

**T. C.**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ DOKTORA PROGRAMI**

**ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYİ İLE İŐ-YAŞAM DENGESİ VE**  
**İŐ-AİLE YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Çiğdem Apaydın**

**Ankara**  
**Nisan, 2011**

**T. C.**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ DOKTORA PROGRAMI**

**ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYİ İLE İŐ-YAŞAM DENGESİ VE**  
**İŐ-AİLE YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

**DOKTORA TEZİ**

**Çiğdem Apaydın**

**Danışman: Prof. Dr. Ali Balcı**

**Ankara**  
**Nisan, 2011**

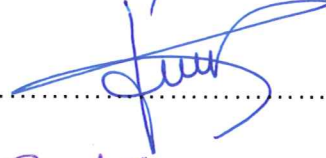
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,**

Bu alışma, j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri (Eğitim Y¼netimi ve Teftişi) Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ ALISMASI RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan; Prof. Dr. Ali BALCI

.....  


¼ye; Prof. Dr. İnayet AYDIN

.....  


¼ye; Prof. Dr. Emin KARİP

.....  


¼ye; Prof. Dr. Kasım KARAK¼T¼K

.....  


¼ye; Doç. Dr. Yasemin KEPENEKÇİ

.....  


Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylıyorum.

...../ 04 / 2011

Prof. Dr. Nejla KURUL

Enstit¼ M¼d¼r¼

## ÖNSÖZ

Örgütlerde çalışmaya verilen önem, çalışma programlarının esnekleşmesi, örgütlerin daha nitelikli elemanları örgütlerine çekme isteğinin artması bunun yanında işgörenlerin de yaşamlarına ve aile yaşamlarına yönelik istemlerinin yükselmesi gibi pek çok faktör günümüz örgütlerinde daha sık dile getirilmektedir. Değişimin ve yeniliğin öncüleri olan üniversitelerde de bu beklentiler söz konusudur. Ankara Üniversitesi'nde çalışan öğretim üyelerinin işe bağımlılık ile iş –yaşam dengeleri ve iş – aile yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi incelediğim bu araştırmanın üniversite yöneticilerine, akademisyenlere, üniversitede çalışma yaşamına girecek olan bireylere ve bu konuyla ilgili çalışmak isteyen araştırmacılara yararlı olmasını diliyorum.

Doktora öğrenimim süresince çalışmalarına ışık tutan, rehberliği, desteği ve tezimi gözden geçirişindeki titizliği, emeği, üzerimdeki hakkı, bana kazandırdığı dil hassasiyeti ve çok daha fazlası için Danışman Hocam Prof. Dr. Ali Balcı'ya teşekkür ederim. Sorularıma yanıt veren, zaman ayıran ve tez izleme komitesinin toplanmasına büyük titizlik gösteren Prof. Dr. İnyet Aydın'a; olaylara daha geniş açıdan bakmamı sağlayan Prof. Dr. Emin Karip'e; yoğun çalışma temposunda bile dinleyen, olayların olumlu yönlerini göstermeye çalışan Doç. Dr. Yasemin Kepenekçi'ye; Lisansüstü Öğretimin Planlanması dersinde, araştırma konusu araştırırken doktora tez konumu bulmama yardımcı olan Prof. Dr. Kasım Karakütük'e teşekkür ederim.

Diş Hekimliği Fakültesinden verileri toplamama yardımcı olan Prof. Dr. Aykut Mısırlıgil'e, Eczacılık Fakültesinden Yrd. Doç. Dr. Saadet Dermiş Güngör'e, ölçeklerimin internet ortamına aktarılmasını sağlayan Mesut Sevindik'e, Hatice Kumandaş ile Fatih Kezer'e teşekkür ederim. Zeliha Bayazıt'a sonsuz teşekkür ederim. Bu araştırmaya katkıda bulunan değerli Ankara Üniversitesi öğretim üyelerine ayrıca teşekkür ederim.

Ankara, Nisan

Çiğdem Apaydın

## ÖZET

# ÖĞRETİM ÜYELERİNİN İŞE BAĞIMLILIK DÜZEYİ İLE İŞ- YAŞAM DENGESİ VE İŞ- AİLE YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Apaydın, Çiğdem

Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Doktora Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Balcı

Nisan, 2011, 254 + xii Sayfa

Bu araştırmanın amacı üniversitede çalışan öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyleri ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi düzeylerini ortaya çıkarmak ve işe bağlılıkla iş- yaşam ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Tarama modelinde ve nicel yöntemle yapılan bu araştırmanın hedef evrenini, Ankara Üniversitesi'nde çalışan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubunu Ankara Üniversitesi'ne bağlı 13 fakülteden gönüllü olarak araştırmaya katılan 519 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Robinson (1989) tarafından geliştirilen ve araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanan "İşe Bağlılık Ölçeği", araştırmacı tarafından geliştirilen "İş – Yaşam Dengesi Ölçeği" ve "İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği" ile toplanmıştır.

Araştırmada öğretim üyelerine ilişkin demografik özellikler, frekans ve yüzde analizi ile incelenmiştir. Öğretim üyelerinin işe bağlılık boyutlarına ve bu boyutları oluşturan maddelere ilişkin düzeyleri ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin boyutları ve bu boyutları oluşturan maddelere ilişkin düzeyleri, ortalama ve standart sapma ile saptanmıştır. Öğretim üyelerinin unvanlarının ve bilim alanlarının, işe bağlılık, iş- yaşam ve iş- aile yaşam dengesi üzerindeki etkileri, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Gruplar arasında anlamlı etkileşimlerin kaynağının tespiti için Post- Hoc yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. İşe bağlılık, iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiler, korelasyon testi ile sınanmıştır. İşe bağlılık, iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin boyutlarının hangi faktörlerden etkilendikleri, çoklu regresyon analiziyle saptanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretim üyeleri sık sık iş takıntısı göstermektedir. Unvan, iş takıntısı üzerinde etkilidir ve yardımcı doçentlerin, diğer unvanlara sahip öğretim üyelerine göre daha fazla iş takıntılı oldukları anlaşılmaktadır. Öğretim üyeleri iletişimlerinde ve kontrollü olmalarında bazen sorun yaşamaktadır. Profesörler, diğer

unvanlardaki öğretim üyelerine göre kendilerine, görece daha fazla değer vermektedir.

Genel olarak, öğretim üyeleri iş ve yaşamları arasında bir denge kurabildiklerini büyük ölçüde düşünmektedirler. Profesörler, doçent ve yardımcı doçentlere göre görece daha fazla iş- yaşam uyumunu sağladıklarını düşünmektedir. Profesörlerin, yardımcı doçentlere göre yaşamı, daha fazla ihmal ettiklerini düşündükleri belirlenmiştir. Öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendilerine zaman ayırmaları da artmaktadır. Bütün öğretim üyeleri, işlerinin, aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir.

Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerine göre daha fazla takıntılı oldukları anlaşılmaktadır. Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri işlerine daha fazla zaman ayırmakta, buna karşın iletişimde daha fazla zarar görmektedirler. Sosyal bilimler alanında olan öğretim üyeleri diğer alanlardakilere göre kendilerine daha fazla değer vermekte, işleri ve yaşamları arasında denge kurabildiklerine inanmaktadırlar. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri, sosyal ve sağlık bilimlerinde çalışan öğretim üyelerine göre kendilerini, sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan birileri olarak görmekte ve ailelerine yönelik etkinlikleri yapamadıklarına inanmaktadırlar.

Öğretim üyeleri kendilerine zaman ayırdıkça iş takıntıları azalmaktadır. Öğretim üyeleri yaşamlarını ihmal ettikçe ve yaşamları işten ibaret oldukça kontrol duyguları artmaktadır. Öğretim üyelerinin iş – yaşam uyumu arttıkça iletişimleri iyileşmekte fakat iş takıntıları artmaktadır. Öğretim üyeleri özel yaşamlarını ihmal ettikçe iş takıntıları artmakta, iletişimleri zarar görmekte ve kendilerine değer vermeleri azalmaktadır. Öğretim üyelerinin iş – yaşam uyumları ve yaşamı ihmal etmeleri arttıkça, iletişimleri zarar görmektedir. Öğretim üyelerinin iş- yaşam uyumu arttıkça kendine değer vermeleri de artmaktadır. Ailenin işe olumsuz etkisi iş takıntısını, işin aileye olumsuz etkisi hem kontrolü hem de iletişime zarar vermeyi artırmaktadır. Aile - iş uyumu arttıkça kendine değer verme de artmaktadır.

Öğretim üyelerinin işe bağımlılıkları arttıkça iş- yaşam dengesi azalmakta aksine işe bağımlılıkları azaldıkça iş – yaşam dengesi artış göstermektedir. Benzer şekilde, öğretim üyelerinin işe bağımlılıkları arttıkça iş – aile yaşam dengesi azalmakta aksine işe bağımlılıkları azaldıkça iş – aile yaşam dengesi artış göstermektedir.

## **ABSTRACT**

### **RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM LEVELS OF FACULTY MEMBERS AND WORK-LIFE BALANCE AND WORK-FAMILY LIFE BALANCE**

**Apaydın, Çiğdem**

**Educational Administration and Policy Department, Doctoral Dissertation**

**Advisor: Prof. Dr. Ali Balcı**

**April, 2011, 254 + xii pages**

The purpose of this study is to determine the levels of workaholism and work -life and work - family life balance of academics and to investigate the relationship between workaholism and work-life and work-family life balance. Survey model and quantitative method were used in the study. The academics working in Ankara University were the target population. The study group included 519 faculty members working in 13 faculties of Ankara University who volunteered to participate in the study. Three measures were used to collect data; the “Workaholism Scale” developed by Robinson in 1989 and adapted to Turkish by the researcher, “Work-Life Balance Scale” and “Work-Family Life Balance Scale” that both were developed by the researcher.

Demographical characteristics of the participants were analysed by using frequency and percentage analyses. Levels in each dimension and in the items constituting the dimensions of workaholism and work – life balance and work – family life balance were examined by using their means and standard deviations. Effects of academic title and fields of science of the participants on workaholism, work - life balance, and work -family life balance were analyzed by using One-Way Analysis of Variance (ANOVA). In order to determine which groups were significantly different from each other a Post-Hoc method namely Scheffe test was used. The relationships between the workaholism, the work-life balance, and the work-family life balance were examined by a correlation test. The factors affecting the dimensions of workaholism, work-life, and work-family life balance were determined by using the multiple regression analysis.

Results of the study revealed that academics often showed compulsive tendencies. Academic title was effective on compulsive tendencies and assistant professors appeared to show relatively more compulsive tendencies than others. Academics had problems occasionally in the control and communication dimensions. Professors had relatively higher levels of self-worth than other academics.

In general, academics thought that they were able to establish a balance between their work and private life. Results indicated that the professors better balanced their work and private life than the associate and assistant professors. Compared to the assistant professors, professors thought more often that they neglected their private life. Results also indicated that the academics with higher titles allocated more time for themselves than those with lower titles. All academics indicated that their work life negatively affected their family life.

The academics in the social sciences faculties showed more compulsive tendencies than the academics in the science and technology faculties. The academics in the social sciences allocated more time for their work and they suffered more from the communication problems. In addition, the academics in the social sciences had higher self-worth than those in the science and technology sciences and they thought they balanced better their work and private life. Nevertheless, academics in the science and technology sciences found themselves as they only knew how to work and had no other life and they believed they could not involve in family activities than compared to the academics in the social and health sciences.

Compulsive tendencies decreased as academics allocated more time for themselves. The more academics neglected their lives and the more they involved in work, the higher their control feelings increased. As the work – private life balance of academics increased, they reported fewer problems in their communications but more compulsive tendencies. In addition, as they ignored more of their private life, their compulsive tendencies increased, their communication with others was damaged, and their self-worth decreased. The negative effect of the family on the work life increased academics' compulsive tendencies and the negative effect of the work life on the family relations increased academics' both control and communication problems. As family-work life balance increased the academics' self-worth increased as well.

There was a negative relationship between workaholism and work – private life balance and work – family life balance. The results can be summarized as that while the workaholism of the academics increased the work- private life balance decreased and as the workaholism decreased the work-private life balance increased. Similarly, while the workaholism of the academics increased the work – family life balance decreased and as the workaholism decreased the work – family life balance increased.



## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
<b>JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI</b>	i
<b>ÖNSÖZ</b>	ii
<b>ÖZET</b>	iii
<b>ABSTRACT</b>	V
<b>İÇİNDEKİLER</b>	vii
<b>ÇİZELGELER LİSTESİ</b>	viii
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b>	xii
<b>BÖLÜM I</b>	1
<b>GİRİŞ</b>	1
Problem	1
Amaç	9
Önem	10
Sınırlılık	10
Tanımlar	11
<b>BÖLÜM II</b>	13
<b>KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b>	13
İşe Bağımlılık ve İlgili Kavramlar	13
İşe Bağımlılığın Özellikleri	15
İşe Bağımlılığın Türleri	26
İşe Bağımlılığın İşe Bağımlılar Üzerindeki Etkileri	33
İşe Bağımlılıkla İlgili Kuramlar	39
İşe Bağımlılık ve Bağımlılık Kuramı	40
İşe Bağımlılık ve Öğrenme Kuramı	43
İşe Bağımlılık ve Örtük Özellik Kuramı	44
İşe Bağımlılık ve Aile Sistem Kuramı	45
İş- Yaşam Dengesi	48
Denge	49
İş – Yaşam Dengesi Kavramı	51
İş-Yaşam Dengesi Teorileri	65
İş- Yaşam Dengesini Engelleyen Politika ve Uygulamalar	69
İş-Yaşam Dengesini Destekleyen Faktörler	74
İş – Aile Yaşam Dengesi	79
Aile Kavramı ve Tanımı	80
Türkiye’de Aile Yapısı	85
İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı	87
İş – Aile Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik “İş- Aile Sınır Teorisi”	95
Yükseköğretim Sisteminde Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş - Yaşam ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiler	99
<b>BÖLÜM III</b>	105
<b>YÖNTEM</b>	105
Araştırmanın Modeli	105
Evren ve Örneklem	105
Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler	108
Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi	111

İşe Bağımlılık Ölçeği ve Geliştirilmesi	111
İş- Yaşam Dengesi Ölçeği ve Geliştirilmesi	118
İş - Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve Geliştirilmesi	
Verilerin Analizi	130
<b>BÖLÜM IV</b>	132
<b>BULGULAR VE YORUMLAR</b>	132
Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İşe Bağımlılık Boyutlarındaki İşe Bağımlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	132
Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İş – Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	142
Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş – Aile Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	151
Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İşe Bağımlılık Boyutlarındaki İşe Bağımlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	158
Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş – Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	168
Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş – Aile Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları	177
İşe Bağımlılık, İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesi İlişkileri	184
İşe Bağımlılık Boyutları Arasındaki İlişki	184
İş – Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki	184
İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki	185
İşe Bağımlılık, İş- Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki	186
İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular	188
İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	188
İş - Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumları	200
İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	210
<b>BÖLÜM V</b>	212
<b>SONUÇLAR VE ÖNERİLER</b>	212
SONUÇLAR	212
ÖNERİLER	216
<b>KAYNAKÇA</b>	219
<b>EKLER</b>	236

<b>ÇİZELGELER LİSTESİ</b>				<b>Sayfa</b>
Çizelge 1.	Gözlenen Davranışların Alternatif Yaklaşımlarla Karşılaştırılması			34
Çizelge 2.	Alkolik Olarak Gösterilen Davranışlarla İşe Bağımlılık Olarak Gösterilen Davranışların Karşılaştırılması			42
Çizelge 3.	İş - Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları			62
Çizelge 4.	Fakültelerde Çalışan Toplam Öğretim Üyesi Sayıları, Elde Edilen Veri ve Geri Dönüş Oranları			106
Çizelge 5.	Fakültelerde Çalışan Toplam Öğretim Üyesi Sayıları, Unvanlarına Göre Sayıları ve Geri Dönen Anket Sayıları			107
Çizelge 6.	Öğretim Üyelerinin Kişisel Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı			109
Çizelge 7.	Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler			114
Çizelge 8.	İşe Bağımlılık Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda- x, t ve R <sup>2</sup> Değerleri			116
Çizelge 9.	İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları			120
Çizelge 10.	İş-Yaşam Dengesi Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda- x, t ve R <sup>2</sup> Değerleri			122
Çizelge 11.	İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları			127
Çizelge 12.	İş- Aile Yaşam Dengesi Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda- x, t ve R <sup>2</sup> Değerleri			130
Çizelge 13.	Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			132
Çizelge 14.	Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları			134
Çizelge 15.	Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			135
Çizelge 16.	Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları			137
Çizelge 17.	Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			138
Çizelge 18.	Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları			139
Çizelge 19.	Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			140
Çizelge 20.	Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları			141
Çizelge 21.	Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			143
Çizelge 22.	Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları			144
Çizelge 23.	Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			145
Çizelge 24.	Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları			146
Çizelge 25.	Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri			147

## ÇİZELGELER LİSTESİ

		Sayfa
Çizelge 26.	Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	148
Çizelge 27.	Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri	150
Çizelge 28.	Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	151
Çizelge 29.	Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri	152
Çizelge 30.	Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	153
Çizelge 31.	Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri	155
Çizelge 32.	Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	156
Çizelge 33.	Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumuna Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri	157
Çizelge 34.	Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumuna Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	158
Çizelge 35.	Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	159
Çizelge 36.	Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	161
Çizelge 37.	Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	162
Çizelge 38.	Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	164
Çizelge 39.	Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	164
Çizelge 40.	Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	166
Çizelge 41.	Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	166
Çizelge 42.	Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	167
Çizelge 43.	Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumuna Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	168
Çizelge 44.	Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumuna Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	170
Çizelge 45.	Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	170
Çizelge 46.	Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	172

## ÇİZELGELER LİSTESİ

		Sayfa
Çizelge 47.	Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	173
Çizelge 48.	Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	174
Çizelge 49.	Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	175
Çizelge 50.	Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	176
Çizelge 51.	Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	178
Çizelge 52.	Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	179
Çizelge 53.	Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	180
Çizelge 54.	Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	181
Çizelge 55.	Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumu Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri	182
Çizelge 56.	Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumu Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları	183
Çizelge 57.	İşe Bağımlılık Boyutları Arasındaki İlişkiler	184
Çizelge 58.	İş- Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler	185
Çizelge 59.	İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler	185
Çizelge 60.	İşe Bağımlılık Boyutları ile İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki	186
Çizelge 61.	İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	188
Çizelge 62.	İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	191
Çizelge 63.	İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	193
Çizelge 64.	İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	195
Çizelge 65.	İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	198
Çizelge 66.	İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	200
Çizelge 67.	İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	202

## ÇİZELGELER LİSTESİ

		Sayfa
Çizelge 68.	İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunun Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	204
Çizelge 69.	İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	205
Çizelge 70.	İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	207
Çizelge 71.	İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	210

## ŞEKİLLER LİSTESİ

		Sayfa
Şekil 1.	İş- Yaşam Dengesi Modeli	59
Şekil 2.	İşe Bağımlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	117
Şekil 3.	İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	124
Şekil 4.	İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli	129

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemine, amacına, önemine, sınırlılıklarına ve tanımlarına yer verilmektedir.

#### Problem

Bireyler öncelikle temel gereksinimlerini gidermek için çalışmak zorundadırlar. Temel gereksinimlerini karşılayan bireylerin hayattan beklentileri de artmakta, örgüt içinde ve dışında temel gereksinimlerinin ötesine geçerek kendini gerçekleştirmeye doğru bir yönelim içine girmektedirler. Bireylerin yaşamdan beklentileri arttıkça işe ilişkin algıları da bu yönde değişebilmektedir.

Gini'ye (1998, 709) göre ancak iş sahibi olmakla birey olunmaktadır. İş gerçekte bireyi şekillendirmekte, kişisel ifadeler için araç olmakta ve kişisel kimlik için anlam sunmaktadır. Limoges (2003, 1), işin, yedi önemli yarar sağladığını belirtmektedir. Bunlar, (a) işin geliri artırması dolayısıyla satın alma gücü ve tüketimin artmasını sağlaması, (b) statü ve saygınlık kazandırması, (c) zaman ve yeri yönetmesi, (d) çalışma ortamında ve dışarıda sosyal ilişkileri geliştirmesi, (e) plan yapmaya ve gerçekleştirmeye olanak sağlaması, (f) bireyin kim olduğunu tanımlaması ve (g) bireyin yaşamına anlam katmasıdır. Bu yararlar iş yükünün nasıl dengeleneceğini öğrenmenin önemini ortaya koymaktadır. İş, pek çok eş zamanlı ve sürekli yarar üreten tek etkinlik olarak belirtilmektedir.

İş, bir şeyi yapma veya bir şeyi bitirme; kişinin yapmak zorunda olduğu şey, meslek (occupation), bir şeyle meşgul olma (employment, business), görev (task), etkinlik (function) olarak tanımlanmaktadır (Oxford English Dictionary, 2008). Türk Dil Kurumu'na (TDK) (2008) göre iş, "beden ya da kafa gücüyle yapılan şey, çalışma, emek, yapılacak ya da yapılan şey, uğraşı, görev ve meslek" olarak tanımlanmaktadır. Haas (1989, 19) herhangi bir etkinliğin iş sayılabilmesi için, bireyin fiziksel ya da ruhsal çaba göstermesi ve birey tarafından bizzat değer olarak düşünülmesi ve ona toplum tarafından değer verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Parker'a (1971) göre geleneksel tanımlarda işin topluma, ekonomiye ve bireye olan üretici işlevine yönelme

ağır basmaktadır. Bununla birlikte işin bütün biçimlerinin üretken veya kazançlı olması zorunlu değildir (akt Machlowitz, 1978, 1). Ancak bireyin esasen temel gereksinimlerini gidermek için yaptığı etkinliklerin zamanla, ekonomik ödüllerle toplum içindeki sosyal statüsünü etkilediğini de eklemek gerekmektedir (Haas, 1989, 17).

Machlowitz'e (1978, 10) göre de iş "amaçlı etkinlik"tir. Örneğin tenis oynamak profesyonel biri için iş, amatör biri için ise oyundur. Bu ifadelerle iş, bir dizi temel etkinliğe kaynaklık etmekte ve bireyin işten hem kimlik kazanması hem de gelir sağlaması olanaklı olmaktadır. Bu tanımlardan hareketle işi, kişisel ve örgütsel amaçlara ulaşmak için yapılan, karşılığında ekonomik ve psikolojik doyum sağlanan etkinliklerin tüm olarak tanımlanabilir. Egeren (1991) sanayi dönemin çalışma gücünün sanayileşmesi ile insanların örgütsel kalıplara uymaya, kimliklerinden uzaklaşmaya başladıklarını belirtmektedir. Artık daha az insan kendi işinde, daha fazla insan üretim sektöründe çalışmakta, bireyler kendilerine daha az yeten maaşlarla geçinmeye zorlanmakta, bürokrasiye daha bağımlı, daha fazla savunmasız konumda kalmaktadırlar. Birey diğer bir bireyi değerlendirmekte; bireyin sahip olduğu bilginin nasıl satılacağı önemli hale gelmektedir (Chamberlin, 2001, 29). Bireyler, çalışma arkadaşlarına daha bağımlı olmakta, çalıştıkları kadar uyumamakta, yememekte, aileleri ile vakit geçirmemekte, yeteri kadar dinlenmemekte ve eğlenmemektedir (Gini, 1998, 707). Böylece iş, bireyi yabancılaştırmakta ve insan olma özelliğinden giderek uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

İşle ilgili önemli kavramlardan birinin de işe bağımlılık olduğu söylenebilir. İşe bağımlılığı (workaholism) araştırmaya başlayan ilk araştırmacı Oates'dir. Oates de (1971, 1) kendi ifadesiyle bir işe bağımlıdır. Oates (1971, 5) "İşe Bağımlılığın İtirafları (Confessions of a Workaholic)" adlı kitabında işe bağımlılığı "kontrol edilemeyen durmaksızın çalışma arzusunun hissedilmesi" olarak tanımlamaktadır. Cherrington'e (1980, 257) göre işe bağımlılık, "akıl almayacak düzeyde işe bağlılık"tır (akt. Burke, 2001, 638). Spruell (1987) işe bağımlılığı, "en çok ödüllendirilen bağımlılık" olarak tanımlarken Klafı ve Kleiner (1988) ise işe bağımlılığı, kişinin işin sonuçlarına değil, işin kendisine olan bağımlılığı olarak belirtmektedir. Morris ve Charney (1983) işe



bağımlılığı, bireyin iş yapmadığı durumlarda klasik bağımlılıkların yarattığı endişe ve depresyon gibi açık belirtiler gösterdiğini ileri sürmektedir. İşe bağımlılığı, hayatın diğer alanları göz ardı edilerek çalışmaya aşırı dâhil olmak ve davranışı güdüleyen içsel güdülerin çalışmaya dönük olması olarak belirtmek olanaklıdır.

Oysa Machlowitz (1980), işe bağımlılık için, işini seven, kendi yaşam tarzında mutlu ve sağlıklı olan kişi ifadesini kullanmaktadır. Machlowitz'e (1978) göre işe bağımlılık için iş ve boş zaman aynı şeydir. İş, işe bağımlı için eğlenmekle eş değerdir. Machlowitz (1978) işe bağımlılığa olumsuz yaklaşımın, Oates'in (1971) işe bağımlılık ile alkoliklik arasında benzerliği ima etmesinden kaynaklandığını belirtmektedir. İşe bağımlılığa karşı bu olumsuz bakış açısı, bireyin psikolojik olarak sağlıksız olduğunun düşünülmesi ile ilişkilendirilmeye çalışılmaktadır.

Uzun ve yoğun çalışma güdüsü kişiden kişiye değişmektedir. Bireyin işe bağımlı olmasında sadece bireyin kendisinde var olan güçlü içsel isteği (strong inner drive) etkili olmamakta dışsal faktörler olarak değerlendirilebilecek olan mali problemler, evliliğin sorunlu olması, örgütsel kültür ve kariyerde ilerleme hırasının da etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, işe bağımlılığın ölçümüne sadece insanların çalışmak için harcadıkları saatler açısından bakmak kavramsal hataların yapılmasına neden olacaktır (Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005, 39). Seybold ve Salomone (1994) işe bağımlılığı anlamak için daha fazla araştırma yapılmasına gereksinim olduğunu önemle belirtmektedir. Bu bağlamda işe bağımlı davranışlar ile psikolojik ve fiziksel sağlık, özsaygı gibi çeşitli kişisel refah etkenlerini ilişkilendirme tartışmaları da bulunmaktadır (McMillan, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2004, 171). Scott, Moore ve Miceli (1997) işe bağımlılık ile endişe, stres, fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri, yaratıcılık, iş doyumunu ve yaşam doyumunu gibi çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri anlamamanın gerekli olduğunu vurgulamaktadır.

İşe bağımlılık hakkındaki sonuçlar, gözlemler ve düşünceler hem çeşitli hem de çatışmalıdır. Bazı yazarlar işe bağımlılığın pozitif olduğunu belirtirken (Korn ve diğerleri, 1987; Machlowitz, 1978; Sprankle ve Ebel, 1987'den akt. Burke, 2001, 637) bazı araştırmacılar onu negatif olarak değerlendirmektedir

(Oates, 1971; Kanai, Wakabayashi ve Filing, 1996; Spruell, 1987; Morris ve Charney, 1983; Killinger, 1991; Schaef ve Fassel, 1988). Bu yazarlar işe bağımlılıkla diğer bağımlılıkları eşit görmekte ve işe bağımlı bireyi işinde performansı iyi olmayan, takıntılı, mutsuz ve trajik bir görüntü sergileyen kişiler olarak tanımlamakta ve bu bireylerin çalışma arkadaşlarına zorluk yaşatabildiklerini belirtmektedirler (Porter, 1996, 71).

İşe bağımlılık aşırı çalışma olarak değerlendirildiğinde örgütsel davranış bilimi konuları arasında yer aldığı görülmektedir (Porter, 1996, 72). Shaef ve Fassel (1990, 79) örgüt içinde bireylerin işe bağımlı olmasının, örgütün iklimini olumsuz yönde etkilediğini ve bunun hastalıklı bir süreç olduğunu belirtmektedir. Bu hastalık “kurnazlık, gücünü kullanma, aldatıcı olma” şeklinde gelişmekte ve bulaşıcı bir hastalık özelliği göstermektedir. Bağımlılık yaratan örgütlerde, aktif bağımlılık olağanüstü bir etkiye sahiptir. Çünkü bağımlının davranışı, aşırı düzeyde dikkat çekmekte ve bağımlı kişi sürekli diğerlerinin enerjilerini ve zamanını çalmaktadır. Fassel (1990) ve Schaef ve Fassel (1990, 138) örgütsel faktörlerin işkolikliğin gelişmesinde ve sürdürülmesinde önemli rol oynadığını belirtmektedir.

İşe bağımlılığın bireye etkisi, bireyin ailesini etkilemenin ötesinde örgütünü de içine alır tarzda gelişmektedir. Örgütler çoğunlukla işe bağımlı davranışları ödüllendirmektedir. Örgütlerde uzun saatler çalışan işgörenler, yöneticiler ve uzmanlar bulunmaktadır. Bu bireyler uzun saatler çalışarak tanınma, ödül ve kariyer fırsatları için akranlarıyla yarışma noktasına gelmektedirler. Aynı zamanda örgütler, bireylerin işe bağımlı davranışlarını pekiştirmede giderek artan oranda yüksek teknolojiyi (örneğin faks makineleri, telekonferans, e-mail, ev bilgisayarları, taşınabilir bilgisayarlar) de kullanmaktadırlar. Böylece bireylerin işlerini evlerine de taşıma yolunun önü açılmaktadır. Örgütsel küçülme ve yeniden yapılanma ile daha az işgörenle daha çok işin yapılması mümkün olmaktadır. İlginç olan bu duruma işkolikliğin yardımcı olmasıdır. Örgütler daha fazla girişimci olmaya çabaladıkça, işkolikliği beslemektedir (Burke, 2001, 638). Harguchi, Tsuda ve Ozeki (1991) psikolojik faktörler olarak işkoliklerin çalışırken devamsızlık yapma, düşük üretkenlik, hatalar ve kazalar gibi davranışlar gösterdiğini ve bu davranışların örgüte maliyetinin oldukça yüksek olduğunu belirtmektedir (akt. Senholzi, 2005, 32).

Günümüz örgütlerinde çalışan işgörenlerden yaratıcılık, yenilik ve değişim gibi pek çok beklenti içine girilmektedir. Ancak örgütlerin ve bireylerin psikolojik durumunu bilmeden bu değişimleri beklemek gerçekçi görünmemektedir. Çünkü bireylerin iş ortamında heyecan, memnuniyet, işi daha iyi öğrenme ve gelişim gibi pozitif duygulara sahipken göstereceği performans ile gerilim, endişe, güvensizlik, baskı ve memnuniyetsizlik gibi negatif duygulara sahipken göstereceği performans arasında farklılık olacaktır. Negatif duyguları pozitif duygularından fazla olan bireyin endişe, şüphe, gerilim, öfke, hayal kırıklığı, duygularını özel yaşamına da yansıtarak kendisi ve yakın çevresi etrafında istenmeyen bir döngü oluşturması olanaklı olacaktır (Evans ve Bartolome, 1984, 14).

Sonuç olarak işe bağımlılığı araştırmak örgütlerde çalışan işgörenlerin işe karşı tutumlarının hangi düzeyde olduğunun saptanmasında ve anlaşılmasında kolaylık sağlayabilir. Bu amaçla çeşitli ülkelerde işe bağımlılıkla ilgili araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların öncelikli olarak Kuzey Amerika'da (Burke, Richardsen ve Martinussen, 2004) son zamanlarda Japonya (Kanai, Wakabayashi ve Fling, 1996), Türkiye (Ersoy- Kart, 2005), Yeni Zelanda (McMillan ve O'Driscoll, 2001) gibi çeşitli ülkelerde de yapılmaya başlandığı görülmektedir. İşe bağımlılık konusunda yapılan ilk araştırmalardan günümüze kadar yaklaşık 37 yıl gibi bir sürenin geçtiği anlaşılmaktadır. İşe bağımlılık kavramının son yıllarda ele alınıyor olması ve araştırmaların tekrarlanma sürecinin kısıtlılığı konunun günümüzde de ne denli önemli olduğunu göstermektedir. Son araştırmaların öncekilerle karşılaştırılması, kavramın değerlendirilmesine de yardımcı olmaktadır.

Bilginin hızla yenilenmesi, teknolojideki yenilikler, hızlı yanıt verme gereksinimi, hizmet kalitesinin giderek yükselmesi gibi istemler ve beklentiler birey üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskıdan kurtulmak için birey daha uzun süreli çalışmakta ya da işini akşam evine getirmekte veya hafta sonları da çalışmasına devam ederek kendisine ve ailesine ayıracağı zamandan çalmaya başlamaktadır. Bu baskıya ayrıca tek ebeveynli aile olmak, aile yaşamının özelleşmesi, etkinliklerin ve yerel kaynakların eksikliği gibi nedenler de eklenmektedir. Böylece işin bireyin hayatında baskın olmaya başlaması, iş - yaşam dengesizliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada öğretim üyelerinin

işleri ile özel yaşamları arasında dengeli bir dağılım sağlanıp sağlanmadığı da araştırılmaktadır.

İşe bağımlılık sadece bireyi değil bireyin ailesi ve çevresiyle etkileşimini de etkilemektedir. Pietropinto (1986) işe bağımlıların egolarının yüksek olması nedeniyle aileleri ile kaçınılmaz bir uyumsuzluk sorunu yaşayacaklarını belirtmektedir (akt. Senholzi, 2005, 29). McKay'e (2004, 6) göre işkolikler aile bireyleriyle çatışmalar yaşamaktadır. Bu çatışmaların nedeni ise işe bağımlıların ailelerine yeterince zaman ayırmamasıdır. İşe bağımlıların eşleri ve çocukları sevilmediklerini, kendilerini yalnız hissettiklerini, duygusal ve fiziksel olarak terk edilmişlik duygusuna kapıldıklarını ifade etmektedir (McKay, 2004, 6). Robinson ve Post (1997) işe bağımlı olmada yüksek risk içinde olan bireylerin büyük olasılıkla problem çözme becerilerinin zayıf olacağını, kötü bir iletişim sergileyeceklerini, belirli bir aile rollerinin olmayacağını, duygusal tepkiler veremeyeceklerini ve aileye dâhil olamayıp, aile etkinliklerine düşük düzeyde katılacaklarını belirtmektedirler (akt. Senholzi, 2005, 30).

Burke'e (2000) göre de işe bağımlılık ailenin işlevini olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuç olarak örgüt içinde başarılı olmak için çalışan işkolik, aile hayatını göz ardı ederken aslında ailesiyle pek çok sorunların başlamasına da neden olabilmektedir. Robinson (2000a, 37) işe bağımlılık ile aile arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik araştırmaların yeterli olmadığını; Milkie ve Peltola (1999, 476) iş - aile dengesi kapsamında kadınların ve erkeklerin denge algısı üzerine; başarılı dengeyle ilgili faktörlere ilişkin çok az araştırma bulunduğunu belirtmektedir. Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009, 1460) belirgin biçimde bireylerin veya örgütlerin iş ve aile yaşamlarında dengeli olmaktan yarar sağladıklarına dair destekleyici iddiaların varlığını yeterli görmemektedir. Bu kapsamda bu çalışma işe bağımlılığın aile hayatı üzerindeki etkisini de incelemeyi amaçlamaktadır. Türkiye'de bu ilişkinin incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır.

İşe bağımlılıkla ilgili yapılmış olan araştırmaların pek çok sınırlılığı bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan birincisi, daha önce de bahsedildiği gibi, işe bağımlılığın tanımında görüş birliğinin bulunmamasıdır. Robinson (1996, 447) özellikle işe bağımlılıkla ilgili araştırmaların genellikle işyerleri için doğurguları,

kariyer danışmanları ve gelişimleri açısından incelendiğini, bireyin yaşamı ve aile yaşamı üzerine etkilerinin üzerinde durulmadığını söylemektedir. Senholzi'e (2005, 41) göre işe bağımlılıkla ilgili kuramlar önerilmesine karşın, hiçbir kuram tam anlamıyla işe bağımlılığa temel tanım olma niteliğine sahip görünmemektedir. Tanım ve kuram üzerinde görüş birliğinin olmaması, işe bağımlılıkla ilgili bulgulara tamamıyla güvenilmesini zorlaştırmaktadır. Bu çalışma işe bağımlılıkla ilgili alanyazına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu sınırlılıklardan ikincisi, araştırmalarda kullanılan ölçme araçlarının geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yeni yeni test ediliyor olmasıdır (Flowers ve Robinson, 2002; Tucker, 2001, 56; McMillian, Brady, O'Driscoll ve Marsh, 2002; Ersoy- Kart, 2005). Üçüncü sınırlılık ise daha önceki çalışmalarda birbirine benzer örneklem alınmış tam zamanlı çalışan iş odaklı bireyler tercih edilmemiş; lisansüstü öğrenciler veya gençlerin örneklem grubunu oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın örneklem grubunu üniversitelerde görev yapan tam zamanlı çalışan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Böylece işkolikliğin farklı bir örneklem grubunda sınanmıştır.

Dördüncü sınırlılığı ise; "işe bağımlı birey davranışı nasıl olur?" Veya "birey çok çalışmaktan mutluyorsa o zaman işe bağımlılık bir sorun mudur?" sorularının yanıtları tam olarak verilememektedir. Günümüzde de bu tartışmalar devam etmektedir. Bu çalışma bu sorulara da olabildiğince yanıt vermeyi amaçlamaktadır.

Üniversiteler, öğretim ve araştırma etkinliklerinin yanında, toplumsal tartışmalardaki rolleriyle, toplumsal gelişime doğrudan veya dolaylı olarak etkide bulunan yerlerdir (Tunç, 2007, 1). Üniversitelerin araştırma, öğretim ve topluma hizmet işlevini öğretim elemanları yerine getirmektedir. Üniversitelerin gelişimini, yönetimini ve finansmanını etkileyen küreselleşme süreçleri akademik yaşamı da etkilemektedir. Yükseköğretimdeki yüksek öğrenci sayısındaki artış, mali kısıtlamalar, hesap verme ve performans değerlendirme süreçleri ve teknolojik gelişmeler öğretim elemanlarını etkilemektedir (Tural, 2006, 2).

Öğretim üyelerinin meslekleri sadece mesai saatleri içinde (8.00- 17.00) gerçekleşmemektedir. Öğretim üyeleri evde veya kütüphanede saatlerce

derslerine çalışan veya tartışma materyalleri hazırlayan, zamanının büyük kısmını işine ve araştırmasına adayan, öğrenci danışmanlığı ve diğer akademik hizmet etkinliklerinde bulunan aynı zamanda yöneticilik görevleri de yapan işgörenlerdir (Mancing, 1994, 33; Euben, 2003, 3). Buna paralel olarak üniversite birimlerinde yapılan yönetsel görevler, komisyon çalışmaları ve öğrenci danışmanlıkları gibi kurumsal hizmetleri bulunmaktadır. Bir öğretim elemanının akademik yükseltme ve atanma jürilerinde görev alarak rapor hazırlamak; profesyonel örgütlerin kurul veya komisyonlarında yer almak; ulusal veya uluslararası toplantıların düzenlenmesi veya örgütlenmesinde rol almak; akademik dergiler için makale çalışmalarına uzman görüşü vermek gibi profesyonel sorumlulukları da bulunmaktadır. Aynı zamanda kariyerlerinde ilerlemeleri için sürekli yükselen ölçütleri yerine getirme zorunlulukları da vardır.

Öğretim elemanlarından giderek daha fazla üretkenlik ve verimlilik beklenmesi, öğrenci sayısının artmasıyla oluşan iş yükünü taşıması istenmektedir. Buna paralel olarak mühendislik gibi teknik bölümlerde görev yapan öğretim elemanlarının sanayi ile işbirliği içinde olması ve araştırma geliştirme çalışmaları da bu beklentiler içinde yer almaktadır. Ayrıca öğretim elemanlarının topluma karşı bilgi yayıcılığı görevi de bulunmaktadır. Bu bağlamda öğretim elemanlarının gerek toplumsal gerek akademik düzeyde iş yükü giderek artmaktadır. Tural'a (2006, 28) göre bütün bunlar sıralandığı zaman öğretim elemanının yoğun çalışması gerçeği ortaya çıkmaktadır. Öğretim elemanının kendi mesleğini, toplumsal işbölümü içinde üstün bir yere oturtması, diğer bir ifadeyle işini yazma- çizme, okuma, yayın yapma olarak algılaması, bu süreçte, bu tür etkinliklerine engel olacak veya yavaşlatacak her türlü etkinliği veya uğraşmayı gereksiz ve verimliliği düşürücü olarak görmesine neden olabilecektir. Aşırı içselleşen akademik yaşam, dinlenme, eğlenme, toplumsal etkinlikler, insan ilişkileri gibi edimlerin araçsallaştırıp içinin boşaltılması ve bunlara yaratıcı bir bakışın gelişmesine zemin hazırlayabilmektedir (Beşikçi ve Altuğ, 2001'den akt. Tunç, 2007, 29).

Bu araştırmanın problemi şunlardır: Üniversite öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi nedir? İşe bağımlılıkla iş - yaşam dengesi ve iş - aile yaşam dengesi arasında nasıl bir ilişki vardır?

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyleri ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi düzeylerini ortaya çıkarmak ve işe bağımlılık ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Bu amaca ulaşmak üzere aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Ankara Üniversitesi öğretim üyelerinin;

1) a. İşe bağımlılığın;

- i) İş takıntısı
- ii) Kontrol
- iii) İletişimin zarar görmesi
- iv) Kendine değer verme

boyutlarındaki düzeyleri a) unvanlara, b) bilim alanlarına,

b. İş- yaşam dengesinin;

- i) İş- yaşam uyumu
- ii) Yaşamı ihmal etme
- iii) Kendine zaman ayırma
- iv) Yaşamın işten ibaret olması

boyutlarındaki düzeyleri a) unvanlara, b) bilim alanlarına ve

c. İş- aile yaşam dengesinin;

- i) İşin aileye olumsuz etkisi
- ii) Ailenin işe olumsuz etkisi
- iii) Aile iş uyumu

boyutlarındaki düzeyleri a ) unvanlara, b) bilim alanlarına göre nedir?

2) İşe bağımlılık, iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi alt boyutlarına ilişkin düzeyleri arasında unvanlara ve bilim alanlarına göre anlamlı farklılık var mıdır?

3) İşe bağımlılık, iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi alt boyutlarına ilişkin düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

4) İş- yaşam dengesi ile iş- aile yaşam dengesi düzeyleri, işe bağımlılık düzeylerini ne derece de açıklamaktadır?

### **Araştırmanın Önemi**

Bu araştırmanın önemi aşağıda maddeler halinde tartışılmıştır:

1. İşe bağımlılık kavramı ile ilgili tanım ve kuramlar üzerinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bu çalışma işe bağımlılık ile ilgili alanyazına katkıda bulunması açısından önem taşımaktadır.
2. İşe bağımlılıkla ilgili en popüler ölçme araçlarından birisi Robinson (1989) tarafından geliştirilen “İşe Bağımlılık Ölçeği” (Work Addiction Risk Test= WART) dir. Araştırmacı bu ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yaparak Türçeye uyarlayarak Türkçe alanyazınına bir ölçme aracı kazandırılmaktadır.
3. İşe bağımlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda genelde birbirine benzer örneklemeler alınmış tam zamanlı iş odaklı bireyler yeğlenmiştir. Bu çalışmanın katılımcılarını üniversitelerde görev yapan tam zamanlı çalışan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Böylece işe bağımlılık farklı bir grupta sınanmaktadır.
4. “İşe bağımlılık birey için iyi mi yoksa kötü mü?” sorusu yaklaşık 37 yıldır sorulmaktadır. Bu çalışma olabildiğince bu soruya da yanıt vermeyi amaçlamaktadır.
5. İşe bağımlı bireylerin sadece kendilerini değil yakın çevrelerini de olumsuz yönde etkilemeleri söz konusudur. Bu çalışma işe bağımlılığın aile yaşamı üzerindeki etkisini de incelemeyi amaçlamaktadır. Türkiye’de bu ilişkinin incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır.
6. Bu araştırma, işe bağımlılık ile iş yaşam dengesi ve aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleme açısından da önem taşımaktadır.
7. Bu araştırmanın, akademik yaşamın sorunlarıyla ilgilenen, araştırmacılara, öğretim elemanlarına ve üniversite politikalarını belirleyen yöneticilere yararlı olacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma bir devlet üniversitesi olan Ankara Üniversitesi öğretim üyelerinin görüşleriyle sınırlıdır. Vakıf üniversiteleri, devlet üniversitelerinden farklı kanunla kurulmaları, kendilerine özgü ücret sistemine sahip olmaları ve



devlet üniversitelerinden farklı sorunlar yaşamaları gibi nedenler dikkate alınarak araştırma dışında tutulmuştur.

2. İşe bağımlılık, tükenme, iş doyumu, sağlık sorunları, verimsizlik, stres, endişe, ruhsal problemler gibi pek çok değişkenle ilişkilendirilebilmektedir. Bu araştırma, daha az araştırılmış olması ve işe bağımlılık düzeyinin / derecesinin tayininde doğrudan etkili olması nedeniyle öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş- yaşam dengesi ve aile yaşamı dengesi ile sınırlıdır.

### **Tanımlar**

Araştırmada kullanılan bazı kavramların tanımları, araştırmada kullanıldıkları anlamı ile aşağıdadır.

**İş (Work):** Öğretim üyelerinin ekonomik ve sosyal değeri olan, fiziksel ya da ruhsal çaba içeren amaçlı etkinlikleri bütünüdür. Öğretim üyesinin işi, eğitim-öğretim ve araştırma yapmak ve topluma sosyal açıdan hizmet etmektir.

**İşe Bağımlı (Workaholic):** Aşırı biçimde kendini işe veren, çalışmaya bağımlı öğretim üyesi.

**İşe Bağımlılık (Workaholism):** Kontrol edilemeyen, durmaksızın çalışma arzusunun hissedilmesi ve öğretim üyesinin kendine ve yaşamın diğer önemli ayrıntılarına karşı kayıtsız kalmasıdır.

**İş - Yaşam Dengesi (Work - Life Balance):** Öğretim üyesinin cinsiyetine veya yaşına bağlı kalmaksızın işiyle iş dışı sorumlulukları, etkinlikleri ve istekleri arasında bir denge sağlamasıdır.

**İş - Aile Dengesi (Work - Family Balance):** Öğretim üyesinin işinde harcadığı zaman ve enerjiyle ailesi için harcadığı zaman ve enerjinin eşit olması durumudur.

**Öğretim Üyesi:** Ankara Üniversitesinin sağlık bilimleri, fen bilimleri ve sosyal bilimler fakülteleri profesör, doçent ve yardımcı doçentleridir.

