

ş e h i r

politikaları uygulama
ve araştırma merkezi



2019-2

ş e h i r araştırma notları

iş-yaşam dengesinin araştırılması:
İstanbul örneği

Hakan BEKTAŞ

Mehmet GÜLER

Şehir Araştırma Notları 2019-2

İş-Yaşam Dengesinin Araştırılması: İstanbul Örneği

ISSN: 2667-6311

2

İstanbul Üniversitesi Şehir Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkezi

Kalenderhane Mh. 16 Mart Şehitleri Cd. Bozdoğan Kemerli Sırası

Vezneciler Fatih-İSTANBUL

+90 212 440 18 18

sehir.istanbul.edu.tr

sehir@istanbul.edu.tr

 @iusehir

Kaynak gösterimi: Bektaş, H. , Güler, M. (2019). İş-Yaşam Dengesinin Araştırılması: İstanbul Örneği, İÜ Şehir Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Şehir Araştırma Notları -2, İstanbul.

GİRİŞ

Geçmişten günümüze yaşanan sosyal, ekonomik ve kültürel değişiklikler insanların hayatına derinden etkiler bırakmaktadır. Özellikle günümüzde iş dünyasında yaşanan değişiklikler ve çalışma sistemleri ve algısı üzerinde fazlasıyla kendisini göstermektedir. Yaşanan teknolojik bazlı değişiklikler çalışma hayatında verimliliği arttırmak üzerine gelişirken, çalışanları da istemsizce işe daha bağlı bir yaşama sürüklemektedir. Bu durum, çalışanların kurumsal verimliliğin yanı sıra bireysel motivasyonu da zaman içerisinde azaltan bir duruma dönüşmektedir. Çalışanların iş hayatının yanı sıra sağlıklı şekilde sürdürmesi gereken sosyal hayatları mevcuttur. Sosyal hayattaki rolleri (anne, baba, eş, vb.) de kişilerin üzerinde yük oluşturduğu unutulmaması gerekmektedir. Zaman içerisinde gelişen teknolojik gelişmeler ve çalışmanın esnekleşmesi ve saatlerinin değişmesi gibi bireyleri iş ve sosyal hayatları açısından dengeyi kaybetmelerine neden olmaya başlamaktadır.

Çalışma hayatında yaşanan teknolojik gelişmeler ve sunulan imkanların artması beraberinde çalışma anlayışının gelişiminin hiç durmayacağını göstermektedir. Ancak bu gelişim ve değişim içerisinde insan unsurunun varlığı düşünülerek ve insanın adaptasyonunun hızlandırılmasıyla daha verimli ve sürdürülebilir olacaktır. İş faaliyetlerinin odağında yer alan insanın iş-yaşam dengesi sürekli bu gelişim ve değişim sürecinin merkezinde olacaktır. Bu sürecin yönetiminde bu dengenin sürekli gözetilerek gelişim ve değişimden beklenen verimlilik iş-yaşam dengesini bozmadan gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmada literatürde farklı dönemlerde öneriler geliştirilmiş olan bölgesel asgari ücret uygulamasına ilişkin Türkiye'de bölge ve il düzeyinde yapılmış bir analizin sonuçlarına yer verilecektir.

1.1.İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş-yaşam dengesi birçok kişi tarafından farklı yorumlanmıştır. Bu kavramı aşağıda detaylı olarak ele alacağız. Genel olarak diyebiliriz ki; çalışanların iş hayatı ve aile hayatı arasında kurduğu denge ve doyumdur.

İş-yaşam dengesi kavramı son yıllarda farklı bilim dalları tarafından araştırılmaya başlanmıştır. Kadının çalışma hayatındaki yerinin artması sosyal hayattaki

geleneksel anlayışı sarmıştır. Bu durum iş-yaşam dengesi kavramının giderek daha da önemli bir konuma gelmesine neden olmuştur.

Geleneksel aile yapısının yerini kadının ve erkeğin çalıştığı modern aile yapısı almasıyla birlikte, toplumun kadına yüklediği çocuk bakımı ve ev idaresi gibi görevler kadının iş-aile çatışmasına girmesine neden olmuştur. Kadın hem iş hayatında hem de evde çalışarak daha fazla yorulmaya başlamıştır.

