

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNİN MENTAL
SAĞLIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice IŞIK
ORCID: 0009-0005-2401-9472

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY
ORCID: 0000-0003-2886-8824

ŞUBAT - 2025

Hatice IŞIK tarafından hazırlanan “Çalışanların İŞ Yaşam Dengesinin Mental Sağlıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” baŐlıklı bu tez, 24/01/2025 tarihinde Sakarya Üniversitesi Lisansüstü Eğilim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Emrah ÖZSOY

Sakarya Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Doç. Dr. Osman USLU

Afyon Kocatepe Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Ahmet KARAKİRAZ

Sakarya Üniversitesi



SAKARYA
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME ENSTİTÜSÜ
TEZ SAVUNULABİLİRLİK VE ORJİNALLİK
BEYAN FORMU

Sayfa: 1/1

Öğrencinin

Adı Soyadı	:	Hatice IŞIK
Öğrenci Numarası	:	Y219037116
Enstitü Anabilim Dalı	:	İşletme
Enstitü Bilim Dalı	:	İşletme
Programı	:	Yüksek Lisans
Tezin Başlığı	:	Çalışanların İş Yaşam Dengesinin Mental Sağlıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi
Benzerlik Oranı	:	% 14

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

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

İmza
Öğrenci

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Lisansüstü Tez Çalışması Benzerlik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim. Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez çalışması ile ilgili gerekli düzenleme tarafımda yapılmış olup, yeniden değerlendirilmek üzere gsbttez@sakarya.edu.tr adresine yüklenmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

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

İmza
Danışman

Uygun

Danışman
Unvanı / Adı-Soyadı:

Tarih: / / 20....

İmza:

- Kabul Edilmiştir
 Reddedilmiştir

**Enstitü Birim Sorumlusu
Onayı**

EYK Tarih ve No: / / 20....

ÖNSÖZ

Araştırmamın planlanmasından yürütülmesine dek çalışmamın bütün aşamasında desteğini ve emeğini esirgemeyen, bilgi ve tecrübesiyle çalışmama yön veren, kıymetli danışmanım değerli hocam Doç. Dr. Emrah Özsoy ' a sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu süreçte yardımlarıyla destek olan Arş. Gör. Ediz Tutsal'a, Arş. Gör. Mehmet Oğuzhan Kalem'e ve tez savunma jürisinde bulunan değerli görüşleri ile katkı sağlayan Doç. Dr. Osman Uslu ve Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Karakiraz hocalarıma da çok teşekkür ederim.

Veri toplama sürecinde zaman ayırıp çalışmaya dâhil olan tüm katılımcılara, çalışma yürütülürken yardımını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma, çevreme,

Son olarak, beni her zaman destekleyen ve cesaretlendiren, her koşulda yanımda olup hayatımı kolaylaştıran, haklarını ömrüm boyunca ödeyemeyeceğim çok değerli annem ve babama, desteklerini hep hissettiğim kardeşlerime,

Hayattaki en değerli varlığım, canım oğlum M. Semih Şahin ' e,

Çok teşekkür ederim.

Hatice IŞIK

24.01.2025

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TABLolar.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	6
1.1. İş Yaşam Dengesi.....	6
1.1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	7
1.1.2. İş Yaşam Dengesini Açıklayan Kuramlar.....	8
1.1.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	10
1.1.4. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	13
1.1.5. İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Yaklaşımlar	17
1.1.6. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Çalışmalar	19
1.2. Mental Sağlık.....	23
1.2.1. Mental Sağlığın Önemi.....	24
1.2.2. Mental Sağlığı Etkileyen Faktörler	25
1.2.3. Mental Sağlığın Bozulmasının Sonuçları.....	27
1.2.4. Çalışanlarda Mental Sağlık Sorunları.....	28
1.2.5. İşyerinde Mental Sağlığı Korumanın Yolları.....	29
BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI	31
2.1. Araştırmanın Problemi.....	31
2.2. Araştırma Soruları	33
2.3. Araştırmanın Hipotezleri	33
BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA	37
3.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması.....	37
3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	37
3.2.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği.....	37
3.2.2. Pozitif Mental Sağlık Ölçeği	38
3.3. Bulgular	38
3.3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular	38
3.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi	40
3.3.3. Farklılıkların İncelenmesi.....	41

3.3.3.1. Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	41
3.3.4. Korelasyon Analizi	44
3.3.5. Regresyon Analizi	45
BÖLÜM 4. TARTIŞMA VE SONUÇ	47
KAYNAKÇA.....	55
EKLER.....	64
ÖZGEÇMİŞ.....	67



KISALTMALAR

AKT. : Aktaran

AİÇ : Aile İçi Çatışması

GSMH : Gayrisafi Milli Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İAÇ : İş Aile Çatışması

İYOE : İşin Yaşama Olumsuz/Olumlu Etkisi

NIMH : Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü

OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

SS. : Sayfa Sayısı

VB. : Ve Benzeri

VD. : Ve Diğerleri

WHO : World Health Organisation

YİOE : Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi

TABLolar

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım.....	39
Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Bulguları	40
Tablo 3: Cinsiyete Göre Farklılıklar.....	41
Tablo 4: Medeni Hale Göre Farklılıklar	42
Tablo 5: Pozisyona Göre Farklılıklar	43
Tablo 6: Sektöre Göre Farklılıklar.....	43
Tablo 7: Korelasyon Analizi Bulguları.....	44
Tablo 8: Çoklu Regresyon Analizi Bulguları	45



ÖZET

Işık, H. (2024). *Çalışanların iş yaşam dengesinin mental sağlıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi

İş, birçok birey için hayatın merkezi haline gelmiştir. Bireyler, daha fazla gelir elde etmek, kariyer basamaklarında hızlı yükselmek ve potansiyellerini kullanabilmek için giderek daha fazla enerjiyi çalışma yaşamına yönlendirmektedir. Ancak işin artan önemi, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında denge kurmakta zorlanmalarına neden olabilmekte ve bu durum iş yaşam dengesinin bozulmasına, dolayısıyla çalışanların olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Bu çalışmada, iş yaşam dengesinin çalışanların mental sağlıkları üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmaya çeşitli sektörlerden 402 çalışan katılmıştır. İş yaşam dengesi dört boyut kapsamında ele alınmıştır. Bunlar işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi şeklindedir. Mental sağlık ise tek boyut olarak ölçülmüştür.

Elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistikler, içsel tutarlılık testi, bağımsız örneklem t-testi, korelasyon ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Bulgular, işin yaşama ve yaşamın işe olumsuz etkilerinin mental sağlık ile negatif ilişkili olduğunu, buna karşılık yaşamın işe ve işin yaşama olumlu etkilerinin mental sağlık ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çoklu regresyon analizine göre, işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi mental sağlığı pozitif yönde etkilerken, işin yaşama olumsuz etkisi mental sağlığı negatif yönde etkilemiştir. Buna karşın, yaşamın işe olumsuz etkisinin mental sağlığı anlamlı şekilde etkilemediği tespit edilmiştir. Bu bulgular, işin yaşama olumsuz etkisinin, yaşamın işe olumsuz etkisine kıyasla çalışanları daha fazla olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Demografik değişkenler açısından; cinsiyet değişkenine göre, işin yaşama ve yaşamın işe olumsuz etkilerinin erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yöneticilerde yaşamın işe olumlu etkisi ve mental sağlık düzeylerinin yönetici olmayanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Diğer demografik değişkenler kapsamında araştırmada kullanılan değişkenler açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Araştırma bulguları, iş yaşam dengesinin çalışanların mental sağlıkları açısından kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş, Çalışanlar, İş Yaşam Dengesi, Mental Sağlık, İşin Yaşama Etkisi, Yaşamın İşe Etkisi

ABSTRACT

Işık, H. (2024). *Examination of the Impact of employees' work-life balance on their mental health* (Unpublished master's thesis). Sakarya University.

Work has become a central aspect of life for many individuals. People increasingly channel more energy into their professional lives to achieve higher incomes, accelerate career advancement, and realize their potential. However, the growing importance of work may lead to difficulties in maintaining a balance between work and personal life, resulting in the disruption of work-life balance and subsequent negative impacts on employees. This study examines the effects of work-life balance on employees' mental health. A total of 402 employees from various sectors participated in the research. Work-life balance was evaluated across four dimensions: the negative impact of work on life, the negative impact of life on work, the positive impact of life on work, and the positive impact of work on life. Mental health was measured as a single dimension.

The collected data were analyzed using descriptive statistics, internal consistency tests, independent sample t-tests, correlation analyses, and regression analyses. The findings revealed that the negative impacts of work on life and life on work were negatively correlated with mental health. In contrast, the positive impacts of life on work and work on life were positively correlated with mental health. Multiple regression analysis showed that the positive impacts of work on life and life on work positively influenced mental health. In contrast, the negative impact of work on life negatively affected mental health. On the other hand, the negative impact of life on work did not significantly affect mental health. These results indicate that the negative impact of work on life has a more detrimental effect on employees than the negative impact of life on work.

In terms of demographic variables, it was found that the negative impact of work on life and the negative impact of life on work were higher among men compared to women. Additionally, managers reported higher levels of the positive impact of life on work and better mental health compared to non-managers. No significant differences were observed for the other demographic variables examined in the study. The findings underscore the critical importance of work-life balance for employees' mental health.

Keywords: Work, Employees, Work-Life Balance, Mental Health, Impact of Work on Life, Impact of Life on Work

GİRİŞ

İş - yaşam dengesi, bireyin özel, sosyal hayatı ve işle ilgili rolleri arasında minimum çatışmanın olduğu bir durum olarak tanımlanmaktadır (Clark, 2000). İş-yaşam dengesi, bireylerin iş yaşamlarında kendilerini kontrol etmeleri ve iş hayatı dışındaki faaliyetlerden daha fazla esneklik, sosyallik ve bireysel yaşamı dengede sürdürmeleri anlamına gelmektedir. İşi ile çalışan bireyin özel yaşamdaki görevleri arasındaki çatışmanın alt sınırdaki olması, iş-aile-birey üçlüsü arasında bir denge kurulmasını gerektirir (Doğrul ve Tekeli, 2010). İş hayatında olumsuz duyguları olan çalışanların iş ile özel hayat arasında bir denge kuramadıkları, bu konuda çatıştıkları, iş performansının azaldığı, işten kaçma eğiliminde oldukları ve başarılı olma güdülerinin azaldığı gözlemlenmiştir (Yüksekbilgili ve Akduman, 2016).

İş-özel (aile) yaşamı arasında bir denge kurma çabası olacak şekilde iş ve yaşam dengesi, 2000'li senelerin başından itibaren çeşitli emek politikalarında büyük bir ilgi alanı meydana getirmiştir. Özellikle son senelerde birçok gelişmiş ülkenin hükümetleri tarafından, iş ve yaşam dengesi uygulamalarını vurgulayan emek ile iş politikaları desteklenmektedir. Bu durum uluslararası bir eğilimle beraber iş ve yaşam dengesi konusunda önemli farkındalık yaratmıştır. Aynı zamanda işverenler ve çalışanlar arasında da geniş bir alana yayılarak kişi ile örgütler bakımından göz ardı edilemez bir hale gelmiştir (Noda, 2020: 1325).

İş yerlerinde ve çalışan demografisi içerisinde yaşanan değişimler, işgörenlerin işi ile iş harici hayatları arasındaki sınırları ve etkileşimlere anlamak için artan bir endişeye sebebiyet vermiştir (Hayman, 2005: 85). Bazı araştırmacılar, çalışanların ev ve iş sorumluluklarını dengelemek amacıyla ihtiyaç duyduğu şeyin tele-çalışmanın sağladığı esneklik olduğunu ifade etmiştir. Fakat başka araştırmacılar tarafından ise sanal ofisin ev ve iş yaşamı arasındaki sınırları oldukça bulanıklaştırma potansiyeline sahip olduğunu öne sürmüşlerdir (Hill vd., 1998: 670).

İş ve yaşam dengesi; çalışanların ne zaman, nerede ve nasıl çalıştığını tercih etmelerine izin vererek optimal bir hayat kalitesi sağlamaya teşvik etmektedir. Bu sayede kişilerin, işverenin ve toplumun karşılıklı faydası için hem özel yaşamını hem de İş hayatını içeren bir yaşam hakkının standart olarak benimsenmesi ve saygı duyulması ile birlikte iş ve yaşam dengesi sağlanabilmektedir (McIntosh, 2003: 182).

Son yıllarda iş ve yaşam dengesinin hayat kalitesine katkıda bulunan bir faktör olarak önemli noktasında kamuoyunda büyük tartışmalar yaşanmıştır (Yu, 2014: 203). Ayrıca iş ve yaşam dengesinin merkezini oluşturan iş ile iş dışı hayatını etkilerinin, nitelikli iş gücü gerektiren meslek gruplarında daha fazla olduğu düşünülmektedir.

İş yaşam dengesinin sağlanması durumunda iş ve yaşam tatmini, mental sağlık ve refah düzeyi artmaktadır (Topaloğlu vd., 2019). İş yaşam dengesi, çalışanların yaşam kalitesini büyük ölçüde etkilemektedir. Daha açık ifade etmek gerekirse; düzensiz çalışma saatleri, rol çatışmaları ve aşırı iş yükü sadece iş hayatında yaygın olmakla kalmamış, iş hayatının ve çalışma dışı saatlerin birbirine dolanması çalışanlar üzerinde yoğun stres yaratarak başta psikolojik rahatsızlıklar olmak üzere ciddi sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013).

Mental sağlık, bireyin psikolojik, duygusal ve sosyal açıdan kendini iyi hissetme durumudur. Mental sağlığı iyi olan bireyler, daha güçlü sosyal bağlar kurma, stresle başa çıkma, sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirme, kendi potansiyelinin farkına varma ve bu potansiyelini artırma gibi olumlu çıktılar elde ederler (Keyes, 2007; Lazarus & Folkman, 1984). Mental sağlık yalnızca ruhsal veya zihinsel bir iyilik haliyle sınırlı olmayıp, bireyin fiziksel sağlığını da olumlu yönde etkiler. Sağlıklı bir mental durum, bireyin genel yaşam kalitesini artırırken, iş yaşamında iş tatmini ve performans gibi olumlu sonuçların elde edilmesini sağlar (Danna & Griffin, 1999; WHO, 2001).

Modern çağın getirdiği yoğun iş ortamı, bireylerin yaşamlarının merkezine işlerini yerleştirmelerine neden olabilmektedir. Terfi alma isteği, işteki rekabet ortamı, kariyer hırsı ve örgütlerin yüksek performans beklentileri gibi faktörler, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kuramamasına yol açmaktadır. Bu dengesizlik, bireylerin kaynaklarının tükenmesine, iş tatminsizliği yaşamalarına ve düşük performans sergilemesine neden olabilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Kossek & Ozeki, 1998).

Bununla birlikte, bireyin kendini psikolojik, sosyal ve duygusal anlamda iyi hissetmesi anlamına gelen mental sağlık (Keyes, 2007), iş yaşam dengesizliğinden olumsuz yönde etkilenebilir. Ancak, bu konuda yapılan ampirik çalışmaların sayısı halen sınırlıdır. Bu bağlamda, iş yaşam dengesizliğinin mental sağlık üzerindeki etkilerini incelemek büyük bir önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, iş yaşam dengesizliğinin mental sağlık üzerindeki etkilerine odaklanılacaktır. Araştırma, hem iş yaşam dengesinin sağlanması hem de bu dengenin

sağlanamaması durumlarında mental sağlığın nasıl etkilendiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Özel olarak, işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi gibi iş yaşam dengesi boyutları ele alınacaktır.

Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, iş yaşam dengesi ve mental sağlığa ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. İkinci bölümde ise araştırmanın arka planı detaylandırılmıştır. Bu bölümde, araştırma soruları, hipotezler, problem tanımı ve model açıklamaları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla tasarlanan yöntem ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Ayrıca, bu bulguların yorumlanmasıyla birlikte çalışmanın özgün yönleri, sınırlılıkları ve gelecekteki araştırmalar için öneriler, tartışma ve sonuç başlığı altında değerlendirilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı çalışanların iş yaşam dengesinin mental sağlıkları üzerindeki etkisini incelemektir. İş-yaşam dengesi; işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi boyutları üzerinden değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, her bir boyutun çalışanların mental sağlığı üzerindeki etkisinin incelenmesiyle, iş-yaşam dengesi dinamiklerinin çalışanların mental sağlıklarına olan etkilerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılması hedeflenmektedir.

Çalışmanın Önemi

Bir çalışanın işine uyum sağlaması, kendi iş yaşam dengesini oluşturmasına ve buna bağlı olarak bir iş yaşam dengesi kurmasına olanak tanımaktadır (Toker ve Kalıpçı, 2023). Kişiliğine uygun olan işi yapan bir kişinin iş dışındaki hayatına zaman ve enerji ayırması, psikolojik ve fiziksel olarak mümkündür. İnsanlar işlerini kendi değerlerine, becerilerine ve yeteneklerine uygun hale getirirken iş hayatlarının kontrolünü ele geçirebilmektedirler. Bu kontrol, kişinin sorumluluğu altındaki görevleri ne zaman ve nasıl yerine getireceğine kendisinin karar vermesine izin vererek işin biçimlendirici davranışını ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle insanlar yaşamlarında kontrolü sürdürerek dengeyi sağlama fırsatına sahip olmaktadır.

İş yaşam dengesinin sağlanması sadece çalışanlar üzerinde değil örgüt üzerinde de ciddi bir etkiye sahiptir. İşleri ile güçlü bir uyum içerisinde olan çalışanlar hızla çalışma programlarını oluşturabilir ve iş yaşam dengesini koruyabilirler. Günümüzde önemli bir toplumsal sorun olarak kabul edilen mental sağlık düzeyini etkileyen yaş, cinsiyet, aile,

eğitim düzeyi, medeni durum gibi pek çok etken olduğu bilinmektedir. Bundan dolayı bireylerin mental sağlığını koruyacak önemlerin alınması bir gerekliliktir. Kişilerin yaşamında önemli bir yere sahip olan iş yaşamı ile aile ve sosyal yaşamın zorlukları mental sağlık üzerinde olumsuz etkiler yapabilmektedir. Bu bağlamda bireylerin iş yaşam dengesizliği yaşamaları durumunda mental sağlığının da etkileneceği düşünülmektedir. Dolayısıyla iş yaşam dengesi sağlandığında, çalışanların mental sağlık düzeyinde daha fazla yükselme sağlanabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çalışmadan elde edilecek sonuçların literatüre, kavramlara ve bu alana yönelik araştırma ve araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla literatüre kaynak kazandırılması araştırmanın önemini kanıtlamaktadır.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada nicel analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Mental sağlık düzeyi, Lukat ve arkadaşları (2016) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Yılmaz-Akbaba ve Eldeleklioğlu (2019) tarafından yapılan Pozitif Mental Sağlık  leği (PMS ) ile ölçülmüştür. İş yaşam dengesi ise Fisher ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ve Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanan İş-Yaşam Dengesi  leği aracılığıyla değerlendirilmiştir. Örneklem, beyaz yakalı iş statüsüne sahip 402 kişiden oluşturulmuştur. Katılımcıların dikkatli ve özenli veri sağlamalarını sağlamak amacıyla anket formuna dikkat soruları eklenmiştir. Anketler evrimii olarak katılımcılara ulaştırılmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Verilerin analizi için IBM SPSS 22 programı kullanılmıştır. Farklılıkları ve ilişkileri incelemek amacıyla bağımsız  rneklem T testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi gibi istatistiksel testler uygulanmıştır.

Çalışmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışmanın evreni Türkiye'de çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın  rneklemi ise Türkiye içerisinde özel sektör ve kamu sektöründe görev yapan 402 beyaz yakalı çalışandan meydana gelmektedir. Çalışmadaki katılımcılara iş ve yaşam alanındaki eğilimlerinin mental sağlık üzerindeki tutum ve davranışları üzerindeki etkilerine yönelik bulgu elde edilmesine odaklanılmıştır. Araştırma katılımcılarına yöneltilen anket soruları ile elde edilen sonuçlar incelenmiştir. Yürütülen araştırmada belirli kısıtlamaların mevcut olduğu ve bu kısıtların olasılığının önceden kabul edildiği belirtilmektedir.

Araştırmada veriler kolayda 6rnekleme y6ntemiyle toplanmıştır ve 6rnekleme sayısı sınırlıdır. Ayrıca, yalnızca beyaz yakalı 7alışanlar araştırmaya katılmıştır. 6l76mler 6z-bildirim y6ntemiyle ger7ekleştirildiği i7in, katılımcıların kendini beğenme yanlılığı gibi 6l76m sorunları ortaya 7ıkabilir. Bunun yanı sıra, araştırma belirli bir iş koluna veya sekt6re odaklanmadığından, elde edilen sonu7ların genellenmesi olduk7a g67t6r.



BÖLÜM 1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Yaşam Dengesi

Sanayi toplumunda “iş” bireylerin tüm ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapmaları gereken bir faaliyettir. İşin kendisine, gerekliliklerine ve statüsüne bağlı olarak her birey iş hayatında farklı bir rol oynamaktadır. Gündelik yaşamda her gün karşılaşılan yoğun iş temposu için ayrılan zaman ve mekân, ev, aile ve sosyal yaşamın gerektirdiği düzen, kişinin kendi özel ihtiyaç ve beklentileri, çoğu zaman diğer alanlarla örtüşerek çeşitli şekillerde olumlu ya da birbirlerini olumsuz etkilemektedir.

