olan katkısını gözler önüne sermektedir.

İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarının, iş güvenliği performansının güvenlik uyumu ve güvenlik katılımı boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Başka bir deyişle yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma, işin yoğunluğu nedeniyle kişisel zamanın ve sosyal aktivitelerin ihmal edilmesi ile ilgili boyutlardır. Bu durumların, çalışanların iş güvenliği kurallarına uyumu ve güvenlik süreçlerine katılımı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, iş yaşam dengesinin her boyutunun iş güvenliği performansına eşit derecede etki etmediğini göstermektedir.

Araştırmada ayrıca, her ne kadar araştırmanın ana hipotezleri kapsamında test edilmemiş olsa da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan çalışanların iş kazası geçirme oranı almayanlara oranla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, beklenmedik bir sonuç olarak görülebilmektedir. Bunun nedeni ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan kuaför salonu çalışanlarının iş kazalarından daha iyi korunmalarının beklenilmesidir. Başka bir deyişle; eğitim alan kişilerin çalıştığı kuaför salonları, daha yoğun ya da tehlikeli çalışma koşullarına sahip olabilmektedir; bu da çalışanların kazaya maruz kalma riskini artırabilmektedir. Literatürde de bu tür yoğun çalışma ortamlarının iş kazalarına davetiye çıkarabileceği belirtilmektedir (Smith & DeJoy, 2014). Ayrıca, eğitim alan çalışanlar, iş kazası geçirme durumunda daha bilinçli oldukları için bu kazaları daha sık raporlayabilirler. Griffin & Neal, (2000) tarafından yapılan çalışmada İSG eğitimi sayesinde kazalar hakkında daha fazla bilgi sahibi olan çalışanlar, küçük çaplı olayları bile iş kazası olarak raporlayabilirler. Son olarak, eğitim alan çalışanlar, güvenlik kurallarına daha fazla dikkat ederken, diğer çalışanların bu kurallara uymamasının getirdiği ek risklerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Clarke (2010), eğitilmiş çalışanların, kurallara uymayan meslektaşlarının hatalarından dolayı kazalara maruz kalabileceğini bildirmiştir. Bu faktörler, eğitim almış çalışanlar arasında iş kazası oranının neden daha yüksek olduğunu açıklayabilmektedir. Diğer bir olasılık, çalışanların öğrendikleri güvenlik önlemlerini uygulamaması veya işverenin gerekli tedbirleri almaması olabilir. Mphaga (2021) tarafından yapılan çalışmada eğitim alan kuaförlerin, bilgi düzeylerinin daha yüksek olduğu, ancak uygulamada bazı eksiklikler bulunduğu saptanmıştır. Bu bulgular, kuaförlerin hijyen ve iş güvenliği konularında sürekli eğitime ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların hem literatüre hem de uygulamaya önemli katkılarda bulunacağı düşünülmektedir. İş yaşam dengesinin sağlanmasının, çalışanların iş güvenliği performansını artırmak ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için kritik bir unsur olduğu belirtilmiştir. Bu görüş, iş yaşam dengesinin iş güvenliği ve genel işyeri sağlığı üzerinde olumlu etkiler yaratma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Haar, Russo, Sune & Ollier-Malaterre, 2014). Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesinin iş güvenliği üzerinde etkilerinin bulunduğunu gösteren veriler sağlamaktadır.

Dolayısıyla, bu araştırma, kuaför çalışanlarının iş güvenliğini sağlamada iş yaşam dengesinin kritik bir rol oynadığını yöneticiler ve çalışanlar açısından vurgulamıştır. Bu bağlamda, araştırma bulguları, iş yaşam dengesinin iş güvenliği üzerindeki etkilerini yöneticilere ve çalışanlara gösterdiği gibi araştırmacılara da önemli katkılar sunmaktadır. Bu çalışma, iş yaşam dengesinin iş güvenliği performansına nasıl etkili olabileceğini göstererek, bu alanda teorik ve pratik düzeyde değerli bilgiler sağlamaktadır.

Araştırmanın çalışanlara sağladığı önemli bir katkı, iş ve kişisel yaşamlarını dengelemenin iş güvenliği üzerindeki olumlu etkilerini öğrenmeleridir. Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının profesyonel ve kişisel yaşam kalitesini artırabileceğini göstermektedir. Bu farkındalıkla, çalışanlar iş ve özel yaşamları arasında daha iyi bir uyum sağlamak için gerekli adımları atarak, iş verimliliklerini ve kişisel yaşamlarını iyileştirebilecekleri anlayışa sahip olabileceklerdir.

Çalışmanın bir diğer önemli katkısı olarak iş yaşam dengesi ile iş güvenliği performansının boyutlarıyla karşılaştırılması ve bu yönüyle çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengede tutabildiklerinde, iş yerindeki güvenlik kurallarına daha iyi uyduklarını ve güvenlik süreçlerine daha aktif katıldıklarını göstermektedir. Bu durum, iş yerinde güvenlik kültürünün oluşturulmasına ve sürdürülmesine önemli katkılar sağlayabilecektir.

Bu bulgular yöneticilere ve çalışanlara, iş yaşam dengesinin önemini ve bu dengeyi sağlamanın iş güvenliği üzerindeki olumlu etkilerini göstermektedir. Bu açıdan, araştırma, iş güvenliği uygulamalarının geliştirilmesine yönelik pratik öneriler sunarak, iş yaşam dengesi ve iş güvenliği performansı arasındaki etkileşimi anlamak isteyen araştırmacılar için de önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

Araştırmanın sağladığı katkılara ek olarak, bazı kısıtları da bulunmaktadır. Araştırma, Bartın ilindeki kuaför ve güzellik salonlarında çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, elde edilen sonuçların yalnızca bu gruptaki çalışanlarla sınırlı olduğu ifade edilebilir. İkinci olarak, veriler aynı sektördeki çalışanlardan elde edilmiştir ve sadece hizmet sektöründe çalışanların bilgilerini içermektedir. Dolayısıyla, farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilecek

araştırmalar, farklı bulgular ortaya koyabilir. Ayrıca katılımcıların araştırmaya katılımı gönüllölük esasına dayanmaktadır. Bu durum, cevaplamama önyargısına yol açabileceğinden, elde edilen bulguların genellenebilirliğini sınırlandırabilir.