İş-yaşam dengesi; çalışma yaşamını ve iş dışındaki hayatı kontrol altında tutarak, sosyal hayattaki faaliyetleri ve aynı zamanda bireysel hayatı yönetebilmektir. Kişinin, iş ve aile hayatıyla alakalı talepleri birbirinden farklıdır. Kişi bu taleplere cevap vererek aynı zamanda kendi hayatı ve ihtiyaçları için de zaman ayırabilmelidir. Böylelikle iş-yaşam dengesi sağlanmış olur (Doğrul, 2010, s. 135-145).

Kişi iş hayatı dışında, bireysel faaliyetlerine de zaman ayırmalı ve gerekli dengeyi sağlamalıdır. Çalışanın hem aile hayatına hem kendi hayatına hem de iş hayatına aynı zamanda ve eşit miktarda zaman ayırması gerekir.

İş-yaşam dengesi kavramı çalışan ve işçi açısından farklı algılanmaktadır. Çalışana göre iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak iken, işverene göre işçinin işini yaparken yaptığı işten en yüksek verimi almasıdır.

İş-yaşam dengesi kavramı 1930'lu yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Artan rekabet ve küreselleşmenin etkileri bu kavramın ortaya çıkmasında etkilidir. II. Dünya Savaşı öncesi, W.K. Kellogg adında bir şirket vardiya düzeninde değişiklikler yaparak çalışanlara daha fazla serbest zaman imkânı sunmuş ve böylelikle motivasyon ve verimliliğin artmasını sağlamıştır (Korkmaz, 2014, s. 541-557).

İş hayatı ve aile hayatı arasındaki çatışmalar ne kadar azsa, çalışanın motivasyon ve verimliliği de o kadar yüksek olur. Çalışanın aile hayatındaki sorumluluklarını yerine getirmesi onun iş-yaşam dengesini kurduğu anlamını taşır.

Tablo1:İş-Yaşam Dengesi Sorunları

İş Hayatındaki Sorunlar;	Aile Hayatındaki Sorunlar;	Kişisel Sorunlar;
<ul style="list-style-type: none"> • İşe devamsızlık ve işi bırakma • İş tatmininde azalma • Rol tatmininde azalma • Motivasyonda azalma • Grup çalışmalarında verimliliğin düşmesi • İşe duyulan aidiyet duygusunda azalma 	<ul style="list-style-type: none"> • Evlilik hayatında tatminin azalması • Motivasyonda azalma • Rol tatmininde azalma • Anne-babalarla ve sosyal hayattaki arkadaşlarla yaşanan sıkıntılar 	<ul style="list-style-type: none"> • Psikolojik sorunlar • Kişinin kendine ayırmış olduğu zamanın kısıtlı gelmesi ve verimsiz geçmesi • Fizyolojik sıkıntılar

Kaynak: Z. Aycan; m. Eskin 2007,74

Yapılan araştırmalara göre bireylerin iş ve aile sorumluluklarını yerine getirmesinin onların psikolojik ruh hali ve iş yerindeki verimliliklerini doğrudan etkiler.

İş-yaşam dengesi; kişinin tüm sorumluluklarını yerine getirmesi, özel hayatı ve iş hayatı arasında çatışma yaşamaması ve mutlu olabilmesidir.

İş yaşam dengesi kavramı düzgün iş kavramını da beraberinde önemli bir konuma getirmiştir. Düzgün iş demek; insan onuruna yakışan, sosyal güvenlik, iş güvenliği gibi politikaların yürütüldüğü, çocuk işçi ve zor kullanılarak çalıştırma şeklinde uygulamaların olmadığı iş olarak ifade edilir (Palaz, 2008, s. 481). Esnek çalışmanın yaygınlığı, çocuk bakım ve yaşlı bakım kurumlarının yaygınlığı ve işçiye tanınan anne-baba olmanın gerektiği birtakım izinler, hukuksal uygulamalar uluslararası uygulamalar düzgün iş tanımı çerçevesinde değerlendirilir.