Günümüzde bireylerin çalışma koşulları göz önüne alındığında, her çalışanın iş yaşamı ve ev yaşamına odaklanması gerekmektedir. Bununla birlikte çalışanlar bu alanları birbirinden ayrı tutmakta zorlanmaktadır. Çalışanlar iş ortamında bazı günler enerjik ve eğlenceli olurken, bazı günler stresli ve gerilimli olabilmektedir (Özsoy, 2019). Bu durumda çalışanlar ikilemde kaldıklarını hissetmekte, iş aile yaşamındaki beklenti ve taleplerini nasıl yöneteceklerini bilememektedirler (Meenakshi vd., 2013). Bireylerin mutlu bir yaşam inşa edebilmeleri, iş yaşam uyumunu dengede tutabilmelerine bağlıdır. Bu nedenle bireyler iş yaşam dengesine odaklanırlar ise iş dünyalarında tatmin duygusuna erişebilmeleri mümkündür (Yadav & Rani, 2015).

Covid 19 pandemi döneminde ülkemizde birçok işverenin işçilerine uyguladıkları tek taraflı bir talimat ve yaptırım görülmektedir. Uzaktan çalışma sistemine geçiş yapılması sebebiyle pandemi dönemine özgü özel düzenlemeler getirilmiştir. Uzaktan çalışma sisteminde işçi bakımından çeşitli faydaları beraberinde getirse de sosyal izolasyon, özel yaşam ve iş hayatının iç içe geçmesi gibi durumlar görülmüştür. Özellikle iş ve özel yaşamın iç içe geçmesi, iş yaşam dengesinin sağlanması noktasında büyük değişimleri tetiklemiştir (Baycık vd., 2021: 1688).

İş-yaşam dengesi, tatmin edici bir yaşam kalitesine sahip olmak, bir bütün olarak yaşamdan memnuniyet sağlamak ve rol çelişkilerini dengelemek için bireylerin 'yaşam' ve 'iş'i daha az gergin ve stresli bir şekilde başarılı bir şekilde bölme ve bütünleştirme becerisini ifade eder (Blunsdon vd., 2006: 2). Hill ve arkadaşlarına göre iş-yaşam dengesi, bir bireyin ücretli iş sorumlulukları ile aile sorumluluklarının zaman, duygusal ve davranışsal taleplerini eş zamanlı olarak dengeleyebilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Sarker vd., 2012: 144).

Genel olarak iş yaşam dengesi kavramı yoruma açıktır. Zira iş yaşam dengesini oluşturan şey kültürel farklılıklara sahiptir. İş yaşam dengesi sadece aile yükümlülükleri olanları değil, her bireyin işi ile iş dışı yaşamları arasında, ev işlerinden çocuk bakımına ve öznel zamanı içeren bir denge kurmayı ifade etmektedir (Khallash & Kruse, 2012). İş yaşam dengesi çalışanların da iş ve özel yaşamı arasında denge kurmalarını sağlayacak, buna bağlı olarak çalışanların üretkenliğini ve sadakatini arttıracak, destekleyecek, sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasını sağlayacaktır (Dhas, 2015).

1.1.1. İş Yaşam Dengesi Kavramının Tarihsel Gelişimi

İnsanların öznel bir varlık olması sebebiyle rutin veya olağanın dışında değerler içermektedir. Bu nedenle iş hayatında her bir çalışan birey için farklı yaklaşım geliştirilmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kişilerin kas ve emek gücü haricinde akıl ve düşünce gücünden de faydalanmanın gerekliliği nedeniyle spesifik iş yapma türleri ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla insan kaynağına temel yetkinlik faktörü olarak stratejik bir içerik kazandırmaktadır. Siyasal veya sosyal alanlarda daha insancıl ve demokratik değerlerin sürekli artış gören düzeylerde önem kazanması, değer ile kültür yönetimindeki önemini de arttırmıştır. Bu nedenle insanları zorla, korkutarak veya tehdit gibi yöntemler ile çalıştırmanın yerini eğitim ve inandırma yöntemlerine bırakması hâlinde bireylerin etkin veya verimli bir şekilde çalışması, hatta içinde buldukları şartlar ile kültürel yapılarına saygı gösterme zorundallığı ortaya çıkmıştır. Saygıda kusur etmemek amacıyla çalışan bireylerin kültürel değer sistemlerini öğrenmek ve bilmek zorunluluğu bulunmaktadır. Bu bağlamda yöntem ve uygulamaların biçimlendirilmesinin gerekliliği net bir şekilde kanıtlanmaktadır (Tosun, 1990, s. 146).

İş yaşam kavramı ilk olarak 1986'da Amerika'da çalışanların arkadaşlarını, ailelerini, boş zaman etkinliklerini dikkate almadığı dönemde ortaya çıkmıştır (Yadav & Rani, 2015). Sanayi devrimi ile birlikte iş ve aile yaşamında önemli değişiklikler olmuş, endüstrileşmenin etkisiyle işgücüne kadınlar da katılmaya başlamıştır. Ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenen kadınlar bu gelişmelerle işle ilgili roller ve sorumluluklar üstlenmişlerdir. Böylece ebeveynlerin aynı anda çalıştıkları aileler oluşmaya başlamıştır. Bu durum iş yaşam dengesi kavramının ortaya çıkmasında etkili olmuştur (Lockwood, 2003).

İş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar, özellikle kadınların yaşamları boyunca üstlendikleri çoklu rolleri inceleyen çalışmalarla ortaya çıkmıştır. Örneğin Barnett ve

Baruch (1985) kadınların ücretli çalışan, eş ve anne olarak çoklu rollerini ve denge derecesine bağlı olarak bu rollerle ilişkili ödülleri ve endişelerin neden olduğu psikolojik sıkıntıyı araştırmıştır (Akt. Rantanen vd., 2011).

Sosyal, siyasal, kültürel, finansal, yasal ve dini açıdan tüm kuruluşlarla danışmalı, çoğulcu ve yönetim anlayışı hakim olan; toplumsal huzur ile mutluluğu kültürünün maddi ve manevi yönlerinin dengesinde bulacağına bilincinde; sınıflar arası farklılıkların minimum düzeyde görüldüğü insani değerlere ve eşitliğe yönelmiş, yüksek performans ve verimliliğe bağlı olarak üretim artışının sağlandığı hayat standardına sahip olan iyimser, verimliliği yüksek ve aktif bir toplum yaratmak, sosyal sorumluluk anlayışının veya mantalitesinin temel fonksiyonları arasında görülmektedir (Eren, 1991). Günümüz kuruluşları herkesin işini istenilen bir şekilde yapabilmesi için verimliliği engelleyen sorunların kökenine inerek çalışanları ve ailelerini sürece dâhil edip yaratıcılıklarını geliştirmektedir.

1.1.2. İş Yaşam Dengesini Açıklayan Kuramlar

İş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik yaklaşımlar büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle iş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik yaklaşımlar alt başlıklar halinde, detaylı bir biçimde açıklanmıştır.

Telafi Kuramı: Kurama göre, bir alandaki tatminsizlik kişilerin diğer alanlara daha fazla zaman ayırmasına ve bu alanlardan daha fazla tatmin elde etmeye çalışmasına neden olduğu için iş-yaşam dengesi kurulamamaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007; Gülertekin Genç vd., 2016) Ödül kuramına göre, iş ve yaşam dengesi arasında negatif bir ilişki vardır. Örneğin, işyerinde tatminsiz olan çalışanlar, işyerinde hissettikleri tatminsizliği iş dışı faaliyetlerini artırarak telafi etme eğilimindedir. (Iverson ve Maguire, 2000). Kişinin aktif olarak dâhil olduğu her iki alan da birbirini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Kuramın adından da anlaşılacağı üzere, bu iki alandan birinde istenen tatmin sağlanamazsa, kişi tatminsizliği telafi etmek için diğer alana daha fazla yönelecek ve ihtiyaç duyduğu genel tatmine ulaşmak için iş ya da yaşam alanında daha fazla zaman harcayacaktır. Sonuç olarak, iki alan arasında denge kurmak zorlaşmaktadır. Bu durum iş ve yaşam alanları arasında denge kurulamamasına ve dolayısıyla çatışmaya yol açmaktadır. Kişinin kendini memnun hissettiği yere daha önemseyip zaman ayırması, alanlar arasında hissedilen memnuniyet farkını artıracak ve iş-yaşam dengesizliğinin gittikçe artmış olarak anlaşılmasına neden olacaktır.

Taşma Kuramı: Teknolojideki gelişmeler, insanların dünyanın neresinde olunursa olunsun günde 24 saat boyunca iletişim kurmasına olanak tanımaktadır. Sonuç olarak, iş ve ev zamanı arasındaki sınırlar bulanıklaşmakta ve bu iki alan birbirine taşmaktadır (Wilson vd., 2015) Taşma kuramı, insanların içinde buldukları yaşam alanlarının aynı alandaki olumlu ya da olumsuz etkileşimde buldukları durumların diğer bir alanda da yaşanabileceği düşüncesidir. Buradaki fikir, pozitif veya negatif olarak belirlenen etkilerin paralel olarak diğer alana da yansımalarıdır. Bireyin bir alandaki olumsuz algıları diğer alanı olumsuz etkiliyorsa, bu olumsuz bir yayılma etkisi yaratır; bireyin olumlu algıları diğer yaşam alanını olumlu etkiliyorsa, bu olumlu bir yayılma etkisi yaratır (Iverson, 1980). Yayılma kuramı, kişinin hayatındaki bir memnuniyet alanının diğer alanlara yayıldığı varsayımına dayanır ve bu yayılma iş hayatından aile hayatına veya aile hayatından iş hayatına kadar uzanabilir. Campbell ve Clark'a (2000) göre ödül kuramı ve taşma kuramı birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Ödül kuramının aksine, taşma kuramında iki alan arasında pozitif bir ilişki vardır. Bir alanda hissedilen tatmin diğer alanı da aynı yönde etkiler. Eğer bir kişi işinde tatmin olmuş ya da doyuma ulaşmış hissediyorsa, bu durum paralel bir doğrultuda ev alanına da yansır. Benzer şekilde, bir kişi ev alanında tatmin olmuş hissediyorsa, bu durum iş alanını da etkileyecektir. (Iverson ve Maguire, 2000).

Katkı Kuramı: Katkı kuramı, adından da anlaşılacağı üzere, iki farklı alanın birbirine katkıda bulunduğu gerçeğine dayanmaktadır. İş yaşamına ait yer aile yerine, aile yeri de iş alanına katkıda bulunarak kişinin genel memnuniyetini farklı şekillerde etkiler. Bir kişinin yaşamındaki farklı faaliyetler hakkında çatışmak yerine, farklı bağlamlardaki faaliyetler iyilik birikimine yol açar. Greenhaus ve diğerleri (2003), farklı çalışma alanları için eşit zaman verilmesinin iş-yaşam çatışmasını ve stres düzeylerinin azaldığı, bireyin genel yaşam kalitesinin ise arttığı görülmektedir. Ayrıca, bireyin işyerinin aile yaşamı üzerinde de etkisi olacağı düşünülmektedir. (Efeoğlu, 2006; Greenhaus vd., 2003; Campbell Clark, 2000).

Çatışma Kuramı: Kurama göre; bireylerin iş ya da aile yaşam yaşamlarında üstlendikleri roller tek başına bir çatışmaya neden olmamaktadır. Çatışmaya yol açan roller ise bireylerin iş ve aile yaşamında üstlendikleri sorumluluklar ve yükümlülükler sebebiyle birbirleriyle uyumsuz olan taleplere neden olmaktadır (Gülertekin Genç vd., 2016).

Akılcı Bakış Açısı: Akılcı bakış açısı, “zaman” kavramından dolayı gelişen dengesizlikleri ele almaktadır. Zamanın doğal yapısı gereği gelişen zaman kısıtları,

yalnızca günlük yaşamda değil, iş yaşamında da rol ve görevlerin tamamlanması, zamanın farklı alanlara ayrılması gibi nedenlerle çalışanlar üzerinde baskı oluşturmaktadır. Zaman baskısı ister iş ister özel yaşamda olsun, görevlere ayrılması gereken zamanın o alanlardan taşmasına neden oluyor. Bu alanlardan herhangi birine zaman ayıramamak ise iş-yaşam dengesizliğine yol açmaktadır. Rasyonel bir görüş açısına göre, iş ve yaşam arasında istikrar sağlamanın zorluğu ve iki alan arasındaki dengesizlik zamana dayanmaktadır.

İş-Aile Sınır Kuramı: İş ve yaşam arasında dengenin açıklanmasına yönelik yaklaşım ve görüşlerin en yenisi Campbell-Clark'a (2000) aittir. İş-yaşam dengesine ilişkin kuramlar, iki alan arasındaki temel bağlantının dayanağının duygular olduğunu ortaya atmıştır. Bu nedenle iş ve yaşam alanlarının birbirlerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilediğini araştırmış ve açıklamışlardır. Clark ise iş ve iş dışı yaşam arasındaki temel ilişki 'duygusal' olmaktan ziyade 'insani' olduğunu savunmaktadır. İş-aile sınırı kuramı, iş-yaşam dengesini kurmak amacıyla bireylerin iş ve ev alanları arasındaki sınırları dengelemelerine yardımcı olmak için sınır yönetimi yöntemlerini ve alanlar arasındaki geçişleri vurgulamaktadır. İş-aile sınırı kuramının temelindeki fikir, iki farklı alanın (iş ve ev) birbirini etkilediğidir. Bireyler bu alanlar arasında denge sağlamak ve çatışmadan kaçınmak için sınırlar oluşturabilirler. Bu kurama göre Clark (2000) iş ve ev alanlarını farklı hedefleri ve kültürleri olan iki farklı ülkeye, bireyleri de bu iki alanı geçen sınır geçicilere benzetmektedir. Bu tür geçişler bazı bireyler için kolay, bazıları içinse zordur (Clark, 2000). Dolayısıyla iş ve aile yaşamındaki zıtlıkların fazla olması halinde yeni alana geçişte kişinin adapte olması ve alana uyum sağlaması daha zor olmaktadır (Kapız, 2002).

1.1.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerle birlikte farklı ülkelerdeki uyumsuz çalışma saatlerine uyum sağlama, yoğun seyahat programları, günlük iş yükünün artması, çalışma saatlerinin belirsizliği gibi etkenler özel hayat ile iş hayatının dengelenememesinin nedenlerinden bazılarıdır (Keser ve Güler, 2021). İş yaşamındaki güvencesiz şartlar, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, eksik ve güvencesiz istihdam süreçleri, üstlerin performansı artırmaya yönelik baskıları ve stres, iş-yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, çalışanlar aile rollerine ayırmaları gereken zamanı iş yaşamlarına ayırmak zorunda kalmaktadır (Özmete ve Eker, 2012).

İş yaşam dengesini etkileyen pek çok faktör olduğu görülmektedir. Bu faktörlerden biri “cinsiyet” olmaktadır. Özellikle kadınların çalışma yaşamında daha aktif olmaya başlamasıyla kadınların rollerinde birtakım değişiklikler olduğu görülmektedir. Zira çalışanların yaşam döngüsünde üstlendikleri farklı roller bulunmaktadır. Kadınların erkeklere nazaran üstlendikleri roller ise üzerlerindeki baskıyı ve sorumluluğu arttırmıştır (Gönüllü ve İçli, 2001). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri özellikle erkek egemen toplumlarda ev ve çocuk bakımı sorumluluğunu barındırmaktadır. Bu bağlamda kadınların iş yaşamına uyumu erkeklere nazaran daha zor olmaktadır (Özmutaf, 2007). Tüm sektörlerde evli ve çalışan konumunda olan kadınların boş zaman faaliyetlerine ya da hobilerine zaman ayırmada, ilişkilerini ya da arkadaşlıklarını sürdürmekte zorlandıkları ifade edilmektedir (Haridasan vd., 2021). Ayrıca kadınların çalışma yaşamında ücret eşitsizliği, ayrımcı tutumlar, sosyal hakların farklılığı gibi birtakım kariyer engelleri ile karşılaştıkları belirtilmektedir (Ballica, 2010).

İş yaşam dengesini etkileyen faktörler arasında “çocuk sahibi olma” durumu da bulunmaktadır. Çocuk sahibi olmayan çalışanların, çocuk sahibi olan çalışan çiftlere nazaran iş yaşam dengesini daha fazla sağlayabildikleri görülmektedir (Tausig & Fenwick, 2001). Araştırmalar küçük çocukları olan çalışanların büyük yaşta çocukları olanlara nazaran daha fazla çatışma yaşadıklarını göstermektedir (Greenhaus & Powell, 2003).

İş yaşam dengesini etkileyen bir diğer faktör olan “kişilik” ise iki şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan birinde kişilik daha iş odaklı, aktif, işine bağlı, gerektiğinde rekabetçi olabilecek bir çalışanı nitelemektedir. Diğerinde ise kişilik daha sabırlı, sakin, sağduyulu ve dengeli çalışanı ifade etmektedir. Bunlardan ilkinin iş yaşam dengesini olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir (Delecta, 2011).

İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bir diğeri ise “yaş” olmaktadır. Genç yaştaki çalışanlarda iş yaşam dengesizliği ileri yaştaki çalışanlara nazaran daha azdır. Bununla birlikte yaş faktörü nedeniyle yaşananlar kuşaklar arası farklılıkların göstergesi olmaktan çok, kişinin yaşam döngüsü ve kariyer aşamalarından kaynaklanabileceğinden, iş yaşam dengesizliğini etkileme bakımından tek başına gösterge olarak ele alınamamaktadır (Tausig & Fenwick, 2001).

İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biri “evlilik” faktörüdür. Yapılan bir araştırmada karı koca çalışan ve tek başına erkeğin veya kadının çalıştığı aileler incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, çift geliri olan ailelerde aileye

ayrılan zamanın daha az olduğu, çiftlerin birbirlerine destek olması halinde bunun iş yaşam dengesizliğini azaltan bir etken olarak görüldüğü belirlenmiştir (Elloy & Smith, 2004).

İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bir diğeri de “aile” faktörü olmaktadır. Kişinin aile içerisindeki yaşadıkları, eşe verilecek destek, rol beklentileri iş yaşamını doğrudan etkilemektedir. Evde yaşlı bakımını üstlenen ya da çocuk yetiştiren ailelerin sorumluluklarının daha fazla olduğu, buna bağılı olarak iş yaşam dengesinin de olumsuz etkilendiği ifade edilmektedir (Delecta, 2011). İş yaşam dengesinin olmaması, roller arası çatışmalara yol açmaktadır. Böylelikle iş ve aile yaşam alanında rollerden kaynaklanan bireye aşırı yük olarak yansıyarak sosyal baskı ve aidiyet sorunları gibi sorunlara yol açmaktadır (Demirel, 2017). Ailelerine yeterli zaman ayıramayanlar sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmakta, bu da zamanla aile rollerine katılımın azalmasına ve aile memnuniyetinin düşmesine neden olmaktadır (Delecta, 2011).

İş yaşam dengesini etkileyen bir diğeri faktör ise “eğitim” faktörü olarak kabul edilmektedir. Lise ve altı eğitim düzeyinde olan kişilerin iş yaşam dengesinin lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki kişilere nazaran daha az olduğu belirtilmektedir (Tausig & Fenwick, 2001). Bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek çalışanlarda sorumlulukların daha fazla olması nedeniyle beklentinin arttığı, bunun da baskı ve strese neden olduğu ileri sürülmektedir. Bu durumun da iş yaşam dengesizliğine neden olabileceği ifade edilmektedir (Ballica, 2010).

İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biri de bu dengeyi dikkate alan bir kurum kültürünün varlığıdır. Çalışanlarının özel hayatlarına saygı duyan kuruluşlar, iş başvurusunda bulunanlar tarafından tercih edilmektedir. Çalışanlarının özel hayatlarına saygı duyan kurumlar, çalışanların kendi hayatlarındaki çatışmaları azaltır ve çalışanlar ile kurum arasındaki bağı güçlendirir. Ancak, tüm kuruluşlar bu zihniyete sahip değildir ve dengeyi sağlamak her zaman mümkün değildir. Bu dengenin sağlanamaması örgütsel bağlılığı derinden etkileyebilir ve kaçınılmaz olarak işe geç kalma, devamsızlık, tatminsizlik ve nihayetinde istifaya yol açabilir (Thompson vd., 1999). İş yaşam dengesi sağlanamadığında, çalışanların mutsuz kişisel yaşamları da işlerini etkiler. Huzursuz ev ortamları, mutsuz evlilikler, yalnızlık ya da benzeri sorunlar işe odaklanmayı etkileyerek örgütsel performansın ve verimliliğin düşmesine neden olur (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157). Bu durumların kurum için ciddi maliyetleri vardır. Performansı düşen çalışanların çalışmaya devam etme istekleri zamanla azalmakta, bu durum çalışanların kuruma ve

işlerine olan bağlılıklarını etkileyerek işten ayrılmalarına yol açmaktadır. Artan iş gücü devri, örgütün durgunlaşmasına ve tükenmesine yol açmaktadır (Namasivayam & Zhao, 2007; Karatepe ve Kılıç, 2007). Çok sayıda kadının çalıştığı hemşirelik mesleği üzerine yapılan çalışmalar, fazla mesai, vardiyalı çalışma ve fazla iş yükü gibi iş taleplerinden kaynaklanan bir dengesizlik olduğunu ve bunun da iş ve aile arasında çatışmalara yol açtığını göstermektedir. Bu durumun kişilerin iş performansı ve yaşam memnuniyeti üzerinde ciddi olumsuz etkileri olduğu gözlenmiştir (Yıldırım ve Aycan, 2008).

1.1.4. İş Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Kötü bir iş-yaşam dengesi, kişinin hayatının her alanında bir şekilde sorunlara neden olur. İş ve özel yaşamdan kaynaklanan rol çatışmalarından kaynaklanan bu dengesizlik, aile hayatı da dâhil olmak üzere iş ve kişisel yaşamdaki başarıyı etkiler.

