



**Sosyal Bilimler
Enstitüsü**

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE
TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

CANER DEMİRTAŞ

İSTANBUL, 2021

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

**İŞ STRESİNİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE
TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

CANER DEMİRTAŞ

Danışman: PROF. DR. OLCAY BİGE AŞKUN

İSTANBUL, 2021

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Caner Demirtaş'ın İş Stresinin, İş Yaşam Dengesi Algısına Etkisi Üzerine Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi/...../.....

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN	
2	Jüri Üyesi	Prof. Dr. Refika BAKOĞLU	
3	Jüri Üyesi	Prof. Dr. Uğur YOZGAT	

ÖZET

İŞ STRESİNİN, İŞ YAŞAM DENGESİ ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmada, iş stresinin, iş yaşam dengesine etkisi incelenmiş, bu iki değişken arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma, teknoloji sektörü çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresinin, çalışanların iş yaşam dengesine etkisinin olup olmadığı sorusuyla başlamıştır. Teknoloji sektörü çalışanları, yaptıkları işin gereksinimleri doğrultusunda sıklıkla yoğun iş stresine maruz kalabilmektedir. Bu durum, çalışanlar üzerinde fiziksel veya psikolojik rahatsızlıkların oluşmasına sebebiyet verebileceği gibi, aynı zamanda aile ve sosyal çevre ile çatışmalara da neden olabilmektedir.

Araştırma içerisinde, çalışanların iş stres seviyesinin ölçülebilmesi için Rosenbaum tarafından geliştirilen ve Dağ tarafından da Türkçeye çevrilmiş ölçek ile Suzanne ve Haynes tarafından uygulanıp, Aktaş tarafından geliştirilen ölçeğin birleştirilmesiyle oluşturulan “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca, çalışanların iş yaşam dengesini ne seviyede sağlayabildiklerinin ortaya çıkarılabilmesi için Netemeyer’in “İş Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma süresince elde edilen verilere göre, iş stresi ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İş Yaşam Dengesi, Stres.

ABSTRACT

A RESEARCH IN THE TECHNOLOGY SECTOR ON THE EFFECT OF BUSINESS STRESS ON WORK-LIFE BALANCE PERCEPTION

In this study, the effect of work stress on work life balance was examined, and whether there was a relationship between these two variables was investigated. The research started with the question of whether the work stress experienced by technology sector employees has an effect on the work life balance of the employees. Technology sector employees can often be exposed to intense work stress in line with the requirements of their work. This situation may cause physical or psychological disturbances on employees, as well as cause conflicts with the family and social environment.

In the study, the "Work Stress Scale" was used to measure the work stress level of the employees, which was developed by combining the scale developed by Rosenbaum and translated into Turkish by Dağ and the scale applied by Suzanne and Haynes and developed by Aktaş. In addition, Netemeyer's "Work Life Balance Scale" was used to reveal the level of work-life balance of employees.

According to the data obtained during the research, it was found that there is a significant relationship between work stress and work life balance.

Keywords: Work Stress, Work Life Balance, Stress.

ÖNSÖZ

Öğrencisi olmaktan onur duyduğum kıymetli hocam Prof. Dr. Olcay Bige Aşkun'a tez danışmanlık süresince gösterdiği sabır ve anlayış için teşekkür borçluyum.

Tez hazırlık sürecinde desteğini esirgemeyen kıymetli Arş. Grv. Sinan Ceyhan'a da çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen sevgili Annem, Babam ve Ağabeyime de teşekkürlerimi sunuyorum.

Ve son olarak, hayatıma renk katan, hem iş hayatımda hem de özel hayatımda desteğini esirgemeyen sevgili eşime ve yaklaşık 6 ay sonra aramıza katılacak olan, henüz annesinin karnındayken desteğini hissettiğim sevgili yavruma sonsuz teşekkür ederim. İyi ki varsınız.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar	vii
ŞEKİLLER	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ YAŞAM DENGESİ	2
1.1. İş-Yaşam Dengesine Kavramsal Yaklaşımlar.....	2
1.1.1. İş Kavramı	2
1.1.2. Yaşam Kavramı	3
1.1.3. İş-Yaşam Dengesi Kavramı.....	3
1.2. İş-Yaşam Dengesine Kuramsal Yaklaşımlar	3
1.2.1. Telafi Kuramı	3
1.2.2. Yayılma Kuramı	4
1.2.3. Bölünme Kuramı	4
1.2.4. Sınır Kuramı	5
1.2.5. Çatışma Kuramı	5
1.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	5
1.3.1. Kişisel Faktörler	5
1.3.1.1. Cinsiyet	6
1.3.1.2. Medeni Hal	6
1.3.1.3. Ebeveynlik Durumu	7
1.3.1.4. Yaş	7
1.3.1.5. Eğitim	7
1.3.1.6. Yaşam Beklentileri	7
1.3.2. Örgütsel Faktörler	8
1.3.2.1. Rol Karmaşası ve Çatışma	8
1.3.2.2. Yoğun İş Yüğü	8
1.3.2.3. Çalışma Saatleri	9
1.4. İş Yaşam Dengesi Sağlanması Olumlu Yönleri.....	9
1.4.1. İş Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Olumlu Yönleri	10
1.4.2. İş Yaşam Dengesinin İşverenler Açısından Olumlu Yönleri	10
1.5. İş Yaşam Dengesi Kurulamamasının Sonuçları	11
1.5.1. Bireysel Sonuçları.....	11
1.5.2. Örgütsel Sonuçları	11

1.6. İş Yaşam Dengesinin Sağlanabilmesi İçin Yöntemler	11
1.6.1. Esnek Çalışma Saatleri	12
1.6.2. Bireysel Yöntemler	12
1.6.3. İşyeri Desteği	12

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ STRESİ	14
2.1. Stres Kavramı	14
2.2. Stres Seviyeleri	14
2.2.1. Alarm Reaksiyonu	15
2.2.2. Direnç Seviyesi	15
2.2.3. Tükenme Seviyesi	15
2.3. Stres Çeşitleri ve Belirtileri	15
2.3.1. Psikolojik Stres ve Belirtileri	16
2.3.2. Davranışsal Stres ve Belirtileri	16
2.3.3. Fiziksel Stres ve Belirtileri.....	16
2.4. İş Stresi Kavramı	16
2.5. İş Stresi Oluşturan Kaynaklar	16
2.5.1. Örgütsel Stres Kaynakları	17
2.5.1.1. Örgüt Yapısı	17
2.5.1.2. Çalışma Şartları	17
2.5.1.3. Örgütsel Süreçler	18
2.5.1.4. Kişilerarası İlişkiler ve İletişim	18
2.5.1.5. Örgütsel Pozisyon	18
2.5.2. Bireysel Stres Kaynakları	18
2.5.2.1. Kişilik ve Kişilik Özellikleri	19
2.5.2.2. Yaş ve Cinsiyet	19
2.5.2.3. Yaşam Şekli, Aile ve Sosyal Çevre.....	19
2.5.3. Rolle İlgili Kaynaklar.....	19
2.5.3.1. Rol Çatışması	20
2.5.3.2. Rol Belirsizliği	20
2.5.4. İşle İlgili Kaynaklar	20
2.5.4.1. Aşırı İş Yükü	20
2.5.4.2. Zaman Baskısı	21
2.5.4.3. Çalışma Ortamı	21
2.5.4.4. İşin Monotonluğu	21
2.5.4.5. Ücret	21
2.5.5. İş Stresi Sonuçları	22
2.5.5.1. Bireysel Sonuçlar	22
2.5.5.1.1. Fizyolojik Sonuçlar	22
2.5.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar	22

2.5.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar	23
2.5.5.2. Örgütsel Sonuçlar.....	23
2.5.6. İş Stresi Yönetimi	23
2.5.6.1. Bireysel Stres Yönetimi	23
2.5.6.2. Örgütsel Stres Yönetimi	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ STRESİNİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA.....	26
3.1. Araştırmanın Amacı	26
3.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Kısıtları	26
3.3. Araştırmanın Tasarımı ve Yöntemi	26
3.3.1. Araştırmanın Hipotezleri.....	26
3.3.2. Araştırmanın Modeli	27
3.3.3. Veri Toplama Aracı	27
3.3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	28
3.3.5. Verilerin Analizi	28
3.4. Bulgular	31
3.4.1. Faktör Analizi Sonuçları	31
3.4.2. Ölçek Boyutları Güvenilirlik Sonuçları	33
3.4.3. Korelasyon Analizi	34
3.4.4. Regresyon Analizi	35
3.4.5. Fark Testleri	36
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	50
KAYNAKÇA.....	52
EK 1. ANKET FORMU	

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Cinsiyet Açısından Dağılımı	28
Tablo 2: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Doğum Yılı Aralığı	29
Tablo 3: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Eğitim Düzeyi	29
Tablo 4: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Medeni Durumu	29
Tablo 5: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Şirket İçi Pozisyonları	30
Tablo 6: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının İş Hayatındaki Toplam Deneyim Süresi	30
Tablo 7: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Bulunduğu İşletmedeki Çalışma Süresi	30
Tablo 8: İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Faktör Analiz Sonuçları	31
Tablo 9: İş Stresi Ölçeği'nin Faktör Analiz Sonuçları	32
Tablo 10: İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Ölçeklerinin Güvenilirlik Sonuçları	33
Tablo 11: İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi İlişkisinin Korelasyon Analiz Sonuçları	34
Tablo 12: İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi İlişkisinin Alt Boyutlar Açısından Korelasyon Analiz Sonuçları	34
Tablo 13: İş Stresinin İş Yaşam Dengesine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları	36
Tablo 14: İş Stresi Alt Boyutlarının İş Yaşam Dengesine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları	36
Tablo 15: İş Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Fark Test Sonuçları	37
Tablo 16: İş Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Ortalama Düzeyleri	37
Tablo 17: İş Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Fark Test Sonuçları	37
Tablo 18: İş Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Ortalama Düzeyleri	37
Tablo 19: İş Yaşam Dengesinin Şirket İçi Pozisyona Göre Fark Test Sonuçları	38
Tablo 20: İş Yaşam Dengesinin Şirket İçi Pozisyona Göre Ortalama Düzeyleri	38
Tablo 21: İş Stresinin Cinsiyete Göre Fark Test Sonuçları	38
Tablo 22: İş Stresinin Cinsiyete Göre Ortalama Düzeyleri	39
Tablo 23: İş Stresinin Medeni Duruma Göre Fark Test Sonuçları	39
Tablo 24: İş Stresinin Medeni Duruma Göre Ortalama Düzeyleri	39
Tablo 25: İş Stresinin Şirket İçi Pozisyona Göre Fark Test Sonuçları	39
Tablo 26: İş Stresinin Şirket İçi Pozisyona Göre Ortalama Düzeyleri	40
Tablo 27: İş Yaşam Dengesinin Mezuniyet Durumuna Göre Homojenlik Analizi	40

Tablo 28: İş Yaşam Dengesinin Mezuniyet Durumuna Göre Anova Analizi	40
Tablo 29: İş Yaşam Dengesinin Mezuniyet Durumuna Göre Post Hoc Analizi	41
Tablo 30: İş Yaşam Dengesinin Yaş Aralığına Göre Homojenlik Analizi	41
Tablo 31: İş Yaşam Dengesinin Yaş Aralığına Göre Anova Analizi	41
Tablo 32: İş Yaşam Dengesinin Yaş Aralığına Göre Post Hoc Analizi	42
Tablo 33: İş Yaşam Dengesinin İş Deneyim Süresine Göre Homojenlik Analizi	42
Tablo 34: İş Yaşam Dengesinin İş Deneyim Süresine Göre Anova Analizi	42
Tablo 35: İş Yaşam Dengesinin İş Deneyim Süresine Göre Post Hoc Analizi	43
Tablo 36: İş Yaşam Dengesinin Kurum Deneyim Süresine Göre Homojenlik Analizi	43
Tablo 37: İş Yaşam Dengesinin Kurum Deneyim Süresine Göre Anova Analizi	43
Tablo 38: İş Yaşam Dengesinin Kurum Deneyim Süresine Göre Post Hoc Analizi	43
Tablo 39: İş Stresinin Mezuniyet Durumuna Göre Homojenlik Analizi	44
Tablo 40: İş Stresinin Mezuniyet Durumuna Göre Anova Analizi	44
Tablo 41: İş Stresinin Mezuniyet Durumuna Göre Post Hoc Analizi	45
Tablo 42: İş Stresinin Yaş Aralığına Göre Homojenlik Analizi	45
Tablo 43: İş Stresinin Yaş Aralığına Göre Anova Analizi	46
Tablo 44: İş Stresinin Yaş Aralığına Göre Post Hoc Analizi	46
Tablo 45: İş Stresinin İş Tecrübesine Göre Homojenlik Analizi	46
Tablo 46: İş Stresinin İş Tecrübesine Göre Anova Analizi	46
Tablo 47: İş Stresinin İş Tecrübesine Göre Post Hoc Analizi	47
Tablo 48: İş Stresinin Kurum Tecrübesine Göre Homojenlik Analizi	47
Tablo 49: İş Stresinin Kurum Tecrübesine Göre Anova Analizi	47
Tablo 50: İş Stresinin Kurum Tecrübesine Göre Post Hoc Analizi	48

GİRİŞ

Günümüzde iş gereksinimleri her sektörde sektörün dinamikleri doğrultusunda artış göstermektedir. Gereksinimlerin artmasındaki en önemli etkenlerden birisi de kuşkusuz teknolojiye hız kesmeyen gelişimdir. Teknoloji, günümüzde bütün sektörler için neredeyse taşıyıcı kolon haline gelmiştir. Bu gelişim sürecinin baş aktörleri olan teknoloji sektöründeki beyaz yaka çalışanları, gelişimin sürekliliğini sağlayabilmek adına yoğun iş temposuyla çalışmak zorunda kalmaktadır. İş temposunun artışı ve işverenin gelişim sürecindeki beklentilerinin yüksek olması, sektör çalışanlarının diğer sektörlerle göre nispeten daha yüksek iş stresine maruz kalmalarına sebebiyet verebilmektedir. İş stresinin artışı ve maruziyet sürelerinin uzaması, çalışanlar üzerinde kısa veya uzun süreli fiziksel ya da psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

İş stresinin yoğunluğu ve maruz kalma süresinin uzaması, çalışanların aile ve sosyal çevre ile geçirecekleri zamanı da etkileyebilmektedir. Çalışanlar, iş yaşam dengesini sağlamada başarısız olabilmekte, bu durum da aile ve sosyal çevrelerinde çatışmalara, iş ortamında da memnuniyetsizlik, verimsizlik ve başarısızlıklara neden olabilmektedir.

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesinde çalışanlara düşen sorumluluk kadar işverenlerin de sorumlulukları vardır. İşverenler, mümkün derecede iş stresi oluşumuna engel olacak yöntemler geliştirmeli, çalışanlarına destek olmalıdır. Bu durumun sağlanabilmesi, uzun vadede çalışanların iş performansına, dolayısı ile de şirket bağlılık seviyesine yansımaktadır.

Bu çalışmada, iş stresi ve iş yaşam dengesiyle ilgili kavramsal bilgiler, iş stresi ile iş yaşam dengesinin etkileşimi, bu etkileşimin çalışanlar üzerindeki sonuçları, alınabilecek bireysel ve örgütsel tedbirler ortaya koyulmuştur. Ayrıca, teknoloji sektörü çalışanlarının demografik bilgilerine göre iki değişkenin etkileşimindeki farklılıklar da analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

1.1. İş-Yaşam Dengesine Kavramsal Yaklaşımlar

Teknolojideki hızlı değişim iş yaşamında, saat farklılıklarının önemini yitirmesine, rekabetin artışına, fazla mesai kavramının ortaya çıkmasına ve iş modellerinin mobilitateye paralel bir şekilde değişim göstermesine neden olmuştur. Bu durum, iş verenlerin çalışanlardan beklentilerinin değişmesine ve iş yaşam dengesinin bozulmasına, dolayısı ile de aile içi çatışmaların çıkmasına sebebiyet vermiştir.

İş yaşam dengesi kavramı, 20. Yüzyılın ikinci yarısında, iş talepleri nedeniyle, aileye ayrılan zamanın kısıtlanması ve gerekli dengenin sağlanamaması sonucu ortaya çıkmıştır (Eren Ergün, 2019; Akın, Ulukök ve Arar, 2017).

İş ve aile rolleri arasındaki çatışma, zaman temelli çatışma, gerilim temelli çatışma ve davranış temelli çatışma olmak üzere üç ayrı başlıkta değerlendirilmektedir. Zaman kısıtlamaları, rollerin, bulunduğu zaman dilimindeki etkinliğe katılımı etkilemektedir. Rollere yüklenen görevler, bireylerin hissettiği gerilimin seviyesinin artmasına, roller arasındaki davranışsal farklılıkların uyumsuzluğu da iş yaşam dengesinin bozulmasına sebebiyet vermektedir (Greenhaus and Beutell, 1985).

Roller arasındaki çatışmanın ortaya çıkardığı çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Bunlar arasında, rol çatışmasının depresyon ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi (Frone, 1992), sağlık problemleriyle, yüksek alkol kullanımıyla (Frone, 1996), tükenmişlik hissiyatıyla (Bacharach, 1991), işe bağlılık düzeyiyle (Aryee, 1998), işten ayrılma niyetiyle (Burke, 1988), devamsızlık davranışlarıyla (Boyar, 2005) ve düşük iş performansı ile (Frone, 1997; Kossek, 2001) ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır.

Bireylerin yaşam alanları, bireysel yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı olarak temelde üç parçaya ayrılmaktadır. Bu parçalar arasında denge kavramı, daha çok iş ve aile yaşamı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bireylerin yaşam alanları bu üç parçadan herhangi biriyle sınırlandırılmaz ve her üç alan için de sorumlulukların yerine getirilebilmesi için zaman ayırmak gerekmektedir (Desrochers ve Sargent, 2004: 44).

1.1.1. İş Kavramı

İş, bir şeyi üretmek veya başarmak için ortaya koyulan faaliyet veya çabadır. İnsanlar, hayatlarını idame ettirebilmek için çalışmak, para kazanmak zorundadırlar. Ancak, iş dünyası sadece para kazanmak üzerine kurulu değildir. Aynı zamanda üretkenlik, saygı, hırs ve topluma katkı gibi kavramları da içerisinde barındırır (David M., Chandran M., Sathishkumar B., 2012).

Türk Dil Kurumu tarafından yapılan iş tanımında ise, insanların gündelik yaşamlarını idame ettirebilmek, bir şeyler üretmek veya ortaya koyabilmek için, enerji harcayarak yaptığı etkinlikler sonucu değer üretebildiği görevlerin tamamı olarak belirtilmektedir.

1.1.2. Yaşam Kavramı

Yaşam, mutlulukların, üzüntülerin, kutlamaların ve huzurun bir toplamı olarak ifade edilmektedir. İş, yaşamın bir parçasıdır. Yaşam genel olarak, hırs, edinim, başarılar gibi stres seviyesini artırabilecek belirli yönleri de içerir (David M., Chandran M., Sathishkumar B., 2012).

Bireysel yaşam alanı, bireylerin sosyo-kültürel aktiviteleri, kişisel gelişim için yaptığı işler ve yakın çevresiyle geçirdiği zamanları kapsamaktadır (O'Driscoll vd., 1992: 274).

1.1.3. İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi kavramı, gelir elde edilen iş ile özel hayatın zıt önceliklerini dengeleyebilmek üzerine kuruludur. Bu dengenin sağlanabilmesi için işverenlerin ihtiyaçları kadar, çalışanların da ihtiyaçlarının dikkate alındığı iki yönlü bir süreç olarak kavramsallaştırılan bir sistem olduğu belirtilmektedir (Lewis, 2008).

İş yaşam dengesi, iş yerinde ve evde yaşanabilecek rol çatışmalarının göz ardı edilebilmesiyle oluşan memnuniyet ve iyi işleyiş olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi, kişinin işi ile iş dışında kalan zamanın doğru dengelemeyle hem işte hem de iş dışında rahat hissedebilmesidir. Çoğu çalışan, zaman yönetiminde başarısız oldukları için değil, zamanın büyük bir kısmının iş alanı içerisinde kalması nedeniyle bu dengeyi sağlamakta zorlanmaktadır. Bununla birlikte, iş yaşam dengesinin örgütsel destek olmadan bireysel olarak başarılması çok olası görünmemektedir (Clark, 2009).

İş yaşam dengesi, tam olarak eşit bir denge anlamına gelmemektedir. Kavramsal olarak, iş yaşam dengesi, bulunulan yaş, zaman ve sorumluluk alanlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, doğru denge, ebeveynliğe adım atıldığı süreçte farklı, emeklilik dönemine yakın zamanda farklı, kariyerin başlangıç döneminde farklı olabilmektedir. Bu dönemler için standart bir denge modeli bulunmamaktadır. Bununla birlikte, etkili bir iş yaşam dengesi tanımının herkes için geçerli olduğu iki önemli kavram vardır. Bunlar başarı ve keyiftir (Bird, 2010).

İş yaşam dengesi, gelir getiren iş ile aile, topluluk etkinlikleri, gönüllü çalışma, kişisel gelişim, boş zaman ve eğlence gibi insanlar açısından önemli olan diğer tüm etkinlikler arasındaki dengeyi sağlayabilmeyi ve yapılan her eylemi etkili bir şekilde yönetebilmeyi sağlamaktır (Dundas, 2008).

Greenhaus (2003), iş yaşam dengesini, bir bireyin iş rolü ve aile rolüyle eşit derecede meşgul olma ve eşit derecede doyum derecesi olarak tanımlar. Dolayısıyla, iş yaşam dengesi yüksek olan çalışanlar, zamanını hem işe hem de iş dışı alanlara düzenli bir şekilde planlayabilen kişilerdir (Virick, 2007).