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde işe bağımlılık ve ilgili kavramlar, özellikleri, türleri, işe bağımlılığın işe bağımlılar üzerindeki etkileri, işe bağımlılık kuramları (bağımlılık, öğrenme, örtük özellik ve aile sistem kuramları); denge, iş- yaşam dengesi kavramı, iş - yaşam dengesini engelleyen politika ve uygulamalar, iş - yaşam dengesini destekleyen faktörler, iş- yaşam dengesi kuramları (dağılıma, telafi, bölünme, araçsal, çatışma, iş-yaşam sürecini yönetme yaklaşımı, genişleme kuramı); iş – aile yaşam dengesi kapsamı içinde Türkiye’de aile yapısı, iş – aile sınır kuramı, iş - aile dengesi kavramı incelenmektedir.

#### **İşe Bağımlılık ve İlgili Kavramlar**

İşe bağımlılığı bir kavram olarak ilk kullanan ve onu araştıran Oates’dir (Bonebright, Daniel ve Ankenmann, 2000; Seybold ve Salomone, 1994; Taris, Schaufeli ve Verhoeven, 2005; Spence ve Robbins, 1992; Kilroy, 2007; Tucker, 2001; Ersoy- Kart, 2005; Douglas ve Morris, 2006).

Oates (1971, 6), Seybold ve Salomone (1994, 4) işe bağımlılığı, bağımlılık olarak görmekte, bu nedenle işe bağımlılığın örgütler ve bireyler tarafından öneminin anlaşılmasının gerekli olduğunu ifade etmektedir. Türk Dil Kurumuna (2008) göre bağımlılık, “psikolojik sorunları çözmek amacındaki maddelerle merkezî sinir sistemi arasındaki etkileşmeden doğan ve maddenin keyif artırıcı psişik etkilerini duyumsamak ve bazen de yokluğunun vereceği huzursuzluktan sakınmak için maddeyi devamlı veya periyodik olarak alma isteği” dir. Oates’e (1971, 4) göre “bireyin kendisini tekdüze çalışmaya vermesi veya alışkanlık haline getirmesi, bir şeyi yapması için kendisini alıştırması veya adaması” bağımlılıktır. Schippers (1991) bağımlılığı, zararlı sonuçlara sahip aşırı ve ısrarlı davranışlar olarak tanımlamaktadır (akt. Porter, 1996, 71). Yazarlara göre iş bireyde bağımlılık oluşturmakta ve bunun sonucunda birey sanki bir ilaçmış gibi sürekli iş istemektedir.

Schaef ve Fassel (1990, 48) işe bağımlılığı ciddi bir sosyal problem olarak görmektedir. Buraya kadar verilen tanım ve tartışmalardan işe bağımlılığı, hayatın diğer alanlarını göz ardı ederek çalışmaya aşırı dâhil olmak ve davranışı motive eden içsel güdülerin çalışmaya dönük olması olarak ifade etmek mümkündür. Kanai, Wakabayashi ve Fling (1996), Spence ve Robbins (1992, 162- 163) işe bağımlıların, işe bağımlı olmayanlara göre çok daha fazla stresli, mükemmeliyetçi, sağlıkla ilgili problemleri olan, yetki devrini yapmakta isteksiz bireyler olduklarını iddia etmektedir. Yazarlara göre bu tür davranışlar örgütte süreci yavaşlatmakta, esnekliği ve etkililiği azaltmaktadır. Sonuç olarak bireyin göreceli olarak beklenenin üstünde performans göstermesinin sonuçlarının, bireyi ve bireyin özel hayatını nasıl etkilediği örgüt ve birey için önem kazanmaktadır. Örgütte sıkı çalışmak (hard work) örgütler için değerli bulunmakta ve yaygın biçimde işe bağımlılar en sıkı çalışan işgörenler olarak görülmektedir.

Douglas ve Morris (2006) ve Kirchheimer (2004) sıkı çalışmanın işe bağımlılıktan farklı olduğunu belirtmektedir. Douglas ve Morris (2006, 408) alanyazın içinde sıkı çalışmanın çalışma çabası içinde tanımlandığını, zaman ve yoğunluk (intensity) olarak adlandırılan iki bileşene sahip olduğunu belirtmektedir. Yoğunluk “birinin fiziksel ve ruhsal kabiliyetinin anında görevini uygulama yüzdesi” açısından tanımlanmaktadır (Douglas ve Morris, 2006, 408). Çalışmanın düzeyi olan “çaba” bu nedenle kısa sürede ve yoğun yüksek çalışma veya uzun sürede yoğunluğu az çalışma ile başarılabilir. Yazarlar sıkı çalışmayı kısa sürede ve yoğun yüksek çalışma olarak belirtmektedirler. Kirchheimer (2004, 1) işe bağımlılık ile sıkı çalışan arasında belirgin bir farklılık olduğunu belirtmektedir. Kirchheimer’e (2004, 1) göre sıkı çalışan bireylerin işleri ile yaşamları arasında denge kurmayı başarabildiklerini ancak işe bağımlıların bu dengeyi kuramadıklarını belirtmektedir. Kirchheimer (2004, 1) sıkı çalışma ile işe bağımlılık arasındaki farkı “sıkı çalışanlar masalarında oturur ve kayak yapmayı düşünürler. İşe bağımlılar ise kayak yaparken iş düşünerek kayarlar” şeklinde açıklamaktadır.

İşe bağımlılığı olumlayan görüşler de bulunmaktadır. Machlowitz (1980), işe bağımlılık için, işini seven ve kendi yaşam tarzında mutlu ve sağlıklı olan kişi

ifadesini kullanmaktadır. Machlowitz (1980), Ng, Sorensen ve Feldman (2007, 131) işe bağımlılığı bir rahatsızlık olarak kabul etmemekte, işe bağımlılığın çok para kazanma arzusundan değil somut getirilerinden (örneğin restoran masraflarının karşılanması, ücretsiz yüzme havuzunun kullanılması, ücretsiz masaj, ücretsiz spor kulüplerine üyeliki ve cömertçe harcama hesapları vb.) kaynaklandığını belirtmektedir.

Machlowitz'e (1978) göre işe bağımlı için iş ve boş zaman aynı şeydir. İş, işe bağımlılar için eğlenmekle eş değerdir. Machlowitz (1978) işe bağımlılığa olumsuz yaklaşımın, Oates'in (1971) işe bağımlılık ile alkoliklik arasında benzerliği ima etmesinden kaynaklandığını belirtmektedir. İşe bağımlılığa karşı bu olumsuz bakış açısı, bireyin psikolojik olarak sağlıksız olduğunun düşünülmesi ile ilişkilendirilmeye çalışılmaktadır. Machlowitz (1978) işe bağımlılığa karşı bu yanlı yaklaşımın, işe bağımlı olan ve işe bağımlı olmayan (nonworkaholic) kavramlarını da beraberinde getirdiğini iddia etmektedir. Bu iddiaya göre işe bağımlı olmayanlar hem özel hayatlarında hem de iş hayatlarında başarıyla işe bağımlı olanlar aynı başarıyı gösterememektedir (Franzmeir, 1988'den akt. Seybold ve Salomone, 1994, 5).

Ng, Sorensen ve Feldman (2007, 124) işe bağımlılığı örgütsel gereksinimler ve ekonomik ihtiyaçların ötesinde çalışmak, çalışılmadığında bile ısrarla işi düşünmek, işle ilgili etkinliklere çok fazla zaman harcamak olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle yazarlar işe bağımlılığın karakteristik özelliklerini içsel bir dürtüyle çalışmak ve yaşamın önemli bölümleri pahasına çalışmaya devam etmek olarak iki ana temel düşüncede toplamaktadır. Yazarlara göre yaşamlarının her anını çalışarak geçiren işe bağımlılar çalışmayı tıpkı nefes almak gibi doğal bir süreç olarak görmektedir. Bu nedenle işe bağımlılık bağımlılığa (Oates, 1971) ya da akış (Csikszentmihalyi, 2004) durumuna benzetilmektedir. Aslında yazarların her ikisinin de farklı açılardan işe bağımlılığa baktıkları görülmektedir. Eğer çalışma, alkoliklik gibi insana zarar veren bir bağımlılık konumuna düşüyorsa Oates'in (1971) düşünceleri, çalışırken keyif almanın doruğuna ulaşıyorsa ya da hiçbir güç sarf etmeden sürükleniliyorsa Csikszentmihalyi (2004) düşüncelerinin doğruluğundan söz etmek mümkündür.

İşe bağımlı ve işe bağımlılık terimlerinin yerine alternatif pek çok terimin de kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Porter (1996, 71) “aşırı çalışma (excessive work)”, “işkoliklik (workaholism)”, “işe bağımlılık (work addiction)” terimlerini birbirlerinin yerine kullanmaktadır. Killinger (1991) “saygıdeğer bağımlılık (respectable addicts)”, Schaef ve Fassel (1990) ise sadece “bağımlılık (addiction)” terimini kullanmaktadır. Terimlerin çokluğu nedeniyle bu araştırmada terimlerin bütünlük taşıması açısından sadece işe bağımlılık terimi kullanılacaktır.

### **İşe Bağımlılığın Özellikleri**

İşe bağımlılığın belirgin özelliklerini tanımlama çabaları bulunmaktadır. Sınırlarını zorlayan bu kişilerin normal çalışma altında çalışan işgörenlerden ayırt edici özellikler gösterdiği çeşitli araştırmacılar (Oates, 1971; Machlowitz, 1980; Fassel, 1990; Robinson, 1998) tarafından dile getirilmektedir. Araştırmacılar işe bağımlıların tek tip özellik göstermediğini, birbirlerinden farklı tutum ve beceriler geliştirdiklerini ve buna bağlı olarak farklı özellikler gösterdiklerini hatta bu değişikliklerin bir arada tek bir bireyde görülebileceğini belirtmektedirler.

Oates (1971, 7- 9) işe bağımlılığın ilk veya erken dönemde görülen belirtilerinin üç tipte olabileceğini belirtmektedir. Birinci belirtide, kişi diğer çalışma arkadaşlarının işe nasıl erken geldiklerini veya nasıl geç kaldıklarını istek ve iradesi dışında sormaktadır. Bu kişiler sıklıkla uyku problemi yaşamaktadır. Ancak bu kişiler uyku bozukluğunu önemsemek yerine kendilerini dâhilerle karşılaştırma eğilimi içine girmektedir. Bu evrede olan kişi, arkadaşları gibi boş zamanlarını çeşitli eğlenceli etkinliklerle değerlendirmek yerine bitirilmemiş işlerini tamamlamakla değerlendirmektedir. İkinci belirti bu kişilerin diğerleriyle kıyaslanamayacak kadar kendilerini çalışmaya vermiş olmalarıdır. Üçüncü belirti ise bu kişilerin kendilerinden hizmet isteyen kişilere “hayır” diyememeleri ve kısıtlı zamanlarını onlara ayırmalarıdır. Bu kişiler kendilerini “ben yapmazsam kim yapacak” şeklinde telkin etmektedirler. Bu harika kişiler her şeye güçlerinin yeteceği ruh haliyle, enerji ve sağlıklarının sınırsız olacağı düşüncesiyle çalışmaktadırlar. Genel olarak Oates (1971) için, işe bağımlı aşırı çalışmaya gereksinim duyan kişidir. Bu durum bireyin gözle görülür biçimde bedensel

sağlığında, kişisel mutluluğunda, insanlararası ilişkilerinde ve kişinin sosyal etkinliklerini düzgün biçimde yaşamasında bozulma yaratmaktadır.

Machlowitz (1977) işine erken gelen - geç giden, işini eve getiren, ailesini ve ailesiyle yapacağı etkinlikleri göz ardı eden, yılda bir haftadan az tatil yapan, iş dışında çok az hobisi olan, kendini çalışmaya adanmış, düşüncesini ve çabasını işine veren kişilerin işe bağımlılık özellikler taşıdığını belirtmektedir (akt. Tucker, 2001, 39). Machlowitz'e (1980, 26–32) göre her işe bağımlıda ortak görülebilecek özellikler olarak; istekli (intense), enerjik, rekabetçi, azimli (driven) ve çalışma isteklerinin çok fazla olmasını göstermektedir. Yazara göre işe bağımlıların hayatları büyük bir canlılık içinde geçmekte, işten tükenmek yerine enerji kazanmaktadır. Machlowitz (1980) bu çelişkili durumu yani enerji ve iş arasındaki bu ilişkiyi dairesel bir döngü olarak ifade etmektedir. Yazara göre en bağlayıcı kontrol dürtüsü içseldir ve en güçlü rekabet kişinin kendisi ile olandır. Machlowitz (1980) bireyin kendisi ile yaptığı rekabetin çalışma saatlerine de yansıtıldığını ifade etmektedir. Machlowitz'e (1980) göre işe bağımlılar kendilerinden emin görünmelerine rağmen, yeterli olma konusunda endişe taşıyan kimselerdir. İşe bağımlılar hafta içini hafta sonuna tercih etmekte bir sakınca görmemektedir (Machlowitz, 1980, 29). Birey işin tanımını herhangi bir etkinliği de kapsayacak biçimde genişletmekte böylece birey için işle eğlence arasındaki farklılık da belirsizleşmektedir. Sonuç olarak az uyuyan, bir gün içinde çok iş yapmaya çalışan, asansörü beklemek yerine merdivenleri tırmanan, zaman kullanımı konusunda takıntılı işe bağımlılar birbirinden farklı özellikler sergilemekte ve birbirinden farklı davranmaktadır. Ancak bu özellikleri Machlowitz (1980) olumsuz anlamda değerlendirmemektedir.

Robinson (1989, s. 47) işe bağımlıların daima aşırı meşguliyet içinde olduklarını (hyperbusy) ve koşuşturduklarını (rush), pek çok etkinliğe ve projeye aynı anda sahip olma arzularının yoğun olduğunu ve işleri çoklu görevleri içerdiğinde hepsini bir arada başarma isteği içinde kaldıklarını belirtmektedir. İkinci belirti olarak işe bağımlılar her durumun kontrolünü ellerine alma gereksinimi duymakta, yetki devri yapmaya istekli davranmamaktadır. Bu kişiler diğerlerinden yardım istemede isteksizlik veya yeteneksizlik göstermektedir. İşe

bağımlılar hiç kimsenin kendileri kadar mükemmel olmadığını düşünmekte; kendilerine ulaşılması imkânsız performans standartları belirlemekte; başarı için arkadaşlarıyla veya aileleriyle ilişkilerini feda edebilmektedir. İşe bağımlılar aile bireyleriyle birlikte olduğu zamanlarda bile, akıllarından işi çıkaramamakta; kendilerini işe kaptırarak trans haline geçmektedirler. Robinson (1989, 50) bu durumu bir alkoliğin şuurunun kapanmasına benzetmektedir. Yazara göre işe bağımlıların kendilerine ve diğerlerine karşı sabırsız davranışları, yıkıcı sonuçlara yol açarak acele karar vermelerine ve eylemde bulunmalarına neden olabilmektedir. Bu kişiler kendilerini tanımlarken işlerini kullanmakta, herhangi bir projeye katılmadıklarında, kendilerini boş, kayıp hissetmekte ve özsaygılarında eksiklik duyumsamaktadırlar. İşe bağımlılar sağlıkları pahasına kendilerini işe verdikleri için düzenli beslenmeye, spora, düzenli uykuya, dinlenmeye zaman ayırmamaktadır. Ayrıca işe bağımlılar aşırı miktarda kafein almak, sigara içmek, aşırı yemek yemek, madde bağımlılığı ve bunun gibi pek çok yıkıcı sağlıksız alışkanlıklar da edinebilmektedir. Sonuç olarak, sağlıksız yaşam biçimi onların yüksek tansiyon, kalp hastalığı, felç, şeker hastalığı ve ülser gibi tehlikeli kronik tıbbi hastalıklara yakalanmalarına neden olabilmektedir (Robinson, 1996, 448; McMillan, O'Driscoll ve Brady, 2004, 172).

Robinson'a (1989, 52) göre işe bağımlılığın psikolojik ve davranışsal rahatsızlık belirtileri de bulunmaktadır. İşe bağımlılığın psikolojik rahatsızlık belirtileri; baş ağrısı, yorgunluk, alerji, sindirim bozukluğu, mide ağrısı, ülser, göğüs ağrısı, nefes almanın kesilmesi, sinir tikleri ve baş dönmesi; davranışsal belirtiler ise ani sinir patlamaları, huzursuzluk, uykusuzluk, dinlenememe, aşırı aktif olma, sinirlilik ve sabırsızlık, unutkanlık, odaklanmada zorlanma, bıkkınlık ve ruh halinin hızlı değişim göstermesidir. Robinson (1989) psikolojik ve fiziksel etkinin birbirini tetiklediğini bu nedenle birey yaşadığı fiziksel sorunu göz ardı ettikçe bu sorunun psikolojik olarak yaşanacağını belirtmektedir. Robinson (1998, 106–110) işe bağımlıların temelde kendilerini yeterli görmediklerini düşünmektedir. Bu nedenle bu düşünme biçimini aşağıdaki gibi özetlemektedir.

1. Mükemmeliyetçi düşünce (perfectionistic thinking)- Mükemmeliyetçi işe bağımlılar yenilmiş veya başarısız hissetmelerine yol açan eylemler nedeniyle

kendilerini yeterli görmeme duygusuna kapılmaktadırlar. Bu kişilerin düşünme biçimi “mutlu olmak için nesnelere mükemmel olmak zorunda; hiçbir şeyi iyi yapamıyorum” şeklindedir.

2. Ya hep ya hiç düşüncesi (all or nothing thinking)- Bu düşüncedeki insanlar için hayat siyah ya da beyazdır. Bu işe bağımlılar grinin etkisinde kalmak istememektedir. Ya hep ya hiç düşüncesinde olan işe bağımlılar kendilerine ya aileleriyle zaman geçirmeleri ya da işlerine destek vermeleri gerektiğini ama her ikisini aynı anda yapamayacaklarını söylemektedir. Bu düşünme biçiminde olan işe bağımlılar “bütün insanlar için her şeyi yapamıyorsa hiçbir şeyim. Ya en iyisim ya en kötüsüyüm ama arada değilim.” demektedir.

3. Teleskobik düşünce (telescopic thinking)- Bu işe bağımlılar başarılı olduklarında bile, onlara iç sesleri başarısız olduklarını söylemektedir. Teleskobik düşünce sahibi olan işe bağımlılar aslında dört işin üçünde başarılı olsalar bile dördüncü işin başarısız olunmasına odaklanmaktadır. Bu kişiler “kendimi sürekli başarısız hissediyorum çünkü hatalarımı abartıp büyütüyorum başarılarımı göz ardı ediyorum” düşüncesindedir.

4. Bulanık sınırlı düşünce (blurred- boundary thinking)- Bulanık sınırlı düşünceye sahip işe bağımlıların belirli sınırları yoktur. Bu düşünceye sahip işe bağımlılar nerede veya ne zaman sınır çizceklerini belirlemede zorlandıkları için “hayır” kelimesini kullanmakta zorlanmaktadır. Bu özelliği gösteren işe bağımlılar “ bir işi ne zaman durdurmayı, nerede bitirmeyi bilmek ve diğer kişilere ne zaman hayır demek benim için çok zordur” şeklinde düşüncelerini ifade etmektedir.

5. İnsanları memnun etme düşüncesi (people pleasing thinking)- Bu düşünceye sahip işe bağımlılar diğer kişilerin düşüncelerini kendi eylemlerini düzenlemek için referans almaktadır. Bu durum işe bağımlının ya çok neşeli ya da çok tereddütlü olmasına yol açmaktadır. “Diğerlerinin sevgisini kazanırsam, kendimi daha mutlu hissedeceğim” şeklinde düşünmektedirler.

6. Kötümser düşünce (pessimistic thinking)- Bu düşüncede olan işe bağımlılar arkadaşlarından ve meslektaşlarından övgü alsalar bile bu durum kısa sürmekte, sevinçlerini kısıtlamakta ve kendini değersiz hissetmeyi sürdürmektedir. Bu işe



bağımlılar hayatlarında kasıtlı olmasa da pozitif bakış açısını filtreleyerek yalnızca olumsuz bakış açısı ile hayata bakmaktadır. Bu kişiler “hayatım karmakarışık, stresli ve kontrol dışı; hazırlıksız yakalanmamak için alarm durumunda kalıyorum.” şeklinde durumlarını ifade etmektedir.

7. Aciz / Çaresiz düşünce (helpless thinking)- Bu işe bağımlılar kendilerini aciz hissetmekte ve yaşamlarını değiştirme cesaretini kendilerinde bulamamaktadır. Bu işe bağımlılar kendi hayatlarına bakma cesareti gösterdiklerinde ise kendilerini sıkıştırılmış hissetmekte ve kendilerini “Yaşam biçimimi değiştirme konusunda çaresizim. Programlarımı değiştirmek ve yavaşlamak için hiçbir şey yapamıyorum” şeklinde ifade etmektedirler.

8. Kendini kurban görme düşüncesi (self- victimized thinking)- Kendini kurban görme düşüncesinde olan işe bağımlılar problemleri ve çözümleri kendilerinin dışında olduğuna inanmakta, dış güçleri suçlayarak kendilerini kurban ilan etmektedir. “Çok fazla çalışmamın, stresin ve tükenmemin nedeni ailem ve işverenim. İşin gerekleri, yoksul ailem ve toplum bana “hepsini yapmak zorundasın” dediği için kurbanım.” biçiminde düşünmektedirler.

9. Direniş düşüncesi (resistance thinking)- Direniş düşüncesinde olan işe bağımlılar yaşamı mücadele alanı olarak algılamakta, günün şartlarını kabul etmek yerine daha fazla enerji harcayarak direnmektedirler. Bu kişiler yaşamlarında doğaçlama ya da esneklik olmadan 24 saati 48 saat gibi kullanıp hayatı çok yoğun ve derin yaşayarak kendileriyle mücadele etmektedirler. Bu bireyler kendilerini “Yaşam çetin bir mücadeledir. Kendi yöntemimle onunla mücadele etmeli, istemediğim şeylere direnmeli, sahip olduklarımı korumak için onlara dört elle sarılmayım” şeklinde ifade etmektedirler.

10. Hayali düşünce (wishful thinking)- Hayali düşünceye sahip olan işe bağımlı birey temelde mutluluğu eksik, memnuniyetsiz, hayatında neyin boş olduğuna odaklanıp, tamamlanmamış hissini sürdürerek bu boşluğu doldurmaya çalışmaktadır. Bu kişiler “Keşke sahip olmadığım şeylere sahip olsam çünkü değersiz şeylere sahibim. Keşke durumumu değiştirebilseydim, daha yavaş olabilir ve kendimle daha fazla ilgilenebilirdim.” düşüncesindedir.

11. Ciddi düşünce (serious thinking)- Ciddi düşünceli işe bağımlılar hayatı amansız bir kararlılık içinde eğlence ve coşkunluktan uzak görmektedir. Katı inançları/düşünceleri bu kişileri gülmekten uzak, espri anlayışlarını zayıf bırakmaktadır. Bu kişiler yaşamının ciddi bir iş olduğunu düşünerek kendilerini çok ciddiye almakta; dinlenme zamanını boşa geçen bir zaman dilimi olarak görmektedir. Düşünceleri “oynamak ve eğlenmek aptalca bir iş çünkü yapılacak çok iş var.” şeklinde ifade edilmektedir.

12. Cisimleştirilmiş / Maddileştirilmiş düşünce (externalized thinking)- Maddileştirilen düşünceye sahip olan işe bağımlılar çabalarını somut olarak gösterme ihtiyacındadır. Bu kişiler ne kadar fazla şey yaparlarsa o kadar değerli olacaklarına inanmaktadır. Bu düşünce “Yeteri kadar çok ve sıkı çalışırsam, kendimi daha iyi hisseder ve mutluluğu bulabilirim. Mutluluğumun belirleyicisi yaşantımdaki dış şartlardır.” şeklinde ifade edilmektedir.

Robinson (1989) her işe bağımlı bireyin bu özellikleri göstermeyeceğini, işe bağımlılığın çeşitli derecelerde bu düşünce yapısını içeren bileşime sahip olabileceğini ifade etmektedir. Buna bağlı olarak bağımlılık oluşturan çalışma alışkanlıkları ile sağlıklı çalışma alışkanlıkları arasındaki temel farklılıklar; çalışmanın derecesinde, bedensel ve ruhsal sağlıkta, kişisel mutlulukta, özel ve sosyal ilişkilerde yaşanan sorunlarda görülmektedir.

Reinhart ve Danzinger'e (1994, 40) göre sürekli çalışan kişide kimlik algısı kaybolmakta, kişi fiziksel gereksinimlerinin dahi farkına varamamaktadır. Reinhart ve Danzinger'e (1994, 40) göre işe bağımlılar içten gelen çalışma isteğini durduramamakta bunun sonucunda aileleriyle, çevreleriyle sorun yaşamakta, kendilerinde ise ruhsal ve psikolojik problemler oluşmaktadır. Aşırı çalışan bu kişiler çoğunlukla telaşlı, nedenini bilmedikleri bir sabırsızlık ve asabılık duygusu içindedirler. Bu duyguları kontrol etmek için pek çoğu sigara, kahve ve şeker kullanmakta ya da yavaşlamak için alkol veya diğer maddelerden yararlanmaktadır. Yazarlar bireylerin aşırıya kaçan çalışma tempolarının çalıştıkları ortama da bağlı olduğunu belirtmektedir. Machlowitz'de (1977) bu konuya atıf yapmaktadır. Ona göre bir kişinin işe bağımlı olması bulunduğu ortam

ve çevreden kaynaklanmaktadır. Sampson (2002, 204) Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık ve Japonya’da bir çalışma kültürünün (executive culture) olduğunu oysa Almanya ve İsveç’te örneğin cumartesi günleri çalışmanın yetersiz olmaya işaret ettiğini belirtmektedir. Sampson (2002, 203) ülkelerdeki çalışmaya dair anlayış farklılığının, bireyin de çalışmaya verdiği anlamı etkilediğini, davranış desenlerindeki farklılığı ulusal kültürdeki farklılıkları yansıttığını, aynı oyun içinde farklı dengeler olabileceğini söylemektedir. Sampson (2002, 203) aşırı çalışma ve yüksek rekabeti “sıçan yarışı (rat race)” na benzetmektedir.

Fassel’e (1990, 27–46) göre işe bağımlılığın temel özelliklerini çoklu bağımlılık (multiple addictions), inkâr, kendini beğenme problemi, dışsal kaynaklara başvurma (external referenting), dinlenememek (inability to relax) ve takıntılı olmak oluşturmaktadır. Fassel (1990) bu özelliklerin Amerika Birleşik Devletlerinde ilk kez Anonim İşe Bağımlılık grup toplantılarına katılan kişilerin hikâyelerinden elde edildiğini belirtmektedir. Fassel’e (1990) göre asıl mesele kişinin bu özelliklerden bir veya birden fazlasına sahip olması değil, işini, meşguliyetini ve yoğunluğunu kontrol edip edememesidir. Fassel’e göre (1990, 28) işe bağımlılarda birden fazla (çoklu) bağımlılık (multiple addiction) gelişmektedir. Bu kişiler çevrelerinde bulunan kişileri hayal kırıklığına uğratmama, aşırı taleplere hayır diyememe veya diğerleri tarafından onaylanmama korkusuna dayanmamaktadır. Bu nedenle işe bağımlılar işlerine bağımlılıklarının dışında para, beslenme ve ilişkilere dayalı üç bağımlılık daha geliştirmekte ve bunlar arasında savrulmaktadır.

Fassel’e (1990, 29) göre birinci derecede savunma biçimi inkar etmeye dayanmaktadır. Yazara göre işe bağımlılık insanların övündüğü bir bağımlılıktır. Bu nedenle bireyler işe bağımlı olduklarını kabul etmekte ancak bunun olumsuz bir bağımlılık olduğunu reddederek bu durumu çeşitli nedenlerle gerekçelendirmektedirler. Birinci gerekçe işe bağımlı bireyin yapabileceği diğer etkinliklerle işini karşılaştırmasıdır. Bu durumu “işe bağımlı olduğumu biliyorum, ama pek çok yapabileceğim şeylerden daha iyisi” şeklinde ifade etmektedir. Diğer inkâr etme biçimi ise bir şeyi elde etmek için başka bir şeyden

vazgeçmektir. Kişi “ben işe bağımlıyım ama bunun faydası elde ettiklerimdir. Çalışmamın sonucunda ...sahibim.” şeklinde açıklamaktadır. Üçüncü inkâr etme yöntemi ise işe bağımlılar bağımlı olduklarını itiraf etmekte ama bu durumu tehlikeli görmemektedir.

Kendini beğenme problemi (self-esteem problems) diğer bir işe bağımlı olma özelliğidir. Bu kişiler kendilerini ya fazla abartmakta ya da değerlerini düşürmektedir. Yetenekli ile yeteneksiz olmak arasında bocalayan bu kişiler potansiyellerini kendini tatmin edecek şekilde kullanamamaktadır. Bu işe bağımlılar başarılarını aşırı abartırken başarısızlıklarından nadiren bahsetmektedirler. Bu kişiler projelerini kolayca elden çıkarmakta sonra kaçırdıkları fırsatlar için kendilerini cezalandırmaktadırlar (Fassel, 1990, 30–31).

Dışsal kaynaklara başvurma (external referenting) özelliği bireyin eylemlerinin nasıl olduğunun ve ne hissettiğinin ipuçlarını kendisi dışında aramasıdır. Dışsal kaynaklara başvuran işe bağımlılar kendilerini başarılarıyla değerlendirerek kim olduklarını, ne anlama geldiklerini anlamaya çalışmaktadır. Bu kişiler kendilerini iyi hissetmek için diğer kişiler tarafından görünür olan işler yapmak zorunda oldukları düşüncesiyle kendilerini kandırmaktadırlar. Bu hayat biçimi onların yaşamlarını sürdürmeleri için gerekli bir çabadır (Fassel, 1990, 32–33). Bu düşünce “kendini kurban görme” (Robinson, 1998) düşüncesi ile benzerlik göstermektedir. Her iki düşünce biçiminde de birey sorunların çözümünü kendi dışında aramaktadır.

Fassel’e (1990, 34–35) göre dinlenememenin nedeni işe bağımlıların aşırı adrenaline çalışmalarıdır. Yüksek düzeyde adrenaline çalışan işe bağımlılar uyumak istediklerinde dahi uyuyamamaktadır. Dinlenememek ciddi bir hastalık belirtisidir. Bu durum bireyin kendisine fiziksel ve psikolojik olarak aşırı yüklendiğini göstermektedir. İşe bağımlılığın bir diğer özelliği takıntılı olmalarıdır (Fassel, 1990, 36–37) (obsessiveness). Fassel’e (1990) göre takıntılı olmakla hırslı olmak eş anlamlıdır. Bu kişiler bir şeyi benimseyip sürekli onu akıllarında tutmaktadır. Bu durum öyle bir hal almaktadır ki birey işini yataarken, duştayken, Tv. izlerken veya araba kullanırken bile sürekli düşünmektedir.

Yukarda sayılan altı özelliğe ek olarak dürüst olmamak (dishonesty), benmerkezcilik/bencil olmak (self-centeredness), soyutlanmak (isolation), kontrol etmek (control), mükemmeliyetçilik (perfectionism), dosyalar ve yığınlar içinde yaşamak (piles and files), samimiyetsizlik (lack of intimacy), kendini istismar (self-abuse), fiziksel ve psikolojik problemler yaşamak ve ruhsal çöküntü (spiritual bankruptcy) işe bağımlılarda görülen diğer özellikler arasındadır. Aşağıda bu özellikler ayrı ayrı açıklanmaktadır (Fassel, 1990, 38- 46; Schaef ve Fassel, 1988, 62-68):

Dürüst olmamak- İşe bağımlılar elindekileri korumak için, ne kadar çalıştıklarını ya da ne sıklıkta çalıştıklarını gizlemek amacıyla yalan söylemektedir.

Benmerkezcilik/bencil olmak - Bu kişiler önceliklerini işlerine vermekte, duygusal ilişkilerini ötelemekte; önemli başlıklar içeren projelere liderlik yapmak veya diğerlerini kontrol etme fırsatını yaratan işlere öncelik vermektedir.

Soyutlanmak- İşe bağımlılar pek çok nedenle kendilerini dış çevreden soyutlamaktadırlar.

Kontrol etmek- Her şeyi kontrol etme güdüsü işe bağımlıların yaşamlarını yavaş yavaş ele geçirerek onların hayatlarını kaybetmelerine kadar gidebilecek bir sorun yaratmaktadır.

Mükemmeliyetçilik- Bu işe bağımlılar normal bir insan gibi yemek yeme, uyku, hissetmek ve gereksinimlerin neler olduğunu bilmek gibi duyguların farkında olmadan yaşamaktadır.

Yığınlar ve dosyalar içinde yaşamak - Yığın halindeki dosyalar işin sürekliliğini anlatan göstergeler olarak sunulmaktadır.

Samimiyetsizlik – İşe bağımlılar duygusal yoksulluk yaşadıkları için hem kendilerine hem de başkalarına karşı samimi davranmamaktadır.

Kendini aşağılama- İşkolikler “ben iyi değilim”, “yeterli değilim” gibi sözlerle kendilerini duygusal karşılaştırmalarla hor görmektedir.

Fiziksel ve ruhsal problemler- İşe bağımlılarda çeşitli biçimlerde fiziksel ve ruhsal problemler görülmektedir. Bu durum Japonya'da "Karoshi (ölene kadar çok çalışma)" olarak isimlendirilmektedir. Japonya'da aşırı çalışmaktan ölüm ve intihar etme ülke içinde çalışan işgörenlerin toplam %40'ını oluşturmaktadır (akt. Kanai, 2009, 210). İşe bağımlıların kronik yorgunluk ve aşırı yorgunluktan ölüm; stresle ilgili olarak ise ülser, yüksek kan basıncı, mide-bağırsak kanalı kanaması sorunlarını yaşadıkları görülmektedir (Ng, Sorensen ve Feldman, 2007, 128).

Ruhsal çöküntü – Bağımlılıkların hepsi insanın ruh halini de etkilemektedir. Bu durum ruhsal çöküntü ile sonuçlanmaktadır.

Oates (1971), Fassel (1990) ve Robinson (1998) işe bağımlılığı olumsuz görmektedir. Yazarlar işe bağımlılığının tek boyutunun olmadığını her kişide ve her yapıda gelişebileceğini, örgütlerin de bu durumu beslediğini, takdir edilen / övülen bir özellik olarak kabul edildiğini belirtmektedir. Bireyin fiziksel ya da ruhsal açıdan sorun yaşamaması kendisi için sağlık problemi oluştururken örgüt için de işgücü kaybı anlamına gelmekte ya bu durum göz ardı edilmekte ya da gözden kaçmaktadır. Robinson (2000, 31) Amerika Birleşik Devletlerinde her yıl işe bağımlılıkla ilgili sağlık problemlerinin maliyetinin yaklaşık 150 milyar dolar olduğunu belirtmektedir. Williams'a (2009, 1) göre verimliliğin kaybı, işgörenler arasında zayıf ilişkilerden kaynaklanan sorunlar ve işgörenin örgütten ayrılması işe bağımlılığın örgüte gizli maliyetlerinden bir kaçıdır. Williams (2009, 1) bu problemlerin işgörenler üzerinde ağır bir baskı oluşturduğunu ve sonuçta psikolojileri ya da sağlıklarının etkilendiğini ifade etmektedir.

Scott, Moore ve Miceli (1997) ve Machlowitz (1980) A tipi ve takıntılı davranışların, işe bağımlılarda ortaya çıkabileceğini belirtmektedirler. A Tipinin özelliklerinden bir kaçısı rekabetçilik, tez canlılık, sabırsızlık, kin ve işe aşırı bağlılık olarak sıralanmaktadır (Scott, Moore ve Miceli, 1997, 298). Pollak (1979) takıntılı kişilik davranışlarını, azim, çalışkanlık (enerjiklik), hırs ve öz kontrol olarak listelemektedir. Yazara göre bu özellikler, kapitalist toplumlarda övgü ve saygı görmektedir (akt. Seybold ve Salomone, 1994, 5). Bu tanımları, işe bağımlılık kavramıyla birleştiren Machlowitz (1980, 44) ve Seybold ve Salomone (1994, 6)

A tipi ve takıntılı davranış özelliklerinin işe bağımlılık davranış özelliklerine yakın olma ihtimalinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Schwarts (1982, 429) A tipi, takıntılı davranış ve işe bağımlı davranış özelliklerini birbirine bağlayarak, A tipi davranışlarının güçlü bir şekilde takıntılı davranışlara örnek olduğunu ve bu davranış özellikleri gösteren kişilerin genellikle işe bağımlı olduklarını ifade etmektedir. Schwartz'a (1982, 430) göre, takıntılı çalışanın önceliği aslında o işi yapmak değil, iş tarafından çekilerek başka bir biçime dönüşmektir. Takıntılı bireyin davranışı, işin kontrolünü elinde tutmaya göre ayarlanmıştır. Bu durum onun yaşamın diğer önemli alanlarında kontrolün elinde bulunmadığı gerçeğinden kaçmasını sağlamaktadır.

Bütün bu olumsuz açıklamaların yanında Machlowitz (1980) işe bağımlıların işlerini sevdiklerini ve işleri için yaşadıklarını, sıkı çalışarak yorulmadıklarını ve mutlu olduklarını iddia etmektedir. O'na göre bu kişiler özgürlük için çalışmaktadır. İnsanların beklentilerinin fazla olması onları aşırı çalışmaya yöneltmektedir. Bu nedenle Machlowitz (1980) işe bağımlılığın pozitif yönüne de atıf yaparak işinden memnun olan kişinin yaşamının merkezinde iş olmasının normal bir durum olduğunu; işe bağımlı ile çalışmanın kişinin hırsına ortak olması anlamına geleceğini, bu sayede üretimde artış sağlanacağını söylemektedir.

Oates'e (1971) göre işe bağımlılar bilinçli olmayan biçimde çalışma arkadaşlarını takip eden, çalışmaya kendini kaptıran ve her şeyden uzaklaşan, hayır diyemeyen bireylerdir. Machlowitz'e (1977) göre işe bağımlılar mutlu, istekli, azimli, dışsal dürtü yerine içsel dürtüyle çalışan bireylerdir. Robinson'a (1989) göre ise işe bağımlılar daima meşgul, birden fazla iş yapan, kontrol duygusu güçlü, yetki devretmeyen, mükemmeliyetçi, takıntılı olan bireylerdir. Robinson (1989) işe bağımlıların kendilerini yeterli görmedikleri için çok çalıştıklarını ifade etmektedir. Aslında bu durum kendine yetmezlik duygusudur. Reinhart ve Danzinger (1994) ise işe bağımlılarda kimlik algısının kaybolduğunu, bu kişilerin kendilerini çalışmaktan alıkoyamadıklarını belirtmektedir. Fassel (1990) bu kişilerin işe bağımlı olmakla övündüklerini durumun ciddiyetinde olmadıklarını söylemektedir. Çok çalışmaktan işe bağımlılığa doğru giden yolun

çok ince çizgilerle ayrıldığı görülmektedir. Bireyin ne zaman, nerde, nasıl ve hangi biçimle işe bağımlı olmaya doğru yöneldiğini tespit etmek güçleşmektedir. Günümüze kadar yapılan tartışmaların odak noktalarından birinin bu konu olduğu ifade edilmektedir. Yine de işe bağımlı olan bireylerin ölüme kadar gidebilecek sağlık problemlerinin olması, aileleri ve örgütleriyle yaşadıkları sorunlar var olan soruların yanıtlanmasında öncülük edebilir.

### **İşe Bağımlılığın Türleri**

İşe bağımlılık terimi resmi olarak psikiyatri, psikoloji veya diğer alanlarda henüz kabul edilme aşamasında olan kavramlardan biridir. Robinson (2000, 43) bunun pek çok geçerli nedeninin olduğunu söylemektedir. Özellikle araştırma ve klinik uygulamalarında, işe Bağımlılığın anlamında, tanımında, nasıl ölçüldüğünde ve nasıl belirtildiğinde bir görüş birliği bulunmamaktadır. Oates (1971) ve Robinson (1998) işe bağımlılığı 5 tipte; Machlowitz (1980), Naughton (1987), Kiechel (1989) ve Fassel (1990) 4 tipte; Spence ve Robbins (1992) ve Scott ve diğerleri (1997) 3 tipte ele almaktadır. Robinson (2000) bu kavramın geliştirilmesi için bazı ortak noktalarda birleşilmesinin yararlı olacağını düşünmektedir. Çünkü işe bağımlı (work addict), işkolik (workaholic), işe bağımlılık (workaholism) ve işe bağımlılık (work addiction) kavramları alanyazında birbirinin yerine kullanılmakta ve bu terimlerin standartlaşmasına gereksinim duyulmaktadır.

İşe bağımlılık terimini ilk ortaya atan ve bu terimin gelişmesini sağlayan Oates (1971) işe bağımlılığın beş türünden bahsetmektedir. Bunlar sırasıyla: Hakiki işe bağımlı (dyed in the wool workaholic), durdurulan / dönüşen işe bağımlı (converted workaholic), durumsal işe bağımlı (situational workaholic), sözde işe bağımlı (the pseudo workaholic) ve sorunlardan kaçma tavrı takınan (escapists posing as workaholic) işe bağımlıdır.

Hakiki işe bağımlılar mükemmeliyetçi bireylerdir, çalışma arkadaşlarından beklentileri ve profesyonellik düzeyleri yüksektir. Meslektaşlarından birisi hata yapana kadar iletişimi oldukça sıcak, candan ve içten olmasına rağmen beceriksizliklere karşı hoşgörüsü zayıftır. Mükemmeliyetçi ve hoşgörüsüz olan hakiki işe bağımlılar meslektaşları tarafından yalıtılabilmektedir. Ancak bu kişiler



örgüt içinde resmi olmayan bir ombudsman da olabilmektedir. Bu nedenle bu bireylerin her türlü davranışını çalışma arkadaşları normal görmekte ve “o yapar” (Oates, 1971, 58) ifadesini kullanmaktadır. Hakiki işe bağımlıların çalışma arkadaşları bu kişilerin otoritesinden - daha kişisel, işlevsel ve kazançlı olmasından dolayı- hem korkmakta hem de ona gereksinim duymaktadır. Bu tipler işlerine aşırı derecede bağımlı ve uzmanlık alanlarında oldukça yetenekli ve beceriklidirler. Örgüt içinde aranan isimler oldukları için her işe koşmak ve yapmak gibi bir davranış sergilemektedirler. Fakat bu tavır bir süre sonra bu bireylerin gece uyurken bile işlerini düşünmelerine yol açmakta bu nedenle uyku düzenleri dahi bozulmaktadır. Bu tip insanların örgüt içinde yönetilmesi zor olarak ifade edilmektedir (Oates,1971, 57- 59).

İkinci işe bağımlı tipi “durdurulan / dönüşen işe bağımlılar”dır. Bu bireyler mesai saatleri içinde çalışmakta ama ekstra çalışmak zorunda kalırlarsa mesai dışı ücret talep etmektedir. Normal mesai saatleri içinde yaptıkları işi bitirmeye çalışmakta ve bunda kararlı davranmaktadır. Bu bireyler ekstra iş yapmak gibi bir çaba içine girmemektedir. Bu bireyler için kendilerinin ve ailelerinin temel gereksinimlerini gidermeleri önem taşımaktadır (Oates, 1971, 61–63).

Durumsal işe bağımlılar saygınlık veya içten gelen bir çalışma dürtüsünden dolayı değil ekonomik zorlukların üstesinden gelmek ve işlerini güvence altına almak için gerekli olanın üstünde çalışmaktadırlar. Bu bireyler örgütlerinde iş güvencesi sağladıktan sonra normal çalışma düzenine doğru geri çekilmektedirler. Buna üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının sürekli kadroya geçinceye kadar gösterdikleri performans örnek verilebilir (Oates, 1971, 64–65).

Sözde işe bağımlı ile hakiki işe bağımlının özellikleri birbirine benzemesine rağmen eylemlerinin amaçları farklıdır. Sözde işe bağımlılar da hakiki işe bağımlılar gibi çok çalışmaktadır ancak bu bireylerin temel amacı terfi etmektir. Bu bireyler bu sayede hiyerarşi içinde çabuk ilerleyebileceklerini düşünmektedirler. Bu bireyin işe uyumu üretim temelli değildir. Sözde işe bağımlı çalışmasında mükemmeliyetçi değildir. Bu birey işe oldukça azimli başlamakta

ancak zamanla bu azmi sönmektedir. Oates (1971) bu durumun en çok üniversitelerde görev yapan yardımcı doçent ve doçentlerde olduğunu belirtmektedir. Bu kişilerin bir üst unvana örneğin doçentse profesörlük unvanı için oldukça yoğun çalıştıkları bu unvanı aldıktan sonra aynı performansı göstermedikleri belirtilmektedir. Oates'e (1971) göre bu bireyler performans insanı değil imaj insanıdır. Sözde işe bağımlının, bağlılığı örgüte değil örgütten elde edeceği saygınlığa ve gücedir (Oates, 1971, 65- 67). Oates (1971) bu durumun psikoanalitik jargonunda narsist ifadesiyle açıklandığını belirtmektedir.

Son olarak, sorunlardan kaçma tavrı takınan işe bağımlıdır. Bu durumu yaşayanlar daha çok evlilikleri ile sorun yaşayan bireylerdir. Bu bireyler mutsuz aile yaşamlarından kaçmak için evde olmak yerine iş yerini tercih etmekte veya işlerine daha çok emek sarfetmektedirler. Bu bireyler için iş, bireyin kendisini daha mutlu hissetmesine olanak sağlamaktadır. Diğer bir durumda, bireyin evdeki insanlardan çok çalıştığı örgütündeki insanlarla mutlu olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bireylerde iş, evlerinin yerine geçmektedir (Oates, 1971, 57- 69).

Sonuç olarak Oates'e (1971) göre işe bağımlı birey çeşitli nedenlerle aşırı çalışma eğilimi göstermektedir. Bunun sonucunda işe bağımlı bireyler normal tepkiler göstermekten uzaklaşmakta, uyku bozuklukları, meslektaşlarına karşı hoşgörüsüz davranışlar, aileleriyle ilgili sorunlardan kaçmak için işi araç olarak kullanmalar, işi kişilerarası ilişkilerin yerine tercih etmeleri gibi ortak sorunlar yaşadıkları ifade edilebilir.

İşe bağımlılık konusunda çalışan ikinci isim Machlowitz' e (1980, 32- 35) göre "adanmış (dedicated)", "bütünleşmiş (integrated)", "yayılan (diffuse)" ve "güçlü (intense)" olmak üzere dört farklı işe bağımlı tipi bulunmaktadır. Adanmış işe bağımlı olan bireyler sadece bir işle meşgul olmakta (single- minded) ve tek boyutlu düşünmektedirler. Bu bireylerde espri anlayışı eksik ve kaba davranışlar görülmektedir (akt. Machlowitz, 1980, 33). Bütünleşmiş işe bağımlılar için de iş her şeydir ama aynı zamanda bu bireylerin işi iş dışı etkinlikleri de içermektedir (akt. Machlowitz, 1980, 34). Adanmış işe bağımlılara göre bütünleşmiş işe

bağımlıların daha mutlu ve dengeli oldukları görülmektedir. Üçüncü işe bağımlı tipi yayılan işe bağımlıdır. Bu bireyler pek çok işle aynı zamanda uğraşmakta ve mesleğinin çeşitli yönleri ve alanlarıyla eş zamanlı ilgilenmektedir. Bu tip işe bağımlının en olumsuz yönü bireyin mesleğinden ya da ilgilendiği işinden çabuk sıkılarak başka bir işe geçme çabasıdır. Güçlü işe bağımlılar hem işe hem boş zaman etkinliklerine ayıracak zamanı bulmaktadır. Burada yaşanan problem, güçlü işe bağımlı olan bireylerin boş zamanlarında da işte olduğu gibi davranması ve boş zaman uğraşları sırasında da çok yoğun çalışmasıdır.