Bu tez kapsamında elde edilen teorik ve uygulamalı bulgular doğrutusunda, bu alandaki araştırmalara yol gösterici nitelikte bazı öneriler sunulabilir. Söz konusu öneriler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

#### *Çalışanlara Yönelik Öneriler:*

- Çalışanların iş yaşam dengesini koruyabilmeleri için esnek çalışma saatleri ve düzenlemeleri sunulmalıdır.
- İş stresiyle başa çıkabilmeleri adına, çalışanlara stres yönetimi teknikleri öğretilmeli ve bu konuda farkındalık artırılmalıdır.
- İş kazalarını önlemek amacıyla, tüm çalışanların kişisel koruyucu donanım (eldiven, maske, gözlük vb.) kullanması zorunlu hale getirilerek bu donanımların doğru kullanımı düzenli olarak denetlenmelidir.
- Çalışanların düzenli aralıklarla sağlık taramalarından geçirilmesi, meslek hastalıklarının erken teşhis edilmesine ve önleyici tedbirlerin alınmasına olanak tanıyacaktır.
- Meslek hastalıklarının önlenmesi için iş yerinde hijyen standartlarına dikkat edilmeli, özellikle kimyasallarla çalışanlar için uygun havalandırma ve koruma önlemleri sağlanmalıdır.
- İş güvenliği konusunda yeterli bilgiye sahip olunmasını sağlamak için düzenli eğitimler verilmelidir. Bu eğitimlerde iş yaşam dengesi ve iş güvenliği ilişkisi vurgulanmalı, güvenlik önlemlerine uyum teşvik edilmelidir.

#### *İşverenlere Yönelik Öneriler:*

- İş yerinde iş yaşam dengesini destekleyecek politikalar geliştirilmeli ve çalışanların esnek çalışma saatlerine uyum sağlamalarına olanak tanınmalıdır.
- Güvenlik önlemlerine uyumu teşvik edecek ödüllendirme sistemleri oluşturularak çalışan motivasyonu artırılmalıdır.

- Çalışma ortamının ergonomik olarak düzenlenmesi sağlanmalı ve doğru duruş teknikleri hakkında eğitimler verilmelidir.
- İş yerinde potansiyel tehlikelerin belirlenmesi ve bu tehlikelerin minimize edilmesi amacıyla düzenli risk değerlendirmeleri yapılmalıdır.
- Meslek hastalıklarının önlenmesi için iş yerindeki hijyen standartları artırılmalı ve uygun havalandırma sistemleri kurulmalıdır.

*Uygulayıcılara (İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, Denetleyiciler) Yönelik Öneriler:*

- İş yerlerinde yasal olarak öngörülen sürelerde düzenli risk değerlendirmeleri yapılarak potansiyel tehlikeler belirlenmeli ve bu tehlikelerin minimize edilmesi sağlanmalıdır.
- Çalışanların kişisel koruyucu donanım kullanımı ve iş güvenliği kurallarına uyumları düzenli olarak denetlenmelidir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamında işyerlerinin eğitimi ve denetimi artırılmalı, bu denetimlerde iş güvenliği ve iş yaşam dengesi ilişkisi de dikkate alınmalıdır.

*Akademisyenlere Yönelik Öneriler:*

- Bu çalışma, alana önemli bir katkı sağlayarak iş yaşam dengesi ve iş güvenliği ilişkisine yönelik araştırmalar için temel oluşturacaktır.
- Alanda yapılacak diğer çalışmalara rehberlik edecek teorik ve pratik bilgiler ışığında, daha derinlemesine analizler ve uygulamalı araştırmalar gerçekleştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., 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 (2), 278–308.
- Akarsu, H., Ayan, B., Çakmak, E., Doğan, B., Boz Eravcı, D., Karaman, E. & Koçak, D. (2013). *Meslek Hastalıkları-ÇASGEM*. Ankara: Özyurt Matbaacılık. Mayıs 08, 2024 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/1340/meslekhastaliklari.pdf> adresinden alındı.
- Akkuş, D.B. (2020). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü: KTMÜ Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akoğlu, D. (2019). *Kuşaklar Açısından İş-Yaşam Dengesinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi: Denizli Tekstil Sektörü Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyaz, F. Ş. (2019). *Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Apaydin, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arıcı, A.N. (2016). *Türk Hukukunda Grev Hakları ve Sınırları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arpat, B. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri: Metal Sektörü-Denizli İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Arslan, H.C. (2023). *Yapı İşlerinde İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları: İnşaat Sektörü İçin Risk Analizi Örnek Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 132
- Asarkaya, C., & Erdogan, I. (2014). The effects of Psychological Empowerment and Job Involvement on Work-Life Balance. *Research Journal of Business and Management*, 1 (2), 130-138.

- Aslantürk, Ö. S., & Aşkin Çelik, T. (2017). Genotoxic Risk Assessment İn Professionals Working Hairdressers Area Using Buccal Micronucleus Assay, İn Aydın City, Turkey. *Environmental Science and Pollution Research*, 24, 14700-14705.
- Atilla, G., Yıldırım, G., Baysal, H. (2020). İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği. *International Review Of Economics And Management*, 7 (2), 33-58.
- Ay, D. (2023). Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılarının Psikolojik Sözleşmeye Uyuma Düzeylerindeki Rolü. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9 (2), 81-96.
- Aycan, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology*, 53 (3), 453-477.
- Aycan, Z., Eskin, M., & Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı. Sistem Yayıncılık.
- Aytaç, S., & Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Kadınlar. *İstanbul: Ekin Basım Yayın Dağıtım*.
- Babayiğit, A. (2016). *İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balıca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84 (4), 496.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational İnjuries. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 276.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56 (10), 781-796.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19 (1), 9-22.
- Berk, C. & Gündoğmuş, F. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Organizational Commitment of Accountants. *Management*, 13 (2), 137-159.
- Berk, M., Önal, B. ve Güven R. (2011). Meslek Hastalıkları Rehberi, ÇSGB, ÇSGGM, Ankara: Matsa Basımevi. Mayıs 05, 2024 tarihinde

<https://kahramanmaras.tarimorman.gov.tr/Belgeler/%C4%B0SG%20FAYDALI%20B%C4%B0LG%C4%B0LER/Meslek-Hastaliklari-Kitab%C4%B1.pdf> adresinden alındı.

- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12 (1), 67-92.
- Bilir, N. (2011). Meslek Hastalıkları (tanı, tedavi ve korunma ilkeleri), *Hacettepe Tıp Dergisi*, 42 (4), 147-152.
- Bulduk, İ. (2019). Kuaförlerde İş Güvenliği ve Sağlık Riskleri. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 18 (68-69).
- Byrne, BM. (2016). Structural Equation Modeling with Amos: Basic Concepts, Applications and Programming. New York: Routledge.
- Casner-Lotto, J. & Hickey, J. V. (1999). Holding a Job, Having a Life-Making Them Both Possible. *Employment Relations Today*, 25 (4), 37-47.
- Choi, E. Y., Choi, S. H., & Lee, H. (2021). The Association Between Job Quality Profiles and Work-Life Balance Among Female Employees in Korea: A Latent Profile Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (4), 1672-1680.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate And Safety Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 11 (4), 315.
- Clarke, S. (2010). An Integrative Model of Safety Climate: Linking Psychological Climate and Work Attitudes to Individual Safety Outcomes Using Meta-Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (3), 553-578.
- Cohen, A., & Colligan, M. J. (1998). Assessing Occupational Safety and Health Training: A Literature Review. *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*.
- Çağlar, Z. Z. (2014). *Güzellik Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü: İSGGM'nin Son 15 Yılı 2000-2015 (s. 3). Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2024). Kişisel Koruyucu Donanımlar. Ocak 23, 2024 tarihinde [https://kkdportal.csgb.gov.tr/media/1023/kkd\\_kitabi.pdf](https://kkdportal.csgb.gov.tr/media/1023/kkd_kitabi.pdf) adresinden alındı.

- Çakmak, A. F., Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2012). İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz). *Kamu-İş*, 12 (3), 53-78.
- ÇASGEM. (2013). Meslek Hastalıkları. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Mayıs 25, 2024 tarihinde <https://casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/81/dosya-81-8942.docx> adresinden alındı.
- Çelik, N. (2007). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çelikdin, B. (1999). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İş Kazalarının Önlenmesi. *TUDEV İş Dünyası Dergisi*, 6, 16-18. aktaran: Colak, M., & Cetin, T. (2017). Analysis Of The Occupational Health and Safety At SMEs. *Research Journal of Business and Management*, 4 (3), 384-389.
- Çınar, Ü. S. (2019). *İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5 (11), 106-129.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Olamama Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1 (24), 153-174.
- Değirmencioglu, M. (2018). *Vardiyalı Çalışma Sisteminin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Burdur: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dembe, A. E., Erickson, J. B., Delbos, R. G., & Banks, S. M. (2005). The Impact Of Overtime and Long Work Hours On Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence From The United States. *Occupational and Environmental Medicine*, 62 (9), 588-597.
- Demir, D. (2018). *Çanakkale İlindeki Mobilya Sektöründe Çalışan Personelin İş Güvenliği Kültürü Algısının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. İzmir: Legal Yayınları.
- Demirer, S. (2011). *İş-Yaşam Dengesi: Antalya’daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dikmetaş Y. E., Köksal, F., & Yardan, T. (2013). Hemşirelerin Hastane İş Güvenliğine İlişkin Algı Düzeylerinin Araştırılması. IV. TC. Sağlık

- Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, *IV. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler*. Ankara.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), 11-18.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Duxbury, L. (2003). Work-Life Conflict In Canada In The New Millennium-A status report. *Sydney Papers, The*, 15 (1), 78-97.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ekingen, E. (2021). İş Güvenliği Performans Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 110-117.
- Elizur, D. (1991). Work And Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 313-322.
- Ercan, İ. & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erdoğan, A. E. (2022). *Pandemi Dönemi Uzaktan Çalışma Ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkan, A. & Güngör, İ. (1992). *Modern Kuaförlük Sanatında Eğitim*. Ankara: Frapan Yayıncılık.
- Esin, M. N., Bulduk, S., & Ince, H. (2005). Workrelated Risks And Health Problems Of Working Children in Urban Istanbul, Turkey. *Journal of Occupational Health*, 47 (5), 431-436.
- EU-OSHA. (2008) (European Agency for Safety and Health at Work), Risk Assessment for Hairdressers. Temmuz 20, 2024 tarihinde <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-34-risk-assessment-hairdressers> adresinden alındı.
- EU-OSHA. (2022). European Agency for Safety and Health at Work: Annual Report. European Union. Haziran 22, 2024 tarihinde <https://osha.europa.eu/en/publications/consolidated-annual-activity-report-caar-european-agency-safety-and-health-work-eu-osha-2022> adresinden alındı.

- EU-OSHA. (2024). *Occupational Diseases Statistics*. Temmuz 25, 2024 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Occupational\\_diseases\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Occupational_diseases_statistics) adresinden alındı.
- Foy, T. & Rockett, P. (2019). Managing Job Performance, Social Support and Work- Life Conflict to Reduce Workplace Stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (6), 1018-1041.
- Fritz, C., Lam, C. F., & Spreitzer, G. M. (2011). It's The Little Things That Matter: An Examination Of Knowledge Workers' Energy Management. *Academy of Management Perspectives*, 25 (3), 28-39.
- Frone, M.R., Russel, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of WorkFamily: Testing a Model of the Work-Family Interface, *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal Of Management*, 39 (5), 1085-1122.
- Gerçek, M., Atay, S. E., & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların İş-Yasam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İsten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal*, 6 (11), 67-70.
- Gjinali, V. (2011). *Kosova Kuaförlük Hizmet Sektörünün Mevcut Durumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Goldenhar, M.L., Williams, L. J., & G. Swanson, N. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction labourers. *Work & Stress*, 17 (3), 218-240.
- Greenhaus, J. H. & Allen, T. D. (2011). Work-Family Balance: A Review And Extension Of The Literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook Of Occupational Health Psychology* (2nd Ed.) (pp. 165-183). Washington, DC US: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of Safety at Work: A Framework for Linking Safety Climate to Safety Performance, Knowledge, and Motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (3), 347.