1.2. İş-Yaşam Dengesine Kuramsal Yaklaşımlar

1.2.1. Telafi Kuramı

Telafi Kuramı, insanların iş yaşamlarındaki memnuniyet eksikliklerini telafi etmek için iş dışı faaliyetlerden kişisel tatmin arayabileceklerini varsaymaktadır (Guest,2002).

Bireylerin iş dışındaki gönüllülük esaslı faaliyetleri ve spor gibi dinlendirici faaliyetler, çalışan memnuniyetini artırdığı, bunun da artan refahla ilişkili olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan sonuçlara göre, bu tip faaliyetlerde bulunan kişilerin işe ve hayata karşı tutumları, iş dışı odaklı faaliyetlerde yaşam hedeflerinin yerine getirilmesiyle dengelendiği için daha az iş-yaşam çatışması yaşamaktadırlar (Hecht ve Boies, 2009).

Young, Kleiner (1992), Telif Kuramı, aynı zamanda işyeri ve aile hayatının aynı çevrenin bir parçası olarak kabul eder. Buna ek olarak, ev ve iş hayatı birbirini telif eden bir etkiye sahiptir. İş yerinde yaptığı işle ilgili tatmin duygusunu yaşayamayan bireyler, bu eksikliği evde daha pozitif bir deneyimle telif edebilirler (Rincy ve Panchanatham, 2014: 10).

1.2.2. Yayılma Kuramı

Yayılma Kuramı, çalışanların, iş yerlerinde, kendilerinden kaynaklanan duyguları, tutumları, becerileri aile hayatlarında olduğu anlarda da devam ettirmelerini, iş yeri ile bağını koparamadığını varsaymaktadır. Bu durumun tersi de geçerlidir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 10, Piotrkowski, 1979; Piotrkowski ve Crits-Christoph, 1981; Crouter, 1984; Belsky, 1985; Kelly ve Voydanoff, 1985).

Staines (1980), yayılma kavramını iş ve aile arasında pozitif bir ilişki olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle, iş yerindeki olumlu deneyimler pozitif aile deneyimleriyle, olumsuz deneyimler negatif aile deneyimleriyle ilişkilendirilir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 6).

Young ve Kleiner (1992), Yayılma Kuramı'nda, iş ve aile kavramı bir bütün olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle, iş yeri ile ev arasında sınır olmadığı, dolayısıyla da "işte olanlar evde de olur" yaklaşımı vardır (Rincy ve Panchanatham, 2014: 6).

1.2.3. Bölünme Kuramı

Bölünme Kuramı, işi ve aileyi ayrı olarak kabul eder ve birindeki deneyimler diğerindeki deneyimleri etkilemez kabulü vardır (Young ve Kleiner, 1992: 26).

Bölünme Kuramı, her alanın bağımsız olduğunu kabul eder. Bu nedenle, bu teori, Yayılma Teorisi'nin antitezi kabul edilir. Zaman, mekan ve işlevdeki bu ayrışma, bireyin hayatını doğru bir şekilde bölümlere ayırmasına olanak sağlar (Piotrkowski, 1978). Örneğin, çalışanın yaptığı işten duyduğu tatminsizlik duyguları iş alanı içinde farklı bölümlere ayrılabilir ve bunun sonucu olarak bu negatif duyguların kişinin bireysel yaşamını farklı açılardan etkilemesi engellenebilir (Zedeck ve Mosier, 1990: 243).

İş yaşam dengesi kavramıyla ilgili yapılan araştırmalarda ilk görüş ev ve iş arasındaki ilişkinin bölümlere ayrılmış ve bağımsız olmaları, birbirlerini etkilememeleriydi. Bu görüşün öncülerinden Blood ve Wolfe (1960), bu kavramı mavi yakalı çalışanlar üzerinde uygulamıştır. İş tatmini veya yapılan işe ilginin olmadığı işlerde çalışan kişiler için iş ve ev kavramının bölümlere ayrıştırılması doğal bir sonuç olduğunu açıkladılar (Rincy ve Panchanatham, 2014: 3).

Bölünme Kuramı'nda, iş ve aile ayrı varlıklar olarak değerlendirilir ve iş ve aile hayatı arasında etkileşim olmadığı varsayılır (Young ve Kleiner, 1992: 25).

1.2.4. Sınır Kuramı

Yayılma ve Telafi Kuramları, yayılma ve telafinin hangi koşullar altında işleyebileceğini açıklamadığı için ve iş yaşam dengesine yönelik mevcut yaklaşımlardaki sınırlamaların üstesinden gelmek için Sınır Kuramı geliştirildi. Sınır Kuramı, iş yaşam dengesi sorunlarına karşı yeni bir yaklaşım modelidir ve bu kurama göre, her bir kişinin rolü belirli bir yaşam alanı içinde yer alır ve bu alanlar, fiziksel, zamansal ve psikolojik olabilecek sınırlarla ayrılır. Kuram, yaşam alanları, özellikle de ev ve iş alanları arasındaki sınırları aşma konusunu ele alır. İnsanların iş ve aile yaşamları arasındaki sınırların esnekliği ve geçirgenliği, etkileşim düzeyi, alanlar arası geçiş kolaylığı ve bu alanlar arasındaki çatışma düzeyini etkiler (Clark, 2000: 7470-7770).

Clark (2000), sınırlar, alanla ilgili davranışın başladığı veya bittiği noktayı tanımlayan alanlar arasındaki sınır çizgileri olarak adlandırılır. Sınırlar fiziksel, geçici veya psikolojik olabilir. Sınırları karakterize eden üç nitelikten bahsedilebilir; geçirgenlik, esneklik ve harmanlama. Bu üç niteliğin birleşimi sınır gücünü gösterir. Güçlü sınırlar, geçirgenlik seviyesinin düşük olduğu, esneklik seviyesinin yüksek olduğu ve harmanlamaya izin verilmediği durum ile karakterize edilir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 15).

Clark (2000), İş yaşam dengesi politikalarının büyük bir kısmı, esnek çalışma düzenlemeleri ve iş yaşam dengesini destekleyen diğer yöntemlerin çoğu, birçok kuruluş açısından, çalışanların ve ailelerin çıkarlarına değil işverenlerin çıkarlarına hizmet etmeye yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Uygulanan politikaların başarılı olabilmesi için örgütsel değerlerin ve kültürlerin değiştirilme zorunluluğu bulunmaktadır (Rincy ve Panchanatham, 2014: 14).

1.2.5. Çatışma Kuramı

Çatışma, iş ve ev rollerinden gelen taleplerin bazı noktalardan uyumlu olmadığı durumda ortaya çıkar. Bir alandaki taleplerin daha çok karşılanması, diğer alandaki taleplerin karşılanmasını zorlaştırabilmektedir. Çatışma Kuramı, bir alandaki taleplerin karşılandığında, diğer alandaki taleplerin karşılanmasının zorlaşmasını ifade eder (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76-88). Literatürde bu kurama muhalefet veya uyumsuzluk kuramı da denmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 178-199).

Çatışma modeli, yaşamın tüm alanları için yüksek talep seviyelerinde, bazı zor seçimler yapılması gerektiği durumlarda, bireylerin aşırı yüklenmesini ve bazı çatışmaların ortaya çıkmasını önermektedir. Son araştırmalarda, özellikle aile içerisinde kadın ve erkeğin çalıştığı durumlar için on yedi çatışma modeli ortaya konmuştur. Tüm bu modellerin ortak noktası, sadece iş yaşam dengesini tanımlamalarıdır. Ancak, iş ve yaşamın geri kalan zamanlarındaki denge veya dengesizliğin nedenlerini ve sonuçlarını daha derinlemesine incelemeler (Guest, 2002: 335-358).

1.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

1.3.1. Kişisel Faktörler

İş yaşam dengesi sorunlarına neden olan kişisel özelliklerden iş ve aile, insan yaşamının birbiriyle yakından bağlantılı alanlarıdır (Edwards ve Rothbard, 2000: 177-199). Çoğu zaman, iş ve aileden gelen talepleri karşılamak çok zor olabilir ve iş-yaşam dengesi açısından problemlere neden olabilir (Md-Sidin, 2008: 58-81).

Stres üzerinde çok sayıda çalışma olmasına rağmen, stres tanımı ilk çıkış noktasına göre büyük oranda değişmiştir. Stresin tanımları, bir olay veya uyarının kendisini, stresin psikolojik ve fizyolojik sürecini ve/veya stres tepkilerini içerir (Kang, vd. 2010: 730-760). Çoğu stres araştırması, rol çatışması, rol belirsizliği, algılanan kontrol eksikliği gibi stres etkenleri ve bu etkenlerin sonucu olarak ortaya çıkan iş tatminsizliği, kaygı, psikosomatik belirtiler, devamsızlık ve iş performansı gibi konularla arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Jex ve Gudanowski, 1992: 509-517).

İş ve yaşam arasında bir dengesizliğe yol açabilecek strese katkıda bulunan birçok kişisel faktör vardır. Bu faktörler arasında; cinsiyet, medeni durum, ebeveynlik durumu, aile sorumluluğu, yaş, kişilik farklılıkları ve eğitim seviyesi söylenebilir.

1.3.1.1. Cinsiyet

Cinsiyet, iş hayatı dengesi literatüründe kapsamlı bir şekilde gözden geçirilmiş bir konudur. Warren (2004), ev içi sorumlulukları olan kadınların, ikincil bir gelir kaynağı olarak işgücü piyasası becerilerini sürdürmenin ve ev dışında da ilgiyi sürdürmenin yararlı bir yolu olarak yarı zamanlı işleri üstlendiklerini açıklamıştır. Bununla birlikte, iş yükleri ile aile sorumlulukları arasında da çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Drew, 2005; 262-278). Bunun nedeni genellikle kadınların çocuk doğurma sorumluluklarının olması olarak açıklanmıştır (Porter ve Ayman, 2010: 411-424). Bu sorumluluk, hem rol stresini hem de iş hayatındaki rol çatışması, iş tükenmişliği, tatminsizlik gibi olumsuz tutumları etkileyebilir ve evdeki görev ve sorumlulukların aksamasına neden olabilir (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991: 39-53).

Erkekler ve kadınlar iş ve aile rollerine farklı şekilde öncelik verme eğiliminde olurlar. Erkekler tipik olarak evde daha fazla fedakârlık yaparken, kadınlar ev sorumlulukları nedeniyle işte daha fazla fedakârlık yapma eğilimindedir (Haworth ve Lewis, 2005: 67-79, Jennings ve McDougald, 2007: 747-760). Kadınların işe katılım düzeylerinin erkeklerinkinden farklı olmadığı, ancak işyerinde ev sorunlarıyla ilgili belirli bir düzeyde endişe duydukları ortaya çıkmıştır (Hall ve Richter, 1988: 213-223). Martins, Eddleston ve Veiga (2002), kadınların kariyer tatmininin yaşamları boyunca iş-aile çatışmasından olumsuz etkilendiğini, erkeklerin ise ancak kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde olumsuz etkiler gösterdiğini bulmuştur.

1.3.1.2. Medeni Durum

Evli bireylerin kişisel yaşamlarına daha fazla öncelik verdiği öne sürülmüştür (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002: 399-409). Aileleri olan çalışanların, hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkileyebilecek sıklıkla iş ve ev sorumluluk sınırları arasında sorunlar yaşandığı görülmüştür (Hall ve Richter, 1988: 213-223). Md-Sidin (2008), evli olan bireylerin evli olmayanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

1.3.1.3. Ebeveynlik Durumu

Ailede çocukların varlığı veya yokluğu, bireylerin yaşadığı denge derecesinde önemli bir fark yaratmaktadır (Tausig ve Fenwick, 2001: 101-120). Ebeveynlik durumunun, ebeveynlerin ailenin rolüne daha fazla önem verilmesine neden olduğu ortaya çıkmıştır (Blau, vd. 1998). Hane halkının zaman talepleri, aile sorumluluk düzeyi, hane halkı geliri, eş desteği gibi aile sorumluluklarının iş-yaşam stresinin kaynakları olduğu bulunmuştur (Jennings ve McDougald, 2007: 747-760).

Çocuğu olmayan çift gelirli çiftler daha fazla iş-yaşam dengesine dikkat ederken, hem bekar hem de evli ebeveynler, bekar, ebeveyn olmayanlara kıyasla önemli ölçüde daha düşük algılanan denge seviyeleri bildirmiştir (Tausig ve Fenwick, 2001: 101-120).

1.3.1.4. Yaş

Yaş ve yaşam döngüsü, bireylerin yaşadıkları iş-yaşam stresinin kapsamının belirleyicileri olarak bulunmuştur (Wang, Lawler ve Shi, 2010: 298-308). Son nesiller arasında yaşam tarzı tercihlerinde bir değişiklik olduğu gözlemlenmiştir. 1969'dan sonra doğanların veya X Kuşağı'nın, diğer sorumluluklara bakılmaksızın, çalışma dışı zamanı içeren bir yaşam tarzını tercih ettikleri söylenir, bu nedenle aktif olarak iş-yaşam dengesi düzenlemeleri sunan işverenler arayabilirler (Maxwell, 2005: 179-189). Tausig ve Fenwick (2001), yaşlı yetişkinlerin iş-yaşam dengesi konusuna daha çok dikkat ettiklerini bildirmiştir. Bardwick (1986), daha sonraki yaşamlarında bireylerin kariyerlerinde bir düzlüğe ulaştıklarında, iş-yaşam çatışmalarına o kadar toleranslı olmayacaklarını, çünkü fazladan iş yükü altına girme zahmetinin gereksiz olduğunu öne sürmektedir.

1.3.1.5. Eğitim Seviyesi

Yüksek öğrenimin ve daha fazla iş deneyiminin, bireye daha fazla özgüven vereceği belirtilmektedir (Chong ve Ma, 2010: 233-247). İş-yaşam dengesi, lise veya daha düşük mezunlar arasında daha büyükken, lisans veya ileri dereceli üniversite mezunları arasında daha düşüktür (Tausig ve Fenwick, 2001: 101-120). Okula devam edip, iş hayatında da olanlar arasında iş-yaşam dengesine çok dikkat edilmemektedir (Tausig ve Fenwick, 2001: 101-120).

1.3.1.6. Yaşam Beklentileri

Birçok kişi, sürekli artan uzun çalışma saatleri ve iş yoğunluğu sürecinde, aile ve boş zaman etkinliklerinden giderek daha fazla izole olduklarını fark eder (Haworth ve Lewis, 2005: 67-79). İş, mali kaynaklar, boş zaman, mesken ve mahalle, aile, arkadaşlık, sosyal katılım ve sağlık olarak tanımlanan yüz yetmişin üzerinde yaşam talebi vardır (Warren, 2004: 99-122). Yaşam taleplerini dengeleyen sorunları yaşayan pek çok birey, aynı zamanda, bir bireyin zaman ve enerjisine ilişkin görünüşte çok büyük taleplerle karşı karşıya kaldığı “insanlara yapılan psikolojik ve duygusal taleplerin neden olduğu bir durum” olarak tanımlanan duygusal tükenme yaşarlar (Boles, Johnston ve Hair, 1997: 17-28).

Bireyler işle ilgili strese olumsuz bir duygusal tepki verdiklerinde, genellikle tepkilerini kendi kendilerine düzenlerler (Rothbard, 2001: 655-684). Bunu yaparken, bireylerin iş ve aile rollerini olumsuz yönde etkileyebilecek tükenmiş enerji seviyeleri ve yorgunluk yaşamaları daha olasıdır (Rothbard, 2001: 655-684). Stres yaşayan bir kişi, potansiyel olarak destekleyici insanlardan geri çekilme eğilimi gösterebilir ve/veya başkalarının destek sağlama istekliliğini etkileyebilir (Adams, King, 1996: 411-420).

1.3.2. Örgütsel Faktörler

İş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi için çalışanlar kadar işverenlerin de sorumlulukları bulunmaktadır. İşverenler, çalışanların iş ve ev yaşamlarında sağlık denge kurabilmeleri için destekleyici faaliyetlerde bulunmalıdır. Örgüt tarafından verilen destek, çalışanların firma için sağladıkları katkıya değer vermeleri anlamına gelmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986: 500).

İş-yaşam dengesinin önemini anlamayan firmalar, çalışanların yoğun tempoda çalışmasını ve emeklerini kötüye kullanabilir. Diğer taraftan, çalışanların yaşam kalitesini önemseyen firmalar, iş-yaşam dengesini vurgulayan program ve iş modelleri uygulayarak çalışanlarına destek vermektedir (McCarthy, Cleveland, Hunter, Darcy ve Grady, 2013).

1.3.2.1. Rol Karmaşası ve Çatışma

Omar (2015), çalışanların rollerine uymayan talepler olması durumunda, çalışanların rol çatışması yaşadıklarını tespit etmiştir.

Rol çatışması, temel olarak dört sınıfta toplanabilir. Birincisi, rol çatışma durumu, bireyin taleplerinin, aynı roldeki diğer çalışanlardan farklı olduğu durumunda; İkincisi, iki veya daha çok kişiden aynı rolle ilgili beklentilerin çelişmesi durumunda (Ritter, Matthews, Ford ve Henderson, 2016: 1655-1669). Üçüncü olarak, birçok farklı rolle ilgili iş sürecinin, çalışanlar tarafından eş zamanlı olarak gerçekleştirilmesi gerektiği durumlarda; Dördüncü olarak da, planlanan iş ile çalışanın rol uyumsuzluğu durumlarında ortaya çıkar (Dorrel, Symonds ve Lammert, 2014: 40-54).

Sari, Ardiyanti ve Noviardi (2017), rollerdeki tutarlılığın, rol performansı üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, iş-yaşam dengesi arasındaki dengeyi yönetebilmek için iş yerindeki rollerin net olma gereksinimi vardır (Duxbury ve Higgins, 2001).

1.3.2.2. Yoğun İş Yükü

Yoğun iş yükünün, iş yaşam dengesine negatif etkisi olabilir. Yoğun iş yükü, bir rolle ilgili gereksinimlerin yerine getirilmesinin başka bir rolle ilgili gereksinimlerin karşılanamamasına neden olduğu durumlarda ortaya çıkar.

Duxbury ve Higgins (2006), ağır iş yükünün, iş yaşam dengesine etkisini üç başlıkta toplamıştır. Birincisi, birden fazla rolle ilgili bireye ek taleplerin yapılması ve bu taleplerin yoğunluğu, bir veya birden fazla rolle ilgili performansın zarar gördüğü durumlarda ortaya çıkan rol aşırı yüklemesidir. İkinci olarak, iş rolünden gelen taleplerin aile sorumluluklarının yerine getirilmesini zorlaştırdığı

durumlarda ortaya çıkar ve iş rolünün aile rolüne müdahalesi olarak belirtilmektedir. Üçüncü olarak da, aile rolünden gelen taleplerin, iş performansını etkilediği durumlarda ortaya çıkar ve yaşam rolünün, iş rolüne müdahalesi olarak belirtilmektedir.

Ağır iş yükü, iş tatminsizliği ve diğer iş zorlukları ile ilişkili olduğu ortaya çıkmış ve aşırı iş talepleri, bireyler üzerindeki iş baskısının oluşmasına ve bu durum da firma için personel devamsızlığı, işten ayrılmadan dolayı personel değişimi, çalışanların sağlık problemleri ve gelir artış talepleri gibi öngörülemeyen mali sonuçlara sebebiyet verebildiği belirtilmiştir (Duxbury ve Higgins, 2006).

Ağır iş yükü, çalışanların bilişsel, psikolojik ve fiziksel yetileri üzerinde negatif sonuçların oluşmasına neden olabilir (Hamon-Cholet ve Rougerie, 2000).

Eby, Casper, Lockwood ve Bordeaux (2005), yoğun iş yükünün iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkisinin olacağını ve çalışanlar için yaşam kalitesi, aile ve yakın çevreyle sosyal ilişkilerin azalmasına neden olacağını belirtmiştir. Aynı zamanda, çalışanlara standart iş yükleri haricinde ek görevlerin verilmesi durumunda çalışanlar, bunu ağır iş yükü olarak değerlendirmektedirler (Ng, Sorensen ve Eby, 2007: 363-386).

1.3.2.3. Çalışma Saatleri

İş yaşam dengesi üzerinde çalışma saatlerinin etkisinin ölçülmesi için yapılan çalışmalarda, esas olarak aile dostu politikalar ve şirketlerin bu politikaları nasıl işlettiğine odaklanmaktadır (Dilger ve König, 2007: 77-89, Prognos, 2003). Zaman kavramı, iş amaçlı veya boş zaman için tahsis edilebilmesi nedeniyle, iş ve yaşam dengesi için önemli bir kaynak olarak belirtilmektedir.

Tam zamanlı çalışanların çalışma saatleriyle ilgili yapılan araştırmada, çalışanların haftalık ortalama 43,4 saat çalıştıkları, ancak çalışanlar arasındaki beklentinin 38,3 saat olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı araştırmada son on yıl içerisinde çalışanlardan istenen çalışma saat süresi %2,3, çalışanların çalışma süresi beklentisinde de %1,9 oranında artış olduğu gözlenmiştir. Yarı zamanlı çalışanlar da ise, haftalık ortalama çalışma süresi 24,6 saat iken, çalışanlar arasındaki beklentinin 25,4 saat olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışanlar arasındaki beklentinin ortalama çalışma süresinden fazla olması nedeniyle tam zamanlı örneklemle çelişmektedir. Tam ve yarı zamanlı çalışanlar üzerinde yapılan bu çalışmayla, yarı zamanlı çalışanların gelirlerini artırma isteği nedeniyle çalışma saatlerini uzatma eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır (Holly, Mohnen, 2012).