Naughton (1987) “işe sarılma (job- involved)”, “işe bağımlı olmayan (non workaholic)”, “takıntılı (compulsive)” ve “işe bağımlı olmayan takıntılı (compulsive non workaholic)” olmak üzere işe bağımlılığın dört çeşidini tanımlamaktadır. İşe sarılan işe bağımlı yüksek düzeyde iş doyumuna sahiptir, ama hayatın iş dışındaki seçeneklerine ilgisi azdır. Bu birey tüm zamanını işe vermektedir. İşe bağımlı olmayan birey kendisini mecbur hissettiği için çalışmakta bu nedenle işe karşı düşük bağlılık hissetmektedir. Takıntılı işe bağımlı, işe karşı yüksek düzeyde bağımlılık hissetmekte ve işe karşı takıntılı bir davranış sergilemektedir. Son olarak işe bağımlı olmayan takıntılı birey ise enerjisinin büyük kısmını iş dışındaki etkinliklere ayırmaktadır. Bu tip bireyler işe karşı takıntılı olduklarından dolayı çalışmakta, ama kendilerini bağımlı hissetmemektedirler (akt. Tucker, 2000, 50- 51).

Kiechel (1989b) işe bağımlılığın dört tipi olduğuna inanmaktadır. Birinci işe bağımlı tipi sürekli meşgul görünen kişidir. Meşgul/yoğun çalışan (busy work) birey bütün dikkatini işine vermekte ve daha sonra bir diğer göreve çabuk geçebilmektedir. İkinci işe bağımlı tipinde iş, kişinin aile hayatından kaçışı için kullanılmaktadır. Bu anlamda iş bireyin aile problemlerinden kaçmasını sağlamak ve onu iş çevresinde tutmaktadır. Üçüncü tip işe bağımlılar, alkolik ailelerin çocukları durumunda olanlardır. İş bağımlısının bu tipi, çevresinin kendisi üzerinde güçlü bir kontrolü olduğunu düşünmektedir. Bu bireyler sürekli her ayrıntıyı kontrol etmekte ve çok örgütlü çalışmaktadır. İş bağımlısının dördüncü tipi, genellikle öz saygısı düşük olanlardır. Bu bireyler için iş, kendi kimliklerini oluşturmanın anlamı ve öz saygılarını artırmanın bir yoludur. Bu tip işe bağımlılar

çalışmalarından dolayı çevrelerinden onay görmek istemektedirler (akt. Tucker, 2001, 49–50). Kiechel (1989) bireyin işe bağımlılığı ailesi ile ilişkilendirmektedir. Yazara göre bireyin çocukluk döneminde ailede alkol bağımlılığı varsa bu bireyin işe bağımlı olma olasılığı artmaktadır.

Fassel (1990, 17–25) işe bağımlılığın, dört ayırt edici tipi olduğunu belirtmektedir. (1) Takıntılı işgören (compulsive worker) enerjisinin tamamını işe adamaktadır. Bu birey zihninde işin dışında başka bir şeye yer vermemektedir. (2) Çalışmaya kendini kaptıran (binge worker) işgören olabildiğince yoğun çalışmakta ancak vücudunun aşırı tükendiğini hissettiği anda çalışmayı bırakmakta ancak dinlenme sürecinde verimli olamamaktadır. Çünkü bu tipler çalışmadıklarında kendilerini suçlu hissetmekte ve çalışmaya dönerek bu histen kendilerini kurtarmaya çalışmaktadırlar. (3) Bağımlı örtük işgören (closet worker) ise normal çalışma alışkanlıkları yanında gizli bir çalışma yüküne sahiptir. Bağımlı örtük işgörenler arkadaşları ile gezmeye çıkmakta, ama çalışmalarını ya gizli gizli yapmakta ya da iş arkadaşlarına göstermeden çalışmaktadırlar. (4) Çalışmamaya zafiyet (work anorexics) işe bağımlılığın dördüncü tipidir. Bu tip işe bağımlı diğer üç işe bağımlılıktan çok farklıdır. Bu bireyler çalışmak istememekte, hatta çalışma durumunda bile tam olarak çalışmamaktadır. Çalışmamaya zaafiyet enerjilerinin tamamını çalışma ortamından ve çalışma durumlarından kaçmak için kullanmaktadır (Fassel, 1990, 17–25).

Spence ve Robbins (1992, 162) işe bağımlılığın üç özelliğinin; işe dâhil olma derecesi (degree of work involvement), sürdürülebilirlik (driveness) ve işten zevk almak (enjoyment of work) olduğunu ifade etmektedir. İşe aşırı dâhil olma, içsel baskıdan dolayı işi sürdürme veya zorlama duygusudur fakat işten zevk alma düşüktür. Yüksek düzeyde işe dâhil olan birey için ne sürdürülebilirlik ne de işten memnuniyet gerekir. Sürdürülebilirlik dışsal baskılardan çok bireyin içindeki potansiyelini iyi kullanmasından duyduğu memnuniyettir. İşten zevk alma ise bireyin memnuniyetini işten sağlamasıdır. Spence ve Robbins'in (1992) işe bağımlılık türlerini Oates (1971) , Machlowitz (1980), Scott ve diğerleri (1997), Robinson (1998) gibi bu konuda önder olan isimlerden daha basit biçimde sınıflandırdığı görülmektedir.

Scott, Moore ve Miceli (1997, 297–299) işe bağımlılıkla ilgili alanyazını incelediklerinde takıntılı bağımlı işe bağımlı (compulsive-dependent workaholic), mükemmeliyetçi işe bağımlı (perfectionist workaholic) ve başarıya yönelen işe bağımlı (achievement oriented workaholic) olmak üzere üç tip olduğunu belirtmektedirler. Yazarlara göre her davranış deseninin sonuçları ve nedenleri bulunmakla birlikte aynı zamanda işe bağımlı iki veya üç tipin birleşimi de olabilmektedir. Takıntılı bağımlı işe bağımlı işe ve aşırı çalışmaya bağımlı ve çalışmaya karşı kontrol edilemez bir arzu duymaktadır. Bu bireyler sağlık ve sosyal problemler yaşamalarına rağmen işten uzaklaştıklarında endişelenmektedir. Bu tip işe bağımlı takıntılı-zorlanımlı rahatsızlık (obsessive compulsive disorder) göstermektedir. Takıntılı-zorlanımlı rahatsızlık, bunaltı yaratacak ve kişinin normal hayatını, çalışma düzenini, sosyal etkinliklerini ve ilişkilerini bozacak şekilde tekrarlanan bir kaygı bozukluğudur (<http://www.termbank.net/psychology/6071.html>, 2009). Bu bireyler oldukça aşırı veya mantıklı olmayan davranışlar sergilemekte ve çalışarak işten gelen takıntılı düşünceleri bastırmaya çalışmaktadır.

Mükemmeliyetçi işe bağımlı esnek davranmamaya eğilimli ve kontrol gereksinimi içinde olacak kadar katıdır. Bu kişilerin zihni kurullarla, listelerle ve detaylarla meşguldür. Bu kişiler de takıntılı - zorlanımlı kişilik rahatsızlığı (obsessive compulsive personality disorder) göstermektedir. Takıntılı - zorlanımlı kişilik rahatsızlığı, bireyin ayrıntılara dikkat, disiplinli olmak, duygusal kontrol, azim ve nezaket gibi toplum tarafından hoş karşılanan davranışlar göstermekle birlikte katılık, mükemmeliyetçilik, kuralcılık, kararsızlık gibi uç noktalara ulaşarak bir bozukluk biçimine dönüşüp bireye ve bireyin bulunduğu örgüt veya çevresine sıkıntı yaşatabilme durumudur (Beck ve Freeman, 1990, 309).

Başarı yönelimli işe bağımlı başarı, kariyer ve kazanmak için uğraş vermektedir. Bu bireyler uzak hedeflere odaklanmakta ve sevinç duymayı ertelemektedir. A tipi kişilik özelliği gösteren başarı yönelimli işe bağımlıların rekabet duygusu gelişmiştir. Bu tip işe bağımlı diğerlerine göre pozitif olarak görülebilir. Ancak bu bireyin de diğer işe bağımlı tipleri kadar rahatsız olduğu söylenebilir. Üç işe bağımlı tipi de maddi ihtiyaçtan, örgütleri veya işverenleri

tarafından gereksinim duyulmanın ötesinde kendilerine ayırdıkları zamanı çalışmaya harcamakta ve sürekli iş hakkında düşünmektedirler. Özellikle takıntılı bağımlı işe bağımlı hastalık derecesinde işe bağımlı ve iş dışında herhangi bir etkinlik içine girmemektedir. Başarıya yönelen işe bağımlı diğer iki işe bağımlı türüne göre daha olumlu gibi görünse de bu bireyler bireysel mutluluklarını işleri ve yüksek kariyer beklentisi nedeniyle geciktirmektedirler. Bu bireyler de tercihlerini iş yönünde yapmaktadırlar.

Robinson (1998, 55- 63) işe bağımlıların işe başlama ve tamamlama düzeyleri arasındaki ilişkiye dayanarak işe bağımlıları beş tipte sınıflandırmaktadır. Birinci tip durmak bilmeyen işe bağımlıdır (relentless workaholic). Durmak bilmeyen işe bağımlı, işe yüksek tempoda başlamakta ve aynı tempoda tamamlamaktadır. Bu bireyler zamana aldırımsızın takıntılı biçimde sürekli çalışmaktadır. Durmak bilmeyen işe bağımlılar bir işi tamamlar tamamlamaz diğer işe veya projeye geçmektedir. Durmak bilmeyen işe bağımlı Oates'in (1971) hakiki işe bağımlı tipine benzemektedir. Bulimic işe bağımlı (bulimic workaholic) ise yapacağı işi başlangıçta sürüncemede bırakan ancak işe başladıktan sonra takıntılı biçimde işin hiç başından kalkmadan bitirmeye çalışan bireylerdir. Robinson (1998, 55) bulimic çalışma için "sürüncemede bırakmak ile çılgınca çalışmak bir madalyonun iki farklı yüzü" ifadesini kullanmaktadır. Bulimic işe bağımlı çalışmaktan sakınır gibi görünse de kafasında takıntılı biçimde sürekli işi taşımaktadır. Mitchell (1990, 8) bu duruma özellikle endüstriyelleşmiş toplumlarda daha sık rastlanıldığını belirtmektedir.

İlgi eksikliği olan işe bağımlı (attention deficit workaholic) heyecan peşinde koşmakta ama çabuk sıkılmaktadır. Bu tip işe bağımlı işe yüksek bir başlama isteği duymakta iken işi bitirme noktasında bu istek düşmekte, işi sonlandıramamaktadır. Dördüncü işe bağımlı tipi, olan zevk alan işe bağımlılar (savoring workaholic) başladıkları proje bitmeye yakın olduğunu fark ettiklerinde projeyi uzatmakta ve yeni eklemelerde bulunmaktadır. Çalışma arkadaşları iş üzerinde ilerlediklerinde, zevk alan işe bağımlılar yaptıkları analizleri ve bilgileri paylaşmamakta, her açıdan elindeki işi düşünmekte, elindeki işin mükemmel biçimde tamamlanmadığına inandığı için çalışmayı defalarca geri

gönderebilmektedir. Beşinci tip işe bağımlılığı daha önceki tiplerin bir bileşimi olan işiyle çok ilgili işe bağımlıdır (careaholic workaholic). Bu kişiler başkalarına karşı takıntılı biçimde sorumluluk duygusu taşımakta ve diğer iş arkadaşlarının ona karşı onların da bu kişiye karşı aynı hislerle davranmasını beklemektedir. Robinson'a göre (1998, 61) "çok ilgili olma durumu iyi niyetli görünmenin altında bir işe bağımlılık durumu" dur.

Naughton (1987), Kiechel (1989b) ve Fassel (1990) işe bağımlılığı dört temel sınıflandırmaya ayırmaktadır. Naughton (1987) ve Fassel (1990) işe bağımlılık türlerini ayırırken işe bağımlıların takıntılı olduklarını düşünmektedirler. Kiechel (1989) ise daha radikal bir boyut ekleyerek alkolik ailelerin çocukları olabileceklerini ifade ettiği bir tür eklemektedir. Buna neden olan düşüncenin, işe bağımlılığın, bağımlılıkla özellikle alkolizmle bağdaştırılmasından kaynaklanması olabilir. Fakat alkolik ailelerle işe bağımlılık arasında kesin bir ilişki tespit edilememiştir. Sadece bağımlılıktan kaynaklanan sonuçlarla alkolizmden kaynaklanan sonuçların birbiriyle örtüşmesi böyle bir düşüncenin gelişmesine önderlik yapıyor olabilir.

Yukarda ayrıntılı açıklanan işe bağımlılık türlerinden şu sonuçlara gidilebilir: İşe bağımlılığı tanımlama da görülen farklılıkların işe bağımlılığın türlerini belirlemede de yaşandığı görülmektedir. Araştırmacıların sınıflandırmalarına göre bireyin işine kendini kaptırması, takıntılı davranışlar sergilemesi, içsel dürtüyle çalışması ortak noktalardan bir kaçıdır. Araştırmacılara göre bireyin kendini işine kaptırması bazen bir şeyden kaçış bazen de haz almaktan kaynaklanmaktadır. Araştırmacıların bu noktada farklı düşündükleri görülmektedir. İşe bağımlılığın farklı biçimlerde yaşanması ve çeşitli insan tipi bulunmasından dolayı işe bağımlı tek bir örnek kurgulamanın hatalı ve zor olduğu görülmektedir.

### **İşe Bağımlılığın İşe Bağımlılar Üzerindeki Etkileri**

Porter (1996, 70–84) aşırı çalışmayı bağımlılık olarak görmekte; Oates'in (1971) işe bağımlılıkla alkoliklik arasında kurduğu ilişkiyi onaylamaktadır. Porter'a (1996) göre madde bağımlılığı ve uyuşturucu çalışma alanlarında ve basında sıkça yer alırken işe bağımlılığın örgüte ve bireye verdiği zararlar dikkat

çekmemektedir. Yazar bu durumu şiddetle eleştirmekte ve aşırı çalışmayı, toplumun takdirle karşıladığını iddia etmektedir. Porter (1996) işe bağımlılığın bazı yöneticiler ve araştırmacılar tarafından pozitif düşünülen geleneksel bir bakışla ele alındığını belirtmekte, örgütte yaygın olarak görüldüğünü söylediği davranışlara alternatif yorumlar da eklemektedir. Çizelge 1'de Porter (1996) işe bağımlılığa dair geleneksel ve alternatif yorumlarını içeren görüşleri özetlenmektedir.

Çizelge 1. Gözlenen davranışların alternatif yaklaşımlarla karşılaştırılması

Davranış	Anlamlandırma	
	Geleneksel	Alternatif
Uzun saatler çalışma	Bağlılık Dâhil olma Adanma Sorumluluk algısı	Duygulardan veya sorunlardan kaçmak Gerçekçi olmayan standartlar için gayret göstermek
Performans standartlarının yüksek olması	Kalite bilincine sahip olma Vicdan sahibi	Artan işe dâhil olmayı aklama anlamına gelmekte Düşük öz saygıyı desteklemek için gerçekçi olmayan teşebbüsler
Çalışma saatleri dışında da işe dâhil olma	Bağlılık Adanma Gece gündüz işin gerektirdiklerini karşılama Sorumluluk algısı	Dengeyi koruyamamak Kontrol sağlama gereksinimi
İş etkinliklerini kontrol etmek	Düzenli ve disiplinli yönetmek Güvenilir Sorumlu	Yaşamı kontrol etme eksikliği hissini telafi etmek Krizi çözme yoluyla özsaygıyı artırmaya teşebbüs etmek
Bireyin işiyle kişiliğini belirlemesi	Gurur ve hoşnutluk Kendisinin uzantısı olarak işe bağlılık	Başka yerden elde edilmeyen özsaygıyı sağlamak için işi kullanmak Diğer kimliklerden ayrılma

Kaynak: Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 79.

Çizelge 1'de görüldüğü gibi uzun saatler çalışma geleneksel görüş içinde örgüte bağlılık, dâhil olma, adanma ve sorumluluk algısı ile düşünülürken alternatif düşüncede bu kavramlar yerini duygulardan kaçma aracı olarak görme ve gerçekçi standartlar için gayret etme olarak değerlendirilmektedir. Benzer farklılıklar diğer davranış tipleri için de geçerli görünmektedir. Geleneksel görüşte iş ve işe yapılan olumlu atıflar, alternatif görüşte öz saygıda düşüklük, kontrol etme gereksinimi olarak değerlendirilmektedir.

Porter (1996) aşırı çalışmanın etkilerinin zamanla ortaya çıkacağını, bireyde stres ve tükenmeye yol açması, örgüt içinde bireysel performansın azalmasından dolayı sağlık ve kaza masraflarının artması, işgücü kaybı, gönüllü işten ayrılmalar gibi örgüte maliyetlerinin olacağını ifade etmektedir. Burada dikkat edilen bir



başka durum, işe bağımlılığa bağlı olarak gelişen sonuçların örgüte maliyetlerinin hesap edilmemiş olmasıdır. Porter (1996) yoğun çalışan kişilerle, işe bağımlılar arasındaki örtüşmeye atıf yapmaktadır. İşe bağımlı olan birey daha az katılım gerektiren işlerde bile çalışmaya daha yüksek düzeyde katılım göstermektedir. İşe bağımlı kendisini hafta sonu da çalışması gerektiğine ikna etmekte ve yapılacak olanları dikkatli biçimde sıraya dizmektedir. Oysa yoğun çalışan kişiler hafta boyunca ekstra çaba sarf ederek hafta sonunda tatil yapabilmek için daha etkili yollar bulmaya çalışmaktadır. Her iki durumda da görevler başarılmaktadır. Porter (1996) birinci çalışan işe bağımlının hayatın diğer alanlarını atladığını, doyumu sağlayan içsel dürtünün diğer fırsatlara olanak tanımadığını oysa ikinci işgörenin görevi tamamlamaya güdülü olduğunu ancak bunun yanında ailesine, kendisine ve diğer etkinliklere de zaman ayırdığını belirtmektedir. Özellikle Porter (1996) Amerika Birleşik Devletlerinde sıkı çalışmanın değerli olduğunu ancak bireyin iş merkezli bir hayat yaşamasını da onaylamadıklarını, bunun akıl sağlığı için de gerekli olduğunu düşündüklerini belirtmektedir. Burada görüldüğü gibi temel sorunun davranışın neyi içerdiği ve davranışın aşırı olup olmadığı konusudur.

Scott, Moore ve Miceli (1997, 300–301) işe bağımlılığın sonuçlarıyla ilgili olarak; (1) örgütsel değer/varlık olarak işe bağımlı, (2) zayıf bürokrat ama güçlü girişimci olarak işe bağımlı, (3) işlevsel olmayan örgütsel üye olarak işe bağımlı ve (4) örgüt için genellikle yararlı ama birey için zararlı işe bağımlı şeklinde özetlemektedir. Birden fazla görünen bu çelişkili ifadeler aslında, işe bağımlılık davranış deseninin tipine göre değişmesindedir. Örneğin, takıntılı bağımlı işe bağımlının işlevsel olmayan bir örgüt üyesi olma olasılığı yüksekken, başarıya yönelen işe bağımlı ise örgüt için bir değer/ varlık olabilir. Yazarlar tarafından ifade edilen, takıntılı - bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarıya yönelen işe bağımlılığın bütün potansiyel sonuçları olmasa da pek çoğuna ışık tutacak olumlu ve olumsuz durumları bulunmaktadır. İkinci tip olan mükemmeliyetçi işe bağımlılar kontrol elde etmede yetersiz kalırsa stres, ruhsal ve fiziksel problemler, kişiler arası ilişkilerde bozulma, takım üyeliklerinde etkisizlik,

yaratıcılığın düşmesi, işten doyumun azalması ve büyük resmi görememe, gönüllü işten ayrılma ve göreve gelmeme gibi durumlarda artma görülmektedir.

Üçüncü tip olan başarıya yönelen işe bağımlı ise stres ve kızgınlık, fiziksel ve ruhsal sağlıkta sorun, şartlara ve çevreye intibak etmede ve yaratıcılıkta pozitif bir durum sergilemektedir. Bu kişiler örgüt tarafından ödüllendirildiklerinde iş ve yaşam doyumunu, işe dâhil olma, örgütsel bağlılıkta bir artış, gönüllü işten ayrılmada ise bir azalma görülmektedir. Her işe bağımlı deseninin tipi hem arzulanın hem de arzulanmayan sonuçlar arasında potansiyel bir bağlantıyı ortaya koymaya çalışmaktadır. Aslında yazarlar işe bağımlılık tipleriyle işe bağımlı olmayanları karşılaştırmaktadır.

Örgütlerde işe bağımlılık ile tükenme ve devamsızlık (absenteeism) arasındaki ilişkiyi araştıran Burke ve Matthiesen (2004), 211 Norveçli gazetecinin kişilik özellikleri ile işe bağımlı tipler arasında benzerlikler elde etmişlerdir. Bu araştırmanın bulgusuna göre, iş bağımlısı ve meraklı bağımlı işe bağımlı tipinden olanlar iş meraklısı tipinde olanlara göre daha fazla tükenme ve olumsuzculuk (insanların iyi olduğuna inanmama) yaşamaktadır. Hayal kırıklığına uğramış işgören tükenme ve olumsuzculuğu diğer tiplerden daha fazla yaşamaktadır. Yazarlar işe bağımlıların işten kaynaklanan yüksek düzeyde strese deneyimli aynı zamanda pozitif ruh halinden çok negatif ruh hali içinde olduklarını belirtmektedirler.

Burke, Richardsen ve Martinussen (2004, 415–426) Norveçli orta düzey yöneticiler arasındaki işe bağımlılık düzeyini belirlemek amacıyla 171 orta düzey yöneticiyle bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada işe bağımlılık ile psikolojik tükenme, A tipi davranış, iş çatışması ve sosyal destek bileşenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmanın bulgularına göre katılımcıların çoğunluğu (%80) işe bağımlılık tiplerinden birinin özelliğini göstermektedir. Buna ek olarak işe bağımlılıkla A tipi davranış, psikolojik tükenme ve olumsuzculuk arasında ilişki bulunmuş; ancak iş çatışması ile sosyal desteğin işe bağımlılıkla ilişkisi tespit edilememiştir. Yazarlar bu durumun işe bağımlıların örgüt içinde

meslektaşlarını göz ardı etmelerinden ya da önemsemediklerinden kaynaklanabileceğini belirtmektedir.

Burke, Matthiesen ve Pallesen (2006, 1223- 1233) örgütlerde işe bağımlılığın üç bileşeni (işe dahil olma, işi sürdürülebilirlik ve işten zevk alma) ile kişilik faktörleri olan Büyük Beş (The Big Five) [nevrotiklik (neuroticism), dışa dönüklük (extraversion), dürüstlük (conscientiousness), tatlılık (agreeableness), yeni deneyimlere açıklık (openness to new experience) ile genelleştirilmiş öz etkinlik (generalized self- efficacy)] arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma Norveç'te görev yapan çoğunluğu hemşire olan 496 sağlık çalışanı ile yapılmıştır. Araştırmanın çarpıcı bulgularından birincisi, katılımcıların demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı) özellikleri ve işin konumuyla ilgili (meslek, kıdem, kadro durumu, mesai durumu, liderlik sorumluluğu olup olmama) özellikleri ile işe Bağımlılığın türleri arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiş olmasıdır. İkinci bulguya göre kişilik faktörleri ile işe bağımlılık türleri arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Üçüncüsü, genelleştirilmiş öz etkinlik üç işe bağımlılık türüyle anlamlı ilişki göstermektedir. Buna karşın dışadönük kişilik ile işe dâhil olma ve işten zevk alma işe bağımlı türleri arasında ve nevrotik kişilikle işi sürdürülebilir işe bağımlı türü arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Burke, Matthiesen ve Pallesen, 2006, 1231).

McMillan, O'Driscoll ve Brady (2004, 171–185) Yeni Zelanda'da beş örgütte (endüstriyel üretici, iletişim şirketi, finansal hizmet şirketi, hastane ve gıda üretici) toplam 128 işgörene işe bağımlılığın kişilerarası ilişkilere etkisi konusu üzerine bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmaya işe bağımlı olan ve olmayan işgörenlerin eşleri de dâhil edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre işe bağımlılar, işe bağımlı olduklarının farkındadır. Herhangi bir inkâr durumu bulunmamaktadır. Bu bulgu Porter'ın (1996) işe bağımlıların işe bağımlı olmalarını inkâr ettikleri söylemi ile çelişmektedir. İşe bağımlılıkla bireylerin ilişkilerini düzenleme derecesini inceleyen bu çalışmada işe bağımlı olanlarla olmayan arasında belirgin farklılıklar elde edilmemiştir. İşe bağımlı olan bireylerle olmayan bireylerin eşleri ile geçirdikleri zaman birbirine paraleldir (19.3 saat/ 19.6 saat). İşe bağımlı olanlar işe bağımlı olmayanlara göre daha az öpme, daha fazla gülme ve daha

sık azarlama içinde olmalarına rağmen aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yazarlar bu çalışma ile işe bağımlılığın, bağımlılık kuramını çürütmeye yeterli olduğunu iddia etmektedir. Özellikle, işe bağımlı davranışlarını inkâr etmemeleri ve samimi ilişkilerinin bozulmaması buna kanıt olarak gösterilmektedir.

Seybold ve Salomone (1994, 73) işe bağımlılığın bireyin yaşamını olumsuz yönde etkilediğini; endişe (anxiety), umutsuzluk, nefret, çaresizlik, yıkım, kayıp, acı, keder, uykusuzluk ve zihinsel stres yarattığını belirterek işe Bağımlılığın fiziksel olmayan sonuçlarını da dile getirmektedir. Machlowitz (1980, 87) spordan hobiye kadar boş zaman etkinliklerinde ve hatta cinsel yaşamda bile işe bağımlıların sorunlar yaşadığını özellikle aile hayatında başarısızlık duygusu içinde olduklarını belirtmektedir. Machlowitz (1980, 87–90) bu negatif etkilerin doğrudan aşırı çalışmaya atfedilmemesi gerektiğini çatışma, suçluluk ve stres yaratanın işin kendisi değil ailesel veya toplumsal baskıların yol açtığı normlar olduğunu söylemektedir. Burke (2001, 639) ise örgütlerin çoğunlukla işe bağımlı davranışları ödüllendirdiğini; işgörenlerine kendini sorumlu hisseden ve adama olarak algılanan uzun saatler çalışan yöneticilerin ve uzmanların örgütler tarafından tercih edildiğini eklemektedir. Franzmeier (1988) ise ilginç bir tespitte bulunmaktadır. O'na göre yaşamlarında iş ve memnuniyet/haz/zevk (pleasure) arasındaki dengeyi iyileştirmek istediklerinde zevkin/hazın ertelenmesinden kaynaklanan zevk alamama duygusu olan "anhedonia" yaşayacaklarını ve bu durumdan acı çekeceklerini söylemektedir. Franzmeier'a (1988, 2) göre "kullanılmayan bir kas gibi" kişinin zevk/haz alma duygusu tahribata uğrayabilir.

Robinson (1996, 448) işe bağımlılığı, kişiyi ölüme kadar götürebileceği karanlık bir yol olarak görmektedir. İşe bağımlılık takıntılı iş alışkanlıklarını kazandırmakta ve onları kontrol etmede birey zorlanmakta, zamanlarını orantısız biçimde işi düşünerek geçirmelerine yol açmakta ve şu anı yaşamak yerine geleceği yaşamaya eğilim göstermekte, kendilerini aşktan mahrum bırakmakta ve yakın ilişkilerine zarar vermektedirler. Ayrıca sağlıklarına gereken özeni göstermedikleri için stres kaynaklı hastalıklara yakalanabilmekte özellikle kalp krizi veya psikosomatik rahatsızlıklar yaşamaktadırlar. Johnstone ve

Johnston'da (2005, 181–188) Robinson (1996) gibi benzer risklere işaret ederek bu uyarıların ciddiye alınması gereken belirteçler olduğunu söylemektedirler.

Toplumda üstün bir özellik olarak görülen işe bağımlılığı Porter(1996) gibi araştırmacılar da eleştirmektedir. Geleneksel düşünceden kurtularak çalışma için alternatif düşünce sistemlerinin geliştirilmesi gerektiği araştırmalarca ortaya konulmaktadır. Burke (2001, 637- 645) iş- yaşam dengesini destekleyen örgütsel değerler ile işe bağımlı tipleri arasındaki ilişkiyi incelediğinde, örgütsel değerlerin işe bağımlıları daha fazla etkilediğini ve yaşamında daha fazla dengesizlik oluşturduğunu belirtmektedir. İşe bağımlılığı bireyle birlikte örgüt de desteklemektedir. Örgütün işe karşı tutumu bireyin işe karşı tutumunu etkilemektedir. Burke (2000), Burke ve Matthiesen (2004), Burke, Matthiesen ve Pallesen (2006) araştırmalarında işe bağımlıların örgüt içinde ve dışında sorunlar yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Franzmeire (1988) bu kişilerin hayattan zevk alamadıklarını ifade etmesi çarpıcıdır. Robinson (1996) bir adım daha ileriye giderek bu yolun ölüme yol açacağını belirtmektedir. Oysa örgütler bireylerin daha mutlu olacakları, birbirleriyle iletişim kuracakları ve hayatlarına anlam katacakları ortamlar olarak düşünülmektedir. Sanayileşen ve sanayileşme sürecine giren ülkelerde yapılan araştırmaların bulguları ile varsayımlar arasında bir örtüşme olmadığı görülmektedir. Geleneksel düşünce sisteminin alternatif düşünce sistemine dönüşmemesi, insanların daha mutlu ve sağlıklı çalışma ortamlarına sahip olamamalarına sebep olduğunu düşündürmektedir.

### **İşe Bağımlılıkla İlgili Kuramlar**

İşe bağımlılık örgütsel psikoloji, mesleki iyileştirme (vocational rehalibitation), psikolojik danışma, sağlık, işletme, psikiyatri ve benzeri çeşitli disiplinlerin çalışma konuları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda işe bağımlılık çeşitli kuramlarla ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmaktadır. Örneğin McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady (2001, 78) işe bağımlılığı, bağımlılık, öğrenme ve örtük özellik kuramı ile; Oates (1971) bağımlılık ve öğrenme kuramı ile; Scott, Moore ve Miceli (1997, 309) kendini algılama kuramı (self- perception theory) ile açıklamaktadır. Burke, Matthiesen ve Pallesen (2006, 1231) ise işe bağımlılığı

açıklamada, bağımlılık (addiction), öğrenme (learning), örtük özellik veya kişilik (trait or personality), kavramsal kuramı (cognitive) ve aile sistem kuramı (family systems) olan beş kuram modeli kullanmaktadır. Yazarlar burada bahsedilen kuramların işe bağımlılığı yeterince açıklamaya, uyarlamaya, birleştirmeye veya bunları reddetmeye yeterli olamayacağını da eklemektedir. Yazarlar bu kuramların oldukça karmaşık ve test edilmelerinin zor olduğunu ifade etmektedir. Yazarlar araştırmalarındaki bulgulara göre işe bağımlılığın bireyin çevresindeki olaylar ve deneyimlerle desteklenen kişisel özellikleriyle açıklanabileceğini, bireyin işyerinin / örgütün bu konuda önemli bir yer tuttuğunu belirtmektedir.

İşe bağımlılık bağımlılık, öğrenme, örtük özellik ve aile sistem kuramları temelinde ele alınmaktadır. Aşağıda bu kuramlar ele alınmaktadır.

### **İşe Bağımlılık ve Bağımlılık Kuramı**

Smith ve Seymour (2004, 4–5) bağımlılığı, özünde dürtü, kontrol kaybı ve aksi sonucuna rağmen kullanmayı sürdürme, ayırt edici özellikleri olan bir hastalık olarak tanımlamaktadır. Bu ayırt edici özellikler aşağıda özetlenmektedir (Smith ve Seymour, 2004, s. 5):

- Dürtü. Alkol ve diğer ilaç bağımlılığında düzenli veya aralıklı madde kullanımı vardır. Birey güne sigara ya da bir fincan kahve içerek başlamaktadır. Özünde saplantı (compulsive) otomatik olarak bağımlılık anlamında kullanılmamaktadır.
- Kontrol kaybı. Bağımlılıkta en önemli nokta kontrol kaybıdır. Birey bir süreliğine davranışını kontrol edebilmekte ya da durdurabilmekte fakat her zaman takıntılı davranışa geri dönmekte ve yeniden kontrol dışı maddeyi kullanmaktadır.
- Aksi sonucuna rağmen kullanmayı sürdürmek. Madde kullanımı bireyin sağlık problemleri [amfizem başlangıcı (akciğer hastalığı) veya kronik sigara içenlerde akciğer kanseri, alkol bağımlılarında karaciğer bozulması] yaşama; utanç duyma, aşağılanma ve ayıplanma duygusu; aile, finansal ve yasal problemler olsa bile bireyin madde kullanımını sürdürmesidir.

Yazarlar bağımlıların bağımlılıklarından çok çabuk kurtulabileceklerine inandıklarını gerçekte ise bu kadar kolay kurtulamadıklarını ifade etmektedir. Çünkü bağımlılık aslında bir hastalıktır. Bütün bağımlı bireyler başlangıçta kendi başlarına maddeleri veya alkol kullanmayı bırakabileceklerine inanmaktadır. Uzun dönemli maddeden veya alkolden yoksun kalma çabası olumsuz sonuçlanmaktadır.

Smith ve Seymour (2004, 5) uzun dönemli madde kullanımının beyin fonksiyonlarını önemli derecede değiştirdiğini ve bu değişimlerle birey madde alımını durdurduktan sonra da beyin ısrarlı davrandığını belirtmektedir. Beyin işlevinde madde ile uyarılmış değişimler pek çok aksi sonucuna rağmen kullanmayı sürdürmeyi de içeren davranışsal sonuçlara neden olmaktadır. Smith ve Seymour (2004, 5) bağımlılığın herkese eşit hastalık olanakları sunduğunu; her yaşta, her bedende, her ekonomik durumda olan kişilerin bağımlı olabileceğini, belirli bir görüntüsünün olmadığını belirtmektedir. Yazarlar işe bağımlılığı, bağımlılık kavramı içinde ele almaktadırlar. Onlara göre iş dünyası hayatta kalmak için işe bağımlı olmayı gerektirmektedir.

Oates (1971, 6) işe bağımlılığın alkoliklik gibi birey üzerindeki olumsuz etkilerinin doğrudan görülmediğini bu nedenle diğer bağımlılıklardan ayrıldığını ancak diğer bağımlılıklar gibi bireye, aile bireylerine ve örgütüne yıkıcı zararları olduğunu belirtmektedir. Porter (1996, 70- 72) da Oates (1971) gibi işe bağımlılığı, bağımlılık olarak değerlendirmektedir. Tıpkı ilaç bağımlılığı, saplantılı kumarbazlık, alkoliklik gibi işe aşırı bağımlılık işe bağımlılık oluşturmaktadır. Alkoliklik sağlık ve aile ilişkilerinin kötüye gitmesine izin verdiği gibi işe bağımlılıkta benzer sonuçlar yaratmaktadır. Porter (1996) bağımlılık davranışının örgütsel davranış içinde yer aldığını, bu durumun örgüt açısından da değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Çizelge 2'ye göre alkolik birey ile işe bağımlı bireyin ortak özellikleri aileyi, kişisel ilişkileri ve diğer sorumlulukları ihmal etmesi; bireyin kendisini daha iyi hissetmek, sorunlardan kaçmak, duygularını kontrol etmek için alkolü veya işi araç olarak kullanması; mükemmelliyetçilik; problemi dışarıda aramak olarak görülmektedir. Çizelge 2'de Porter (1996) alkoliklikle işe bağımlılığı karşılaştırmaktadır.

Çizelge 2. Alkolik olarak gösterilen davranışlarla işe bağımlılık olarak gösterilen davranışların karşılaştırılması

Özellikler	Alkolik olarak gösterilen	İşe bağımlı olarak gösterilen
Seçilen bağımlılık yapıcı davranışın aşırı olması ve diğer alanları ihmal etmek	Aileyi, kişisel ilişkileri ve diğer sorumlulukları ihmal etmek	Aileyi, kişisel ilişkileri ve diğer sorumlulukları ihmal etmek
<b>Kimlik kaygısı</b> Öz- kavram (self-concept) Öz- saygı (self-esteem) Öz- yeterlik (self-efficacy) Öz- farkındalık (self-awareness)	İçtiği zaman daha güçlü veya daha sosyal olduğuna inanmak; hissizleşmek için içmek veya duygulardan sakınmak	Kendini daha iyi hissetmek için çalışmayı kullanmak; hissizleşmek için çalışmak veya duygulardan sakınmak
<b>Katı düşünce</b> İnatçı/kalıplaşmış Değişimle ilgili olmayan	Kişinin kendisinden veya başkalarından gerçekçi olmayan beklentiler içinde olması, hayal kırıklığından uzaklaşmak için veya baş etmek için içmek	Çalışma ayrıntıları hakkında mükemmellik; kontrol gereksiniminin yüksek olması; takım üyesi olmakta veya takım üyelerine yetki aktarmakta isteksizlik
Alkol alınmıyorsa veya çalışılmıyorsa kaçınma belirtisi	Alkol alınmıyorsa endişe ve fiziksel kaçınma belirtisi	Çalışmaya dâhil değilse endişe ve fiziksel kaçınma belirtisi
Artan hoşgörü	İyi duygular hissetmek ve diğer duyguları engellemek için giderek artan oranda alkol alma ihtiyacı duymak	Öz - saygının artması ve kötü duyguları engellemek için daha fazla çalışma ihtiyacı duymak
Problemi inkâr etmek	Aksi iddia edilemez kanıtla yüzleşene kadar problemi kendisinin dışında görmek	Diğerlerinin itirazlarını dengelemesi için toplumsal ve/veya işyeri bildirimlerini kullanmak

Kaynak: Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 72.

İşe bağımlılığı, bağımlılıkla ilişkilendiren bir diğer araştırmacı ise Fassel (1990, 81, 88) dir. Fassel (1990, 81) işe bağımlılığı, aşırı çikolata yiyen işgörenin çikolata fabrikasında çalışmasına veya bir alkoliğin meyhanede çalışmasına benzetmektedir. Yazar bireyin işe bağımlılığını yoğun olma, meşgul kalma veya aşırı önemseme şekillerinde olsun veya olmasın bol miktarda görev, sınırlı zaman, dışsal ölçütler, hesap verme düzeyleri, aynı süreç içine dâhil edilen diğer insanların var olduğu bereketli bir toprak olarak görmektedir. Bu bağımlılık ödüllendirilen bir bağımlılıktır.

Fassel'e (1990) göre işe bağımlı hiç kimseyi kırmaması veya örgüt için yararlı olması aldanmadan ibarettir. İşe bağımlılar kendilerine, başkalarına ve örgütlerine zarar vermektedir. Fassel (1990, 88) işe bağımlıların işe dair en belirgin özelliklerinin takıntılı olmalarını söylemektedir. O'na göre işe bağımlılar



projeler, eylemler hakkında takıntılı ve bütünü görmekte zorlanmaktadır. Fassel' e (1990, 88) göre bir işe bağımlı aşağı doğru spiral şeklinde hareket etmekte; tükenme kişide karar vermeyi güçleştirmekte ve örgütün maliyeti artmaktadır.

Robinson'a (1998, 7) göre işe bağımlılık " isteklere kendi kendini maruz bırakan, düzenli çalışma alışkanlıkları kazanamama ve yaşam etkinliklerinin çoğunu dâhil etmek yerine işe aşırı hoşgörü gösterme yoluyla takıntılı bozukluk gösterme" dir. Robinson (1998, 18) alkolikliğin şehrin kırsal bölgelerindeki kişiliklerle, dayanıksızlıkla ve sorumsuzlukla ilişkilendirildiğini, işe Bağımlılığınise statü, güç ve somut kazanımlarla birlikte anıldığını bu nedenle alkolikliğin "çirkin bağımlılık" olarak görülürken işe bağımlılığın "hoş bağımlılık" olarak kabul gördüğünü belirtmektedir. Sonuç olarak pek çok araştırmacı tarafından işe bağımlılık bağımlılığın bir türü olarak kabul görmektedir (Oates, 1971; Porter, 1996; Robinson, 1998, Fassel, 1990; Matthiesen ve Pallesen, 2006; Tucker, 2001). Nasıl ki bağımlılık yaratan madde insanın bedensel sağlığı, kişisel mutluluğu, insanlarla ilişkisi ve sosyal işlevlerini gerçekleştirmedeki davranışlarında gözle görülür bozukluk ve engel oluşturuyorsa işe bağımlılıkta birey üzerinde benzer etkiler yarattığı söylenebilir.

### **İşe Bağımlılık ve Öğrenme Kuramı**

İşe bağımlılıkla bağlantılı olan bir başka kuram Öğrenme Kuramıdır (Learning Theory) (McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady, 2001, 81). Öğrenme kuramı genellikle üç modeli (klasik şartlanma, sosyal öğrenme kuramı, edimsel öğrenme) içine almaktadır. Yazarlar işe bağımlılığı edimsel öğrenme (operant learning) ile sınırlandırmaktadır. Edimsel öğrenme içinde, işe bağımlılık, şartlı öğrenme yoluyla öğrenilen oldukça uzun ömürlü davranış olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede işe bağımlılık gönüllü olarak daha fazla çalışmak, akranlarının onayını almak, gelecekte işe bağımlı davranış olasılığını artırmak olarak açıklanabilir. Bu aşamada pozitif güçlendirici ekstra çalışmadır. Endüstriyel ve örgütsel psikologlar hoşnut olunmayan ev hayatının telafi edilmesi açısından aşırı çalışmayı tartışmaktadır. Alternatif olarak işe bağımlılık, zevk veren şeylerin ertelenmesi, takıntılı biçimde işi bitirme veya takıntılı düşünce

olarak belirtilmektedir. Edimsel öğrenme işe bağımlılığın sadece çalışarak arzulanan şeylere götüreceğine işaret etmektedir. Bu anlamda, aşırı çalışma iş ortamında yüksek kazanç ve statü getireceği beklentisi ile öğrenilmektedir.

### **İşe Bağımlılık ve Örtük Özellik Kuramı**

İşe bağımlılığın temel ilkeleriyle ilgili görüş birliği eksikliği işe bağımlılığın durumsal mı bireyin örtük kişilik özellikleriyle mi ilgili olduğu tartışmalarına da yol açmaktadır (Senholzi, 2005, 15). McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady (2002, 82) işe bağımlılığın aynı zamanda bireyin örtük özellikleriyle de ilgili olabileceğini ifade etmektedir. Yazarlara göre (2002, 82) Örtük Özellik Kuramı (Trait Theory) "kültürel veya çevresel olmanın aksine bireyin doğasından gelen değişmez davranış örüntüsü" dür. Kuramın örtük olması, açıkça veya biçimsel olarak ifade edilmemiş olmasıdır. Örtük Özellik Kuramı kişilik kuramlarından (personality theory) biridir. Kişilik kuramları arasında en önemli "Büyük Beş (The Big Five)" olarak adlandırılan kişilik özelliği deneysel araştırma ile keşfedilmiş beş göze çarpan etmen veya kişilik boyutlarıdır. Bu beş kişilik özelliği aşağıda sıralanmaktadır (Armstrong, 2006, 242):

- Nevrotiklik- endişe, depresyon, düşmanlık, kendinin farkında olma, düşünmeden hareket etme, saldırıya açık olma
- Dışadönüklük – içtenlik, girişkenlik, kendine fazla güvenme, hareketli, heyecan arayan, pozitif duygulu
- Açıklık – hisler, eylemler, fikirler, değerler
- Uyumluluk – güven, açıklık, fedakâr, razı olma, alçakgönüllülük, yumuşak huyluluk
- Detaylara önem verme – yeterlik, düzen, sorumluluğunu bilme, başarı için çabalama, öz disiplin, temkinli

Yukarda görülen her etmen, birbiriyle yakından ilişkili olan daha özel kişilik özelliklerinin öbekleşmesinden oluşmaktadır. Yazarlar (Armstrong, 2006, 243; McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady, 2002, 82; Senholzi, 2005, 16) işe bağımlılık ile örtük özellikler arasında bir bağlantının kurulabileceğini

belirtmektedir. İŖe bağımlılık birden fazla iŖ yapılırken sergilenen kararlılık ve stres gibi çevresel uyarıcılarla güçlenen örtük özellikler altında açıklanmaktadır. Bu nedenle iŖe bağımlılık örtük özellik - çevre etkileşiminin sonucu olarak bireyde geliştiğı düşünölmektedir (McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady, 2002, 82; Senholzi, 2005, 15). Spence ve Robbins (1992) takıntılı olma, yetki vermede isteksizlik, mükemmelliyetçilik gibi özelliklerle iŖe bağımlılık arasında ilişki tespit etmiştir. Bu özellikler aynı zamanda örtük özellikler olarak da kabul edilmektedir. McMillan, O'Driscoll, Marsh ve Brady (2002, 82) bu özelliklerin iŖe ait olmasından öte yaşama ait olduğunu ifade etmektedir.

### **İŖe Bağımlılık ve Aile Sistem Kuramı**

Murray Bowen tarafından geliştirilen Aile Sistem Kuramı evlilik ve aile terapisi alanında orijinal bir kuram olarak kabul edilmektedir (Glade, 2005, 23; Walsh ve Harrigan, 2003, 3). Aile sistem kuramı, ailenin temelini değerlendirmeye ve müdahale etmeye olanak sağlamaktadır. Bu kuram ailenin temeli içinde duygusal bağların bireyin yaşamını nasıl etkilediğine dair ipuçları sunmaktadır. Bir başka ifadeyle çekirdek ailenin bireyin yaşamı üzerindeki etkisini açıklamaktadır. Walsh ve Harrigan (2003, 3) yetişkinlerin kişilerarası ilişkilerini iyi veya kötü yönetme biçimlerini, erken aile yaşamındaki gelişim deseninden etkilenmesine bağlamaktadır. Glade'e (2005, 4- 24) göre aile sistem kuramının merkezinde "bireyler aile içinde birbirleriyle bağlantılı duygusal bir sistem içinde yaşarlar" düşüncesi yer almaktadır. Bu kuramdaki ikinci anahtar düşünce ise "aileler yaşam biçimlerini gelecek nesillere transfer ederler" dir.