İş yaşam dengesizliği sonucunda emekli olma isteğinin artması, küçülme, performansın azalması, çalışan sağlığında olumsuz değişiklikler ve işle ilgili stresin artması gibi davranışlar gözlenmektedir. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesizliği yalnızca bireyleri ve ailelerini etkilememekte; sorun hem bireyleri hem de işletmeleri etkilemektedir (Gürbüz vd., 2019). Çalışanların iş yaşam dengesini sağlayamamaları yaşam tarzı üzerinde negatif etkiye neden olmakta ve buna bağlı olarak mental sağlıkları da olumsuz yönde etkilenmektedir (Atheya & Arora, 2014).

İş ve iş dışı işlerin çelişkili ve tutarsız olduğu durumlarda, kişisel stres hissine yol açabilir. Bu tür durumlar çevre ile çatışmalara neden olur. Çatışma sonunda bireylerin yaşamları ciddi şekilde etkilenmekte, yaşamdan memnuniyetsizlik, depresyon ve alkolizm gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Delecta, 2011). İş veya aile yaşamından kaynaklanan dengesizlikler yaşandığında, insanlar stres algıları nedeniyle kendilerini mutsuz hissederler ve bu da mutluluk algılarını etkiler. Sonuç olarak, mutlu olamayacaklarına veya hayattan zevk alamayacaklarına dair bir algı geliştirirler (Zhou Da Guo ve Zhang, 2018).

İş aile çatışması, insanlar birden fazla rolü yerine getirme mecburiyetinde kaldıklarında ortaya çıkar. Bunun nedeni, her bir rolü yerine getirmenin belirli bir zaman ve enerji gerektirmesidir. Bu roller rahatça yerine getirilemediğinde, bu rolleri gerçekleştirmek için gereken zaman ve enerji kişinin aşırı yüklenmiş hissetmesine neden olur (Higgins & Duxbury, 1992)

Alan yazında 351 Çinli kadın üzerinde yapılan bir araştırmada, iş ve aile rolleri arasındaki çatışmanın ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Bilhassa 2016 yılında yayınlanan evrensel iki çocuk uygulaması kapsamında giderek daha fazla çalışan anne işgücü piyasasına katılmış ve bununla birlikte kadınlar aile düzeni oluşturma ve işte başarılı olma ikilemi arasında sıkışıp kalmıştır (Zhou vd., 2018). Bu faktörlerin bir sonucu olarak, aile ve evlilik memnuniyetinin azalması fikri ortaya çıkmaktadır. Kişinin özel hayatına doğrudan etkisinin yanı sıra sağlıkla ilişkili olarak stres, uykusuzluk ve yorgunluk gibi psikolojik etkileri de gözlenmektedir. (Rantanen vd., 2011). İş-aile çatışmasında iki durum vardır: iş aile çatışması (İAÇ) ve aile-iş çatışması (AİÇ); İAÇ iş rolleri ve sorumlulukları aile rollerini ve sorumluluklarını etkilediğinde, AİÇ ise aile rolleri ve sorumlulukları iş rollerini ve sorumluluklarını etkilediğinde ortaya çıkar (Kiburz vd., 2017).

İş yaşam çatışması, bireylerin genel refah düzeyini etkileyen önemli bir etkendir (Frone vd., 1992). Bireysel ve ailevi taleplerden oluşan özel yaşamın iş yaşamına olumsuz müdahalesi sorunu çözülrse, kişinin genel yaşam memnuniyeti artacaktır (Rantanen vd. 2011) Frone ve arkadaşları 1992 yılında yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışmasının iki yönlü bir yol olduğunu ve çatışmanın iki alan arasındaki karşılıklı ilişkinin bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir (Frohne vd., 1992). Başka bir deyişle, iş rollerine katılım aile rolü başarisını olumlu ya da olumsuz doğrultuda etkilerken, aile rollerine katılım da iş rolü başarisını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Frone, 2003).

İş yaşam dengesinin sağlanamaması birey için yabancılaşma sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmakta, bu da emeklilik niyetine yansımaktadır. Böyle durumlarda, iş ve özel yaşamlarına saygı duyan başka bir kurumda çalışmayı ya da işten ayrılmayı tercih edebilirler. Kurumla uyum içinde olan ve aidiyet duygusu taşıyan tüm çalışanlardan yüksek performans ve sadık çalışan davranışı beklenir. Bunun gerçekteşebilmesi için zihin ve yaşamın uyum içinde olması gerekir. Eğer koşullar bununla taban tabana zıtsa, çalışanın örgüte yönelik çabası azalacak ve işten ayrılma kaçınılmaz olacaktır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Bu istikrarsızlığın neden olduğu baskı ve stres, bireylerin örgütsel davranışlarına da yansır. Örgütün bu dengeyi önemsemeyecek şekilde davranması durumunda ise etkiler daha ciddi bir boyut kazanır. Bireyin yaşadığı baskı ve stres, kurumun verimliliğini, karlılığını ve çalışanları elde tutma başarisını etkiliyor. Bu etkilere ek olarak zihinsel ve fiziksel tükenmişlik, yorgunluğun artması ve iş tatmininin azalması gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Bragger vd., 2005). Aile ve iş yaşamını

dengelemedeki zorluk, aile sorumlulukları ile mesleki roller arasında var olan gerilimden kaynaklanmaktadır. İş-yaşam çatışmasının varlığı işin kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Parlak, 2016). Kirchmeyer & Cohen (1999) çalışmalarında, İş ve yaşam arasındaki dengenin sağlanamaması iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir; bu da düşük performans işe geç gelme eğilimi, devamsızlık ve işten ayrılma isteği görülebilir (Kirchmeyer & Cohen, 1999). Benzer şekilde, Frone, Russell ve Cooper (1992) iş stresinin ve yoğun iş katılımının iş yaşam çatışmasına neden olabileceğini ve bunun da bazı duygusal sorunlara yol açabileceğini tespit etmiştir.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, bireyin iş yaşamı, aile yaşamı, sağlığı ve refahı üzerinde belirgin bir olumlu etkiye sahiptir. İş ve özel yaşam arasında ne kadar az çatışma olursa, bireyin ruhsal durumu ve motivasyonu o kadar iyi olur. İş memnuniyetinin artırılması, iş-yaşam dengesinin kurulmasına yönelik önemli bir adımdır. Çalışanların iş ve aile yaşamı sorumluluklarını rahatça yerine getirebilmeleri, iş-yaşam dengesinin önemli bir belirtisidir (Tosun ve Keskin, 2017).

Literatür gözden geçirildiğinde, iş yaşam dengesinin öncülleri ve sonuçlarına ilişkin zengin bir bilgi olduğu görülmektedir. Bunlar arasında Guest'in (2002) iş yaşam dengesinin yapısını, nedenlerini ve neticelerini bildiren modeli gibi faaliyetler yer almaktadır (Akın vd.,2017). İş yaşam dengesizliğinin sonuçları genel olarak bireysel ve örgütsel olarak ele alınmaktadır.

İş ve yaşam dengesinin bireysel sonuçları: İş-yaşam dengesini sağlayamayanların tutum ve davranışlarında önemli olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir (Akın vd., 2017; Kıcıır, 2018). Guest'in 2002 tarihli modeline göre, iş yaşam dengesinin sağlanamaması strese ve çalışmalar, iş-aile veya aile-iş çatışması ile ruhsal olarak iyi olma hali arasında negatif ilişki bulmuştur (Bakalım ve Taşdelen Karçkay, 2017). İş-yaşam dengesizliği bireysel düzeyde huzursuzluk, kaygı ve düşmanlık düzeyini artırmakta, baş, sırt ve mide ağrılarına neden olmakta ve genel sağlığı kötüleştirmektedir (Kıcıır, 2018). Ayrıca bu durum kas ağrısı, göz problemleri ve yorgunluğa da neden olabilmektedir (Choi & Kim, 2017). İş-yaşam dengesinin olmaması depresyon, anksiyete, psikolojik stres, duygu durum bozuklukları, evlilik sorunları ve ebeveynlik rollerinin kalitesizliği gibi sorunlara yol açmaktadır (Bakalım ve Taşdelen Karçkay, 2017). Altıok Gürel (2018) bireysel sonuçları davranış bozuklukları olarak tanımlamaktadır Duygusal boşluğa düşme, depresyon ve tükenmişlik yaşama gibi davranışsal, psikolojik ve psikolojik sonuçların ilerlemesine bağlı olarak tıbbi müdahale gerektirebilecek fiziksel sonuçlar şeklindedir.

İş yaşam dengesizliği yorgunluğa ve düşük yaşam kalitesine neden olur. İş yaşam dengesizliği kişide stres seviyesinin artmasına yol açar ve bu stres bireyin yerine getirmesi beklenen diğer roller üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Delecta, 2011). İş-yaşam dengesinin sağlanamaması, yaşamda önemli olan sosyal hayata ayrılması gereken zamanı da azaltmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). İş-yaşam dengesini sağlayamayan bireylerde, bir alanın (örneğin iş yaşamı) ve diğer alanın (örneğin aile yaşamı) talepleri uyumsuz olduğu için roller arasında çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Vithanage & Arachchige, 2017). İşin talepleri arttıkça, insanlar aileleriyle daha az zaman geçirmekte, evlilik çatışmaları artmakta, çocuk bakımı ve diğer ev işlerine katılım azalmakta ve aile içi huzur bozulmaktadır. İş-yaşam dengesizliği, kişilerin aile içindeki rollerini yerine getirememesi nedeniyle aile memnuniyetini olumsuz etkilemektedir (Delecta, 2011; Achour vd., 2014). İş-yaşam dengesizliği, kişinin hayatından memnun olmamasına, uzun süre üzgün olmasına ve alkol ve uyuşturucu kullanmasına neden olarak genel bir refah seviyesinde negatif bir etkileşime sahiptir (Delecta, 2011).

Balcı vd. (2019a: 883) tarafından yapılan bir çalışmada, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kuramamasının boşanmaya ve işi bir yaşam biçimi olarak eve getirmeye yol açtığı belirtilmiştir. Başka bir deyişle, iş ve iş dışı hayat arasında kargaşa kavramını oluşturan özel ve iş yaşam alanlarında mutsuzlukla sonuçlanmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Bir sonraki bölümde iş yaşamında bu dengenin kurulamamasının sonuçlarına değinilmektedir.

İş yaşam dengesinin örgütsel sonuçları: Foy ve diğerlerine (2018) göre, bireyler iş ve özel hayatlarında simetrik bir etkileşime ihtiyaç duymakta, dolayısıyla işle ilgili sorumluluklar özel hayatla çatıştığında stres düzeyleri artmakta ve verimlilik düzeyleri düşmektedir. İş-yaşam dengesinin olmadığı örgütlerde, düşük verimliliğin yanı sıra (Choi & Kim, 2017; Soomro vd., 2019), çalışanların morali ve iş tatmini de düşmektedir (Achour vd., 2014; Bakalım ve Taşdelen Karçkay, 2017). Bu durum çalışanlarda kariyer tatminsizliğine yol açmakta, kuruma olan bağlılıklarını azaltmakta (Kıdır, 2018), iş performansının düşmesine neden olmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010; Kıdır 2018), tükenmişlik, çatışma ve yıkıcı iş tutumlarına (Soomro vd., 2019), işe devamsızlığın artmasına (Kıdır, 2018) ve hatta işten ayrılma niyetinin artmasına (Tosun ve Keskin, 2017; Vithanage & Arachchige, 2017). İşinden ayrılmayı sevmeyen çalışanlarda fiziksel ve/veya psikolojik rahatsızlık ortaya çıkmakta (Nizam ve Kam, 2018) ve “presenteeism” olarak adlandırılan işyerinde var olmama durumu ortaya çıkmaktadır (Ertürk vd., 2017).

Altıok Gürel (2018), kendi araştırmasında, iş yaşam dengesizliğinin şirketler üzerindeki etkisini, devamsızlık, işten ayrılma, grevler ve iş durgunluğu gibi kurumu doğrudan etkileyen doğrudan maliyetler ve iş tatmininin, insan ilişkilerinin ve örgütsel bağlılığın azalması gibi kurumu dolaylı olarak etkileyen dolaylı maliyetler açısından ele almaktadır. İki grup dolaylı maliyet göz önünde bulundurulmaktadır. İş-yaşam dengesizliğinde insanlar, özellikle de ailelerini işlerine tercih edenler, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma saatlerinden fedakârlık edebilirler (Delecta, 2011). İş yaşam dengesizliği işle ilgili olumsuzluklara yol açabilir, bu da işle ilgili riskleri artırır (Choi & Kim, 2017) ve iş kazaları ve olaylarında artışa neden olabilir (Ertürk vd. 2017). Şimdiye kadar anlatılanlar, endüstri sektöründen bağımsız olarak iş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarıdır. Akademisyenlere odaklanıldığında, Balcı ve arkadaşları (2019a) tarafından yapılan bir çalışmada, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kuramamasının, dengeyi sağlamaya çalışırken işyerinde hayal kırıklığına ve ortalama iş kalitesine yol açabileceği gözlemlenmiş; Balcı ve arkadaşları tarafından akademisyenler ile yapılan başka bir çalışmada ise (2019b), iş-yaşam dengesinin sağlanamamasının akademisyenlerin işlerinde anlam bulma becerileri üzerinde negatif bir izlenime sahip bir unsur olduğunu saptanmıştır.

1.1.5. İş Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Yaklaşımlar

Rol Kuramı: Rol, herhangi bir bireyin sahip olduğu misyonları veya görevleri yerine getirmesi ve bahsi geçen görevleri yürütmesi amacıyla kendisinden beklenen davranışların tümü olarak tanımlanmaktadır (Çakmak, 2004). Aynı zamanda rol, sosyal psikolojinin en temel kavramları arasında yer almaktadır. Bu nedenle toplum ile bireyler arasında bir köprü görevi üstlenmektedir. Rol tabirini, sosyal bilimlere kazandıran bilim adamı ise Ralph Linton (1936), isimli ünlü araştırmacıdır. The Study of Man isimli yapıtında rol kavramına değinmiştir ve açıklamıştır. Bu eserden önce rol tabiri Henri Bergson ve William James gibi önemli bilim insanları tarafından da tartışılmıştır. Theodor Newcomb (1951) teorik yaklaşımın temellerini atan ve rol kavramını psikolojiye kazandıran bilim insanı olmuştur. Talcott Parsons (1951) ve Robert Merton (1957) eylem kavramını anlamada toplumsal hareketlerin önemli bir unsur olduğunu savunmuşlardır. Rol kuramı, Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından Parsons'ın rol yorumu kullanılarak sosyal psikolojiye ve örgütsel davranışa başarılı bir şekilde aktarılmıştır (Kahn vd., 1964). Rol kuramı, bireyin iş ve iş dışı yaşamında çeşitli işlevlerin varlığına dayanmaktadır. Rol çatışması ise kişilerin diğer alanlarda sahip olduğu rollerden herhangi birinin yarattığı

baskı sonucunda ortaya çıkar. Kişinin sahip olduğu rollerin sayısının artması sonucunda roller arası çatışmaların şiddeti de artmaktadır. Bunların sonucunda bireyler rollerinin gereklerini yerine getiremedikleri takdirde psikolojik çatışmalar ortaya çıkabilmektedir (Kahn & Katz, 1978).

Bölünme Kuramı: Bölümlere ayırma kuramında iş ilişkisi ve hayattan keyif alma arasında bir bağlantı yoktur, iş ve yaşam memnuniyeti arasında sıfır iletişim vardır ve çalışanların yaşamlarını iş yaşamlarından ayırabilecekleri varsayılır (Iverson & Maguire, 2000). Bu kuram, zaman, mekân ve işlevin birbirinden ayrılmasıyla, bireyin yaşamının uygun bir şekilde bölümlere ayrılacağı ve hiçbir alanın diğerini etkilemeyeceğini ileri sürmektedir (Blood vd., 1987). Çalışma hayatının günümüzdeki hızı ve teknolojik sistemlerin varoluşu değerlendirildiğinde, çalışanların iş ve yaşam ortamlarını net bir sınır çizgisiyle birbirinden ayırması ve böylece bu iki alanın birbirini iyi ya da kötü şekilde etkilememesi zor olabilir. Ancak, evden çalışma gibi esnek çalışma düzenlemelerinin uygulamaya konması, bu iki alanın iç içe geçmesine ve birbirini etkilemesine olanak sağlayabilir.

Yayılma Kuramı: Wilensky tarafından yenilenen yayılma kuramı, iş ve özel hayat arasındaki bağlantıyı en iyi açıklayan kuramdır. Bu kuramda bireyler ev yaşamlarındaki benzer özelliklere sahip rolleri iş yaşamlarına aktarmakta ve iş yaşamlarındaki beceri, alışkanlık ve davranışları ev yaşamlarına transfer etmektedirler (Wilensky, 1960). Zedeck ve Mosier (1990) ve O'Driscoll'a (1996) göre yayılma kuramı iş ve özel hayat arasındaki ilişkiyi en iyi açıklayan kuramlardan biridir (Guest, 2002). Yayılma kuramı, geçiş sınırlara sahip olan ve bireylerin iş ve iş dışı rollerine dayalı olarak yaşam alanları arasındaki ilişkiyi analiz eden bir kuramdır. Kuram, bir alandaki tutum ve davranışların diğer sahadaki eylem ve tutumlara tesir edebileceğini savunur (Kossek vd., 1997). Yayılma kuramı iki şekilde gerçekleşmektedir: pozitif yayılma ve negatif yayılma (Guest, 2002). Pozitif yayılma, araçsal ve pozitif yayılma olarak ikiye ayrılırken, negatif yayılma iki şekilde gerçekleşir: kişisel yaşamdan iş yaşamına negatif yayılma ve iş yaşamından kişisel yaşama negatif yayılma (Kirchmeyer, 1993). Pozitif yayılma, olumlu deneyimlerin bireyin hayatının bir alanından diğerine aktarılmasını ifade eder. Bireyin iş hayatında üstlendiği sorumlulukları yerine getirmenin verdiği huzur, kişinin iş yaşamı dışındaki hayatına da pozitif olarak yansır. Negatif yayılma ise bireyin iş ya da yaşamının bir alanındaki olumsuz bir durumun diğer kısımları da olumsuz etki etmesi anlamına gelir. Negatif yayılmanın genellikle bireyin iş alanından aile alanına doğru gerçekleştiği

görülmektedir. Bunun nedeni işte geçirilen zamanın miktarıdır. İşyerinde daha fazla zaman geçirildikçe evde daha az zaman geçirilmekte, bu da olumsuz yayılmaya yol açmaktadır (Guest, 2002). Yayılma, iş ve özel yaşamı arasındaki etkileşimle ve bu alanların birbirine benzemeye çalışmasıyla ilgilidir. Alanlar arasındaki ilişkinin amacı ve kapsamı aile ve işin yapısına göre değişmektedir.

Araçsallık Kuramı: Araçsalcı kuram, bireyin yaşamında yoğunlaştığı ilgi alanlarının rolünün giderek daha önemli ve merkezi hale gelmesi ve kuramın adında da belirtildiği gibi, kişilerin bir alanı 'araç' olarak kullanması ve getirdiği başarı ve tatmin için diğerine katkıda bulunması gerçeğine dayanmaktadır (Loscocco & Roschelle, 1991; Blood vd., 1987). Kişiler bir yaşam alanını diğer yaşam alanındaki ihtiyaçlarına ulaşmak için bir araç olarak görür ve kullanırlar.

Guest'e (2002) göre araçsalcı kuram, bireylerin iş ve özel hayattaki faaliyetlerini diğer alanlarda belirli amaçlar için kullanma arzusudur. Bireyin bir alandaki rol bağlılığı araçsalcı kuramın temelidir (Barling, 1990). Burke (1986) ise araçsallığı “özel yaşamda tatmin olmak için iş yaşamında kendini geliştirmek üzere bilinçli olarak hareket etmek” olarak tanımlarken; Zedeck & Mosier'e (1990) göre araçsallık, bireyin bir yaşam alanındaki başarısının ya da katılımının diğer yaşam alanlarıyla bağlantılı olması anlamına gelmektedir. Diğer yaşam alanlarında başarı ve katılıma yol açacak şekilde tanımlanmıştır. Araçsalcı kurama göre, bir alandaki faaliyetler diğer alanlardaki başarıyı teşvik eder. Bir alandaki mutluluk ve başarılar diğer alanlarda refaha yol açmaktadır (Guest, 2002).

1.1.6. İş Yaşam Dengesi ile İlgili Çalışmalar

Scholarios & Marks (2004) yazılım çalışanlarının iş yaşam dengesini araştırmıştır. Bu çalışmanın örneklemini İskoçya'nın önde gelen yazılım şirketlerinden ikisi olan Beta ve Omega'dır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup anketler 2000 ve 2001 yılları arasında dört haftalık bir zaman boyunca toplam 333 kişiye dağıtılmış ve 245 kişi yanıtlamıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizi, çalışanların kişisel yaşamlarının işe yönelik davranışlara karşı belirli bir etkisi olduğunu göstermiş ve bu netice, iş-yaşam sınırı değişkeninin iş-yaşamı üzerindeki güvenilirliğini sağlamıştır. Değişkenin, iş ilişkilerinde aracılık rolü oynayan örgütsel tatmin ve örgütsel bağlılığı belirli boyutta etkilediği bulunmuştur.

Yıldırım ve Aycan (2008) tarafından yapılan çalışmada, iş taleplerinin aile-iş çatışması ve hemşirelerin yaşayış ve iş tatmini ile ne ölçüde ilişkili olduğu incelenmiştir. Aynı çalışmada yönetici desteğinin iş arama, iş yaşam çatışması ve iş yaşam tatminindeki rolü de araştırılmıştır. Bu çalışmanın örneklemini 137 klinik ve 106 akademik olmak üzere 243 kadın hemşireden oluşmaktadır. Veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Analizler iş yükü ve düzensiz çalışma programının iş-aile çatışmasının önemli yordayıcıları olduğunu ve iş yaşam çatışmasının daha az bir iş-yaşam tatmini ile ilgili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, toplumsal katkının iş-aile çatışması ve iş tatminini doğrudan etkileyen kilit bir etki olarak kavramsallaştırılabileceği sonucuna varılmıştır.