1.4. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasının Olumlu Yönleri

İş yaşam dengesi programları ile çalışanı örgüt bünyesinde tutma arasında doğrudan bir ilişki olduğu öne sürülmüştür. Bu nedenle, çalışanların iş ve özel hayatları arasında sağlıklı bir denge kurmaları önemlidir (Roehling, 2001).

Bilgi Teknolojileri firmaları tarafından uygulanan iş yaşam dengesi programlarının, çalışan profillerine göre sonuçlarının farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Araştırma katılımcılarının çeşitli iş yaşam dengesi parametrelerindeki memnuniyet düzeyi, katılımcı sayısının yarısından fazlasının mevcut iş yaşam girişimlerinden memnun olduğunu göstermektedir (Roehling ve diğerleri, 2001). Bloom ve Van Reenen (2006), iş yaşam dengesi programlarına önem veren firmaların üretkenlik seviyelerinin daha yüksek

olduğu sonucuna ulaşmıştır. Destekleyici bir kültürün, bir örgütün çalışanlarına değer verdiği algısını güçlendirdiği de ortaya çıkmıştır (Lambert, 2000: 801-815).

1.4.1. İş Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Olumlu Yönleri

Çalışanların iş yaşam dengesini sağlaması durumunda bireysel düzeyde daha az rol çatışması, aileyle daha kaliteli zaman, yaşamları üzerinde daha fazla kontrol imkânı, hayatlarından daha fazla memnun olma (Maxwell ve McDougall, 2004: 377-393) ve iş kalitesinin artması (Baral ve Bhargava, 2010: 274-300), fiziksel ve zihinsel sağlığın artması gibi faydalar elde edebilir (Cinamon ve Rich, 2010). İş yaşam kültürünün desteklenmesi, bireylerin işe karşı olumlu bir etki geliştirmelerine yardımcı olur (Baral ve Bhargava, 2010: 274-300).

İş yaşam dengesini sağlayabilmek, kişinin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirip getiremeyeceğine dair inancı olan öz yeterlik duygularının artmasına olanak sağlayabilir (Jex ve Gudanowski, 1992: 509-517).

İş yaşam zenginleşmesi, bir roldeki deneyimin yaşam kalitesini, diğer rolde performansı veya duyguyu artırma derecesidir (Baral ve Bhargava, 2010: 274-300). Ayrıca, bir çalışan bir alanda zamanını daha iyi yönetebilirse, taleplerin başka bir alana yayılması azalır ve bu durum toplam verimliliğin artmasına neden olur (Porter ve Ayman, 2010: 411-424). İş yaşam dengesi, insanların iş rollerinde ve aile yaşamlarında daha mutlu olduklarında, başka kişilere yardım etme eğiliminde olma ve birlikte çalışma durumunda daha keyif alma sonucunu ortaya çıkardığı görünmektedir. Bir çalışanın evde yapacağı birkaç değişiklikle işyerinde kullandığı beceriler arasında olan, gündem belirleme, geri bildirim toplama, yönlendirme ve danışmanlık gibi özelliklerini olumlu yönde geliştirmesi mümkün olmaktadır (DeLong, 1992: 171-181). İş yaşam zenginleşmesi, hem çalışan hem de işveren açısından artan üretkenlik, motivasyon ve organizasyona bağlılık gibi faydalar içerir (Maxwell ve McDougall, 2004: 377-393).

1.4.2. İş Yaşam Dengesinin İşverenler Açısından Olumlu Yönleri

Çalışanlar, iş yaşam dengesine ulaştıklarında birçok olumlu sonuç yaşarlar. Bu durum, işverenlerin aile yaşantısına katkı sağlayabilecek politikaların izlenmesiyle birlikte çalışan üretkenliği, personel sirkülasyonunun azalması gibi olumlu sonuçları olur (Allen, 2001: 414-435).

İş yaşam dengesi programlarıyla birlikte, personelin evde yaşayabileceği sorunların kabul edilip destek olunması ve buna bağlı olarak da dürüstlüğe ve güven kültürüne dayalı bir ortam oluşmasına imkân sağlar (Maxwell ve McDougall, 2004: 377-393).

Örgütsel düzeydeki iş yaşam dengesi programları, işe alım maliyetlerinin azalması, eğitim maliyetlerinin azalması, daha yüksek verimlilik (Ulshafer, Potgeisser ve Lima, 2005: 23-30), çalışan üzerindeki daha az tükenmişlik hissiyatı (Haar ve Roche, 2010: 999-1014), daha kaliteli hizmet, çalışan kapasitesinin artışı, çalışan devamsızlığının azalması, çalışan esnekliği ve değişen piyasalarda başarılı olma becerileri (Maxwell ve McDougall, 2004: 377-393), örgütsel bağlılığının artması (Baral ve Bhargava, 2010: 274-300) ve organizasyon içerisinde iş süreçlerine katılım seviyesinin artmasına olanak sağlar (Haar ve Roche, 2010: 999-1014).

İş yaşam dengesi programlarının, yöneticilerin çalışanlara yardımcı olabilme seçeneği sunması, yöneticilerin yönetim rolünü daha rahat yapabilme imkânı sağladığı görülmüştür (Maxwell ve McDougall, 2004: 377-393). Çalışanların stres seviyelerinin azalmasıyla birlikte daha olumlu duygular hissetmeye ve buna bağlı olarak da iş arkadaşlarına daha fazla yardımcı olma eğiliminde olmaya başlarlar (Rothbard, 2001: 655-684).

1.5. İş Yaşam Dengesi Kurulamamasının Sonuçları

İş yaşam dengesi politikalarının oluşturulması ile bu programların çalışanlar tarafından benimsenip kullanılması farklı konulardır. Örgüt açısından iş yaşam dengesi politikalarıyla işyerlerinde esneklik sağlanması ile stres ve iş tatminsizliğini azaltmadaki etkinlik arasında çekişmeler vardır (De Bruin ve Dupuis, 2010: 939-957).

İş yaşam dengesinin uygulanmadığı durumlarda çalışanlar, kurum ve toplum için ciddi maliyet oluşur. İş yaşam dengesindeki bir çatışma, çalışanların yaşam kalitesini ve kariyer başarılarını önemli ölçüde etkiler (Fapohunda, 2014: 81).

1.5.1. Bireysel Sonuçlar

İş ve kişisel ya da aile hayatı arasındaki dengenin kaybedilmesinin sonuçları arasında duygusal tükenme, sinizm ve tükenmişlik olduğu ortaya çıkmıştır (Wilkinson, 2008: 120-130). Çalışanlar, örgüt tarafından sunulan politikaların kariyer ilerlemesine olumsuz etkilediğini düşünmeleri durumunda, politikaları reddetme olasılıkları daha yüksek olmaktadır (Fapohunda, 2014: 78).

Vlems (2008)'e göre, iş yaşam dengesinin sağlamadığı durumlarda, çalışanların stres seviyelerinin artması ve stres kaynaklı hastalıkların ortaya çıkması, yaşam doyumunun azalması, aile içi çatışmaların artması, madde bağımlılığındaki artışın sıklığı, çocuklar ile ebeveynleri arasındaki iletişim problemleri gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Fapohunda, 2014: 81).

1.5.2. Örgütsel Sonuçlar

İş yaşam dengesini gözeten kapsamlı politikalara sahip organizasyonların daha yüksek örgüt performansına sahip olduğu görülmektedir (Perry-Smith, vd. 2000: 1107-1117). Reynolds (2009), iş yaşam dengesi politikalarının uygulanmama nedenleri arasında en önemlisinin örgütün kültürü olduğunu söylemektedir (Fapohunda, 2014: 81).

İş yaşam dengesinin sağlamadığı durumlarda, çalışanların iş ve yaşam görevlerini dengelemekte sürekli yetersiz kalması, devamsızlık ve devir oranlarının yükselmesi gibi durumlarda, örgütler açısından verimliliğin azalması, çalışanların iş memnuniyetinin azalması, sağlık hizmetlerindeki maliyetin artması, çalışanlardaki tükenmişlik hissiyatı ve organizasyonel bağlılığın azalması gibi olumsuz sonuçları olabilir (Hobson, Delunas ve Kesic, 2007: 592-608).

1.6. İş Yaşam Dengesi Sağlanabilmesi İçin Yöntemler

Örgütler, iş ve yaşam dengesinin sağlandığı durumlarda, çalışanların şirketler için daha değerli olduğu sonucuna vardılar. Bir çalışanın kişisel yaşamının kalitesi, iş kalitesini etkilediği bilinmektedir. İş yaşam dengesinin yükünü azaltabilecek çok sayıda organizasyon politikası vardır (Fapohunda, 2014: 78).

İş yaşam dengesi politikaları ve uygulamaları, daha çok çalışanlar ve yöneticiler tarafından geliştirilen değerlerden veya normlardan doğar. İnsan kaynakları tarafından uygulanan resmi politikalar daha çok doğum izni ve hastalık zamanı gibi çalışanlar için önemli olan politikalardır (Mazerolle, Barrett, 2018: 253).

1.6.1. Esnek Çalışma Saatleri

Örgütler, çalışanların iş yaşam dengesini sağlayabilmelerine katkı sağlayabilmesi için, örgüt tarafından belirlenen yönergeler dahilinde işe başlangıç ve bitiş zamanlarını seçmelerine olanak sağlayan zaman politikası uygulayabilmektedirler. Çalışanlar esnek çalışma saatleri politikası sayesinde, işten izin almadan iş dışı gereksinimlerini yerine getirebilmektedir. Bu esneklik, çalışanların üretkenliğinin artmasına ve daha az iş-yaşam rollerinin iç içe geçmesine, ayrıca aile ile ilgili sorunlar nedeniyle işi kaçırma olasılıklarının daha düşmesine olanak sağlar. Esnek çalışma saatleri, özellikle belirli zaman dilimlerinde çalışma zorunluluğu bulunmayan işlerde çalışanlara daha fazla seçenek sunar (Fapohunda, 2014: 77).

İş esnekliği yaşam kalitesini ve dengesini geliştiren önemli faktörlerdir (Kossek, Hammer, 2008: 36). Esneklik politikaları sayesinde çalışanlar, işle ilgili görevleri, ne zaman ve nerede tamamlayacakları konusunu kendileri kontrol etmektedirler (McNall, Masuda, Nicklin, 2010: 61-81).

1.6.2. Bireysel Yöntemler

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için uygulanacak bireysel yöntemlerin başında fiziksel sağlık gelmektedir. Uyku, egzersiz ve diyet, fiziksel sağlığın bileşenleridir ve bunlar duygusal açıdan daha dayanıklı olunabilmesine olanak tanır. Örneğin, sadece bir gece uyumamak, beynin görevlerini yerine getirme ve duygu düzenleme işlevini sağlıklı yapabilmesini engeller. Bunun sonucu olarak da nörolojik değişikliklere yol açıp, olumsuz deneyimlere karşı daha dürtüsel reaksiyonlara neden olabilir (Anderson, Platten, 2011: 463-466). Sağlıklı uyku alışkanlığı geliştirebilmek için uykuyu engelleyen uygulamalar ve yaşam tarzına dikkat edilmesi gerekmektedir (Owens, Tiedt, 2018: 63).

Hari ve diğerlerine göre (2015), iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için uygulanacak yöntemler arasında sosyal bağlılık da bulunmaktadır. Sosyal bağlılığın merkezi sinir sistemi için uzun süreli etkileri olabilir. Sosyal izolasyonun yarattığı stres, beyin hücresi kayıplarına yol açabilir. Bu durum da bireylerin ruh halini ve karar verme yetisini etkiler (Owens, Tiedt, 2018: 64).

1.6.3. İşyeri Desteği

İşyeri kültürü, çalışanların işe bağlılığı için en önemli etkenler arasındadır (Brunges, Foley-Brinza, 2014: 670-681). İdeal çalışma ortamı, sadece güvenli bir ortam olarak değil, aynı zamanda çalışanlar arası nezaket ve işbirliğinin olduğu bir ortam olarak tanımlanır (Raziq, Maulabakhsh, 2015: 717-725).

Örgüt öz yeterlilik ve kişisel gelişimi teşvik etmek için birçok eğitim olanaklarını sağlamalıdır. Rol gelişimi ve mentorluk faaliyetleri de çalışanların memnuniyeti ve örgüt içerisinde kalması için önemlidir. Bu yöntemler, pozitif çalışma ortamının oluşturulması için kullanılır (Stupnisky, Weaver-Hightower, Kartoshkina, 2015: 368-390).

Örgütler, kariyer planlama, oryantasyon gibi faaliyetler için birçok rehber kullanabilir. Örgüt içerisinde kıdemli çalışanlardan, organizasyon içerisinde kariyer rehberliği ve desteği için faydalanılabilir (Feldman, Arian, Marshall, Lovett, O'Sullivan, 2010: 5063).

İş ve aile rolleri arasındaki dengenin sağlanabilmesi için bireylerin her iki alandaki rol sorumluluklarının bilincinde olması ve roller arası geçişin minimize edildiği sınırların konulabilmesi gerekmektedir. Aksi durumda, roller arasındaki geçiş, diğer roldeki paydaşlarla sorunların yaşanmasına, rol içerisindeki sorumlulukların aksamasına ve bunun sonucu olarak da başarısızlığa neden olacaktır. Araştırma kapsamında iş stresi kavramı, stres çeşitleri ve stres maruziyetinin sonuçları araştırmanın ikinci bölümünde incelenecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

2.1. Stres Kavramı

Stres, tehdit edici, talepkâr veya zorlayıcı olarak algılanan bir olay veya durum olarak tanımlanmaktadır (Hardie, Kashima ve Pridmore, 2005: 1-24). Lazarus ve Folkman (1984) stresi, kişinin çevresiyle refah ortamını zora sokacak ilişki olarak tanımlamıştır.

Stres, gerçek veya hissedilen bir tehdit sonucunda oluşabilen fiziksel veya zihinsel zorlanma veya bir başka ifadeyle fiziksel veya duygusal hırpalanma durumudur (Hanes, 2002: F07).

Aldwin'e (2007) göre stres, kişisel veya çevresel faktörler nedeniyle, az veya aşırı uyarılma yoluyla, psikolojik veya fizyolojik problemlere sebebiyet verilebilen deneyim kalitesi anlamına gelir (Aldwin, 2007: 24).

Lazarus ve Folkman (1984), stresli durumlarda ortaya çıkan ve refah düzeyi üzerinde etkisi olan bilişsel değerlendirmenin üç aşamasından bahsetmişlerdir. Birincil değerlendirme, bir bireyin bir şeyi stresli, nötr veya pozitif olarak algıladığı bilişsel algısal sürece atıfta bulunur. İkincil değerlendirme, stresli bir durumla ilgili neler yapılabileceğini değerlendirmeyi ve bireyin stres kaynağı ile başa çıkmak için mücadele kaynaklarına sahip olup olmadığına karar vermesini içerir. Yeniden değerlendirme, ortamdan gelen yeni bilgilere dayanarak durumun ne kadar stresli olduğuna dair değişen bir algıyı içerir. Yüksek stres, özellikle bireyin strese karşı yeterli donanıma sahip olmadığı veya stresle mücadele için etkin yöntemler kullanılmadığı durumlarda, hastalıklara neden olabilir (Hardie., 2005: 1-24; Lazarus ve Folkman, 1984; Lazarus ve Launier, 1978: 287-327).

Schuler (1982), stres sürecinin iki bileşeninden bahsetmiştir. Birincisi, çevre ile birey arasındaki fiili değişim ve bireyin hissettiği strese zamanla verdiği tepkiler. Uzun süreli stres kaynakları, kısa süreli stres kaynaklarına nazaran daha ciddi sağlık problemlerine neden olabilir (Schuler, 1982: 5-19). Benzer şekilde, biyolojik çalışmalar, uzun vadeli stres etkisinin bağışıklık sistemini baskılayabildiğini, ancak kısa süreli stres etkisinin bağışıklığa olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir (Dhabhar, vd. 2010: 127-137). Stres kaynaklı sağlık sorunları hem psikolojik hem de fizyolojik olarak ortaya çıktığı ileri sürülmüştür (Stanton, Balzer, Smith, Parra ve Ironson, 2001: 866-888).

İş ortamıyla ilgili stres düzeyinin yüksek olması durumunda, üretkenliğin düşmesi, devamsızlık sayısındaki artış ve işten ayrılma gibi örgütsel sorunların yanı sıra zararlı alışkanlıklar olan alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi çalışanların bireysel sorunlarına ve rahatsızlıklara da neden olabilir (Jamal, 2005: 129-137; Mostert, Rothmann, Mostert ve Nell, 2008).

Psikolojik açıdan tetiklenen stres ile birlikte işyerinde baskı ortamının olması, tükenmişlik, iş tatminindeki azalma ve örgütsel bağlılığın azalması ile ilişkilendirilmiştir (Goddard, O'Brien ve Goddard, 2006: 857-874; Jamal, 2005: 129-137; Noblet, vd. 2005: 1415-1430).

2.2. Stres Seviyeleri

İnsan vücudunda, spesifik savunma reaksiyonlarının yanı sıra (örneğin, soğuğa adaptasyon, morfine alışma, çok kullanılan kas gruplarının hipertrofisi), spesifik olmayan strese karşı, uyarlanabilir reaksiyonlar için “Genel Uyum Sendromu” adı verilen entegre bir sendrom vardır. Bu sendrom üç aşamada ortaya çıkar; alarm reaksiyonu, direnç seviyesi ve tükenme seviyesi (Selye, 1950: 1383-1392).

2.2.1. Alarm Reaksiyonu

Alarm Reaksiyonu, güvenliğimize yönelik bir tehditle karşılaşıldığı durumda ilk tepkimiz kaslarımızın gerilmesi, nefes sıklığının ve kalp atışının artması gibi fizyolojik uyarılmalardır. Bu durum, ani tepki verebilmemiz için önemlidir. Ancak, günümüzde oluşan tehditler daha çok psikolojik olma eğilimindedir. Örneğin, iş ortamında yöneticinin herhangi bir gerekçe olmadan sözlü saldırısı gibi. Bu durumda çalışanlar duygusal ve fiziksel olarak süreçten etkilenirler (Michie, 2002: 67-72).

Alarm Reaksiyonu’nda, uyarıcı, organizma tarafından fark edildiğinde, organizmanın dengesi bozulur ve bozulmaya karşı dengenin tekrar oluşturulabilmesi için kendini korumaya alır. Koruma sürecinde oluşan fiziksel ve kimyasal değişiklikler stres oluşumuna neden olur ve organizma bu stres kaynağı ile mücadele etmeye çalışır. Alarm seviyesinde, stres yoğunluğuna bağlı olarak bireylerin davranışları da etkilenir ve yoğunluk arttıkça normal düzeyden uzaklaşır (Yavuz, 2018; Aydın, 2008; Koçer, 2015; Güçlü, 2001: 91-109).

2.2.2. Direnç Seviyesi

Direnç aşamasında, organizma, maruz kalınan stresle mücadele edebilmek ve uyum sağlayabilmek için direnç göstermeye başlar. Bu seviyede, organizma stres kaynağına uyum sağlayabilirse, alarm reaksiyon sürecinde ortaya çıkan zararlar giderilebilir. Uyum sağlayamama durumu gerçekleşirse, stres seviyesinde ilerleme olur ve tükenme aşaması yaşanmaya başlar (Yavuz, 2018; Selye, 1950: 1383-1392; Allen, 1983; Aydın, 2008).

2.2.3. Tükenme Seviyesi

Tükenme seviyesi, organizmanın stres kaynağına uyum sağlayamadığı ve strese uzun süre maruz kaldığı durumlarda ortaya çıkar ve organizma işe yarar tepki gösteremez durumda olur. Bu süreçte bireylerin stres kaynağına karşı enerji seviyelerinde ciddi oranda düşüş olur ve bu süreç fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olabilir (Yavuz, 2018; Selye, 1950: 1383-1392; Thompson, 1998; Lamberton ve Minor, 1995; Korkmaz, 2015).

2.3. Stres Çeşitleri ve Belirtileri

Bireyler, iş ve özel hayatlarında bir takım stres kaynaklarıyla ve bu stresi oluşturan uyarıcılarla karşı karşıya kalırlar. Karşılaşılan stresin, birey üzerinde psikolojik, davranışsal ve fiziksel belirtileri olabilir. Bireyin, stres kaynağına maruziyeti ve şiddeti ölçüsünde kısa dönemli ve uzun dönemli etkileri olabilmektedir.

2.3.1. Psikolojik Stres ve Belirtileri

Stres seviyesi yüksek olması durumunda, insanlar üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilirken, stresin kontrol altına alınabildiği durumlarda performans artışına katkı sağlaması yönünden olumlu sonuçları da olabilir (Hanes, 2002: F07).

Aldwin'e (2007) göre, stresin hayatımızda hem olumlu hem de olumsuz güç kaynağı olabilmektedir.

Doble ve Supriya (2011) göre stres, öğrenci hayatı süresince talep ve kaynaklar arasında hissedilen bir gerilim durumu anlamına gelir. Öğrenciler, iş hayatına başladıklarında örgütten gelen talepleri karşılayamadıkları zaman stres seviyeleri daha fazla olacaktır (Dolbe ve Supriya, 2011: 237-251).

2.3.2. Davranışsal Stres ve Belirtileri

Davranışsal stres yönetimi, çalışanların yaşadığı stresi azaltmak veya günlük yaşanan streslerle başa çıkabilmek için uygulanan teknik ve yöntemlerdir (Jabalameli SH, Heydari H, Mostafavi S, 2011).

Davranışsal stresin azaltılması için uygulanan yöntemler için çalışanlara eğitim verilmesi, çalışanların stresinin azalmasında etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Shah A., 2010).