İş hayatında yaşanan değişiklikler, teknolojinin kullanımının hızlanması, küreselleşme gibi olgular esnek çalışma koşullarına olanak sağlamıştır. Buna bağlı olarak da iş hayatında ve aile hayatında roller değişmeye başlamıştır. Sadece erkeğin eve para getirdiği aile yapısının yerini hem kadının hem de

erkeğin para kazandığı ve aile sorumluluğunu birlikte aldığı bir aile yapısı oluşmaya başlamıştır. Çalışanın iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarını eksiksiz ve tatmin edici bir şekilde yerine getirme isteği denge kavramını zorunlu hale getirmiştir (Doğrul, 2010, s. 241).

Dünya Sağlık Örgütü sağlıklı olmayı sadece fiziksel olarak sakatlık olmama durumu değil, kişinin ruhsal ve sosyal açıdan aynı zamanda fiziksel açıdan da bir bütün olarak iyi olma hali olarak tanımlamıştır. Kişinin hem ruhsal hem de fiziksel açıdan sağlıklı olması demek onun sosyal ve bir çalışan olarak aldığı sorumlulukları daha sağlıklı yerine getireceği anlamına gelir. Motivasyonu yükselen kişinin hem aile hayatı hem de iş hayatı olumlu etkilenir.

İyi çalışma koşulları, yetenekleri kullanma fırsatlar, sürekli gelişim olanakları, örgüt kültürü, aile hayatı ve sosyal hayat, eşit ücret gibi faktörler çalışma hayatının kalite unsurlarıdır. Kaliteli bir iş yaşamına sahip olan kimseler iş- yaşam dengesini de kurmakta zorluk yaşamazlar.

İş- yaşam dengesinin tatmin boyutu yaşam doyumudur. Çalışanın hem iş aile hem de sosyal rollerine eşit zaman ayırması ve bunun kişiye pozitif geri dönüşüdür. Yaşam doyumu öznel bir yargıdır. Kişinin elde ettiği ile ulaşmak istediği arasındaki kişisel yargıdır. Kişilere göre farklılık gösterse de genel olarak iş hayatındaki; adil ücret uygulamaları, çalışma koşulları, kariyer olanakları, eğitim olanakları gibi unsurlar iş doyumunda etkilidir. Eğer bu unsurlar kişiler üzerinde olumlu etki yaratıyorsa iş doyumu seviyesini de yükseltecektir (Köksal, 2014, s. 52-63).

Bir diğer ifadeyle iş doyumu; çalışanın işini severek yapması, işinin yeterli tatmini sağlamsı kendini iş alanında hep daha ileriye taşımak istemesidir. İş doyumunun sağlanması iş-yaşam dengesi oluşturulmasında önemli bir etkiye sahiptir. İş-yaşam dengesi sağlanması;

- Yaşam kalitesini artırır ve kişinin psikolojik olarak kendini daha iyi hissetmesini sağlar.
- Çalışanın motivasyon ve verimliliğini artırır.
- Huzur dolu çalışma hayatı oluşmasını sağlar.
- Mutlu anne-babalar mutlu ailelerin oluşmasını sağlar.
- Çalışanların iş devamsızlığını azaltır.

- Mutlu bireyler mutlu toplumlar oluşmasını sağlar.

1.2. İŞ VE YAŞAM ÇATIŞMASI

İş-yaşam çatışması, aile hayatındaki rollerle iş hayatındaki rollerin birbiriyle uyumsuz olması durumunda çıkan çatışmaya denir. Çalışan üzerindeki baskı artıkça çatışma seviyesi de yükselir. İş ve yaşam çatışmasını önleyici etkenler şunlardır; aile, arkadaşlar, fiziksel ve zihinsel çalışmaya yönelik kariyer ve ücret.

Çalışanların iş ve aileleriyle ilgili yaşamış oldukları çatışmaları gidermek için yönetici desteğine ihtiyaçları vardır. Yönetici unsuru sadece iş hayatında değil özel hayatta da gereklidir. İş ve aile yaşamında meydana gelen çatışmalar kişinin moral ve motivasyonunu dolayısıyla iş hayatındaki verimliliğini de düşürmektedir. Çalışanın sağlığı ve aile hayatı bu durum etkilenmekte ve sosyal bağlamda kişiye zarar vermektedir. Her bağlamda olumsuz etkileri olan bu çatışmanın giderilmesi ve oluşabilecek herhangi bir çatışmaya karşı önlem alınması gerekmektedir. Bu konunun sosyal politika gündeminde yer almasına neden olmaktadır.