Apaydın (2011) doktora tezinde akademisyenler arasında işe bağlılık ile iş yaşam dengeleme ve iş aile yaşam dengesi arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Bu çalışmanın örneklemini Ankara Üniversitesi'nde çalışan 519 akademisyenden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları, iş tutkusu arttıkça iş yaşam dengesi ve iş aile dengesinin azaldığını, iş tutkusu azaldıkça iş yaşam dengesi ve iş aile dengesinin arttığını göstermiştir.

Abendroth & Dulk (2011) hükümet, işyeri ve aile desteğinin iş yaşam dengesi memnuniyeti üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu çalışmanın örneklemini bir Avrupa ülkesindeki 7867 hizmet sektörü çalışanından oluşmaktadır. Örnekleme hastanelerde çalışan 1651 kişi, telekomünikasyon sektöründe çalışan 2628 kişi, perakende sektöründe çalışan 1670 kişi ve bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışan 1918 kişi yer almaktadır. Araştırma yöntemi bir anket araştırmadır. Sonuçlar, çalışanların iş-yaşam dengesinden duydukları memnuniyetin desteklenmesinin doğrudan ve ılımlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İşyerindeki duygusal ve araçsal destek arasında da anlamlı bir bağlantı bulunmuştur. Ailenin duygusal desteğinin iş-yaşam dengesi tatmini üzerinde olumlu etkiye sahiptir ancak araçsal aile desteğinin mutluluk üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Kim (2014) iş yaşam dengesinin duygusal bağlılık, proje verimliliğine etkisi ve iş-yaşam dengesinde duygusal ve rol içi bağlılık üzerindeki aracılık rolünü incelemiştir. Bu doğrultuda Güney Kore'de bir sanayi kompleksinde çalışan 293 kişi saha çalışmasını oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Netice olarak, iş-yaşam dengesinin rol performansı üzerinde direk bir etkisi olmadığı görülmüştür. Fakat çalışanların iş-yaşam dengesi deneyimlerinin duygusal bağlılıklarını artırdığı ve duygusal bağlılığın rol içi başarıları üzerinde yapıcı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Pekdemir ve Koçoğlu Sazkaya (2014) alışmasında işkoliklik ile iş yaşam dengesi arasında görülen bağlantı özelliklerinin aracılık rolü araştırılmıştır. Bu araştırmanın örneklemini, İstanbul'da ikamet eden ve iş hayatında Rize Kültür ve Sosyal Dayanışma Vakfı ile bağlantısı olan 370 kişiden meydana gelmektedir. Araştırma içerisinde veri toplama aracı olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma ile elde edilen bulgulara göre çalışma yaşamı ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kişilik özellikleri de iş istekleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiye aracılık etmiyordu.

Kıcır (2015) doktora tezinde uzaktan çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmasını 12 edebiyat çevirmeni ile yüz yüze görüşmeler yaparak gerçekleştirmiştir. Görüşmelerin sonuçları, daha uzun süre evden çalışanların iş-yaşam dengesini sağlama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve daha iyi sorun çözücüler olduklarını göstermiştir. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesini zorlaştırmanın evden çalışmakla değil, evdeki diğer aile bireyleriyle aynı ev ortamını paylaşmak olduğu sonucuna varılmıştır.

Topgl (2016) iş aile yaşam dengesinin kadın çalışanlar üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu doğrultuda, Eskişehir ilindeki özel ve kamu bankacılık kuruluşlarında çalışan altı kadın banka çalışanı ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin neticesine göre, yoğun çalışma şartları iş yaşam dengesi üzerinde olumsuz bir etkileşime sahip olabilmektedir. Ayrıca, kadın bankacıların ekonomik ve manevi tatmini, mesleklerini sevmelerine yol açmaktadır.

Haar ve diğerleri (2017) hizmetkr liderlik ve işe bağlılıkta iş-yaşam dengesinin aracılık rolünü incelemiştir. Dolayısıyla, bu çalışmanın örneklemini Yeni Zelanda profesyonel ağındaki çeşitli meslek gruplarından 123 Yeni Zelandalı çalışandan oluşmaktadır. Bu alışma için veriler e-posta yoluyla anketler gönderilerek toplanmıştır. Analiz edilen verilerin sonuçları, iş-yaşam dengesinin işe bağlılığın her üç boyutuyla da pozitif ilişkili olduğunu ve hizmetkr liderliğin aracı bir rol oynadığını göstermiştir. Ayrıca, iş yaşam dengesinin daha yüksek işe bağlılık sağlamada önemli bir rol oynadığını vurgulamışlardır.

Ödemiş (2018) araştırma içerisinde iş yaşam dengesinin kadın girişimlere olan etkisi detaylı biçimde araştırılmıştır. Araştırma içerisinde örnekleme olarak İzmir şehrinde çalışmakta olan 212 kadın girişimci seçilmiştir. Veriler anket yöntemi ile toplanmış ve istatistiki bulgular yorumlanmıştır. İncelenen velilerin sonuçları kadın çalışanların demografik özelliklerini iş yaşam dengesi üzerinde değişik etkilere sebep olduğu fark

edilmiştir. Aynı zamanda aile bakımına gereksinim duyan insan sayısı arttığı takdirde kadın girişimcilerin iş yaşam dengesini sağlamakta zorlandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Harini ve diğerleri (2019) iş yaşam dengesi, iş tatmini ve işe bağlılığın öğretim görevlilerinin örgüte bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Farklı unvanlara sahip toplam 100 öğretim görevlisinden anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Sonuçlar, örgütsel bağlılığın iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve işe bağlılık arasında olumlu ve belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Jaharuddin & Zainol (2019) iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma amacı üzerindeki sonucunu araştırmıştır. Bu çalışmanın örneklemini, Malezya'nın en fazla sanayi yoğunluğu olan Klang Vadisi'nde yönetici düzeyinde ve üzerinde çalışan 213 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak bir anket kullanılmıştır. Toplanan veriler analiz edildikten sonra, iş yaşam dengesi, işe bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında doğrudan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Alkan (2019) çalışmasında, okul yöneticileri arasında iş tutkusu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu doğrultuda çalışmanın katılımcılarını İstanbul'un Sancaktepe ilçesinde bulunan devlet okullarında görev yapan 230 yönetici oluşturmuştur. Bu çalışma için veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Analiz, iş tutkusunun yaş ve çalışma saatleri ile birlikte arttığını ortaya koymuştur. İş tutkusunun alt boyutlarından biri olan canlılık, iş-yaşam dengesi için önemli bir faktör olarak bulunmuştur. İş tutkusu ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Topaloğlu ve diğerleri (2019) banka çalışanları arasında iş tutkusu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu amaçla çalışmanın saha çalışmasına Konya'daki kamu ve özel bankacılık kuruluşlarında çalışan 100 banka çalışanı katılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Analizler, banka çalışanlarının işlerine olan tutkuları arttıkça hayata olan ilgilerinin de arttığını göstermiştir. İş tutkusunun boyutlarından biri olan adanmışlık arttıkça, çalışanların hayatlarını ihmal etme oranı da o yönde artmaktadır.

Çetinoğlu ve diğerleri (2010) araştırmasında iş ile aile hayatını dengelemenin kadın yöneticiler üzerindeki etmenleri araştırılmaktadır. Dolayısıyla çalışmada Düzce şehrinde ikamet eden 50 kadın yönetici örneklem olarak seçilmiştir. Görüşme tekniği kullanılarak katılımcılara yöneltilen sorular ile elde edilen veriler betimsel analiz teknikleri ile

değerlendirilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, kadın yöneticilerin iş ile aile hayatını dengeleme hususunda eşlerinden büyük ölçüde destek aldıklarını doğrulamıştır. Aynı zamanda bekâr kadın yöneticilerin, evli kadın yöneticilere kıyasla aile ile İş hayatını dengeleme konusunda daha az zorlandıkları saptanmıştır.

Yıldız (2021) doktora tezinde psikolojik dayanıklılığın iş yaşam dengesi ve işe gömülmüşlük üzerindeki etkisini araştırmıştır. Türkiye'deki iki ulusal hastanede çalışan 454 sağlık çalışanıyla çalışmıştır. Bilgi toplama aracı olarak çevrimiçi anket yöntemini kullanmıştır. Analiz sonuçları, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarının işe gömülmüşlükleri ve iş-yaşam dengeleri üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Demirtaş (2021) tez araştırmasında, teknoloji iş kolunda iş stresinin iş yaşam dengesi algıları üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmanın örneklemini Türk Hava Yolları'nın teknoloji sektöründe çalışan 156 kişi oluşturmuştur. Çalışmada veriyi toplamak için birebir anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma, teknoloji sektöründeki çalışanlar arasında iş-yaşam dengesi ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

1.2. Mental Sağlık

Mental sağlık, hayattan keyif alma, hastalık ve stresle baş etme, duyguları düzenleme, işlevsel ve sosyal beceriler konusunda ruhsal uyumluluk, pozitif bir refah duygusu, zihinsel işlevlerin başarılı bir icraatı, kişilerle pozitif ilişki kurma becerileri olarak tanımlanabilir (ABD Sağlık ve İnsan Hizmetleri Bakanlığı, 1999; Sağlık Bakanlığı, 2003). Mental sağlık kişilerin ve grupların çevresiyle ve birbiriyle öznel refah, bireysel gelişim, kişisel ve kolektif amaçlara erişmek için becerilerini kullanmalarını sağlayacak şekilde izlenim sağlama kapasitesidir (Hungerford vd., 2015).

Mental sağlığı, Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 'her bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirdiği, hayatın stresleriyle başa çıkma becerisine sahip olduğu, topluma katkıda bulunabildiği, verimli ve karlı bir şekilde çalışabildiği bir refah durumu' şeklinde tanımladığı refahın ayrılmaz bir parçasıdır (WHO, 2004). Mental sağlık ile ilgili yapılan tanımlarda genelde kişinin duyguları ve stres faktörleri ile başa çıkabilmesinde etkili olan bir iyilik hali nitelendirmesi yapılmaktadır (Edmunds vd., 2013).

Mental sağlık ve psikolojik esenlik, ilişki kurma ve sürdürme, çalışma, boş zaman faaliyetlerinden yararlanma ve eğitim, istihdam, barınma ve diğer seçimlerle ilgili günlük kararlar alma becerisi de dâhil olmak üzere, bir bireyin tatmin edici bir yaşam sürme becerisinin ayrılmaz parçalarıdır. Ruh sağlığı sorunları bu beceriyi ve seçimi olumsuz

yönde etkileyerek yalnızca bireysel düzeyde işlevselliğin azalmasına değil, aynı zamanda toplum ve aileler için de önemli refah kayıplarına yol açmaktadır (Çakmak ve Gonca, 2019).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2013-2020 eylem planında ruhsal hastalıkları depresyon, bipolar afektif bozukluk, şizofreni, anksiyete bozuklukları, demans, madde bağımlılığı, zihinsel bozukluklar, otizm ve diğer davranışsal ve gelişimsel dengesizlik olarak ele almaktadır (WHO, 2013). Düşük ve orta gelirli ülkelerde yaşayan her beş bireyden dördü ruhsal hastalıklar, nörolojik bozukluklar ve madde kullanımı için sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır (WHO, 2010). Ruhsal hastalıklar birçok hastalık için risk faktörüdür ve insanların sakat kalmasına, başkalarına bağımlı hale gelmesine, kazalarda yaralanmasına ve hatta ölümcül olmasına neden olur (Prince vd., 2007).

1.2.1. Mental Sağlıkın Önemi

Mental sağlık bireyler için yaşam kalitesinin en önemli bileşenlerinden biri olup, genel sağlığın ayrılmaz bir parçasıdır (Yorulmaz ve Karadeniz, 2020). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'ne (OECD) göre, ruhsal hastalıklar dünya çapında en hızlı büyüyen hastalık yükü kategorilerinden biridir. Ruhsal hastalıkların kişiler, aileler ve topluluklar üzerinde olumsuz bir etkisi vardır ve her iki kişiden biri yaşamları boyunca ruh sağlığı sorunları yaşamaktadır (OECD, 2019). Avrupa bölgesindeki 28 ülkede ruhsal hastalıkların toplam maliyetinin gayrisafi milli hasılanın (GSMH) %4'ünden fazla olduğu varsayılmaktadır (OECD, 2018b). Türkiye'de hastalık yükünün sebeplerinin hastalık gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, ruhsal hastalıklar grubunun %19 ile ikinci sırada olduğu görülmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, 2011). Ruh sağlığı sorunları, her geçen gün daha fazla kişiyi etkilemesi, her yaş topluluğunda görülmesi, sadece bireyi değil aileyi ve toplumu da etkilemesi, ekonomik kayıpları artırması, uzun dönemli ilaç kullanımına ve intihara sebep olması nedeniyle ciddi bir halk sağlığı problemidir (Çakmak ve Gonca, 2019; OECD, 2019).

Akıl hastalığı veya akıl bozukluğu, sağlık hizmetlerinde sosyal ve duygusal refahı, insanların üretkenliklerini ve yaşamlarına tesir eden bir dizi bilişsel, davranışsal ve duygusal durumu tasvir etmek için en kapsamlı kullanılan terimdir. Ruh sağlığı sorunları, akıl hastalığı ve ruhsal bozukluklardan daha az şiddetlidir (Hungerford vd., 2015). Ruh sağlığı sosyal koşullar tarafından yönetilir. Kadınların anksiyete ve depresyon yaşama olasılığının erkeklerden daha yüksek olduğuna dair kanıtlar vardır (WHO, 2009).

Mental bozukluk teşhisi konmuş olsun ya da olmasın herkesin ruh sağlığı ihtiyaçları vardır. Zihinsel ve duygusal sağlık, kişilerin, toplumların ve ailelerin zihinsel refahını artıran her türlü davranışı içerir. Zihinsel ve duygusal sağlık, günlük yaşam için gerekli bir kaynaktır ve hayatımızı iyi yönetmemizi sağlar (Department of Health, 2003).

Mental sağlık kişinin iş ve sosyal yaşamındaki etkinliğinde, karar verme aşamasında sağlıklı kararlar almasında, kriz durumlarında ve genel yaşam memnuniyetinin üst düzey olabilmesinde önemli bir etkidir. Fakat stres, baskı gibi etkenler mental sağlığı olumsuz anlamda etkileyebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2008). Mental sağlığın iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ise bireysel farkındalığın artırılmasından risk azaltmaya kadar geniş kapsamlıdır. Bireylerin dayanıklılığını ve sağlık durumunu arttırmaya yönelik girişimlerin bir sonucudur (Kirmayer vd., 2016; Karakaş, 2019). Bu bağlamda mental sağlığın önemli bir toplumsal sorun olduğu göz önüne alınarak gereken önlemlerin alınmasının önemli olduğu ifade edilebilir.

1.2.2. Mental Sağlığı Etkileyen Faktörler

Mental sağlığı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Mental sağlığın bozulmasına neden olabilecek çevresel koşullar, ekonomik nedenler, gelecek kaygısı gibi etkenler mental sağlığın bozulmasına dolayısıyla çeşitli hastalıklara neden olabilmektedir. Mental sağlığı olumsuz yönde etkileyen nedenler üç grup halinde ele alınmaktadır. Bunlar çevresel nedenler (göç, ölüm, kayıp, savaşlar, aile sorunları, işten çıkarılma-çıkma, taşınma, yoksulluk, evsizlik vb.), biyolojik nedenler (enfeksiyonlar, genetik, yas, madde kullanımı, kötü beslenme vb.) ve psikolojik nedenler (istismar, iletişim kurma zorluğu, ihmal vb.) olarak açıklanabilmektedir (Kırcı, 2018). Mental sağlığı destekleyen ve bozulmasını önleyebilen etkenler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- ✓ İstikrarlı ve güvenilir bir ortam
- ✓ Daimî ve anlamlı ilişkiler geliştirebilme ve özsaygıyı koruyabilme becerisi
- ✓ Yaşamdaki değişikliklerle başa çıkabilmek ve zorlukları atlatabilmek için duygusal beceriler
- ✓ Yaşamlarını kontrol altına alabilmek ve gergin durumlara karşı başarılı olabilmek için başa çıkma ve yaşam becerileri.

Mental sağlığı ve duygusal esenlik hem içsel psikolojik süreçlerimize hem de dış dünyanın değerlerine ve kaynaklarına bağlıdır. Sosyal çevreden aldığımız destekle

gelişirler. Kendini kontrol etme ve dış dünyadaki olaylara karşı başarılı olma duygusu geliştirirler (Department of Health, 2003). Bir kişinin doğal kapasiteleri, kendileri için neyin iyi veya kötü olduğuna dair kararlarını etkileyen iç ya da dış faktörler ya da her ikisi tarafından bozulabilir.

Mental ve duygusal sağlığı daha kırılgan hale getiren iç faktörler arasında şunlar yer almaktadır (Department of Health, 2003):

- ✓ Kalitesiz ilişkiler
- ✓ İzolasyon
- ✓ Uyumsuzluk, yabancılaşma ve çatışma deneyimleri
- ✓ Fiziksel hastalık, zayıflık ve engellilik
- ✓ Güven düşüklüğü veya eksikliği

Mental veya duygusal esenliğe zarar verebilecek dış faktörler şunları içerir (Department of Health, 2003):

- ✓ Yoksulluk, fakirlik ve işsizlik
- ✓ Toplumsal dışlanma ve ayrımcılık
- ✓ Kötü fiziksel çevre
- ✓ Olumsuz akran baskısı
- ✓ İstismar ve şiddet deneyimleri
- ✓ Aile ve toplumda çatışma ve gerginlik

Lazarus (1993) duygusal ve ilişkisel temaları aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- ✓ Öfke; kendine ve ailesine yönelik aşağılayıcı hakaretler.
- ✓ Kaygı; belirsiz, varoluşsal bir tehditle yüzleşmek
- ✓ Korku; yakın, somut ve ezici fiziksel problem
- ✓ Suçluluk; etik zorunlulukları ihlal etmek
- ✓ Utanç; ego ideallerine ulaşamamak
- ✓ Keder; telafisi mümkün olmayan kayıplar yaşamak
- ✓ Kıskançlık; başkalarının sahip olduklarını istemek

- ✓ Kızgınlık; Bir başkasının sevgisini veya iyiliğini kaybettiğiniz veya tehdit ettiğiniz için üçüncü bir tarafa kızmak
- ✓ Nefret; sindirilmemiş bir hedefe veya fikre çok yaklaşmak
- ✓ Mutluluk; bir hedefin gerçekleştirilmesi yolunda makul bir ilerleme kaydetmek

Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü'nün (NIMH) ruhsal hastalıkların nörobiyolojik kökenlerine ilişkin araştırma yapma kararı, ruhsal hastalıkların beyindeki anormalliklerden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır. Ancak, tüm ruhsal bozuklukların beyin fonksiyonlarındaki anormalliklerden kaynaklandığına dair henüz tutarlı bir biyolojik kanıt bulunmamaktadır. Örneğin, ruh hali ve anksiyete çok yönlüdür, psikolojik, biyolojik ve toplumsal etkenlere göre değişir (Fried, Tuerlinckx ve Borsboom, 2014).

1.2.3. Mental Sağlığın Bozulmasının Sonuçları

Duygusal, davranışsal ve gelişimsel bozuklukları olan bireyler birçok sorun yaşayabilmektedir. Bu sorunlar arasında hiperaktivite, saldırganlık, öfke nöbetleri, devamlı yalnız kalmak isteme, dikkatinin rahatlıkla dağılması, işe-okula gitmede isteksizlik, işle ilgili sorumluluklarını yerine getirmede isteksizlik, okul ödevlerini yapmama, huzursuzluk çıkarma, kuralları çiğneme ve evde, okulda, işyerinde fiziksel saldırganlık yer almaktadır (WHO, 2016) 60 ülkede yapılan bir araştırma, depresyonun birçok kronik hastalıkla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Depresyon, 2015 yılında 300 milyondan fazla bireyin depresyondan sıkıntılı olması ve her yıl yaklaşık 800.000 kişinin intihar etmesiyle intiharın önde gelen nedenidir (WHO, 2017).

Damgalama, toplumun psikolojik rahatsızlığı bulunan kişilere karşı negatif bir tutum ve inanç yaklaşımlarının neticesi olarak oluşmakta, hasta ve hasta yakınları damgalama nedeniyle toplumdan uzak durmakta ve sağlık desteği alma davranışı göstermemektedir (Çam ve Bilge, 2013). Toplumda ruhsal hastalık nedeniyle damgalanan bireyler kendileri veya aileleri ile beraber tedavi olmak yerine kendilerini eve kapatmayı tercih etmektedir (Tel ve Ertekin, 2012). Ebeveynleri ruhsal hastalığa sahip olan çocuklar bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Buldukoğlu vd., 2011). Damgalamayla mücadelenin tedavinin etkinliği üzerinde olumlu bir etkisi vardır (Bilge ve Çam, 2010). Bu nedenle damgalama, ruh sağlığı çalışanlarının dikkate alınması gereken bir konudur (Çam ve Çuhadar, 2011).

Nörolojik ve psikonörolojik hastalıklara ayrılan bütçe diğer sağlık bütçelerinden çok daha yüksektir (Olesen vd., 2012); 2005 yılında Avrupa nüfusunun %27,5'i bir tür ruhsal

hastalığa sahipken bu oran 2011 yılında %38,2'ye yükselmiştir (Wittchen vd. 2011). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) 2013-2020 Eylem Planında dört ana hedef belirlemiştir. Bu hedefler, ruhsal hastalıkların etkin liderliğini ve yönetimini güçlendirmek; toplum temelli, bütünleşmiş ve uyumlu ruh sağlığı ve sosyal bakım hizmetleri oluşturmak; ruhsal hastalıklar için destek ve önleme stratejileri artırmak ve ruhsal hastalıklarla ilgili inceleme, ispat ve bilgi yöntemlerini güçlendirmektir (WHO, 2013).