Bu nedenle, bir ailenin temelindeki duygusal alanın uzantısı diğer aileye transfer olmaktadır. Varolan aile yapısı, oluşacak yeni aileyi etkilediğı gibi kendisini oluşturan bireyleri de etkilemektedir. Aile sistem kuramına göre her bireyde duygusal sistem, fiziksel hissetme sistemi ve entelektöel sistem olmak üzere üç temel sistem bulunmaktadır. Duygusal sistem uyarıcılara veya olaylara verilen otomatik tepkilere ait olup insanın en ilkel sistemidir. Bu duygusal sistemi kontrol etmek mümkün değildir. Fiziksel hissetme sistemi rasyonel tepkinin verildiğı veya duygusal sistemin değerlendirildiğı yerdir. Entelektöel sistem ise

bireyin düşünce sistemidir. Bu sistem olaylara nasıl tepki verileceğine karar vermede rasyonel becerinin gerçekleştiği bölümdür. Birey dış ortama tepki verirken bu üç sistemden birini kullanmaktadır.

Bowen bireylerin “bir boşluk içinde yetişmediklerini, aile sistemini oluşturan duygusal alan veya duygusal sistem içinde geliştiklerini” ifade etmektedir (akt. Glade, 2005, 4). Duygusal sistem aile üyeleriyle bağlantılı ve onu çevreleyen bir çeşit duygusal enerji alanı olarak kavramsallaştırılabilir. Bu duygusal sistem (duygusal enerji) “ağır” veya “hafif” olabilir. Duygusal sistem ağır olduğu zaman, aile üyeleri birbirleri hakkında nasıl eylem yapacakları konusunda daha az özgürken, hafif olduğunda birey olarak kendi eylemlerinde daha fazla özgür kalmaktadır.

Aile sistem kuramında bir başka önemli kavram “kişiliğin ayrılaşması/farklılaşması (differentiation of self)” dır. Kişiliğin ayrılaşması olarak adlandırılan durum, her bireyin ailesinin duygusal alanından ayrılabilme derecesidir. Bowen bireyin ailesinin duygusal alanından düşük düzeyde ayrılaşmasına “kaynaşma (fusion)” adını vermektedir. Ailesinden düşük düzeyde ayrılaşan bu kişiler duygusal tepkilerini dışarıya gösterememektedir. Aslında düşük düzeyde ayrılaşan bireyler ailenin duygusal sistemi içinde erimekte, kendi tepki ve davranışlarının kontrolünü kaybetmektedir. Bu nedenle bu ailelerin üyeleri arasında sınır belirsizleşmektedir (Mushrush, 2007, 5). Peleg-Popko (2002, 369) bu kişilerin duygusal tepkilerini hislerinin yoğunluğu oranısında verdiklerini belirtmektedir. Peleg-Popko (2002, 355) bu kişilerin duyarlı biçimde tepki vermekte zorlandıklarını ve sakin kalmalarının zorlaştığını bunun nedeni olarak da sanki kapana sıkışmış gibi bir ruh hali içinde olduklarını ifade etmektedir.

Yüksek düzeyde ayrılaşma ise aile sisteminin duygusal alanından uzaklaşmadır. Farklılaşma düzeyi yüksek olan bireyler herhangi bir durum için karar verirken entelektüel sistemlerini kullanmaktadır. Böylece bireyin ayrılaşması ailenin diğer üyeleriyle duygusal bağ kurma becerisini geliştirmekte, bireye duygusal ve bilişsel özerklik sağlamaktadır (Glade, 2005,

24). Bowen'a (1992) göre "kişiliğin ayrımlaşması kabaca duygusal olgunlaşma kavramına denktir." Bu nedenle, bireyin ayrımlaşması bireye avantajlar sağlamaktadır. Örneğin yüksek düzeyde farklılaşan bireyler dışsal durumlardan veya diğer değerlendirmelerden etkilenmemekte; daha az duygusal tepki vermekte; bilişsel stratejileri kullanarak yoğun duygularını kolay kontrol edebilmektedir (akt. Mushrush, 2007, 5–8). Buna karşın, farklılaşma düzeyi düşük olan bireyler duygusal tepkilerini gösterememekte, bağımsızlık düzeyi ve problem çözme yaklaşımı düşük; psikolojik açıdan saldırıya açık, stres altında kişilerarası sağlıklı davranış sergilemekte, içsel ve dışsal strese karşı psikolojik semptomlar göstermektedir (Peleg- Popko, 2002, 368).

Aile sistem kuramına göre kişiliğin farklılaşması çocukluk döneminde gerçekleşmekte ve ailenin duygusal alanından etkilenmektedir. Farklılaşma düzeyi yüksek olan ebeveynlerden oluşmuş aile içinde, çocuklar adım adım kendilerinin biricik olduklarını öğrenmekte bununla birlikte onlara bağlı bulduklarını da anlamaktadırlar. Çocuklar duygularını nasıl düzenleyeceklerini öğrendikleri gibi inançlar, değerler, düşünceler ve eylemler hakkında bilinçli seçimler yapmayı da öğrenmektedirler. Buna karşın, farklılaşma düzeyi düşük olan ebeveynlerin çocukları ise kendilerini ailenin uzantısı olarak görmekte ya da ailenin değerlerine ve düşüncelerine karşı tepki göstermektedir.

Bu ailelerdeki çocuklar, özerkliklerini kazanmada başarısız olmakta ve yaşamın zorluklarıyla mücadele etmede zayıf kalmaktadır. Zayıf farklılaşmış aileler içinde kronik endişe altında, bireyler psikolojik strese duyarlılıkları yüksek ve psikolojik semptomlar geliştirmekte ve yıkıcı alkol kullanımı artmaktadır (Mushrush, 2007, 7). Bowen bireyin tepkisini aile içindeki farklılaşmanın etkilediğini belirtmektedir. Aile üyeleri birbirlerinden ne kadar farklılaşırsa o kadar bağımsız ve rasyonel hareket edebilmektedir. Aksi takdirde bireyin kişiliği aile içinde erimekte ve aileye daha bağımlı hareket etmektedir. Bu nedenle dış ortama karşı hareketleri duygusal tepkiler biçiminde ortaya çıkmaktadır (Walsh ve Harrigan, 2003, 4).

Sonuç olarak aile sistemi kuramının, aile üyeleri arasında dengeli bir ayrımlaşma ve bağlanmanın en sağlıklı uyumu sağladığını öngördüğü söylenebilir. Aile sistemi, üyeleri arasındaki mesafeyi, bireyselleşme ve yakınlıktaki hoşgörüyü göre düzenlemektedir. Aile üyelerinin iyi düzeyde ayrımlaşmış olması, üyelerin birbirleriyle samimi bir şekilde ilişkilerini sürdürürken kişiliklerini de göstermelerine olanak sağlamaktadır. Burke, Matthiesen ve Pallesen (2006, 1231) işe bağımlılığı açıklarken aile sistem kuramından faydalanmaktadır. Aile sistem kuramına göre ailenin davranış biçimi nesilden nesile geçmektedir. Burke ve diğerleri (2006) bu transferden işe bağımlının etkilenmiş olabileceğini iddia etmektedir. Yazarlar işe bağımlı anne veya baba veya her ikisinin davranışlarının çocuk tarafından örnek alınabileceğini düşünmektedir. Aile sistem kuramına göre çocuklar, ailedeki değişen ve tekrarlayan durumlara uyum gösterebilmektedir. Bir aile sistemi, bireysel olarak tüm aile üyelerini karşılıklı ve sürekli etkileyen karmaşık bir sistem olarak düşünülebilir. O halde aile üyesinde meydana gelen herhangi bir değişiklik aile sistemi içinde bulunan bireylerin fonksiyonlarını etkileyebilmektedir. Özellikle farklılaşma düzeyi düşük olan ailelerde bu durumun gerçekleşme olasılığının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu durum bir iddiadır. Henüz ispatlanmış değildir.

### **İş - Yaşam Dengesi (Work - Life Balance)**

İleri teknoloji, bilginin sürekli artması, müşterilere hızlı yanıt verme gereksinimi, hizmet kalitesini artırmanın önemi, değişimlere ayak uydurma, çalışma hayatının sürekli planlanması birey üzerinde baskı oluşturan etkenlerden bir kaçı olarak ifade edilebilir. Günümüzde işgörenlerin giderek artan saatlerde çalışma tempolarını sürdürmeleri, işin talepleri yaşama baskın olmaya başlamış, iş / yaşam dengesizliğinden bahsedilir olmuştur (Guest, 2002, 255). İşgörenlerin kişisel yaşamları ile işleri arasında bir uyum ya da ahenk olarak ifade edilebilecek temelde bireyin kendi mutluluğunu göz ardı etmemesi olan durum öne çıkmaya başlamıştır. Sanayileşme ile birlikte özellikle Batı dünyasında kadının çalışma hayatına girmesi, aileye ayrılan zamanın azalması, aile büyüklerinin bakımının gerçekleştirilmesi iş - yaşam dengesi kavramını gündeme taşımaktadır.

Örgütlerin işgörenlerinin bu beklentilerini nasıl karşılayacaklarına ilişkin tartışmalar ve değerlendirmelerle ilgilendiği görülmektedir.

Türkçede “life” kelimesinin “yaşam / hayat” anlamında kullanıldığı görülmektedir. “Yaşam” kelimesi Türkçede doğumla ölüm arasında geçen süre; “hayat” kelimesi ise canlı, sağ olma durumu anlamında kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2010). Ancak her iki kelimenin ne zaman kullanıldığı göz önüne alındığında “hayat” kelimesinin günlük olayları tanımlamak için (hayat pahalılığı, hayat okulu); “yaşam” kelimesinin (yaşam biçimi, yaşam öyküsü) ise daha geniş anlamda ömrü ele aldığı belirtilmektedir (Vatansever, 2008, 3). Bu araştırmada yaşam ve hayat kelimeleri eşanlamlı olarak kabul edilmekte ve yaşamak fiilinin kökü olan yaşam kelimesi “life” kelimesinin yerine tercih edilmektedir. Bu kapsamda bu bölümde öncelikle denge kavramı ve buna bağlı olarak iş - yaşam dengesi kavramı ve bu kavramla ilişkili kavramlar ele alınmaktadır. Buna ek olarak iş - yaşam dengesi ile ilişkili kuramlara yer verilmektedir.

### **Denge (balance)**

Neault (2005, 1–7) ve Clarke, Koch ve Hill (2004, 121) denge kelimesinin pek çok farklı yolla tanımlanabileceğini ve tartışılabileceğini belirtmektedir. Türk Dil Kurumuna (2010) göre denge kelimesinin çeşitli anlamlara sahip olduğu görülmektedir. Bu araştırmayla ilgili olan tanımlar değerlendirildiğinde denge bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hâli; zihinsel ve duygusal uyumu, istikrar olarak tanımlanmakta; Oxford İngilizce Sözlüğünde (Oxford English Dictionary, 2009) ise denge kelimesi bir dizi ayarlama, tartma cihazı; ağırlığın veya miktarın eşit dağılımı anlamında kullanılmaktadır. Her iki sözlükte de denge kavramının karşılıklı olaylarda uyumlu ve eşit olma hali üzerine atıf yapıldığı görülmektedir.

Bailey (2005, 2) iş - yaşam alanyazınında sıklıkla denge teriminin kullanıldığını belirtmektedir. Bailey’e (2005, 2) göre iş - yaşam alanyazınında kullanılan dengenin en temel tanımının duygusal, ruhsal, fiziksel ve gelişimsel bileşenleri kapsayan inançları, hayalleri ve deneyimleri göz önüne alan; mevcut durumu yaşayan anlamında kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Ancak Bailey

(2005, 2) denge teriminin iki durum arasında eşit bölünme fikrini ortaya çıkardığını bu nedenle “bütünleşme (integration)” ve “örme (weaving)” terimlerinin kullanılmasının daha yerinde olduğunu ifade etmektedir. Neault (2005, 3) iş - yaşam dengesinde “denge tekerleğini” geniş ölçüde kullanmakta ve sosyal, fiziksel, entelektüel, duygusal, ruhsal ve iş gibi yaşamın çeşitli alanlarını içerdiğini belirtmektedir. Küresel işyeri ortamında çalışan kadın sayısının artması, çift kariyerli ve tek ebeveynli aileler ve işgörenlerin büyüklerine bakma sorumluluklarının artması, iş güvenliğinin azalması ve teknolojik değişimler nedeniyle iş - aile sınırlarının belirsizleşmesi nedeniyle iş – yaşam dengesini sağlamak giderek zorlaşmaktadır (Brown, 2004, 2).

İş - yaşam dengesi için mevcut problem her iki alanın çok ağır veya çok hafif olmasıdır. Bu kapsamda denge, iş - yaşam dengesi açısından her iki alanda eşit ağırlığa işaret etmektedir. Guest (2002, 261) iş ve yaşamın eşit iki alana bölünmesinin zor olduğunu, dengenin “bedensel ve ruhsal kararlılık hali” olarak anlaşılması gerektiğini söylemektedir. Bu durumu somutlaştıran Guest (2002, 262) intihar kelimesini “düşüncenin dengedeiken bozulması” olarak tanımlamaktadır. Guest (2002, 261) dengesini kaybetmiş bireyin ve dengeli bireyin gözlemlenebileceğini belirtmektedir.

Denge bir eylem olarak ele alındığında OED’de (2009) “karşılaştırmak; eşitlemek veya tarafsızlaştırmak; eşit hale getirmek” anlamında kullanılmaktadır. Birey açısından ise denge bozulan dengeyi yönetmek için somut bir adım atmamak olarak değerlendirilebilir. Clark (2000, 755) dengeyi “iş ortamında doyumun ve işlevselliğin iyi olması, bunun yanında ev ortamında en az düzeyde çatışma yaşanması” olarak tanımlamaktadır. Bu durum uygulamada zamana ve rol performansına odaklanmaktadır. Sonuç olarak denge kelimesinden bireyin iş ve iş dışındaki yaşamının eşit olarak dağılması anlamı çıkarılamayacağı söylenebilir. Denge bireyin ruhsal olarak duygusal ve akademik zekâsının uyum içinde iyi olması, fiziksel olarak sağlıklı olma hali şeklinde ifade edilebilir.



## **İş - Yaşam Dengesi Kavramı (Work- Life Balance)**

İş- yaşam dengesi, iş - yaşam programları 1930'ların başlarından itibaren ifade edilmesine rağmen ilk defa Rosabeth Moss Kanter'ın "Amerika Birleşik Devletleri'nde İş ve Aile (1977)" kitabındaki iş - yaşam dengesi konusunu örgütlerin ve araştırmacıların ilgisine sunmasıyla başlamaktadır. Bu dönemden sonra ilk aktif hareket II. Dünya Savaşından önce, W.K. Kellogg Şirketinin geleneksel olan üç adet sekiz saatlik vardiya sistemini dört adet altı saatlik vardiya sistemine dönüştürerek işgörenlerin etkililiğini ve moralini artırmayı başarmasıdır (akt. Lockwood, 2003, 1). Örgütler 1980'li ve 1990'lı yıllarda iş - yaşam programlarına ilgi duymaya başlamışlardır. Bu programlara ilk zamanlar çalışan çocuklu kadınlar destek verirken günümüzde iş - yaşam programları daha az cinsiyet ayrımı yapan, sadece aileye değil, farklı alanları da kapsayan programlar olarak yer almaktadır (Lockwood, 2003, 1). McIntosh (2003, 183) iş-yaşam dengesi kavramının 1970'li yıllarda Birleşik Krallık tarafından da ele alınmaya başladığını özellikle kadınların işgücü olarak çalışma örgütlerine katılmasıyla gerçekleştiğini belirtmektedir. Yazara göre aniden işgörenler ücreti ödenmeyen fazla mesailerine, ev ve özel yaşamlarının iyileştirilmesine doğru bir algılama içine girmişlerdi. Böylece endüstriyel dünyada işin anlamı değişmeye, bireylerin ev hayatı ve çocuk bakımı gibi kavramlar tartışılmaya başlanmış, sonuçta iş - yaşam dengesi kavramı ortaya atılmıştır.

Mart 2000 yılında da Birleşik Krallık Başbakanı İş-Yaşam Dengesi kampanyasını başlatmıştır. Bu kampanyanın amacı iş-yaşam dengesinin ekonomik yararlarına ve değişimin gerekli olduğuna işverenleri ikna etmektir. Böylece Hükümet ve diğer örgütler iş-yaşam dengesi kavramına yönelik çeşitli düzenlemeler getirmeye çalışmaktadırlar. Bu kapsamda esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, sıkıştırılmış çalışma programları gündeme taşınmaktadır. İş yaşamındaki etkinlikler için gönüllü değişiklikler yapan bir lobi grubu iş-yaşam dengesini aşağıdaki biçimde ifade etmektedir (McIntosh, 2003, 182):

İş-yaşam dengesi nerede, ne zaman ve nasıl çalıştıkları ile ilgili insanların kendi ölçütlerini koyabildiği bir kontroldür. Bu onlara iş-yaşam dengeleri ile ilgili maksimum bir denge kurma imkânı vermektedir. İş- yaşam dengesi, kişinin iş ve özel yaşamı bireyin, işin ve toplumun ortak yararı olarak kabul edilip değer verildiğinde sağlanmış olmaktadır.

Lockwood'a (2003, 2) göre iş - yaşam dengesi tıpkı bir bukalemunun özelliklerine sahiptir. Bu özellikler farklı gruplara farklı şeyler ifade etmektedir. İş - yaşam dengesinin anlamı çoğunlukla konuşmanın kapsamına ve konuşmacının bakış açısına bağlı olarak değişmektedir. İş - yaşam dengesiyle ilgili tanımların bazıları birbiriyle örtüşmekte bazıları ise gelişmeye devam etmektedir. Fleetwood (2007, 352) iş - yaşam dengesini oldukça kaygan bir kavram olarak görmekte, bazı tanımların ikna edici olmasına rağmen bazı kavramların anlam kargaşasına neden olduğunu iddia etmektedir. Felstead, Jewson, Phizacklea ve Walters (2002, 55) iş-yaşam dengesi ve aile dostu kavramının kuramsal olarak bulanık kaldığını, deneysel olarak tanımlanmasının yeterli olmadığını belirtmektedir. Bailyn (1997) aile dostu çalışma kültürünün üç özelliğini tanımlamaktadır. Bunlar geçici esneklik (esnek çalışma programı), operasyonel işlevsellik (esnek çalışma süreci) ve örgüt liderinin ailenin gereksinmelerinin önemini anlayacak destekleyici bir yönetim anlayışı içinde olmasıdır (akt. Clark, 2001, 348- 349). Bu konu ile ilgili çok az sistemli çalışmanın yapılmış olması ve bu kavramların özelliklerini tanımlamak için daha fazla uğraş verilmesi gerektiği söylenmektedir.

Clark'a (2000, 748) göre 1970'li yıllarda iş ve aile arasındaki denge problemi kadınlarla birlikte anılmakta ya da sosyal bir mesele olarak görülmektedir. Lewis'e göre (2003) "iş ve aile" kavramı 1990'lı yıllardan itibaren kadın veya sosyal sorun olmaktan çıkıp "iş- yaşam dengesi" kavramı altında genişletilerek incelenmeye başlanmıştır. Böylece her iki cinsiyetin (kadın ve erkek) gereksinimleri, aile sorumlulukları ve yükümlülükleri ile iş arasındaki etkileşim iş - yaşam dengesi kavramı altında ele alınmıştır (akt. Chan, 2008, 10).

Hill ve diğerleri (1998, 668) iş - yaşam dengesi teriminin iş - aile çatışması veya iş - aile dengesi kavramının yerine kabul edildiğini ancak bunun geçerli bir kanıtının olmadığını belirtmektedir. Özellikle denge kavramının yanıltıcı olabileceği bu nedenle iş ve hayatın eşit iki parçaymış gibi anlaşılabilirliği düşünülmektedir. İş- yaşam dengesi bireyin kendisini fiziksel ve ruhsal olarak iyi hissetme hali olarak tanımlanabilir. Önemli olan bireyin zamanı nasıl algıladığıdır (Arthur, 2004, 142). Diğer bir ifadeyle bireyin içinde bulunduğu ortamda algıladığı ve baskı içinde olduğu zamanın birbirinden farklı olmasıdır.

Felstead ve diğerlerine (2002, 55) göre yapısal olarak karmaşık toplumlarda bireyler yaşam etkinlikleri arasında geçiş sürecini yönetme olarak ifade edilebilecek sınırların uzlaşmasına gereksinim duymaktadır. Burada ifade edilen yaşam etkinlikleri bireyin işgücü olarak işe girişi ve çıkışı, yıllık tatiller, günlük işin başlaması ve bitmesi boyunca meydana gelmektedir. Yazarlara göre iş-yaşam dengesi kavramının modern toplumların içinde doğmasının nedeni, işin yaşamın kalanından ayrı bir alan olarak oluşturulmasından kaynaklanmaktadır. Çünkü Brown (2004, 12) iş-yaşam dengesi kavramının hem maddi hem de kültürel boyuta sahip olduğunu belirtmektedir. Maddi boyut ile zamanın sınırlı olduğunu, bireylerin bu sınırlı zamanı neye harcayacakları konusunda karar vermek zorunda oldukları anlatılmaktadır. Kültürel anlamda ise farklı elementler arasında etkileşim annelik, çok çalışma, tükenme gibi değerlerle daha geniş kapsamda düşünülmektedir.

Clark, Koch ve Hill (2004, 121) iş - yaşam dengesini bireyin yaşamının tamamında sahip olduğu çoklu roller arasındaki uyum, Felstead ve diğerleri (2002, 56) kurumsal ve kültürel zaman arasındaki ilişki, Lockwood (2003, 1) bireyin işi ile kişisel yaşamındaki taleplerin denge durumunun eş değerde olması, Papalexandris ve Kramer (1997, 586) esnek çalışma düzenlemesi olarak tanımlamaktadır. DoE Victoria ise iş - yaşam dengesini "etkili insan kaynakları yönetimi uygulamalarına bağlı olan işgörenlerin iş, aile, sağlık, çalışma ve diğer yaşam sorumluluklarına denge sağlamak için yardım etmek" olarak açıklamaktadır (akt. Crozier- Durham, 2007, 37). Fleetwood (2007, 352) iş - yaşam dengesi kavramının dolaylı olarak iş ve yaşamı iki ayrı alan gibi gösterdiğini, işin daha anlaşılır biçimde ve yaşamın bir parçası olduğunu belirtmektedir.

Fleetwood (2007, 352) insan yaşamının ücretli iş ve yaşam olarak adlandırılan detaylandırılmamış diğeri olmak üzere iki kısma bölündüğünü, işin kötü, yaşamın iyi olduğu anlayışının bulunduğunu ifade etmektedir. Lockwood (2003, 2) ise iş - yaşam kavramıyla birlikte yaşam kalitesi, esnek çalışma seçenekleri ve yaşam dengesi gibi kavramların birlikte ele alındığını ifade etmektedir. Yazar işveren ve işgören açısından iş - yaşam dengesini ayrı ayrı

tanımlamaktadır. İşveren açısından iş - yaşam dengesi, işgörenlerin işlerine daha iyi odaklanmalarını sağlayacak olan, destekleyici bir örgüt kültürü yaratma çabasını ifade etmektedir. İşgören açısından ise iş - yaşam dengesi, işin gereklilikleri ile kişisel / aile yaşamı arasındaki ikilemi fark etmektir.

Lewis, Gambles ve Rapoport (2007, 360) iş - yaşam dengesinin ilk kez Batı kültüründe ifade edildiğini, bireyin özellikle aile ve kendi yaşam alanının diğer bir parçası olan işin yönetimiyle ilgili ikilemlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir. O, bu konudaki ilk araştırmaların sosyal, ekonomik ve işgücü gelişimini yansıttığını ve yeni eğilimlere yanıt verdiğini ifade etmektedir. Örneğin 1960'lı yıllardan itibaren kadınların çalışma hayatına katılmasıyla “çalışan anneler”, “çift gelirli aileler”, “iş-aile çatışması” gibi kavramların çalışma konuları arasına girdiğini eklemektedir. Yazarlara göre küreselleşme, örgütlerin yeniden yapılandırılması, etkililiklerin sürdürülmesi, serbestleşme, artan ileri teknolojiyi öğrenme gereksinimi, 7 gün 24 saat çalışma gibi pek çok değişim örgütlerin kendi bünyelerinde değişimler yaşamasına neden olmaktadır.

Bu süreç içinde insanlar bu talepleri karşılamak için daha hızlı değişim göstermekte bunun sonucunda ise ağır bir baskı hissi, zaman darlığı ve genel meşgul olma hali ile karşı karşıya kaldıkları ifade edilmektedir. Yazarlar yukarıda ifade edilen baskılar altında kalan örgütlerin ve bireylerin iş ve çalışma desenlerinde değişiklikler yaptığını, bu baskılarla örgütlerde ve bireylerde iş ve iş dışı dengesizlik (imbalance) hissini oluşturduğunu belirtmektedir (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007, 361). Fisher (2001, 146–147) zaman (iş ve iş dışı etkinliklere harcanan zamanın karşılaştırılması açısından), davranış (iş ve iş dışı amaçların başarılması), dayanma (gerilim veya iş ve iş dışı taleplerin karşılama sürecinde oluşan endişeler) ve enerjinin (tüm gün çalıştıktan sonra iş dışı etkinliklere enerji sağlama) bireyin dengesizlik kaynağını oluşturduğunu söylemektedir.

Messmer'e (1999, 55) göre örgütler yüksek becerili işgörenlere çekici olmanın baskısını yaşamaktadır. Başarılı ve yetenekli yöneticiler artan müşteri taleplerini karşılamak için beceri düzeyi yüksek elemanlara gereksinim duymaktadır. Böylece işe başvuracak olan adaylar “sürücü koltuğunda” yer almakta,

başvuracakları pozisyonu kabul etme ölçütleri daha fazla karmaşıklaşmakta ve beklentileri artmaktadır. Messmer (1999, 55) günümüzde işgörenlerin işyerlerini sadece geçimlerini sağlayacak yerler olarak görmediklerini belirtmektedir. İşgörenler için yüksek maaş, sunulan alternatif paketler tek başına yeterli olmamakta örgütlerden daha fazlasını istemektedir. Özellikle bütün düzeylerdeki işgörenlerin örgütlerinde çeşitli ve entelektüel zorlayıcı fırsatlar ve bunun yanında kişisel yaşamlarıyla işin taleplerini dengelemek için esneklik de aramaktadırlar. Bu beklentileri karşılamak için artan sayıda şirket politika, uygulama ve felsefelerini yeniden değerlendirmekte ve örgüt kültürü içinde bu beklentileri karşılamaya çalışmaktadır. Böylece örgütler kapasitesi yüksek profesyonelleri örgütlerine dâhil etmek için uğraş vermektedir.

Messmer (1999, 55) işgörenlerin giderek artan oranda kariyerleriyle uyumlu kişisel yaşamlarına da önem verdiğini belirtmektedir. Örneğin Messmer (1999, 55) çocuk bakımı, günlük kıyafet, esnek çalışma saatleri, bilgisayar bağlantısı aracılığıyla evde çalışmak gibi olanakların sağlanması, işgörenlerin tatmin olmasında etkili olduğunu söylemekte, örgütlerin bu olanakları artık işgörenlerine sundukları ya da teklif ettiklerini de eklemektedir. İş-yaşam dengesi politikalarına oldukça önem veren Birleşik Krallıkta pek çok örgüt, politikalarını işgörenlerini de mutlu edecek biçimde düzenlemektedir. Örneğin 93.755 çalışanı bulunan British Technology (BT) iş-yaşam dengesi politikası belirlemiştir. Bu örgüt iş-yaşam dengesi kültürü üzerinde durarak örgüte daha yetenekli işgörenleri kazandırmayı hedeflemektedir. Bu örgütte çalışanların memnuniyet düzeyi % 97, kadın çalışanların doğumdan sonra işe dönme oranları % 98'dir. Bu oranlar örgüte yıllık 3 milyon pound kazanç sağlamaktadır. Örgüte devamsızlık ise Birleşik Krallık ortalamasının (% 8.5) oldukça altında kalarak %3.1 olarak tespit edilmektedir.

Bir başka örnek ise Avrupa'nın ikinci büyük bankası olan 80.000 işgöreni bulunan Lloyds Bankası'dır. Bu bankanın yaklaşık 2/3'ü kadın çalışandır. Lloyds bankası 1999 yılında "Çalışma Seçenekleri" adı altında bir programı yürürlüğe koymuştur. Bu programın amacı çalışanların özel yaşamlarıyla uyumlu bir çalışma düzeni sağlayabilmektir. Bu program örgütte çalışan her işgören ve her kariyer noktasında olan için geçerlidir. Bu programın sonucunda işgörenlerin %

32'si esnek çalışma sistemine geçmeyi tercih etmiştir. Yıllık değerlendirmelerde ise örgütte devamsızlık oranı azalmış, fazla mesai ücretleri düşmüş ve işgörenlerin talepleri ile örgütün talepleri arasında bir uyum yakalanmıştır (McIntosh, 2003, 187).

Felstead ve diğerleri (2002, 56) iş-yaşam dengesi uygulamalarının işgörenlerin özerkliklerinin iyileştirilmesi olarak ifade edilebileceğini söylemektedir. Burada ifade edilen özerklik iki açıdan ele alınmaktadır. Birincisi, iş ve iş dışı alanla ilgili işgörenlerin uygulama seçeneklerinin çeşitliliğinin artırılmasıdır. Örneğin işgören yarı zamanlı, tam zamanlı, esnek çalışma veya iş paylaşımı gibi seçeneklerden yararlanabilmelidir. İkincisi ise, iş ve iş dışı alanla ilgili işgörenlerin uygulama seçeneklerinin değişiminin kolaylaştırılmasıdır.

Örneğin işgörenin işe geri dönüş politikası, ücretli izin, uzun izin yapmak, ailevi izin ve ücreti ödenen tatiller işgörenin iş ve iş dışı sınırlarını kurabilmesi için önerilmektedir. Kısacası, iş-yaşam dengesi uygulamaları bilinçli yapılsın veya yapılsın işgörenlerin özerkliğini ve esnekliğini artırmaktadır. Bu uygulamaların bilinçli tasarlanması ve yürütülmesi iş-yaşam dengesi politikasının örgüt içinde varlığına işaret etmektedir. Ancak yine de bu uygulamaların olması yönetim stratejilerinin veya politikalarının varlığının ispatında yeterli görülmemektedir (Felstead ve diğerleri, 2002, 56).

Casner- Lotto ve Hickey'e (1999, 37) göre etkili iş - yaşam stratejileri yenilikçi iş uygulamalarına yol açmakta bu durum sadece işgörenlerin yaşamlarını iyileştirmekle kalmayıp, örgütlerin kar hanelerine de katkıda bulunmaktadır. İşverenler bu çift yönlü kazancı başarmak için önemli meydan okumalarla yüzleşmektedir. Bununla birlikte iş - yaşam öncelikleriyle işin strateji ve amaçlarını bütünleştirici kaynaklar eksik kalmaktadır. Pek çok örgüt iş - yaşam dengesini çocuk bakımı, yaşlı bakımı, doğum izni, esnek çalışma programları yoluyla araştırmaktadır.

Maxwell ve McDougall (2004, 378) yarı zamanlı veya geçici çalışma, işin paylaşılması, ev veya ofisten uzak ortamlarda bilgisayarla çalışma, değişken çalışma saatleri ve işin bir başkası aracılığı ile gerçekleştirmek gibi politika ve

prosedürlerle düzenlenmiş esnek çalışmayı iş - yaşam dengesinin anahtarı olarak göstermektedir. Glynn ve diğerleri (2002, 9) iş - yaşam dengesi görüşünün; işgörenlerin ne kadar süre, ne zaman ve nerede çalıştıkları, işgörenlerin iş-yaşam konusunda eğitimlerle geliştirme, destek programları ve işe ara verme gibi boyutları içerdiğini belirtmektedir (akt. Maxwell ve McDougall, 2004, 378).

Duxbury ve Higgins (2001, 11) işgörenlerin “fabrika ve üretim” anlayışından daha fazla demokratikleşme, insani çalışma koşulları ve ödüllendirilen kariyer anlayışına doğru bir geçişin yaşandığını belirtmektedir. Yazarlar bugünün işgörenlerinin işlerini sadece iş olarak görmeyip, aynı zamanda iş dışındaki hayatlarının anlamlı olmasını da istediklerini söylemektedir. Casner- Lotto ve Hickey (1999, 38) iş - yaşam dengesini açıklamada birçok trendin işverenler kadar işgörenleri de ilgilendirdiğini belirtmektedir. Yazarlar iş - yaşam dengesinin sağlanmasında çalışan işgücünün demografik değişimleri, işle ilgili stresin artması ve işgörenlerin değişen değerlerinin etkili olduğunu ifade etmektedir. Aşağıda Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışanların işgücünün iş - yaşam dengesine etki eden faktörleri açıklanmaktadır.

**Demografik değişimler-** 1997 Ulusal Değişen İşgücü çalışmasına göre, Aileler ve İş Enstitüleri işgücünün demografik değişimini gösteren bir belge sunmaktadır. Bu belgeye göre (akt. Casner- Lotto ve Hickey, 1999, 38- 39);

1. Aileler daha fazla çalışmaktadır. Kadınlar çalışan nüfusun neredeyse yarısı kadar ve çocuklarının bakıma ihtiyacı bulunmaktadır. Çalışan annelerin yaklaşık  $\frac{3}{4}$ ’ünün okul çağında çocuğu vardır. Bütün çalışanların  $\frac{1}{3}$ ’den fazlasının 13 yaş altında çocukları ilgiye ve işgörenlerin çalıştıkları saatler içinde denetime ihtiyaç duymaktadır.
2. Çift gelirli aileler işgücünde çoğunluğu oluşturmaktadır. Çift gelirli evlerde yaşayan evli işgörenlerin oranı son 20 yılda hızla artmaktadır. Bu oran 1977’de % 66 iken 1999’da % 78’dir.
3. Tek ebeveynli aileler işgücünde ailelerin en hızlı büyüyen parçasını oluşturmaktadır. Çalışan annelerin hemen hemen %20’si tek ebeveyn,

yalnız çocukların sayısı ve refah düzeyinin yükselme beklentisi sürekli artmaktadır. Bunun yanında tek ebeveyn olarak erkekler (%27) de önemli sayıda artış göstermektedir.

4. Daha fazla işgörenin bakmakla yükümlü olduğu kimse, yaşlanan işgücü anlamına gelmektedir. ABD'de 65 yaş ve üstü çalışanların sayısı çarpıcı biçimde artmakta ve yaşam beklentileri de bu kapsamda yükselme eğilimi göstermektedir. Pek çok çalışan aile çocukları kadar yaşlı ebeveynlerinin de bakımlarını istemektedir.

**İşle ilgili artan stres-** Casner- Lotto ve Hickey (1999, 39) artan küresel ekonomiyle işverenlerin küçülme, yeniden yapılanma, şirket birleşmesi ve baş döndürücü oranlarda iş elde ettiklerini belirtmektedir. Yüksek performans talepleri, sürekli iyileştirme ve işgörenle birlikte ağır bir işyükü sonucunda işle ilgili stres artmaktadır.

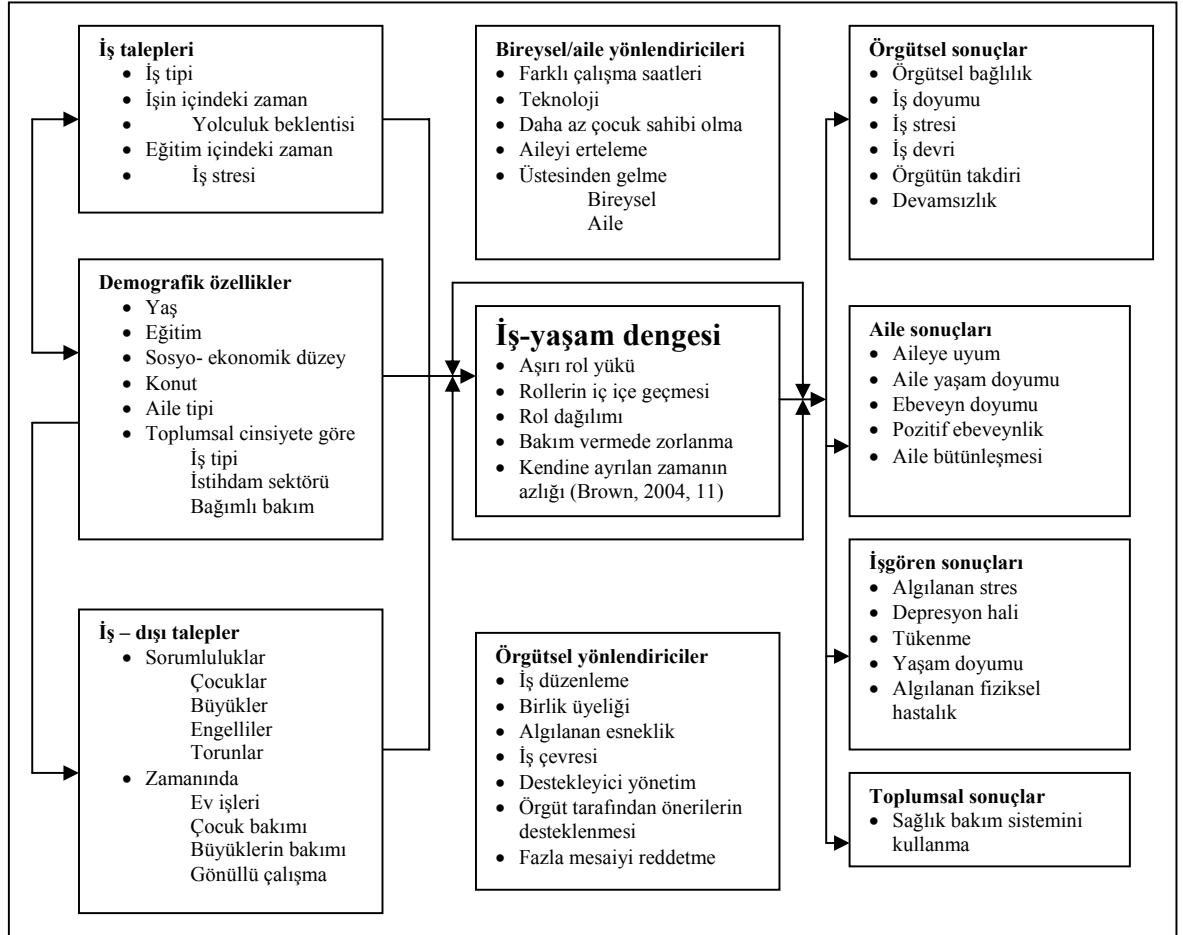
**İşgörenlerin değişen değerleri-** Bireyler giderek daha iyi yaşam kalitesini arzulamaktadır. Casner- Lotto ve Hickey (1999, 40) işgörenlerin iş ve kişisel yaşamları arasında daha fazla denge, ailelerle daha fazla zaman geçirme, çalışma programlarında daha fazla esneklik, okullar ve toplum için gönüllü etkinliklere, hobilere ve boş zaman etkinliklerine daha fazla zaman ayırmak istediklerini belirtmektedir.

Brown (2004, 10) iş - yaşam dengesini iş, aile ve boş zaman gibi yaşam alanlarına katılmak için bireylerin mantıksal fırsatlar sağlamasında arzulanan bir denge olarak kavramsallaştırmaktadır. Brown (2004, 10) sözleşme zamanı (contracted time) ve adanma zamanı (committed time) olarak iki zaman diliminden bahsetmektedir. Sözleşme zamanı işgörenin ekonomik gereksinimini sağlaması için herhangi bir örgütte belirli sınırlarla ortaya konulmuş bir zaman dilimidir. Adanma zamanı ise bireyin iş dışı etkinlikler için (örneğin çocuk bakımı, gönüllü çalışmalar, aile büyüklerine bakım vb.) ayrılan zaman dilimidir.

Duxbury ve Higgins (2003) iş-yaşam dengesinin anahtar parametreleri olarak ifade ettikleri kavramlarla bir model geliştirmişlerdir. Bu model bireyin yeteneğini



iş ve yaşam dengesinin iş ve iş dışı taleplerle ilişkilendirilmesi varsayımına dayanmaktadır. Şekil 1’de bu model görülmektedir.



Şekil 1. İş-yaşam dengesi modeli

Kaynak: Duxbury, L. ve Higgins, C. (2003, x). *Work-life conflict in Canada in the new millennium. A status report.* Ottawa: Health Canada.

Bu modele göre iş-yaşam dengesini sağlamada çeşitli faktörler yer almaktadır. Bu faktörler aşırı rol yükü (role overload), rollerin iç içe geçmesi (role interference), rollerin dağılımı (role spillover) ve bakım vermede zorlanmayı (caregiver strain) içermektedir (Duxbury ve Higgins, 2003, x). Bu faktörlere Brown (2004, 11) kendine ayrılan zamanın azlığını (lack of 'me time') eklemektedir. Yine aynı modelde işgörenlerin iş-yaşam dengesi örgütsel, bireysel, ailevi ve toplumsal sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Örneğin örgütsel sonuçlar iş stresi düzeyi, iş doyumu, örgütsel bağlılık açısından ifade edilmekte;

aynı zamanda örgüte devamsızlık, işten ayrılma, işgörenin hizmet içi eğitiminin maliyetleri açısından ölçülebilir. Ailevi sonuçları ailenin bütünleşme düzeyi ve ebeveyn olarak doyumuna buna paralel olarak aile boşanmalarının maliyetleri ile ele alınabilir. Bireysel ve toplumsal düzeyde sonuçları ise fiziksel ve duygusal sağlık, yaşam doyumuna ve sağlık bakım maliyetlerinin ölçümü, topluma dâhil ve aktif bir vatandaş olma açısından değerlendirilebilir.

Duxbury ve Higgins (2003, vii) 1990'lı yıllarda Kanada'da şirketlerin küçülmesi, yeniden yapılanması ve küreselleşme ile çalışmanın anlamının değiştiğini ve yeniden yapılanma sürecine girdiğini belirtmektedir. Bu değişimler Kanada'nın ekonomik yönden bir türbülans içine girmesinden kaynaklanmaktadır. 1990'lı yılların ortalarına doğru Kanadalı işgörenler ve onların aileleri iş güvenliği, işsizlikte iyileşme gibi pek çok önemli kavramın farkına varmaya başlamaktadır. 2001 yılından itibaren ise örgütler insan kaynakları yönetiminin farkına varmakta, verimliliğin anahtarı olarak insan sermayesini anahtar faktör olarak görmektedir. Aynı zamanda küresel rekabet, üstün nitelikli işgörenlerin örgüte kazandırılması, teknolojik değişimler örgütlerde işin ve anlamının gözden geçirilme sürecini getirmektedir.

Bu kapsamda Duxbury ve Higgins (2003, xi) Kanada'da iş-yaşam çatışmasını ele alan bir çalışma yürütmüşlerdir. Bu araştırmaya kamu, özel ve kar amacı gütmeyen orta ve büyük ölçekli örgütlerde çalışan 31.571 işgören katılmıştır. Araştırmaya katılanların % 55'ini kadın işgörenler, % 56'sını bakım sorumlulukları bulunan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre katılımcıların % 58'i yüksek düzeyde aşırı rol yükü olduğunu belirtmektedir. İşgörenlerin ¼'ü iş sorumlulukları ile aile sorumluluklarının iç içe geçtiğini belirtmektedir. Bir diğer ifadeyle Kanadalı işgörenler işlerini evlerine (ruhsal veya fiziksel) taşımakta iken yalnızca % 10'u evle ilgili sorunlarını işe taşımaktadır. Araştırmacılar en iyi senaryo ile orta ve büyük ölçekli örgütlerde çalışan dört işgörenden birinin yüksek düzeyde iş aile çatışması yaşadığını söylemektedir.

En kötü senaryoya göre ise işgörenlerin % 60'nın iş ve ailenin talepleri arasında denge kuramadığı belirtilmektedir. Duxbury ve Higgins (2003, xv) bakım sorumlulukları olmayan işgörenlerin iş-yaşam dengesini kurmada diğer işgörelere göre daha başarılı olduklarını ifade etmektedir. Sonuç olarak iş dışı talepler azaldıkça, işle ilgili özgürlük arttıkça işgörenler iş-yaşam dengesini kurmaları kolaylaşmaktadır. Araştırmacılar özellikle yöneticilerin ve meslek sahibi olan profesyonellerin işin talepleri yüksek olmasından kaynaklanan aşırı işyükü, işin aile ile iç içe geçmesi ve negatif dağılım yaşama olasılığının diğer mesleklere göre daha kolay olduğunu belirtmektedir. Araştırmanın bir başka bulgusu ise işgörenler örgütlerinden en az bir hafta uzaklaşmak istemekte, 1/3'ü iş stresi yaşamakta, yaklaşık yarısı fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları nedeniyle örgüte devamsızlık yapmaktadır.

Bu araştırmanın bir başka ilginç bulgusu ise bu sorunların örgüte maliyetlerinin tespit edilmesidir. Örneğin aşırı rol yükünden dolayı devamsızlığın örgüte maliyeti üç trilyon dolardır. Bu maliyet dolaylı ve dolaysız etkileri düşünüldüğünde 4,5- 6 trilyon dolara çıkmaktadır. İşin aileyle iç içe geçmesinden meydana gelen devamsızlığın örgüte maliyeti ise bir trilyon dolar; ailenin işle iç içe geçmesinden kaynaklanan maliyet ise 0,5 trilyon dolardır (Duxbury ve Higgins, 2003, xvi). İşgörenlerin iş-yaşam dengelerini sağlayamamasının maliyetinin hem örgüte hem de bireye oldukça fazla olduğu anlaşılmaktadır. "Birinci Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi: Türkiye'de yaşam kalitesi (2003)" araştırması Türkiye'de yaşayanların sosyal koşullarıyla diğer Avrupa Ülkelerinde yaşayanların sosyal koşullarını karşılaştırmaktadır. Araştırmaya göre Türkiye'de çalışan işgörenler iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Bu oranın kadınlar açısından daha yüksek oranda olduğu belirtilmektedir. Buna bağlı olarak işgörenler çalışma ortamlarını daha stresli bulmaktadır. Türkiye'de iş- yaşam dengesine yönelik sorunların maliyetine yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanılmadığı için kayıplar net biçimde verilememektedir. Ancak iş- yaşam dengesinin bulguları Türkiye'de yapılan araştırmalarla benzerlik göstermesi nedeniyle bu durumun Türkiye'de de kamu ve özel örgütlerde maliyetin yüksek olduğunu söylemek akla uygun gelmektedir.

Guest (2002, 265) iş-yaşam dengesinin doğası, nedenleri ve sonuçlarına yönelik değişkenleri Çizelge 3'de özetlemektedir. Çizelge 3'e göre iş - yaşam dengesinin belirleyicileri örgütsel ve bireysel faktörler olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. Bu bölümde ifade edilen "ev" kelimesi bireyin işi dışındaki bütün yaşamını anlatmak için kullanılmaktadır.