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing The Work–Family Interface: an Ecological Perspective on The Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41 (2), 255-279.
- Güler, Ç. (2011). *Tıp Dışı Deri Girişimlerinde Hijyen* (Özgür Doruk Güler Çevre Dizisi 64). Ankara: Yazıt Yayıncılık, s.3-16
- Gür, Ö. (2016). *İş-Yaşam Dengesinin “Mersin’ de Otomotiv Sektöründe Araştırılması”*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güvenç, E. (2022). *Spor Örgütlerinde Çalışan Bireylerin Zaman Yönetimi Becerileri İle İş-Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work–Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85 (3), 361-373.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. United Kingdom: Cengage Learning.
- Henderson, S. (1995). *Temel Kuaförlük Bilimi*, Ankara: Gaye Filmcilik Matbaacılık.
- Hill, E.J., Ferris, M. & Martinson, V. (2003). Does it Matter Where You Work? Acomparison 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 (2), 220-241.
- Hill, E. (2005). Work-family Facilitation and Conflict: Working Fathers and Mothers Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26 (6): 793-819.
- IARC. (1993). *Occupational Exposures of Hairdressers and Barbers and Personal Use of Hair Colourants; Some Hair Dyes, Cosmetic Colourants, Industrial Dyestuffs and Aromatic Amines*. Temmuz 24, 2024 tarihinde <https://publications.iarc.fr/Book-And-Report-Series/Iarc-Monographs-On-The-Identification-Of-Carcinogenic-Hazards-To-Humans/Occupational-Exposures-Of-Hairdressers-And-Barbers-And-Personal-Use-Of-Hair-Colourants-Some-Hair-Dyes-Cosmetic-Colourants-Industrial-Dyestuffs-And-Aromatic-Amines-1993> adresinden alındı.

- International Labor Organization (ILO). (2016). World Employment and Social Outlook – Trends. Temmuz 24, 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2016> adresinden alındı.
- International Labor Organization (ILO). (2022). World Employment and Social Outlook – Trends. Temmuz 26, 2024 tarihinde <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2022> adresinden alındı.
- International Labour Organization [ILO]. (2023). Occupational Health and Safety. Aralık 15, 2023 tarihinde <https://www.ilo.org/> adresinden alındı.
- International Labour Organization (ILO). (2024). List of Occupational Diseases (Revised 2010). Geneva: ILO. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/media/336656/download>
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community. *Human Relations*, 53 (6), 807-839.
- İçbay, E. (2011). *Gaziantep Merkezinde Kadın Kuaförlerin Fiziksel Koşullarının Çalışanlarının Sağlıkla İlgili Yakınmalarının ve Bulaşıcı Hastalıklarla İlgili Bilgi ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- İdikut, Ö. (2022). *Çalışan Sayısı 10'dan Az Olan Küçük Sanayi İşletmelerinin İş Güvenliği Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- İlerigelen, İ. (2020). *Mobbingin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Bursa İlinde Kapalı Çarşı (AVM) Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İşcan, Ö. F., & Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Jang, S.J., Park, R. & Zippay, A. (2011). The Interaction Effects of Scheduling Control and Work-Life Balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health. *International Journal of Social Welfare*, 20 (2), 135-143.
- Johnson, J., & Repta, R. (2012). Sex and Gender. London: SAGE Publications.
- Kacı, E., & Taçgın, E. (2017). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirme ve Bazı Öneriler. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (12), 1-16.

- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27 (1), 22-39.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), 125-143.
- 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.
- Kaplan, M., & Kaplan, M. Ç. (2019). Türkiye'de Çalışanların Demografik Özelliklerinin İş Kazalarına Etkilerinin Analizi. *Journal of Management and Economics Research*, 17 (2), 74-89.
- Kapp, E. A. (2012). The İnfluence Of Supervisor Leadership Practices and Perceived Group Safety Climate On Employee Safety Performance. *Safety Science*, 50 (4), 1119-1124.
- Karabay, M. (2007). Teknik Bilirkişi Gözlü ile Ülkemizde İş Kazalarının Değerlendirilmesi. *Makine Tasarım ve İmalat Dergisi*, 9 (2), 97-102. Mayıs 20, 2024 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/479304> adresinden alındı.
- Karaca, S., & Esen, E. (2019). İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Sosyal İnovasyon Kongresi ( s. 16-17).
- Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3 (34), 15-73.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York: Basic Books. aktaran: Crescenzo, P. (2016). An Ancient Theory For A Current Problem [Review of the book Healthy Work: Stress, Productivity And The Reconstruction Of Working Life, by RA Karasek & T. Theorell]. *Journal of Health and Social Sciences*, 1 (3), 287-292.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 244-250.
- Keklik, A., Başol, O. & Yalçın, E.C. (2020). İş-Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (1), 20-33
- Kelly, E. L., & Moen, P. (2007). Rethinking The Clockwork Of Work: Why Schedule Control May Pay Off At Work and At Home. *Advances İn Developing Human Resources*, 9 (4), 487-506.
- Keser, A. (2014). *İş Stresi Kaynakları: Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*. Türk Metal Yayınları.

- Kılıçaslan Z. (2021). Meslek Hastalıkları, Sağlık Boyu Yaşam, Haziran 06, 2024 tarihinde <http://www.meslekhastaligi.org/kuaforluk-isinde-calisanlar/saglikli-adresinden-alindi>.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work Spillover: A More Balanced View of The Experiences and Coping of Professional Women and Men. *Sex Roles*, 28, 531-552.
- Kline, R. B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. New York: The Guilford Press.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N., & Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvence*, (14), 28-62.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. & Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 32 (2), 198-215.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, 14 (4), 541-557.
- Kossek, E.E., & Ozeki, C. (1998). Work–Family Conflict, Policies, and The Job–Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions For Organizational Behavior–Human Resources Research. *Journal Of Applied Psychology*, 83 (2), 139.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64 (2), 289-313.
- Kömürcü, A. (2011). *A'dan Z'ye Berberlik Sanatı, Kadın Kuaförlüğü & Erkek Berberliği*. İstanbul: Vesta Yayınları.
- Kuru, İ. (2014). *Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., & Özkan, G. V. (2013). İş Yaşam Dengesi ile Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (1), 88-127.
- Küçükant, U. (2019). *X ve Y Kuşağı Çalışanlarının İş-Yaşam Dengesinin Algılanan Stres Düzeyine Etkisi: Gıda Sektöründe Bir İşletme Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (9), 243–268.