Sağlıklı yaşam biçimi davranışları, sağlığı etkileyebilecek tüm davranış ve tutumların kontrol altında tutularak gündelik etkinliklerin seçilmesi ve yapılması, sağlığa katkı sağlayacak kararların alınması ve bu düzenlemenin alışkanlık haline getirilmesidir (Beydağ ve ark.) Bu davranışlar yeterli ve dengeli beslenme, düzenli egzersiz, sigara, alkol ve uyuşturucu kullanmama, kişisel ve çevresel hijyen önlemleri, ruhsal gelişim, sorunlarla başarılı bir şekilde başa çıkma, kişilerarası ilişkiler ve kişinin sağlığını korumak ve geliştirmek için sorumluluk almasıdır (Duran ve Sümer, 2014; Ertop vd., 2012;. Şen vd., 2017; Türköl ve Güneş, 2012). Sağlıklı yaşam davranışları bireylerin yaşamlarını zihinsel olarak geliştirmektedir (Kılıç ve Uzunçakmak, 2016; Özyazıcıoğlu vd.). Gençlik dönemi de dahil olmak üzere üniversite yıllarında yalnız yaşama çabası, arkadaş seçimi, meslek seçimi, sosyal yaşamdaki değişiklikler, maddi ihtiyaçlar, akademik ve duygusal bu süreçte sağlıklı bir yaşam tarzı sürdürmek epey zordur (Aksoy ve Uçar, 2014; Bingöl ve ark.) Kişinin duygularını tanıması, yönetmesi ve motive etmesi, ilişkilerini kontrol etmesi sorunlarla proaktif bir şekilde başa çıkabilen ve kendilerinin farkına varabilen gençler, ruh sağlıklarını koruyabilmekte ve sağlıklı yaşam davranışları sergileyerek yaşamlarını sürdürebilmektedirler (Karadağ ve Lafçı, 2015; Türköl ve Güneş, 2012; Vural ve Bakır, 2015). Ruh sağlığı problemleri açısından risk altında olmayan üniversite öğrencilerinin iyi sağlık davranışlarına sahip olduğu görülmüştür (İlhan vd. 2014).

1.2.4. Çalışanlarda Mental Sağlık Sorunları

Mental sağlık sorunları dünya çapında oldukça fazla insanı etkilemektedir. Bunların yaklaşık yüzde yetmiş ise çalışma yaşamında istihdam edilen çalışanlardır. Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda yapılan araştırmalarda çalışanların yaklaşık yüzde yirmisinde mental sağlık sorunları olduğu görülmektedir (Attridge, 2019).

Mental sağlık sorunlarının genelde sadece işyeri dışında geliştiği, işverenin ise sorumlu olmadığı düşünülür. Ancak iş stresi olarak nitelendirilen olumsuz çalışma koşullarının

tükenmişlik, anksiyete, stres, depresyon gibi ruhsal bozuklukları geliştirme riskini arttıracığına ilişkin kanıtlar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda çalışanların mental sağlığının üretkenliği, çalışma yeteneğini, iş tatminini, çalışma ortamındaki ekonomik faaliyeti artırma bakımından önemli olduğu bildirilmektedir (Kirsh vd., 2018; Dobson vd., 2019). Mental sağlık bozukluklarına dair bilgi eksikliği ve yardım aramaya yönelik damgalanma sebebiyle sorunlar gözden kaçabilmekte ya da göz ardı edilebilmektedir (Moll, 2014). Mental sağlık sorunu olan çalışanların geçmişte bunu gizlediği ya da çalışma arkadaşı ve/veya işvereni tarafından damgalanma ile karşı karşıya kaldıkları gözlemlenmektedir. Mental sağlık sorunlarının önleme, tanı ve tedavi yolları kişilerin fiziksel hastalıklarla ilgili farkındalığı ve mücadele etmeye hazır oluşlarına nazaran geride kalsa da çalışma yaşamında mental sağlığa verilen önem her geçen zaman artmaktadır (Cadorette & Agnew, 2017).

Belirli işyerleri ve iş kolları mental sağlık sorunu yaşayan çalışanlar açısından daha riskli olabilmektedir. Özellikle stres düzeyi yüksek iş kollarında çalışanları mental sağlık bozukluğu baş etme amacıyla uyuşturucu ve alkol kullanımına yönlendirme riski bulunmaktadır (Attridge, 2019). Mental sağlığı olumsuz etkileyen iş stresinin bireysel, akran ya da örgüt düzeyinde olabilmesi mümkündür. Bu bakımdan risk faktörlerinin erken aşamada belirlenmesi ve değiştirilmesinin, çalışanlarda mental sağlık sorunlarını azaltmada en etkili yol olduğu belirtilmektedir (LaMontagne vd., 2010; Martin vd., 2016).

1.2.5. İşyerinde Mental Sağlığı Korumanın Yolları

İşyeri kültürüne mental sağlığa ilişkin farkındalığın işlenmesi gerekmektedir (ILO, 2000). İşyeri kültürünün sağlıklı olması, çalışanların iş günü boyunca tam kapasitede çalışamayacaklarını kabul eder. Zira çalışanların en iyi şekilde gıdaya erişebilecekleri molalara, iş arkadaşları ve yöneticilerle sağlıklı sosyal etkileşime, fiziksel aktivite olanaklarına, yaptıkları işin gerekleri ile aile yükümlülükleri arasında dengeye ve dinlenmeye ihtiyacı bulunmaktadır (Goetzel vd., 2018).

Pek çok işyerinde mental sağlığa ilişkin resmi politika eksikliği bulunmaktadır. İşyerlerinin çoğunluğunda bozulmuş mental sağlık ile ilgilenecek veya mental sağlığın bozulmasına karşı önleyici tedbir amaçlı mental sağlık kültürüne destek olacak bir girişim bulunmamaktadır. Mental sağlığı destekleyecek politikanın birtakım faydaları vardır. Bununla mental iyilik hali desteklenebilir, mental bozukluklarla ilişkili damgalanma azaltılabilir, ciddi mental sağlığa bağlı sorunlar yaşayan çalışanlar için yardım yapılabilir

(ILO, 2000). İşyerinde mental sağlığın korunması hedeflendiğinde ruhsal bozukluklar daha iyi ele alınabilir, tanımlanabilir ve rahatsızlıkların olumsuz etkileri hafifletilebilir (Kıdır, 2018; Goetzel vd., 2018).

Çalışma ortamında mental sağlığı geliştirmek amaçlı yapılabilecek önemli adımlardan biri mental bozukluklara ilişkin ön yargılar ve tabular doğrultusunda damgalanmayı önlemektir. Mental bozukluklarla ilgili bilgi sahibi olunması damgalanmanın azalmasında etkili olacaktır. İşyeri çalışanların eğitilmesi, mental bozukluklara dair farkındalıklarının artırılması, mental sağlık sorunlarının gelişmesinin önlenmesi için uygundur (ILO, 2000).

İşyeri mental sağlık sorunlarının birincil önlenmesi, kaynağında olası risk faktörlerinin değiştirilerek ya da ortadan kaldırılarak mental sağlık sorunlarının azaltılmasını amaçlar. İkincil önleme ise çalışanlara yönelik olup, risk altında çalışanlar için stresle başa çıkma becerilerinin sağlanmasını amaçlar. Üçüncül önleme aşamasında da mental sağlık sorunu yaşayan çalışanların tedavi edilmesini, rehabilitasyonu ve işe dönüşü desteklemeyi amaçlanır (Hurrell & Murphy, 1996; LaMontagne vd., 2007; LaMontagne vd., 2014). Bu alanda yapılan bazı çalışmalarda uygun işyeri koşullarının çalışanların mental sağlığı açısından olumlu olduğu, mental sağlığı iyileştirdiği ve mental bozuklukların daha kolay iyileştiği saptanmıştır (Modini vd., 2016; Sledge & Lazar, 2014).

Sonuç olarak, çalışanları etkisi altına alan mental sağlık sorunları ile başa çıkabilmelerini, rahatça ifade edebilmelerini sağlayacak, bütüncül yönetim politikalarını içeren işyeri kültürünü oluşturacak önlemler alınmalıdır. Bu alanda işyerinde yapılan çalışmalar sınırlı olsa da Jensen ve arkadaşları (2016) tarafından yürütülen bir çalışmada kamu ve özel sektör çalışanlarını, sivil toplum kuruluşları gibi farklı alanlarda çalışanlar incelenmiştir. Buna göre mental sağlığı korumaya yönelik işyeri kültürünün çalışanların mental sağlık sorunları yaşayan kişilerle konuşma, temas kurma, yardımcı olma hususunda güveni geliştirdiği belirlenmiştir.

BÖLÜM 2. ARAŞTIRMANIN ARKA PLANI

2.1. Araştırmanın Problemi

Çalışma ortamında iş yaşam dengesinin sağlanmasının çalışanlar ve örgütsel anlamda oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Son yıllarda yapılan psikolojik çalışmalarda insan hayatında yaşam doyumu, mutluluk, huzur, yaşam standardı, yaşamın anlamı vb. konularda pozitif psikoloji araştırmalarına yönelim oldukça artmıştır (Bozdoğan ve Aslan, 2020; Zor ve Özsoy, 2019). Giderek artış gösteren bir ilginin olduğu fark edilmesinin kendi içerisinde birçok parametreye bağlı olduğu görülmektedir. 20. yüzyılın ortalarında hümanist bakışın etkisi ile birlikte psikoloji kapsamında pozitif duygu ve yaşantılara karşı ilginin temelleri atılmıştır. 2000'li senelere gelindiği takdirde ilginin katlanarak arttığı fark edilmiştir (Brey, 2012). İnsanların varoluşsal mutluluğu araması sebebiyle eski dönemlerden günümüze kadar merak edilen ve tartışılan yapısı ile dikkat çekmektedir (Doğan vd., 2012).

Çalışanların kişisel yaşam alanlarına ayıracak yeterli zamanları olmadığına inanmaları, işte dikkatlerini dağıtan ve bitkin olduklarını gösteren bir neticedir. Ayrıca kişinin kişisel yaşama yönelmesinin de iş yorgunluğu, arkadaşlar ve aile ile ilişkilerinin bozulmasına neden olabileceği belirtilmektedir (Meenakshi vd., 2013). Bunun yanı sıra stresli işler, uzun çalışma saatleri çalışanlarda kişisel yaşama yeterince zaman ayıramaması nedeniyle alkol ve sigara kullanımının artmasına, depresyon, anksiyete gibi mental sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Dhas, 2015). Dolayısıyla çalışanlarda iş yaşam dengesinin sağlanmasının önemli olduğu ifade edilebilir.

Günümüzde ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik sektördeki değişim ve gelişmeler iş dünyasını doğrudan etkilemektedir. Özellikle kadın çalışan sayısının her geçen gün artması, yönetim ve çalışanlar konusunda yeni bilimsel yaklaşımlar önermektedir. Bu süreçte kadın çalışanların ve her iki işte de çalışan kişilerin sayısının artması, iş ve yaşam dengesini gündeme getirmiştir. Çalışanlar için iş ve yaşam arasında dengeyi sağlamak, lider-yöneticinin çalışanlarını yönetim tarzıyla ilişkili gibi görünmektedir. Kadın çalışanların ve iki kariyerli ailelerin sayısının artması, iş dünyasındaki rekabet ve teknolojik gelişme, çalışanların iş ve aile yaşamı arasında bir denge kurmasını ve bu dengede yöneticinin rolünü anlamasını zorunlu kılmaktadır (Ahmadova, 2019).

Çalışanlar için iş yaşam dengesinin sağlamanın örgütsel anlamda da birtakım kazançları bulunmaktadır. Bunlar örgütsel bağlılığın sağlanması, iş doyumunun elde edilmesi, çalışanları önemli düzeyde etkileyen iş stresinin azaltılması, işten ayrılma niyetinin azaltılması olarak ifade edilmektedir (Bozdoğan ve Aslan, 2020). Bunlar çalışanların iş performansını, mental sağlığını, verimliliğini, devamsızlığa ilişkin maliyetleri, çalışan kaybını önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Yadav ve Rani, 2015). Bu bağlamda iş yaşam dengesinin sağlanmasının bireysel faydaları yanında örgütsel anlamda da önemli kazançlarının olduğu söylenebilir.

Çalışanların iş ve yaşam dengesine yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde asıl sorunun iş stresinin kontrolü ve yönetimi olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kamu kurumları ve özel kurum çalışanlarının zaman zaman işyerinde stres yönetimine yönelik kurs ve seminerlere katılmasının, bireysel ve örgütsel başarı açısından önemli olduğu düşünülmektedir (Mutlu, 2016).

Kişinin iş-yaşam dengesini bulamaması, iş sorunlarına neden olabilir. İş yaşam dengesini kuramayan kişiler, çalışma konusunda isteklendirme eksikliği, yapılan işten memnuniyetsizlik, işi sürdürmede zorluk işi sürdürmede zorluk, işten ayrılma isteği, işbirliğinde isteksizlik, takım çalışmalarında isteksizlik ve uyumsuzluk, verimliliğin azalması gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır (Bozdoğan ve Aslan, 2020). Hanebuth, yaptığı araştırmada devamsızlığın işten ve işyerinden kaçma olarak tanımlandığını, devamsızlığın nedenlerinin, zaman ve tekrarın çoğunlukla iş dünyasındaki insanlar için isteksizlik ve memnuniyetsizlikten dolayı olduğunu bildirmektedir (Hanebuth, 2005). İş yaşam dengesinin korunamamasının olası olumsuz sonuçlarından biri de mental sağlığın bu durumdan olumsuz etkilenmesidir.

Mental sağlığın yaşam kalitesi ve sağlığın önemli bir bileşeni olduğu göz önüne alındığında, çalışanların bu hususta desteklenmeleri bir gerekliliktir. Çalışanlar fiziki anlamda işyerinde olsa da ruhsal olarak işlerinin başında olamamaları, işlevsel çalışmaya engel olabilecek sonuçlar üretmektedir (Baysal vd., 2014; Cadorette & Agnew, 2017). İşyerinde çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanamaması, mental sağlığın bozulduğunu gösterir (üretkenliğin azalması, devamsızlık vb.) bulguların olmasının işyerinde verilen hizmetleri etkileme potansiyeline sahiptir. Mental sağlığın korunması ruhsal hastalıkların azalmasına, bağımlılık yapan madde kullanımının düşmesine, çevre ile ilişkilerde iyileşmeye, mutluluğun ve özgüvenin artmasına neden olmaktadır (Nozawa vd., 2019). Bu çabalar kişinin mental sağlığının yanında toplumsal ruh sağlığının da gelişmesinde rol

oyunmaktadır. Zira pozitif mental sağlık toplum sağlığı açısından önemli bir etkidir (Kirmayer vd., 2016). Bu açıklamalar ışında araştırmanın problem cümlesi “*çalışanların iş yaşam dengesinin sağlanması mental sağlığı olumlu yönde etkiler mi?*” şeklinde oluşturulmuştur.

2.2. Araştırma Soruları

Bu tez çalışmasının temel amacı; çalışanların iş yaşam dengesinin mental sağlıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada çalışanların iş yaşam dengesinin mental sağlıklarının çalışma ortamında ve yaşam alanında araştırmaya neden ihtiyaç duyulduğuna dair açıklaması ele alınmıştır. Bu çalışmada cevap aranan asıl soru “*çalışanların iş yaşam dengesinin mental sağlıkları üzerindeki etkisi var mıdır?*” şeklindedir. Ayrıca “*Eğer iş yaşam dengesi mental sağlığı etkiliyor ise hangi yönde etkiler? (Pozitif veya negatif)*” şeklindedir.

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışanların yoğun çalışması, iş ve özel hayat dengesini kuramamaları sonucunda iş yaşam dengesi sadece çalışanlar için değil örgütler için de önemi giderek artan önemli bir konu haline gelmektedir. Bir örgütün hayatta kalması ve başarısının en önemli faktörlerinden biri insandır. Çalışanlar başarılı olduğunda işletmeler etkili ve verimli olurlar. Bu aynı zamanda şirketlere rekabet avantajı da sağlayabilir. Çalışanların başarısı, işyerindeki memnuniyetlerine ve işe yeterince motive olup olmadıklarına bağlıdır (Feldman ve Arnold, 1983; Poon, 2004).

İşin yaşama olumsuz etkisinin mental sağlık üzerinde negatif bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Özellikle iş stresinin, iş ortamında yarattığı yükümlülükleri nedeniyle ortaya çıkan psikolojik gerilim biçiminde de betimlenmektedir. İş alanında yaşanan stresin kronik bir seviyeye erişmesi kişilerin fiziksel ve psikolojik açıdan da etkilenmesine sebebiyet vermektedir (Özsoy, 2019). Psikolojik etmenler sonucunda mental sağlıkta negatif etkilere rastlanmaktadır (Yüksel, 2014).

İş hayatında ortaya çıkan stres, çevresel uyarıcıların etkisiyle sürmektedir. Özellikle çalışan gruplarla yaşanan iletişim problemleri stres odaklı problemleri ortaya çıkarmaktadır (Özsoy, 2019). Selye’ nin belirttiği gibi stresin temel kaynağının psikolojik olduğu anlayışından yola çıkarak, iş ortamında meydana gelen stres sürecinin ilk olarak tepki ile başladığı ardından vücudun direncinin devreye girdiği ve nihayetinde

tükenmişlik ile sona ermektedir. Bu nedenle iş yerindeki stresin meydana gelme süreci, çevresel uyaranlar ve stres yaratan faktörlerle başlayarak, tükenmişlik veya başarısızlık hissiyle sonlanabilecek çok yönlü bir yapıyı kapsamaktadır (Spiers, 2003: 5, 7, 8). Bu nedenle örgütlerin hem grup hem de bireysel düzeyde belirlenmiş hedeflere ulaşabilmesi için çalışma ortamında karşılaştıkları olumsuzlukları yönetmeleri ve mümkünse azaltmaları son derece önemlidir. İşin yaşama olumsuz etkisinde çalışanların maruz kaldıkları stres tetikleyicilerine verdikleri tepkileri anlamak, çalışan ile örgüt arasındaki uyumun sağlanmasına katkıda bulunacaktır (Kwok, 2006: 1).

İş doyumsuzluğu gibi faktörler işin yaşama olumsuz yönde etkilemesine sebebiyet vermektedir. İş doyumu genel tabiri ile insanların iş hayatından aldıkları haz ile mutluluk biçiminde tanımlanmaktadır (Keser, 2006). Ayrıca kişilerin yaptığı işten sağladığı memnuniyet veya hoşnutluğun azalmasından kaynaklanmaktadır. İşinden memnun olan kişiler için iş doyumu yüksek seviyelerde olabilirken, memnun olmayan kişilerde ise iş doyumunun düşük seviyelerde olması beklenmektedir. Bu durum sonucunda işin yaşam üzerinde negatif etkisine rastlanmaktadır (Ertürk ve Keçelioğlu, 2012).

H1: İşin yaşama olumsuz etkisi ile mental sağlık arasında negatif bir ilişki vardır.

Cooper ve Davidson (1987) tarafından yapılan araştırmalarda, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve iş güvencesizliği gibi iş stresi nedenlerinin, mental sağlığın üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ancak aynı durumun yaşamın iş üzerindeki etkisi noktasında da görülmesi söz konusudur. Yaşam içerisindeki çeşitli psikolojik ve fiziki streslerin veya negatif durumları, işe sirayet etmesi görülmektedir. Bu tarz durumlarda iş yaşam dengesinin ilişkisi nedeniyle mental sağlığın olumsuz etkilenmesi olgusuna rastlanmaktadır.

Hayatın doğası ve akışı içerisinde, değerlerde ve seçimlerde, kişilerin üstlendikleri rollerin değişimi ile bu değişimlerin kişiler tarafından nasıl algılandığı, yaşamı karmaşık hale getirmektedir. Bu tür değişimler bireyin sadece sosyal hayatını etkilemekle kalmaz aynı zamanda iş hayatında da önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Ancak değişimlerin insan hayatında ortaya koyduğu etkiler incelendiğinde, birey hem mental hem de fizyolojik açıdan yaşamla ilgili daha fazla olayla başa çıkma durumunda kaldığı görülebilmektedir (Çam & Çakır, 2008: 22).

Yaşam doyumunun, aynı iş doyumunda olduğu gibi iş ile yaşam ilişkisinde önemli bir rolü vardır. Dolayısıyla insanlarda ortaya çıkan yaşamsal doyunluk, iş hayatına da

negatif biçimde sirayet etmektedir. Yaşam doyumu, kişilerin belirlediği standartlara ve ilkelere uyumlu olacak şekilde hayatın tamamını bir şekilde değerlendirerek, hayattan beklediği, istediği ve kendilerine layık gördükleri kriterler ile yaşam koşulları arasındaki kıyaslamalar sonucu yapılan değerlendirme olarak görülmektedir. Yaşam doyumluluğu yaşayan kişilerin, hayat içerisindeki varlığını sorgulaması veya yaşamdan zevk almama sorunsalı ortaya çıkabilmektedir. Bu gibi durumlar görülmesi halinde yaşamın işe negatif etkisi hissedilmekte ve kişinin iş hayatının olumsuz yönde etkilenmesi söz konusudur (Çeçen, 2007).

H2: Yaşamın işe olumsuz etkisi ile mental sağlık arasında negatif bir ilişki vardır.

Yapılan çeşitli araştırmalarda mental açıdan iyi oluş seviyesi yüksek kişilerin, psikolojik ve fiziksel sağlıkla ilgili olarak yaşam kalitelerinin yüksek olduğu taktirde öteki insanlar ile daha iyi ilişkiler kurdukları, hatta iş yerinde çok daha verimli oldukları görülmektedir. Bu nedenle yaşamın işe olumlu etkilerinin mental sağlık üzerinde de olumlu tesir gücüne sahip olduğu fark edilmektedir (Keyes, 2002).