İş-yaşam çatışmasını kadınlar erkeklere oranla daha fazla yaşamaktadır. Kadının çocuk bakma yükümlülüğü çalışıyor olsa bile babadan daha fazla olduğu için bu durum kadınların daha fazla çatışma yaşamalarına sebep olur. Kadın çocuğunun ihtiyacı olduğunda onun yanında olmadığına kendini kötü hisseder ve bu durum onun iş yerindeki motivasyonunu olumsuz etkiler.

Kadının toplumsal görüşü olarak annelik rolü çalışan rolünden daha önce gelmektedir. Kadının çalışma yaşamında annelik rolünün gereği olarak iş yaşamındaki ilerlemesi kısıtlanmış çoğu zaman da engellenmiştir. Bu sebeple kadınların aile-iş çatışmasının iş doyumunu üzerindeki olumsuz etkisi erkeklerden daha yüksek olmaktadır (Arslan, 2012, s. 99-133)

Çalışan kadınlardan hem anne hem de işçi rolünü en iyi şekilde üstlenmeleri beklenmektedir. Toplumumuzun geleneksel yaklaşımı kadının annelik rolünü öncelik olarak görmesine sebep olmuştur. Çocuğu konusunda kendini yetersiz gören kadınlar vicdan azabı duymakta ve iş yerindeki verimlilikleri düşmektedir.

Çalışan kadınlar çalışmayan kadınlara göre ev işlerine daha az vakit ayırmaktadır. Fakat erkeklerle kıyaslandığında çalışan kadın bir erkeğe göre zamanının büyük bir kısmını ev işlerine ayırmaktadır. Bu durum kadının kendine zaman ayıramamasına, stres unsurlarının artmasına ve iş yerindeki rekabet gücünün azalmasına yol açmaktadır (Fidan,2005:187). Kadınların yaşadığı bu olumsuzluklar onları iş hayatından uzaklaştırmakta ve işten ayrılmalarına sebep olmaktadır. Ülkemizde kadınların ortalama çalışma süresi 8 yıl olup, iş hayatındaki kadınların yüzde ellisi, beş yıl içinde ya evlilik ya da çocuk gibi sebeplerle iş hayatından çekilmektedir (Erol, 2015, s. 18).Ekonomik özgürlük kadına özgüven vermekte onun kendisine olan saygısını ve toplumdaki saygınlığını artırmaktadır. Fakat toplumuzdaki geleneksel iş bölümü kavramının devam etmesi kadının bu kazanımlarının kısa sürmesine sebep olmaktadır. Kadının yaşadığı iş -aile çatışması, ailevi sorumluluklarını nedeniyle kadının iş yaşamını ikinci plana atmasına ve gerekli motivasyonu sağlayamamasına neden olur. İş-yaşam dengesi çalışanların aile ve iş hayatlarında yaşadığı çatışmaları en aza indirgenmesidir. İş-aile çatışmasına sebep olan en önemli neden kadının tercih yapılmaya zorlanmasıdır. Kadın aile yaşamını tercih ederek çalışma yaşamından bir süre uzaklaşır. Çalışmaya geri döndükten sonra aradaki açığı kapatması ve rekabet edebilmesi için çok fazla gayret göstermesi gerekmektedir (Arslan, 2012, s. 135).

Kişinin hayatı iki unsurdan oluşmaktadır; iş ve aile hayatı. Kişi bu iki alanda da mutlu olup yeterli tatmine ulaşmayı hedefler. Belirli zamanlarda bu iki alanda çeşitli çatışmalar olabilmektedir. Özellikle kadın iş-aile çatışmasını çok yoğun olarak yaşamaktadır. Bazı düşünürler aile sahibi olmanın kadının iş sahibi olmasından daha tatmin edici olduğunu savunmuşlardır. Çalışmayan kadınların daha huzurlu olduğunu, çalışan, üniversite mezunu kadınların daha depresif daha stresli ve daha yorgun olduklarını savunmuşlardır (Fidan, 2005).

Yaşam Memnuniyeti Araştırması 2014 yılı sonuçlarına göre, kadınlar %69,3 erkekler %77,3 oranında kendilerini en çok ailelerinin mutlu ettiğini ifade etmiştir Kadınları ailelerinden sonra en fazla, sırasıyla; %18,5 ile çocukları, %5,3 ile eşleri ve %2,2 ile anne/babaları mutlu etmiştir (TÜİK,2015c).