2.3.3. Fiziksel Stres ve Belirtileri

Çalışma ortamında çok fazla uyarıcıya maruz kalan çalışanlarda, fiziksel açıdan stres belirtileri gözlemlenebilir. Fiziksel belirtiler, belirtinin süresine göre isimlendirilirler ve üç aydan kısa süren belirtilere akut, üç aydan daha uzun süren belirtilere de kronik hale gelmiş semptom ismi verilir. Fiziksel stres belirtileri arasında, tansiyonun stabilitesinin bozulması, nefes alışverişindeki sorunlar, halsizlik bulunmaktadır (Yavuz, 2018; Korkmaz, 2015).

2.4. İş Stresi Kavramı

İş stresi, çalışma ortamında tehdit edici veya talepkâr olarak algılanan veya iş yerinde çalışana rahatsızlık veren bir şey olarak tanımlanabilir (Stanton, vd. 2001: 866-888). İş tehdidi stresi, bireyler tarafından bunalmış veya sinir bozucu duyguları uyandıran iş deneyiminin nitelikleri olarak tanımlanır. İş baskısı stresi, işin zorlu ya da zaman baskısı altında olduğu algısıdır (Stanton, vd. 2001: 866-888).

Wickramasinghe (2012), iş stresini, çoğunlukla bireylerin iş ortamlarında aşırı baskı veya taleplere maruz kaldığı durumlarda negatif bir tepki olarak ifade etmektedir (Wickramasinghe, 2012: 44-55).

Larson (2004), iş stresini, işyerinin bireye tehdit oluşturan herhangi bir özellik olarak tanımlamıştır (Larson, 2004: 1119-1130).

2.5. İş Stresi Oluşturan Kaynaklar

Örgüt içerisinde, çalışanlar iş arkadaşlarından veya yöneticilerinden destek alamadıkları durumlarda iş stresi ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, çalışanların duygularına yavaş yavaş etki edecek ve iş stresinin ortaya çıkmasına neden olacaktır (Ornelas ve Kleiner, 2003: 64-70).

İş stresine neden olan en önemli kaynaklardan birisi, patron veya iş arkadaşlarıyla zayıf ilişki kurulması ve bu durumun işyerinde zorbalık seviyesine kadar çıkabilecek stres kaynağı oluşmasına neden olabilmektedir (Johnson, 2005: 178-187).

2.5.1. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres, yapılan işin, çalışma ortamının ve örgütsel iklimin agresif ve zararlı yönlerine duygusal, bilişsel, davranışsal ve fizyolojik bir tepki olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle, işle ilgili stres, insanların yetenekleri veya bilgileri dışındaki bazı taleplerle veya özel görevlerle yüzleşmek zorunda kaldıklarında verdikleri tepkidir (Mirela, Madalina, 2011: 1622-1628).

Mirela ve Madalina (2011)'ya göre, örgütsel stres çeşitleri arasında; Eustress, Distress, Akut ve Kronik stres sayılabilir.

Eustress, pozitif stresi ifade eder ve insanların zihinlerini ve bedenlerini gelecekte olacak şeylere hazırlamalarına yardımcı olur. Eustress, kişinin enerjisini, yaratıcılığını veya rekabetçi ruhunu geliştirebilir ve belirli bir performans seviyesine ulaşabilmek için enerji verebilir.

Distress, bir şeyin kısa bir süre için rutini etkilediği durumlarda ortaya çıkar. İnsanlar üzerinde olumsuz etkisi vardır ve bu kategori akut ve kronik stresi içerir.

Akut stres, yapılan bir değişiklik belirli bir süre sonra bir kişinin yaptığı olağan işlerden birini dönüştürdüğünde ortaya çıkar. Yoğun bir stres türü olarak görünse de çok çabuk geçer. Bu stres türünün semptomları arasında; baş ağrısı, hipertansiyon, hızlı kalp atışı ve mide problemleri bulunur.

Kronik stres, en ciddi stres türüdür. İnsan sağlığı için çok zararlı olabilir. Uzunca bir süre bir şey rutini değiştirdiğinde ortaya çıkar. Bu tür stres, birkaç iş veya kişisel başarısızlıkla karşılaşıldığında ortaya çıkar.

2.5.1.1. Örgüt Yapısı

Örgütler, stres kaynaklarını minimize edebilmek için bireysel ve örgütsel seviyede değişime ayak uydurabilecek örgüt modeli kullanılır. Örgüt modeli, merkezi ve merkezi olmayan olarak iki temel başlıkta incelenir (Yavuz, 2018; Raitano ve Kleiner, 2004: 32-38).

Örgüt modeli, merkezi olmaya başladıkça, çalışanların kişisel özerkliği daha az, stres seviyeleri de daha yüksek olabilmektedir (Yavuz, 2018; Babatunde, 2013: 73-80).

Örgüt yapısında, sert politikaların uygulanması, iş performansının ve verimliliğin olumsuz etkilenmesine sebep olacaktır (Yavuz, 2018; Luthans, 1995).

2.5.1.2. Çalışma Şartları

İş yerlerinin çalışan performansını ve verimliliğini artırıcı şekilde dizayn edilmesi gerekmektedir. Çalışma ortamının fiziki koşulları, ergonomisi ve iklimlendirilmesi stres seviyesini etkileyebilecek faktörler arasındadır.

İş yerlerinde, uzun saatler aşırı iş yükü, işin bitirilmesiyle ilgili zaman baskısı, zor veya karmaşık görevler, molaların olmaması ve kötü fiziksel çalışma koşulları iş stresinin oluşmasına neden olur (Michie, 2002: 67-72).

2.5.1.3. Örgütsel Süreçler

Örgüt içerisinde, çalışanlar arası veya çalışan yönetici arasındaki iletişim büyük önem taşır. Bu iletişimin eksik veya hatalı olması, çalışanlar ve birimler arasında çatışmalara neden olabilir ve performans ölçüm süreçlerinde de hatalı sonuçların çıkmasına, bu durum da çalışanlar üzerinde stres oluşumuna neden olabilir (Yavuz, 2018; Aydın, 2008).

2.5.1.4. Kişilerarası İlişkiler ve İletişim

Kişilerarası ilişkiler, işyerinde bir veya daha fazla kişi arasındaki etkileşim olarak tanımlanabilir. İşyerinde uyumlu ortamı teşvik etmek ve devam ettirmek için çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ilişki büyük önem taşımaktadır (Safaria, 2011: 229-235).

Khodarahimi (2012), ilişkiyi herhangi bir durumda fayda ve değer üretme biçimi olarak tanımlamaktadır. İlişkilerin kurulabildikleri ve bozulabildikleri durumlar birden fazla seviyede olabilir ve bu ilişkilerin insan davranışları üzerinde birçok etkisi olabilir. Kişilerarası ilişki, bireysel yaşamlarında ve işlerini yaparken iş arkadaşları ve yöneticilerinden destek alındığında kurulabilir (Khodarahimi S., Intan H., Norzarina M., 2012: 1-9).

Ornelas ve Kleiner'e (2003) göre, çalışanlar iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek alamadıklarında iş stresi ortaya çıkabilir (Ornelas ve Kleiner, 2003: 64-70).

Johnson (2005), iş stresine neden olan en önemli kaynaklar arasında, yönetici veya iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler olduğunu belirtmektedir.

2.5.1.5. Örgütsel Pozisyon

Örgüt içerisinde, çalışanların terfi süreçleri ve iş süreçlerine uyum sağlama gereksinimi ve terfi alamayan çalışanlar için ise hayal kırıklığı ve motivasyon kaybı ciddi stres kaynakları arasında gösterilebilir (Yavuz, 2018; Aydın, 2008).

Çalışanların kariyer adımlarının net olmaması ve kariyer hedeflerine engel olunması ciddi stres kaynakları arasında gösterilebilir. Bu durum, uzun vadede çalışanların sağlık durumlarını da etkileyen noktaya gelebilir (Yavuz, 2018; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 278).

2.5.2. Bireysel Stres Kaynakları

Örgüt içerisinde çalışanlar açısından iş yükü, rol çatışması ve kişilerarası ilişkiler stres kaynakları olarak belirtilmektedir. Çalışan, stresle karşı karşıya kaldığında, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlayabilmek için bulunduğu örgütten destek talep edip, stres seviyesini azaltmak isterler.

Örgüt içerisinde gelen talep ile, talebi karşılayacak çalışanın kapasitesi arasında önemli ölçüde farklılık var ise, bu durum iş stresinin oluşmasına neden olur (Larson, 2004: 1119-1130). Çalışanların yapmaları gereken çok işleri olması ancak yapılacak işin teslim tarihinin yakın olması gibi bir durum olması durumunda, çalışanlar strese gireceklerdir (Larson, 2004: 1119-1130).

2.5.2.1. Kişilik ve Kişilik Özellikleri

İş stresiyile başa çıkabilme yetkinlikleri kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu deneysel çalışmalarla ortaya konmuştur (Bolger 1990; Carver, 1989: 577-585; Endler ve Parker, 1990: 844-854; Fleishman, 1984: 229-244; Latack, 1986: 377-385).

Çalışanların karşılaştıkları olaylarla ilgili durumu kavrama seviyeleri, durumların değişimindeki verilen tepkiler ve iş ortamındaki davranış modeli farklılaşabilir. Bu farklılaşma, çalışanların stres seviyelerinin yükselmesi veya azalmasına neden olabilmekte, çalışanlardan biri için önemli bir stres kaynağı olabilirken diğer çalışan için stres kaynağı olarak algılanmayabilmektedir (Yavuz, 2018).

2.5.2.2. Yaş ve Cinsiyet

İş ortamında, bireylerdeki hormonal değişiklikler nedeniyle, özellikle menopoz ve andropoz dönemlerinde, bireylerin fizyolojik ve ruhsal dengeleri etkilenebilmekte, bu durum önemli stres kaynağı oluşturabilmektedir (Yavuz, 2018; Ekinci ve Ekici, 2003: 93-111). Fizyolojik gerilemenin başlamasıyla birlikte, orta yaş ve ileri yaş gruplarındaki çalışanların stres seviyelerinde artış görülmektedir. Örgütteki yaş ortalaması düşük grubun enerji seviyelerinin yüksek olması ve ileri yaş gruplarının buna ayak uydurmada zorlanması, stres seviyelerinin artmasına ve önemli bir stres kaynağı olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Yavuz, 2018; Erdoğan, 1996). Bununla birlikte, genç yaş grubundaki çalışanların tecrübe eksikliği de stres oluşumuna neden olmaktadır. Bu yaş grubundaki çalışanlarda tükenmişlik hissiyatı ve strese yatkınlıklarının daha çok olduğu ortaya çıkmıştır (Yavuz,2018; Moore ve Cooper, 1996: 82-89).

2.5.2.3. Yaşam Şekli, Aile ve Sosyal Çevre

Stres yönetiminde çalışanların stresle başa çıkabilmesi için önemli etkenlerden birisi, aile ve sosyal çevredir. Aile ve sosyal çevrede oluşabilen anlaşmazlıklar, kayıplar, iletişim ve sağlık problemleri birey için önemli stres kaynağı olabilmektedir (Yavuz, 2018).

Çalışanların yaşam tarzı ve çevresel etkenler, bireylerin sigara, alkol gibi zararlı madde kullanımlarını ve bireysel sağlığına dikkat etmemelerine neden olabilmektedir. (Yavuz, 2018) Bu durum, bireylerin strese karşı dirençlerinin daha zayıf olmalarına neden olabilmektedir.

2.5.3. Rolle İlgili Kaynaklar

Çalışanların iş ortamındaki rolleri nedeniyle ortaya çıkabilen pek çok stres kaynağı mevcuttur. Çalışanların rolleri nedeniyle ortaya çıkan stres kaynakları rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere iki bilişenden oluşur (Yavuz, 2018; Dubinsky ve Mattson 1979; Dubinsky, vd. 1992:77-99; Fisher, 2001).

2.5.3.1. Rol Çatışması

Nicklaus'a (2007) göre rol çatışması, görev tanımına göre çalışanlar tarafından hangi faaliyetlerin ve davranışların gerçekleştirilmesi gerektiğiyle ilgili rol beklentisinin karşılanmadığı durumlarda oluşmaktadır.

Rol çatışması, birey üzerinde strese neden olabilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Rol çatışmasından kaynaklanan iş stresi, çalışanların ve organizasyonun üretkenliğinin azalmasına, devamsızlık problemleri gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına ve süreklilik arz etmesi durumunda da örgütten ayrılma durumunun oluşmasına neden olabilir (Safaria, 2011: 229-235).

2.5.3.2. Rol Belirsizliği

Örgüt içerisindeki ilişkiler, çalışma ortamının doğal bir parçasıdır ve sorun olduğu zaman birbirleriyle iletişim kurabildikleri için genellikle çalışanlara olumlu yansıması olur. Ancak, bu ilişki, rol belirsizliğinin olması durumunda, kendilerine verilen işi nasıl yönetecekleri konusunda farklı görüşlere sahip olmaları durumunda, çalışanlar arasında bir gerilim ve hayal kırıklığı kaynağı olabilir (Safaria, 2011: 229-235).

İş stresinin oluşmasında, otorite kararları, sorumluluk aktarımı, çatışmalar ve iş kaybının oluşması gibi etkenlerin sebebi, rol tanımlarının net bir şekilde belirtilmemesidir (Miteva, 2005: 66-69).

2.5.4. İşle İlgili Kaynaklar

İşyerinde çalışanlar arasındaki ve çalışanlarla yöneticiler arasındaki sosyal etkileşim büyük önem taşımaktadır. Yöneticilerden ve iş arkadaşlarından gelen sosyal destek, iş stresinin azalmasına olanak sağlar. Ancak, çalışanlar arasındaki kişisel çatışmalar bireyler için önemli bir iş stres kaynağı olabilir (Cooper ve Marshall, 1976; House, 1981).

2.5.4.1. Aşırı İş Yüğü

İş yükü değişkenliğinin etkilerinin incelendiği çalışmalarda, çeşitli örneklem ve durumlar için psikolojik semptomlar, performans üzerinde önemli etkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır (Fuenzalida, 2007: 277-291).

Erkutlu ve Chafra (2006) tarafından yapılan araştırmalarda, iş yükü, çalışanın işi üzerinde yüksek kişisel kontrolü varsa, uyarılmanın muhtemelen normal iş akışı içerisinde serbest kalacağını iddia etmiştir. Diğer yandan, uyarılmaya gerçekleştiğinde, iş üzerindeki kontrol seviyesi düşük ise, psikolojik ve fiziksel sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Aşırı iş yükü, iş atamalarının yoğunluğunu ifade etmektedir. Çalışanlar için zihinsel bir stres kaynağıdır. İş yoğunluğu sebebiyle stres sorunları gün geçtikçe artıyor ve bu nedenle stres sorununu çözmek için kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir (Shah, 2011: 113-118).

2.5.4.2. Zaman Baskısı

Büyük ölçekli örgütlerde, zaman baskısı çalışanlar üzerinde daha yoğun yaşanır. Bu nedenle, çalışanlar tüm işlerini yerine getirme ve işverenine zamanında teslim etme konusunda stres yaşarlar. Bazı durumlarda çalışanlar, iş teslimini, iş bitiş tarihine kadar erteleme eğiliminde olabilmektedirler. Bu durum da zaman baskısıyla iş stresinin oluşmasına neden olmaktadır (Shah, 2011: 113-118).

Bazı durumlarda, işi daha stresli hale getirebilmek için iş teslim tarihini ve aşırı iş yükü birleştirilir. Yapılan araştırmalarda, çalışanlara verilen önemli işlerin kısa sürede yerine getirilmesi talebi, çalışanlar üzerinde yoğun iş stresi oluşmasına neden olmaktadır (Awang, 2010: 135-153).

2.5.4.3. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamıyla ilgili olarak, fiziksel çevre, giderek artan bir şekilde önemli bir kurumsal kaynak olarak kabul edilmeye başlamıştır. Bununla birlikte çevresel özellikleri, çalışanların performansıyla ilişkilendiren çok az araştırma mevcuttur (Carnevale, 1992: 423-436; Peters, 1992).

Çalışma ortamına ilişkin mevcut araştırmaların merkezinde iki başlık bulunmaktadır; örgütsel verimlilik, çalışanların refahı. Bu araştırmalar, çevresel etkenleri araştıran psikologlar (Stokols, 1990: 641-646; Steele, 1986) ile örgütsel etkenleri araştıran psikologların (Becker, 1990; Carnevale, 1992: 423-436; Levinson, 1988: 119-125; Schein, 1990: 109-119) ortak çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır.

2.5.4.4. İşin Monotonluğu

İş ortamında, çalışanlar için aşırı iş yükü kadar iş yüklerinin az olması ve monoton hale gelmesi de, stres oluşumuna neden olmaktadır. Çalışanların iş tanımlarının ve yetki derecelerinin kısıtlı olması, düşük seviyeli beceri gerektiren işlerin olması, çalışanlar için iş süreçlerinin monotonlaşmasına sebebiyet vermektedir. Monoton iş süreçleriyle çalışan bireyler üzerinde, yapılan işe ilgisizlik, gergin tutum gibi etkilerle karşılaşılır (Yavuz, 2018; Eren, 2000).

2.5.4.5. Ücret

Stresin etkisi, bir bireyin sahip olduğu kaynaklara bağlı olarak değişebilir (Lazarus,1991). Epidemiyolojik araştırmalar, gelir, meslek veya eğitim seviyesiyle ölçülen sosyoekonomik durum ile vefat oranları, kronik hastalık oranları dahil olmak üzere, çeşitli sağlık göstergeleri arasında ters bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Marmot, Rose ve Shipley, 1984: 1003-1006).

Düşük gelir seviyesine sahip bireyler, strese karşı daha savunmasızdırlar ve daha fazla strese maruz kalırlar (Dohrenwend, 1973: 225-235; Dohrenwend, vd., 1992: 946-952). Bu bireyler daha yüksek oranlarda hem fiziksel hem de psikolojik hastalıklar yaşarlar (Kessler ve McRae, 1981: 443-452). Bu nedenle, strese bağlı hastalıklar, düşük gelirli bireylerde daha yaygın ve sonuçları daha ciddi olabilmektedir (Williams ve Lawler, 2001: 61-75).

2.5.5. İş Stresi Sonuçları

Stres, belirli bir seviyeye kadar günlük yaşamın bir parçası olsa da, stres seviyesinin yüksek ve sürekli olması, ciddi kişisel ve örgütsel sonuçlara neden olabilir (Mikkelsen, vd., 1999: 20-31; Perez ve Wilkerson, 1998).

Sağlık, organizasyonlarda üretkenliği destekleyen önemli bir kaynak olarak kabul edilmiştir (Arneson ve Ekberg, 2005: 351-359).

2.5.5.1. Bireysel Sonuçlar

İş ortamındaki stres, çalışanlar için devamsızlık, çalışanların iş ortamındaki tutumları, kuruma bağlılık düzeyleri, çalışanı kurum içerisinde tutabilme oranları olmak üzere bireysel başarıyı etkileyen sonuçları olmaktadır (Sverke, Hellgren ve Naswell, 2002: 242-264).

İş ortamı veya yapılan iş, aşırı veya olağandışı talepler olması durumunda fizyolojik, psikolojik veya davranışsal sorunlar oluşturabilecek stres kaynakları olabilir (Cullen, Link, Wolfe ve Frank, 1985: 505-533).

İş ortamında karşılaşılan iş stresi, işten ayrılma, iş devamsızlığı, genel olarak çalışanlar arasında tükenmişlik hissiyatı, duygusal sorunlar, fiziksel rahatsızlıklar ve hatta ölüm ile sonuçlanabilen etkileri olabilir (Matteson ve Ivancevich, 1987; Maslach ve Leiter, 1997).

2.5.5.1.1. Fizyolojik Sonuçlar

İş stresine yoğun seviyede maruz kalan çalışanlar, sürecin başlarında psikolojik açıdan etkilenip, bunun sonuçlarını deneyimlerken, sonrasında, gereken önemiyet verilmediği durumda, fiziksel sonuçlarla karşılaşmaya başlarlar. İş stresinin, birey üzerinde iki etkisi olabilir. Bunlar, yararlı stres ve bunların psikolojik ve davranış yönünden sonuçları, bir diğeri de zararlı stres ve bunların fiziksel etkilerinin olduğu, sağlığı direkt etkileyen sonuçlardır. (Yavuz, 2018; Drafke ve Kosse, 1998).

2.5.5.1.2. Psikolojik Sonuçlar

İş stresinin, çalışanlar üzerinde iş ile ilgili endişe duymaları, hayal kırıklığı yaşamaları ve duygusal yorgunluk hissetmeleri gibi psikolojik sonuçları olabilir (Cartwright ve Cooper, 1997).

Yoğun seviyede strese maruz kalındığı durumlarda, en çok görülen psikolojik sorunlar arasında uyku problemleri görülmektedir (Yavuz, 2018; Selye, 1998: 1-23).

2.5.5.1.3. Davranışsal Sonuçlar

İş stresi nedeniyle, çalışanların aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi durumu, aile içi çatışma olarak isimlendirilir (Netemeyer, vd. 1996: 400-410).

Çalışanların, çalışma programları, vardiya düzenlerinin değişimi ve işin tamamlanması için ofiste kalma gerekçesi, çalışan ile aile üyeleri arasında zamana dayalı çatışmalara neden olabilir (Pasupuleti, vd., 2009: 319-339). İş stresi ve yoğunluğu nedeniyle aile etkinliklerine katılamadığı için hayal kırıklığı oluşabilir, bu durum da çalışan üzerinde stres oluşturabilir (Netemeyer, vd. 1996: 400-410).