- Külahçioğlu, G. (1984). İş Güvenliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Mühendislik Mimarlık Fakültesi Basım Ünitesi, İzmir*, 45; aktaran: İdikut, Ö. (2022). *Çalışan Sayısı 10'dan Az Olan Küçük Sanayi İşletmelerinin İş Güvenliği Bilgi Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Leino, T., Tammilehto, L., Luukkonen, R., & Nordman, H. (1997). Self Reported Respiratory Symptoms and Diseases Among Hairdressers. *Occupational and Environmental Medicine*, 54 (6), 452-455.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'Work-Life Balance' approach: An International Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (3), 360-373.
- Lingard, H., & Rowlinson, S. (2004). *Occupational Health And Safety In Construction Project Management*. London: Routledge.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life Balance: Challenges and Solutions. *Benefits Quarterly*, 19 (4), 94-95.
- Lund, J., & Aaro, L. E. (2004). Accident Prevention. Presentation of a Model Placing Emphasis on Human, Structural and Cultural Factors. *Safety Science*, 42 (4), 271-324.
- Mandiracioglu, A., Kose, S., Gozaydin, A., Turken, M., & Kuzucu, L. (2009). Occupational Health Risks Of Barbers And Coiffeurs In Izmir. *Indian Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 13 (2), 92-96.
- Marafi, H. (2013). Perception of Work-Life Balance-An Investigation of Education Sector of East and West. *Asian Journal of Business Management*, 5 (1), 174-180.
- McCormack, N. & Cotter, C. (2013). *Managing Burnout in the Workplace: A Guide For Information Professionals*. Oxford: Chandos Publishing.
- McIntosh, S. (2003). Work-life Balance: How Life Coaching Can Help. *Business Information Review*, 20 (4), 181-189.
- Mermer, G., Türk, M., & Durusoy, R. (2014). Kadın Kuaförlerinin Çalışma Koşulları ve Mesleki Sağlık Sorunları. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 14 (51), 70-76.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEGEP). (2024). Kuaförlük. Şubat 15, 2024 tarihinde <http://megep.meb.gov.tr> adresinden alındı.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Elliott, S. M. (1994). The Effect of Preference for Work Status, Schedule and Shift on Work-Related Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (2), 202-222.

- Mphaga, K.V. (2021). *Johannesburg Güney'deki Kuaförlerin Mesleki Sağlık ve Güvenlik Konusundaki Bilgi, Tutum ve Uygulamalarının Değerlendirilmesi*. Johannesburg Üniversitesi (Güney Afrika).
- Mussi, G., & Gouveia, N. (2008). Prevalence Of Work-Related Musculoskeletal Disorders In Brazilian Hairdressers. *Occupational Medicine*, 58 (5), 367-369.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate And Safety Behaviour. *Australian Journal Of Management*, 27, 67-75.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A Study Of The Lagged Relationships Among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accidents At The Individual and Group Levels. *Journal Of Applied Psychology*, 91 (4), 946.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual Behavior. *Safety Science*, 34 (1-3), 99-109; aktaran: Ocaktan, M.E. (2009). *Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Nemer, M., Kristensen, P., Nijem, K., Bjertness, E., & Skogstad, M. (2013). Respiratory Function and Chemical Exposures Among Female Hairdressers In Palestine. *Occupational Medicine*, 63 (1), 73-76.
- Ocaktan, M.E. (2009). *Bir Otomotiv Fabrikasında Güvenlik Kültürünün Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- O'Driscoll, M. (1998). Interface Between Work and Family Responsibilities: The Mid-Life Family Transactions Project. *Labour, Employment and Work in New Zealand*, 1, 131-141.
- OECD (2023). Work Life Balance, Temmuz 19, 2023 tarihinde <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> adresinden alındı.
- OECD (2007), Reconciling Work and Family Life in OECD Countries: Main Findings and Policy Recommendations in Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries, *OECD Publishing*, Paris.
- Ofluoğlu, G., & Cihan, F. (2001). İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6 (2), 29-48.
- Okyay, K. B. (2019). *İş-Yaşam Dengesinin Çalışanların İşe Olan Tutumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Öner, C. (2019). *İş Yaşamında Mutluluk, İş Yaşam Dengesi ve İşe Adanma İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. & Doruk, N.Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33,69-99.
- Özcan, A. H. (2019). *Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 47-72.
- Özdamar, K. (2016). Paket Programları ile İstatistiksel Veri Analizi-1. Ankara: Nisan Kitabevi.
- Özdemir, İ. (2017) *İş Stresi ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide İşe Bağlılığın Rolü Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özçelik K. K. & Öztuna, B. (2019). Erkeklerde İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10 (17),859-876. DOI: 10.26466/opus.522715
- Özkan, Y., & Arpat, B. (2017). Temel Demografik Faktörlerin İş Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi, Denizli İli-Metal Sektörü Örneği. *In International Congress on Politic, Economic and Social Studies* (Vol. 2, pp. 76-97).
- Özkiliç, Ö. (2005). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. Ankara: TİSK Yayınları, s. 336.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward Reducing Some Critical Gaps in Work-Family Research. *Human Resource Management Review*, 12 (3), 299-312.
- Parlak, K.N. (2016). Refah devletinin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Parmaksız, A., Ersöz, T., Özseven, T., & Ersöz, F. (2013). Çalışanların İş Memnuniyeti, İş Stresi ve Ergonomik Koşullarının Değerlendirilmesi. *Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi*, (8), 82-99.
- Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (14), 309-337.

- Polat, K. (2019). *Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, F. (2021). *İşyeri Ergonomisi ve İş-Yaşam Dengesinin İşletme Performansına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kütahya: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Resmî Gazete 26/12/2012 ve 28509 sayılı Tebliğ Temmuz 10, 2024 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226-11.htm> adresinden alındı.
- Roehling, P.V., Roehling, M.V. & Moen, P. (2001). The Relationship Between Work Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective, *Journal of Family and Economics*, 22 (2): 162-165.
- Rothbard, N. P. & Dumas, T. (2006). Research perspectives: managing the work-home interface. Work- life balance. A psychological perspective. New York: Psychology Press.
- Saeed, K. & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the Relationship Between Work Life Balance, Job Stress and Job Satisfaction Among University Teachers (A Case of University of Gujrat). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5 (6), 9-15.
- Salminen, S. (2004). Have Young Workers More Injuries Than Older Ones? An International Literature Review. *Journal of Safety Research*, 35 (5), 513-521.
- Sayın, M. (2017). *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serbes, K. (2019). *Esnek Çalışma ve İş-Aile Yaşamı Dengesi: AB ve Türkiye’deki Düzenlemelere Yönelik Betimleyici Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Serin, G., & Çuhadar, M. (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi. *Teknik Bilimler Dergisi*, 5 (2), 44-59.
- Sharma, N., & Nayak, P. (2016). Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11, 115-122.
- Simard, M. (2011). Employees’ perceptions of work life balance. Canada: University of Waterloo.
- Smith, D.T., & DeJoy, M.D. (2014). Safety Climate, Safety Behaviors and Line-of-Duty Injuries In The Fire Service. *International Journal of Emergency Services*, 3 (1), 49-64.