İnsanların yaşamlarında en büyük tatmin edici faktör ailedir. Çoğu kişinin çalışma sebebi ailesinin daha iyi koşullarda yaşamasını sağlamaktır. Çocuklarına daha iyi imkanlar sunup, daha fazla para kazanma isteğiyle daha yüksek kariyer hedefleri olan çalışanlar iş-aile çatışmasını etkin bir şekilde yaşamaktadırlar. Özellikle kadınlar anne rollerinin vermiş olduğu duygusallıkla bu çatışmaya oldukça fazla bir şekilde maruz kalmışlardır.

1.3. İŞ –YAŞAM DENGESİNİN SAĞLANMASINDA ESNEK ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Küreselleşme ve buna bağlı olarak gelişen teknolojik gelişmeler, iç ve dış ticarete meydana gelen rekabet edilebilirliğin artması, ekonomik dalgalanmalar işverenlerin değişime uyum sağlamasını zorunlu hale getirmiştir. Bu değişimler çalışma hayatında da bazı değişikliklerin oluşmasına neden olmuştur. Geleneksel üretim ve istihdam biçimlerinden uzaklaşarak esnek çalışma biçimleri uygulanmaya başlanmıştır. Bu esnek çalışma biçimleri hem çalışana hem de işverene fayda sağlamıştır. Çalışma yaşamında işverenin memnuniyeti ve üretim kalitesi yeterli gelmemektedir. Aynı zamanda çalışanların iş-yaşam dengelerini de sağlamaları gerekmektedir. Esnek çalışma biçimi çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmakta oldukça verimli ve gereklidir. Gelişmiş ülkeler çoğunlukla esnek çalışma biçimleri uygulayarak üretimde kalite ve artırmışlar. Bu sayede çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları mümkün olmuştur. Böylelikle çatışma yaşamayan çalışan daha verimli bir biçimde iş hayatına dahil olmuştur. Esnek üretim değişen istihdam ve pazar koşullarına, zamanında ve kaliteli üretime, sıfır hata ve sıfır stok çalışma sistemine geçilmesinde uygulanan sistemler bütünüdür.

Esnek üretim biçimleriyle birlikte işletmelerde geleneksel yapının yerini uzmanlık ve inovasyon almıştır. Bunun sonucu olarak işletmeler müşteri odaklı ve çalışan memnuniyeti gözetilen yapılar oluşturmaya başlamıştır (Parlak, 2016, s. 100).

İş hayatındaki esneklik kavramı işveren içi; yeterli zamanda üretim faaliyetlerinin maksimum olmasını ifade ederken, işçi açısından; çalışma sürelerinin kendisi ve aile yaşamı için uygun olması ve işyerinin de bu durumu zararsız karşılamasını ifade eder (TİSK: 5).

İş yaşamında esneklik 5 boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; zamana göre esneklik, ücret esnekliği, sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve ulaştırma esnekliğidir. Sayısal esneklik; iş piyasasında değişen ekonomik ve teknolojik şartlar ile değişen talep miktarına karşın işgücü miktarının ve fonksiyonelliğinin değişmesidir. Zamana göre esneklik; çalışanların çalışma zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda belirlemesidir. Fonksiyonel esneklik; işgücünün değişik şekillerde kullanılabilmesidir. Esnek çalışma biçimlerinden biri de tam zamanlı çalışma yerine kısmi çalışmadır. Esnek çalışma biçimlerinden en yaygın olanı kısmi çalışma olup bunun yanında evde çalışma, tele çalışma, esnek vardiya ve ödünç işçi ilişkisi gibi esnek çalışma biçimleri de mevcuttur. Bu esnek çalışma biçimleriyle bireyler işlerini işyeri dışında da istedikleri gibi yerine getirebilmektedirler. Aynı zamanda ailevi sorumluluklarını da yerine getirebilmektedirler. Esnek çalışma biçimleriyle kişisel yaşamları ve iş yaşamları arasında denge kurabilen çalışanlar daha mutlu dolayısıyla daha verimli ve daha etkin olabilmektedirler. Bu durum iş yerine bağlılığı artırır, iş verimliliğini yükseltir ve devamsızlığı azaltır (Parlak, 2016, s. 106-125).