2.5.5.2. Örgütsel Sonuçlar

İş hayatı, bireylerin yaşamında refah düzeyleri için önemlidir ve zihinsel rahatsızlık durumları, refah düzeyini direkt etkileyen bir rol oynayabilir (Neff, 1985). Yapılan araştırmalar, iş ortamlarındaki bireylerin psikolojik bozukluklarının, örgütler için büyüyen bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. İlk olarak 1992’de Amerika Birleşik Devletleri’nde iş ile alakalı 10 hastalık arasına psikolojik bozukluklar da girmiştir (Murphy, Duxbury, 2006: 143-157; Ulusal Mesleki Güvenlik ve Sağlık Enstitüsü, 1992).

Örgütler açısından, çalışanların ruh sağlığının bozulmasının ciddi sonuçları olabilmektedir. Örnek olarak, yüksek stres seviyesine maruz kalan çalışanların iş performansına sebep olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Friend, 1982: 623-633; Jones, 1988: 727-735; Spector, Dwyer ve Jex, 1988: 11-19).

Stres, anksiyete ve depresyon gibi zihinsel rahatsızlık durumları, düşük iş morali, iş değişimindeki oranın yüksek olması, kişiler arası çatışmalar ve azalan üretkenlik ile direkt bağlantılıdır (Baba, Jamal ve Tourigny, 1998: 94-107; Jones, 1980: 71-77; Keyes, 2005: 539-548; Maslach, 1976: 16-22).

Örgüt içerisinde stres kaynağı tam olarak netleştirilemediği zaman örgüt için ciddi maliyet kalemine dönüşebilmektedir (Razak, Yusof, Azidin, 2014: 1-16).

2.5.6. İş Stresi Yönetimi

İş stresi, iş ortamında her an ortaya çıkabilmektedir. Ancak, çalışanlar iş arkadaşlarıyla iyi bir ilişkiye sahip olduklarında ve iş arkadaşları ve yöneticilerinden yeterli destek almaları durumunda stres seviyesi kontrol edilebilir (Chen, 2009: 431-443).

2.5.6.1. Bireysel Stres Yönetimi

Mirela, Madalina'ya (2011) göre; çalışanların stres düzeylerini yönetmek ve daha ciddi sorunlara dönüşmelerini önlemek için alınabilecek birçok aksiyon vardır. Bireylerin gerçekleştirebileceği temel seviyede olumlu eylemler üç kategoride toplanabilir;

- Bireyin davranış değişikliği;
- Sağlıklı bir yaşam tarzının geliştirilmesi;
- Zihniyetin değişmesi.

Çalışanların davranışlarından bahsederken yapılabilecek müdahaleler şunlardır;

- Başkalarını dinlemek, başkalarına saygı duymak, müzakere etmek, uzlaşmak ve kendine güvenmek;
- Zaman yönetimini iyileştirme;
- Mükemmeliyetçilikten kaçınmak;
- Kendinizin ve bazı durumlarda başkalarının hatalarını kabul etmek;
- Gülümsemek ve şefkat göstermek;
- İyi bir dinleyici olmak.

Sağlıklı yaşam tarzı söz konusu olduğunda, insanların takip edebileceği ana faaliyetler şunlardır;

- Sağlıklı beslenme;
- Düzenli egzersiz yapmak;
- Uyku düzenini sağlamak;
- Boş zamanın ve hobilerin artırılması.

Zihniyet değişikliğiyle ilgili yapılabilecek müdahaleler;

- Bakış açılarının değiştirilmesi;
- Olumlu düşünmek.

2.5.6.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütler, stresin etkilerini daha iyi anlayabilmek ve stresin bireylerdeki ve dolayısıyla örgütlerdeki olumsuz etkisini azaltmak için stratejiler geliştirme ihtiyaçları olduğu ve bunun için de profesyonellerle çalışma zorunluluğu olduğu ortaya çıkmıştır (Cox, 2004: 89-90).

İşyerinde stresin, iş tatmini, iş performansı ve bireysel sağlıktaki düşüşten kaynaklanan devamsızlık üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtmektedir (Hayes ve Weathington, 2007: 565-579).

Örgütsel stresi yönetebilmek için uygulanacak birçok yöntem arasında;

- Stres üretebilecek işlerle ilgili sorunların erken önlenmesi ve ortadan kaldırılması;
- İş taleplerinin değiştirilmesi;
- Çalışanların işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak;

- İşte kullanılan tekniğin sürekli olarak iyileştirilmesi;
- Uygun bir yönetim tarzı uygulamak;
- Çalışanlara stres yönetimi eğitimi vermek;
- Çalışanlar arasında iyi bir iş birliği ortamı sağlamak;
- Çalışanların, örgüte aidiyet duygularının artması ve hedeflerine ulaşmak için motive olmalarını sağlamak adına, destekleyici bir çalışma kültürü oluşturmak;
- Değişim sürecini çalışanların süreçten etkilenmesinin önüne geçecek şekilde yönetmeye çalışmak, bulunmaktadır (Mirela, Madalina, 2011: 1622-1628).

Her iş modelinde belirli seviyede iş stresi oluşturacak etkenler vardır. Önemli olan nokta, çalışanların mevcut rolleri içerisinde maruz kaldıkları stres seviyesinin ne ölçüde üstesinden gelebildikleri ve strese maruz kaldıkları süresinin kontrol edilebilmesidir. Çalışanların karşılaştıkları iş stresi yüksek seviyede olmasa bile, maruziyet süresinin uzamasının çalışanlar üzerinde psikolojik veya fizyolojik etkileri olabilir. Benzer şekilde maruziyet süresi kısa süreli olsa bile, yoğun iş stresi çalışanlar üzerinde aynı sonuçlara sebebiyet verebilir. Bu nedenle bireylerin iş yaşam konforunun sağlayabilmesi, fizyolojik ve psikolojik sağlığının korunabilmesi için bu iki kavrama dikkat edilmesi gerekir. Araştırmayla ilgili, araştırma modeli, araştırma metodu, hipotezler ve analiz sonuçları çalışmanın üçüncü bölümünde paylaşılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ STRESİNİN İŞ YAŞAM DENGESİ ALGISINA ETKİSİ ÜZERİNE TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

İş stresinin, iş yaşam dengesine etkisinin incelendiği bu çalışmada, teknoloji çalışanları arasında, stres faktörünün iş yaşam dengesini ne seviyede etkilediği ve stresin neden olduğu sonuçlar değerlendirilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, teknoloji sektörü çalışanları arasında iş stresinin, iş yaşam dengesine etkisinin incelenmesi, iş stresi boyutlarının iş yaşam dengesi boyutlarına etkisinin belirlenmesi ve araştırma sonuçlarının karşılaştırılmasıdır. Ayrıca, araştırma katılımcılarının demografik özellikleri ve iş hayatına yönelik ifadeler açısından iş stresi boyutlarının iş yaşam dengesine etkileri de ortaya çıkarılmak istenmiştir.

3.2. Araştırma Kapsamı, Varsayımlar ve Kısıtlar

Araştırmanın kapsamında, Teknoloji Sektöründe faaliyet gösteren ve iş yoğunluğu ve buna bağlı olarak iş stresinin fazla olduğu şirketlerde görev yapan 156 beyaz yakalı çalışan bulunmaktadır. Çalışma süresince elde edilen veriler sadece Teknoloji Sektörü bünyesindeki Türk Hava Yolları'nın iş ortakları olması nedeniyle, diğer sektörlerde yapılan çalışmalarda farklı sonuçların elde edilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırma sürecinde, işletmelerde görev yapan çalışanlar için izinlerin alınma süreci, pandemi nedeniyle yüz yüze anketlerin uygulanamaması ve insanların anketlere katılım eğiliminin pandemi nedeniyle olmaması gibi kısıtlar nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi uygulanmıştır.

3.3. Araştırma Tasarımı ve Yöntemi

3.3.1. Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında, çalışanların iş stres yoğunluğunun yüksek olduğu şirketlerde, iş yaşam dengesinin sağlanabilme olasılığının düşük olması beklenmektedir. İş stresi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesiyle, iki değişkenin istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunması durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından, beyaz yakalılar arasındaki farklılıklar incelenecektir. Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler alt kısımdaki gibidir.

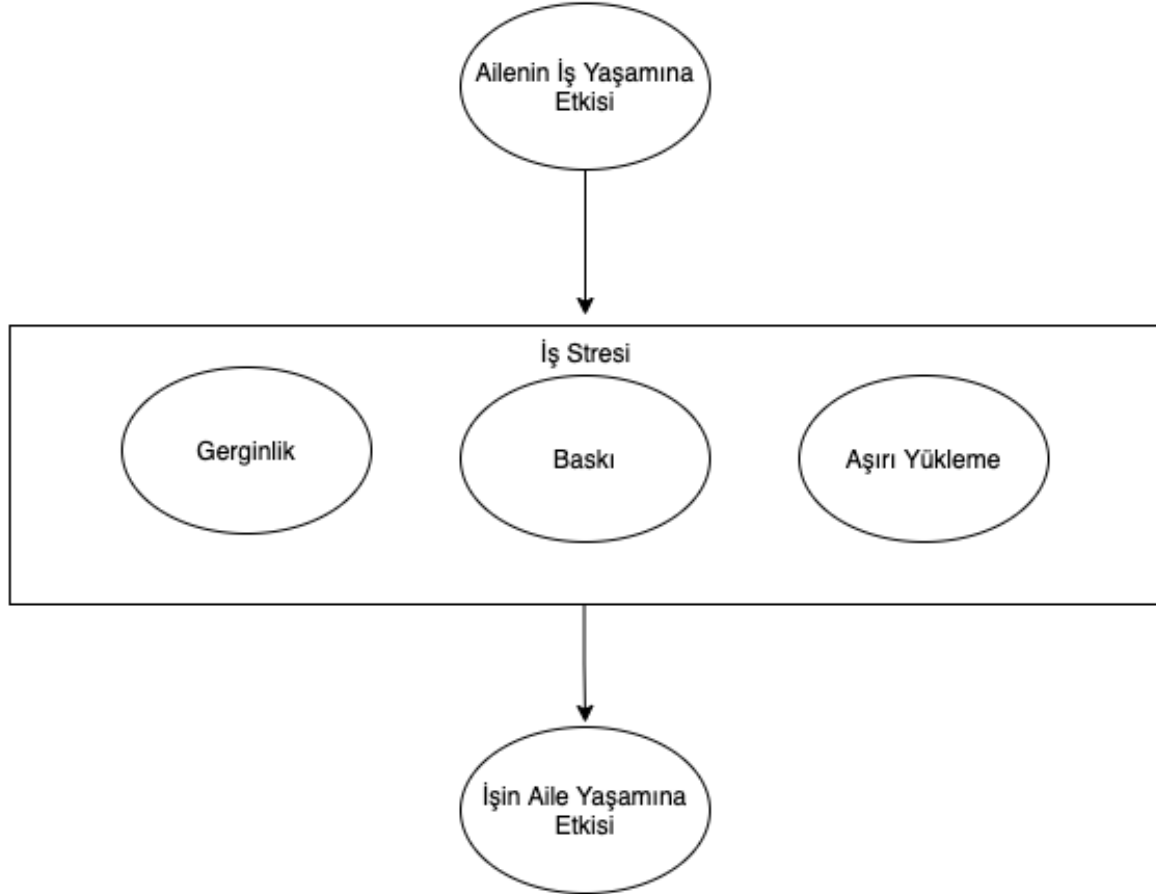
H1: İş stresi, iş yaşam dengesini etkilemektedir.

H2: İş yaşam dengesi, katılımcıların kurumdaki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: İş stresi, katılımcıların kurumdaki deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3.3.2. Araştırma Modeli

Araştırma içerisinde, araştırma sorusu, değişkenler ve değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi açısından, bilinen bir durumun veya olayla ilgili değişkenlerin özelliklerinin ortaya çıkarılmasının hedeflendiği (Saruhan, Özdemirci, 2018: 187) tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Çalışma içeriğinde, değişkenler dikkate alınarak hipotezler oluşturulmuş ve oluşturulan hipotezler sınanmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında veri toplamak için anket formu oluşturulmuştur. Teknoloji Sektörü içerisinde bulunan ve yoğun iş temposu ve buna bağlı olarak çalışanlar arasında yoğun iş stresi yaşanabilecek şirketlerin beyaz yaka çalışanlarına çevrimiçi anket formu yönlendirilmiştir. Anket formu üç ayrı bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, cinsiyet, doğum yıl aralığı, eğitim düzeyi, medeni durumu, mevcut iş yerindeki pozisyonu ve iş hayatı ve bulunduğu işletmedeki çalışma süresi gibi demografik sorulardan oluşmaktadır.

İkinci bölüm, çalışanların iş yaşam dengesine ne seviyede uyduklarının ölçülebilmesi için 10 ifade ve 2 boyuttan oluşan ve Netemeyer (1996) tarafından geliştirilen İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçek, işin aile yaşamına etkisi ve ailenin iş yaşamına etkisi olarak 2 boyuttan ve her boyut içerisinde 5 ifadeden oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde, çalışanlar üzerindeki iş stresinin ölçülebilmesi için 3 boyuttan ve iki farklı ölçeğin birleştirilmesinden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek içerisinde, 5 ifade baskı, 5 ifade aşırı yüklenme ve 7 ifade de gerginlik boyutlarının ölçüldüğü 17 ifade bulunmaktadır. Ölçek içeriğinden baskı ve aşırı yüklenme boyutlarını ölçen ifadeler Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilmiş, Dağ (1991) tarafından da Türkçeye çevrilmiş “Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” ve Suzanne Haynes tarafından uygulanan ve Aktaş (1996) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır (Yavuz, 2018; Aktaş, 2001). Gerginlik boyutu, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiş olan ve tek boyuta sahip ölçekten yararlanılmıştır (Yavuz, 2018; Adiller, 2011).

İş stresinin ve iş yaşam dengesinin ölçüldüğü ölçeklerde 6'lı Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

3.3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evreni, araştırmacının çalışma alanını oluşturan ve araştırma süresince ortaya çıkan verileri genelleştirebileceği grup olarak ifade edilir. Araştırma örnekleme, evren içerisinde çeşitli yöntemlerle seçilmiş olan ve araştırma evrenini yeterli seviyede temsil ettiği düşünülen gruptur (Saruhan, Özdemirci, 2018: 197).

Araştırma sürecinde, araştırmanın evreni Teknoloji Sektörü çalışanları olarak belirlenmiştir. Çalışmanın zaman kısıtının olması ve pandemi sürecinden dolayı katılımcılara ulaşma zorluğu nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

3.3.5. Verilerin Analizi

İş stresinin yoğun olarak yaşandığı Teknoloji Sektörü şirketlerinin beyaz yaka çalışanlarına anket formu uygulanmıştır. Anket formundan elde edilen bilgiler analiz edilerek demografik ve çalışma hayatı açısından çeşitli bulgulara ulaşmak istenmiştir. Bunun için istatistiksel analiz olan frekans analizi, kullanılan ölçeklerin mevcut örneklem için uygunluğunun belirlenmesi için faktör analizi, ortaya çıkan faktörler ve ölçek boyutlarının güvenilirlik seviyelerinin kontrolü için güvenilirlik testi, iş stresi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin ölçülebilmesi için korelasyon analizi, iş stresinin iş yaşam dengesine etkisinin ölçülebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın örneklem kümesinde bulunan Teknoloji Sektörü çalışanlarının demografik özelliklerini içeren sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Cinsiyet Açısından Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (n)	Yüzde
Kadın	41	26,30%
Erkek	115	73,70%
Toplam	156	100%

Tablo 1'in incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanlar arasında 115 kişi ile %73,7'lük bölümünü erkek çalışanlar, 41 kişi ile %26,3'lük bölümünü de kadın çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 2: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Doğum Yıl Aralığı

Doğum Yıl Aralığı	Frekans (n)	Yüzde
1945 ve Öncesi	0	0%
1946-1964	3	1,92%
1965-1979	27	17%
1980-1994	100	64,10%
1995 ve Sonrası	26	16,60%
Toplam	156	100%

Tablo 2'nin incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanlar arasında, 1945 ve öncesini oluşturan Sessiz Kuşak içerisinde herhangi bir katılımcının bulunmadığı görülmektedir. 1946 ile 1964 yılları arasında doğan ve Bebek Patlaması Kuşağı içerisinde bulunan katılımcı ise 3 kişi ile örneklem kümesinin %1,92'sini oluşturmaktadır. 1965 ile 1979 yılları arasında doğan ve X Kuşağı içerisinde bulunan katılımcıların sayısı 27 kişi ile %17'lik bölümü oluşturmaktadır. 1980 ile 1994 yılları arasında doğan ve Y Kuşağı içerisinde bulunan katılımcıların sayısı 100 kişi ile %64,1'lik bölümü oluşturmaktadır. 1995 ve sonrasında doğan ve Z Kuşağı içerisinde bulunan katılımcıların sayısı 26 kişi ile %16,60'lik bölümü oluşturmaktadır.

Tablo 3: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Eğitim Düzeyi

Eğitim Düzeyi	Frekans (n)	Yüzde
İlköğretim	0	0%
Lise	12	7,69%
Ön Lisans	15	10%
Lisans	87	55,70%
Yüksek Lisans	38	24%
Doktora	4	2,56%
Toplam	156	100%

Tablo 3'ün incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanlarının eğitim seviyesi açısından değerlendirildiğinde, İlköğretim mezunu olan katılımcı bulunmadığı görülmektedir. Katılımcılar içerisinde Lise mezunu olanlar 12 kişi ile %7,69'luk bölümü oluşturmaktadır. Ön Lisans mezunları 15 kişi ile %10'luk dilimi, Lisans mezunları 87 kişi ile %55,7'lik dilimi, Yüksek Lisans mezunları 38 kişi ile %24'lik dilimi ve Doktora mezunları ise 4 kişi ile %2,56'lık dilimi oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 4: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Medeni Durumu

Medeni Durum	Frekans (n)	Yüzde
Evli	91	58,33%

Bekar	65	41,66%
Toplam	156	100%

Tablo 4'ün incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanlarının medeni durumları açısından değerlendirildiğinde, evlilerin 91 kişi ile %58,33'lük kısmı, bekarların ise 65 kişi ile %41,66'luk kısmı oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 5: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Şirket İçi Pozisyonları

Pozisyon	Frekans (n)	Yüzde
Yönetici	44	28,21%
Çalışan	112	71,79%
Toplam	156	100%

Tablo 5'in incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanların şirket içerisindeki pozisyonu açısından değerlendirildiğinde, yöneticilerin 44 kişi ile %28,21'lik bölümü, çalışanların ise 112 kişi ile %71,79'luk kısmı oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 6: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının İş Hayatındaki Toplam Deneyim Süresi

Toplam Deneyim Süresi	Frekans (n)	Yüzde
1 Yıldan Az	0	0%
1-3 Yıl Arası	29	18,58%
4-6 Yıl Arası	38	24,35%
7-9 Yıl Arası	13	8,33%
10 Yıl ve Üzeri	76	49%
Toplam	156	100%

Tablo 6'nın incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanların iş hayatındaki toplam deneyim süreleri açısından değerlendirildiğinde, 1 yıldan az süreyle iş hayatında bulunan katılımcı bulunmamaktadır. 1-3 yıl arası iş deneyimine sahip çalışan sayısı 29 kişi ile %18,58'lik dilimi, 4-6 yıl arası iş deneyimine sahip çalışan sayısı 38 kişi ile %24,35'lik dilimi, 7-9 yıl arası iş deneyimine sahip çalışan sayısı 13 kişi ile %8,33'lük dilimi, 10 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip çalışan sayısı 76 kişi ile %49'luk dilimi oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 7: Teknoloji Sektörü Çalışanlarının Bulunduğu İşletmedeki Çalışma Süresi

Bulunduğu İşletmedeki Çalışma Süresi	Frekans (n)	Yüzde
1 Yıldan Az	22	14,10%
1-3 Yıl Arası	56	35,89%
4-6 Yıl Arası	29	18,58%
7-9 Yıl Arası	20	12,82%
10 Yıl ve Üzeri	29	18,58%

Toplam	156	100%
---------------	------------	-------------

Tablo 7'nin incelenmesi durumunda, Teknoloji Sektörü çalışanlarından örnekleme dahil olan çalışanların işletmedeki çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, 1 yıldan az süreyle şirket bünyesinde bulunan çalışan sayısı 22 kişi ile %14,1'lik bölümü, 1-3 yıl arası şirket bünyesinde bulunan çalışan sayısı 56 kişi ile %35,89'luk dilimi, 4-6 yıl arası şirket bünyesinde bulunan çalışan sayısı 29 kişi ile %18,58'lik dilimi, 7-9 yıl arası şirket bünyesinde bulunan çalışan sayısı 20 kişi ile %12,82'lik dilimi, 10 yıl ve üzeri şirket bünyesinde bulunan çalışan sayısı 29 kişi ile %18,58'lik dilimi oluşturduğu görülmektedir.

3.4. Bulgular

3.4.1. Faktör Analizi Sonuçları

Sosyal bilimler, araştırılacak konuyla ilgili seçimini, algı, değer, hissiyat, davranış gibi direkt ölçülmesi zor olan olgular üzerine yapar. Bu olguların ölçülmesi ve anlamlı veri elde edilebilmesi için çeşitli ölçekler geliştirilir. Geliştirilen ölçekler, belirli sayıda ifadeler içerir. Ölçek içerisindeki ifadelerin hangilerinin kendi aralarında yakın algılandığını analiz etmek için faktör analizi kullanılır (Saruhan, Özdemirci, 2018: 225).

Sosyal bilimlerde, keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere iki temel analiz vardır. Keşfedici faktör analizi, ölçek geliştirilme sürecinde yapılır. Geliştirilmiş bir ölçeğin yeniden uygulanma sürecinde ise doğrulayıcı faktör analizi yapılır (Saruhan, Özdemirci, 2018: 225).