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery From Job Stress: The Stressor-Detachment Model As An Integrative Framework. *Journal Of Organizational Behavior*, 36 (S1), S72-S103.
- Sorensen, O. H., Hasle, P., & Bach, E. (2007). Working in Small Enterprises–İs There A Special Risk? *Safety Science*, 45 (10), 1044-1059.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2013). Tüm Yönleriyle Maluliyet. Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu. Nisan 15, 2024 tarihinde [https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFileStatics?f=12\\_maluliyet\\_mayis.pdf&d=YAYINLARIMIZ](https://www.sgk.gov.tr/Download/DownloadFileStatics?f=12_maluliyet_mayis.pdf&d=YAYINLARIMIZ) adresinden alındı.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). (2024). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı. Mayıs 22, 2024 tarihinde <https://www.sgk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Soy, T. (2013). *Kadın Kuaför Salonlarının Ergonomik Açıdan Uygunluğunun Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Stankeviciute, Z., & Kunskaia, S. (2022). Strengthening of Work-Life Balance While Working Remotely in the Context of Covid-19 Pandemic. *Human Systems Management*, 41 (2), 221–235.
- Sverko, B., Arambasic, L., & Galesic, M. (2002). Work-Life Balance Among Croatian Employees: Role Time Commitment, Work-Home İnterference and Well-Being. *Social Science Information*, 41 (2), 281-301.
- Şenel, Z. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Görüş ve Düşünceleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Şüküroğlu, A. A., & Burgaz, S. (2018). Kuaför Salonlarındaki Kimyasallara Mesleki Maruziyet ve Sağlık Riski. *Türk Hijyen ve Deneysel Biyoloji Dergisi*, 75 (2), 195-212.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22 (2), 101-119.
- Tayfun, A., & Çatır, Ö. G. O. (2014). An Empirical Study into the Relationship Between Work/Life Balance and Organizational Commitment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16 (1), 20-37.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi (zliğı)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23 (1), 217-231.
- Tozkoparan, G., & Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları İle İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (1), 181-209.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo-Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Tunçay, S. S., & ıraklar, N. H. (2020). Rol atışması ve Rol Belirsizliğinin İşyeri Mağduriyeti Üzerine Etkisi: Olumsuz Duygulanımın Düzenleyici Rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 219-237.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2024). Güncel Türkçe Sözlük. Mart 06, 2024 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2023). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri*. Kasım 25, 2023 tarihinde <https://www.tuik.gov.tr/> adresinden alındı.
- Türkiye Kuaförler ve Berberler Federasyonu. (2020). Kuaförlük Mesleğı ve Eğitimleri. Mart 13, 2024 tarihinde <https://tkbf.org.tr> adresinden alındı.
- Türkyılmaz, B. (2017). *Güney Avrupa Refah Rejiminde ve Türkiye’ de İş Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüzüner, V., & Özaslan, B. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 138-154.
- Ucael, Ö. D. (2023). *Kırıkkale İlinde Çalışan Minibüs Şoförlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Koşulları ile İş-Yaşam Dengesi*. Uzmanlık Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı.
- Ulukapi, H. (2013). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneğı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulusoy, H., Balıkoğlu, A., Akgül, O., & Köroğlu, Ö. (2024). Turist Rehberlerinin Karşılaştıkları İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13 (1), 338-355.
- Ünal, I. (2021). *Pandemi Dönemi Uzaktan Eğitim Sürecinde İş Yaşam Dengesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ünsar, A.S. (2003) Türkiye’de İşçi Sağlığı ve Güvenliği Açısından 1980-2000 Yılları Arasındaki Görünümü. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 101.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety Management Practices and Safety Behaviour: Assessing The Mediating Role Of Safety Knowledge And Motivation. *Accident Analysis & Prevention*, 42 (6), 2082-2093.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal Of Marriage And Family*, 66 (2), 398-412.
- Wharton, A. S. (2005). *The Sociology of Gender: an Introduction to Theory and Research*. Malden: Blackwell Publishing.

- Wilk, K. E. (2013). Work-Life Balance For Administrators In The Academy: Under Ideal Worker Pressure.
- Wong, K., Chan, A. H., & Teh, P. L. (2020). How is work–life balance arrangement associated with organisational performance? A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17 (12), 4446-4465.
- World Health Organization [WHO]. (2023). Occupational Health. Aralık 24, 2023 tarihinde <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> adresinden alındı.
- Yağcı, E. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yağmırlı, M. (2017). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yalçın, B. (2019). *İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş- Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcı, M. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Risk Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yegin, A. (2015). *İş Güvenliği Kültürünün İş Kazalarına Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gedik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltepe, B. (2014). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, B. (2017). The Relationship Between Principles' Leadership Practices and Teachers' Work-Life Balance. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9 (3), 755-767.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' Work Demands and Work–Family Conflict: A Questionnaire Survey. *International Journal Of Nursing Studies*, 45 (9), 1366-1378.
- Yıldız, A.N. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği, Meslek Hastalıkları, Temel Kavramlar*. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları Uygulama ve Araştırma Merkezi. Mayıs 20, 2024 tarihinde <http://www.hisam.hacettepe.edu.tr/isvemeslekhastaliklarisemp/1.pdf> adresinden alındı.

- Yıldız, A. N. & Sandal, A. (Ed.). (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, B. (2021). *İletişim Teknolojilerinin İş Yaşam Dengesine Etkisi: Seyahat Acentası Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Yılmaz, N. (2019). *X ve Y Kuşaklarının İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Tükenmişliklerine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yurtseven, Ö. (2008). *İş Aile Çatışması, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti: Turizm İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zohar, D. (2000). A Group-Level Model of Safety Climate: Testing The Effect of Group Climate on Microaccidents in Manufacturing Jobs. *Journal Of Applied Psychology*, 85 (4), 587.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). Resmî Gazete, 25134. 26 Temmuz 2024 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). Resmî Gazete. Mayıs 20, 2024 tarihinde <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> adresinden alındı.