Yaşamın işe olumlu etkisi ile mental sağlık arasında pozitif bir bağlantı bulunmaktadır. Mental sağlığı olumlu veya olumsuz açıdan etkileyen birçok etmen bulunmaktadır. Özellikle mental sağlığın bozulmasına sebep olan unsurların başında; çevresel şartlar, maddi sebepler, gelecek ile kaygılar ilk sırada gelmektedir. Mental sağlığı olumlu etkileyen faktörlerin başında ise uygun işyeri koşullarının bulunması ve mutlu iş hayatı önemli etmenler arasında yer almaktadır. Uygun yaşam şartlarının mental sağlığı bakımından pozitif olduğu, dolayısıyla mental sağlığı iyileştirdiği ve mental bozuklukların daha kolay iyileştiği görülmüştür (Modini vd., 2016; Sledge & Lazar, 2014).

H3: Yaşamın işe olumlu etkisi ile mental sağlık arasında pozitif bir ilişki vardır.

İşin yaşama olumlu etkisi olduğu durumlar mental sağlık üzerinde de pozitif etkiler yaratmaktadır. İnsanların örgütler içerisinde negatif durumlar gibi pozitif durumlar yaşama olanakları da bulunmaktadır. İş doyumu oluşmayan kişilerde bu durum daha sık görülmektedir. Aynı zamanda düzgün çalışma şartları, yüksek maaş, yönetici ve çalışanlar ile olumlu etkilerde kişinin iş hayatında mutlu olmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca prim sistemi, ek ödemeler, hediyeler ve çalışanları pozitif anlamda etkileyen örgüt koşulları da çalışanların huzurlu ve mutlu bir iş hayatı olmasına neden olmaktadır. Bu gibi durumlarda kişi yoğun iş gücü ve yüksek stres altında kalmamaktadır. Dolayısıyla

gündelik hayatında kendine daha fazla vakit ayırabilen, sosyal ve arkadaşları ile vakit geçiren, aynı zamanda maddi açıdan zorluk yaşamayan kişilerin hayat enerjilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sebeple iş hayatının olumlu yönde yaşama yansımaları, kişilerin mental sağlığı üzerinde de pozitif bir faktör olarak etkin rol oynamaktadır. Mental sağlık ise bireylerin, psikolojik, duygusal ve sosyal açıdan iyi olma hallerini kapsamaktadır. Dolayısıyla insanların işin yaşama olumlu etkisi noktasında mental sağlığının da pozitif etkilendiği görülmektedir. İş hayatında başarılı, mutlu ve huzurlu olan bireylerin, mental sağlığı ile güncel yaşam dinamikleri konusunda çok daha pozitif olduğu görülmektedir (Kuru, 2024).

H4: İşin yaşama olumlu etkisi ile mental sağlık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Yukarıda belirtilen hipotezler Kaçmaz ve Çiçek (2024) çalışması ile Saraç ve Onocak (2024) araştırmalarından alınarak, araştırma normlarına uygun bir şekilde düzenlenip uyarlanarak kullanılmıştır (Kaçmaz ve Çiçek, 2024; Saraç ve Onocak, 2024).

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA

Bu bölümde, iş yaşam dengesi ve mental sağlık arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan araştırmaya dair örneklem ve verilerin toplanması, çalışmada kullanılan ölçeklerin detayları ve bu kapsamda gerçekleşen analiz ve bulgulara yer verilmiştir. Konu ile ilgili tüm istatistikî veriler alt başlıklar halinde incelenerek analiz edilmiştir.

3.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmaya, kamu sektörü ve özel sektör farkı gözetmeksizin çalışanlarının katılımı sağlanmıştır. Bu doğrultuda, çevrimiçi olarak pozitif mental sağlık ve iş yaşam dengesi ölçekleri ile demografik soruların yer aldığı bir anket formu, kolayda örneklem yoluyla araştırmacının sosyal ağları aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmıştır. Bu doğrultuda 402 gönüllü katılımcı araştırmaya dâhil edilmiştir ve ihtiyaç duyulan analizler elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Veriler toplanmadan önce Sakarya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu onayının ardından katılımcılara, çevrimiçi anket yöntemi ile sosyal medya kanalları, elektronik posta yoluyla iletilerek elde edilmiştir. Katılımcılara araştırmaya katılmadan önce bilgilendirici Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul onam formu (18.01.2024-E.326973) sunulmuş ve katılımın gönüllülük esaslı olduğu belirtirmiştir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında iş yaşam dengesini ve mental sağlığını ölçmek amacıyla iki ölçekten yararlanılmıştır. Örnek model olarak alınan iki ölçek; iş yaşam dengesi ölçeği ve pozitif mental sağlık ölçeğidir. Araştırmada kullanılan iki ölçek aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

3.2.1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Çalışan kişilerin iş yaşam dengesi ile ilgili algılarını ölçmek için Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından Türkçe diline uyarlanmış "İş Yaşam Dengesi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek toplamda 17 maddeden oluşan ve İYOE (İşin Yaşama Olumsuz Etkisi), YİOE (Yaşamın İşe Olumlu Etkisi), YİOE (Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi), İYOE (İşin Yaşama Olumlu Etkisi) olacak şekilde 4 boyuttan meydana gelen ölçme aracı olarak görülmektedir. Katılımcı kişilerin ölçekte yer alan maddeler ile ilgili 1 = kesinlikle

katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kararsızım, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum biçimindeki cevap kategorisinde seçim yapılarak puanlanmışlardır.

3.2.2. Pozitif Mental Sağlık Ölçeği

Araştırmada mental sağlığın ölçülebilmesi amacıyla Lukat vd. (2016) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Akbaba ve Eldeleklioğlu (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 maddelik pozitif mental sağlık ölçeğinden faydalanılmıştır. Katılımcılar ölçekteki maddeleri (1= hiç doğru değil, 5= tamamen doğru) yanıt kategorisinde derecelendirmiştir.

3.3. Bulgular

Çalışanların iş yaşam dengelerini ve mental sağlıklarını belirleyebilmek amacıyla araştırmaya katılan çalışanların iş yaşam dengesi ve mental sağlık skorları hesaplanmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek adına Cronbach Alpha içsel tutarlılık katsayısına başvurulmuştur. Çalışanların iş yaşam dengesi ve mental sağlık skorlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmiştir. İş yaşam dengesi (tüm alt boyutlar dâhil) ve mental sağlığın katılımcıların; cinsiyeti, medeni hali, çalıştıkları sektörleri, pozisyonları (yönetmel rol) ve çalışan kategorilerine göre göre değişip değişmediğini görebilmek adına bağımsız örneklem t testine başvurulmuştur. Elde edilen bulgular sırasıyla Tablo 3 (cinsiyet farklılıkları), Tablo 4 (medeni hale göre farklılıklar), Tablo 5 (pozisyona göre farklılıklar) ve Tablo 6'da (sektöre göre farklılıklar) gösterilmiştir. Karanlık üçlü alt boyutlarının duygusal emeğin boyutlarıyla ilişkisini incelemek adına korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde elde edilen bulgular Tablo 7'de gösterilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek türlerine etkisini incelemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır, bulgular Tablo 8'de paylaşılmıştır.

3.3.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcılara demografik bilgiler ışığında bazı sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplar ile birlikte araştırma katılımcılarının demografik bilgileri dağılımının incelenmesi için frekans analizine başvurulmuştur. Demografik bilgiler doğrultusunda elde edilen istatistik veriler tablo 1 üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 1 üzerinde gösterilen demografik bilgiler; cinsiyet, medeni durum, yönetmel role sahiplik, sektör, pozisyon, eğitim düzeyi gibi değişkenlerden oluşmaktadır. Bu

değişkenlere yönelik katılımcıların verdiği cevaplar frekans analizi ile istatistiki biçimde incelenmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılım

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>Sıklık</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	193	48.0
	Kadın	204	50.7
	Belirtmek İstemiyorum	5	1.3
Medeni Durum	Evli	265	65.9
	Bekâr	99	24.6
	Boşanmış	24	6.0
	İlişkisi var	12	3.0
	Belirtmek İstemiyorum	2	0.5
Yönetmel role Sahibim	Evet	213	53.0
	Hayır	189	47.0
Sektör	Özel	348	86.6
	Kamu	54	13.4
Pozisyon	Alt Kademe çalışanı	133	33
	Orta Kademe çalışanı	237	59.0
	Üst Kademe çalışanı	32	8.0
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	7	1.7
	Ortaöğretim	4	1.0
	Lise	37	9.2
	Ön lisans	72	18
	Lisans	198	49.3
	Yüksek lisans	82	20.4
	Doktora	2	0.50
<i>Ek bulgular</i>			
<i>Diğer Değişken</i>		<i>Ortalama</i>	<i>S.S</i>
Yaş		36.95	9.18

SS=Standart Sapma

Katılımcıların 204 tanesi (n=204), %50.7 oranıyla baskın olarak görülmüştür. 193 kişi ise (n=193) %48 orana sahip olarak saptanmıştır. Cinsiyetini belirtmek istemeyen 5 kişi ise (n=5), %1.3 oranında kalmıştır.

Katılımcılara medeni durumları sorulduğunda 265 kişi (n=265), %65.9 oranıyla en baskın cevap olmuştur. 99 kişi (n=99), %24.6 oranı ile en popüler ikinci cevap olurken 24 kişi (n=24) %6 oranla boşanmış olduğunu belirtmiştir. 12 kişi ise (n=12), %3 oranında ilişkisi olduğunu belirtirken 2 kişi (n=2) çekimser kalarak belirtmek istememiş ve %0.5 oranında en düşük yanıt olmuştur.

Yönetmel role sahiplik sorusunda ise 213 kişi (n=213) %53 oranla dominant bir biçimde saptanmıştır. Kalan 189 kişi ise (n=189), %47 orana sahiptir. Sektör sorusuna katılımcıların 348 tanesi (n=348) özel sektör cevabını vererek %86.6 oranı ile baskınlık sağlamıştır. 54 kişi ise (n=54) kamu sektörü cevabını vererek %13.4 oranında kalmıştır.

Pozisyon sorulduğunda katılımcıların 237 tanesi (n=237) %59 oranla orta kademe çalışanı olduğunu belirtmiştir. 133 kişi (n=133) alt kademe çalışanı olduğunu belirterek %33 oranına sahiptir. Üst kademe çalışanı cevabını verenler ise 32 kişi (n=32) %8 oranı ile azınlık olarak kalmıştır.

Eğitim düzeyi sorulduğunda katılımcılar arasından 198 kişi (n=198) lisans cevabını vererek %49.3 oranla en baskın cevap olmuştur. 82 kişi (n=82) %20.4 yüksek lisans cevabı verirken 37 kişi (n=37) %9.2 oranında lise yanıtını belirtmiştir. İlköğretim cevabını veren 7 kişi (n=7) %1.7, ortaöğretim cevabını veren 4 kişi (n=4) %1 ve doktora cevabını veren 2 kişi (n=2) %0.5 oranında azınlık olarak saptanmıştır. Katılımcıların; yaş ortalaması $\bar{x}=36.95$ (SS=9.18) olarak hesaplanmıştır.

3.3.2. Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Testi

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek adına “Cronbach Alpha” içsel tutarlılık katsayısına başvurulmuştur. Araştırma kapsamındaki değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış ve elde edilen bulgular Tablo 2’de paylaşılmıştır.

Tablo 2

Tanımlayıcı İstatistikler ve İçsel Tutarlılık Bulguları

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>	<i>α</i>
İş yaşam dengesi			
<i>İşin yaşama olumsuz etkisi</i>	2.81	0.95	.89
<i>Yaşamın işe olumsuz etkisi</i>	2.19	0.75	.85
<i>Yaşamın işe olumlu etkisi</i>	3.08	0.91	.80
<i>İşin yaşama olumlu etkisi</i>	3.38	0.85	.77
<i>Pozitif mental sağlık</i>	3.60	0.64	.89

Not: α = Cronbach Alfa tutarlılık katsayısı

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek adına “Cronbach Alpha” içsel tutarlılık katsayısına başvurulmuştur. Elde edilen değerlerin ortalamalarına ve Cronbach Alpha değerlerine Tablo 2’de yer verilmiştir. En düşük α değeri 0,77 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Katılımcıların yüzeysel ve derin rol yapma düzeyleri orta, doğal duygu sergileme eğilimleri ise kısmen yüksek seviyede bulunmuştur. Katılımcıların Makyavelizm ve psikopati düzeyleri düşük, narsisizm düzeyleri ise orta seviyede bulunmuştur.

Tablo 2’de görüldüğü üzere, işin yaşama olumsuz etkisi orta düzeyde, yaşamın işe olumsuz etkisi ise düşük düzeydedir. Bununla birlikte, yaşamın işe ve işin yaşama olan olumlu etkisi genel olarak orta düzeyde değerlendirilmiştir. Katılımcıların mental sağlık

durumları ise ortalamanın üstünde bir seviyede olduğu görülmektedir. Bu değerlendirmeler yapılırken, 3 civarı orta, 2 civarı düşük düzey olarak kabul edilmiştir.

3.3.3. Farklılıkların İncelenmesi

Araştırmada çalışanların iş yaşam dengesi ile mental sağlıkları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Bu kapsamda, cinsiyet, medeni durum, sektör, çalışan kategorisi gibi değişkenlerin, iş yaşam dengesi ve pozitif mental sağlık değişkenleri açısından farklılıkları incelenmiştir. Bu kapsamda değişkenlerin, araştırma içerisinde var olan cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, çalışan kategorisi, çalışılan pozisyon gibi değişkenler bazında farklılık gösterip göstermediğini test etmek adına bağımsız örneklem T testi uygulanmıştır. Ele alınan cinsiyet, medeni durum, çalışılan sektör, çalışan kategorisi ve çalışılan pozisyon gibi demografik değişkenlerin, iş-yaşam dengesi ve mental sağlık üzerindeki farklılıkları ölçmek için bağımsız örneklem T testi bulguları sırasıyla Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7'de paylaşılmıştır. Çalışanların pozisyonu (alt, orta ve üst kademe) ve eğitim düzeylerine ilişkin araştırma kapsamında değişkenler kapsamında anlamlı farklılıklar tespit edilmediği için Anova analizi bulgularına yer verilmemiştir.

3.3.3.1. Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Tablo 3

Cinsiyete Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S</i>	<i>t</i>
İş yaşam dengesi					
<i>İşin yaşama olumsuz etkisi</i>	Erkek	193	3.03	0.92	4.39***
	Kadın	204	2.63	0.92	
<i>Yaşamın işe olumsuz etkisi</i>	Erkek	193	2.32	0.73	3.24**
	Kadın	204	2.08	0.76	
<i>Yaşamın işe olumlu etkisi</i>	Erkek	193	3.20	0.88	2.30*
	Kadın	204	2.99	0.93	
<i>İşin yaşama olumlu etkisi</i>	Erkek	193	3.42	0.79	0.54
	Kadın	204	3.37	0.89	
<i>Pozitif mental sağlık</i>	Erkek	193	3.61	0.64	-0.49
	Kadın	204	3.64	0.59	

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, S.S = Standart Sapma

Araştırmaya dahil olan kadın ve erkek çalışanlar arasında bağımsız örneklem T testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, iş ve yaşam dengesi üzerinde cinsiyetler arası önemli farklar tespit edilmiştir. Ortalama skora bakıldığında erkek çalışanların, işin yaşama

olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenlerinde kadınlardan sırasıyla 0.40 ve 0.24 puan fazla aldıkları gözlemlenmiştir. Özellikle işin yaşama olumsuz etkisinde erkeklerdeki yüksek ortalama, bu değişkenin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşma gösterdiğini ortaya koymaktadır. Yaşamın işe olumlu etkisi değişkeninde de erkekler kadınlara göre 0.21 puan daha yüksek düzeyde skor rapor etmişlerdir. Ancak işin yaşama olumlu etkisi ve pozitif mental sağlık değişkenlerinde cinsiyetler arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgular, iş ve yaşam dengesi üzerindeki cinsiyete özgü daha detaylı incelemenin yapılması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 4

Medeni Hale Göre Farklılıklar

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S</i>	<i>t</i>
İş yaşam dengesi					
<i>İşin yaşama olumsuz etkisi</i>	Evli	265	2.84	0.95	0.66
	Bekâr	99	2.76	0.94	
<i>Yaşamın işe olumsuz etkisi</i>	Evli	265	2.17	0.72	0.28
	Bekâr	99	2.15	0.74	
<i>Yaşamın işe olumlu etkisi</i>	Evli	265	3.07	0.92	-0.60
	Bekâr	99	3.14	0.88	
<i>İşin yaşama olumlu etkisi</i>	Evli	265	3.37	0.83	-0.42
	Bekâr	99	3.42	0.83	
<i>Pozitif mental sağlık</i>	Evli	265	3.63	0.58	1.19
	Bekâr	99	3.55	0.67	

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, S.S = Standart Sapma

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya dahil olan bekar ve evli çalışanlar arasında yapılan incelemelerde, medeni duruma dayalı önemli farklar tespit edilmemiştir. Test sonuçlarına göre, pozitif mental sağlık boyutunda minimal bir farklılık gözlemlenmiş olup, evli bireylerin ortalamaları bekar bireylerinkinden 0.09 puan daha yüksek çıkmıştır. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. İş yaşamı ve yaşamın işe olan anlamlı farklılıkları üzerine değerlendirilen diğer değişkenlerde ise herhangi bir istatistiksel anlamlılık gözlenmemiştir. Bu bulgular, medeni durumun iş yaşamı dengesi ve mental sağlık arasında belirgin bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Tablo 5*Pozisyona Göre Farklılıklar*

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S</i>	<i>t</i>
İş yaşam dengesi					
<i>İşin yaşama olumsuz etkisi</i>	Yönetici	213	2.80	0.91	-0.09
	Yönetici değil	189	2.81	0.98	
<i>Yaşamın işe olumsuz etkisi</i>	Yönetici	213	2.14	0.70	-1.31
	Yönetici değil	189	2.24	0.79	
<i>Yaşamın işe olumlu etkisi</i>	Yönetici	213	3.18	0.89	2.47*
	Yönetici değil	189	2.96	0.91	
<i>İşin yaşama olumlu etkisi</i>	Yönetici	213	3.41	0.83	0.77
	Yönetici değil	189	3.34	0.85	
<i>Pozitif mental sağlık</i>	Yönetici	213	3.72	0.57	4.18***
	Yönetici değil	189	3.46	0.67	

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, S.S = Standart Sapma

Tablo 5'e bakıldığında araştırmada iş yaşam dengesi dört temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, işin yaşama olumlu etkisidir. Dolayısıyla bahsi geçen dört boyutun mental sağlığın katılımcıların pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi yönetici olmayan kişilerde yöneticilere göre istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde daha yüksek tespit edilmiştir.

Tablo 6*Sektöre Göre Farklılıklar*

<i>Değişkenler</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>S.S</i>	<i>t</i>
İş yaşam dengesi					
<i>İşin yaşama olumsuz etkisi</i>	Özel	348	2.76	0.92	-2.42*
	Kamu	54	3.10	1.05	
<i>Yaşamın işe olumsuz etkisi</i>	Özel	348	2.16	0.72	-2.32*
	Kamu	54	2.41	0.85	
<i>Yaşamın işe olumlu etkisi</i>	Özel	348	3.09	0.89	0.49
	Kamu	54	3.02	1.00	
<i>İşin yaşama olumlu etkisi</i>	Özel	348	3.39	0.82	0.53
	Kamu	54	3.32	0.99	
<i>Pozitif mental sağlık</i>	Özel	348	3.62	0.59	1.95
	Kamu	54	3.44	0.82	

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001, S.S = Standart Sapma

Yapılan istatistiksel analizlere göre, araştırmaya katılan özel ve kamu sektörü çalışanları arasında, işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenlerinde anlamlı farklar tespit edilmiştir. Ortalama değerlere göre, özel sektör çalışanları, kamu sektörü çalışanlarına kıyasla skorları daha düşük tespit edilmiştir, bu da özel sektör

çalışanlarının iş ve yaşam dengesinde daha az olumsuz bulgular bildirdiğini göstermektedir. Özel sektör çalışanları işin yaşama olumsuz etkisi boyutunda 0.33 puan ve yaşamın işe olumsuz etkisi boyutunda 0.25 puan daha düşük skorlar bildirmiştir. Yaşamın işe olumlu etkisi, işin yaşama olumlu etkisi ve pozitif mental sağlık değişkenlerinde ise özel ve kamu sektörü çalışanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgular, sektörler arasında çalışma koşulları ve iş yaşam dengesi açısından farklılıkların varlığını göstermektedir.

3.3.4. Korelasyon Analizi

İş yaşam dengesi ve mental sağlık arasındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizi yapılmış ve bulgular Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7

Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
İş yaşam dengesi						
1. İşin yaşama olumsuz etkisi						
2. Yaşamın işe olumsuz etkisi	.44**					
3. Yaşamın işe olumlu etkisi	-.40**	-.07				
4. İşin yaşama olumlu etkisi	-.14**	-.21**	.41**			
5. Pozitif mental sağlık	-.23**	-.33**	.38**	.40**		
6.Yaş	-.05	-.08	.02	.04	.08	

Not: *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001

Korelasyon analizi bulguları:

Araştırma kapsamında iş ve yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiler detaylı bir şekilde incelenmiştir. İşin yaşama olumsuz etkisinin yaşamın işe olumsuz etkisi ile orta derecede pozitif bir ilişki ($r = .44$), yaşamın işe olumlu etkisi ile orta derecede negatif bir ilişki ($r = -.40$) gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, işin yaşama olumlu etkisinin mental sağlık durumu ile ($r = .40$) ve yaşamın işe olumlu etkisi ile ($r = .41$) güçlü pozitif bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir. Mental sağlık ile işin yaşama olumsuz etkisi arasında negatif ilişki ($r = -.23$), yaşamın işe olumsuz etkisi arasında ($r = -.33$), yaşamın işe olumlu etkisi arasında pozitif ilişki ($r = .38$) ve işin yaşama olumlu etkisi arasında pozitif ($r = .40$) ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Yaş ile iş ve yaşam dengesi arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki saptanmamıştır.