Çizelge 3. İş-yaşam dengesinin doğası, nedenleri ve sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin doğası	Dengenin sonuçları/etkisi
<b>Örgütsel faktörler</b>	<b>Öznel göstergeler</b>	İş doyumu
İşin talepleri	Denge- ev ve işte eşitliği vurgulama	Yaşam doyumu
İş kültürü	Denge- ev merkezli	Ruhsal sağlık/iyi olma
Evin talepleri	Denge- iş merkezli	Stres/hastalık
Ev kültürü	İşin eve dağılması ve/veya ayrılması	
	Evin işe dağılması ve/veya ayrılması	İşte davranış/performans
<b>Bireysel faktörler</b>		Evde davranış/performans
İşe uyum		
Kişilik	<b>Nesnel göstergeler</b>	İşteki diğerleri üzerine etkisi
Enerji	Çalışma saatleri	Evdeki diğerleri üzerine etkisi
Kişisel kontrol ve başa çıkma	Serbest zaman/boş zaman	
Cinsiyet	Aile rolleri	
Yaş		
Yaşam ve kariyer basamağı		

Kaynak: Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.

Dengenin belirlenmesinde etkili olan değerler öznel ve nesnel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Çizelge 3'e göre iş-yaşam dengesinin sonuçları bireye iş ve yaşam doyumu sağlama, ruhsal sağlığının iyi olması, iş ve iş dışı yaşamlarında performanslarının yüksek olması, işin ve ev hayatının bireyin üzerine etkisi olduğu bireyle ilişkili olan diğer kişiler üzerinde de etkili olduğu görülmektedir.

Lewis, Gambles ve Rapoport (2007, 361) iş-yaşam dengesi tartışmalarının gerekli olduğunu çünkü soruların sorulmasında ve çözüm arayışlarında kullanılan dilin kısıtlamalar getirdiğini söylemektedir. Yazarlara göre bu kapsamda iş - yaşam dengesi tartışmalarında elle tutulur, birbiriyle örtüşen ama farklı iki açıklama bulunmaktadır. Bunlardan birincisi bilgi ekonomisinde yer alan beyaz yakalı işgörenler işin çağdaş gerekleriyle çevrili olmasından dolayı kişisel yaşam için zaman bulma zorluğu yaşamaktadır. Bu durum örgütsel veya sosyo-ekonomik değişim gereksinimlerinden çok kişisel (ya da ailesel) düzeye odaklanmakta ve "kişisel zamanı kontrol etmek" olarak adlandırılmaktadır. İkincisi

ise çalışma düzenlemelerinde esneklik olarak ifade edilmekte ve “işyeri esnekliği (workplace flexibility)” olarak adlandırılmaktadır.

İş - yaşam dengesi çoğunlukla işyerinin özellikleri, iş - yaşam dengesi politikalarının varlığı veya iş - yaşam dengesini destekleyen işverenlerin algısı olarak iddia edilmektedir. Bir şirketin kimliği ifade edilirken ondan “iş - yaşam dengesi iyi olan örgüt” veya “iş - yaşam dengesi zayıf veya güçlü olan örgüt” olarak ifade edildiği belirtilmektedir. “İş - yaşam dengesi durumu: uygulama ve politika arasındaki boşluğu kapatmak (2009, 12–13) araştırmasına göre düşük bütçeli küçük örgütler büyük örgütlere göre işgörenlerinden gelen baskıya duyarlı davranmamaktadır. Büyük örgütler çevreden gelebilecek onaylanmamaya karşı daha duyarlı kalmakta bu nedenle işgörenlerin iş - yaşam dengelerini göz önünde tutmaya dikkat etmektedir. Kamu örgütlerinin de sosyal normlar açısından, özel şirketlerin ise kar amaçlarından dolayı işgörenlerin iş - yaşam dengelerine dikkat ettikleri belirtilmektedir.

Maxwell ve McDougall'a (2004, 378- 379) göre iş - yaşam dengesinin gelişiminde makro veya sosyo - ekonomik düzey, örgütsel düzey ve bireysel düzey anahtar rol oynamaktadır. Yazarlar bu düzeyler arasında kaynaşma olduğunu belirtmektedir. Makro veya sosyo-ekonomik düzey; ekonomik ve politik güçleri, cinsiyeti, işverenin değişen iş algısını ve teknolojiyi kapsamaktadır. Örneğin Büyük Britanya'nın verimlilik ve üretimde artış sağlamak için emek piyasasının serbestleşmesi çabalarında bir takım düzenlemeler gerçekleştirmesinin asıl sebebi ekonomideki durgunluk ve kamu sektöründeki verimliliğin düşmesi gösterilmektedir. Örgütsel düzeyde ise 1980'li yılların ortasından itibaren önerilen Atkinson'un Esnek Şirketler Modeli en yenilikçi ve etkili esnek model olarak gösterilmektedir. Bu modelde işgücü öz (core) ve yan (peripheral) işgörenler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Öz işgörenler tam zamanlı ve kalıcı işgörenler; yan işgörenler finansal esneklik, işlevsel esneklik ve sayıca esneklik açısından esnek işgücü yapısını oluşturmaktadır (Maxwell ve McDougall, 2004, 380).

İş- yaşam dengesinin bireye olduğu kadar örgütlere de katkısının bulunduğu çeşitli yazarlarca (Hill ve diğerleri, 1998, Küçükusta, 2007, Vatansever, 2008) ifade edilmektedir. İş - yaşam dengesinin örgütsel açıdan yararları; kaliteli hizmet verilmesi, personel ayrılmasının ve devamsızlığın önüne geçilmesi, işgörenlerin becerilerinin gelişmesine olanak sağlanması, işgörenlerin daha hızlı değişimlere ayak uydurması, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarının yükselmesi (Maxwell ve McDougall, 2004, 381), iyileşmiş iş doyumu, doğum izninden sonra işe daha erken dönme, fiziksel ve ruhsal sağlıkta iyileşme ve daha yetenekli işgörenlerden oluşan bir topluluğu örgütte bulundurma (The case of work- life balance: closing the gap between policy and practice, 2009, 13) olarak sıralanmaktadır. Bu örgütsel yararların olabilmesi için çeşitli politika ve uygulamaları içermesi gerektiği açıktır. Bu politika ve uygulamalar; sıkıştırılmış iş haftası (compressed work week), esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evden bilgisayar aracılığıyla iletişim kurarak evde çalışma (home telecommuniting), evde çalışma programları (work-at-home program), yarı zamanlı çalışma, aileler için daha kısa çalışma günleri, ölüm izni, ücretli doğum izni, babalık izni, hasta aile üyelerinin bakımı için ücretli izin, şirketlere çocuk bakımı için kreş, çocuk bakımı için servis gönderme, hastalıklara bağlı acil durum programı, okul tatillerinde çocuk bakım programı, çok başlıklı projeler, fitness merkezi için finansal yardım sağlama, başka yere yerleşme yardımı, iş ve aileyi kütüphane için desteklemek gibi etkinliklerdir (Bardoel, 1993, 9).

İş - yaşam dengesinin örgütlerin politikalarında yer alabilmesi için yöneticilerin operasyonel kararlar vermesi gerekmektedir. Bireysel düzeyde iş - yaşam dengesinin dolaylı etkisi bireyin daha az rol çatışması yaşaması ve işe bağlılıkla diğer yaşamsal elementler arasında daha iyi dengenin kurulması oluşturmakta; doğrudan etkisi ise işgörene bağımlı kişilerle daha kaliteli zaman geçirmesi, kendi yaşamlarını daha iyi kontrol edebildikleri duygusu ve mutluluk hissidir. Ayrıca bireyler iş - yaşam dengesinin iyileştirilmesi sonucunda üretkenliklerinde artış, motivasyon ve örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu da belirtilmektedir. Uygun iş - yaşam dengesiyle örgütsel performansın gelişme potansiyeli bulunmaktadır (Maxwell ve McDougall, 2004, 381–382). İş - yaşam dengesi bireyin iş- yaşam

çatışmasını en az düzeyde yaşaması ve iş dışı hayatında kendisini daha iyi hissetmesidir.

### **İş - Yaşam Dengesi Kuramları**

Zedeck ve Mosier (1990, 241) aile yaşamı ile iş yaşamı arasındaki ilişkiyi beş model altında toplamaktadır. Modellerin hepsi aile biriminden çok birey üzerine odaklanmaktadır. Bütün modeller genel olarak iş yaşamının aile üzerinde az da olsa ailenin de iş yaşamı üzerinde etkisi olduğunu varsaymaktadır. Bu modeller sırasıyla yayılma kuramı (spillover theory), telafi kuramı (compensation theory), bölünme kuramı (segmentation theory), araçsal kuramı (instrumental theory), çatışma kuramı (conflict theory) ve genişleme kuramı (expansionist theory).

**Dağılma kuramı (spillover theory).** Hill, Ferris ve Martinson'e (2003, 222) göre dağılma kuramı iş ve aile mikro sistemleri arasında şartların pozitif veya negatif dağılmasını açıklamaktadır. İş - aile etkileşimi katı yapılandırılmışsa, enerji, zaman ve davranış açısından negatif bir dağılma söz konusudur. Bireylerin bütünleşmesini sağlamada esnek çalışma düşüncesi dağılmayı pozitif etkilemekte, iş ve aile sorumluluklarının örtüşmesine olanak sağlamakta, bireyin sağlıklı iş ve aile dengesini kurmasına araç olmaktadır. Bu kurama göre iş yaşamındaki mutluluk ev yaşamında da mutluluğu getirmektedir. İş yaşamındaki tutumlar, kendini aile ortamında da tekrarlamaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990, 241). Rothbard ve Dumas (2006, 71) dağılmanın iki biçimde gerçekleştiğini ifade etmektedir. Birinci dağılma biçimi bireyin iş ile iş dışı rolündeki yapının arasındaki benzerlikle karakterize edilmesidir. Örneğin birey çalıştığı örgütte tatmin oluyorsa aile rolü deneyiminde de tatmin olmaktadır. İkinci biçim ise iş ve iş dışı alan arasında bozulmamış/sağlam deneyimin transferinin gerçekleşmesidir. Örneğin bireyin işten yorgun döndüğünde bu durumu evinde sergilemesidir. Yazarlar ikinci biçimin dağılmayı oluşturan aile işlevlerini etkilemeye neden olduğunu belirtmektedir.

**Telafi kuramı (compensation theory).** Bu kurama göre iş ve aile yaşamı arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler her iki alanda da farklılaşan yatırımlar yapmakta ve bir alandaki eksikliği diğer alandaki başka bir şeyle telafi

etmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990, 241). Talepler veya doyum açısından bir kürede eksik olan şey diğerinde oluşturulmaktadır. Örneğin iş rutin veya talep edilmeyen ise, kişi iş dışında yerel etkinliklerle tatmin duygusunu telafi edebilmektedir (Guest, 2002, 258). Başka bir ifadeyle, işinden ya da kariyerinden beklentileri doğrultusunda yeterince tatmin sağlayamayan birey, aile yaşamından duyduğu doyumunu daha fazla önemseme eğilimi göstermekte ve aile yaşamından duyduğu tatmin düzeyini artırma çabası içine girmektedir. Benzer şekilde, aile yaşamında beklentileri doğrultusunda yeterince doyum sağlayamayan birey, iş yaşamından duyduğu doyum düzeyini artırmak için çaba göstermektedir (Efeoğlu, 2006, 14). Edwards ve Rothbard (2000, 180–181) telafi kuramını iki boyutta ele almaktadır. Birinci boyuta göre bireyin doyumsuzluk yaşadığı alanda bireyin bağlılığı azalmakta ve potansiyel olarak doyum aldığı alana bağlılığı artmaktadır. İkinci boyuta göre herhangi bir yaşam alanından elde edilen ödüllerin yetersiz olduğunu düşünmesi durumunda, diğer yaşam alanında bu ödülleri aramaya yönelmesi durumudur. Burada ödüllendirme, bireyin arzuladığı veya doyum sağladığı deneyimler anlamında kullanılmaktadır.

**Bölünme kuramı (segmentation theory).** Telafi etme ve dağılma modellerinin aksine, bölünme kuramı iş ve iş dışı roller arasında sistemli bir ilişkinin bulunmadığını varsaymaktadır. Bunun yerine bölünme kuramı iş ve iş dışı alanın birbirinin ayrı olduğunu ve bu iki rolün birbirini etkilemediğini ifade etmektedir (Rothbard ve Dumas, 2006, 71; Guest, 2002, 258). Bu iki bölüm birbirlerinden oldukça farklı, ayrı ve birbirlerinden etkilenmemektedir. Zaman, alan ve işlevsellikteki bu ayrılık bireye yaşamını düzenli parçalara ayırmasına olanak vermektedir. Aile, duygusallığın, mahremiyetin ve önemli olarak atfedilen ilişkilerin merkezi olurken; iş yaşamı, kişisel olmayan, rekabetçi ve ifadecilikten çok araçsal bir dünya olarak kabul edilmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990, 241).

**Araçsal kuramı (instrumental theory).** Bu kurama göre, bir alandaki işlevlerin yapılması için diğer alan bir araç olarak görülmektedir. Örneğin işten elde edilen çıktılar, iyi bir aile yaşamı sağlamakta ve hayattan zevk alma için gereklidir (Zedeck ve Mosier, 1990, 241). Guest (2002, 258) ise araçsal kuram için bireyin etkinlikler yoluyla hayatının diğer kısmında başarıyı kolaylaştırması şeklinde ifade



etmektedir. Bireyin yaşam ilgisi hangi alana yönelmişse, o alandaki rolleri önem kazanmakta ve merkezi konuma gelmektedir.

**Çatışma kuramı (conflict theory).** Bu kuram bir alandaki tatmin ve mutluluğun diğer alandan yapılacak fedakârlıklara bağlı olduğunu ileri sürmektedir. İki alan birbiriyle rekabet içinde değildir çünkü birbirlerinden farklı norm ve gereksinimleri bulunmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990, 241). Çatışma kuramına göre, hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmamakta, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak üstlenilen sorumluluk ve yükümlülüklerin kişi üzerinde birbiriyle uyumsuz talepler oluşturmasıdır (Efeoğlu, 2006, 18). Örneğin, birey fazla mesai ile iş ortamında baskı altında iken eş veya aile üyeleri onun eve zamanında gelmesini beklediklerinde birey rol çatışması yaşamaktadır.

**Genişleme kuramı (expansionist theory).** İş - yaşam dengesi konusunda dile getirilen bir başka kuram "Genişleme Kuramı" dır. Genişleme kuramı çoklu rollere bağlı olarak bireylerin iş ve iş dışı ortamda sahip oldukları rolleri gerçekleştirdikçe fiziksel, ruhsal ve ilişkilerinde başarılı olmasıyla ilişkilendirilmektedir. Bu kuramın birinci ilkesine göre çoklu rol üstlenmek, kadın ve erkeğin zihin, fiziksel ve ilişki sağlığı için yarar sağlamaktadır. Kadının iş yaşamında kendini göstermesi; benzer şekilde erkeğin ev yaşamına katkı sağlaması her iki cinse de katkıda bulunmaktadır. Bir role güçlü bağlılık, diğer role güçlü bir bağlılığı engellememektedir. İkinci ilkeye göre roller arasında tampon görevi görme (buffering), ek gelir, sosyal destek, başarıyı tatma fırsatı, geniş çaplı referans, artan kişisel karmaşıklık, deneyimlerin benzerliği ve cinsiyet rolleri ideolojisini de içine alan birkaç süreç de çoklu rollerin faydalı etkilerine katkıda bulunmaktadır. Üçüncü olarak çoklu rollerin faydalı olduğu belirli durumlar bulunmaktadır.

Çoklu rollerin faydası, rolün sayısına ve her rol için gereken zamana bağlı kalmaktadır. Belirlenen yüksek sınırların dışına çıkıldığında, işyükü ve stres oluşabilmektedir. Zihinsel, fiziksel ve ilişkisel sağlık (ilişkinin sağlığı) için rolün kalitesi, rol sayısına ve her rol için gereken zamana göre daha önemlidir. Çoklu rol başarısı fırsatlar sağladığı gibi özellikle düşük maaşlı, işyeri ayrımcılığının

yapıldığı ve cinsel tacizin olduğu durumlarda başarısızlık ve stres için de fırsatlar sunmaktadır. Dördüncü olarak fiziksel cinsiyet ayrımcılığı genellikle büyük ve değişmez değildir. Kadın ve erkeğin doğası onların çok farklı rollere girmesini gerektirmemektedir (Barnett ve Hyde, 2001, 784).

Barnett ve Hyde (2001, 785) bu ilkelerin güncel tarihi dönemi yansıttığını belirtmektedir. Dolayısıyla güncel normlar ve kurallar tarafından şekillenmektedir. Kültürel normlar yeterlikleri ve rol kalitesinin nesnellliğini etkileyebilmektedir. Eğer kültürel normlar değişiyorsa, bu ilkelerinde değişmesi gerekmektedir. Görüldüğü gibi bu kuramın ilk üç ilkesi cinsiyet, iş ve aile üzerine kurulu iken, dördüncü ilkesi birden fazla rol üstlenilmesi ile varsayımlar çıkarılmasına yardımcı olacak kadın ve erkeğin doğası üzerine kurulmaktadır.

Yukarıda yer alan altı model göz önüne alındığında birey için tek bir modelin/açıklamanın doğru olup olmadığı önem taşımaktadır. Birey için hem çatışma hem de telafi kuramı geçerli olabilir. Zedeck ve Mosier (1990,241) birey için birden fazla uygulanabilir kuram varsa, bu kuramlar eş zamanlı mı yoksa birbirini takip mi etmeli şeklinde modellere eleştirel bakmaktadır. Rothbard ve Dumas (2006, 71–73) iş- yaşam dengesi içinde ele alınan kuramları iş-aile yaşam dengesi içinde değerlendirmektedir. Bu kuramlar bütün olarak değerlendirildiğinde dağılma, telafi, araçsal ve bölünme iş- yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi açıklamak için temel olarak kullanılmaktadır. Çatışma kuramı ise bireyin iş ve iş dışındaki rollerinin çatışmasından ortaya çıkmaktadır. Birey işte rolüyle aile içindeki rolü veya iş dışı etkinliklerdeki rolüyle sorun yaşamaktadır.

Sonuç olarak dağılma kuramına göre iş yaşamındaki mutluluk bireyin özel yaşamını olumlu etkilemekte bunun tersi de gerçekleşmektedir. Birey çalıştığı örgütteki davranışlarını ve duygularını paralel olarak özel yaşamına da yansıtmaktadır. Telafi kuramına göre birey iş hayatındaki eksiklik duygusunu özel yaşamında telafi etmeye çaba göstermektedir. Birey çabasını hangi alanda zayıf görüyorsa o yönde değil diğer alanda pekiştirmektedir. Dağılma kuramı ve telafi kuramı bireyi iş yaşamı ve özel yaşam alanlarının birbirini etkilediği varsayımı

üzerine temellendirmekte iken bölünme kuramı iş ve iş dışı yaşamın birbirlerini etkilemediğini ileri sürmektedir. Araçsal kuram bu üç kuramdan farklı olarak her iki alanı da diğer alan için bir araç görme olarak açıklamaktadır. Bu kuram hayattan zevk almak için işten elde edilen çıktılara gereksinim vardır düşüncesine dayandırmaktadır. Çatışma kuramı ise fedakârlık üzerine temellenmektedir. İş ve yaşam birbiriyle yarışmamakta ama birinin gerçekleşmesi için diğerinden fedakârlık yapmak şart koşulmaktadır. Limoges (2003) iş - yaşam dengesini yönetme stratejilerinin olması gerektiğini belirtmektedir. Strateji geliştiren birey iş- yaşam dengesini kurmada başarılı olacaktır iddiasını taşımaktadır. Genişleme kuramı ise iş- yaşam dengesine daha farklı yaklaşmaktadır. Genişleme kuramına göre bir role güçlü bağlılık diğer rolün gerçekleştirilmesini engellememektedir. Aslında fedakârlığa gerek yoktur. Bu kurama göre çoklu roller bireye zarar vermemektedir. Sonuç olarak iş -yaşam dengesini sağlayabilmek ve onu tek kuramla açıklamak mümkün görünmemektedir. Zaten araştırmacılar arasında da ortak bir anlayış bulunmamaktadır. Her kuramın çeşitli araştırmalarla desteklenmesi ve tekrarlanmasının önemi ortadadır. İş- yaşam dengesi konusu araştırmaya ve tartışmaya açık bir konu olarak gündemini korumaktadır.

### **İş - Yaşam Dengesini Engelleyen Politika ve Uygulamalar**

İş - yaşam dengesini engelleyen politika ve uygulamaların ele alınmasında iki araştırma göze çarpmaktadır. Bu araştırmalardan biri 2000–2001 yılları arasında gerçekleştirilen Joseph Rowntree Foundation (JRF) tarafından desteklenen Rowntree çalışmasıdır. Bu araştırma 17 finansal hizmet şirketinde “aile- dostu (family- friendly)” kavramını ele almaktadır. Bu araştırmada 17 şirketin sözleşmeleri, şirket raporları ve personel el kitapları değerlendirilmiş ayrıca dört finans hizmet sektöründe yer alan şirketin 53 yöneticisiyle yarı yapılandırılmış görüşme ve 533 işgörenine de anket uygulanmıştır (akt. Hyman ve Summer, 2004, 420).

İkinci çalışma ise İşin Geleceği (The Future of Work) projesidir. Bu proje Mayıs 1999 - Aralık 2001 yılları arasında dört çağrı merkezi ile beş yazılım

kurumunda yapılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcılara yönetim stili, garanti edilen işin doğası, işgörenin işe ve hayata dair görüşleri, iş ve yaşamın yükümlülüklerinden ortaya çıkan gerilimler ile ilgili sorular sorulmuştur. Araştırma 1131 işgörenden elde edilen anket bilgileri ile gerçekleştirilmiş ayrıca 330 informal görüşmeyle desteklenmiştir (akt. Hyman ve Summers, 2004, 420). Hyman ve Summers (2004, 421–426) her iki araştırmadan elde edilen verileri iş - yaşam dengesi kapsamında ele alarak iş - yaşam dengesi politikasının uygulanmasına engel olan yedi problem başlığı altında toplamıştır. Bu problemler aşağıda ele alınmaktadır.

**Değişken benimseme / uygulama (uneven adoption).** Resmi olarak yazılmış politikaların örgütlerin sektörüne veya ölçüsüne / büyüklüğüne göre değişmesi birinci problemdir. “Aile- dostu (family-friendly)” ve “iş-yaşam dengesi” politikaları örgütlere ve sektörler henüz henüz yayılmamıştır (Hyman ve Summer, 2004, 421). Birleşik Krallıkta 1998 yılında “İşveren İşgören İlişkisi (Workplace Employee Relations)” araştırması yapılmıştır. Bu araştırma Britanya’da tarımcılık, ormancılık, balıkçılık ve kömür madenciliği dışında kalan endüstrisinde görev alan işgörender arasında yürütülmüştür. İngiliz endüstrisindeki değişimlerin incelendiği araştırmanın bulgularına göre örgütlerin büyük çoğunluğunda iş - yaşam dengesi politikası bulunmamaktadır. Yine aynı araştırmaya göre 500 işgörenden az olan örgütlerde böyle bir politikanın olma olasılığı da büyük örgütlere göre daha az görünmektedir (Cully ve diğerleri, 1998, 12–13). Hyman ve Summers’a (2004, 421) göre örgütlerin büyüklüğü arttıkça işgörenin örgüte bağımlılığının yükseltilmesi için iş-yaşam dengesi politikalarına sıcak bakılmaktadır. Yazarlar iş - yaşam dengesi politikalarının örgüte yerleşmesinde örgütsel kültürün, örgütün büyüklüğünün ve örgüt tipinin etkili olduğunu belirtmektedirler.

Petchsawang ve Morris (2005, 114) iş - yaşam politikasına desteğin aynı zamanda yöneticiler ve meslektaşlar tarafından da verilmesini başarının anahtar rolü olarak değerlendirmektedir. Yöneticiler, özellikle, resmi ve resmi olmayan güç kaynaklarını, ödülü, cezayı sağlayabilecek ve iş - yaşam dengesi politikasının yerleştirilmesi veya kabul edilmesinde kolaylaştırıcı veya engelleyici

olabilecek durumdadır. Diğer yönden liderler veya yöneticiler iş - yaşam dengesi kavramına inanmıyorlarsa, bu politikanın yerleştirilemeyeceği ifade edilmektedir. Meslektaşlardan gelen destek iş - yaşam dengesi kültürünün oluşturulmasında önemli bir faktördür. Bu destek iş - yaşam politikasını uygulamak istemeyecek örgütleri etkilemektedir. Yazara göre işgörenler örgütlerinden ve toplumdaki onay beklemektedir. Bu nedenle, sosyal adalet normları örgütlerde işgörenlerin iş - yaşam programlarını kullanmalarını etkilemektedir (Petchsawang ve Morris, 2005, 115).

**Biçimlendirme eksikliği (lack of formalisation).** Hyman ve Summers (2004, 422) örgütlerde pek çok politikanın yazılmamış olduğunu belirtmektedir. Bu belirsiz politikalar doğrudan yöneticilerin kontrolü altında bulunmaktadır. Ancak burada asıl sorun yöneticilerin iş - yaşam dengesi konusunda farkındalık düzeylerinin düşük olması ya da bu konuda eğitimsiz olmalarından kaynaklanmaktadır. Yazılı olmayan politika ve prosedürler yöneticilerin ve işgörenlerin yanlış anlamalarına, yanlış yorumlamalarına ve eksik rehberliklerine neden olabilmektedir. Destek sistemleri eksik olan örgütler bu politikaları gerçekleştirmede başarısız kalabilmektedir. Petchsawang ve Morris (2005, 116–117) biçimlendirme eksikliği olan örgütlerde, örneğin politika, resmi olmayan prosedür, destek sistemlerinin zayıflığı gibi politikaların başarısızlıkla sonuçlanabileceğini belirtmektedir. İş - yaşam politikaları hakkında yönetici eğitimleri farkındalığın oluşmasına ve daha iyi anlaşılmasına yardım etmektedir. İşgörenler de esnek çalışma programlarını işletmek için eğitim etkinliklerine ihtiyaç duymaktadır.

**İşgörenin sınırlandırılmış sesi (restricted employee voice).** Üçüncü problem örgütlerde politikaların etkisi, uygulamaları ve yerleştirilmesi konusunda işgörenlerin bireysel veya toplu olarak seslerini duyuramamalarıdır (Hyman ve Summers, 2004, 423).

**İş baskısı (business pressure).** İşgörenler için dördüncü problem işverenlerin iş - yaşam dengesini örgütlerde yerleştirmesinde ana etkinin rekabetçi iş faktörlerinden kaynaklanmasıdır. Hyman ve Summers (2004, 423) işgörenlerin iş

- yaşam dengesi politikasını yerleştirmek için baskı oluştursalar bile, bu politikaların örgütlerin nitelikli işgörenleri ellerinde tutmak veya çekmek için yapabileceklerini söylemektedir.

**İş zamanı (working time).** Beşinci problem geçici esnekliktir. Geçici esneklik, örgütlerde çalışan işgörenlerin çalışma saatlerindeki esnekliğin sağlanabilmesidir. Ancak Hyman ve Summers (2004, 425) bu esnekliğin örgütler tarafından dikkate alınmadığını belirtmektedir. Oysa yazarlar işgörenlerin iş ve aile yaşamlarında denge kurabilmesinde çalışmanın dışında geçirilen zamanın etkili olduğunu ifade etmektedir.

**Geçici düzenlemeler (temporal adjustments).** Altıncı problem, iş - yaşam dengesinin işverenler tarafından çalışma zamanı ve esnek zaman gibi geçici düzenlemeler yoluyla yorumlanmasıdır. “Geleceğin İşi” çalışmasının bulgularına göre çağrı merkezinde çalışan işgörenler fazla mesai yapmalarına rağmen ücretlerini alamamaktadır. Yazılımda çalışan işgörenler ise evlerine iş götürmekte, %40’ı kendini tükenmiş hissetmekte; evlerinde işlerini düşünmeye devam etmekte, uykusuzluk problemi yaşamakta, %45’i işten kaynaklı stres içindedir (Hyman ve Summers, 2004, 426). Bu açıdan değerlendirildiğinde geçici düzenlemeler bireyin iş - yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir.

**İkinci vardiyada ısrar (persistence of second shift).** Yedinci ve son problem olarak “ikinci vardiya” sistemi verilmektedir. Özellikle iş hayatına kadınların katılmasıyla birlikte örgütlerin çalışma programlarında bir takım değişiklikler gündeme gelmektedir. Kadının aile sorumlulukları ve çocuk bakımı gibi annelik rolü iş - yaşam dengesini etkilemektedir. Kadınların yanında, çiftler, çocuk sahibi olanlar iş - yaşam dengesini başarmada önemli mali yükler altına girmekte ve kolayca yapılamayacak seçeneklerin baskısı altında kalmaktadır (Hyman ve Summers, 2004, 426). McIntosh (2003, 184) erkeklerin de babalık rolleri ile işleri arasında ikileme düştüğünü belirtmektedir. McIntosh (2003, 184) baba olan erkeklerin ailelerine daha fazla zaman ayırmak istediklerini, bunun önemli olduğunu anladıklarını, aynı zamanda işlerinden büyük oranda tatmin olduklarını ve geleneksel yolla başarı algılarını işleriyle sürdürdüklerini söylemektedir.

Bu yedi probleme ek olarak Petchsawang ve Morris (2005, 115) negatif algılamaların iş - yaşam dengesini engellediğini belirtmektedir. O'na göre iş - yaşam politikasının negatif algılamaları, özellikle önyargı politikanın uygulanmasını etkileyebilmektedir. Çünkü iş - yaşam dengesi politikası sanki çocuk sahibi olan kadınlar ve evli işgörenler içinmiş gibi algılanıp erkeklerin veya bekârların bu politikaya karşı isteksiz davranmalarına neden olmaktadır. Ayrıca iş - yaşam dengesi politikasını isteyen işgörenler istemeyenlere göre diğer meslektaşları tarafından örgütsel bağlılıklarının, ödüllendirmelerin, ilerleme fırsatlarının ve maaş artışlarının daha az olması gerektiğini düşünecekleri algısına sahip olabilmektedir (McDonald, Brown ve Bradley, 2005, 45). Bu algılar iş - yaşam dengesi politikasının uygulamasını ve dönüşümünü olumsuz yönde etkilemektedir.

İş - yaşam dengesi girişimlerine rağmen, çeşitli engeller hala işgörenlerin bu girişimleri kullanması konusunda cesaretini kırmakta ve iş - yaşam konusunu stratejik ve bütüncü olarak engellemektedir (Casner- Lotto ve Hickey, 1999, 41) . Casner- Loto ve Hickey'in (1994, 41) büyük ölçüde kurumsallaştırılan iş - yaşam dengesi girişimlerini engelleyen faktörleri Hyman ve Summers (2004) değerlendirmesine paralel olacak biçimde aşağıda sıralanmaktadır.

- Yönetim desteğinin azlığı ve iş - yaşam dengesinin değerini anlamada üst yönetimin eğitim eksikliği,
- Bireyin kariyerine zarar verir korkusuyla işgörenlerin iş - yaşam olanaklarından faydalanmaması,
- Bireyin performansından çok "face time" olarak adlandırılan işyerindeki fiziksel varlığın ödüllendirilmesi yönündeki yönetimin tutumu,
- Esnekliğe terfi eden yöneticiler için özendirme veya ödüllendirmenin eksikliği,
- İş - yaşam olanakları ve girişimlerin yönetimi ve tasarımının çoğunlukla üst yöneticiler tarafından sınırlandırılmış insan kaynakları personelinin sorumlu olması,

- İş - yaşam olanaklarını kullanmak isteyen işgörenlerin iş uygulamaları ve tutumlarla cezalandırılması,
- Yöneticiler, profesyoneller veya diğer seçilmiş işgören gruplarının iş - yaşam olanaklarının geçerliğini politika ve programla sınırlamadır.

Bu maddeler geniş kapsamlı olmamakla beraber örgütlerin iş - yaşam girişimlerini göz önüne alması ve rekabetçi avantajı artırması için adres olarak önerilmektedir. Uygulamalar açısından değerlendirildiğinde ise iş- yaşam dengesi politikalarının göz ardı edildiği, yazılı kurallar içinde ele alınmadığı söylenebilir. Bunun gerçekleştirilmesinde anahtar rol oynayan yöneticilerin ise bu kavramı gereken nitelikte önemsemedikleri ifade edilebilir. Ancak genel olarak örgütün iş ve yaşama ilişkin genel algılarında ve iş- yaşam dengesi hakkında etkilendiği söylenmektedir. Bir başka ifadeyle işe verilen aşırı önem ve değer örgütlerde çalışan bireylerin özel yaşamlarına yönelik taleplerinde çekincelere yol açmakta bu nedenle çalışanlar pasif tepkiler geliştirmektedir. Yöneticiler ve örgütün kültürü iş - yaşam dengesine olumlu bakıyorsa bireyler haklarını talep edebilmektedir. Yukarıda yer alan her iki araştırmada da bu beklentilerin iki yönlü olduğu görülmektedir. Örgüt verimliliği artırmayı, maliyeti düşürmeyi istiyorsa bireylerin özel yaşamlarına yönelik politikalar düzenlemesi gerektiği gerçeğiyle yüzleşmektedir.

### **İş - Yaşam Dengesini Destekleyen Faktörler**

İş-yaşam dengesi politikalarının hayata geçirilmesini engelleyen faktörler olduğu kadar destekleyen faktörlerde bulunmaktadır. Örgütsel kültür iş - yaşam politikalarının engeli veya kolaylaştırıcısı olarak görülmektedir (Lewis, 2001, 23). McDonald, Brown ve Bradley (2005, 41) iş-yaşam dengesinin örgütte üst yönetim ve meslektaşlar tarafından desteklenmesi ve bu politikanın yerleştirilmesi için örgütsel kültürün bu değerleri kapsamış olmasının gerekli olduğunu belirtmektedir.

Uygulamada Van Echtelt, Glebbeek, Lewis ve Lindenberg (2009, 188) örgütlerin geleneksel erkek çalışma modeli ile yönetildiğini belirtmektedir. Geleneksel erkek modeline göre evin ihtiyaçlarını karşılama erkeğe ait ve örgütte



uzun saatler çalışma normal karşılanmalıdır. Bu beklenti örgütün kültüründe de değer olarak yer almaktadır. Bu açıdan yazarlar erkek temelli çalışma modelini eleştirmekte ve bu bakışın örgütlerde yeniden üretildiğini ve gücünün giderek arttığını belirtmektedir. Bir başka ifadeyle bu kültür yapısı iş-yaşam dengesinin göz ardı edilmesine olanak sağlamaktadır. Lewis (2001, 23) için erkek çalışma modeline göre uyarlanmış olmasının örgütsel kültürü derinden etkilediğini, örgütlerin tarihsel gelişimlerinin içinde uzun saatler çalışmanın ortak bir değer ve varsayım olarak yerleştiğini işaret etmektedir. Bu varsayımlar başlangıçta yararlı olmasına rağmen zamanla işin anlamının değişime uğramasına ayak uyduramamıştır. Uzun saatler çalışma varsayımı üzerine temellenen çalışma düzeni geleneksel yapının sürdürülmesine olanak sağlamaktadır. Diğer yönden destekleyici iş-yaşam kültürü ise kadın ve erkek için aile yaşamı ve işin bütünleşmesini destekleyen örgütün ortak değer, inanç ve varsayımlar üzerine genişletilerek tanımlanmasını sağlamaktadır.

Lewis (2001, 24) ücreti ödenmeyen uzun saatler çalışma beklentisinin büyük oranda orta-sınıfın özellikle beyaz yakalı işgörenlerin ve profesyonel işlerin karakteristik özelliği olarak tanımlanmış olmasını göstermektedir. Bu durumun örgüte bağlılığın ve verimliliğin bir göstergesi olarak örgütün normları arasında yer almasıdır. Diğer bir manifesto ise iş ortamında bulunan zamanın miktarı ya da tam zamanlı işe verilen aşırı değerdir. Bu anlayışa göre örgütte geçirilen zamanın az olması küçümsenmektedir. Yarı- zamanlı işe, standart olmayan, bütünün kabul ettiği normların dışında olan çalışma olarak bir anlam yüklenmektedir. Bu şekilde yarı-zamanlı iş bütünün sadece bir kısmıdır böylece bu iş sürekli yeniden formüle edilebilir ve tartışılabilir olarak anlaşılmaktadır. Uygulamada, yarı zamanlı iş bütün veya standart olmayıp, sıklıkla ikinci sınıf veya marjinal örgütlerin tercih ettiği bir çalışma biçimi olarak görülmektedir. Lewis (2001) iş - yaşam dengesine yarı- zamanlı çalışmanın katkıda bulunacağını belirtmektedir. Aynı zamanda yarı-zamanlı çalışmaya toplum ve örgütler tarafından yeterince önem verilmediğini de eklemektedir. Bu durumun iş kültürünü etkilediğini belirtmektedir.

Wise ve Bond (2003, 2) iş-yaşam dengesi politikası ile ilgili yaptıkları araştırmada örgütsel kültürün iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini de incelemektedirler. Araştırmada sekiz orta düzey ve 33 üst düzey yönetici ile 16 işgörenden sorumlu kişilerle görüşmeler yapılmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre katılımcılar örgütlerinde iş-yaşam dengesi konusuna yönelik destekleyici bir yaklaşım olduğunu belirtmektedir. Wise ve Bond (2003, 4) örgütte iş-yaşam dengesini destekleyen bir kültürün işgörendenlerin morallerini ve motivasyonlarını yükselttiğini, stres ve devamsızlıkları azalttığını ifade etmektedir. İş-yaşam dengesinin örgüte yerleştirilmesinde iletişimin önemine vurgu yapılmaktadır. İletişim iş-yaşam dengesinin gelişmesi ve bu konuda stratejilerin belirlenmesinde önem taşımaktadır. Petchsawang ve Morris (2005, 117) örgütlerde iletişimin negatif algılamaları önlemede, yöneticiler ile işgörendenleri cesaretlendirmede ve bu politikayı desteklemede örgütsel kültüre yararlı bir bileşen olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak iş-yaşam dengesini destekleyen örgütsel kültür işgörendenlerin bu politika ve uygulamalardan yararlanmasına olanak sunmaktadır.

İş-yaşam dengesinin önemine vurgu yapan ve örgütünde böyle bir kültürün yer almasına çaba gösteren Eli Lilly örgütü örnek olarak verilebilir. İlaç üreticisi olan Eli Lilly 158 ülkede 43.000 işgöreni bulunan bir örgüttür. Dünyanın en geniş araştırma temelli ilaç üreticisi bu örgüt kendini sağlık hizmetlerinin çözümünde yenilikçi ve yaratıcı olmaya, insanların yaşam sürelerini uzatmaya, daha sağlıklı ve aktif insanlar olmalarına adanmıştır. Aynı zamanda Lilly'de iş-yaşam dengesi kadın veya erkek, evli veya bekâr, çocuk sahibi veya değil her işgören için bireyin iş ve kişisel yaşamının dengesi olarak kabul edilmektedir. Bu felsefe örgütün iş stratejilerinin bir kısmını oluşturmaktadır. Bu örgütün kültürü, değerleri, felsefesi insana saygı, bütünlük ve mükemmellik arzusu olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Lilly'de insana saygı işgörendenleri dinlemek, işgörendenlere seçim olanağı sunabilmek ve öğrenen örgüt olmak başlıklarında toplanmaktadır. İnsanlar için bütünlüğün açık ve dürüst iletişim yoluyla başarılacağı düşüncesiyle insanın değerli, saygı duyulan ve takdir edilen bir çerçevede çalışma olanağı sunmak olarak ifade edilmektedir.

Mükemmellik arzusu ise düzenli koçluk ve dönüt sağlama, sonuçların ölçülmesi ve iyileştirilmesi için sürekli araştırmanın yapılması anlamında kullanılmaktadır. Lilly iş- yaşam dengesi programını 1996 yılında başlatmıştır. Programın geniş bir kısmı iş-yaşam dengesi ve esnek çalışmayı destekleyen yaratıcı bir kültür içermektedir. Lilly örgütte esnek çalışmayı destekleyen kültürün oluşmasında üst yönetimin destek vermesi, programın savunulması ve korunması, orta düzey yöneticilerin rol modeli olmasını gerekli görmektedir.

İş - yaşam dengesinde yöneticilerin değişen rolleri örgütsel kültürün diğer önemli bir etkenidir. Örgütlerde rol değiştiği ve geliştiğinde, üst yöneticiler iş - yaşam dengesi konusunda yeni yollar düşünmeyi ve yapmayı öğrenmekte, yeni tutumlarının temelini araştırmakta ve rol davranışını öğrenmektedir. Böylece örgütlerinde işgörenlerine rol modeli olmakta, iş-yaşam dengesinin hayata geçirilmesinde, politika belirlenmesinde etkili olmaktadır (Johnson, 2004, 725). Thompson, Beauvais ve Lyness (1999, 393) örgütlerin iş - yaşam dengesi politikalarını desteklemediği takdirde, işgörenlerin özel yaşamlarında gerilimlerinin arttığını buna bağlı olarak çalışmalarında işlerine odaklanmalarının zorlaştığını, verimliliklerinin düştüğünü ve yaratıcılıklarının olumsuz etkilendiğini belirtmektedir.

Sonuç olarak iş-yaşam dengesinin örgüte yerleştirilmesinde örgütsel kültüre pek çok görev düşmektedir. İşverenler ve işgörenler arasında kurulacak olumlu ve gelişime açık iletişim, yöneticilerin iş-yaşam dengesini önemseyen rol model davranışları bu süreci etkilemektedir. Bu çalışmalar kültürel olguların iş-yaşam politikalarını nasıl etkilediğini göstermektedir. Yine de örgütsel iş-yaşam kültürü iş-yaşam dengesini olumlu veya olumsuz yönde etkilemesine rağmen bu konu ile ilgili araştırmaların yeterince yapılmadığı ifade edilmektedir (McDonald, Brown ve Bradley, 2005, 41).

Hyman ve Summers (2004) iş- yaşam dengesinin sadece kadınlar veya evli kadınların kullanabileceği bir politika buna bağlı olarak diğer grupların bu politikadan yararlanmasının yanlış anlaşılması gibi yanlış algılamanın önlenmesinde çeşitlilik yönetiminin (Doherty, 2004, 437) etkili olabileceğini

belirtmektedir. Çünkü çeşitlilik yönetimi belirli bir grubu değil daha geniş işgören gruplarını da içine almaktadır. Çeşitlilik yönetimi örgütsel kültürün gelişiminde bireysel farklılıkları kucaklayarak örgütle birey arasında sıkı bağlar kurulmasına yardımcı olmaktadır. Doherty (2004, 237) çeşitlilik yönetiminin sosyal adalet veya adillik ile ilgili olmadığını sadece “iş gereği” olduğunu belirtmektedir. Bu yaklaşım bireylerin farklılıklarına dayanmakta ve onların değerli olduğuna vurgu yapmaktadır.

Çeşitlilik yönetiminin özünde örgütleri çeşitlilik yönetimine cesaretlendirmek ve farklılıkları tanıtmak bulunmaktadır. Çeşitlilik yönetiminin amacı bireylerin cinsiyet, ırk, renk gibi etkenlere bağlı kalmadan davranış biçimini belirleyebilmektir (Liff, 1997, 13). Liff (1997, 13–15) çeşitlilik yönetimini üç başlık altında toplamaktadır. Bunlar farklılıkların erimesi (dissolving differences), farklılıkların kıymetlendirilmesi (valuing differences) ve farklılıklara alışmak ve değerlendirmektir (accommodating and utilizing differences).

Farklılıkların erimesi yaklaşımına göre insanlar arasında var olan farklılıklar yönetime yanıt olmada önemli bir kavram olarak görülmektedir. Bu farklılıklar cinsiyet ya da herhangi bir sosyal grup temeline dayanmayan sistemlerdir. Bu yaklaşım “herkesin duyguları değerlidir” ilkesine dayanmaktadır. Böylece örgütsel politika içinde bir grubun değil bütün farklılıklar değerlendirilmektedir. Çeşitlilik fiziksel farklılıkların ötesinde iletişim stili, problem çözme, profesyonel deneyim, işlevsel uzmanlık, yönetim düzeyi, eğitim ve öğretim, çalışma etiği gibi farklılıkları içermektedir.

Çeşitlilik yönetiminde ikinci yaklaşım farklılıkların kıymetlendirilmesidir. İnisiyatif içeren bu yaklaşımda örneğin örgütsel süreçlerin anlaşılması ve işgörenlerin kendilerine güvenlerinin artırılması için işgörelere eğitim düzenlenmesi gerekmektedir. Bu yaklaşım işgörelere dini bayramlar, bakım sorumlulukları gibi sosyal temelli farklılıklar ve örgütte yaratıcılığın göz önüne alınarak herkese aitlik duygusu hissini verilmesini kapsamaktadır. Farklılıklara alışmak ve değerlendirmek yaklaşımında ise bütün gruplara eşit olanaklar sunabilmek önem taşımaktadır. Farklılıklara alışmak ve değerlendirmek yeterli

oranda temsil edilmeyen gruplarda yer alan nitelikli üyelerin ötesinde yönlendirilmiş etkinliklerin güçlendirilmesiyle adil bir tutumun sergilenmesi olarak açıklanmaktadır.

İş-yaşam dengesini etkileyen bir başka faktöründe insan kaynakları sistemi olduğu söylenebilir. Etkili ve güçlü insan kaynakları sistemi iş-yaşam dengesi politikasının gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir. Petchsawang ve Morris (2005, 119) iş-yaşam dengesi politikasının uygulanmasını kolaylaştıracak üç önemli faktörün insan kaynakları ile ilgili olduğunu belirtmekte, bu faktörleri ise performansı takdir etme, telafi ve yarar, eğitim olarak sıralamaktadır. Petchsawang ve Morris (2005, 119) iş-yaşam dengesine karşı negatif algıların oluşmasının özünde işgörenlerin eşit muamele görmediği algısı ve performanslarının takdir edilmemesi düşüncesinden kaynaklandığını belirtmektedir.

Bu kapsamda iş- yaşam dengesini destekleyen faktörler özetlenmek istenirse öncelikle örgütsel kültürün oldukça önemli olduğu söylenebilir. Örgütsel kültür içinde işgörenler arasında iletişimin bağlayıcı bir rol üstlendiği söylemek mümkündür. Çalışma kültüründe var olan erkek çalışma modelinin günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesiyle iş- yaşam dengesine katkıda bulunacağı görülmektedir. Böylece çalışma şartları iyileşmeye başlayacak ve yenileşme hareketleri en az dirençle gerçekleştirilebilmesi mümkün olabilecektir. Bu kapsamda yarı zamanlı çalışma düzenlemelerinin örgütlere katkı sağlayacağı belirtilebilir ama yöneticiler ve işgörenler arasındaki düşünce modellerinin de değişime uğramasının gerekliliği görülmektedir. İş- yaşam dengesinin farkındalığını artıracak eğitim olanaklarının sunulması da bu konuya ilişkin bir başka katkı olarak görülebilir.