Elde edilen verilere faktör analizinin uygulanması için, KMO test değerleriyle örneklemin yeterliliği test edilir. Bartlett testi p değeri ile de faktör analizinin kullanılabilirlik durumunun uygunluğu belirlenir. KMO test değeri, 0,60'ın üzerinde olması, örneklemin faktör analizi açısından yeterli olması anlamına gelir. Bartlett testi p değerinin 0,05'ten aşağıda olması faktör analizinin uygulanma yönteminin doğru olması anlamına gelir (Yavuz, 2018; Durmuş vd., 2013:80).

Faktör yükü 0,50'nin altında olan ifadeler faktör analizinden çıkarılması gerekir (Yavuz, 2018; Field, 2009:645). Faktör analizinde anti image korelasyon matrisindeki değer 0,40'ın altında olması durumunda, belirtilen ifadenin analizden çıkarılması anlamına gelmektedir (Yavuz, 2018; Johnson ve Wichern, 2002:50).

Tablo 8 ve Tablo 9'de, çalışma içeriğinde uygulanan iş stresi ve iş yaşam dengesi ölçeklerinin faktör analizinden geçirilmesiyle elde edilen sonuçlar görülmektedir.

Tablo 8: İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Faktör Analiz Sonuçları

	İş Yaşam Dengesi	
	İşin Aile Yaşamına Etkisi	Ailenin İş Yaşamına Etkisi
İş ile ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	.707	
İşime ayırdığım zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	.731	

İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.804	
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	.801	
İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	.678	
Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.		.772
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.		.745
Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		.766
Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.		.646
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.		.734
Varyans Açıklama Oranı	74.441	73.260
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		.905
Bartlett Küresellik Testi	Ki-Kare	1056.942
	Ser. Der.	45
	P değeri	.000

Tablo 8’de gösterilen İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ne uygulanan faktör analizinin sonuçları incelenmesi durumunda KMO örneklem yeterlilik test değeri 0,60’ın üzerinde çıktığı için faktör analizinin örneklem sayısı açısından yeterli olması, Bartlett Küresellik testi p değerinin 0,05’ten daha az olması da faktör analizinin uygulanabilir olması anlamına gelmektedir. Faktör analizi uygulamasında faktör kısıtı uygulanmamıştır. Bu durumda, İş Yaşam Dengesi Ölçeği açısından iki faktör oluşabilmiştir. Varyans açıklama oranları açısından, işin aile yaşamına etki boyutu %74,44 iken, ailenin iş yaşamına etki boyutu %73,26 olarak belirlenmiştir.

Tablo 9: İş Stresi Ölçeği’nin Faktör Analiz Sonuçları

	İş Stresi		
	Gerginlik	Baskı	Aşırı Yüklenme
İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	.563		
Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	.718		
İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	.676		
Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	.577		
Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	.368		
Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	.373		
Şu anki iş yüküm beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor.		.663	

Genellikle işten ayrılana kadar yapmam gereken her şeyi bitirebiliyorum.		.816	
Bazı iş arkadaşlarımla ve aklımla çalışmak güçtür.		.722	
İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalenin sıkıntısını yaşıyorum.		.627	
İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır.			.933
İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim.			.737
İşime evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam			.719
Varyans Açıklama Oranı	54.586	42.635	44.842
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi			.844
Bartlett Küresellik Testi		Ki-Kare	932.899
		Ser. Der.	136
		P değeri	.000

Tablo 9’da gösterilen İş Stresi Ölçeği’ne uygulanan faktör analizinin sonuçları incelenmesi durumunda KMO örneklem yeterlilik test değeri 0,60’ın üzerinde çıktığı için faktör analizinin örneklem sayısı açısından yeterli olması, Bartlett Küresellik testi p değerinin 0,05’ten daha az olması da faktör analizinin uygulanabilir olması anlamına gelmektedir. Faktör analizi uygulamasında faktör kısıtı uygulanmamıştır. Bu durumda, İş Stresi Ölçeği açısından dört faktör oluşabilmiştir. Varyans açıklama oranları açısından, gerginlik boyutunun %54,58, baskı boyutunun %42,63, aşırı yüklenme boyutunun ise %44,84 ile iş stresini ifade edebildiği belirlenmiştir.

3.4.2. Ölçek Boyutları Güvenilirlik Sonuçları

Faktör analizlerinden elde edilen her faktör Cronbach’s Alpha testinden geçirilir. Cronbach’s Alpha testi, anket içeriğinde aynı faktör için ölçüm yapan ifadelerin arasında herhangi bir değişkenin faktörde güvensizlik oluşturup oluşturmadığını netleştirir. Testin amacı, ölçek açısından iç tutarlılık seviyesinin artırılmasıdır (Saruhan, Özdemirci, 2018: 232).

Cronbach’s Alpha testi, araştırma içeriğinde kullanılan tüm ölçekleri kapsayacak şekilde tüm faktörler için uygulanır. Analiz sonucunda, faktörleri oluşturan değişkenler ortaya konulmuş olur (Saruhan, Özdemirci, 2018: 232).

Cronbach’s Alpha testinin uygulanması sonucu ortaya çıkan tabloda, her sorunun ayrı ayrı silinmesi durumunda güvenilirliğin nasıl etkileneceği görülebilir. Cronbach’s Alpha değerinin 0,7’nin üzerinde olması faktör güvenilirliğini gösterir (Saruhan, Özdemirci, 2018: 233).

Çalışma içeriğinde bulunan iki ölçeğin alt boyutları için uygulanan güvenilirlik test sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Ölçeklerinin Güvenilirlik Sonuçları

	İfade Sayıları	Cronbach Alpha
--	----------------	----------------

İş Yaşam Dengesi Ölçeği	10	.909
İşin Aile Yaşamına Etkisi	5	.914
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	5	.908
İş Stresi Ölçeği	13	.831
Baskı	4	.717
Aşırı Yükleme	3	.710
Gerginlik	6	.830

Tablo 10’da gösterilen İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin alt boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin 0,70’ın üzerinde olması nedeniyle ölçek alt boyutlarının güvenilirliğinin sağlandığı görülmektedir. İş Stresi Ölçeği’nin alt boyutlarının da Cronbach Alpha değerleri 0,70’ın üzerindedir. Bu nedenle ölçek alt boyutlarının güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilmektedir. İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin Cronbach Alpha değeri 0,909, İş Stresi Ölçeği’nin Cronbach Alpha değeri 0,831 olması nedeniyle iki ölçeğin de güvenilirliklerinin sağlandığı söylenebilmektedir.

3.4.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, ölçek içerisindeki bir değişkenin farklı bir değişkenle ilişkisinin yönünü ve seviyesini netleştirir. Korelasyon analizindeki değişkenler, bağımlı ve bağımsız olarak ayrışmazlar ve ortaya çıkan ilişki neden sonuç ilişkisi olarak belirtilmez (Saruhan, Özdemirci, 2018: 247).

Ölçek içeriğindeki iki değişken açısından pozitif bir ilişkinin olması, değişkenlerden birinin değerindeki değişimin diğerinde de benzer şekilde olması anlamına gelir (Saruhan, Özdemirci, 2018: 247).

Korelasyon katsayı değeri (r), -1 ile +1 aralığında değişmektedir. Bu değer +1’e yakın olması durumunda, iki değişken arasında pozitif ilişkinin olduğu, -1’e yakın olduğu durumda da negatif ilişki olduğu anlamına gelir (Saruhan, Özdemirci, 2018: 248).

Korelasyon analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi İlişkisinin Korelasyon Analiz Sonuçları

		İş Yaşam Dengesi	İş Stresi
İş Yaşam Dengesi	Pearson Correlation	1	.476**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	156	156
İş Stresi	Pearson Correlation	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	156	156

**p<0,01 anlamlı

Tablo 11’de gösterilen korelasyon analiz sonuçlarına göre, iş yaşam dengesi ile iş stresi arasında pozitif yönde orta kuvvetli ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 12: İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi İlişkisinin Alt Boyutlar Açısından Korelasyon Analiz Sonuçları

		İşin Aile Yaşamına Etkisi	Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Baskı	Aşırı Yükleme	Gerginlik
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Pearson Correlation	1	.371**	.331**	.270**	.461**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Pearson Correlation	.371**	1	.317**	.151	.301**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.060	.000
Baskı	Pearson Correlation	.331**	.317**	1	.265**	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
Aşırı Yükleme	Pearson Correlation	.270**	.151	.265**	1	.370**
	Sig. (2-tailed)	.001	.0660	.001		.000
Gerginlik	Pearson Correlation	.461**	.301**	.574**	.370**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

**p<0,01 anlamlı

Tablo 12’de gösterilen her iki ölçeğin alt boyutlarına ait sonuçlar incelendiğinde, işin aile yaşamına etkisi ile ailenin iş yaşamına etki boyutları arasında %37,1 ile düşük kuvvette ve pozitif yönde, işin iş stresi alt boyutları arasındaki baskı boyutu ile %33,1 ile düşük kuvvette ve pozitif yönde, işin iş stresi alt boyutları arasındaki aşırı yüklenme boyutu ile %27,0 ile düşük kuvvette ve pozitif yönde, işin iş stresi alt boyutları arasındaki gerginlik boyutu ile %46,1 ile orta kuvvette ve pozitif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ailenin iş stresi alt boyutları arasındaki baskı boyutu ile %31,7 ile düşük kuvvette ve pozitif yönde, ailenin iş stresi alt boyutları arasındaki gerginlik boyutu ile %30,1 ile düşük kuvvette ve pozitif yönde ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

3.4.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etki analizi için yapılır (Saruhan, Özdemirci, 2018: 248).

Çalışma içeriğinde, bir bağımsız değişken, bir bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmek isteniyorsa “Basit Regresyon Analizi”, iki veya daha çok bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkene etkisinin analizi yapılıyor ise “Çoklu Regresyon Analizi” yapılır (Saruhan, Özdemirci, 2018: 248).

Regresyon analiz sonucunda tek veya birden fazla bağımsız değişkenin, bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin ne seviyede olduğunu netleşmiş olur (Saruhan, Özdemirci, 2018: 248).

Regresyon analizinde ortaya çıkan Anova testi p değeri 0,05'in altında çıkması gerekmektedir. Bu durumda modelin anlamlı olduğu söylenebilir. Benzer şekilde tablo içeriğindeki R^2 değeri bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyini gösterir. Standart beta katsayısı olan p ise 0,05'in altında olması durumunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki derecesi gösterilir (Yavuz, 2018; Büyüköztürk vd., 2013:121-123).

Regresyon analiz sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13: İş Stresinin İş Yaşam Dengesine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p	
.300	.214	3.485	.000	
Standardize Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
B	Standart Hata	Beta	t	p
.135	.100	.141	1.341	.182

Tablo 13'de, p değerinin 0,05'den küçük olması, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Katılımcılar için düzeltilmiş R^2 değeri iş stresinin iş yaşam dengesine etkisinin açıklanmasında %21,4 oranında etkiye sahip olduğunu açıklar. Bu duruma göre, H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14: İş Stresi Alt Boyutlarının İş Yaşam Dengesine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p	
	.284	.270	20.115	.000	
	Standardize Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar		
	B	Standart Hata	Beta	t	p
Baskı	.299	.079	.314	3.787	.000
Gerginlik	.228	.072	.254	3.145	.002
Aşırı Yükleme	.098	.085	.085	1.147	.253

Tablo 14'de, iş stres alt boyutlarının iş yaşam dengesine etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre katılımcılar için regresyon modellerinin p değerleri 0,05'ten küçük olması modelin anlamlı olduğunu sonucunu çıkarmaktadır. Katılımcılar için düzeltilmiş R^2 değeri iş stresi boyutlarının iş yaşam dengesine etkisinin %27,0 olduğunu göstermektedir.

3.4.5. Fark Testleri

Fark testleri, örneklem ortalamalarına göre bazı değişkenler açısından ölçek boyutlarının farklılık gösterip göstermediği ortaya çıkarılması için uygulanmaktadır. T ve Anova parametrik testleri, verilerin normal dağılım göstermesi durumunda kullanılır. Normal dağılımın olmadığı durumlarda parametrik olmayan testler uygulanır (Yavuz, 2018).

Ölçek boyutları açısından, ortalama düzeylerin farklılığı arandığı değişkenlerin iki seçeneğe sahip olması durumunda tek yönlü varyans analizi kullanılır (Yavuz, 2018; Balci, 2001:237, Büyüköztürk, 2015). Post-Hoc testleri, değişkenler açısından fark olması durumunda, oluşan farkın sebebinin netleştirilmesi için kullanılır (Yavuz, 2018; Büyüköztürk vd., 2013).

Bağımsız örneklem t testi p değeri 0,05'ten daha az olması durumunda farklılığın görüldüğü ifade edilir (Yavuz, 2018). Araştırma katılımcıları içerisinde demografik özellikler açısından uygulanan fark test sonuçları Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tek yönlü varyans analizinde F testi için Sig. değeri 0,05'den daha az olması durumunda bağımsız örneklemde farklılığın görüldüğü söylenebilir.

Tablo 15: İş Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Fark Test Sonuçları

		Levene Varyans Eşitliği Testi		t Testi	
		F	Sig.	t	df
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Eşit Varyans	.287	.593	-.224	154
	Eşit Olmayan Varyans			-.219	67.802
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Eşit Varyans	.532	.467	-1.283	154
	Eşit Olmayan Varyans			-1.284	70.630

Tablo 15 incelendiğinde, Sig. değeri iş yaşam dengesine ait her iki alt boyut açısından da 0,05'in üzerinde olduğu için kadın veya erkek olma durumuna göre farklılaşma yok diyebiliriz.

Tablo 16: İş Yaşam Dengesinin Cinsiyete Göre Ortalama Düzeyleri

		N	Ortalama	Standart Sapma
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Kadın	41	3,51	1.343
	Erkek	115	3,56	1.285
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Kadın	41	2,36	1.299
	Erkek	115	2,66	1.302

Tablo 16 incelendiğinde, işin aile yaşamına etkisinin ve ailenin iş yaşamına etkisinin erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, erkeklerin kadınlara göre daha az iş yaşam dengesi kurabildikleri sonucu çıkmaktadır.

Tablo 17: İş Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Fark Test Sonuçları

		Levene Varyans Eşitliği Testi		t Testi	
		F	Sig.	T	df
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Eşit Varyans	.039	.843	-.021	154
	Eşit Olmayan Varyans			-.021	140.735
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Eşit Varyans	.041	.840	1.163	154
	Eşit Olmayan Varyans			1.161	137.084

Tablo 17 incelendiğinde, Sig. değeri iş yaşam dengesine ait her iki alt boyut açısından da 0,05'in üzerinde olduğu için medeni durumuna göre farklılaşma yok diyebiliriz.

Tablo 18: İş Yaşam Dengesinin Medeni Duruma Göre Ortalama Düzeyleri

		N	Ortalama	Standart Sapma
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Evli	91	3,54	1.318
	Bekar	65	3,55	1.275
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Evli	91	2,69	1.296
	Bekar	65	2,44	1.311

Tablo 18 incelendiğinde, işin aile yaşamına etkisinin ve ailenin iş yaşamına etkisinin bekar çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, bekarların evlilere göre daha az iş yaşam dengesi kurabildikleri sonucu çıkmaktadır.

Tablo 19: İş Yaşam Dengesinin Şirket İçi Pozisyona Göre Fark Test Sonuçları

		Levene Varyans Eşitliği Testi		t Testi	
		F	Sig.	t	df
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Eşit Varyans	.596	.441	1.340	154
	Eşit Olmayan Varyans			1.342	78.850
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Eşit Varyans	.050	.823	.688	154
	Eşit Olmayan Varyans			.689	78.890

Tablo 19 incelendiğinde, Sig. değeri iş yaşam dengesine ait her iki alt boyut açısından da 0,05'in üzerinde olduğu için şirket içi pozisyona göre farklılaşma yok diyebiliriz.

Tablo 20: İş Yaşam Dengesinin Şirket İçi Pozisyona Göre Ortalama Düzeyleri

		N	Ortalama	Standart Sapma
İşin Aile Yaşamına Etkisi	Yönetici	44	3,77	1.291
	Çalışan	112	3,46	1.293
Ailenin İş Yaşamına Etkisi	Yönetici	44	2,7	1.304
	Çalışan	112	2,54	1.307

Tablo 20 incelendiğinde, işin aile yaşamına etkisinin ve ailenin iş yaşamına etkisinin yöneticilerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, yöneticilerin çalışanlara göre daha az iş yaşam dengesi kurabildikleri sonucu çıkmaktadır.

Tablo 21: İş Stresinin Cinsiyete Göre Fark Test Sonuçları

		Levene Varyans Eşitliği Testi		t Testi	
		F	Sig.	t	df
Gerginlik	Eşit Varyans	.098	.755	-1.079	154
	Eşit Olmayan Varyans			-1.081	70.732
Baskı	Eşit Varyans	.678	.412	-.482	154
	Eşit Olmayan Varyans			-.471	67.600
Aşırı Yükleme	Eşit Varyans	1381	.242	-.489	154
	Eşit Olmayan Varyans			-.462	63.867

Tablo 21 incelendiğinde, Sig. değeri iş stresine ait üç alt boyut açısından da 0,05'in üzerinde olduğu için cinsiyete durumuna göre farklılaşma yok diyebiliriz.

Tablo 22: İş Stresinin Cinsiyete Göre Ortalama Düzeyleri

		N	Ortalama	Standart Sapma
Gerginlik	Kadın	41	3,04	1.430
	Erkek	115	3,33	1.437
Baskı	Kadın	41	3,12	1.435
	Erkek	115	3,24	1.367
Aşırı Yükleme	Kadın	41	4,07	1.232
	Erkek	115	4,17	1.094

Tablo 22 incelendiğinde, her üç alt boyut için de iş stresi etkisinin erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş stresini hissettiği sonucu çıkmaktadır.

Tablo 23: İş Stresinin Medeni Duruma Göre Fark Test Sonuçları

MEDENİ DURUMA GÖRE					
		Levene Varyans Eşitliği Testi		t Testi	
		F	Sig.	t	df
Gerginlik	Eşit Varyans	.339	.561	.753	154
	Eşit Olmayan Varyans			.758	141.122
Baskı	Eşit Varyans	.970	.326	-.616	154
	Eşit Olmayan Varyans			-.607	130.404
Aşırı Yükleme	Eşit Varyans	.235	.629	-.778	154
	Eşit Olmayan Varyans			-.778	138.238

Tablo 23 incelendiğinde, Sig. değeri iş stresine ait üç alt boyut açısından da 0,05'in üzerinde olduğu için medeni durumuna göre farklılaşma yok diyebiliriz.

Tablo 24: İş Stresinin Medeni Duruma Göre Ortalama Düzeyleri

		N	Ortalama	Standart Sapma
Gerginlik	Evli	91	3,32	1.461
	Bekar	65	3,15	1.405
Baskı	Evli	91	3,15	1.332
	Bekar	65	3,29	1.454
Aşırı Yükleme	Evli	91	4,08	1.131
	Bekar	65	4,23	1.128

Tablo 24 incelendiğinde, baskı ve aşırı yükleme alt boyutları için iş stresi etkisinin bekarlarda daha yüksek, gerginlik boyutunun da evlilerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 25: İş Stresinin Şirket İçi Pozisyona Göre Fark Test Sonuçları

		Levene Varyans Eşitliği Testi		t Testi	
		F	Sig.	t	df
Gerginlik	Eşit Varyans	.066	.797	2.093	154
	Eşit Olmayan Varyans			2.069	76.867
Baskı	Eşit Varyans	1.685	.196	1.250	154
	Eşit Olmayan Varyans			1.338	91.298
Aşırı Yükleme	Eşit Varyans	3.136	.079	.868	154
	Eşit Olmayan Varyans			.971	101.590

Tablo 25 incelendiğinde, Sig. değeri iş stresine ait üç alt boyut açısından da 0,05'in üzerinde olduğu için şirket içi pozisyona göre farklılaşma yok diyebiliriz.

Tablo 26: İş Stresinin Şirket İçi Pozisyona Göre Ortalama Düzeyleri

		N	Ortalama	Standart Sapma
Gerginlik	Yönetici	44	3,63	1.448
	Çalışan	112	3,1	1.410
Baskı	Yönetici	44	3,43	1.227
	Çalışan	112	3,12	1.433
Aşırı Yükleme	Yönetici	44	4,27	.9241
	Çalışan	112	4,09	1.200

Tablo 26 incelendiğinde, her üç alt boyut için de iş stresi etkisinin yöneticilerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda, yöneticilerin çalışanlara göre daha fazla iş stresi hissettiği sonucu çıkmaktadır.