Hipotezlerin Testi:

- Hipotez (H1): İşin yaşama olumsuz etkisi ile yaşamın işe olumsuz etkisi arasında pozitif bir ilişki olacağı öngörülmüştür. Bulgular, bu hipotezi güçlü bir şekilde

desteklemiştir ($r = .44$).

- Hipotez (H2): Yaşamın işe olumlu etkisinin mental sağlık durumu ile pozitif ilişkilendirileceği öngörülmüştür. Elde edilen korelasyon katsayısı ($r = .38$), bu hipotezi desteklemektedir.
- Hipotez (H3): İşin yaşama olumlu etkisinin mental sağlık durumu ile pozitif bir ilişkisi olacağı öngörülmüştür. Korelasyon katsayısı ($r = .40$), bu hipotezi destekleyerek, işin yaşama olumlu etkilerinin mental sağlık üzerindeki olumlu yansımalarını ortaya koymuştur.
- Hipotez (H4): İşin yaşama olumsuz etkisi ile yaşamın işe olumlu etkisi arasında negatif bir ilişki olacağı öngörülmüştür. Elde edilen korelasyon katsayısı ($r = -.40$), bu hipotezi desteklemektedir.

Bu bulgular, iş ve yaşam dengesinin mental sağlık üzerindeki etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olmakta ve bu alanlarda yapılabilecek müdahaleler için önemli veriler sunmaktadır. Ayrıca, yaş ile iş ve yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olmaması, bu etkileşimlerin yaşa bağlı değişkenlik göstermediğini açık bir biçimde göstermektedir.

3.3.5. Regresyon Analizi

Çalışmada, iş yaşam dengesinin boyutları olan işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi gibi bağımsız değişkenlerin, mental sağlık üzerindeki etkisini tespit etmek adına çoklu regresyon analizi yapılmıştır ve konu ile ilgili detaylı analiz aşağıda yer alan Tablo 8'in üzerinde gösterilmektedir.

Tablo 8

Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız değişkenler	Bağımlı Değişken	β	t	R ²
İş yaşam dengesi				
İşin yaşama olumsuz etkisi	Mental Sağlık	.03	0.63	
Yaşamın işe olumsuz etkisi	Mental Sağlık	-.28***	-5.59	
Yaşamın işe olumlu etkisi	Mental Sağlık	.28***	5.43	0.28
İşin yaşama olumlu etkisi	Mental Sağlık	.23***	4.85	
İşin yaşama olumsuz etkisi	Mental Sağlık	.03	0.63	

Not: N = 402. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Çoklu Regresyon analizi bulguları:

Araştırmada, iş ve yaşam dengesi boyutlarının mental sağlık üzerindeki etkilerini belirlemek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz, işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi olmak üzere dört bağımsız değişkeni içermekte olup, mental sağlık durumu bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Çoklu regresyon sonuçlarına göre, Yaşamın İşe Olumlu Etkisi ve Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi mental sağlık üzerinde anlamlı ve güçlü bir etkiye sahiptir. Yaşamın işe olumlu etkisi, mental sağlık üzerinde pozitif bir etki gösterirken ($\beta = 0.28$, $t = 5.43$), yaşamın işe olumsuz etkisi negatif bir etki sergilemiştir ($\beta = -0.28$, $t = -5.59$). İşin yaşama olumlu etkisi de mental sağlık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olup ($\beta = 0.23$, $t = 4.85$), işin yaşama olumsuz etkisinin etkisi ise anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0.03$, $t = 0.624$).

Modelin toplam açıklama gücü $R^2 = 0.28$ olarak hesaplanmıştır, bu da bağımsız değişkenlerin mental sağlık üzerindeki varyansın %28'ini açıkladığını göstermektedir. Bulgular, iş ve yaşam dengesinin mental sağlık üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle işle ilgili yaşamın olumlu ve olumsuz yönlerinin mental sağlık arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

BÖLÜM 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada çalışanların iş yaşam dengesi ile mental sağlıkları arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırmada iş yaşam dengesi dört temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi, işin yaşama olumlu etkisidir. Ayrıca ilgili dört boyutun ve mental sağlığın katılımcıların pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek adına bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Araştırma bulguları hipotezleri güçlü bir şekilde desteklemiştir. İşin yaşama olumsuz etkisi ile yaşamın işe olumsuz etkisi arasında pozitif bir ilişki ($r = .44$) bulunmuştur. Yaşamın işe olumlu etkisi ($r = .38$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($r = .40$) mental sağlık durumu ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Ayrıca, işin yaşama olumsuz etkisi ile yaşamın işe olumlu etkisi arasında negatif bir ilişki ($r = -.40$) tespit edilmiştir.

Farklılık testlerinde elde edilen bulgulara göre; işin yaşama olumsuz etkisi, yaşamın işe olumsuz etkisi, yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi, yönetici olmayan çalışanlarda yöneticilere kıyasla istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Cinsiyetler arası farklar incelendiğinde, erkek çalışanların işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenlerinde kadın çalışanlardan sırasıyla 0.40 ve 0.24 puan daha yüksek skor aldığı görülmüştür. Ayrıca, erkekler yaşamın işe olumlu etkisi değişkeninde de kadınlara göre 0.21 puan daha yüksek skor bildirmiştir.

Medeni duruma göre yapılan analizlerde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş, sadece pozitif mental sağlık boyutunda evli bireylerin bekârlara kıyasla 0.09 puan daha yüksek skor aldığı gözlemlenmiştir. Özel ve kamu sektörü çalışanları arasında yapılan karşılaştırmada, işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi değişkenlerinde özel sektör çalışanlarının, kamu sektöründeki çalışanlara göre sırasıyla 0.33 ve 0.25 puan daha düşük skorlar bildirdiği, dolayısıyla iş ve yaşam dengesi konusunda daha olumlu bir durum sergilediği belirlenmiştir.

Bu araştırma, çalışanların iş yaşam dengesi ile mental sağlık durumları arasındaki ilişkiye dair elde edilen bulgular; çalışanların yaşam kalitesi ve mental iyi oluş düzeylerine yönelik çalışmalarla paralellik göstermektedir. Boyalıoğlu ve Çobanoğlu'nun (2024) çalışmasında, öğretmenlerin mental iyi oluş düzeyleri ile iş yaşam kaliteleri arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Boyalıoğlu ve Çobanoğlu (2024)'nin bulgularında, iş yaşam dengesi unsurlarının çalışanların genel iyi

olma hali, iş tatmini ve iş kontrolü üzerinde belirgin bir etki yarattığı vurgulanmıştır. Çalışmada özellikle işin yaşama olumlu etkisinin artırılmasının, çalışanların mental sağlık düzeylerini iyileştirdiği ve iş yaşam dengesine katkı sağladığı görülmüştür. Her iki çalışma, iş yaşam dengesinin bireylerin mental sağlığı üzerinde güçlü bir belirleyici olduğunu ve bu dengenin sağlanmasının örgütsel verimliliği artırma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Cooper ve Davidson (1987) tarafından yapılan araştırmalarda, aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve iş güvencesizliği gibi iş stresi nedenlerinin, mental sağlığın üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ancak aynı durumun yaşamın iş üzerindeki etkisi noktasında da görülmesi söz konusudur. Yaşam içerisindeki çeşitli psikolojik ve fiziki streslerin veya negatif durumları, işe sirayet etmesi görülmektedir. Bu tarz durumlarda iş yaşam dengesinin ilişkisi nedeniyle mental sağlığın olumsuz etkilenmesi olgusuna rastlanmaktadır. Mental sağlık ise bireylerin, psikolojik, duygusal ve sosyal açıdan iyi olma hallerini kapsamaktadır. Dolayısıyla insanların işin yaşama olumlu etkisi noktasında mental sağlığının da pozitif etkilendiği görülmektedir. İş hayatında başarılı, mutlu ve huzurlu olan bireylerin, mental sağlığı ile güncel yaşam dinamikleri konusunda çok daha pozitif olduğu görülmektedir (Kuru, 2024).

Çatal'ın (2024) araştırmasında, iş stresi ve ebeveyn stresinin mental sağlığı olumsuz yönde etkilediği, ancak psikolojik dayanıklılığın bu etkileri dengeleyerek mental sağlık üzerinde pozitif bir katkı sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca, çalışmada iş ve yaşam dengesinin, özellikle demografik değişkenlere göre farklılaşma eğiliminde olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, özel sektör çalışanlarının kamu sektörüne kıyasla daha düşük iş ve yaşam dengesi puanlarına sahip olması, Çatal'ın özel sektör çalışanlarının daha yüksek stres düzeyleri bildirdiği bulgularını destekler niteliktedir. Bu bulgular, çalışanların iş ve yaşam dengesi boyutlarında iyileştirme stratejilerinin uygulanmasının, mental sağlıklarını desteklemede önemli bir adım olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, iş yerlerinde stres yönetimi programlarının uygulanması ve çalışanlara yönelik destekleyici politikaların geliştirilmesi hem bireysel refahı hem de kurumsal performansı artırma potansiyeline sahiptir.

Çalışmada elde edilen bulgular, iş yaşam dengesi ve mental sağlık arasındaki ilişkinin belirgin olduğunu göstermektedir. Özellikle yaşamın işe olumlu etkisi ve işin yaşama olumlu etkisi boyutlarının, çalışanların mental sağlık düzeylerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Bostancıoğlu (2014) çalışmasında vurgulandığı üzere,

iş-yaşam dengesinin iyileştirmeye yönelik uygulamaların çalışanların verimliliğini artırdığı ifade edilmiştir. Bu bağlamda, iş ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanamamasının hem bireysel performansı hem de örgütsel sonuçları olumsuz etkileyebileceği belirtilmiştir. Bu sonuçlar, kurumların çalışanların yalnızca profesyonel rollerine değil, aynı zamanda bireysel ihtiyaçlarına da yanıt verebilecek esnek çalışma modelleri geliştirmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bulgularımızda da yansıdığı gibi, çalışanların mental sağlığı üzerinde etkili olan "iş-yaşam çatışmasının" azaltılmasının önemi, ilgili literatürle de örtüşmektedir. Bu doğrultuda, yöneticilerin iş ve yaşam rollerini bütüncül bir perspektifle ele alarak, çalışanların kişisel yaşamlarını destekleyecek politika ve stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Bu yaklaşımın, çalışanların genel memnuniyetini ve örgütsel bağlılıklarını artıracığı açıktır.

Mevcut araştırma bulgularında iş yaşam dengesi ölçeği kapsamında ele alınan işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi boyutlarının, çalışanların mental sağlık durumları ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, literatürde yer alan ve boş zamanın hem bireysel gelişim hem de iş performansına yönelik katkılarını vurgulayan araştırmalarla uyumlu görünmektedir. Özellikle boş zaman ve iş dengesi kavramlarının, çalışanların mental sağlıklarını iyileştirmek ve bu yolla iş yaşam kalitesini artırmak için etkili bir müdahale alanı sunduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, iş yerlerinde çalışanların kendileri için anlamlı ve üretken boş zamanlar yaratmalarını destekleyecek politikalar geliştirilmesi önerilmektedir. Bu bulgular, iş yaşam dengesi stratejilerinin hem bireysel hem de örgütsel düzeydeki faydalarını pekiştirir niteliktedir.

Araştırmanın bulguları, çalışanların iş yaşam dengesi ile mental sağlıkları arasındaki ilişkinin çok boyutlu ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. İşin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi gibi faktörlerin mental sağlık üzerinde güçlü bir pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, iş yaşam dengesi sağlamanın çalışanların psikolojik sağlıklarının iyileştirilmesine olan katkısını vurgulamaktadır. Benzer şekilde, literatürde de iş yaşam dengesinin çalışanların duygusal ve fiziksel sağlıklarını koruma ve iş yerinde motivasyonlarını artırma potansiyeline sahip olduğu belirtilmektedir. Örneğin, Ertaş'ın (2023) sağlık kurumlarında yaptığı çalışmada, iş yaşam dengesinin çalışanların iş tatminini artırdığı, tükenmişlik hissini azalttığı ve özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmalarına olanak tanıdığı ortaya konmuştur.

Toker ve Kalıpçı (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş-yaşam dengesinin çalışanların yaşam doyumuna katkı sağladığı ve bu etkinin iş-yaşam gelişimi boyutunda

daha belirgin olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada, işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisi gibi değişkenlerdeki yüksek puanlar, iş-yaşam dengesi algısının genel olarak ortalamaların altında olduğunu göstermektedir. Bu durum, bireylerin iş yükü nedeniyle özel yaşam alanlarına yeterince odaklanamadıklarını ve bu çatışmanın mental sağlık üzerinde olumsuz etkiler yarattığını düşündürmektedir.

Yavuz'un (2018) esnek çalışma uygulamaları bağlamında iş yaşam dengesi ile iş stresi arasındaki ilişkiyi ele aldığı çalışmasında da vurgulandığı üzere, iş ve yaşam arasında dengeli bir etkileşim, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel iyi oluşlarını güçlendirebilmektedir. Bu araştırmada erkek çalışanların, işin yaşama ve yaşamın işe olumsuz etkilerinde kadın çalışanlardan daha yüksek olumsuzluk yaşadıkları bulunmuş, bu da iş ve yaşam alanlarındaki algılanan taleplerin cinsiyet temelli farklılıklar gösterebileceğini düşündürmüştür. Bu durum, iş ortamlarında daha kapsayıcı ve esnek politikaların benimsenmesinin gerekliliğini işaret etmektedir. Ayrıca, regresyon analizinde "yaşamın işe olumlu etkisi" nin mental sağlık üzerindeki pozitif etkisinin, esnek çalışma koşulları ile desteklendiğinde daha da güçlenebileceği öngörülmektedir. İş yaşam dengesi ile ilgili bu bulgular, çalışanların bireysel ihtiyaçlarını dikkate alan esnek uygulamaların iş stresini azaltmada ve mental sağlığı korumada etkili olabileceğini göstermektedir.

Uzunkoca (2023) tarafından yapılan çalışmada da iş-yaşam dengesi politikalarının iş-aile çatışmasını azaltmada etkili olduğu ve çalışanların iş performansını artırdığı belirtilmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın sonuçları hem teorik olarak literatüre katkıda bulunmakta hem de insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi için pratik çıkarımlar sunmaktadır. Çalışma sonuçlarının özellikle hibrit çalışma ve uzaktan çalışma gibi yeni iş modellerinin yaygınlaştığı günümüzde daha fazla araştırma ile desteklenmesi önemlidir. Bu doğrultuda, iş ve yaşam arasındaki sınırların net bir şekilde çizilmesi ve çalışanların ihtiyaçlarına yönelik esnek uygulamaların geliştirilmesi gereklidir.

Bu tez çalışması, çalışanların iş yaşam dengesinin, mental sağlıkları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın teorik arka planında, iş yaşam dengesinin sadece bireysel refahı değil, aynı zamanda örgütsel çıktıları da etkilediği vurgulanmıştır. Pozitif psikoloji alanında artan ilgiyle birlikte, bireylerin mutluluk, yaşam doyumu, yaşam kalitesi ve mental sağlık gibi kavramlara yönelimleri giderek önem kazanmıştır. Özellikle uzun çalışma saatleri, yoğun iş yükleri, kişisel yaşama ayrılan zamanın kısıtlanması gibi unsurların çalışanların mental sağlıklarını olumsuz etkilediği,

bunun ise alkol, sigara kullanımı, depresyon, anksiyete gibi mental sağlık problemlerine zemin hazırlayabildiği ifade edilmiştir.

- **Genel Eğilimler:** İş yaşam dengesinin sağlanması, çalışanların mental sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumlu etkisi değişkenleri, çalışanların mental sağlık durumlarının yükselmesinde önemli bir role sahiptir.
- **Cinsiyete Göre Farklılıklar:** Erkek çalışanların, işin yaşama ve yaşamın işe olumsuz etkilerine dair algılarının kadın çalışanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte mental sağlık boyutunda cinsiyet temelinde anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Bu durum, cinsiyetin mental sağlık üzerinde belirgin bir farklılık yaratmamakla birlikte, iş-yaşam etkileşimlerinde cinsiyet rollerinden kaynaklı algısal farklılıklar olabileceğini ortaya koymaktadır.
- **Medeni Durum ve Pozisyon Farklılıkları:** Medeni durumun (evli-bekâr) iş yaşam dengesi ve mental sağlık üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı, dolayısıyla kişinin ailevi durumunun bu ilişkide belirleyici olmadığı gözlenmiştir. Bununla birlikte, yönetsel pozisyonda yer alan çalışanların, yaşamın işe olumlu etkisi ve mental sağlık düzeylerinde yönetici olmayan çalışanlara göre daha olumlu sonuçlara sahip olduğu görülmüştür. Bu bulgu, karar verme gücü, özerklik, kaynaklara erişim gibi yönetici pozisyonunun getirdiği avantajların çalışanların psikolojik iyi oluşuna katkıda bulunabileceğini düşündürmektedir.
- **Sektöre Göre Farklılıklar:** Kamu ve özel sektör çalışanları arasında iş yaşam dengesi algılarında bazı farklılıklar saptanmıştır. Özel sektör çalışanlarının işin yaşama olumsuz etkisini ve yaşamın işe olumsuz etkisini kamu sektöründekilere kıyasla daha düşük algıladığı belirlenmiştir. Bu durum, çalışma koşullarının esnekliği, rekabet dinamikleri veya örgütsel kültür farklılıkları gibi faktörlerden kaynaklanabilir.
- **Korelasyon ve Regresyon Analizleri Bulguları:** Korelasyon bulguları, işin yaşama ve yaşamın işe olumlu etkilerinin mental sağlıkla pozitif yönde, olumsuz etkilerinin ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çoklu regresyon analizi sonucunda yaşamın işe olumlu etkisi, işin yaşama olumlu etkisi ve yaşamın işe olumsuz etkisinin mental sağlık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; bu çerçevede iş yaşam dengesinin %28 oranında mental sağlık durumunu açıkladığı

belirlenmiştir. Bu oldukça anlamlı bir orandır ve iş yaşam dengesinin mental sağlık açısından ihmal edilemez bir değişken olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, örgütler için iş yaşam dengesinin sadece bireysel çalışan refahını değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği ve sürdürülebilirliği de doğrudan etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Çalışanların mental sağlıklarını desteklemek ve iş-yaşam dengesini sağlamak adına, örgütlerin esnek çalışma saatleri, hibrit çalışma modelleri, adil iş yükü dağılımı ve kişisel gelişim fırsatları gibi politikalar geliştirmesi önerilmektedir. Ayrıca, çalışanların ihtiyaçlarını anlayabilmek için düzenli anketler ve geri bildirim mekanizmaları oluşturulabilir. Yöneticilere yönelik liderlik eğitimleriyle çalışanların iş-yaşam dengesini destekleyici bir çalışma kültürü teşvik edilebilir. Özel sektörün dinamik yapısı ve kamu sektörünün güvence temelli yapısı arasındaki farklar göz önünde bulundurularak sektöre özgü stratejiler geliştirmek de önemlidir. Bu yaklaşımlar, hem çalışanların tükenmişlik ve stres düzeylerini azaltacak hem de örgütsel bağlılık, motivasyon ve verimliliği artıracaktır.

Araştırma bulguları, iş yaşam dengesinin çalışanların mental sağlığı üzerindeki etkisinin örgütsel performans ve sürdürülebilirlik açısından kritik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütler, çalışan refahını artırmak ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçları önlemek için esnek çalışma saatleri, adil iş yükü dağılımı, destekleyici liderlik yaklaşımları ve çalışanlara yönelik mental sağlık destek programları gibi uygulamaları hayata geçirmelidir. Aynı zamanda örgütler tarafından çalışan kişileri motive edici çeşitli atılımların yapılması da beklenmektedir. Prim, terfi, ek maaş, hediye ve çeşitli maddi veya manevi destekler ile çalışanların motive olduğu görülmektedir. Dolayısıyla motivasyonun çalışanların iş hayatını pozitif etkilemesi nedeniyle mental sağlık açısından da olumlu etkilere rastlanmaktadır. Örgütlerin bu tarz uygulamaları sayesinde çalışanların tükenmişlik düzeyleri ortadan kaldırılır ve doyum konusundaki yıpranmışlık seviyesinin engellenmesi mümkündür. Bu nedenle iş ortamının maksimum kalite standartlarında tutulması tavsiye edilmektedir.

Bu çalışma, iş yaşam dengesi ve mental sağlık arasındaki ilişkiyi açıklamakla birlikte bazı kısıtlamalar içermektedir. Araştırma verileri çevrimiçi bir anket yöntemiyle toplanmış olup, bu durum örneklemin genel popülasyonu tam olarak temsil edememe riskini taşımaktadır. Ayrıca, veriler öz-bildirimlere dayandığı için yanıtlayıcıların algıları ile gerçek durumlar arasında farklılıklar olabileceği unutulmamalıdır. Çalışmada yalnızca Türkiye'deki katılımcılar ele alınmış olup, kültürel ve sektörel değişkenlerin farklı

coğrafyalarda nasıl bir etki yaratabileceği incelenememiştir. Bu kısıtlamalar, bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir.