### **İş – Aile Yaşam Dengesi (Work – Family Balance)**

Birey salt çalışan bir varlık değil aynı zamanda grup içinde yaşayan bir varlıktır. Bu grup bireyin ailesidir. Birey aile içinde büyür, ailenin değerlerinden etkilenir, ilk öğrenme ortamını ailede yaşar. Günümüzde örgütler ailelerin bireyler üzerinde olumlu veya olumsuz etki yarattıklarını görmekte ve bu kapsamda

politikalar geliştirme çabası içine girmektedir. Bu kapsamda aşağıda aile kavramı ve tanımı, Türkiye’de aile yapısı, iş- aile sınır kuramı ve iş-aile yaşam dengesi ele alınmaktadır.

### **Aile Kavramı ve Tanımı**

Aile tarih boyunca kültürel ve etnik durumlarla çeşitlenmiş olmasına rağmen, insan topluluklarının evrensel özellik gösterdiği bir kurumdur. Cullen, Kordey ve Schmidt (2003, 7) ve Kongar’a göre (1970, 58) göre toplumsal varlıklar değişmekte ve az gelişmiş ülkeler, endüstrileştikçe ve kalkındıkça, toplumsal yapı da farklılaşmaktadır. Özellikle endüstriyellemenin en önemli sonuçlarından biri, toplumsal hayatta bürokratik örgütlerin yaygınlaşması ve egemenliklerinin kapsamının artmasıdır. Bir başka ifadeyle toplumdaki ilişkiler de nitelik değiştirmektedir. Geleneksel anlayışta bir işgören aynı işyerinde hayatı boyunca tam zamanlı çalışmakta ve mesaisini yapmakta iken günümüzde iş dünyasının taleplerinin artması çalışma düzeninde ve biçiminde bir takım dönüşümler yaratmaktadır (Cullen, Kordey ve Schmidt, 2003, 7).

Delican’a (1998, 4) göre sanayi toplumlarında üretim yeri ağırlıklı olarak iş yeri ve fabrikalardır. Üretimin evden uzaklaştırılması ailenin ekonomik fonksiyonlarını etkilemiş; ev dışında çalışma işgücüne bağımlı çalışma statüsü kazandırmıştır. Delican (1998, 4) ve Çağlar (1998, 123) sanayileşme ile ailenin fonksiyonlarının değiştiğini belirtmektedir. Çağlar (1998, 123) sanayileşme ile birlikte aile yapısında meydana gelen değişimleri ailenin küçülmesi, çocuk sayısının azalması, işgücüne katılan aile üyesi sayısının artması, kadınların çalışma hayatına atılması olarak özetlemektedir. Çağlar (1998, 130) özellikle Batı Avrupa ve Kuzey Amerika’da sanayileşmenin etkisiyle aile bağlarının zayıfladığını ancak bu durumun sanayileşmekte olan Türkiye’de gerçekleşmediğini aksine aile içi bağların dayanışma ile güçlenerek sürdürüldüğünü söylemektedir. Cullen, Kordey ve Schmidt (2003, 7) Avrupa’da çekirdek ailenin % 50’den az olduğunu ifade etmektedir. Johnson (2001, 24) endüstriyellemenin ile birlikte 1930 - 1960’lı yıllarda aile değerlerine vurgu

yapıldığını, 1960 - 1990'lı yıllarda aile ile işin iç içe geçmesi ve yaşam beklentisinin artması şeklinde ailenin bu değişimden etkilendiğini belirtmektedir.

1990'lı yıllardan günümüze doğru ise iş- aile dengesi üzerinde durulduğu görülmektedir. Barnett (1999, 151) bunu insanların daha iyi eğitilmiş ve daha az çocuk sahibi olmalarına bağlamaktadır. İkinci bir faktörse insan ömrünün uzaması ve buna bağlı olarak bireylerin iş dışı etkinliklere ve ilişkilerine önem vermesidir. Çünkü bu bireyler kendilerine, ailelerine ve iş dışı etkinliklerine daha fazla zaman ayırabilmekte, yaşamdan beklentileri artmaktadır. Özellikle bu süreci tetikleyen olaylar kadın hareketleri, insan hakları hareketleri, seksüel hareketler, gay hakları hareketi gibi geniş sosyal değişim olayları, popüler kültür, teknolojik ilerlemeler ve ekonomik faktörlerdir (Benokraitis, 2005, 23- 25).

Farber (1964, 17) aile ile ilgili ilk çalışmaların 1855 yılında Frederic Le Play tarafından kaleme alınan "Avrupalı İşçiler (Les Ouvriers Europeens)" adlı aile sosyolojisiyle başladığını iddia etmektedir. Auguste Comte toplum çalışmalarında ailenin temel sosyal grup olarak ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Comte aileyi "küçük toplumların kendi kendine dayanma becerisi" olarak tanımlamaktadır (akt. Farber, 1964, 17). LePlay (1855) toplumun doğasının anlaşılması için aileyi anlamının gerekli olduğunu ifade ederek sözlerini "yer, iş, aile" olarak formüle etmektedir (akt. Farber, 1964, 17).

Wilson'a (1985, 2) göre araştırmacılar ailelerle bireylerin aile gruplarına üye olmalarından ve sosyal yaşamda ailelerin merkezi rolde yer almalarından dolayı ilgilenmektedir. Wilson (1985, 2) Durkheim ve Marx gibi sosyolojinin ileri gelenlerinin aile kavramıyla ilgilenmelerinin nedenini tarımsal, endüstriyel ve bilimsel devrimlerle toplumların ekonomik ve politik değişimlerden etkilendiğini ve sosyal kargaşanın oluşma tehdidi içermesini göstermektedir. Aile de kurumlardan biri olarak bu değişim rüzgârına tepki göstermektedir. Yazar aile ile sadece araştırmacıların değil politikacıların ve hükümetlerin de ilgilendiğini; aileyi sosyal yaşamın gücü ve sağlığının ölçütü olarak değerlendirdiklerini belirtmektedir. İş dünyası içinse aile potansiyel bir tüketici gücü oluşturan satın alma grubudur.

Wilson (1985, 2) sosyal bir kurum olarak gördüğü aileyi; kan yoluyla veya hukuk yoluyla bağlı, birlikte yaşayan, birinin diğeriyle gıda, barınma ve çocuk yetiştirmeyle ilişkilendirilmiş ortak amacı bulunan insan grubu olarak ifade etmektedir. Ağdemir (1991, 11) geniş anlamda aileyi; evlenme, kan ya da evlat edinme bağlarıyla birbirine bağlanmış, aynı evde yaşayan, aynı geliri paylaşan, birbirleriyle devamlı ilişki ve etkileşim altında olan, karı-koca, ana-baba, kız- oğul, kız kardeş- erkek kardeş gibi sosyal ilişkileri olan insanların oluşturduğu bir birlik olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle aile; evlilik ve kan bağına dayanan, karı koca, çocuklar ve kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük bütündür. Aileler genel olarak tarihsel gelişim geçirmektedirler. Eski dönemlerde geniş ataerkil aile, Ortaçağ'da küçük ataerkil aile, günümüzde ise modern demokratik ailelerin olduğu görülmektedir.

Cansel (1969, 11) aileyi içinde yaşayan kişilerin beslenme gibi maddi, üreme gibi fizyolojik, kültür ve eğitim gibi manevi değerleri yaratacak olan ihtiyaçların karşılandığı bir ortam olarak belirtmektedir. Toplumdaki kişileri ilgilendiren bu ihtiyaçların bir aile çatısı altında yeteri kadar giderilmesi, kuşakların güçlenmesini, maddi ve manevi değerlerin zenginleşmesini ve bunların yeni kuşaklara geçirilmesini sağlamaktadır. Aileyi oluşturan bireylerin birbirlerine olan güçlü bağlılıkları ve sadakatleri uzun yıllar sürmektedir. Zinn ve Eitzen (2005, 6) aileyi iki heteroseksüel yetişkinin ve onların çocuklarının birlikte rahat yaşadığı ve karşılıklı doyum sağladıkları, ahenkli bir yaşamın olduğu sıcak ve mutlu bir diyar şeklinde tanımlamaktadır. Zinn ve Eitzen'e (2005, 6) göre aile gerçek dünyadan ayrı kurgulanan çekirdek aile düzeninde psikolojik ve fiziksel bakım, sevgi/aşkla beslenerek somutlaşmaktadır.

Zinn ve Eitzen (2005, 6) aileyi modern toplumlarda bireylerin rekabetten kaçtıkları samimiyetin, aşkın ve güvenin olduğu bir sığınak olarak görmektedir. Yazarlara göre birey iş hayatında coşku ya da uyarım duymuyorsa, aile yaşamına dönmektedir. O'nlar bugün aile yaşamı imajını yakınlık veya samimiyetle eşdeğer tutmakta ve eşlerin, âşıkların ve çocukların bile hayatı duyumsadıklarını söylemektedir. Gülerce (2007, 10) aile kavramının en ayırt edici anlamını yükleyen değerini "kalıcılık" özelliği olduğunu belirtmektedir. Galvin,



Bylund ve Brommel (2004, 5) aileyi birbirine bağı, karşılıklı ilişkileri etkileyen, gelecek beklentisi olan, şu anı yaşayan ve geçmişte ortak bir tarihi paylaşan bir grup insan olarak tanımlamaktadır. Yazarlara göre üyeler çoğunlukla (ama şart değil) birbirine kalıtımla, yasal evlilik bağıyla, evlat edinmeyle veya gönüllü bağlarıyla sarmalanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı gibi yasal sözleşmeler veya sadece kan bağıının olması yeterli olmamakta, aile üyeleri arasında gönüllü ve kişisel bağlılığın önemine de işaret edilmektedir.

Benokraitis (2005, 5) aileyi kan bağıyla, evlilikle veya evlat edinmeyle; ekonomik birim biçimiyle, çocuk yetiştiren, birlikte yaşayan iki veya daha fazla bireyden oluşan birim olarak tanımlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, aile ortak yerleşim alanını paylaşmakta, sevgi bağıyla, ortak kimlikle ve destekle örülmüş bir birimdir. Ancak bugün Benokraitis (2005, 5) aileyi iki veya daha fazla kişinin samimi çevresi olarak tanımlamaktadır. Bunun nedeni olarak ailenin yapısının ve biçimlerinin değişiklik göstermesi olabilir. Önemli olan bireyler arasındaki güçlü bağlılık duygusu, gruptan biri olarak görmek ve yakın duygusal bağ kurabilmektir. Sevin (2008, 15) iki tanım arasında farkın olduğunu; birinci tanımda kan bağı, evlilik ve çocuk sahibi olmanın önemsendiğini, ikinci tanımda ise evliliğin yerine adanmış ilişki, duygusal bağ ve işlevselliğin kan bağından daha önemli görüldüğünü ifade etmektedir.

Galvin, Bylund ve Brommel (2004, 7–9) tek bir aile modelinin olmadığını, topluma ve kültüre göre yapısının değişebileceğini belirtmektedir. Yazarlar aile türlerinin çeşitli olduğunu eklemektedir. Bunlar arasında iki ebeveynli biyolojik aile (two-parent biological parent family), tek ebeveynli aile (single-parent family), harmanlanmış aile (blended family), üvey aile (stepfamily), kalabalık aile (extended veya intergenerational family), gönüllü aile (voluntaristic family) ve bağlı çiftler (committed partners) sıralanabilir. Galvin, Bylund ve Brommel (2004, 7–9) bu türlerin birbirlerinden ayırık olmadığını, pek çok ailenin bu türlerden bir veya bir kaçına girebileceğini de belirtmektedir.

Cullen, Kordey ve Schmidt (2003, 7) ve Kongar (1970, 65) aileyi çekirdek aile (nuclear family) ve kalabalık aile (extended family) veya geleneksel geniş aile

olmak üzere iki temel türe ayırmaktadır. Çekirdek aile, eş/ anne, eş/baba ve onların çocuklarını içeren en küçük aile birimidir. Diğer taraftan çekirdek aileyi belirleyen sadece ev halkının anne, baba ve çocuklardan oluşan küçülen sayısı değil, aynı zamanda romantik aşk, mahremiyet, yakınlık, çocuk bakımı ve toplumla çizilen sınırlar gibi özellikleridir (Gülerce, 2007, 11). Ağdemir (1991, 11) ve Farber (1964, 4) ailenin toplumun çekirdeği, temeli ve biçimi olduğunu ifade etmektedir. Farber (1964, 5) çekirdek ailenin bütün toplumlarda evrensel bir olgu olduğunu söylemektedir. Sağlam ve güçlü bir toplum ancak güçlü ve düzenli ailelerden oluşmaktadır. Kalabalık aile ise çekirdek aileyi içeren bunun yanında çekirdek aileden en az biriyle kan bağı bulunan diğer yetişkinlerin dâhil olduğu ailelerdir. Cullen, Kordey ve Schmidt (2003, 7) bu aile türlerinin dışında da gelişen ekonomiyle birlikte aile türlerinin de değişeceğini belirtmektedir.

Sonuç olarak günümüzde aile tanımlarının birlikte yaşayan insanlar arasında karşılıklı işbirliği ve sevgiyi işaret ettiği görülmektedir. Aileler kendilerini birbirleriyle etkileşim yoluyla tanımlamaktadır. Aynı zamanda uzun ömürlülük, yasal esneklik, kişisel seçim, cinsiyet, coğrafik uzaklık ve yeniden üretim teknolojisi ailenin geleneksel biyolojik ve yasal kavramını etkilemektedir. Ailenin özü “bağımlı çocuğun beslenmesi ve çocuk doğurmanın doğasındaki biyolojik, duygusal, sosyal ve gelişimsel süreçler” olarak özetlenmektedir. Bu tanım hem nesillerin durumunu hem de çoklu aile rollerini içermektedir (Galvin, Bylund ve Brommel, 2004, 4). Her toplumun tarihsel ve kültürel değişikliklere sahip olduğunu, buna bağlı olarak aynı zamanda çağdaş aile biçimleri veya toplumun geleneksel yaşam düzenlemelerine sahip bulunduğu görülmektedir. Bunun sonucu olarak, aile kavramı için tek bir evrensel tanımın veya betimlemenin bulunduğu söylemek güçtür (Farber, 1964, 4; Cansel, 1969, 11; Wilson, 1985, 2; Galvin, Bylund ve Brommel, 2004, 4; Sevin, 2008, 13; Gülerce, 2007, 10).

Aile bütün toplumlarda devlet tarafından idealize edilmekte ve devlet politikalarınca korunmaktadır. Gülerce (2007, 13) aileye devletin önem vermesinin nedenini toplumu kurucu ve düzenleyici işlevine bağlamaktadır. Aile toplumun temel kurumlarından biri olarak bir ülkenin toplumsal örgütlenmesinde önemli yer tutmaktadır. Aile mevcut kurumsal düzenin devamını sağlamaktadır

(Kongar, 1970, 58, 77). Aile alternatif kabul etmeyen sosyal, ekonomik, kültürel ve biyolojik görevler yerine getirmektedir. Bu görevler, nesli sürdürme, çocukları sosyalleştirme, insanı yalnızlaştırmama ve gerginliklerden sosyal varlığı itibarıyla koruma, psikolojik ve biyolojik tatmin, üyelerinin veya bütün olarak ekonomik faaliyetlere katılması ile kültür transferi olarak sıralanmaktadır (Erkal, 1988, 15). Benokraitis (2005, 7) aile yapıları farklı olmasına rağmen pek çok çağdaş ailenin yasal cinsel etkinlik, çocuk doğurma ve bakma, ekonomik güvenlik sağlama, duygusal destek ve aile üyelerinin toplumda yer alması açısından beş önemli fonksiyonu yerine getirdiğini belirtmektedir. Çağlar (1998, 130) toplumu oluşturan bireylerin yetiştirildiği en ekonomik sistem olarak aileyi göstermektedir.

Sanayileşme süreci ile zaman içinde ailelerde de değişim yaşanmaktadır. Çalışma ortamının evin dışına taşınması, kadınların çalışma hayatına giderek artan oranda girmesi gibi farklı hareketler aileleri de etkilemektedir. İnsanların yaşam sürelerinin uzaması, yaşamdan beklentilerinin artması, eğitim düzeylerinin yükselmesi, ailelerine ve kendilerine zaman ayırma farkındalığını oluşturmaktadır. Aile kurumu devlet tarafından korunmakta ve uygun politikalarca desteklenmektedir. Her toplumun tarihsel ve kültürel değişimlerini bir diğer nesile aktarmasında aile etkin bir kurum olarak görev yapmaktadır. Bu açıdan bireyin ailede gördüğü değer yargıları bireyin çalışma değerlerini de etkilemektedir. Aynı zamanda sahip olduğu aile ve çocukları bireyi doğrudan etkileyen faktörlerden biri sayılmaktadır.

### **Türkiye’de Aile Yapısı**

Tezcan (1990), Türkiye’de ailenin işlevlerini şu şekilde sıralamaktadır. Biyolojik (yasal ve sosyal olarak uygun yollarla cinsel gereksinimleri giderme ve üretme gereksinimi); ekonomik (en az üyelerinin temel gereksinimlerini giderecek kadar üretme); duygusal (özellikle küçük çocuklara sevgi ve bakım); koruma (güvenlik, sağlık); toplumsallaşma (kültürel değerleri ve sosyal kodları çocuklara aktarma); eğitim (yeni kuşakları eğitme) ve eğlenme etkinlikleridir. Türkiye’de de ailenin korunması devlet güvencesi altındadır.

Bu güvence anayasa ile güçlendirilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, Ailenin Korunması başlığını taşıyan 41. maddesinde “aile Türk toplumunun temelidir. Devlet ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimiyle uygulamasını sağlamak için gerekli tedbirleri ve teşkilatı kurar” hükmü yer almaktadır. Bu kapsamda Aile ve Sosyal Araştırmalar Müdürlüğü Başbakanlığa bağlı olarak çalışmalar yürütmektedir. Toplumların yapılarına göre çeşitli aile şekilleri oluşmaktadır. Türk aile yapısı karmaşıktır. Türkiye’de sanayileşme hareketleri başladıktan sonra gelişen işçi sınıfında ve bugünün ailesinde genel olarak karı koca ve çocuklardan oluşan çekirdek aile yer almaktadır. Aile ile bireyi birleştiren bağ evlenme gibi hukuki bir uygulama ile olabilmektedir. Ailenin hukuki şekli evlenmedir. Evlenme ve buna bağlı sonuçlar bu araştırmanın kapsamı dışında olduğu için ele alınmamaktadır.

Türkiye’de aile yapısı kırsal kesimlerde geniş aile tipi iken şehirde çekirdek aile tipine yönelen bir dönüşüm göstermektedir (Kongar, 1970, 80; Özen, 1987, 323). Kongar’a göre (1970, 83) gelenekselden endüstriyele geçiş halinde bulunan bir toplum yapısının doğal sonucu olarak aile de bu geçişin gereklerine uyum yapmakta ve toplumun fonksiyonel bütünlüğünü sağlayan bir tampon kurum olarak yapı ve fonksiyon değiştirmektedir. Bu durum Kongar’a (1970, 84) göre Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için, aile ile endüstrileşme arasındaki ilişkilerde ortaya çıkmaktadır. Erkal (1988, 17) Türkiye’de aile dendiği zaman kadın ve kadın haklarının onunla beraber geldiğini, Vergin (1987, 317) ise ailenin erkek önceliğinde tek merkezli değil, birbiriyle yan yana ve birlikte var olan çift merkezli bir yapıya sahip olduğunu belirtmektedir. Vergin (1987) aile fertleri arasındaki ilişkilerde herhangi bir gevşemenin meydana gelmediğini eklemektedir. Duben (1982’den akt. Vergin, 1987, 318)

Türkiye’de, Batı modelinin aksine, kuşaklar arası ilişkilerin değişimi dikey bir değişim eksenini uyarınca meydana gelmemekte, tersine, duygusal alanda daha büyük bir bağımlılık doğrultusunda seyretmekte olduğunu söylemektedir. Vergin (1987, 319) ailelerin toplumdaki dönüşümlere duyulan tedirginliklere göğüs gerebilmek için aile bağlarının daha sıkı biçimde olduğunu belirtmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü (ASAGEM) tarafından 2006 yılında Türkiye’de “Aile Yapısı Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’deki ailelerin yapısını, bireylerin aile ortamındaki yaşam biçimlerini ve bireylerin aile yaşamına yönelik değer yargılarını tespit etmektir. Türkiye çapında gerçekleştirilen bu çalışma tüm yerleşim yerlerinde bulunan 12280 hanede 18 ve yukarı yaştaki 24647 birey ile yapılmıştır. Bu araştırmaya göre Türkiye genelinde hanelerin % 80.7’si çekirdek aile ve % 13’ü geniş aileden oluşmaktadır. Ailelerin genel mutluluk düzeyi (% 65) yüksek ancak aile ilişkilerinin kötüye gittiğini (% 55.5) düşünmektedirler. Bu görüş ailelerde eğitim düzeyi yükseldikçe artmaktadır. Türkiye’de aileler boş vakitlerini eş ve çocuklarıyla (kadınlarda % 38.1, erkeklerde % 47.4) geçirmektedir. Yine aynı araştırmaya göre ev işlerini kadınlar yapmaktadır (% 74.1).

### **İş- Aile Yaşam Dengesi Kavramı**

Johnson’a (2001, 22) göre Birleşik Krallıkta başlayan endüstriyel devrim, Amerika Birleşik Devletleri’ne hızla yayılmıştır. Özellikle 1900 - 1930’lu yıllar arasında örgütler bilimsel yönetim ilkeleriyle yönetilmektedir. Bu dönemde bireyler köylerden/kasabalardan koparak şehirlere göç etmeye, işgücü olarak kadınlar örgütlerde yer almaya başlamaktadır. Johnson (2001, 22) bu dönemde iş ve ailenin birbirinden ayrıldığını; insanların iş odaklı yaşadıklarını söylemektedir. İkinci dünya savaşı sırasında kadının işgücünde yer alması ve savaş sonrasının getirdiği mutluluk ekonomik sürecini beraberinde getirmektedir. Savaş sonrası doğum oranlarının artması ve insanların ailelerine odaklanmaları, ailelerde de dönüşüme yol açmıştır.

1920’li yıllarda Hawthorne çalışmaları örgüt içinde insanların makine anlayışı ile yönetilemeyeceğini göstermiştir. Hawthorne araştırması sosyal ve psikolojik faktörlerin işgörenlerin verimliliğinin iyileştirilmesinde önemli faktörler olduğunu tespit etmiştir. 1930 - 1960’lı yıllarda ailenin önemine vurgu yapılmaya başlandığı bir dönemdir. 1960- 1990’lı yıllarda ise iş-aile ve boş zaman etkinlikleri iç içe geçtiği, insanların yaşamdan beklentilerinin arttığı bir dönemdir. Günümüzde ise insan sermayesinin örgüt için en değerli varlık olduğu kabul görmektedir. Örgütler

insan faktörüne önem verdikleri kadar gelişebileceklerini ve büyüyeceklerini aynı zamanda işgörenlerin ailelerine önem verdiklerinde kendi örgütlerinin tercih edileceğini düşünmektedir (Johnson, 2001, 23).

Johnson (2001, 3) iş ve ailenin birbirini etkilediğini sanki kelebek etkisi gibi birinde gerçekleşen bir olayın diğerinde de etkisini göstereceğini ifade etmektedir. Johnson (2001, 2) iş ve ailenin birbiriyle örtüşen alanlar olduğunu eklemektedir. Çekirdek aileler, çalışan kadın sayısının artması, geleneksel olmayan aile biçimleri (tek ebeveyn gibi), çift kariyerli ebeveynler ve değişen değerler iş ve aile yaşamının karşılıklı bağlılığının gelişmesini desteklemektedir (Cullen, Kordey ve Schmidt, 2003, 12). Ancak işgücü ve aile yapısının hızla değişmesine rağmen, tutumların ve örgütlerin daha yavaş evrim geçirdiği görülmektedir. Kerka (1991, 2) pek çok işyeri kurallarının ve uygulamalarının erkek egemenli, tek gelir kaynaklı iş gücü ve ev hanımı varlığına dayalı rol paylaşımı altında aile temelli olduğunu eleştirerek, iş- aile dengesinin sağlanmasında cinsiyet faktörünün önemli olmadığını her iki cinsiyet içinde iş ve aile rollerinin önemli ve değerli olduğunu eklemektedir.

Oysa Bielby ve Bielby (1989, 776) erkeklerin ev ile ilgili işlere ve çocuk bakımına yardımlarının artmasına rağmen bu işlerin kadınların temel sorumluluk alanları içine girdiğini belirtmektedir. Yazarlar kadının iş ve aile rolünü içeren iki rol oynamak zorunda kaldıklarını ve bu rollerin baskısına dayanma veya aşırı yük taşıma sorunu ile baş başa kaldıklarını söylemektedir. Evin sorumluluklarına ilişkin talepler “eş” ve “anne” rolünün etrafındaki beklentilerden dolayı, toplumun kadından bu rollerden birinden birini feragat ederek roller arasında denge kurmasını istemektedir. Buna karşılık, erkek için çağdaş normatif beklentiler “koca olarak” ve “baba olarak” bu rollerin sorumluluğunu ve ev işlerinin ve çocuk bakımının dâhil edilmemesidir. İşyerinde kocaların rolü aile yükümlülükleriyle tutarlı biçimde “paylaşımçı” olmaktan öte “destekleyici” görünümünde kalmaktadır (Bielby ve Bielby, 1989, 777).

Greenhaus, Collins ve Shaw (2003, 511) göre iş – aile dengesi alanyazına yeni kazandırılan kavramlardan biridir. Bu nedenle iş - aile dengesi kavramının

detaylı değerlendirilmeye gereksinimi bulunmaktadır. İş-aile ilişkisinin incelendiği pek çok iş - aile dengesi ve denge hakkındaki araştırmalar bu kavramın farklı biçimlerde tanımlandığını göstermektedir. Yine de bu konuda araştırmacıların iş ve aile rolleri üzerine odaklandığı görülmektedir. Greenhaus ve diğerleri (2003, 511) denge konusunda deneye dayalı çalışmalarla iş-aile dinamiklerinin anlaşılmasının kolaylaşacağını ve bu yapının kurulmasına katkıda bulunacağını söylemektedir.

Kofodimos (1990, 58–73) iş-aile dengesi kavramını aslında bireyin işine ayırdığı zamanı azaltarak bu zamanı aileye yönelik olarak değerlendirmesi anlamında görmektedir. Ayrıca dengeli bir yaşamın bireyin yararına olduğunu belirtmektedir. Thorntwaite'e (2004, 168) göre çalışan ebeveynler için, dengeleme iş ve aile ikili birleşiminin uygun ve kabul edilebilir bir ölçüde kurulmasını içermektedir. Thorntwaite (2004, 168) dengenin bireyin iş ve aile rollerinin birbirine çoğunlukla bağdaşmayacak talepleri uzlaştırmak ve çoklu rollerini tatmin edici çözülmesi algısına dayandığını belirtmektedir. Greenhaus ve diğerleri (2003, 511–512) iş ve aile ilişkisinin mekaniksel olmadığını; bireyin farklı yaşam rollerine uyumu yansıttığını ve bu roller arasında önem sırasına göre hiyerarşik bir düzen oluşturduğunu belirtmektedir. Milkie ve Peltola (1999, 477) iş - aile dengesi açısından dengeli olmayı iş ve aile alanına ait çeşitli roller arasındaki ahenk algısı olarak açıklamaktadır. Denge birinin gerçek deneyimi, ücretli ve ücretsiz işin dağılımı, rol partneri ile arasındaki ilişkinin kalitesine yönelik inançları arasında bağdaşmasıdır. Örneğin, bireyin görevlerinin dağılımında algılanan adillik duygusu büyük olasılıkla iş- aile dengesinin bireyin kendi içinde hissetmesidir. Milkie ve Peltola (1999, 477) iş ve ailede dengenin sağlanmasında başarılı olma belirli olaylar veya kararlarda baskın olan rolün diğeri için feda edilmesiyle gerçekleştiğini söylemektedir. Birey partneriyle veya çocuklarıyla daha fazla zaman harcamak için iş terfisiinden vazgeçebilir örneğini vermektedir. Bazı kararlar iş - aile baskını hafifletebilmekte ama aynı zamanda bazı fırsatları kaybetme duygusuna da katkıda bulunmaktadır (Milkie ve Peltola, 1999, 477). Hochschild (1997) "The Time Bind" adlı iş-aile dengesinin algısı çalışmasında çalışan kadın ve erkeklere iş ve aile yaşamında yeterince zaman

bulma konusuna yönelik soru sorulduğunda katılanların sadece % 9'u çocuklarıyla ilgili etkinlikler için "oldukça başarılı" olduklarını hissettiklerini söylemektedir (akt. Milkie ve Peltola, 1999, 478). Katılımcılar çalışmaktan çocuklarıyla ilgilenmeye vakit bulamamaktadır. Bu durum iş- aile dengesi açısından arzulanan bir sonuç olarak görünmemektedir.

Marks ve MacDermid (1996, 421) bireylerin farklı yaşam rollerine eşit düzeyde pozitif bir bağlılık gösterdiğini ve bu çoklu rollere dengeli bir yönelim takınıldığını ifade etmektedir. Marks ve MacDermid'e (1996, 421) göre pozitif rol dengesi bireyin takındığı bütün rollerde nezaket ve ilgiyle yüksek bir performans göstermesidir. Bu durumu Marks ve MacDermid (1996, 421) "düşünceli olma" olarak ifade etmektedir. Pozitif rol dengesinin tersi ise negatif rol dengesidir. Negatif rol dengesi, sahip olunan bütün rollerin gerektirdiği biçimde performans sergilenmemesidir. Bu durum kendini duyarsızlık ve sinizm olarak göstermektedir.

Araştırmacıların iş-aile dengesi tanımlarının Marks ve MacDermid'in (1994) pozitif rol dengesi ifadesine benzediği görülmektedir. İş-aile dengesi için benzer bir ifadeyi Clark (2000, 349) "ücretli işte ve evde işlevsel olmak ve bu alanlarda doyumunu minimum çatışmayla sağlamak" olarak tanımlamaktadır. Kofodimos (1993, xiii) ise "iş, oyunu, sevgiyi, aşkı içeren üretimi, sağlıklı ve tatmin edici yaşam" olarak açıklamaktadır (akt. Greenhaus ve diğerleri, 2003, 512).

Greenhaus ve diğerleri (2003, 512) denge tanımlarının ortak ögeleri içerdiğini belirtmektedir. Bunlardan birincisi iş rolünde deneyimlerle aile yaşamındaki değerler arasında eşitlik ya da eşitliğe yakınlık fikrinin bireyde oluşmasıdır. Milkie ve Peltola (1999, 479) denge hissini belirli rollerin kültürel beklentilerle ve rol bileşimiyle ilgili olduğunu aynı zamanda evlilik ve partner ilişkisinde roller arasında bir uyum sağlamanın önemine işaret etmektedir. Kadın ve erkek rollerine yönelik beklentiler ve ilişkilerin yapısı kadınlar için iyi anne ve eş, erkekler için iyi baba ve eş olarak gerçekleşmektedir. Kadın eş, anne veya sadece kadın olarak yükümlülük hissetmektedir. Bir kadının çocuk sahibi olması ondan beklentileri artırmaktadır.



Buna karşılık, erkek iş ve aile kimliklerinde daha bağımsız ve bu nedenle daha az stresli olmaktadır. Belirgin olarak erkek destekleyici, baba ve koca olarak görevlerini yerine getirmektedir. Araştırmacılar özellikle küçük çocuk sahibi olan çalışan kadınların erkeklere göre iş-aile dengesini başarma duygusunu daha az hissettiklerini söylemektedir. Eşle bağlantılı olarak dengenin algısı ücretli iş, ev işi, akrabalık işlerinin yapılması aynı zamanda algılanan sevgi/aşk ve eşler tarafından adil tutumun oranına ve miktarına göre değişmektedir. Özellikle küçük çocuk sahibi olan annelerin erkeklere göre denge algısı negatiftir. Mutlu bir evlilik ve ev işlerinde adalet duygusu iş- aile dengesini etkileyen faktörlerden biri olarak görülmektedir (Milkie ve Peltola, 1999, 480). İş-aile dengesini üzerine bir başka araştırma ise White (1999, 163–175 ) tarafından “İş-aile adımı ve iş-aile dengesiyle doyum” yapılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların evli olması, en az eşlerden birinin iş sahibi olması ve evlerinde yaşayan 15 yaşın altında en az bir çocuklarının olması özellikleri aranmaktadır. Bu özellikleri içeren 6759 evli, 6902 eşlerden biri çalışan ve 3641 en az bir çocuğu 15 yaşın altında olan katılımcı araştırmaya katılmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre iş – yaşam dengesini cinsiyete göre değiştirmek; erkekler kadınlara göre iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Ev işlerinin paylaşımı ve evlilikleri hakkında kadınlar erkeklerden daha az doyum sağlamaktadır. Bir başka bulgu ise çift gelirli ailelerin tek gelirli ailelere göre iş- yaşam dengesinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yine yarı zamanlı çalışan aileler tam zamanlı çalışan ailelere göre iş- yaşam dengesinde daha başarılı görünmektedir.

Clark (2000) çoklu rollerde etkililik, sağlık, işlevsellik ve doyumun yüksek düzeyine işaret etmektedir. İş-aile dengesini tanımları eşitliğin iki bileşenine dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi girişler diğeri ise sonuçlardır. Girişler her rolde uygulanan kişisel kaynaklardır. İş ve aile rolünde dengeli olmak için bu rollere eşit düzeyde zaman, adanma ve ilgi göstermektir. Pozitif denge yüksek düzeyde ve eşit miktarda zamana, adanmaya ve ilgiyi önermekte iken negatif denge düşük düzeyde eşit miktarda zamana, adanmaya ve ilgiyi göstermektedir. Bu girişler bireyin her role zaman adanma veya psikolojik dahil olma açısından bağlılığını

yansıtmaktadır. İş rolüne ev rolünden az veya çok bağlı kalan bireyin dengeyi oluşturması oldukça güç görünmektedir.

Dengenin diğer bileşeni deneyimli iş ve aile rolleri sonuçlarından ortaya çıkmaktadır. Dengenin tanımlarında çoğunlukla ifade edilen sonuç doyumdur. Pozitif denge iş ve aile rollerinde aynı düzeyde yüksek doyumunu işaret etmektedir. Negatif denge aynı düzeyde her rolde düşük doyumunu ifade etmektedir. Sonuç olarak, birey bir rolden diğer role göre daha fazla doyum sağlıyorsa, bireyin iş-aile dengesini başarmasını beklemek güçleşmektedir. Greenhaus ve diğerleri (2003, 512) iş- aile dengesini “iş ve aile rolünden aynı düzeyde doyum sağlama” olarak tanımlamaktadır. Araştırmacılar iş-aile dengesinde üç önemli ögenin olduğunu belirtmektedirler. Bunlar zaman dengesi, dâhil olma dengesi ve doyum dengesidir. Zaman dengesi, iş ve aile rollerine eşit miktarda kendini adamaktır. Dâhil olma dengesi, iş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik düzeyde dâhil olmaktır. Doyum dengesi ise, iş ve aile rollerinden eşit düzeyde doyum sağlamaktır.

Oysa Grzywacz ve Carlson (2007, 457 – 458) iş-aile dengesi tanımında doyuma odaklanmanın kavramsal olarak problemlili olduğunu söylemektedir. Grzywacz ve Carlson’a (2007, 457 – 458) göre temel problem iş- aile dengesini oluşturmada sistemli bir stratejinin belirlenmesinin zor olmasıdır. Çünkü yazarlar dengenin niteliği gereği algılanış biçiminin herkese göre değişeceğini iddia etmektedir. Diğer bir problem pek çok sosyal ve yapısal faktörler dengenin başarılmasına engel oluyorsa bireyin omuzlarında zayıf bir iş-aile dengesi yer alıyorsa bu durum kurbanın suçlanması durumuna eşit görünmektedir. Bu nedenle yazarlar iş- aile dengesinin birey ve örgütle şekillendiğini söylemektedir.

Grzywacz ve Carlson (2007, 458) iş- aile dengesini “birey ve bireyin partnerinin arasında iş ve aile alanında uzlaşılan ve paylaşılan rolle ilgili beklentileri gerçekleştirmek” olarak tanımlamaktadır. Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009, 1463) bu tanımın önemli birkaç özelliğinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu tanımla, iş – aile dengesi kavramı psikolojik alandan sosyal alana yapılanmakta böylece gözlemlenebilmekte ve buna itiraz edebilmek

mümkün hale gelmektedir. İkincisi yazarlar iş- aile çatışmasına rağmen iş- aile dengesinin olabileceğini mümkün görmektedir. Başarılı rolle ilgili sorumlulukların nasıl gerçekleştiği önem taşımamaktadır.

Sonuç olarak Carlson, Grzywacz ve Zivnuska'a (2009) göre Grzywacz ve Carlson'ın (2007) iş- aile dengesi tanımı diğer tanımlardan farklı olduğu için değerlidir. Bununun nedeni olarak, bu tanıma göre ne etkililik, ne performans ne de kişisel veya profesyonel olarak iş – aile dengesi şartları için gerekli olmamasına bağlanmaktadır. Böylece iş –aile dengesi bireyin hem iş hem de aile alanında “süper yıldız” olduğu anlamına gelmediğini ortaya koymaktadır. Bu tanım daha çok karşılıklı üzerinde anlaşmaya varılan sorumluluğu desteklemek bir bakıma rolün temel gereksinmelerini karşılamak demektir ancak aynı zamanda bu durum yüksek düzeyde etkililik veya performans gerektirmemektedir (Carlson, Grzywacz ve Zivnuska, 2009, 1463- 1464).

Kerka (1991, 4), Johnson (2001, 1) ve Voydanoff (2005, 832) iş ve aile rollerini başarılı biçimde bir araya getiren bireyin kendisine, örgütüne ve topluma sayısız yararlarının olduğunu belirtmektedir. Yazarlar bireyin yaşam kalitesinin yükselmesi ve ruhsal sağlığının iyi olması, mutlu bir evlilik yaşaması, toplumda iyi olma halinin gelişmesi, verimliliğin artması, morali yükselmesi ve işten ayrılmanın azalması, kamu ve özel örgütlerde yapıcı etkiyi kullanan bilgilendirilmiş ve farkındalığı yükselmiş bireylerin artması ve bireylerin çocuklarını yetiştirmede daha bütüncül davranışlar sergilemesini sıralamaktadırlar.

İş- aile dengesi genellikle bireyin iyi olma durumuna katkıda bulunmaktadır. Greenhaus ve diğerleri (2003, 515) iş-aile dengesinin bireyin yaşam kalitesini iyileştirdiğini belirtmektedir. Cullen, Kordey ve Schmidt (2003, 12) iş aile sorumluluklarının dengelenmesi örgütler tarafından desteklendiğinde işgörenin etkililiğinin ve iş doyumunun arttığını, işten ayrılma ve işe devamsızlığının azaldığını görüldüğünü söylemektedir. Barnett ve Hyde (2001, 784) çoklu rollere sahip olmanın bireyi negatif rol deneyiminin etkisinden koruduğunu veya tampon görevi gördüğünü belirtmektedir. Marks ve MacDermid (1996, 421) dengeli bireylerin rol talepleriyle karşılaştıkları zaman “anı kaçırmamak için

önemsedikleri” ve “hiçbir rol diğerinden daha az değerli değildir” ilkesiyle hareket ettiklerini söylemektedir. Barnett ve Hyde (2001, 784) çoklu rollere sahip olmanın bu rolleri birbirinden ayıranlara göre daha düşük düzeyde stres yaşadıklarını, ruhsal ve fiziksel olmak üzere kendilerini daha sağlıklı ve iyi hissettiklerini eklemektedir.

Marks ve MacDermid (1996, 515) bireyin hem iş hem de aile rollerine dengeli dâhil olarak iş-aile çatışmasını azalttığını çünkü her iki rolle de tam anlamıyla meşgul olduklarını belirtmektedir. Bu bireyler “durumsal öncelik” olarak tercih yapmamakta bunun yerine iş-aile çatışmasından sakınmak, uzun dönemli bütün rollerin taleplerini karşılamak için rutinler geliştirmektedir. Bunun tersi durumunda ise bireyin aile problemleriyle yüzleşmek istemediğinde, işiyle başarılı özel yaşam arasında seçim yapmak zorunda kaldığında, tercihini işe yönelik verebileceğini ve dengesizlik sorununun ortaya çıkabileceğini belirtmektedir (Kofodimos, 1990, 62).

Clark (2001, 349) iş- aile dengesini “minimum rol çatışmasıyla evde ve işte iyi ve tatminkâr işlevsellik” olarak tanımlamaktadır. Clark (2001, 349) bireyin hayatında aile ve çalışma örgütünün merkezi önemde olduğunu çünkü her iki kurumun farklı zamanlarda ve mekânlarda sıklıkla gerçekleştiğini belirtmektedir. Grzywacz ve Carlson (2007, 456, 459) iş- aile dengesinin örgütlere katkısının yanında insan kaynakları gelişimi sürecine de destek verdiğini bu dengenin dolaylı veya doğrudan bireyin merkezinde kaldıraç görevini gördüğünü belirtmektedir. Yazarlara göre iş- yaşam dengesinin engellerini sıralamak kolayken destekleyen kavramları söylemek o kadar kolay olmamaktadır.

Cummings (2001, 3) ise örgütleri eleştirerek, örgütlerin iş- aile dengesinin ve iş-yaşam dengesinin farkında olduklarını ancak bu konuyla ilgili hiçbir şey yapmadıklarını iddia etmektedir. Kofodimos’a (1990, 60) göre örgütsel baskı bireyin kişisel yaşamını etkiledikçe, iş talepleri bireyin zamanına ve enerjisine baskın gelmekte, göz ardı edilen aile ilişkileri bozulmakta ve giderek artan biçimde doyumsuzluk oluşturarak negatif bir etki yaratmaktadır. Kofodimos

(1990, 60) kariyer talepleri ile iş taleplerinin birbirleriyle çeliştiğini eklemekte bu süreci sarmal olan bir dengesizlik olarak ifade etmektedir.

### **İş – Aile Yaşam Dengesini Açıklamaya Yönelik “İş- Aile Sınır Kuramı”**

Kapız (2002, 145) iş ve aile yaşamlarının ayrı dünyalardan olarak tanımlanmasından, bütünleşmesine kadar atılan kuramların birbirlerini bütünlediğini ve eksiklerini tamamlayarak bu alandaki kuramsal alt yapının gelişmesine katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda iş- aile yaşam dengesini açıklamaya yönelik birkaç yeni kuram ortaya konulmuştur. Bunlar; Clark'ın “İş ve Aile Sınır Kuramı” (Clark, 2000), Ashforth ve arkadaşlarının “Sınırlar ve Mikro Rol Geçişleri” (Ashforth ve diğerleri, 2000, 472), Kossek ve arkadaşlarının “İş- Aile Rol Sentezi” (Kossek ve diğerleri, 1999, 108) kuramlarıdır. Kapız (2002, 145) “İş ve Aile Sınır Kuramı”nın diğer kuramları daha iyi kapsadığını, özellikle “Sınırlar ve Mikro Rol Geçişleri” kuramı ile şaşırtan benzerliklerinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu çalışmada, iş –aile yaşam dengesi açısından Clark'ın (2000) “İş ve Aile Sınır Kuramı” ele alınmaktadır.

İş - aile sınır kuramı daha önce yer alan iş ve aile kuramlarının boşluğuna ve eleştirilere yanıt olmak için desenlenen bir kuramdır. “İş- Aile Sınır Kuramı veya İş-Aile Dengesi Kuramı” olarak adlandırılmaktadır (Clark, 2000, 747). İş - aile sınır kuramını Crozier- Durham (2007) iş - yaşam sınır kuramı olarak adlandırmaktadır. Birey çalışırken işi dışında başka şeylere de geçişler yapabilir. İş-aile ifadesi bireyin sadece işi ve evi arasında geçişler yaptığı anlamına gelmektedir. Oysa Crozier- Durham (2007) iş-yaşam sınır teoremi ifadesini kullanarak bireyin evi dışında da kendisine ait zaman diliminin olduğunu ifade ederek kavramın daha geniş anlamda düşünülmesi gerektiğini belirtmektedir. Clark (2000) öncelikle kendi deneyimlerinden yola çıkmış ve iş ve aile çatışmaları alanyazınını inceledikten sonra tatmin edici bir sonuca ulaşamadığı inancıyla yeni bir kuram geliştirmek çabasına girişmiştir. Çalışmaları sonucunda iş-yaşam sınır kuramını geliştirmiştir. İş-aile sınır kuramı bireyin iş ve aile alanını nasıl yönettiğini ve uzlaştığını, bunlar arasında nasıl denge sağlayacağını

açıklamaktadır. Bu kuramın merkezinde farklı alanlar yani “iş” ve “aile” yapılarının birbirini etkilemesi fikri yatmaktadır (Clark, 2000, 750–751).

Clark (2000, 751) bu ayrımın endüstri reformundan sonra oluştuğunu belirtmektedir. O’na göre eve ve işe karşı oluşturulan karşıtlık sanki iki farklı dilin konuşulduğu, farklı davranışların kabul edildiği ve görevlerin nasıl başarılacağı konusunda farklılıkların olduğu iki farklı şehre benzetilmektedir. İki şehir arasındaki geçiş bazı bireyler için sanki aynı dil, aynı para birimi veya geleneklerin ortak olması gibi hafif geçmekte; bazı bireyler için iş ve aile arası farklar daha büyük olması nedeniyle daha uç geçişler yaşanmaktadır. Clark (2000, 751) iş ve yaşam arasındaki bu sınır ve köprülerin bireyin arzu ettiği denge için yaratıldığını söylemektedir. İş-aile dengesi sınır teoremine göre iş ve aile sistemleri arasındaki temel etkileşim duygusal değil insani olmasına dayanmaktadır. Bireyler gün içinde iki dünya arasında geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bireyler bu iki dünyayı şekillendirirken kendileri de etkilenmektedir. İş ve ev çevresini belirleme ve onlar tarafından belirlenme aynı zamanda bir çelişkinin ifadesi olmaktadır. Bu çelişki, iş-aile dengesini, iş ve aile çatışmalarını öne çıkarmaktadır. İş- aile dengesi sınır teoremi bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki geçişlere, çatışmanın oluşmasını tahmin etmeye ve dengenin sağlanma çerçevesini belirlemeye çalışmaktadır (Clark, 2000, 748).

İş- aile dengesi kuramının temel kavramları ve özellikleri: iş ve ev alanları, iş ve ev arasındaki sınırlar, iş ve ev arasındaki geçişler, sınır koruyucuları ve diğer önemli alan üyeleri olmak üzere beş boyutta değerlendirilmektedir.

**İş ve ev alanları.** İş ve ev arasındaki farklılıklar iki farklı alan olarak tanımlanmaktadır. Bu iki farklı dünyanın farklı kuralları, düşünce kalıpları ve davranışları bulunmaktadır. Bireyler için iş gelir sağlama ve başarı duygusu verirken, ev yaşamı da kişisel mutluluk ve yakın ilişkiler kurma amacını gerçekleştirmektedir. Örgütte ulaşılan amaçların anlamı, belli davranışları ve düşünce biçimini cesaretlendiren bir kültür yaratmasıdır. Bu örgütlerde güler yüzlü ve neşeli görünmeleri amaçlarını başarmada değerli bir yol olurken ev yaşamlarındaki kültürleri duygusal dürüstlüğe önem vermek yer alabilir (Clark,

2000, 753). Clark (2000,754) iki alan arasında temel farklılığın; işte bireyden beklenen en önemli başarının “sorumlu” ve “yetenekli” olması, evde ise “sevgi dolu” ve “verici” olması biçiminde belirtmektedir. Ev ve iş alanlarındaki kültürlerin farklı olması nedeniyle, bireyler iki yaşam alanını bazı derecelerde bütünleştirmek için çaba göstermektedirler.