Tablo 27: İş Yaşam Dengesinin Mezuniyet Durumuna Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
.824	4	151	.512

Tablo 27 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 28: İş Yaşam Dengesinin Mezuniyet Durumuna Göre Anova Analizi

	F	Df	Sig.
Gruplar Arası	7.244	4	.000
Grup İçi		151	
Toplam		155	

Tablo 28 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten küçük olduğu için bireylerin mezuniyet durumu için yaşam dengesine etkisi farklılık gösterdiğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 29: İş Yaşam Dengesinin Mezuniyet Durumuna Göre Post Hoc Analizi

Mezun Olunan Eğitim Düzeyi	Mezun Olunan Eğitim Düzeyi	Standart Sapma	Sig.
Lise	Ön Lisans	.466	1.000
	Lisans	.370	.043
	Yüksek Lisans	.398	.002
	Doktora	.694	1.000
Ön Lisans	Lise	.466	1.000
	Lisans	.336	.011
	Yüksek Lisans	.366	.000
	Doktora	.677	1.000
Lisans	Lise	.370	.043
	Ön Lisans	.336	.011
	Yüksek Lisans	.233	.434
	Doktora	.615	.780
Yüksek Lisans	Lise	.398	.002
	Ön Lisans	.366	.000
	Lisans	.233	.434
	Doktora	.632	.287
Doktora	Lise	.694	1.000
	Ön Lisans	.677	1.000
	Lisans	.615	.780
	Yüksek Lisans	.632	.287

Tablo 29'da, bireylerin mezuniyet durumlarının iş yaşam dengesine etkisi incelenmiştir. Lise mezuniyeti olan bireylerin lisans ve yüksek lisans mezuniyetlerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Benzer şekilde, ön lisans mezuniyeti olan bireylerin lisans ve yüksek lisans mezuniyetlerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Yüksek lisans mezuniyeti olan bireylerin ise lise ve ön lisans mezuniyetlerine göre anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 30: İş Yaşam Dengesinin Yaş Aralığına Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1.076	3	152	.361

Tablo 30 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 31: İş Yaşam Dengesinin Yaş Aralığına Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
Gruplar Arası	.963	3	.412

Grup İçi		152	
Toplam		155	

Tablo 31 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için bireylerin yaş aralığının iş yaşam dengesine etkisi farklılık göstermediğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 32: İş Yaşam Dengesinin Yaş Aralığına Göre Post Hoc Analizi

Doğum Yıl Aralığı	Doğum Yıl Aralığı	Standart Sapma	Sig.
1946-1964	1965-1979	.835	.908
	1980-1994	.804	.698
	1995 ve Sonrası	.837	.624
1965-1979	1946-1964	.835	.908
	1980-1994	.297	.942
	1995 ve Sonrası	.377	.882
1980-1994	1946-1964	.804	.698
	1965-1979	.297	.942
	1995 ve Sonrası	.302	.999
1995 ve Sonrası	1946-1964	.837	.624
	1965-1979	.377	.882
	1980-1994	.302	.999

Tablo 32'de, bireylerin yaş aralığının iş yaşam dengesine etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bireylerin yaş aralığı anlamlı derecede farklılaşmamaktadır.

Tablo 33: İş Yaşam Dengesinin İş Deneyim Süresine Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
.548	3	152	.650

Tablo 33 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 34: İş Yaşam Dengesinin İş Deneyim Süresine Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
Gruplar Arası	1.959	3	.123
Grup İçi		152	
Toplam		155	

Tablo 34 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için bireylerin iş deneyim sürelerinin iş yaşam dengesine etkisi farklılık göstermediğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 35: İş Yaşam Dengesinin İş Deneyim Süresine Göre Post Hoc Analizi

İş Deneyim Süresi	İş Deneyim Süresi	Standart Sapma	Sig.
1-3 Yıl Arası	4-6 Yıl Arası	.335	.542
	7-9 Yıl Arası	.454	.906
	10 Yıl ve üzeri	.296	.917
4-6 Yıl Arası	1-3 Yıl Arası	.335	.542
	7-9 Yıl Arası	.437	.159
	10 Yıl ve üzeri	.270	.943
7-9 Yıl Arası	1-3 Yıl Arası	.454	.906
	4-6 Yıl Arası	.437	.159
	10 Yıl ve üzeri	.408	.376
10 Yıl ve üzeri	1-3 Yıl Arası	.296	.917
	4-6 Yıl Arası	.270	.943
	7-9 Yıl Arası	.408	.376

Tablo 35'de, bireylerin iş deneyim sürelerinin iş yaşam dengesine etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bireylerin iş deneyim süreleri anlamlı derecede farklılaşmamaktadır.

Tablo 36: İş Yaşam Dengesinin Kurum Deneyim Süresine Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1.789	4	151	.134

Tablo 36 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 37: İş Yaşam Dengesinin Kurum Deneyim Süresine Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
Gruplar Arası	3.205	4	.015
Grup İçi		151	
Toplam		155	

Tablo 37 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten küçük olduğu için bireylerin kurum deneyim süresinin iş yaşam dengesine etkisinin farklılık gösterdiğini görüyoruz. Bu durumda, H2 hipotezi kabul edilmiştir. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 38: İş Yaşam Dengesinin Kurum Deneyim Süresine Göre Post Hoc Analizi

Kurum Tecrübesi	Kurum Tecrübesi	Standart Sapma	Sig.
1 Yıldan az	1-3 Yıl Arası	.336	.021
	4-6 Yıl Arası	.377	.031
	7-9 Yıl Arası	.412	.777
	10 Yıl ve üzeri	.377	.732
1-3 Yıl Arası	1 Yıldan az	.336	.021
	4-6 Yıl Arası	.305	1.000
	7-9 Yıl Arası	.347	.894
	10 Yıl ve üzeri	.305	.732
4-6 Yıl Arası	1 Yıldan az	.377	.031
	1-3 Yıl Arası	.305	1.000
	7-9 Yıl Arası	.388	.855
	10 Yıl ve üzeri	.350	.707
7-9 Yıl Arası	1 Yıldan az	.412	.777
	1-3 Yıl Arası	.347	.894
	4-6 Yıl Arası	.388	.855
	10 Yıl ve üzeri	.388	1.000
10 Yıl ve üzeri	1 Yıldan az	.377	.732
	1-3 Yıl Arası	.305	.732
	4-6 Yıl Arası	.350	.707
	7-9 Yıl Arası	.388	1.000

Tablo 38’de, bireylerin kurum deneyimlerinin iş yaşam dengesine etkisi incelenmiştir. İş tecrübesinin aksine, kurum deneyimi gruplar arasında anlamlı derecede farklılaşmaktadır. 1 yıldan az kurum tecrübesine sahip bireyler, 1-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası kurum tecrübesine sahip çalışanlardan anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 39: İş Stresinin Mezuniyet Durumuna Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1.380	4	151	.243

Tablo 39 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05’ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 40: İş Stresinin Mezuniyet Durumuna Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
Gruplar Arası	.317	4	.866
Grup İçi		151	
Toplam		155	

Tablo 40 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için bireylerin mezuniyet durumunun iş stresine etkisi farklılık göstermediğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 41: İş Stresinin Mezuniyet Durumuna Göre Post Hoc Analizi

Mezun Olunan Eğitim Düzeyi	Mezun Olunan Eğitim Düzeyi	Standart Sapma	Sig.
Lise	Ön Lisans	.540	.968
	Lisans	.429	.998
	Yüksek Lisans	.461	1.000
	Doktora	.805	1.000
Ön Lisans	Lise	.540	.968
	Lisans	.389	.999
	Yüksek Lisans	.425	.994
	Doktora	.784	1.000
Lisans	Lise	.429	.998
	Ön Lisans	.389	.999
	Yüksek Lisans	.271	1.000
	Doktora	.713	1.000
Yüksek Lisans	Lise	.461	1.000
	Ön Lisans	.425	.994
	Lisans	.271	1.000
	Doktora	.732	1.000
Doktora	Lise	.805	1.000
	Ön Lisans	.784	1.000
	Lisans	.713	1.000
	Yüksek Lisans	.732	1.000

Tablo 41'de, bireylerin mezuniyet durumlarının iş stresine etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bireylerin mezuniyet durumu anlamlı derecede farklılaşmamaktadır.

Tablo 42: İş Stresinin Yaş Aralığına Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
1.636	3	152	.183

Tablo 42 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 43: İş Stresinin Yaş Aralığına Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
Gruplar Arası	1.145	3	.333
Grup İçi		152	
Toplam		155	

Tablo 43 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için bireylerin yaş aralığının iş stresine etkisi farklılık göstermediğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 44: İş Stresinin Yaş Aralığına Göre Post Hoc Analizi

Doğum Yıl Aralığı	Doğum Yıl Aralığı	Standart Sapma	Sig.
1946-1964	1965-1979	.839	.419
	1980-1994	.808	.342
	1995 ve Sonrası	.841	.367
1965-1979	1946-1964	.839	.419
	1980-1994	.299	1.000
	1995 ve Sonrası	.379	1.000
1980-1994	1946-1964	.808	.342
	1965-1979	.299	1.000
	1995 ve Sonrası	.303	1.000
1995 ve Sonrası	1946-1964	.841	.367
	1965-1979	.379	1.000
	1980-1994	.303	1.000

Tablo 44'de, bireylerin doğum yıl aralığının iş stresine etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bireylerin doğum yıl aralığı anlamlı derecede farklılaşmamaktadır.

Tablo 45: İş Stresinin İş Tecrübesine Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
.933	3	152	.426

Tablo 45 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 46: İş Stresinin İş Tecrübesine Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
Gruplar Arası	1.222	3	.304
Grup İçi		152	
Toplam		155	

Tablo 46 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için bireylerin iş tecrübesinin iş stresine etkisi farklılık göstermediğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 47: İş Stresinin İş Tecrübesine Göre Post Hoc Analizi

İş Deneyim Süresi	İş Deneyim Süresi	Standart Sapma	Sig.
1-3 Yıl Arası	4-6 Yıl Arası	.340	.889
	7-9 Yıl Arası	.460	.996
	10 Yıl ve üzeri	.300	.996
4-6 Yıl Arası	1-3 Yıl Arası	.340	.889
	7-9 Yıl Arası	.443	1.000
	10 Yıl ve üzeri	.273	.350
7-9 Yıl Arası	1-3 Yıl Arası	.460	.996
	4-6 Yıl Arası	.443	1.000
	10 Yıl ve üzeri	.413	.916
10 Yıl ve üzeri	1-3 Yıl Arası	.300	.996
	4-6 Yıl Arası	.273	.350
	7-9 Yıl Arası	.413	.916

Tablo 47'de, bireylerin iş deneyim sürelerinin iş stresine etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bireylerin iş deneyim süreleri anlamlı derecede farklılaşmamaktadır.

Tablo 48: İş Stresinin Kurum Tecrübesine Göre Homojenlik Analizi

Levene İstatistik	df1	df2	Sig.
.476	4	151	.753

Tablo 48 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olması nedeniyle gruplar arası dağılımın homojen olduğu söylenebilir.

Tablo 49: İş Stresinin Kurum Tecrübesine Göre Anova Analizi

	F	df	Sig.
--	---	----	------

Gruplar Arası	1.069	4	.374
Grup İçi		151	
Toplam		155	

Tablo 49 incelendiğinde, Sig. değeri 0,05'ten büyük olduğu için bireylerin kurum tecrübesinin iş stresine etkisi farklılık göstermediğini görüyoruz. Gruplar arası farklılık düzeylerini görebilmek için Post Hoc testleri yapılır.

Homojenlik analizinde ortaya çıkan değer 0,05'ten büyük ve gruplar arası dağılım farkının fazla olması yani örneklem sayılarının çok farklı olması nedeniyle Post Hoc analiz uygulamasında Hochberg's GT2 kullanılmıştır.

Tablo 50: İş Stresinin Kurum Tecrübesine Göre Post Hoc Analizi

Kurum Tecrübesi	Kurum Tecrübesi	Standart Sapma	Sig.
1 Yıldan az	1-3 Yıl Arası	.347	.402
	4-6 Yıl Arası	.390	.667
	7-9 Yıl Arası	.426	.788
	10 Yıl ve üzeri	.390	.667
1-3 Yıl Arası	1 Yıldan az	.347	.402
	4-6 Yıl Arası	.315	1.000
	7-9 Yıl Arası	.359	1.000
	10 Yıl ve üzeri	.315	1.000
4-6 Yıl Arası	1 Yıldan az	.390	.667
	1-3 Yıl Arası	.315	1.000
	7-9 Yıl Arası	.401	1.000
	10 Yıl ve üzeri	.362	1.000
7-9 Yıl Arası	1 Yıldan az	.426	.788
	1-3 Yıl Arası	.359	1.000
	4-6 Yıl Arası	.401	1.000
	10 Yıl ve üzeri	.401	1.000
10 Yıl ve üzeri	1 Yıldan az	.390	.667
	1-3 Yıl Arası	.315	1.000
	4-6 Yıl Arası	.362	1.000
	7-9 Yıl Arası	.401	1.000

Tablo 50'de, bireylerin kurum deneyim sürelerinin iş stresine etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, bireylerin kurum deneyim süreleri anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre;

Araştırma kapsamında kullanılan iş yaşam dengesi ölçeği ve iş stresi ölçeğinin güvenilirlik analizleri yapılmış, iş yaşam dengesinin Cronbach Alpha değeri 0,909, iş stresinin ise 0,831 çıkmıştır. Bu değerler göz önünde bulundurularak, her iki ölçeğin de güvenilir olduğu söylenebilmektedir.

Araştırma sonucunda, iş stresi boyutları açısından incelendiğinde, iş yaşam dengesi etki düzeyi %27 olarak bulunmuştur. Bu durum, iş stresi ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir.

İş yaşam dengesinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde, işin aile yaşamına etki boyutu %74,44 iken, ailenin iş yaşamına etki düzeyi %73,26 olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, iş ortamındaki gelişmelerin aile yaşamına etkisinin daha yüksek olduğu sonucu çıkmaktadır.

İş stresinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise, iş stresine gerginlik boyutunun %54,58, baskı boyutunun %42,63, aşırı yükleme boyutunun ise %44,84 etki düzeyi olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre iş stresi oluşumunda en önemli alt boyutun gerginlik boyutu olduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmada, iş yaşam dengesinin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde, cinsiyet farkının her iki alt boyut açısından da anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucu çıkmıştır. Ayrıca, araştırma sonucuna göre erkeklerin kadınlara göre daha az iş yaşam dengesi kurabildikleri de ortaya çıkmıştır.

Medeni durum açısından iş yaşam dengesi incelendiğinde, her iki alt boyut açısından etki düzeyinin anlamlı derece farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, her iki alt boyut açısından değerlendirildiğinde, etki düzeyinin bekar çalışanlarda daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sürecinde, iş yaşam dengesinin alt boyutları açısından katılımcıların şirket içi pozisyonlarına göre anlamlı derecede farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, yöneticilerin çalışanlara göre daha az iş yaşam dengesi kurabildikleri ortaya çıkmıştır.

İş stresinin üç alt boyutu açısından incelendiğinde cinsiyete göre etki düzeylerinin anlamlı derecede farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, iş stresinin etki düzeyi erkeklerde daha yüksek olduğu, bu nedenle de erkeklerin kadınlara göre iş stresini daha fazla hissettiği söylenebilmektedir.

İş stresi, medeni durum açısından incelendiğinde, her üç alt boyut için de anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmektedir. Ayrıca, baskı ve aşırı yükleme alt boyutları açısından iş stresi etkisinin bekarlarda daha yüksek olduğu, gerginlik boyutunun da evlilerde daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların şirket içi pozisyonları açısından değerlendirildiğinde, bireylerin iş stresi etki düzeyi anlamlı derecede farklılaşmamaktadır. Ayrıca, her üç alt boyut için de iş stresinin etki düzeyinin yöneticilerde daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada iş yaşam dengesi, katılımcıların mezuniyet durumu açısından incelendiğinde anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Araştırmada lise mezunu olan bireylerin lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı derecede farklılaştığı, ön lisans mezunu olan bireylerin lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre anlamlı derecede farklılaştığı, yüksek lisans mezunlarının da lise ve ön lisans mezunlarına göre anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır.

İş yaşam dengesinin, bireylerin yaş aralığına bağlı olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

İş deneyim sürelerinin, iş yaşam dengesine etkisi incelendiğinde gruplar arasında anlamlı derecede farklılaşmanın olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırmada, bireylerin çalıştıkları kurumdaki deneyim sürelerinin iş yaşam dengesine etkisinin anlamlı derecede farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 1 yıldan az kurum tecrübesine sahip bireylerin, 1-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası kurum deneyimine sahip çalışanlardan anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir.

İş stresi bireylerin mezuniyet durumu açısından incelendiğinde, anlamlı derecede farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Yaş aralığı açısından incelendiğinde ise, iş stresi etkisinin yine anlamlı derecede farklılaşmadığı sonucu çıkmaktadır.

Katılımcıların iş tecrübesi açısından değerlendirildiğinde iş stresi etkisinin anlamlı derecede farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların kurum deneyimi açısından değerlendirildiğinde ise iş stresi etkisinin yine anlamlı derecede farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde teknolojiadaki hızlı ilerlemeyle orantılı bir şekilde fiziksel iş yüklerinde ciddi azalmalar görülmektedir. Fiziksel iş yükünün azalmasından elde edilen zaman kazanımı, yapılan işin tasarımının ve niteliğinin geliştirilmesinde kullanılmaktadır. Ancak, nitelikteki bu artış, çalışanlar üzerindeki baskı ve gerilimin artmasına, bu durum da iş ve aile yaşamlarındaki rol karmaşasına, mutsuzluğa ve başarısızlığa sebebiyet verebilmektedir. Bu çalışmada yaşanan çatışmaların kök sebeplerinin ve etki düzeylerinin ortaya çıkarılabilmesi için bu araştırma konusu seçilmiştir.

Araştırma konusunun seçiminde literatür detaylı bir şekilde taranmış, daha önce inceleme yapılmayan ana kütlenin seçilmesine özellikle dikkat edilmiştir.

Araştırma modelinin oluşturulurken, iş stresinin, çalışanların aile yaşamları üzerine etkisinin olabileceği düşünülmüş, benzer şekilde ailenin iş yaşamına etkisinin de çalışanlar üzerinde iş stresi oluşturacağı düşünülerek hipotezler oluşturulmuş ve bu doğrultuda da analiz çalışmaları başlatılmıştır.

Çalışma kapsamında kullanılan ölçekler, literatürde yaygın bir şekilde kullanılan ve içeriğindeki ifadeler açısından Teknoloji Sektörü çalışanlarına en uygun olan ifadeleri kapsadığı için seçilmiştir.

Araştırma sürecinin en çarpıcı sonucu, iş yaşam dengesi üzerindeki etkinin kurum deneyim süresi açısından ayrışmasıdır. Araştırma katılımcılarından 1 yıldan daha kısa süreli kurum deneyimine sahip olan çalışanlar, 1-3 yıl arası ve 4-6 yıl arası kurum tecrübesine sahip çalışanlara göre anlamlı derecede ayrışmaktadır. Bu etkinin iş stresi açısından geçerli olmadığı sonucuna da ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmanın kapsamı Teknoloji Sektörü ile sınırlı kalmıştır. Aynı konu özelinde yapılacak çalışmalarda, iş stresinin yüksek ve normal mesai düzeninin olmadığı sektörler üzerinde araştırma yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Fapohunda, T. (2014) "An Exploration of the Effects Of Work Life Balance On Productivity" *Journal of Human Resources Management and Labor Studies* June 2014, Vol. 2, No. 2, pp. 71-89
- Stephanie M. Mazerolle, Jessica L. Barrett (2018) "Work-Life Balance in Higher Education for Women: Perspectives of Athletic Training Faculty" *Athletic Training Education Journal* · July 2018 Vol. 3 No:3 248-258
- Owens J, Tiedt J. (2018) "Strategies to Attain Faculty Work-Life Balance" *Building Healthy Academic Communities Journal* Vol. 2, No. 2, 2018 58-73
- Rincy V. M., Panchanatham (2014) "Work life balance: a short review of the theoretical and contemporary concepts" *Continental J. Social Sciences* 7 (1): 1- 24
- Simard M., (2011) "Employees Perceptions of Work-Life Balance" A thesis presented to the University of Waterloo in fulfillment of the thesis requirement for the degree of Master of Arts in Recreation and Leisure Studies
- Young, L. and Kleiner, B.H. (1992). "Work and family: Issues for the 1990s." *Women in Management Review*, 7(5): 24-28.
- Piotrkowski C.S. (1978). "Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families" New York: Free Press.
- Zedeck, S. and Mosier, K. (1990). "Work in the family and employing organization" *American Psychologist*, 45: 240-251.
- Clark, S.C. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work-life balance." *Human Relations*, 53(6): 7470-7770.
- Greenhaus, J. and Beutell, N. (1985). "Sources of conflict between work and family roles." *Academy of Management Review*, 10: 76-88.
- Edwards, J.R. and Rothbard, N.P. (2000). "Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs." *Academy of Management Review*, 25: 178-199.
- Guest, D. (2002). "Human resource management, corporate performance and employee well being: Building the worker into HRM." *Journal of Industrial Relations*, 44(3): 335-358.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M. & Ismail, I. (2008) "Relationship between work-family conflict and quality of life." *Journal of Management Psychology*, 25, 58-81.
- Kang, D., Rice, M., Park, N. Turner-Henson, A. & Downs, C. (2010). "Stress and inflammation: 94 A biobehavioural approach for nursing research." *Western Journal of Nursing Research*, 32 (6), 730-760.
- Jex, S and Guadonowski, D. (1992). "Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study." *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 509-517.

- Drew, E. (2005). "Work/life balance: Senior management champions or laggards?" *Women in Management Review*, 20 (4), 262-278.
- Porter, S. & Ayman, R. (2010). "Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit." *Journal of Management & Organization*, 16, 411- 424.
- Bacharach, S., Bamberger, P. & Conley, S. (1991). "Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work." *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 39-53.
- Haworth, J. & Lewis, S. (2005). "Work, leisure and well-being." *British Journal of Guidance & Counselling*, 33, 67-79.
- Jennings, J. & McDougald, M. (2007). "Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice." *Academy of Management Review*, 32 (3), 747-760.
- Hall, D. & Richter, J. (1988). "Balancing work life and home life: What can organizations do to help?" *The Academy of Management Executive*, 2 (3), 213-223.
- Martins, L., Eddleston, K. & Veiga, J. (2002). "Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction." *Academy of Management Journal*, 45 (2), 399-409.
- Tausig, M. & Fenwick, R. (2001). "Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance." *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-120.
- Blau, F., Ferber, M. & Winkler, A. (1998). *"The Economics of Women, Men, and Work (3rd ed.)."* Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Wang, P., Lawler, J. & Shi, K. (2010). "Work-family conflict, self-efficacy, job satisfaction, and gender: Evidences from Asia." *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (3), 298-308.
- Maxwell, G. (2005). Checks and balances: The role of managers in work-life balance policies and practices. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 12, 179-189.
- Bardwick, J. (1986). "The Plateauing Trap: How to Avoid it in your Career... and your Life." New York: AMACOM.
- Chong, E. and Ma, X. (2010). "The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy." *Creativity and Innovation Management*, 19 (3), 233-247.
- Warren, T. (2004). "Working part-time: Achieving a successful „work-life“ balance?" *The British Journal of Sociology*, 55, 99-122.
- Boles, J., Johnston, M., Hair, J. (1997). "Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences." *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17, 17-28.
- Rothbard, N. (2001). "Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles." *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.