Gelecek araştırmalarda, farklı kültürel ve sektörel bağlamlarda iş yaşam dengesi ve mental sağlık ilişkisi daha detaylı incelenebilir. Ayrıca, nicel verilerin yanı sıra nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak, çalışanların iş yaşam dengesi deneyimlerine dair daha derinlemesine bir anlayış elde edilebilir. Uzunlamasına çalışmalar yapılarak, iş yaşam dengesi politikalarının çalışanların mental sağlığı üzerindeki uzun vadeli etkileri değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra, ailevi roller, sosyo-ekonomik durum ve çalışma ortamındaki çeşitlilik gibi faktörlerin bu ilişkiye nasıl etki ettiğini inceleyen kapsamlı araştırmalar yapılması faydalı olacaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma, iş yaşam dengesi ile mental sağlık arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde ortaya koyarak hem çalışan refahını hem de örgütsel performansı artırmaya yönelik stratejilerin önemini vurgulamıştır. Bulgular, iş yaşam dengesinin sağlanmasının çalışanların stres düzeylerini düşürdüğünü, tükenmişliği önlediğini ve örgütsel bağlılık ile verimliliği artırdığını göstermiştir. Örgütler, bu bulgulardan yola çıkarak çalışan odaklı politikalar geliştirebilir ve iş yaşam dengesi kavramını kurum kültürlerinin bir parçası haline getirebilir. Araştırma, bu alandaki literatüre katkı sağlarken, aynı zamanda iş yaşam dengesi politikalarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde kritik bir role sahip olduğunu bir kez daha teyit etmektedir.

Elde edilen sonuçlar, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlama çabalarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemini vurgulamaktadır. Bu dengenin sağlanması, çalışanların mental sağlıklarını korumalarına katkıda bulunarak, motivasyon, verimlilik ve örgütsel bağlılığın artmasına olanak tanımaktadır. Araştırma bulguları doğrultusunda, örgütlerin çalışanlarına esnek çalışma koşulları, stres yönetimi eğitimleri ve psikolojik destek hizmetleri sunmaları, ayrıca liderlerin destekleyici yönetim tarzlarını benimsemeleri önerilebilir. Bu tür uygulamalar, çalışanların iş-yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olurken, mental sağlıktan performansa kadar birçok kritik alanda olumlu sonuçlar elde etmelerine zemin hazırlayacaktır.

Özetle, bu çalışma, iş-yaşam dengesinin mental sağlığı olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar, hem literatüre katkı sağlamakta hem de kurumsal uygulamalar ve insan kaynakları politikalarının şekillendirilmesinde yol gösterici bir rol üstlenmektedir. Gelecekteki araştırmalarda, farklı sektörlerin, kültürel bağlamların veya uzunlamasına desenlerin kullanılmasıyla bu ilişkinin daha kapsamlı bir şekilde ele

alınması, iş-yaşam dengesi ile mental sağlık arasındaki etkileşimin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayabilir.



KAYNAKÇA

- Abendroth, A.-K. ve den Dulk, L. (2011). Avrupa'da iş-yaşam dengesi desteği: Devlet, işyeri ve aile desteğinin iş-yaşam dengesi memnuniyeti üzerindeki etkisi. *İş, İstihdam ve Toplum*, 25(2), 234–256.
- Achour, M., Grine, F., ve Roslan Mohd Nor, M. (2014). Work–family conflict and coping strategies: Qualitative study of Muslim female academicians in Malaysia. *Mental Health, Religion & Culture*, 17(10), 1002-1014.
- Ahmadova, N. (2019). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların iş yaşam dengesine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma*. Samsun 19 Mayıs Üniversitesi.
- Akbaba, A. Y., ve Eldeleklioğlu, J. (2019). Adaptation of positive mental health scale into Turkish: a validity and reliability study. *Journal of Family Counseling and Education*, 4(1), 44-54.
- Akın, A., Ulukök, E., ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 19(1), 113-124.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi*, Ankara.
- Atheya, R., ve Arora, R. (2014). Stress and its brunt on employee’s work-life balance (wlb): A conceptual study. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(3), 58-61.
- Attridge, M. (2019). A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*, 33(4), 622-629.
- Bakalım, O., ve Taşdelen Karçkay, A. (2017). Effect of group counseling on happiness, life satisfaction and positive negative affect: A mixed method study. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 624-632.
- Ballica, S. (2010). *İş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2008). *Stres ve başa çıkma yolları* (24. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Barling, J. (1990). *İstihdam, stres ve aile işleyişi*. John Wiley & Sons.
- Barman, S. D., Majumder, S. C., ve Sarker, S. (2012). Bangladeş sahil bölgesindeki küçük ölçekli işletmeler için felaket kaybı iyileştirme planına etkili faktörler. *Journal of the Institute of Science and Technology*, 2(4), 67-72.

- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 135.
- Baycık, G., Yay, O., Dulay Yangın, D. ve Doğan, S. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1683-1728. <https://doi.org/10.54752/ct.1155067>
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli üzerinde bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 134-152.
- Blood, MR, Graham, WK., ve Zedeck, S. (1987). Tazminat anlaşmazlıklarının üç taraflı iş değerlendirmesiyle çözülmesi. *Uygulamalı Psikoloji: Uluslararası Bir İnceleme*, 36(1), 39-50.
- Blunsdon, B., Blyton, P., Reed, K., ve Dastmalchian, A. (2006). *Work-life integration: international perspectives on the balancing of multiple roles*. DOI:10.1007/978-1-349-72927-2.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkileri: İstanbul ili Kâğıthane ilçesi lise ve dengi okul öğretmenleri üzerinde bir alan araştırması* (Master's thesis, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Boyalıoğlu, Ş., ve Çobanoğlu, F. (2024). Öğretmenlerde Mental İyi Oluş ve İş Yaşam Kalitesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 444-474.
- Bozdoğan, C. ve Aslan, H., (2020). Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, *İksad Yayınevi*, Ankara.
- Bragger, J. De N., Ofelia, R.S., Eugene J. K., Indovino, L., ve Rosner, E. (2005). Work family conflict, work- family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.
- Brey, P. (2012). The good life in a technological age. P. Brey, A. Briggie, & E. Spence (Eds), *Well-being in philosophy, psychology, and economics* içinde (s. 15-34).
- Cadorete, M., ve Agnew, J. (2017). Mental health in the workplace. *Workplace health & safety*, 65(9), 448-448.
- Choi, H.S., ve Kim, S.H. (2017). A content service deployment plan for metaverse museum exhibitions-Centering on the combination of beacons and HMDs. *International Journal of Information Management*, 37(1-B), 1519-1527.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance theory. *Human Relations*, 53(6), 747-770. Erişim 22.02.2019, <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018726700536001>.
- Cooper, C. L. ve Davidson, M. (1987). Sources of stress at work and their relation to stressors in non-working environments. *Psychological factors at work and their relation to health*, 99-123.

- Çakmak, C., ve Gonca, M. (2019). Seçilmiş OECD ülkelerinin ruh sağlığı hizmetleri performansının değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 51-56.
- Çam, S., Çakır, İ. (2008). “Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 10/3, 21-40.
- Çarıkçı, İ. H., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çatal, B., (2024). Çalışan annelerin iş stresi, ebeveyn stresi ve psikolojik dayanıklılıkları ile mental sağlıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Behavioral Studies*, 12(3), 45-67
- Çeçen, A. R. (2007). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve yaşam doyumu düzeylerine göre sosyal ve duygusal yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180-190.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Dhas, B. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659-21665.
- Dobson, K. S., Szeto, A., ve Knaak, S. (2019). The working mind: A meta-analysis of a workplace mental health and stigma reduction program. *The Canadian Journal of Psychiatry / La Revue canadienne de psychiatrie*, 64(1, Suppl), 39S–47S. <https://doi.org/10.1177/0706743719842559>.
- Doğan, T., Sapmaz, F., Tel, F.D., Sapmaz, S., ve Temizel, S. (2012). Meaning in life and subjective well-being among Turkish university students. *Behavioral Sciences*, 55, 612-617. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.543>.
- Doğrul, B.Ş., ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 2(2), 1-18.
- Efeoğlu, D.İ.E., ve Özgen, P.D.H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekinci, H. ve Sabancı A. (2021). İş-yaşam dengesi ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163.
- Elloy, D. F., ve Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples: an Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4), 17-27.
- Eren, E. (1991). *İşletmelerde stratejik planlama ve yönetim*. İstanbul Üniversitesi Yayınları, Küre Ajans.

- Ertaş, A. (2023). *Çalışanların iş yaşam dengesi: Zorluklar, stratejiler ve iyileştirme yolları sağlık kurumları üzerine değerlendirme*. Bölüm 13. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, Osmaneli Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü.
- Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1) 39-52.
- Feldman, C. D. ve Arnold, J. H., *Managing Individual and Group Behavior In Organizations*, New York: McGraw-Hill International Book Company, 195-198,(1983).
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Goetzel, R. Z., Roemer, E. C., Holingue, C., Fallin, M. D., McCleary, K., Eaton, W., ... & Mattingly, C. R. (2018). Mental health in the workplace: a call to action proceedings from the Mental Health in the Workplace—Public Health Summit. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(4), 322-330.
- Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve ev ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- Greenhaus, J. H., ve Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291-303.
- Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekânın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.
- Gürbüz, B., Kural, S., ve Özbek, O. (2019). Sporda saldırganlık ve öfke ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sportif Bakış. Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 206-217.
- Haar, J. M., Brougham, D., Roche, M. A. ve Barney, A. (2017). Servant leadership and work engagement, *The mediating role of work-life balance*.
- Hanebuth, D. (2005). “*Absenteeism: A cross-sectional study in a high-tech metalworking plant in Germany*”, Thesis presented to the Faculty of Arts of the University of Zurich for the degree of, Doctor of Philosophy, Zurich.
- Haridasan, V., Kalavakkam, C., Nadu, T., Muthukumaran, I. K., & Yohita, D. (2021). Work-life balance of women working from home during lockdown—An empirical study. *International Journal of Management (IJM)*, 12(1), 475-487.

- Hayman, J., (2005). "Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance", *Research and Practice in Human Resource Management*, 13 (1): 85-91.
- Higgins, C. A., ve Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389–411. <https://doi.org/10.1002/job.4030130407>.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., ve Collhan, J., (1998). "Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance", *Personnel psychology*, 51(3): 667-683.
- Hungerford, C., Hodgson, D., Clancy, R., Redman, M. M., Bostwick, R., ve Jones, T. (2015). *Mental health care an introduction for health professionals in Australia*. John Wiley & Sons, Second Edition.
- Hurrell Jr, J. J., ve Murphy, L. R. (1996). Occupational stress intervention. *American Journal of Industrial Medicine*, 29(4), 338-341.
- ILO. (2000). *Mental health in the workplace: Introduction, executive summaries*. Yayın No: ISBN 92-2-112223-9, Geneva.
- Iverson, R. D., ve Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community", *Human Relations*, 53(6), 807–839.
- Jaharuddin, N.S. ve Zainol, L.N. (2019). "The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention," *The South East Asian Journal of Management*: Vol. 13.
- Jensen, K. B., Morthorst, B. R., Vendsborg, P. B., Hjorthøj, C., ve Nordentoft, M. (2016). Effectiveness of mental health first aid training in Denmark: a randomized trial in waitlist design. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51, 597-606.
- Kaçmaz D. ve Çiçek H., (2024). Örgütlerde zihinsel iş yükünün iş yaşam kalitesi ve psikolojik sağlamlığa etkisi. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 48-60.
- Kahn, R. ve Katz, D. (1978). *The social psychology of organizations*. John Wiley.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoeck, J., ve Robert Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in conflict and ambiguity*. John Wiley, 1964.
- Kapız, S. Özen. (2002). İş aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karakaş, S.A. (2019). Pozitif ruh sağlığı ve yaşam kalitesi. *Türkiye Klinikleri Psychiatric Nursing-Special Topics*, 5(1), 17-21.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumunu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1) 100-119.

- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2021). Çalışma psikolojisi (2. baskı), *Umuttepe Yayınları*.
- Keyes, C. L., (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–22. doi: 10.2307/3090197.
- Khallash, S., ve Kruse, M. (2012). The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 44(7), 678-686.
- Kıdır, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi*, Kocaeli.
- Kılıç, R., ve Sakallı, S. Ö. (2013) Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3):208-237.
- Kiburuz, M, K, Allen, D, T., ve French, A, K (2017). Work–family conflict and mindfulness: Investigating the effectiveness of a brief training intervention, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav.* 38, 1016–1037.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles: A Journal of Research*, 28(9-10), 531–552.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59–73.
- Kirmayer, L.J., Sheiner, E., ve Geoffroy, D. (2016). Mental health promotion for Indigenous youth. In M. Hodes & S. Gau (Eds.), *Positive mental health, fighting stigma and promoting resiliency for children and adolescents* (pp. 111–140). Elsevier Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-804394-3.00006-1>
- Kirsh, B., Krupa, T., ve Luong, D. (2018). How do supervisors perceive and manage employee mental health issues in their workplaces?. *Work*, 59(4), 547-555.
- Korkmaz, O., ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Kossek, E., Noe, R., ve DeMarr., B (1997) *Personality: An antecedent of work-family conflict*. Paper presented at the 12th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology. St. Louis. MO.
- Kuru, H., (2024). Sağlık zindelik ve iyi oluş kavramlarının incelenmesi. *İstanbul Rumeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 1-11.
- Kwok, B. C. (2006). *Work Stress and Coping Among Professionals*, Netherlands: Hotei Publishing.
- LaMontagne, A. D., Keegel, T., ve Vallance, D. (2007). Protecting and promoting mental health in the workplace: developing a systems approach to job stress. *Health promotion journal of Australia*, 18(3), 221-228.

- LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J., ... ve Smith, P. M. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC psychiatry*, 14(1), 1-11.
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance. Challenges and solutions, *SHRM Research, USA*, 2(10), 1-12.
- Marks, A., ve Lockyer, C. (2004). Bilgi üretmek: proje ekibinin bilgi ve beceri edinme aracı olarak kullanılması ve kötüye kullanılması. *Ekonomik ve Endüstriyel Demokrasi*, 25(2), 213-238.
- Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C., ve Sanderson, K. (2016). The psychosocial work environment, employee mental health and organizational interventions: Improving research and practice by taking a multilevel approach. *Stress and health*, 32(3), 201-215.
- McIntosh, S. (2003). "Work-life balance: how life coaching can help", *Business Information Review*, 20(4): 181-189.
- Meenakshi, S. P., Subrahmanyam, V., ve Ravichandran, K. (2013). The importance of work –life balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31-35.
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., ve Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic metareview. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336.
- Moll, S. E. (2014). The web of silence: A qualitative case study of early intervention and support for healthcare workers with mental ill-health. *BMC public health*, 14, 1-13.
- Mutlu, S. (2016). Çalışanların iş yaşam dengesinin çalışan memnuniyetiyle ilişkisi kamu örgütlerine yönelik bir uygulama, *Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Namasivayam, K. ve Zhao, X. (2007). Hindistan'daki otelcilik sektörü çalışanları arasında iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkilerde örgütsel bağlılığın düzenleyici etkilerinin araştırılması. *Turizm yönetimi*, 28 (5), 1212-1223.
- Noda, H., (2020). "Work–life balance and life satisfaction in OECD countries: a cross-sectional analysis", *Journal of Happiness Studies*, 21(4): 1325-1348.
- Nozawa, H., Ikegami, K., Michii, S., Sugano, R., Ando, H., Kitamura, H., ve Ogami, A. (2019). Peer counseling for mental health in young people Randomized clinical trial. *Mental Health & Prevention*, 14, 200164, 1-7.
- Ödemiş, G. (2018). Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: İzmir ili örneği, *Kâtip Çelebi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi*, İzmir.
- Özmete, E., ve Eker, I., (2012). İş aile yaşamı çatışması ve roller kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.

- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-61.
- Özsoy, E. (2019). Örgütlerde stres ve stresle başa çıkma yolları. İçinde E. Kaygın & G. Kosa (Eds.), *Olumsuz boyutlarıyla örgütsel davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Parsons, T. (1951). *Toward a general theory of action*. Harvard University Press.
- Pekdemir, I., ve Koçoğlu Sazkaya, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24.
- Sapp, A. L., Kawachi, I., Sorensen, G., LaMontagne, A. D., ve Subramanian, S. (2010). Does workplace social capital buffer the effects of job stress? A cross-sectional, multilevel analysis of cigarette smoking among US manufacturing workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(7), 740-750.
- Saraç, H. ve Onocak, D., (2024), Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Yaşam Dengesinin İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi: TR72 Bölgesinde Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 67, 121-129.
- Sledge, W. H., ve Lazar, S. G. (2014). Workplace effectiveness and psychotherapy for mental, substance abuse, and subsyndromal conditions. *Psychodynamic psychiatry*, 42(3), 497-556.
- Soomro, M.A, Memon M.S., ve Buhari, N.S. (2019). Sindh'deki kamu sektörü üniversitelerinde stresin çalışanların performansı üzerindeki etkisi. *Şükür IBA J. Yönet. Otobüs.* 6, 114–129.
- Spiers, C. (2003). *Accuracy Clarity Value Tolley's Managing Stress In The Work Place*, USA: Published by Reed Elsevier.
- Tausig, M., ve Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(1), 101-119.
- Toker, B., ve Kalıpçı, M. B. (2023). Çalışanların İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Doyumuna Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Alanya Akademik Bakış*, 7(1), 77-90.
- Topaloğlu, Ö., Sönmez, E., Yazgan, R., ve Elif, A. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *Journal of BRSA Banking and Financial Markets*, 13(1), 59-76.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi (zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Tosun, C., ve Keskin, F. (2017). Çalışan-dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları, kurumsal iletişim ve verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, (4), 7-27.

- Tosun, K. (1990). *Yönetim işletme politikası*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 232, İşletme İktisadı Yayın No: 25, Yön Ajans.
- Uzunkoca, Ü. (2023). *İş Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması ve Zenginleşmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme*.
- Vithanage, V., ve Arachchige, B. J. (2017). A study on the work-family balance and job performance of academics in Sri Lanka. *IUP Journal of Management*, 16(2), 7-28.
- Wilson, A., Vilaro, M., Fellingner, R., ve Dillenbeck, T. (2015). Work-life balance satisfaction: an analysis of, gender differences and contributing factors, *New York Journal of Student Affairs*, 14(2), 3-17.
- Yadav, T., ve Rani, S. (2015). Work life balance: challenges and opportunities. *International Journal of Applied Research*, 1(11), 680-684.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Yıldırım, A., ve Aycan, Z. (2008), Nurses Work demands and work-family conflict: A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Yorulmaz, D. S., ve Karadeniz, H. (2020). Gençlerin mental sağlığının korunmasında halk sağlığı hemşirelerinin rolü. *Halk Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 2(3), 213-222.
- Yu, S., (2014). "Work–life balance – work intensification and job insecurity as job stressors", *Labour & Industry: A Journal of The Social and Economic Relations of Work*, 24(3): 203-216.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 95-112.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: Durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.
- Zedeck, S., ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American psychologist*, 45(2), 240.
- Zor, M., ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. *Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 7(1), 35-44.

EKLER

Ek 1. İzinler

HATİCE İŞİK
Alıcı

18 Ara 2023 15:15

Hocam Merhabalar

Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İşletme ABD bünyesinde tezli yüksek lisans yapıyor olup tez aşamasındayım. Tez çalışmam kapsamında sizin de Türkçeye uyarlamış olduğunuz Mental Sağlık ölçeğine ihtiyacım hasil olmuştur. Tez çalışmam kapsamında ölçeği kullanmam için tarafınızdan izne ihtiyaç duymaktayım. Gerekli izinlerin verilmesini saygılarımla rica ederim.

İyi çalışmalar dilerim.

20 Ara 2023 04:57

Merhaba Hatice Hocam,
Olcegi kullanabilirsiniz. Ekte Pozitif Mental Saglik Olcegi'ni size gonderiyorum. İyi calismalar dilerim.

Aynur Yilmaz Akbaba

Ek 2. Pozitif Mental Sağlık Ölçeği

	Doğru Değil	Kısmen Doğru	Neredeyse Doğru	Doğru
1	Çoğu zaman kaygı duymam ve keyifliyim			
2	Hayatımdan zevk alırım			
3	Her şeyiyle hayatımdan memnunum			
4	Genellikle kendime güvenirim			
5	İhtiyaçlarımı karşılamayı iyi beceririm			
6	Fiziksel ve duygusal olarak iyi durumdayım			
7	Hayatta ve hayatın zorluklarıyla baş etmek için gerçekten iyi donanımlı olduğumu hissederim			
8	Yaptıklarımın çoğu bana keyif verir			
9	Sakin ve dengeli bir insanım			

Ek 3. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

		Doğru Değil	Kısmen Doğru	Neredeyse Doğru	Doğru
1. Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	Madde 9 (Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum)				
	Madde 7 (Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor)				
	Madde 11 (Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum)				
	Madde 8 (Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım)				
	Madde 10 (İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum)				
	Madde 6 (Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor)				
2. İşin Yaşama Olumsuz Etkileri	Madde 3 (İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum)				
	Madde 2 (İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor)				
	Madde 5 (İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum)				
	Madde 4 (Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor)				
	Madde 1 (İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum)				
3. Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	Madde 17 (Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor)				
	Madde 16 (Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor)				
	Madde 15 (Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor)				
4. İşin Yaşama Olumlu Etkisi	Madde 12 (İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor)				
	Madde 13 (İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor)				
	Madde 14 (İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor)				

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Hatice IŞIK

ÖĞRENİM DURUMU

Öğrenim Derecesi	Öğrenim Yeri	Öğrenim Yılı
Yüksek Lisans	Sakarya Üniversitesi/ İşletme Enstitüsü/ İşletme	Devam Ediyor
Lisans	Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi	2008
Ön Lisans	Kocaeli Sağlık Ve Teknoloji Üniversitesi/Fizyoterapi	2022
Önlisans	Anadolu Üniversitesi/AÖF/Adalet	2016
Lise	Adapazarı İmam Hatip Lisesi	2002

İŞ DENEYİMİ

Yıl **Yer** **Görev**

YABANCI DİL

İngilizce

ESERLER

IŞIK, Hatice (2024). Examination of the relationship between narcissism and job stress.
International Journal of Research Publication and Reviews,5(12), 937-940.