**Sınırlar.** Sınırlar, alanlar arasındaki sınırları belirleyen çizgilerdir ve alanla ilişkili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında, bu sınırlar fiziksel, geçici ve psikolojik biçim almaktadırlar. Fiziksel sınır, bir işyerinin veya evin duvarları gibi alanla ilgili davranışın olduğu yerdir. Geçici sınırlar, çalışma saatleri gibi aile sorumluluklarının gerçekleştirildiği zaman ve işin yapıldığı zamanı ayırmaktır. Psikolojik sınırlar ise, bireyler tarafından oluşturulan kurallardır. Bu kurallar alan içinde bireyler tarafından uygun bulunan duygular, düşünce ve davranış kalıplarıdır. Psikolojik sınırlar kendiliğinden oluşmaktadır. Psikolojik ve geçici sınırlar, bireyler tarafından psikolojik sınırları oluşturan kuralları belirlemek için kullanılmaktadır (Clark, 2000, 756).

Sınırları geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve sınırın gücü ile karakterize etmek mümkündür. Geçirgenlik bir alandaki elementlerin diğer alana girebilme derecesidir. Örneğin birey evde çalışıyor olabilir, çalıştığı odanın kapıları ve duvarları onun çalışması etrafında bir sınır oluşturabilir. Ancak bu sınır geçirgen olabilir çünkü aile üyeleri bireyin çalıştığı odaya konuşmak için gelebilirler. Sınırlar arası fiziksel ve zamansal geçişler, diğer alanı hatırlatıcı bir unsur olarak bazen olumlu bazen de olumsuz olarak algılanabilir. Geçirgenlik psikolojik olabilir. Psikolojik geçirgenliğe örnek olarak iş ortamından negatif duygu ve tutumların eve getirilmesi verilebilir. Ancak her zaman psikolojik geçirgenlik negatif olmayabilir (Clark, 2000, 756).

Bir diğer sınır özelliği ise esnekliktir. Esneklik bir alanın taleplerine bağlı olarak sınırın daralma ve genişleme derecesidir. Örneğin, bireyler çalışma saatlerini seçebilme esnekliğine sahiplerse iş ve aile ayrımında geçici sınır esnek olmaktadır. Ya da birey nerede çalışacağını seçebiliyorsa, psikolojik sınır esnektir. Benzer şekilde, psikolojik sınır esnekse birey evdeyken işi, işteyken evi

düşünebilir. Psikolojik sınır esnek olduğunda alanlar arasında düşünce, duygu ve fikirlerin geçişi kolay olmaktadır (Clark, 2000, 757).

Sınırlar arasında önemli geçirgenlik ve esneklik oluştuğunda karıştırma (blending) meydana gelmektedir. Psikolojik karıştırma bir kişinin kişisel veya aile deneyimini işinde veya iş deneyimini aile yaşamında kullandığı zaman oluşmaktadır. Sınır alanları iki alanın çok farklı olduğu durumlarda tehlikeli olabilmektedir. Bu şartlar altında, sınır alanları sınır geçicilerin çatışan talepleri üzerinde değişiklik yaptıkları yerde yer almakta ve çatışma artmaktadır (Clark, 2000, 757).

Geçirgenlik, esneklik ve karıştırma sınırın gücünü saptamak için birleşmektedir. Sınırlar geçirmez ve esnek olmayabilirler bu nedenle de karıştırılmasına izin vermeyebilirler. Buna karşın sınırlar geçirgenliğe ve esnekliğe kolaylık da sağlayabilirler. Popüler alanyazında sıklıkla zayıf sınırın bireyler için daha uygun olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte “sorumlu işyeri” daha fazla esneklik eklemektedir. Sonuç olarak sınırlar hangi alan daha güçlü ise o yönde daha kuvvetli olmaktadır (Clark, 2000, 758).

**Sınır geçiciler.** Sınır geçiciler her iki alanda merkezi ve çevresel katılımcılar olarak tanımlanmaktadır. Merkezi katılımcı alanın değerini, kültürünü ve dilini öğrenmeyi benimsemektedir. Çevresel katılımcı ise merkezi katılımcının tam tersidir. Örneğin çevresel katılımcı kültürel normlarını ve değerlerini göz ardı etmekte, yeteneklerinde başarı gösterememektedir.

**Sınır koruyucular.** Merkezi ve çevresel katılımcıların yanında sınır koruyucu üyelerde bulunmaktadır. İşte yaygın sınır koruyucular denetmenler evde yaygın sınır koruyucular ise eşlerdir. Diğer alan üyeleri ise alanın ve sınırın tanımlanmasında etkili olabilmektedir ama sınır geçiciler üzerinde güç sahibi değildirler. Sınır koruyucular ve diğer alan üyeleri, sınır geçicilerin alanlar ve sınırları yönetme yeteneğinde önemli rol oynamaktadır. Clark’a (2000, 761) göre bu olgular üzerindeki anlaşmazlık iş- aile çatışmasının kaynağıdır.

Sonuç olarak sınır kuramı örgütlerin iş-aile dengesini artırmak için alanlarını ve sınırlarını değiştirebileceklerini önermektedir. Ancak pek çok örgüt



yapabileceği kolay değişiklikleri yapmayı tercih etmemektedir. Bu kurama göre daha fazla esnek işyeri değerler ve amaçlar açısından bireylerin evleri gibi olabilir. Örgütün kültürünü değiştirmesi olanaklı değilse, her iki alandaki sınırlar kendisini güçlü biçimde korurlar.

### **Yükseköğretim Sisteminde Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş - Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Aralarındaki İlişkiler**

Çalışanların yaşamdan ve örgütlerinden beklentileri arttıkça, örgütlerinden daha fazla özgürlük ve sorumluluk isteklerinin de arttığı görülmektedir. Bu hızlı beklenti artışı, kadının işgücü olarak örgütlerde yer almasıyla çift gelirliliğin ve tek ebeveynli ailelerinin artması gibi demografik özelliklerde eş zamanlı değişimler örgütlerin çalışmaya verdikleri değeri yeniden gözden geçirmeleri gerektiği fikrini ortaya koymaktadır. Çalışmaya verilen aşırı değerin ve önemin bireyler tarafından tartışılır hale gelmesi ve “acaba çalışmaya bu kadar önem vermek gerekir mi?” sorusunun gündeme gelmesi ile işe bağımlılık ve yaşam ile aile yaşamının gündeme gelmesine katkıda bulunmaktadır. İşe bağımlıların kariyerleri içinde iş doyumları ve başarıları konusuna yönelik sorular sorulduğunda aslında mutlu olmadıkları, mesleki doyum ve başarıyı yakalayamadıkları söylenebilir.

Burke ve MacDermid (1999, 277- 282) Kanada’da çalışan erkek ve kadın yöneticilere ve uzmanlara (toplam 530 kişi) iş doyumları ve başarıları konusunda bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın bulgularına göre işe bağımlılık ile iş doyum ve başarı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Bireyin işe bağımlılık düzeyi arttıkça iş doyum ve başarı algısı zayıflamaktadır. Kanada’da yüksek lisans yapan kadın öğrencilerin iş- ekstra iş dengesini destekleyen örgütsel değerler algısı ile işe bağımlılık düzeylerini inceleyen Burke (2000b, 520-534) işe bağımlılık düzeyini işe bağımlılık ölçme aracı (Spence ve Robbins, 1992) ile iş- aile dengesini ve dengesizliğini destekleyen örgütsel değerleri Kofodimos (1995) ölçme aracı ile araştırmıştır. İşe bağımlılık ölçme aracı işe dâhil olma, sürdürülebilirlik ve işten zevk alma boyutlarında ele alınmaktadır. Bu faktörlerin örgütsel değerlerle ve inanç ve korkularla ilişkisi incelenmiş, korku ve

inancın sürdürülebilirlikle pozitif, işten zevk alma ile negatif; örgütsel değerlerin iş-ekstra iş dengesiyle güçlü korelasyon gösterdiği elde edilmektedir.

Waters ve Bardoel (2006, 71) yükseköğretimde iş- aile politikalarını incelemiştir. Bu amaçla Avustralya'da üniversitede çalışan 29'u akademik, 47'si genel idari personel olan toplam 76 kişi ile 5- 12 kişiden oluşan 9 odak grup çalışması gerçekleştirmiştir. Katılımcılara iş- aile politikalarının engelleri hakkında soru yöneltilmektedir. Katılımcılar iş- aile politikalarının engelleri olarak zayıf iletişim, aşırı işyükü, yönetimin tutumu, algılanan kariyerin yansıması, yönetim süreçleri ve akranların etkisi olarak sıralamaktadır. Özellikle akademik personel iş- aile politikasını kullanmanın kariyerlerini negatif etkileyeceğini ve sözleşmelerinin yenilenmeyeceği endişesini taşıdıklarını belirtmektedirler. Bazı katılımcılar yöneticilerinin "aile sorumlulukların senin problemin" şeklinde tavır takındıklarını, yarı- zamanlı çalışmanın daha sıkı çalışma biçimi olduğuna inanmadıklarını söylemektedirler. Özellikle akademik personelin iş –aile politikasına erişiminde yönetimin tutumunda güvenin güçlü bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir. Örgütlerin iş- yaşam dengesine yönelik politikalarının sembolik olması, akademik personelin de bu politikalara inanmasını zorlaştırdığı görülmektedir. Olaylara ve olgulara farkındalık düzeyinin yüksek olduğu üniversitelerde bile çalışmaya aşırı önemin verilmesi nedeniyle akademik personelin bu haktan yararlanmasını engellediği ya da zorlaştırdığını düşündürmektedir.

Robinson'a göre (2000a, 35; 1998a, 67) ailede işe bağımlı bir bireyin olması ailenin etkinliklerini, aile içindeki iletişimini ve etkileşimini oldukça önemli düzeyde etkilemektedir. Piotrowski ve Vodanovich (2008, 104) iş- aile çatışması, aile etkileşiminden çekilme ve boş zaman etkinliklerinden hoşlanmama davranışlarının işe bağımlı davranışları ile karşılıklı ilişkili olduğunu belirtmektedir. İşe bağımlılığı yüksek olan bireylerin ailelerine yönelik algıları düşük düzeyde kalmaktadır. İşkolik bireyler aileleriyle etkili problem çözme becerisinde ve iletişimde zayıf kalmakta, aile içinde sahip oldukları rolleri kuramamakta ve ailenin etkinliklerine yanıt vermede düşük düzeyde performans

göstermekte ve genel olarak ailede etkinliklerine yeterli düzeyde dâhil olamamaktadır (Robinson, 1998a, 67).

Kişinin işe bağımlılığı arttıkça aile içinde ve dışında gösterdiği performansın beklenenin altında kaldığı görülmektedir (Robinson, 2000a, 36, 37). Buna bağlı olarak işe bağımlıların eşleri ve çocukları bu durumdan şikâyet etmekte ve işe bağımlının çalışma alışkanlıklarına yönelik sinik tepkiler geliştirmektedirler. Bu bireylerin eşlerine ve çocuklarına göre işe bağımlı aile üyesi fiziksel olarak yanlarında olsa bile aileden kopuk yaşamaktadır. Robinson (2000a, 36) işe bağımlıların eşlerinin çocuklarını tek başlarına büyüttüğünü ve ebeveyn olarak sorumlulukların büyük kısmını yalnız taşıdıklarından eşlerine kırgın olduklarını söylemektedir. Bu tek yönlü düzenlenmiş yaşam biçiminin eşlerde yansıması, işe bağımlı eşlere karşı kızgınlık ve şikâyetle tepki gösterme olarak kendini göstermektedir.

Robinson (2000a, 36) eşlerden gelen bu tepkilere karşılık işe bağımlıların kendilerini gerekçelerle savunduklarını, “sürekli konuşmasaydın, çok çalışmazdım” şeklinde eşlerine yanıt verebildiklerini, eşlerinin de “sürekli çalışmasaydın, ben de sana kızmazdım” biçiminde karşılık aldıklarını söylemektedir. Aile içinde aşırı çalışmanın getirdiği olumsuz tepkiler sözle karşılık vermenin yanında psikolojik olarak da etkilerini göstermektedir. Aile bireyleri sıklıkla kendilerini yalnız, sevilmemiş, izole edilmiş, duygusal ve fiziksel olarak terk edilmiş hissetmektedir (Robinson, 1998a, 73).

Robinson (2000a, 38) bu durumu işe bağımlı bireyin evlilikten beklentisinin yüksek olmasına bağlamaktadır. Yine aynı şekilde işe bağımlılar çocuklarının gelişiminde aktif rol üstlenmemektedir. Eğer aktif olarak ilgileniyorsa bu durum kendi mükemmeliyetçi standartlarını gerçekleştirmek ve başarıya yönelik beklentileri yüksek olduğu için yapmaktadır. Bu beklentiyi karşılayamayan çocuklar kendilerini yetersiz ve başarısız hissetmektedir. İşe bağımlıların aile içindeki olaylara karşı takındıkları tutum ise evliliklerine yönelik sorunlarla yüz yüze gelmekten sakınmak, susmak ve küsmek gibi pasif saldırgan manevralar

yapmak şeklinde olmaktadır. Robinson'a (2000a, 38) göre bu tür davranışlar aile içinde intikam almak gibi yıkıcı tahribatlar getirmektedir.

Robinson, Flowers ve Ng (2006, 213- 220) işe bağımlılık ile evlilikten hoşnutsuzluk (marital disaffection) arasındaki ilişkiyi erkek eşler (kocalar) açısından incelemektedir. Araştırmaya Amerikalı Danışma Derneğine üye 272 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada İşe Bağımlılık (Robinson, 1999) ölçeğini kullanmışlardır. Bu araştırmadan işe bağımlılık ile evlilikten hoşnutsuzluk, negatif duygu (negative affect) ve haftada çalışma saatine bağlı bu değişkenler arasında pozitif bir ilişki elde edilmektedir. Bir anlamda eşlerin işe bağımlılık düzeyleri arttıkça evlilikten hoşnutsuzlukları artmaktadır. İşe bağımlılık ve aile üzerine yapılmış bir başka araştırma ise işe bağımlı olan bireylerin eşleri ve işe bağımlı olmayan bireylerin eşlerine yöneliktir (Robinson, Carroll ve Flowers, 2001, 397- 410).

Bu araştırmada işe bağımlı olan ve olmayan bireylerin eşlerine aile hayatı üzerine bir takım sorular sorulmaktadır. 326 kişinin katıldığı bu araştırmada yine İşe Bağımlılık (Robinson, 1999) ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre işe bağımlı bireylerin eşleri kocalarına karşı daha az pozitif duygu beslemekte ve evliliklerine daha fazla yabancılaşmaktadır. Oysa bu oran işe bağımlı olmayan bireylerin eşlerinde daha az düzeyde kalmaktadır. Her iki araştırmada (Robinson, Flowers ve Ng (2006, 213- 220; Robinson, Carroll ve Flowers, 2001, 397- 410) da işe bağımlılığın aile hayatını olumsuz etkilediğine dair bulgular elde edilmektedir.

Japon ailelerde işe bağımlı erkekler sıklıkla "yedi - onbir kocalar (seven – eleven husbands)" şeklinde adlandırılmaktadır. Bu isim gün açarırken başlayıp akşam geç saatlere kadar çalışan, ailesinin iyi olanaklara sahip olması için sürekli çaba gösteren sıra dışı babalar için söylenmektedir (Ishiyama ve Kitayama, 1994'den akt. Robinson, 2000a, 36).

Japonya (Ishiyama ve Kitayama, 1994'den akt. Robinson, 2000a, 36) ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (Robinson, 1998) bir aile babanın yokluğu ile katılaştıkça işe bağımlı eş aktif olarak aileye katılmak istediğinde, kırgın eşler

şiddetle tepki göstermektedir. Yetişkin çocuklar ise bu durumu çok geç veya çok az ya da her ikisini de hissettikleri için işe bağımlı bireyin aileye yeniden bağlanma teşebbüslerine ters yanıt vermektedir. Japon eşler emekli olan işe bağımlı eşlerinin evde ve ev dışında ne yapacaklarını bilemedikleri durum için küçültücü bir terim olan “nure- ochiba (ayakkabının ortasında sıkışıp kalmış ıslak yaprak= a wet fallen leaf stuck to the bottom of the shoes) ifadesini kullanmaktadır (Ishiyama ve Kitayama, 1994'den akt. Robinson, 2000a, 36).

Scott ve diğerleri (1997, 297- 299) işe bağımlı bireylerin çalışmaya daha fazla zaman ayırmalarından dolayı aile, sosyal etkinlik ve özel yaşama yeteri kadar önem vermediklerini söylemektedir. Snir ve Harpaz (2004, 524) işe bağımlıların samimiyet ve yakınlıktan sakındıklarını bunun sonucunda bu bireylerin aileye önem vermelerinin oldukça düşük kaldığını belirtmektedir. Snir ve Harpaz (2004, 524- 525) İsrail'de Tel Aviv, Jerusalem, Haifa ve Beer Sheba şehirlerinde çalışan 973 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada mesleksel doyumu yüksek olanların mesleksel doyumu az olanlara göre daha fazla çalıştıklarını elde etmektedirler. Ayrıca araştırmacılar aile hayatını merkeze alan çalışanların, aile hayatını merkeze almayanlara göre daha az çalıştıklarını tespit etmektedir.

İşe bağımlılıkla iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasında ilişkinin olduğu görülmektedir. İşe bağımlılık ve iş- yaşam dengesi, işe bağımlılık ve iş- aile yaşam dengesi üzerine yapılan çeşitli araştırmalarda (Burke ve MacDermid,1999; Burke, 2000b; Waters ve Bardoel, 2006; Robinson, 2000a; Piotrowski ve Vodanovich, 2008; Robinson, 1998a; Robinson, Flowers ve Ng, 2006; Robinson, Carroll ve Flowers, 2001; Snir ve Harpaz, 2004) işe bağımlılık ile iş- aile yaşam ve iş- yaşam dengesi arasında bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir.

Üniversitede çalışan öğretim üyeleri öğretim, araştırma, yönetim ve toplum hizmetleri gibi pek çok işle profesyonelce zaman harcayarak doğrudan veya dolaylı olarak uğraşmaktadır (Allen, 1996; Meyer, 1998). Kranhenbuhl'e (1998) göre öğretim üyelerinin çabalarını neye yönlendirdiklerinden çok neyi başardıkları önemlidir. Yazar öğretim elemanının eleştirel, tasarlama ve yansıtma için

düşünmeye zaman ayırdığını, makalelerin hazırlanması, elde edilen verilerin analizi ve yorumu, diğer akademisyenlerin çalışmalarını eleştirme ve gözden geçirme gibi etkinlikleri bulunduğunu ve bu etkinliklerin öğretim elemanlarının karanlıkta kalan yani gözle görülmeyen işyükleri olduğunu eklemektedir. Bu araştırmada öğretim üyelerinin ele alınması, öğretim üyelerinin iş yoğunluğunun yüksek ve ağır olması nedeniyle özel yaşamlarının ve aile yaşamlarının çalışma tempolarından etkilendiği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi ve analizi konuları yer almaktadır.

#### Araştırmanın Modeli

Araştırmada, üniversite öğretim üyelerinin işe bağımlılıkla ilgili görüşlerinin birbirleriyle karşılaştırıldığı ve bazı değişkenlerle işe bağımlılıktaki ilişkilerin saptanması amaçlandığı için “korelasyonel” ve “nedensel karşılaştırma türü tarama” modelleri (Balcı, 2000) kullanılmıştır.

#### Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, Ankara Üniversitesi'nde çalışan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın hedef evrenini, Ankara Üniversitesine bağlı 13 fakültede çalışan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama araçlarını öğretim üyelerine uygulayabilmek için Eğitim Bilimleri Enstitüsü aracılığıyla fakültelerden izin talebinde bulunulmuştur. Tıp Fakültesi Dekanlığı, işyüklerinin yoğunluğunu ve ameliyatlarının fazla olmasını gerekçe göstererek ölçüklerin uygulanmasına izin vermemiştir. Bu nedenle araştırma 13 fakültenin öğretim üyeleri üzerinde yapılmıştır. Araştırmada tüm öğretim üyelerine ulaşma imkânının olmaması, zamanın sınırlı olması ve ekonomik nedenlerle hedef evreni temsil edeceği düşünülen büyüklükte bir örneklem alma yoluna gidilmiştir.

Örneklem seçiminde “tabakalı örneklem” tekniği benimsenmiştir. Bu amaçla, önce araştırmanın yürütüleceği Ankara Üniversitesi fakültelerindeki öğretim üyesi sayısı ve buna bağlı olarak örnekleme girecek öğretim üyesi sayısı belirlenmiştir. Buna göre, 1215 kaynak kişiden oluşan bir evreni, % 5 hata payı ile 292 kişinin temsil edebileceğine (Balcı, 2005, 95) karar verilmiştir. Anketlerin doldurulması esnasında oluşabilecek kimi aksaklıkları düşünerek 350 öğretim üyesine ölçme araçlarının uygulanmasına karar verilmiş ve uygulama bu yönde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılacak 350 öğretim üyesinin belirlenmesi aşamasında ise 13 fakültenin bölümlerindeki öğretim üyelerinin sayıları

belirlenmiştir. Çizelge 4'de fakültelerde çalışan öğretim üyelerinin toplam sayıları, elde edilen veri ve geri dönüş oranları yer almaktadır.

Çizelge 4. Fakültelerde çalışan toplam öğretim üyesi sayıları, elde edilen veri ve geri dönüş oranları

Fakülteler	Toplam öğretim üyesi sayısı	Araştırmaya katılan öğretim üyesi sayısı	Katılma oranı (%)
1. Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi	178	89	% 49
2. Diş Hekimliği Fakültesi	97	35	% 37
3. Eczacılık Fakültesi	69	39	%56
4. Eğitim Bilimleri Fakültesi	67	38	% 56
5. Siyasal Bilgiler Fakültesi	91	27	% 29
6. Hukuk Fakültesi	64	23	% 35
7. İletişim Fakültesi	27	15	% 60
8. İlahiyat Fakültesi	69	34	% 49
9. Mühendislik Fakültesi	119	44	% 36
10. Fen Fakültesi	124	39	% 33
11. Sağlık Bilimleri Fakültesi	32	17	% 53
12. Veteriner Fakültesi	110	46	% 41
13. Ziraat Fakültesi	170	73	% 43
TOPLAM	1217	519	% 43

Veri toplama araçlarının uygulanması aşamasında bölümlerdeki öğretim üyelerinin sınırlı sayıda olması nedeniyle anketlere verecekleri yanıtlarla kimliklerinin saptanabilmesinin olanaklı olması ve pek çok öğretim üyesinin de kimliklerinin ortaya çıkacağı endişesini taşıyarak ölçeğe yanıt vermek istememeleri nedeniyle, Tez İzleme Komitesi üyeleriyle de görüşerek, örnekleme seçilmede öğretim üyelerinin bölümleri değil de unvanlarının dikkate alınması yönünde bir tercih yapılmıştır.

Üniversite örgütlenmesinde ücretler, yetkiler ve çeşitli kurumsal olanaklar öğretim üyelerinin unvanlarına göre değişebilmektedir. Bu nedenle öğretim üyelerinin görüşlerinin unvanlara göre farklılaşabileceği düşünülmüştür. Araştırmada veri toplanması iki biçimde gerçekleştirilmiştir. Birincisinde araştırmacı tarafından ölçekler internet ortamında hazırlanmıştır. İnternet ortamında hazırlanan ölçekler 13 fakültede çalışan öğretim üyelerinin tamamının e-posta adreslerine ve üniversite ağı içinde sosyal iletişim ağı (ank-club) ile gönderilmiştir. Öğretim üyeleri sisteme otomatik olarak giriş yaparak ölçekleri doldurmuştur. İnternet ortamında öğretim üyelerine ulaşma yöntemi üç kez uygulanmıştır. İkinci yol ise veri toplama araçlarının araştırmacının öğretim üyelerine bizzat kendisi tarafından uygulanmasıdır.



Sonuç olarak araştırmada öğretim üyelerinin; unvanlarına (profesör, doçent ve yardımcı doçent) göre tabakalama uygulaması yapılmıştır. Tabakalı örnekleme yöntemi, evrendeki alt grupların örneklemede temsil edilmesini güvence altına alırken, aynı zamanda maliyeti de düşürme olanağı sağlamaktadır (Balcı, 2000, 85). Bu doğrultuda her fakülteadaki toplam öğretim üyesi sayısının hedef evren içindeki oranı belirlenmiş ve her fakülte hedef evren içinde hangi oranda temsil ediliyorsa, örneklem içinde de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. Hedef evrenin büyüklüğü bilgilerine Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Akademik Personel Müdürlüğü aracılığı ile ulaşılmıştır. Ancak fakülteler ziyaret edildiğinde öğretim üyelerinin vefat, sağlık problemleri nedeniyle raporlu, yurt dışı görevi, unvan yükselmesi, başka bir üniversiteye geçiş veya görevlendirmeler gibi değişik nedenlerle fakültede bulunmadıkları görülmüştür. Bu nedenle öğretim üyelerinin sayıları fakültelele bağlı akademik personel bilgilerine dayalı olarak alınmıştır. Hedef evrende yer alan fakültelerdeki öğretim üyesi sayıları, unvanlarına göre sayıları, örneklemede sayıları ve geri dönen anket sayıları Çizelge 5'te verilmektedir.

Çizelge 5. Fakültelerde çalışan toplam öğretim üyesi sayıları, unvanlarına göre sayıları ve dönen anket sayıları

Fakülteler	Bölümler	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç. Dr.	Toplam sayı
Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi	Toplam	88	59	31	178
	İnternet	18	10	7	35
	Elden uygulanan	24	15	15	54
	Uygulanan Anket Sayısı	42	25	22	89
Diş Hekimliği Fakültesi	Toplam	84	13	-	97
	İnternet	2	1	-	3
	Elden uygulanan	28	3	1	32
	Uygulanan Anket Sayısı	30	4	1	35
Eczacılık Fakültesi	Toplam	54	9	6	69
	İnternet	4	2	3	9
	Elden uygulanan	26	2	2	30
	Uygulanan Anket Sayısı	30	4	5	39
Eğitim Bilimleri Fakültesi	Toplam	28	17	22	67
	İnternet	-	3	3	6
	Elden uygulanan	15	6	11	32
	Uygulanan Anket Sayısı	15	9	14	38
Siyasal Bilgiler Fakültesi	Toplam	34	32	25	91
	İnternet	7	4	4	15
	Elden uygulanan	4	5	3	12
	Uygulanan Anket Sayısı	11	9	7	27
Hukuk Fakültesi	Toplam	31	19	14	64
	İnternet	4	2	2	8
	Elden uygulanan	4	2	9	15
	Uygulanan Anket Sayısı	8	4	11	23

Fakülteler	Bölümler	Prof. Dr.	Doç. Dr.	Yrd. Doç. Dr.	Toplam sayı
İletişim Fakültesi	Toplam	9	9	9	27
	İnternet	2	-	2	4
	Elden uygulanan	5	4	2	11
	Uygulanan Anket Sayısı	7	4	4	15
İlahiyat Fakültesi	Toplam	43	13	13	69
	İnternet	4	1	2	7
	Elden uygulanan	14	8	5	27
	Uygulanan Anket Sayısı	18	9	7	34
Mühendislik Fakültesi	Toplam	72	19	28	119
	İnternet	11	4	4	19
	Elden uygulanan	8	7	10	25
	Uygulanan Anket Sayısı	19	11	14	44
Fen Fakültesi	Toplam	69	34	21	124
	İnternet	9	9	5	23
	Elden uygulanan	12	3	1	16
	Uygulanan Anket Sayısı	21	12	6	39
Sağlık Bilimleri Fakültesi	Toplam	13	9	10	32
	İnternet	5	3	4	12
	Elden uygulanan	4	1	-	5
	Uygulanan Anket Sayısı	9	4	4	17
Veteriner Fakültesi	Toplam	97	8	5	110
	İnternet	18	1	1	20
	Elden uygulanan	19	7	-	26
	Uygulanan Anket Sayısı	37	8	1	46
Ziraat Fakültesi	Toplam	126	30	14	170
	İnternet	28	13	5	46
	Elden uygulanan	22	2	3	27
	Uygulanan Anket Sayısı	50	15	8	73
Toplam		747	271	197	1217
Elde Edilen Veri		297	118	104	519
Dönüş Oranı		% 40	% 44	% 53	% 43

Ankara Üniversitesine bağlı 13 fakültede çalışan öğretim üyesi sayısı oranınca alınan örneklerde kusurlu çıkan örneklem sayıları yuvarlanarak hedef örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya toplam 519 öğretim üyesi katılmıştır.

### Katılımcılara Ait Kişisel Bilgiler

Öğretim üyelerinin cinsiyet, yaş, haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatleri, unvanları, mesai saati dışında çalışma durumları, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri, medeni durumları, bakmakla yükümlü oldukları çocuk sayısı, eşin ücretli çalışıp çalışmaması ve eğitim düzeyine yönelik bilgilere ait dağılımlar ve yüzdeleri Çizelge 6'da yer almaktadır.

Çizelge 6'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretim üyelerinin kişisel bilgilerine göre dağılımları incelendiğinde; öğretim üyelerinin 225'i (% 43.4) kadın, 294'ü (% 56.6) erkektir. Öğretim üyelerinin 49'u (% 9.4) 25- 35 yaş arasında, 205'i (% 39.5) 36- 46 yaş arasında, 165'i (% 31.8) 47- 57 yaş arasında

ve 95'i (% 18.3) 58 veya üstü yaş arasındadır. Öğretim üyelerinin haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati değerlendirildiğinde 138'inin (% 26.6) 5- 36 saat, 319'unun (% 61.5) 37 – 68, 34'ünün (% 6.5) 69 veya üstü saat çalıştıkları görülmektedir.

Çizelge 6. Öğretim Üyelerinin Kişisel Bilgilerinin Frekans ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Düzyey	N	%
Cinsiyet	Kadın	225	43.4
	Erkek	294	56.6
Yaş	25- 35 yaş	49	9.4
	36- 46 yaş	205	39.5
	47- 57 yaş	165	31.8
	58 veya üzeri yaş	95	18.3
	Kayıp veri (missing)	5	1.00
Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saati	5- 36 saat	138	26.6
	37- 68 saat	319	61.5
	69 veya üstü saat	34	6.5
	Kayıp veri (missing)	28	5.4
Unvan	Prof. Dr.	297	57.2
	Doç. Dr.	118	22.7
	Yrd. Doç. Dr.	104	20.0
Mesai dışında çalışma durumu	Hafta sonları evde çalışıyorum.	366	70.5
	Hafta sonları işyerinde çalışıyorum.	130	25.0
	Akşamları evde çalışıyorum.	377	72.6
	Akşamları işyerinde çalışıyorum.	84	16.2
	Çalışmıyorum.	41	7.9
Bakmakla yükümlü olunan aile bireyleri	Çocuk	356	68.6
	Eş	254	48.9
	Akraba (kardeş, anne, baba, büyükbaba, büyükanne, yeğen, ağabey ve kayınvalide)	78	15.1
	Yok	93	17.9
	Medeni durum	Bekâr	91
Bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı	Evli	428	82.5
	1 çocuk	173	33.3
	2 çocuk	171	32.9
	3 çocuk veya üzeri	23	4.4
	Yok	116	22.4
Eşin ücretli çalışma durumu	Kayıp veri (missing)	36	7.0
	Çalışıyor	305	58.8
	Çalışmıyor	65	12.5
	Emekli	64	12.3
Eşin eğitim düzeyi	Kayıp veri (missing)	85	16.4
	İlköğretim okulu mezunu	9	1.7
	Ortaöğretim okulu mezunu	34	6.6
	Lisans mezunu	172	33.1
	Yüksek lisans mezunu	80	15.4
	Doktora mezunu	140	27.0
Bilim Dalları	Kayıp veri	84	16.2
	Sosyal Bilimler	225	43.4
	Fen Bilimleri	157	30.3
	Sağlık Bilimleri	137	26.4

Bu araştırmaya genel olarak 297 (% 57.2) profesör, 118 (% 22.7) doçent ve 104 (% 20.0) yardımcı doçent katılmıştır. Öğretim üyelerine mesai saati dışında çalışma durumları sorulduğunda ise, öğretim üyelerinin 366'sı (% 70.5) "hafta

sonları evde çalışıyorum”, 130’u (%25.0) “hafta sonları işyerinde çalışıyorum”, 377’si (%72.6) “akşamları evde çalışıyorum”, 84’ü (% 16.2) “akşamları işyerinde çalışıyorum” derken sadece 41 (% 7.9) öğretim üyesi “çalışmadığını” ifade etmektedir. Öğretim üyelerinin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri sorulduğunda 356’sının (% 68.6) çocuk, 254’nün (% 48.9) eş, 78’inin (% 15.1) akraba (kardeş, anne, baba, büyükbaba, büyükanne) yanıtını vermekte iken 93 (% 17.9) öğretim üyesi herhangi bir aile bireyine bakmakla yükümlü olmadıklarını ifade etmektedir (Çizelge 6).

Öğretim üyelerinin 91’i (% 17.5) bekar, 428’i (% 82.5) evlidir. Öğretim üyelerinin bakmakla yükümlü oldukları çocuk sayısı ele alındığında, 173 (% 33.3) öğretim üyesi 1 çocuk, 171 (% 32.9) öğretim üyesi 2 çocuk, 23 (% 4.4) öğretim üyesi 3 çocuk veya üzeri sahibi iken 116 (% 22.4) öğretim üyesinin çocuğu bulunmamaktadır. Öğretim üyelerinin eşlerinin ücretli çalışma durumları değerlendirildiğinde 305 (% 58.8) öğretim üyesinin eşi çalışmakta, 65’inin (% 12.5) eşi çalışmamakta ve 64’ü (% 12.3) ise emeklidir. Eşlerin eğitim düzeylerine bakıldığında 9 (% 1.7) kişi ilköğretim okulu mezunu, 34 (% 6.6) kişi ortaöğretim okulu mezunu, 172 (% 33.1) kişi lisans mezunu, 80 (% 15.4) kişi yüksek lisans mezunu ve 140 (% 27.0) kişi doktora mezunudur. Sonuç olarak öğretim üyelerinin çoğunlukla evde çalışmayı tercih ettikleri ve hafta sonu da çalışmaya devam ettikleri söylenebilir (Çizelge 6).

Öğretim üyelerinin bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri arasında birinci sırada çocuk ve ikinci sırada eş yer almaktadır. Öğretim üyelerinin çoğunluğu evli ve bir veya iki çocuk sahibi veya hiç çocuk sahibi değildir. Öğretim üyelerinin eşlerinin büyük kısmının tam zamanlı çalıştıkları söylenebilir. Bunu sırasıyla çalışmaması, emekli olması takip etmektedir. Öğretim üyelerinin eşlerinin eğitim düzeylerine bakıldığında ise çoğunluğunun lisans ya da doktora mezunu oldukları görülmektedir. Bunu sırasıyla yüksek lisans, ortaöğretim ve ilköğretim okulu mezunu takip etmektedir. Öğretim üyelerinin bilim dallarına göre sayılarına bakıldığında ise Sosyal Bilimler alanında çalışan öğretim üyesi sayısı 225 (% 43.4), Fen Bilimleri alanında çalışan öğretim üyesi sayısı 157 (% 30.3) ve Sağlık

Bilimleri alanında çalışan öğretim üyesi sayısı 137 (% 26.4) olarak elde edilmektedir (Çizelge 6).

### **Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi**

İşe bağımlılık, iş- yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi ölçeklerinin geliştirilmesi sürecinde uygulamaya geçmeden önce ön uygulama çalışması yapılmıştır. Ölçeklerin ön uygulaması, örnekleme giren öğretim üyeleriyle aynı özellikleri olan ancak asıl uygulamanın yapılmayacağı Akdeniz Üniversitesi'nde çalışan 112 öğretim üyesinden oluşan bir grup üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçekler daha hızlı veri toplama, az yanlışlı veri ve ucuzluk bakımından daha avantajlı olduğu için internet ortamında (<http://www.online-anket.gen.tr>) hazırlanmıştır. İnternet ortamında hazırlanan ölçekler zaman ve yer kısıtlarını ortadan kaldırması nedeniyle kolaylık sağlamaktadır (Zülfikar, 2007, 109).

İnternet ortamında hazırlanan ölçeklerin Akdeniz Üniversitesinde çalışan öğretim üyelerine ulaştırılması amacıyla Akdeniz Üniversitesi Halkla İlişkiler Biriminden izin alınmış, öğretim üyelerine elektronik posta yolu ile gönderilmiş ve ölçeği doldurmaya davet edilmiştir. Ölçeğin birinci uygulamasında 84 kişiye ulaşılmıştır. Bu sayı yeterli görülmeyip, araştırmacı tarafından her bir öğretim üyesinin elektronik postalarına tekrar e-posta gönderilmiştir. Sonuçta 112 kişiye ulaşılmıştır. Hair ve diğerlerine göre (1998, 102) açımlayıcı faktör analizi için en az 100 kişi olması gerekmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada 112 anket taslağının kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Araştırmanın verileri üç veri toplama aracıyla toplanmıştır. Bu araçlar ve geliştirilmeleri aşağıdaki başlıklar altında tartışılmaktadır.

### **İşe Bağımlılık Ölçeği ve Geliştirilmesi**

Robinson (1989) tarafından geliştirilen “İşe Bağımlılık Risk Ölçeği (Work Addiction Risk Test =WART)” araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve “İşe Bağımlılık Ölçeği (İBÖ)” olarak belirtilmiştir. İşe bağımlılık ölçme aracı orijinalinde 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçme aracının boyutları; 9 maddeden oluşan “İş Takıntısı (compulsive tendencies) (3, 5, 6, 7, 8, 15, 18, 19 ve 20)”, 7 maddeden oluşan “Kontrol (control) (2, 4, 11, 12, 16, 17 ve 22)”, 5 maddeden

oluşan “İletişimin Zarar Görmesi / Kendini Özümseme (impaired communication/ self-absorption) (13, 21, 23, 24 ve 25)”, iki maddeden oluşan “Yetki Vermede Beceriksizlik/ Yetersizlik (inability to delegate) (1,14)” ve iki maddeden oluşan “Kendine Değer Verme (self- worth) (9, 10)” dir. Bu ölçme aracında maddelere ilişkin tepkileri saptamak üzere 4’lü Likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, “hiçbir zaman=1, bazen= 2, sık sık= 3, her zaman=4” şeklinde sıralanmıştır.

İBÖ ölçme aracıyla ilgili daha önce yapılan çalışmalarda güvenilirlik çalışmaları yanında içerik geçerliği (Robinson ve Phillips, 1995’den akt. Flowers ve Robinson, 2002), eşzamanlı geçerlik (concurrent validity) (Robinson ve Post, 1994’den akt. Flowers ve Robinson, 2002), yapısal ve diskriminant analizi yapılmıştır (Flowers ve Robinson, 2002).

Robinson (1989) tarafından geliştirilen ölçme aracı başka araştırmalarda da (Taris, Schaufeli, Verhoeven, 2005a; Tucker, 2001; Robinson, Flowers, C. ve Ng, 2006; Dewilde, Dewettinck ve Vos, 2007) uygulanmıştır. Tucker’e (2001, 67) göre bugüne kadar, İBÖ işe bağımlılığı ölçmede kullanılan en iyi ölçme araçlarından biridir. Tucker (2001, 67) diğer ölçme araçlarının hiçbirinin İBÖ kadar tutarlı bir biçimde güvenilirliğinin yüksek olmadığını ve İBÖ’nün tutarlı bir biçimde işe bağımlılığı ölçtüğünü de ifade etmektedir. İşe bağımlılık ölçeğinin kullanılması için izin ölçme aracını geliştiren Bryan Robinson’dan alınmıştır. İzinler hakkında yapılan iletişim mektupları Ek 1’de yer almaktadır.

İBÖ taslağı ile iş- yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi ile ilgili taslak ölçekler, uzman görüşlerinin sonucunda ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliğini test etmek için ön uygulamadan elde edilen veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi; güvenilirlik çalışmaları ise iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa) ile hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri, SPSS 13.0 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) programları ile yapılmıştır.

**İşe Bağımlılık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması.** Araştırmada öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeylerini belirlemek ve bu konu hakkındaki görüşlerini saptamak için Robinson (1989) tarafından geliştirilen “İşe Bağımlılık” ölçeği

kullanılmıştır. Bu ölçme aracının orijinali İngilizcedir. Bu nedenle ölçme aracının Türkçeye uyarlama çalışması yapılmıştır.

Bir dilden başka bir dile ölçme araçlarının çevirisinde maksimum eşdeğerliği sağlamak için çift çeviri (double translation) veya geri çeviri (back-translation) olarak bilinen işlem uygulanmaktadır (Gullemin, Bombardier ve Beaton, 1994, 1419; Brislin, 1980, 2; Yu, Lee ve Woo, 2004, 309). Ölçme aracının Türkçeden İngilizceye, İngilizceden Türkçeye çevirisinde, çeviri süreçlerinden (örneğin kavram haritalama, odak grup vb.) olan ortak görüş yöntemi (consensus method) (Knudsen ve diğerleri, 2000, 8) tercih edilmiştir. Bu kapsamda eğitim yönetiminde iki uzman Prof. Dr. Ali Balcı ve Prof. Dr. Hasan Şimşek ile eğitim yönetiminde doktora yapan İngilizce öğretmeni Yarbay Asım Yalnız birbirlerinden bağımsız olarak “İşe Bağımlılık Ölçeğini” İngilizceden Türkçeye çevirmişlerdir. Birbirinden bağımsız olarak çevrilen ölçme araçları birbirleriyle karşılaştırılmış ve ortak görüş doğrultusunda son hali verilmiştir. Daha sonra Türkçeye çevrilmiş olan ölçme aracı yeniden İngilizceye, İngilizce öğretimi üzerine uzman iki dil bilimci (Yrd. Doç. Dr. Özlem Saka ve Yrd. Doç. Dr. Philip Glover) ve eğitim yönetiminde uzman (Prof. Dr. Selahattin Turan) tarafından çevrilmiştir. Bu işlem araştırmacı ve bu ölçme aracını çevirenleri ortak görüş altında toplayana kadar devam etmiş ve sonuçta “İşe Bağımlılık Ölçeği” ne bir kaç düzeltme ile son şekli verilmiştir.

Ölçeği oluşturan 25 madde açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ilk aşamada 8 faktör elde edilmiştir. Ortak varyans (communulaties) değerleri 0.5'in altında olan ve 1'den fazla faktörde yer alan 1, 8 ve 14 numaralı maddeler analizden çıkartılarak tekrar açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen 5 faktörden iyi bir faktör yapısı elde edilemediği görülmüştür. Çünkü birçok madde olması gereken faktör altında değil başka bir faktör altında yer almıştır. Bunun nedeni madde sayısının 5 katından daha az gözlem sayısının bulunmasıdır (Henson ve Roberts, 2006, 402). Bunun üzerine doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulamalı faktör analizi, genel olarak alanyazında daha çok açıklayıcı faktör analizi çalışmalarından sonra uygulanan bir yöntem olarak görülmektedir (Şimşek, 2007, 4). Doğrulamalı faktör açıklayıcı faktör analizine göre modelin ve faktör yapısının geçerliliği konusunda kuramsal olarak daha sağlıklı bilgiler vermektedir. Doğrulamalı faktör analizi bir tür hipotez testidir. Bu hipotezler; araştırmacının kuramsal bilgilere göre belirlediği gözlem değişkenlerinin gizli faktörlerle ve gizli faktörlerin de kendi aralarındaki ilişkilerini kanıtlamaktadır (Şencan, 2005, 408). İBÖ'de bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla elde edilen verilere Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak doğrulamalı faktör analizi uygulanmıştır. Yapısal denklem modellemede tek bir uyum iyiliği indeksine bakarak karar vermek yerine çok sayıda uyum iyiliği indeksi kullanıldığı için diğer indeksler de incelenmiştir. Çizelge 7'de araştırmada kullanılan uyum indeksleri, tanımlar, iyi uyum değerleri ve kabul edilebilir sınır değerleri sunulmaktadır.