- Adams, G., King, L. & King, D. (1996). "Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction." *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, p. 500.
- Omar, M., Mohd, I., & Ariffin, M. (2015). "Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia". *Journal of Business, Economics and Law*.
- Ritter, K.-J., Matthews, R. A., Ford, M. T., & Henderson, A. A. (2016). "Understanding role stressors and job satisfaction over time using adaptation theory." *Journal of Applied Psychology*, 101(12), 1655–1669.
- Dorrel, B., Symonds, M. L., & Lammert, J. (2014). "Role Strain in Dual Role Collegiate Athletic Trainers." *Missouri Journal of Health, Physical Education, Recreation and Dance*, 24, 40–54.
- Sari, A. L. P., Ardiyanti, N., & Noviardi, H. (2017). "The Impact of Workload and Role Conflict towards Work-Life Balance among Government Auditors in Indonesia." *Proceedings of the 5th Business & Management Conference, Rome, (April)*,
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). "Work-life balance in the new millennium: where are we?: where do we need to go?" *ON: Canadian Policy Research Networks*.
- Ng, T., Sorensen, K., & Eby, L. (2007). "Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 363–386.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., & Bordeaux, C. (2005). "Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002)." *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197.
- Dilger, A., König, H. (2007) "Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewußter Personalpolitik: Eine empirische Analyse familienfreundlicher Betriebe." *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 59(1), 77-89.
- Prognos (2003). "Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Kosten-Nutzen-Analyse." *Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*.
- Holly S., Mohnen A. (2012). "Impact of working hours on work–life balance." *German Socio-Economic Panel Study*
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2006). "Management practices, work–life balance, and productivity: A review of some recent evidence." *Oxford Review of Economic Policy*, 22(4), 457–482.

- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: "The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior." *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Maxwell, G. & McDougall, M. (2004). "Work-life balance." *Public Management Review*, 6 (3), 377-393.
- Baral, R. & Bhargava, S. (2010). "Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes." *Journal of Managerial Psychology*, 25 (3), 274-300.
- DeLong, T. & DeLong, C. (1992). Managers as Fathers: Hope on the homefront. *Human Resource Management*, 31 (3), 171-181.
- Allen, T. (2001). "Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions." *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 414-435.
- Ulshafer, S., Potgeisser, M. & Lima, T. (2005). "Concierge services help deliver better work/life balance at Bronson Healthcare Group." *Journal of Organizational Excellence*, 24 (3), 23-30.
- Haar, J. & Roche, M. (2010). "Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction." *The International Journal of Human Resources Management*, 21 (7), 999-1014.
- De Bruin & Dupuis, (2010) "Bosses' perception of family-work conflict and women's Promoability: Glad ceiling effects." *Academy of Management Journal*, 52, 5, 939-957.
- Wilkinson, S. J. (2008). "Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying profession," *Structural Survey*. 26(2), 120-130.
- Vlems (2008) "Balance Matters: Turning Burnout Into Balance". R&B Publishing, TX: 2008.
- Perry-Smith, Jill, E. & Terry C. B. (2000). "Work-family human resource bundles and perceived organizational performance." *The Academy of Management Journal*, 43(6), 1107-1117.
- Reynolds, (2009) "Four-way Win: How to Integrate Work, Home, Community and Self - Knowledge@Wharton".
- Hobson, Delunas and Kesic (2007) "The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict." *Journal of Management* 33.4 (2007): 592-608.
- Kossek EE, Hammer LB. (2008) "Supervisor work/life training gets results." *Harv Bus Rev*. 2008;36.
- McNall LA, Masuda AD, Nicklin JM. (2010) "Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: the mediating role of work-to-family enrichment." *J Psychol*. 144(1):61-81.
- Anderson, C., & Platten, C.R. (2011). Sleep deprivation lowers inhibition and enhances impulsivity to negative stimuli. *Behavioural Brain Research*, 217, 463-466.

- Hari, R., Henriksson, L., Malinen, S., & Parkkonen, L. (2015). Centrality of social interaction in human brain function. *Neuron*, 88(1), 181-193.
- Brunges, M., & Foley-Brinza, C. (2014). "Projects for increasing job satisfaction and creating a healthy work environment." *AORN Journal*, 100(6), 670-681.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). "Impact of working environment on job satisfaction." *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Stupnisky, R.H., Weaver-Hightower, M.B., & Kartoshkina, Y. (2015). "Exploring and testing the predictors of new faculty success: A mixed methods study." *Studies in Higher Education*: 40(2), 368-390.
- Feldman, M.D., Arean, P.A., Marshall, S.J., Lovett, M., & O'Sullivan, P. (2010). "Does mentoring matter: Results from a survey of faculty mentees at a large health sciences university." *Medical Education Online*, 15: 5063.
- Hardie, E., Kashima, E. S., & Pridmore, P. (2005). "The influence of relational, individual and collective self-Aspects on stress, uplifts and health." *Self and Identity*, 4(1), 1-24. doi: 10.1080/13576500444000146.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). "Stress, appraisal, and coping." *New York: Springer Publishing Company Inc.*
- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). "Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin & M. Lewis (Eds.)," *Perspectives in interactional psychology* (pp. 287-327).
- Schuler, R. S. (1982). "An integrative transactional process model of stress in organizations." *Journal of Occupational Behavior*, 3(1), 5-19. doi: 10.1002/job.4030030103.
- Dhabhar, F. S., Saul, A. N., Daugherty, C., Holmes, T. H., Bouley, D. M., & Oberyshyn, T. M. (2010). "Short-term stress enhances cellular immunity and increases early resistance to squamous cell carcinoma." *Brain, Behavior, and Immunity*, 24(1), 127-137. doi: 10.1016/j.bbi.2009.09.004.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). "A general measure of work stress: The Stress in General Scale." *Educational and Psychological Measurement*, 61(5), 866-888. doi: 10.1177/00131640121971455.
- Jamal, M. (2005). "Personal and organizational outcomes related to job stress and type A behavior: A study of Canadian and Chinese employees." *Stress and Health (formerly Stress Medicine)*, 21(2), 129-137. doi: 10.1002/smi.1047
- Goddard, R., O'Brien, P., & Goddard, M. (2006). "Work environment predictors of beginning teacher burnout." *British Educational Research Journal*, 32(6), 857-874. doi: 10.1080/01411920600989511.
- Noblet, A., Teo, S. T. T., McWilliams, J., & Rodwell, J. J. (2005). "Which work characteristics predict employee outcomes for the public-sector employee? An examination of generic and occupation-specific characteristics." *International*

- Selye H. (1950). "Stress And The General Adaptation Syndrome" *British Medical Journal*.
- Michie S. (2002). "Causes And Management Of Stress At Work." *Occup Environ Med* 2002;59:67–72.
- Yavuz N. (2018). İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İ. (2008). "İş Yaşamında Stres", *Ankara, Pegem Akademi*, 3. Baskı.
- Koçer, C. (2015). Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi", *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.21, No:1, ss.91-109.
- Allen, Roger J (1983). *Human Stress: It's Nature and Control*, New Jersey, *McMillanPub*.
- Thompson, B. (1998). "Üstün Performans Geliştirme" *İstanbul, Hayat Yayınları*, Yayın No:27.
- Lamberton, L. (1995). "Human Relations: Strategies for Success." *Chicago, Minor, Leslie: Irwin Mirror Press*.
- Korkmaz, M., Germir, H., Şahbudak, E., Şen E., Ayça G., Kuzucuoğlu H., (2015) Stres-Performans-Verimlilik, İstanbul, Çatı Kitapları.
- Hanes, T. (2002). Stress is funny...haha; Former 911 dispatchers uses humor to teach coping strategies. *Toronto Star*, p.F07.
- Aldwin, C. M. (2007). *Stress, coping, and development: An integrative perspective* (2nd Ed). New York: *Guilford Press*.
- Doble, N., & Supriya, M.V. (2011). Student Life Balance: Myth or Reality?. *International Journal of Educational Management*, 25 (3), 237-251.
- Wickramasinghe, V. (2012). "Supervisor Support as a Moderator Between Work Schedule Flexibility and Job Stress." *International Journal of Workplace Health Management* , 5 (1), 44-55.
- Larson, L. L. (2004). "Internal Auditors and Job Stress". *Managerial Auditing Journal* , 19 (9), 1119-1130.
- Ornelas, S., & Kleiner, B. H. (2003). New Development In Managing Job Related Stress. *Equal Opportunities International* , 22 (5), 64-70.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). "The Experience of Work-Related Stress Across Occupation." *Journal of Managerial Psychology* , 20, 178-187.
- Mirela, B., Mandalina C., (2011). "Organizational Stress And Its Impact On Work Performance." *European Integration – New Challenges*, 7th Edition.

- Raitano E., Kleiner H. (2004). "Stress management: Stressors, Diagnosis, and Preventative Measures." *Management Research News*, Vol. 27 Iss 4/5 pp. 32 – 38
- Babatunde, A. (2013). "Occupational Stress: A Review on Conceptualizations, Causes and Cure". *Economic Insights – Trends and Challenges*. C.2, (LXV) No:3, ss.73-80.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, New York, McGraw Hill Book Comp..
- Safaria, T., Ahmad, & Nubli, M. (2011). Role Ambiguity, Role Conflict, The Role of Job Insecurity as Mediator Toward Job Stress Among Malay Academic Staff: A SEM Analysis. *Current Research Journal of Social Sciences* , 3 (3), 229-235.
- Khodarahimi, S., Intan, H. H., & Norzarina, M. (2012). Workplace relationships, Stress, Depression and Anxiety in a Malaysian Sample. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences* , 2 (2), 1-9.
- Gümüştekin, E., Öztemiz, B. (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, No:1,, ss.271-289.
- Carver, C. (1989). How should multifaceted personality constructs be tested? Issues illustrated by self-monitoring, attributional style, and hardiness, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 577-585.
- Endler, N., Parker J., (1990). Multidimensional assessment of coping: a critical evaluation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 844-854.
- Fleishman, J. (1984). Personality characteristics and coping patterns, *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 229-244
- Latack, C. (1986). Coping with job stress, *Journal of Applied Psychology*, 71, 377-385.
- Ekinci, H., Ekici S. (2003). "Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, C.22, No:2, ss.93-111.
- Erdoğan, İ. (1996). "İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış". İşletme Fakültesi Yayını, No. 266, İstanbul.
- Moore, K., Cooper, L. (1996). "Stress in Mental Health Professionals: A Theoretical Overview". *International Journal of Social Psychiatry*, C.42, No:2, ss.82-89.
- Dubinsky, J., Mattson, A. (1979). "Consequences of Role Conflict and Ambiguity Experienced by Retail Salespeople", *Journal of Retailing*, C.55, No:4.
- Dubinsky, J., Michaels, E., Kotabe, M., Lim, C., Moon, H. (1992). "Influence of Role Stress on Industrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, Japan and Korea", *Journal of International Business Studies*, C.23, No:1, ss. 77-99.

- Fisher, T. (2001). "Role Stress, The Type A Behaviour Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance", *Behavioral Research in Accounting*, C.13.
- Nicklaus, A. L. (2007). *The Complex Relationship Between Role Ambiguity, Role Conflict, Work Engagement Of HR Managers And The Implementation Of SHRM*. Netherlands: Universiteit Maastricht.
- Miteva, T., Dimitrov, D., Mitev, J., Iliev, A., & Prakova, G. (2005). Work Environment Factor With Stress Effect On Agricultural Workers. *Trakia Journal of Sciences* , 3 (2), 66-69.
- Fuenzalida, C. (2007). Effect of Workload History on Task Performance. *Human Factor: The Journal of The Human Factors and Ergonomics Society* , 49 (2), 277-291.
- Erkutlu, H. V., & Chafra, J. (2006). Relationship Between Leadership Power Bases and Job Stress of Subordinates: Example From Boutique Hotels. *Management Research News* , 29 (5), 285-297.
- Ram, N., Khoso, I., Shah, A. A., Chandio, F. R., & Shaikih, F. M. (2011). Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers: A Case Study of Manufacturing Sector in Pakistan. *Asian Social Science* , 7 (2), 113-118.
- Awang, M. I., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2010). Lay Theory Explanations of Occupational Stress: The Malaysian Context. *Cross Cultural Management An International Journal* , 17 (2), 135-153.
- Carnevale, D.G. (1992). Physical settings of work: A theory of the effects of environmental form. *Public Productivity & Management Review*. 15(4), 423-436.
- Peters, T. (1992). *Liberation management*. New York: Fawcett Columbine.
- Stokols, D. (1990). Instrumental and spiritual views of people-environment relations. *American Psychologist*, 45(5), 641-646.
- Steele, F. (1986). The dynamics of power and influence in workplace design and management. In J. Wineman (Ed.). *Behaviorial issues in office design*. New York: Van Nostrand.
- Becker, ED. (1990). *The total workplace: Facilities management and the elastic organization*. New York: Van Nostrand.
- Levinson, H. (1988). You won't recognize me: Predictions about changes in top management characteristics. *Academy of Management Executives*. 2, 119-125.
- Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Yayınevi, Yayın No: 402.
- Marmot, M. G., Rose, G., & Shipley, M. J. (1984). Inequalities in death: Specific explanations of a general pattern? *The Lancet*, 1, 1003-1006.
- Dohrenwend, B. P., Levav, I., Shrout, P. E., Schwartz, S., Naveh, G., Link, B. G., Skodol, A. E., & Stueve, A. (1992). Socioeconomic status and psychiatric disorders: The causation-selection issue. *Science*, 255, 946-952

- Dohrenwend, B. S. (1973). Social status and stressful life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 225-235.
- Kessler, R. C., & McRae, J. A. (1981). Trends in the relationship between sex and psychological distress: 1957-1976. *American Sociological Review*, 46, 443-452.
- Williams D., Lawler K. (2008). Stress and Illness in Low-Income Women: The Roles of Hardiness, John Henryism, and Race. *The Roles of Hardiness, John Henryism, and Race, Women & Health*, 32:4, 61-75, doi: 10.1300/J013v32n04_04
- Mikkelsen, A., Saksvik, P.O., Eriksen, H.R., & Ursin, H. (1999). The impact of learning opportunities and decision authority on occupational health. *Work and Stress*, 13, 20-31.
- Perez, E., & Wilkerson, B. (1998). *Mindsets, mental health: The ultimate productivity weapon*. Guelph, ON: The Homewood Centre for Organizational Health at Riverslea.
- Arneson, H., & Ekberg, K. (2005). Evaluation of empowerment processes in a workplace health promotion intervention based on learning in Sweden. *Health Promotion International*, 20, 351-359.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswell, K. (2006). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Cullen, F., Link, B., Wolfe, N., & Frank, J. (1985). The social dimensions of correctional officer stress. *Justice Quarterly*, 2, 505-533.
- Matteson, M., & Ivancevich, J. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and how to get out of it*. San Francisco: Jossey-Boss.
- Drafke, M., Kossen, S. (1998). *The Human Side of Organizations*, New York, Addison Wesley Longman Inc., 7. Baskı.
- Cartwright, S., & Cooper, C. (1997). *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Selye, H. (1998). "Stress and the Nervous System", World Health Organization, ss. 1-23.
- Netemeyer, R., Boles, J., & Mc Murrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Pasupuleti, S., Allen, R., Lambert, E., Cluse-Tolar, T., (2009). The Impact of Work Stressors on the Life Satisfaction of Social Service Workers: A Preliminary Study. *A Preliminary Study, Administration in Social Work*, 33:3, 319-339, doi:10.1080/03643100902988141
- Neff, W.S. (1985). *Work and human behaviour* (3rd ed.). New York: Aldine Publishing Company.

- Murphy, S., Duxbury, L. (2006). The Individual And Organizational Consequences Of Stress, Anxiety And Depression In The Workplace: A Case Study. *Canadian Journal of Community Mental Health* vol. 25 no. 2.
- Friend, K.E. (1982). Stress and performance: Effects of subjective workload on time urgency. *Personnel Psychology*, 35, 623-633.
- Jones, J.W. (1980). Attitudinal correlates of employee deviance: Theft alcohol use, and non-prescribed drug use. *Psychological Reports*, 47, 71-77.
- Jones, J.W., Barge, B.N., Steffy, B.D., Fay, L.M., Kunz, L.K., & Wuebker, L.J. (1988). Stress and medical malpractice: Organizational risk assessment and intervention. *Journal of Applied Psychology*, 73, 727-735.
- Spector, P.E., Dwyer, D.J., & Jex, S.M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73, 11-19.
- Baba, V.V., Jamal, M., & Tourigny, L. (1998). Work and mental health: A decade in Canadian research. *Canadian Psychology*, 39, 94-107.
- Keyes, C.L.M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 73, 539-548.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5, 16-22.
- Razak, M., Yusof, N., Azidin, R., Latif, A., Irzan, I. (2014). The Impact of Work Stress Towards Work Life Balance In Malaysia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. II, Issue 11.
- Chen, W. Q., Siu, O. L., Lu, J. F., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2009). Work Stress and Depression: The Direct and Moderating Effects of Informal Social Support and Coping. *Stress & Health*, 25 (5), 431-443.
- Cox, T. (2004). Work-related stress, risk management and management standards. *Work & Stress*, 18(2), 89-90.
- Hayes, C., & Weathington, B. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141(6), 565-579.
- Saruhan, Ş., Özdemirci, A. (2018). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Adiller, L. (2011). İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi: Türkiye Havayolu Pilotları Derneği Üyeleri Üzerine Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Uluslararası İşletmecilik Bilim Dalı, İstanbul.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E., Çinko, M., (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS’le Veri Analizi*, İstanbul, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, 2013.
- Field A., (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, London, Sage Publications, 3. Baskı.

Johnson, R., Wichern, D. (2002). Applied Multivariate Statistical Analysis, New Jersey, Prentice-HallInc.

Büyüköztürk Œ.,  okluk,  ., Köklü, N., (2013). Sosyal Bilimler İçin İstatistik, Ankara, Pegem Akademi, 3. Baskı.



İş Stresinin, İş Yaşam Dengesi Algısına Etkisi Üzerine Teknoloji Sektöründe Bir Araştırma

Sayın Katılımcı, Bu çalışma, Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Caner DEMİRTAŞ'ın tez çalışmasıdır. Çalışma, Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN'un danışmanlığında yürütülmektedir. Mevcut araştırmayla, iş stresinin iş yaşam dengesine etkilerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Elde edilen sonuçlar araştırmanın çıktılarına yardımcı olacaktır. Araştırma sırasında sizden alınan bilgiler, araştırmacılar arasında gizli kalacak ve toplanan veriler yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Zamanınızı ayırarak bilimsel çalışmalara verdiğiniz destek için teşekkürlerimizi sunarız. Prof. Dr. Olcay Bige AŞKUN - Caner DEMİRTAŞ

BU ANKETİ TEKNOLOJİ SEKTÖRÜNDE EN SON ÇALIŞTIĞINIZ YA DA ŞU ANDA ÇALIŞMAKTA OLDUĞUNUZ İŞLETMEYİ DÜŞÜNEREK CEVAPLAYINIZ.

* Gerekli

1. Cinsiyetiniz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kadın
☐ Erkek

2. Hangi yıl aralığında doğdunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1945 ve Öncesi
☐ 1946-1964
☐ 1965-1979
☐ 1980-1994
☐ 1995 ve Sonrası

3. En son mezun olunan eğitim düzeyi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

4. Medeni durum *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evli
- ☐ Bekar

5. Pozisyon *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Yönetici (en az 1 astı olan)
- ☐ Çalışan (astı bulunmayan)

6. İş hayatındaki toplam deneyiminiz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-3 yıl arası
- ☐ 4-6 yıl arası
- ☐ 7-9 yıl arası
- ☐ 10 yıl ve üzeri

7. Bulunduđunuz işletmede çalışma süresi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 1 yıldan az
☐ 1-3 yıl arası
☐ 4-6 yıl arası
☐ 7-9 yıl arası
☐ 10 yıl ve üzeri

8. İş ile ilgili sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

9. İşime ayırdığım zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

10. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

11. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

12. İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

13. Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

14. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

15. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

16. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iř gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısım katılmıyorum
☐ Kısım katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

17. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yk, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısım katılmıyorum
☐ Kısım katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

18. İşim, sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısım katılmıyorum
☐ Kısım katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

19. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

20. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

21. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

22. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

23. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

24. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

25. Şu anki iş yüküm beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

26. Genellikle mesai bitene kadar yapmam gereken her şeyi bitirebiliyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

27. Bazı iş arkadaşlarımla (varsa astlarımla) çalışmak güçtür. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Kısmen katılmıyorum
☐ Kısmen katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle katılıyorum

28. İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

29. İşimde çok az çeşitlilik ve sorun vardır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

30. İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı yüklenirim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

31. İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğiliminde olurum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

32. İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalenin sıkıntısını yaşıyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

33. Hem mükemmel bir çalışan/yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

34. Mesai saatleri sonrasında da işime devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılmıyorum
- ☐ Kısmen katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kesinlikle katılıyorum