2. VERİ KÜMESİ ve BULGULAR

Bu çalışma ile İstanbul'da çalışanların iş-yaşam dengesinin ölçülmesi amaçlanmıştır. İstanbul'da her 100 çalışandan 67'si hizmet sektöründe istihdam edildiğinden; çalışmanın evreni, hizmet sektöründe 15 yaş ve üzerinde çalışanlar olarak belirlenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan işgücü istatistiklerine göre 2017 yılı itibariyle İstanbul'da hizmet sektöründe çalışanların yaklaşık 3,8 milyon olduğu görülmüştür. Evrenin büyüklüğü, zaman ve maliyet unsurları dikkate alındığında sektörde çalışanların tamamına erişim mümkün olmadığından örnekleme yapılmıştır. Bu bağlamda, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme kullanılarak anket yoluyla veri toplanmıştır. Bu kapsamda bilgisayar destekli telefonla görüşme (Computer assisted telephone interviewing - CATI) tekniği kullanılmıştır. 5 – 12 Şubat 2019 tarihleri arasında çalışmaya gönüllük esasına göre 436 çalışan katılmıştır.

Bu çalışmada hizmet sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesinin ölçülmesi amacıyla Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilmiş olan çalışma

hayatına ilişkin yaşam kalitesi (work – related quality of life –WRQoL) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek; iş ve kariyer memnuniyeti, genel iyilik hali, iş – yaşam dengesi, işyerinde stres, işyerinde kontrol ve çalışma koşulları olmak üzere 6 faktör ve 23 maddeden oluşmaktadır. WRQoL ölçeği, otuzu aşkın ülkede kullanılmakta olup; birçok lisana tercüme edilmiştir. Bu çalışmada ise dil ve kültür uyarlaması Bektaş (2015) tarafından yapılmış versiyonu kullanılmıştır.

Çalışmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde %38'inin kadın ve %55'inin evli olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra katılımcıların; yaklaşık %60'ı 25 ile 34 yaş aralığında ve %26'sı lisansüstü mezuniyet derecesine sahiptir. Katılımcıların evden işyerine ulaşmak için yolda geçirdikleri süreye ilişkin yanıtları ise Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Evden İşyerine Ulaşmak için Yolda Geçirilen Süre

Süre	% Frekans
0 – 29 dk.	27,6
30 – 59 dk.	37,3
60 – 89 dk.	25,4
90 dk. ve üstü	9,7

Tablo 2 incelendiğinde; katılımcıların yaklaşık %40'ının 30 ile 59 dakika arasında süreyi yolda geçirdiği görülmüştür. Ancak bu bulgu, sadece evden işyerine ulaşma süresini göstermektedir. İşyerinden eve ulaşmak için yolda geçirilen süre de hesaba katıldığında günlük yolculuk süresi ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra iş hayatı ile özel hayatı arasında sağlıklı bir denge kuramadığını ifade eden katılımcıların oranı ise %60'dır.

Çalışma yaşam kalitesi ile iş-yaşam dengesi, iş ve kariyer memnuniyeti, işyerinde stres arasındaki ilişki regresyon analizi ile araştırılmıştır. Öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik özelliklerine sahip ölçme aracı ile toplanmış veri kümesi, analize uygun hale getirilmiştir. İş-yaşam dengesi faktöründe 3 madde, iş ve kariyer memnuniyeti faktöründe 5 madde, işyerinde stres faktöründe 3 madde ile ölçüldüğünden; bu faktörlere ait skorların hesaplanmasında yanıtların toplanması yaklaşımı benimsenmiştir. Ardından regresyon analizi uygulanmıştır. Bu süreçte klasik regresyon modelinin varsayımlarını sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Bu model için de varsayımdan sapma tespit edilmemiştir. Takip

eden aşamada ise, tahmin edilen modeldeki katsayıların ancak 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca bu model için hesaplanan belirginlik katsayısı ise 0,77'dir.