## EKLER

### Ek 1: Anket Formu

Bu form, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Programı tarafından yürütülen Doktora Tez araştırması için uygulanmaktadır. Araştırmada kuaför ve güzellik salonlarında çalışan bireylerde “İş- Yaşam Dengesi ile İş Güvenliği İlişkisinin İncelenmesi” amaçlanmıştır. Kişisel bilgilerinizi vermeden formda yer alan tüm soruları doğru ve samimi bir şekilde cevaplamanız rica olunur. Katkılarınızı içiñteşekkür ederiz.

Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU

Gizem DOĞANEL AKSOY

| BÖLÜM I- DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU     |                                                                                               |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cinsiyet                            | ( ) Erkek ( )Kadın                                                                            |
| Yaşınız                             | ( )17 ve altı ( )18-24 ( )25-34<br>( )35-44 ( )45-54 ( )55 ve üzeri                           |
| Medeni Durum                        | ( ) Bekar ( )Evli                                                                             |
| Eğitim Durumu                       | ( ) İlköğretim ( )Lise ( ) Ön lisans<br>( ) Lisans ( ) Lisans üstü ( )Mezuniyet Yok           |
| Gelir Düzeyi (TL)                   | ( )6000 ve altı ( )6001-9000 ( )9001-12000<br>( )12001-14000 ( )14001-17000 ( )17001 ve üzeri |
| Çocuğunuz var mı?                   | ( ) Evet ( ) Hayır                                                                            |
| Evde bakıma muhtaç kimseniz var mı? | ( ) Evet ( ) Hayır                                                                            |
| İş yerindeki pozisyonunuz?          | ( )İşyeri sahibi ( )İşçi                                                                      |
| İş tecrübeniz                       | ( )1-2 yıl ( )3-5 yıl ( )6-10 yıl<br>( )11-15 yıl ( )16 yıl ve üzeri                          |
| İşyerinde bulunma süreniz           | ( )1-4 saat ( )5 -7 saat ( )8-10 saat ( )11- 13 saat<br>( )14 saat ve üstü                    |

| BÖLÜM II- İŞ GÜVENLİĞİ PERFORMANS ÖLÇEĞİ                                                              | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
| 1. İşimi yapmak için gerekli tüm güvenlik ekipmanlarını kullanırım.                                   |                         |              |            |             |                        |
| 2. İşimi güvenli bir şekilde yapıyorum.                                                               |                         |              |            |             |                        |
| 3. İşimi yaparken güvenlik kurallarına ve prosedürlerine uyarım.                                      |                         |              |            |             |                        |
| 4. İşimi yaparken en üst düzeyde güvenliği sağlarım.                                                  |                         |              |            |             |                        |
| 5. İş yerimde güvenlikle ilgili herhangi bir husus fark ettiğimde her zaman ilgili kişilere iletirim. |                         |              |            |             |                        |
| 6. İşyerinin güvenliğini artırmak için ekstra çaba gösteriyorum.                                      |                         |              |            |             |                        |
| 7. İşyeri güvenliğini artırmaya yardımcı olan görevlere veya faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.   |                         |              |            |             |                        |
| 8. İş arkadaşlarımı güvenli bir şekilde çalışmak için teşvik ederim.                                  |                         |              |            |             |                        |

| BÖLÜM III - RİSK KONTROL LİSTESİ |                                                                                                                                                                 | EVET | HAYIR |
|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
| 1.                               | İşyerindeki zemin, kayma veya düşmeyi önleyecek şekilde uygun malzeme ile kaplanmıştır.                                                                         |      |       |
| 2.                               | İşyerinde yeterli aydınlatma sağlanmış ve aydınlatmalar çalışır halde bulunmaktadır.                                                                            |      |       |
| 3.                               | İşyerinde havalandırma sistemi vardır. (Pencere,klima,mekanik havalandırma vb.)                                                                                 |      |       |
| 4.                               | İşyerinde kullanılan kablolu aletler takılma veya düşmeyi önleyecek şekilde kullanılmaktadır.                                                                   |      |       |
| 5.                               | İşyerinde tüm sigortaların korunaklı yerlerde olması sağlanmıştır.                                                                                              |      |       |
| 6.                               | Elektrikli ekipmanlar su ve kimyasal içerikli ürünlerden uzakta saklanmakta ve kuru elle kullanılmaktadır.                                                      |      |       |
| 7.                               | Kimyasal içeriklerinden dolayı alevlenebilir ürünler; talimatlarına uygun olarak, ısı, ışık ve diğer malzemelerden uzakta saklanmaktadır.                       |      |       |
| 8.                               | İşyerinde yangın söndürücüler mevcuttur.                                                                                                                        |      |       |
| 9.                               | İşyerinde uyarıcı levha ve işaretler bulunmaktadır.                                                                                                             |      |       |
| 10.                              | Çalışırken iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmak için kişisel tedbirler alınmaktadır (Maske, eldiven, önlük, siperlik,ergonomik kaymaz ayakkabı vb.). |      |       |
| 11.                              | Kimyasalların üzerinde uygulama yöntemini ifade eden etiketler bulunmaktadır.                                                                                   |      |       |
| 12.                              | Kesici veya delici alet veya ekipmanlar açıkta bulundurulmamakta, koruyucu kılıfları içerisinde muhafaza edilmektedir.                                          |      |       |
| 13.                              | Kullanılan aletlerin (makas, tarak, manikür araçları vb.) kullanım sonunda dezenfeksiyonu yapılmaktadır.                                                        |      |       |
| 14.                              | Çalışırken yaptıkları işe uygun sandalye veya destek ekipman sağlanmaktadır.                                                                                    |      |       |
| 15.                              | Çalışma esnasında uzun süre aynı pozisyonda kalması engellenmektedir.                                                                                           |      |       |
| 16.                              | İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Eğitimi aldınız mı?                                                                                                               |      |       |
| 17.                              | Hijyen eğitimi aldınız mı?                                                                                                                                      |      |       |
| 18.                              | Tetanoz aşısı oluyor musunuz?                                                                                                                                   |      |       |
| 19.                              | Hepatit B aşısı oluyor musunuz?                                                                                                                                 |      |       |
| 20.                              | İş kazası yaşadınız mı?                                                                                                                                         |      |       |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| Tanısı konmuş meslek hastalığınız var mı?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |  |
| <b>Cevabınız <u>EVET</u> ise, aşağıdaki meslek hastalığı gruplarından birden fazla işaretleyebilirsiniz.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |
| <input type="checkbox"/> Solunum Yolu Hastalıkları (Astım,KOAH vb.)<br><input type="checkbox"/> Göz Hastalıkları<br><input type="checkbox"/> Varis<br><input type="checkbox"/> Mesleki kanserler (gırtlak, akciğer mesane vb.)<br><input type="checkbox"/> Deri Hastalıkları (Egzama, dermatit, deri iritasyonu, mantar vb.)<br><input type="checkbox"/> Kan Yoluyla Bulaşan Hastalıklar (HIV/AİDS, Hepatit B, Hepatit C vb.)<br><input type="checkbox"/> Kas ve İskelet Sistemi Hastalıkları<br><input type="checkbox"/> Diğer..... |  |  |