Tablo 3: Regresyon Modeli

Değişken	Katsayı	Test İstatistiğinin Olasılık Değeri
İş-Yaşam Dengesi	0,649	0,000
İş ve Kariyer Memnuniyeti	0,399	0,000
İşyerinde Stres	-0,230	0,011

Tablo 3 incelendiğinde; iş-yaşam dengesi değişkeninde meydana gelen 1 birimlik artışın, çalışma yaşam kalitesini ortalama 0,65 birim artmasına neden olduğu görülmüştür. Yine, iş ve kariyer memnuniyetinde meydana gelen 1 birimlik artış; çalışma yaşam kalitesini ortalama 0,40 birim artmasına neden olmaktadır. İşyerinde hissedilen stresi değişkeninde meydana gelen 1 birimlik artış ise çalışma yaşam kalitesinin ortalama 0,23 birim azalmasına neden olmaktadır.

Bu çalışma kapsamında öncelikle; iş-yaşam dengesi, iş ve kariyer memnuniyeti ile iş yerinde stres faktörleri arasındaki ilişki de analiz edilmiştir. İş-yaşam dengesini kurabilenlerin iş ve kariyer memnuniyetlerinin daha yüksek olduğu, iş yerinde yaşadıkları stresin ise daha düşük olduğu istatistiksel olarak saptanmıştır. Gerek iş ve kariyer memnuniyetinin artması gerekse iş yerinde stres düzeyinin düşmesi bulguları; genel iyilik halini de olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilmektedir.

3.SONUÇ

Çalışma yaşam kalitesinin bileşenlerinden biri olan iş-yaşam dengesi incelendiği araştırma, İstanbul'da hizmet sektöründe çalışanların üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden yargısal örnekleme kullanılarak ulaşılan 436 kişiden anket yoluyla veri toplanmıştır. Söz konusu kişiler, gönüllülük esasına göre çalışmaya katıldığından dolayı elde edilen bulgular kullanılarak genelleme yapılamamaktadır. Toplanan veri kümesinden hareketle; çalışma yaşam kalitesi ile iş-yaşam

dengesi, iş ve kariyer memnuniyeti, işyerinde stres arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. İş-yaşam dengesinde meydana gelen 1 birimlik artışın çalışma yaşam kalitesini ortalama 0,65 birim artmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların iş-yaşam dengelerinin sağlanması bireylerin hayatlarındaki refahı pozitif yönlü etkilediği açıkça görülmektedir. Çalışma hayatındaki stres ve tükenmişlik bireylerin üzerinde baskı yaratmaz. Elde ettikleri gelirin sosyal hayatlarındaki refahı istedikleri düzeyde arttırmaması çalışanların iş-yaşam dengesini bozacak davranış ve yaşam biçimlerine ittiği söylenebilir. Bunun yanı sıra işyerinde mevcut iş ortamının (işveren ve iş arkadaşları) da bireyler üzerinde duygusal ve bilgisel bir destek yaratmaması çalışanların işini zorlaştırmaktadır.

Araştırmanın temel özeti bize göstermektedir ki; günümüzde çalışma sisteminin temelinde olan insan unsurunun iş yaşam dengesini sağlaması öncelikle bireysel refahını arttırmakta beraberinde işletmede verim ve performansı arttırarak katma değer yaratılmasına imkân tanımaktadır. Bu durum işverenler açısından mutlaka değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanlara uygun esnekleştirilmiş iş imkanları ve çalışma olanakları ile önce bireysel sonrasında anlamda toplumsal yaşam kalitesi arttırılabilir.

KAYNAKLAR

- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum*, 99-113.
- Aycan, Z., vd. (2005), *Hayat Dengesi*, Sistem yayıncılık, İstanbul.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333.
- Bektaş, H. (2015). *İkili değişkenler için faktör analizi: Çalışma yaşamı kalitesi üzerine bir uygulama. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi, İstanbul).*
- Doğrul, B. Ş. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, s.11-18.
- Erol, S. (2015). Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.1-22.
- Köksal, O. (2014). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Bireysel Farklılıklar. *İş ve İnsan Dergisi*, 53-62.
- Fidan, F. (2005). Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 185-201.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, s.541-557.
- TÜİK. (2017, Ocak 15). İşgücü İstatistikleri.
http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 adresinden alındı
- Palaz, S. (2008). Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s.87-109.
- Parlak, N. K. (2016). İş- Yaşam Dengesi Açısından Esnek Çalışmanın önemi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 106-122.

ş e h i r

politikaları uygulama
ve araştırma merkezi