| <b>BÖLÜM IV - İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ</b>                                                                                                        | <b>Hiç Katılmıyorum</b> | <b>Çok Az Katılıyorum</b> | <b>Biraz Katılıyorum</b> | <b>Büyük Ölçüde Katılıyorum</b> | <b>Tam Katılıyorum</b> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------|
| 1 Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.                                                                                           |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 2 Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.                                                    |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 3 Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.                                                          |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 4 Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.                                                                                                         |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 5 Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum. |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 6 Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.                                                                                              |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 7 İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.                                                    |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 8 İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.                                                                                      |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 9 İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.                                                                                                  |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 10 İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.                                                                                                          |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 11 Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.                                        |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 12 Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.                                    |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 13 “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.                                                           |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 14 İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.                                                                                               |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 15 Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.                                                                                             |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 16 İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.                                                                         |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 17 İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.                                                                                  |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 18 İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.                                                                       |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 19 Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.                                                                      |                         |                           |                          |                                 |                        |
| 20 Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.                                                                                 |                         |                           |                          |                                 |                        |

## Ek 2: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.01.2023-257256

Kurum kayıt Tarihi ve  
Sayısı: 15.12.2022/250107

Protokol No:429

29.12.2022



T.C

### ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

|                       |                                                           |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------|
| ÇALIŞMANIN TÜRÜ:      | Anket                                                     |
| BAŞLIK:               | İş-Yaşam Dengesi ile İş Güvenliği İlişkisinin İncelenmesi |
| SORUMLU ARAŞTIRMACI:  | Doç. Dr. Gökhan OFLUOĞLU                                  |
| YARDIMCI ARAŞTIRMACI: | Gizem DOĞANEL AKSOY                                       |
| KARAR:                | UYGUN                                                     |

#### ETİK KURUL ÜYELERİ

Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM  
Başkan

Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK  
Üye

Prof. Dr. Ahmet EFİLOĞLU  
Üye  
(KATILMADI)

Prof. Dr. Ahmet Erkan KOCA  
Üye  
(KATILMADI)

Doç. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ  
Üye

Doç. Dr. Şaban ÇELİKOĞLU  
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Çağatay BÜYÜKUYSAL  
Üye  
(KATILMADI)

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.

## ÖZ GEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Gizem DOĞANEL AKSOY  
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce  
Aldığı Sertifikalar :  
Uzmanlık Alanı : Yönetim Organizasyon, Kozmetik Salon İşletmeciliği

| Derece    | Bölüm/Program                 | Üniversite           | Yıl  |
|-----------|-------------------------------|----------------------|------|
| Lisans    | Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi | Gazi Üniversitesi    | 2010 |
|           | Öğretmenliği                  | Anadolu Üniversitesi | 2012 |
|           | İşletme                       |                      |      |
| Y. Lisans | Kuaförlük ve Güzellik Bilgisi | Gazi Üniversitesi    | 2014 |
|           | Eğitimi                       |                      |      |

### Görevler :

| Görev Unvanı      | Görev Yeri                                    | Yıl        |
|-------------------|-----------------------------------------------|------------|
| Öğretim Görevlisi | Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi- AESHMYO | 2010-2019  |
| Öğretim Görevlisi | Bartın Üniversitesi-SHMYO                     | 2019-halen |

### Eserler:

#### A. Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

A1. Aksoy, G. D., Karaman, D., İmamoğlu, Ö. P., & Yılmaz, D. (2018). The negative effects of hair dyes on human health Saç boyalarının insan sağlığı üzerine olumsuz etkileri. Journal of Human Sciences, 15 (2), 1155-1160.

A2. Ofloğlu, G., & Aksoy, G. D. (2022). Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. International Journal of Management and Administration, 6 (11), 41-52.

#### B. Uluslararası bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında (proceedings) basılan bildiriler:

B1. Deri Pigmentasyon Sorunları ve Kamuflej Makyaj, (23.07.2022) , Yayın Yeri:X. International Istanbul Scientific Research Congress

B2: Yüz Masajı: Sağlık ve Güzellik İçin Doğal Bir Yaklaşım, (06.08.2024), 13th International Congress on Social, Humanities, Administrative and Educational Sciences in a Changing World

#### C. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar veya kitaplardaki bölümler:

##### C1. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplar:

C1.1. Aksoy, G. D. Hamilelerin Saç Temizleyici Ürünler ve Saç Bakım Ürünleri ile İlgili Görüşlerin Analizi, (2022). Ankara: İksad Yayınevi

C1.2. Aksoy, G. D. Doğal Güzellik, (2023). Ankara: İksad Yayınevi

C1.3. Aksoy, G. D. Doğal Saç Bakımı, (2024). Ankara: İksad Yayınevi

C2. Yazılan ulusal/uluslararası kitaplardaki bölümler:

C2.1.....

D. Ulusal hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

D1. Ofluoglu, G., & Aksoy, G. D. (2023). Kuaförlerin İş Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Araştırma. Third Sector Social Economic Review, 58 (2), 1511-1524.

E. Ulusal bilimsel toplantılarda sunulan ve bildiri kitaplarında basılan bildiriler:

E1.....

F. Sanat ve tasarım etkinlikleri:

F1.....

G. Diğer yayınlar: (Yukarıdaki maddelerde yer alan başlıklardaki kategorilere girmeyen ve belirtilmek istenen tüm eserler bu maddenin altında belirtilecektir.)

G1.....