Çizelge 7. Uyum İndekslerine İlişkin Ölçütler

Uyum İndeksleri	Tanım	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Ki- kare P değeri Ki- kare/ sd	Orijinal değişken matrisinin önerilen matristen farklı olup olmadığını test etmektedir. Serbestlik derecesine oranı önemlidir.	$0 \leq \chi^2 \leq 2sd$ $0,05 < P \leq 1,00$ $0 \leq \chi^2/sd \leq 2$ (mükemmel uyum, küçük örneklerde)	$2sd < \chi^2 \leq 3sd$ $0,01 \leq P \leq 0,05$ $2 < \chi^2/sd \leq 3$ (mükemmel uyum, büyük örneklerde) $\chi^2/sd \leq 5$ (orta düzeyde uyum) (Sümer, 2000)
RMSEA	Örnekleme gözlenen değişkenler arasındaki kovaryansla modelde önerilen parametreler arasındaki farkın, yani hatanın derecesi temelinde geliştirilmiş olan mutlak uyum indeksidir.	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
GFI	GFI modelin örnekleme varyans-kovaryans matrisini ne oranda ölçtüğünü göstermekte ve modelin açıkladığı örneklem varyansı olarak da kabul edilmektedir. Bu nedenle regresyondaki $R^2$ (regresyon katsayısına) benzemektedir.	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$
AGFI	Örneklem genişliği dikkate alınarak düzeltilmiş bir GFI değeridir.	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$ , GFI'ye yakın	$0,85 \leq AGFI < 0,90$ , GFI'ye yakın
CFI	Karşılaştırmalı uyum indeksi düzeltilmiş bir RNI (relative noncentrality index) değeridir.	$.97 \leq CFI \leq 1,00$	$.95 \leq CFI < .97$

**Kaynak:** Schermelleh- Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74. Sümer, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49–74



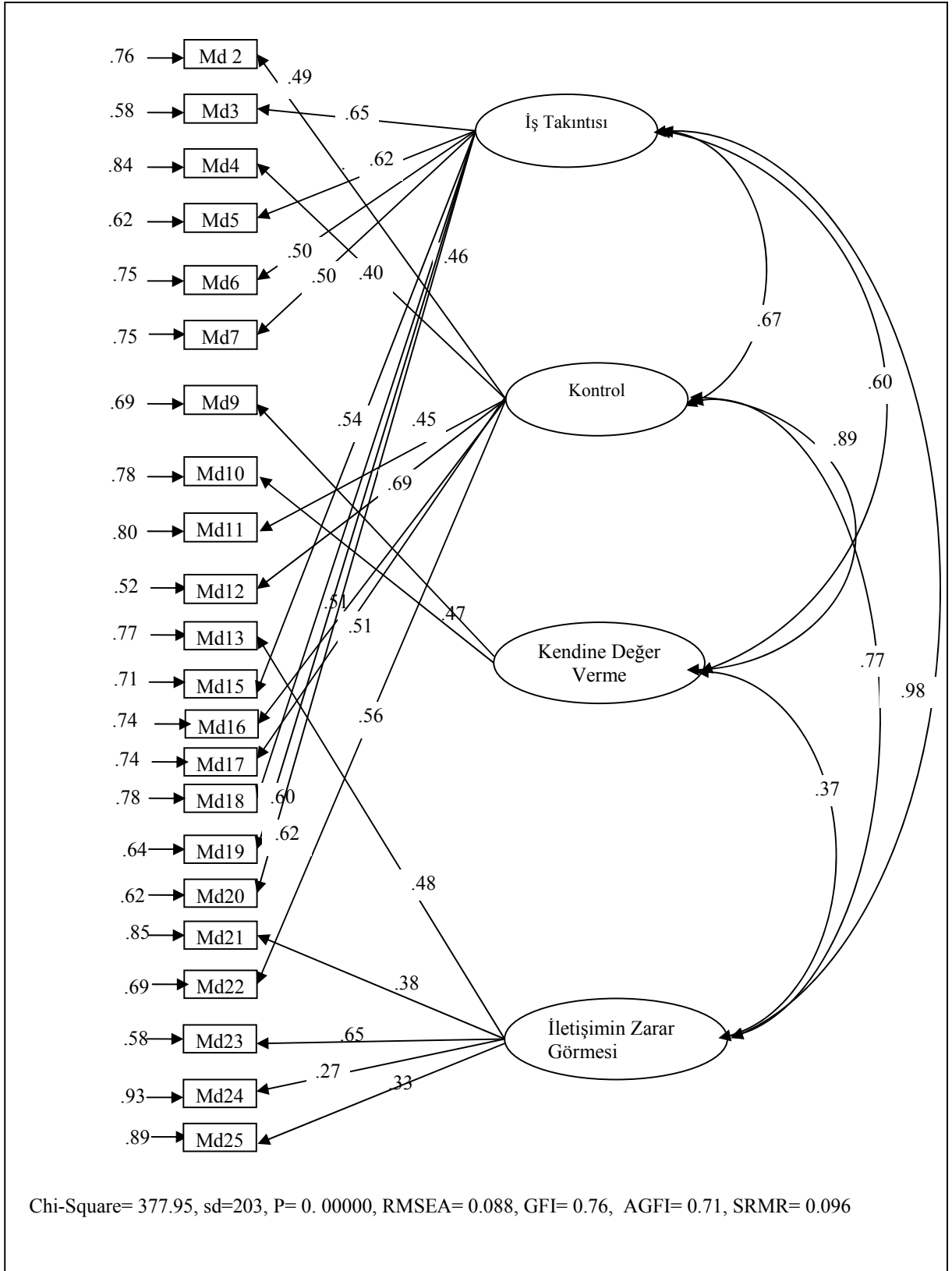
Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Ki-kare değeri ( $\chi^2 = 377.95$ ),  $N=112$ , serbestlik derecesi ( $sd=203$ ),  $P= 0.00000 < 0.05$ ) bulunmuştur (Şekil 2). Ki-kare, verinin modele uyumunu test eden ve örnek büyüklüğünden etkilenen bir testtir. Ki-kare değerinin anlamlı çıkması iyi bir uyumun olmadığını gösterir ve istenmeyen bir durumdur. Bu durumda  $X^2 / df$  değeri ( $df$ , serbestlik derecesidir) kullanılmakta ve bu değer 2 veya 2'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu göstermektedir. Araştırmada  $\chi^2/sd= 1.86$  olarak elde edilmiştir. 4 faktörlü modelin RMSEA (ortalama kareli yaklaşım hatalarının karekökü - root mean square error of approximation), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi- comparative fit index), AGFI (düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi- adjusted goodness of fit index), GFI (uyum iyiliği indeksi-goodness of fit index) SRMR (standardized root mean square residual) indeksi gibi uygunluk istatistiklerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (Kaplan, 1995). Uyum indeksi değerleri RMSEA=0.088, GFI=0.76, AGFI=0.71, CFI=0.88 ve SRMR= 0.096 olarak bulunmuştur. Bulunan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 2'de gösterilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 1, 8 ve 14. Maddeler analizden çıkarılmıştır. Elde edilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 2'de gösterilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için kullanılan genel geçer ölçütler minimum düzeyde gerçekleşmiştir. Gözlem sayısı arttığında Şekil 2 modelin iyileşmesi beklenmektedir (Hair vd, 1998). Şekil 2'ye göre uyum indeksleri incelendiğinde maddeler arasında herhangi bir iyileştirmenin yapılmadığı görülmektedir. Çizelge 8'de işe bağımlılık maddelerinin standardize edilmiş lambda- x, t ve  $R^2$  değerleri verilmektedir.

Çizelge 8'de, doğrulayıcı faktör analizi üzerinden elde edilen, maddelerin standardize edilmiş Lambda- x değerleri, t değerleri ve çoklu korelasyon kareleri görülmektedir. Elde edilen bütün değerler  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlıdır. Faktör yüklerini gösteren Lambda- x değerleri incelendiğinde ise, faktör yüklerinin 0.27 ile 0.65 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Çizelge 8. İşe Bağımlılık Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda - x, t ve R<sup>2</sup> Değerleri

Faktörler	Maddeler	Lambda-x	t	R <sup>2</sup>
İş Takıntısı	Md3. Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.	0.65	7.11	0.42
	Md5. Hep meşgulümdür.	0.62	6.71	0.38
	Md6. Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	0.50	5.20	0.25
	Md7. Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	0.50	5.18	0.25
	Md15. Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyor olurum.	0.54	5.73	0.29
	Md18. Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	0.46	4.79	0.22
	Md19. Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	0.60	6.51	0.36
	Md20. Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırırım.	0.62	6.73	0.38
Kontrol	Md2. Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım.	0.49	5.01	0.24
	Md4. Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildiğimde sinirlenirim.	0.40	3.96	0.16
	Md11. Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	0.45	4.53	0.20
	Md12. İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	0.69	7.52	0.48
	Md16. İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarım.	0.51	5.17	0.26
	Md17. Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	0.51	5.24	0.26
	Md22. İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkır.	0.56	5.79	0.31
İletişimin Zarar Görmesi	Md13. Yanıtını aldığımda halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	0.48	4.96	0.23
	Md21. Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.	0.38	3.89	0.15
	Md23. Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	0.65	6.78	0.42
	Md24. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.	0.27	2.69	0.72
	Md25. Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	0.33	3.36	0.11
Kendine Değer Verme	Md9. Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	0.56	4.59	0.31
	Md10. İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	0.47	4.09	0.22

İÖ'nün birinci boyutunu oluşturan "İş Takıntısı" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md3; "Kontrol" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md12; "İletişimin Zarar Vermesi" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md23; "Kendine Değer Verme" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md9 olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin dört faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.



Şekil 2. İşe Bağımlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

### **İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Geliştirilmesi**

Öğretim üyelerinin iş- yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından “İş- Yaşam Dengesi Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçme aracında beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, (5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır.

“İş-Yaşam Dengesi Ölçeği”nin hazırlanmasında bazı aşamalar izlenmiştir. Birinci aşamada, ölçme aracının, öğretim üyelerinin iş- yaşam dengesi algılarını belirlemek şeklinde ifade edilmiştir. Ölçme aracının amacı doğrultusunda üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim üyelerine uygulanacağı belirlenmiştir.

İkinci aşamada madde havuzunu oluşturmak için, iş-yaşam dengesini konu alan yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalara ulaşılmış (Hill ve diğerleri, 1998; Felstead ve diğerleri, 2002; Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007; Hyman ve Summer, 2004; Cully ve diğerleri, 1998; Wise ve Bond, 2003; McCartney ve Evans, 2005) ve bu doğrultuda ilgili kavramsal çerçeve incelenmiştir. Özellikle Chang (2009), Fisher (2001), Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009), MacInnes (2005), Pichler (2009), Hayman (2005), Crozier- Durham, M. (2007) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak iş-yaşam dengesi kavramına ilişkin maddeler yazılmıştır. Öğretim üyelerinin iş-yaşam dengesini belirten 80 maddeden oluşan genel bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Üçüncü aşamada, madde havuzunda yer alan maddeler uzman görüşüne<sup>1</sup> sunulmuştur. Uzman görüşü ile ölçme aracının kapsam geçerliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Kapsam geçerliğinin amacı, ölçme aracını oluşturan maddelerin, nicelik ve nitelik olarak ölçülmek istenen davranışı belirlemede yeterli olup olmadığını ortaya koymaktır (Büyüköztürk, 2006, 167- 168).

<sup>1</sup> Uzmanlar: Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnalet Aydın, Prof. Dr. Emin Karip, Prof. Dr. Kasım Karakütük, Prof. Dr. Ayşe Kuruüzüm, Prof. Dr. Mualla Aksu, Prof. Dr. Nejla Kuru, Prof. Dr. Selahattin Turan, Prof. Dr. Nizamettin Koç, Doç. Dr. Nilgün Anafarta, Doç. Dr. Yasemin Kepenekçi, Doç. Dr. H. Hüseyin Aksoy, Yrd. Doç. Dr. Şakir Çınkır, Yrd. Doç. Dr. Ömay Çokluk, Yrd. Doç. Dr. Göksu Gözen

Alanyazın ve uzmanlardan elde edilen bilgiler ışığında uygun olmayan maddeler elenerek, öğretim üyelerinin iş-yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla 30 maddelik taslak bir form geliştirilmiştir. Hazırlanan taslak forma, ölçme aracının uygulanacağı çalışma grubunun özelliğine ilişkin yönerge ve yanıtlanma seçenekleri eklenmiş ve ölçme aracına son şekli verilmiştir.

Araştırmada kullanılan “İş-Yaşam Dengesi” ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık, Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği .91, dört alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88, .81, .77, .79 şeklindedir. Bu değerler yüksek iç tutarlığın bulunduğu göstergesidir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998).

İş- Yaşam Dengesi'nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Test sonuçlarına göre; 20 maddenin KMO = .863 ve  $p = 0.000$  ( $p < 0,001$ ) olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1'e yakın çıktığından, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğu söylenebilir. Barlett testi ise değişkenleri arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu kanıtlamaktadır. Çizelge 9'da İş- Yaşam Dengesi ölçeğinin faktör analizi sonuçları görülmektedir.

İş- Yaşam Dengesi ölçeğinde iyi bir faktörleşme yapısı elde etmek için varimax döndürme uygulanmıştır. Varimax dik döndürme yöntemi ile faktörlerin sadeleştirilmesi amaçlanmaktadır (Gerber ve Finn, 2005). Döndürme işlemi, madde ayırt ediciliği sonucunda 20 madde üzerinden hesaplanmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçekten 2, 6, 9, 10, 14, 16, 17, 18, 20 ve 21. maddeler çıkartılmıştır; dört boyut ve 20 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Maddelerin faktör yük değerleri, toplam varyansı açıklama oranları ve (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayı değerleri ile ilgili veriler Çizelge 9'da gösterilmiştir.

Çizelge 9. İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi  
Sonuçları

Madde No	Maddeler	Aritmetik Ortalama ( $\bar{X}$ )	Ortak Varyans (Communalities)	İş – Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
Md7	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	3.88	.689	.808			
Md8	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	3.63	.795	.756			
Md9	İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	3.54	.661	.750			
Md19	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	3.33	.745	.695			
Md6	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	3.47	.603	.666			
Md17	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	3.46	.618	.552			
Md1*	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	3.30	.670		.777		
Md4*	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	3.48	.561		.677		
Md10*	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	3.08	.547		.660		
Md5*	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	3.09	.573		.632		
Md11	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	2.92	.523		.580		
Md2*	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	3.85	.470		.577		
Md13*	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	3.77	.640			.748	
Md12*	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	3.88	.708			.699	
Md20*	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	4.18	.555			.696	
Md18*	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	3.34	.474			.625	
Md15*	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	3.83	.729				.798
Md14*	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	3.24	.657				.773
Md16*	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	3.60	.741				.666
Md3	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	3.54	.525				.620
Özdeğerler				3.613	3.365	2.819	2.687
Açıklanan Toplam Varyans (%)				18.064	16.827	14.095	13.437
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)				18.064	34.891	48.986	62.423
Cronbach Alfa				.88	.81	.77	.79
Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: .863			Genel Cronbach Alfa : .91				
Bartlett's Test of Sphericity : 1099.501			*: ters madde				
Sig. : .000							

Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansı açıklama oranı % 62.423 olarak hesaplanmıştır. Çizelge 9'da görüldüğü gibi, iş- yaşam dengesi ölçeğinin birinci boyutunu "İş- Yaşam Uyumu" oluşturmaktadır. Bu boyut altı maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .552 - .808 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı % 18.064'dir. İkinci boyut "Yaşamı İhmal Etme" altı maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .577 - .777 arasında değişmekte ve bu boyutun açıkladığı varyans % 34.891'tür. Üçüncü boyut "Kendine Zaman Ayırma" dört maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .625 - .748 arasında değişmekte ve açıkladığı varyans oranı % 48.986'dir. Dördüncü ve son boyut "Yaşamın İşten İbaret Olması" ise yine dört maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .620 - .798 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı % 62.424'dir. İş- Yaşam Dengesi ölçeğinin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Birinci boyutta yer alan maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .88; ikinci boyutta yer alan maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .81; üçüncü boyutta yer alan maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .77; ve dördüncü boyutta (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık .79'dur. Bu durumda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

İş - Yaşam Dengesi ölçeğinde bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla elde edilen verilere Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Şekilden Ki-kare değeri ( $\chi^2=223.53$ ),  $N=112$ , serbestlik derecesi ( $sd=161$ ),  $P= 0.00082 < 0.05$  bulunmuştur. Ki-kare, verinin modele uyumunu test eden ve örnek büyüklüğünden etkilenen bir testtir. Ki-kare değerinin anlamlı çıkması iyi bir uyumun olmadığını gösterir ve istenmeyen bir durumdur. Bu durumda  $X^2 / df$  değeri ( $df$ , serbestlik derecesidir) kullanılmakta ve bu değer 2 veya 2'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu göstermektedir. Araştırmada  $\chi^2/sd= 1.99$  olarak elde edilmiştir. 4 faktörlü modelin RMSEA (ortalama kareli yaklaşım hatalarının karekökü- root mean square error of approximation), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi- comparative fit index), AGFI

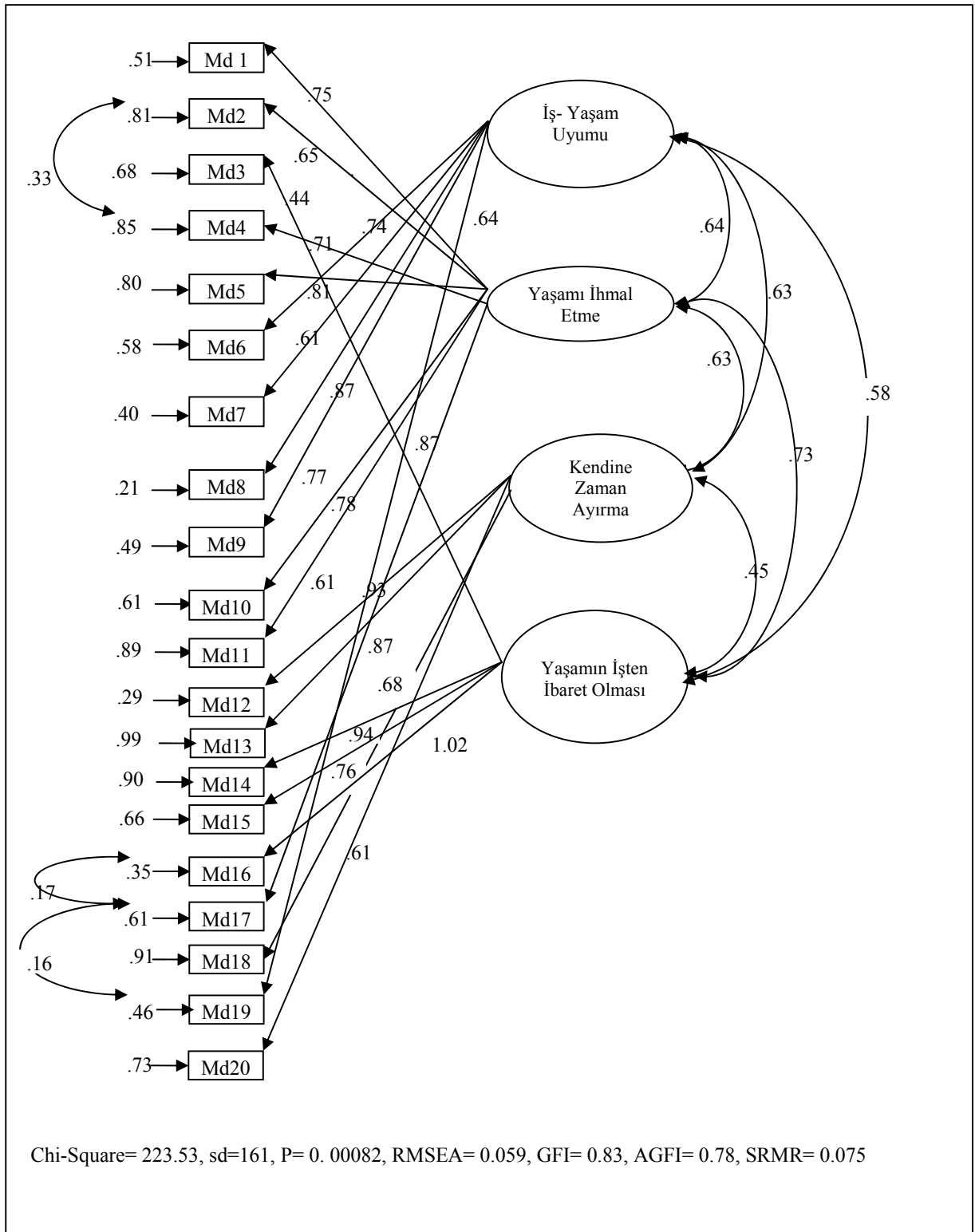
(düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi- adjusted goodness of fit index), GFI (uyum iyiliği endeksi-goodness of fit index) SRMR (standardized root mean square residual) indeksi gibi uygunluk istatistiklerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (Kaplan, 1995). Uyum indeksi değerleri RMSEA=0.059, GFI=0.83, AGFI=0.78, CFI=0.97 ve SRMR= 0.075 olarak bulunmuştur. Çizelge 7'ye göre bulunan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 3'te gösterilmiştir. Şekil 3'e göre uyum indeksleri incelendiğinde GFI ve AGFI değerlerinin iyileştirilmesi için Md4 ile Md2, Md17 ile Md16 ve Md19 ile Md17 arasında ayarlama (modifikasyon) uygulanmıştır.

Çizelge 10. İş-Yaşam Dengesi Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda- x, t ve R<sup>2</sup> Değerleri

Faktörler	Maddeler	Lambda-x	t	R <sup>2</sup>
İş –Yaşam Uyumu	Md 7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	0.61	8.00	0.48
	Md8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0.87	11.46	0.78
	Md9. İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0.77	8.74	0.54
	Md19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0.87	9.59	0.62
	Md6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	0.74	8.11	0.49
	Md 17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	0.64	7.15	0.40
Yaşamı İhmal Etme	Md1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	0.75	8.24	0.53
	Md4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	0.71	6.61	0.37
	Md10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0.78	7.97	0.50
	Md5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	0.81	7.45	0.45
	Md11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0.61	5.78	0.30
	Md2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	0.65	6.21	0.34
Kendine Zaman Ayırma	Md13. "Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.	0.87	7.59	0.47
	Md12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	0.93	10.29	0.75
	Md20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	0.61	6.25	0.34
	Md18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0.68	6.21	0.34
Yaşamın İşten İbareti Olması	Md15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	0.76	7.71	0.47
	Md14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0.94	7.99	0.50
	Md16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özliyorum.	1.02	10.62	0.75
	Md3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	0.44	4.92	0.22



Çizelge 10'da, doğrulayıcı faktör analizi üzerinden elde edilen, maddelerin standardize edilmiş Lambda- x değerleri, t değerleri ve çoklu korelasyon kareleri görülmektedir. Faktör yüklerini gösteren Lambda- x değerleri incelendiğinde, faktör yüklerinin 1.02- 0.44 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, "İş-Yaşam Uyumu " boyutunu en çok etkileyen maddenin Md29; "Yaşamı İhmal Etme" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md7; "Kendine Zaman Ayırma" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md22; "Yaşamın İşten İbaret Olması" boyutunu en çok etkileyen maddenin Md24 olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin dört faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.



Şekil 3. İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

## **İş - Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Geliştirilmesi**

Öğretim üyelerinin iş- aile yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla 17 maddeden “İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçme aracında beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, (5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır.

“İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği”nin hazırlanmasında bazı aşamalar izlenmiştir. Birinci aşamada, ölçme aracının, öğretim üyelerinin iş- aile yaşam dengesi algılarını belirlemek şeklinde ifade edilmiştir. Ölçme aracının amacı doğrultusunda üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim üyelerine uygulanacağı belirlenmiştir.

İkinci aşamada madde havuzunu oluşturmak için, iş-aile yaşam dengesi konu alan yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalara ulaşılmış (Hill ve diğerleri, 2001; Geurts, Taris, Komiper, Dikkers, Van Hooff ve Kinnunen, 2005; Aycan ve Eskin, 2005; Dex ve Bond, 2005; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003; Vatansever, 2008; Bielby ve Bielby, 1989; White, 1999; Milkie ve Peltola, 1999; Temel, 2005) ve bu doğrultuda ilgili kavramsal çerçeve incelenmiş ve bu araştırmalarda geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak iş-aile yaşam dengesi kavramına ilişkin maddeler yazılmıştır. Öğretim üyelerinin iş- aile yaşam dengesini belirten 31 maddeden oluşan genel bir madde havuzu oluşturulmuştur.

Üçüncü aşamada, madde havuzunda yer alan maddeler uzman görüşüne<sup>2</sup> sunulmuştur. Uzman görüşü ile ölçme aracının kapsam geçerliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Kapsam geçerliğinin amacı, ölçme aracını oluşturan maddelerin, niceliksel ve niteliksel olarak ölçülmek istenen davranışı belirlemede yeterli olup olmadığını ortaya koymaktır (Büyüköztürk, 2006, 167- 168).

Alanyazın ve uzmanlardan elde edilen bilgiler ışığında uygun olmayan maddeler elenerek, öğretim üyelerinin iş-aile yaşam dengesi algılarını belirlemek

<sup>2</sup> Uzmanlar: Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnyet Aydın, Prof. Dr. Emin Karip, Prof. Dr. Kasım Karaküttük, Prof. Dr. Ayşe Kuruüzüm, Prof. Dr. Mualla Aksu, Prof. Dr. Nejla Kurul, Prof. Dr. Selahattin Turan, Prof. Dr. Nizamettin Koç, Doç. Dr. Nilgün Anafarta, Doç. Dr. Yasemin Kepenekçi, Doç. Dr. H. Hüseyin Aksoy, Yrd. Doç. Dr. Şakir Çinkır, Yrd. Doç. Dr. Ömay Çokluk, Yrd. Doç. Dr. Göksu Gözen

amacıyla 17 maddelik taslak bir form geliştirilmiştir. Hazırlanan taslak forma, ölçme aracının uygulanacağı çalışma grubunun özelliğine ilişkin yönerge ve yanıtlanma seçenekleri eklenmiş ve ölçme aracına son şekli verilmiştir.

Araştırmada kullanılan “İş-Aile Yaşam Dengesi” ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık Cronbach’s Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği .84, üç alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırasıyla .89, .83 ve .59 şeklindedir. Bu değerler yüksek iç tutarlığın bulunduğu göstergesidir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998).

İş- Aile Yaşam Dengesi’nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı, Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Test sonuçlarına göre; 11 maddenin KMO = ,77 ve  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ) olarak hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1’e yakın çıktığından, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğu söylenebilir. Çizelge 11’de İş- Aile Yaşam Dengesi ölçeğinin faktör analizi sonuçları görülmektedir.

İş- Aile Yaşam Dengesi ölçeğinde iyi bir faktörleşme yapısı elde etmek için varimax döndürme uygulanmıştır. Varimax dik döndürme yöntemi ile faktörlerin sadeleştirilmesi amaçlanmaktadır (Gerber ve Finn, 2005). Faktör analizi sonucunda ölçekten 1, 7, 10, 12, 13. ve 14. maddeler çıkartılmıştır; üç boyuttan ve 11 maddeden oluşan bir ölçme aracı elde edilmiştir. Maddelerin ortalamaları, ortak faktör varyansları, faktör yük değerleri, özdeğerleri, açıklanan toplam varyans, açıklanan kümülatif varyans ve Cronbach Alfa İç Tutarlılık katsayı değerleri ile ilgili veriler Çizelge 11’de gösterilmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansı açıklama oranı % 69,149 olarak hesaplanmıştır. Çizelge 11’de görüldüğü gibi, iş- aile yaşam dengesi ölçeğinin birinci boyutunu “İşin Aileye Olumsuz Etkisi” oluşturmaktadır. Bu boyut beş maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri .678- .896 arasında değişmektedir. Bu boyutun açıkladığı varyans oranı % 31.096’dır.

Çizelge 11. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Açıklayıcı Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

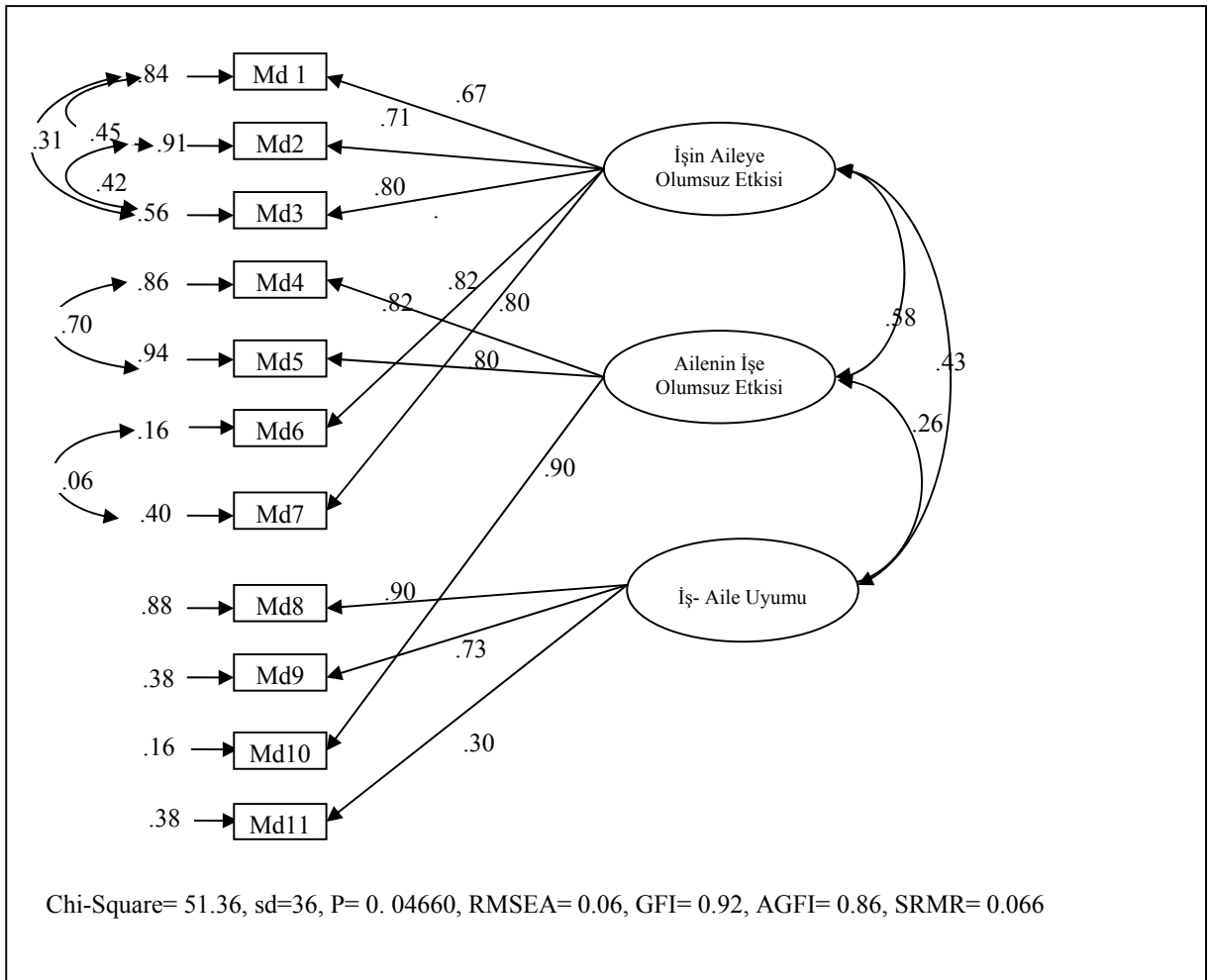
Madde No	Maddeler	$\bar{X}$	Ortak Faktör Varyansı (Communalities)	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Aile- İş Uyumu
M3*	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	3.55	.829	.896		
M2*	İşimin ailemle geçireceğim zamandan zamana geçirdiğini düşünüyorum.	3.41	.799	.876		
M1*	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	3.58	.654	.789		
M6*	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	3.89	.722	.749		
M7*	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenen bir ruh halinde olmuyorum.	3.75	.610	.678		
M5*	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	3.95	.893		.940	
M4*	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	3.95	.859		.910	
M10*	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	4.19	.545		.623	
M9	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	3.89	.726			.850
M8	İşimi iyi yapabilmemem yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	3.45	.590			.760
M11*	Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	4.77	.378			.541
Özdeğerler				3.421	2.336	1.850
Açıklanan Toplam Varyans (%)				31.096	21.236	16.817
Açıklanan Kümülatif Varyans (%)				31.096	52.332	69.149
Cronbach Alfa				.89	.83	.59
Keiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,77			Genel Cronbach Alfa : .84			
Bartlett's Test of Sphericity : 638.124			*: ters madde			
Sig. : .000						

Çizelge 11'e göre üçüncü boyut "Aile- İş Uyumu" boyutu olup, üç maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yük değerleri (.541-.850) arasında değişmekte olup, bu boyutun açıkladığı varyans % 16.817'dir. İş- Aile Yaşam Dengesi ölçeğinin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır. Birinci

boyutta yer alan maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .89; ikinci boyutta (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık .83; üçüncü boyutta (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık .59'dur. Bu durumda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

İş- aile yaşam dengesi ölçeğinde bulunan faktörlerin doğrulanması amacıyla elde edilen verilere Lisrel 8.54 paket programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen modelin uyum indeksleri incelenmiş ve Şekil 4'ten Ki-kare değeri ( $\chi^2=51.36$ ),  $N=112$ , serbestlik derecesi ( $sd=36$ ),  $p= 0.04660 < 0.05$ ) bulunmuştur. Ki-kare, verinin modele uyumunu test eden ve örnek büyüklüğünden etkilenen bir testtir. Ki-kare değerinin anlamlı çıkması iyi bir uyumun olmadığını gösterir ve istenmeyen bir durumdur. Bu durumda  $X^2 / df$  değeri ( $df$ , serbestlik derecesidir) kullanılmakta ve bu değer 2 veya 2'den küçük olması verinin modele iyi uyduğunu göstermektedir. Araştırmada  $\chi^2/sd= 1.43$  olarak elde edilmiştir.

Üç faktörlü modelin RMSEA (ortalama kareli yaklaşım hatalarının karekökü-root mean square error of approximation), CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi-comparative fit index), AGFI (düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi-adjusted goodness of fit index), GFI (uyum iyiliği indeksi-goodness of fit index) SRMR (standardized root mean square residual) indeksi gibi uygunluk istatistiklerinin kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmektedir (Kaplan, 1995). Uyum indeksi değerleri RMSEA=0.06, GFI=0.92, AGFI=0.86, CFI=0.97 ve SRMR= 0.066 olarak bulunmuştur. Çizelge 7'ye göre bulunan uyum indeksi değerleri modelin iyi uyum verdiğini göstermektedir. Modele ilişkin faktör yükleri Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Şekil 4'e göre uyum indeksleri incelendiğinde GFI ve AGFI değerlerinin iyileştirilmesi için Md2 ile Md3, Md3 ile Md4, Md2 ile Md4, Md5 ile Md6 ve Md8 ile Md9 arasında modifikasyon uygulanmıştır.

Çizelge 12'de, doğrulayıcı faktör analizi üzerinden elde edilen, maddelerin standardize edilmiş Lambda- x değerleri, t değerleri ve çoklu korelasyon kareleri görülmektedir. Elde edilen bütün değerler  $p < 0.05$  düzeyinde anlamlıdır. Faktör yüklerini gösteren Lambda- x değerleri incelendiğinde ise, faktör yüklerinin 0.67-0.90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, maddelerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir.

Çizelge 12. İş- Aile Yaşam Dengesi Maddelerinin Standardize Edilmiş Lambda-x, t ve R<sup>2</sup> Değerleri

Faktörler	Maddeler	Lambda-x	t	R <sup>2</sup>
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Md 3. İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	0.80	7.67	0.54
	Md2. İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	0.71	6.09	0.36
	Md1. İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	0.67	5.98	0.35
	Md6. Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	0.82	9.37	0.81
	Md7. Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	0.80	7.71	0.62
	Md5. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	0.80	5.29	0.33
	Md4. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	0.82	4.98	0.29
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Md10. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	0.90	7.27	0.84
	Md9. Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	0.73	6.24	0.58
Aile-İş Uyumu	Md8. İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	0.90	5.27	0.36
	Md11. Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	0.30	3.96	0.19

Ayrıca, “İşin Aileye Olumsuz Etkisi” boyutunu en çok etkileyen maddenin Md8; “Ailenin İşe Olumsuz Etkisi” boyutunu en çok etkileyen maddenin Md16; “Aile- İş Uyumu” boyutunu en çok etkileyen maddenin Md11 olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin üç faktörlü yapısı, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır.

### Verilerin Analizi

Araştırmada öğretim üyelerine ilişkin demografik özellikleri frekans ve yüzde analizi ile incelenmektedir. Öğretim üyelerinin işe Bağımlılığın boyutlarına ilişkin düzeyleri ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile dengesinin boyutları ve bu boyutları oluşturan maddelere ilişkin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Demografik özelliklerin işe bağımlılık, iş- yaşam ve iş- aile dengesi üzerindeki etkisi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile sınanmıştır. Gruplar arasında anlamlı etkileşimlerin kaynağının saptanması için Post - Hoc yöntemlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. İşkoliklik, iş- yaşam dengesi ve iş- aile dengesi arasındaki ilişki korelasyon testi ile değerlendirilmiştir. İşkolikliğin, iş- yaşam ve iş- aile dengesinin boyutlarının hangi faktörlerinden etkilendiği çoklu regresyon analiziyle belirlenmiştir. Bu çalışma için verilerin toplanması amacıyla hazırlanan ölçeklere yanıt veren katılımcılardan bu ölçeklerde yer alan cümleler



hakkında düşüncelerini 4'lü ve 5'li Likert ölçeği üzerinde seçenekleri işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

İşe Bağımlılıkdeğerlerinin yorumlanmasında 1- 1.75 puanlık farkı "hiçbir zaman", 1.76- 2.49 puanlık farkı "bazen", 2.50- 3.24 puanlık farkı "sık sık", 3.25- 4.00 puanlık farkı "her zaman" şeklinde; iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi değerlerinin yorumlanmasında 1-1.79 puanlık farkı "hiç katılmıyorum", "1.80- 2.59 puanlık farkı "çok az katılıyorum", 2.60- 3.39 puanlık farkı "biraz katılıyorum", 3.40- 4.19 puanlık farkı "büyük ölçüde katılıyorum" ve 4.20- 5.00 puanlık farkı "tam katılıyorum" şeklinde yorumlanmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde Ankara Üniversitesinde çalışan öğretim üyelerinden toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

#### Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İşe Bağımlılık Boyutlarındaki İşe Bağımlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin unvanlarına göre işe bağımlılık boyutlarına (iş takıntısı, kontrol, iletişimin zarar görmesi ve kendine değer verme) ve bu boyutlara giren işe bağımlılık maddelerine ilişkin düzeyleri hakkındaki bulgular ve yorumları aşağıda sırasıyla ele alınmaktadır.

#### Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin iş takıntısı işe bağımlılık boyutuna ait betimleyici istatistikleri Çizelge 13'te verilmektedir.

Çizelge 13. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>1. İş takıntısı</b>							<b>2.5761</b>	<b>.5386</b>
M3. Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.	Prof. Dr.	f	28	115	95	59	2.62	.907
		%	9.4	38.7	32.0	19.9		
	Doç. Dr.	f	10	51	32	25	2.61	.916
		%	8.5	43.2	27.1	21.2		
	Yrd. Doç. Dr.	f	6	33	42	23	2.79	.855
		%	5.8	31.7	40.4	22.1		
Toplam		f	44	199	169	107	2.65	.900
		%	8.5	38.3	32.6	20.6		
M5. Hep meşgulümdür.	Prof. Dr.	f	12	83	144	58	2.84	.782
		%	4.0	27.9	48.5	19.5		
	Doç. Dr.	f	3	38	49	28	2.86	.805
		%	2.5	32.2	41.5	23.7		
	Yrd. Doç. Dr.	f	2	32	43	27	2.91	.802
		%	1.9	30.8	41.3	26.0		
Toplam		f	17	153	236	113	2.86	.790
		%	3.3	29.5	45.5	21.8		
M6. Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	Prof. Dr.	f	18	101	128	50	2.71	.817
		%	6.1	34.0	43.1	16.8		
	Doç. Dr.	f	8	38	50	22	2.73	.844
		%	6.8	32.2	42.4	18.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	-	40	42	22	2.83	.756
		%	-	38.5	40.4	21.2		
Toplam		f	26	179	220	94	2.74	.811
		%	5.0	34.5	42.4	18.1		

Çizelge 13'ün devamı

Boyut ve Maddeler	Unvan		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>1. İş takıntısı</b>							<b>2.5761</b>	<b>.5386</b>
M7. Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	Prof. Dr.	f	43	151	82	21	2.27	.795
		%	14.5	50.8	27.6	7.1		
	Doç. Dr.	f	18	54	28	18	2.39	.925
		%	15.3	45.8	23.7	15.3		
	Yrd. Doç. Dr.	f	6	52	31	15	2.53	.812
		%	5.8	50.0	29.8	14.4		
Toplam		f	67	257	141	54	2.35	.834
		%	12.9	49.5	27.2	10.4		
M15. Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum.	Prof. Dr.	f	38	146	88	25	2.34	.806
		%	12.8	49.2	29.6	8.4		
	Doç. Dr.	f	10	69	32	7	2.31	.710
		%	8.5	58.5	27.1	5.9		
	Yrd. Doç. Dr.	f	11	56	31	6	2.31	.738
		%	10.6	53.8	29.8	5.8		
Toplam		f	59	271	151	38	2.32	.771
		%	11.4	52.2	29.1	7.3		
M18. Çalışırken kendimi, belirttiğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	Prof. Dr.	f	23	114	122	38	2.59	.809
		%	7.7	38.4	41.1	12.8		
	Doç. Dr.	f	14	51	39	14	2.45	.853
		%	11.9	43.2	33.1	11.9		
	Yrd. Doç. Dr.	f	9	37	45	13	2.60	.819
		%	8.7	35.6	43.3	12.5		
Toplam		f	46	202	206	65	2.56	.822
		%	8.9	38.9	39.7	12.5		
M19. Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	Prof. Dr.	f	40	104	106	47	2.54	.915
		%	13.5	35.0	35.7	15.8		
	Doç. Dr.	f	21	47	36	14	2.36	.912
		%	17.8	39.8	30.5	11.9		
	Yrd. Doç. Dr.	f	9	47	30	18	2.55	.880
		%	8.7	45.2	28.8	17.3		
Toplam		f	70	198	172	79	2.50	.909
		%	13.5	38.2	33.1	15.2		
M20. Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırıyorum.	Prof. Dr.	f	23	99	123	52	2.69	.850
		%	7.7	33.3	41.4	17.5		
	Doç. Dr.	f	12	52	42	12	2.46	.813
		%	10.2	44.1	35.6	10.2		
	Yrd. Doç. Dr.	f	8	34	48	14	2.65	.810
		%	7.7	32.7	46.2	13.5		
Toplam		f	43	185	213	78	2.63	.837
		%	8.3	35.6	41.0	15.0		

Çizelge 13'te görüldüğü üzere toplam grubun, işe bağımlılığın boyutlarından birincisi olan iş takıntısına ait maddelere ilişkin ortalamalarına bakıldığında ilk üç sırada; sırasıyla “hep meşgulümdür ( $\bar{X}=2.86$ )”, “kendimi aynı anda iki ya da üç işi yaparken bulurum ( $\bar{X}=2.74$ )”, “telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir ( $\bar{X}=2.65$ )” maddelerinin geldiği görülmektedir. İlk üç sırada yer alan maddeler değerlendirildiğinde özellikle yardımcı doçentlerin doçent ve profesörlere göre daha fazla yoğun, aynı anda pek çok işle meşgul oldukları yorumu yapılabilir. Bu boyutta en düşük ortalamaya sahip madde ise, “mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum



Çizelge 14'e göre unvan iş takıntısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık yaratmamaktadır [ $F_{(2, 516)} = 1.481, p > .05$ ]. Betimsel istatistiklere göre yardımcı doçentlerin ( $\bar{X}_{\text{Yrd. Doç. Dr.}} = 2.64$ ) diğer unvana sahip öğretim üyelerine göre daha fazla iş takıntılı oldukları anlaşılmaktadır. Profesörlerin ( $\bar{X}_{\text{Prof. Dr.}} = 2.57$ ) ikinci sırada iş takıntılı oldukları ifade edilebilir. Scott, Moore ve Miceli (1997) ve Machlowitz (1980) A tipi kişilik özelliği ile sürekli takıntılı eğilim davranışlarının işe bağımlılarda ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Scott, Moore ve Miceli (1997, 298) A tipi kişiliğin özelliklerinden birini işe aşırı bağlılık olarak göstermektedir. Machlowitz (1980, 44), Seybold ve Salomone (1994, 6) bu kavramları işe bağımlılıkla ilişkilendirmektedir. Özellikle Schwarts (1982, 429) sürekli takıntılı eğilim davranışıyla işe bağımlı davranışları birbirleriyle örtüştürmektedir.

### Öğretim Üyelerinin Kontrol İşe Bağımlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin kontrol işe bağımlılık boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikleri Çizelge 15'te verilmektedir.

İşe bağımlılığın ikinci boyutu olan kontrol boyutuna bakıldığında, en yüksek ortalama değere sahip maddenin "birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım" ( $\bar{X} = 3.14$ ) olduğu görülmektedir. Bu maddeye verilen yanıtlara göre en sabırlı olan öğretim üyeleri profesörler ve yardımcı doçentlerdir. Doçentlerin diğer iki unvana sahip olanlara göre daha az sabırlı oldukları söylenebilir (Çizelge 15).

Çizelge 15. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>2. Kontrol</b>								
M2. Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım.	Prof. Dr.	f	5	62	111	119	3.16	.809
		%	1.7	20.9	37.4	40.1		
	Doç. Dr.	f	2	30	41	45	3.09	.837
		%	1.7	25.4	34.7	38.1		
	Yrd. Doç. Dr.	f	-	19	49	36	3.16	.712
		%	-	18.3	47.1	34.6		
Toplam		f	7	111	201	200	3.14	.796
		%	1.3	21.4	38.7	38.5		
M4. Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildüğimde sinirlenirim.	Prof. Dr.	f	21	150	73	53	2.53	.866
		%	7.1	50.5	24.6	17.8		
	Doç. Dr.	f	6	64	33	15	2.48	.782
		%	5.1	54.2	28.0	12.7		
	Yrd. Doç. Dr.	f	4	54	23	23	2.63	.872
		%	3.8	51.9	22.1	22.1		

Çizelge 15'in devamı

Boyut ve Maddeler	Unvan		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
Toplam		f	31	268	129	91	2.54	.849
		%	6.0	51.6	24.9	17.5		
M11. Bana sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	Prof. Dr.	f	24	130	106	37	2.53	.814
		%	8.1	43.8	35.7	12.5		
	Doç. Dr.	f	10	64	35	9	2.36	.747
		%	8.5	54.2	29.7	7.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	5	49	37	13	2.56	.774
		%	4.8	47.1	35.6	12.5		
Toplam		f	39	243	178	59	2.50	.793
		%	7.5	46.8	34.3	11.4		
M12. İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	Prof. Dr.	f	99	143	40	15	1.90	.814
		%	33.3	48.1	13.5	5.1		
	Doç. Dr.	f	46	54	17	1	1.77	.721
		%	39.0	45.8	14.4	.8		
	Yrd. Doç. Dr.	f	43	48	7	6	1.77	.815
		%	41.3	46.2	6.7	5.8		
Toplam		f	188	245	64	22	1.85	.795
		%	36.2	47.2	12.3	4.2		
M16. İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarırım.	Prof. Dr.	f	73	148	64	12	2.05	.789
		%	24.6	49.8	21.5	4.0		
	Doç. Dr.	f	36	54	23	5	1.97	.821
		%	30.5	45.8	19.5	4.2		
	Yrd. Doç. Dr.	f	35	42	22	5	1.97	.864
		%	33.7	40.4	21.2	4.8		
Toplam		f	144	244	109	22	2.02	.811
		%	27.7	47.0	21.0	4.2		
M17. Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	Prof. Dr.	f	21	147	93	36	2.48	.797
		%	7.1	49.5	31.3	12.1		
	Doç. Dr.	f	5	60	42	11	2.50	.725
		%	4.2	50.8	35.6	9.3		
	Yrd. Doç. Dr.	f	9	45	32	18	2.57	.879
		%	8.7	43.3	30.8	17.3		
Toplam		f	35	252	167	65	2.50	.798
		%	6.7	48.6	32.2	12.52		
M22. İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkar.	Prof. Dr.	f	17	136	96	48	2.59	.826
		%	5.7	45.8	32.3	16.2		
	Doç. Dr.	f	21	49	30	18	2.50	.725
		%	17.8	41.5	25.4	15.3		
	Yrd. Doç. Dr.	f	6	46	34	18	2.57	.879
		%	5.8	44.2	32.7	17.3		
Toplam		f	44	231	160	84	2.55	.862
		%	12.5	42.2	28.5	16.8		

Aritmetik ortalama değeri ikinci sırada olan “işimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkar ( $\bar{X}=2.55$ )” maddesidir. Hataya karşı tahammül gücü en düşük olanların profesörler ve ardından yardımcı doçentlerin olduğu görülmektedir. Görülen o ki, doçentlerin hataya hoşgörüsü daha yüksektir (Çizelge 15).

Çizelge 15'e göre en düşük ortalama değere sahip maddenin ise “işler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine katılırım ( $\bar{X}=1.85$ )” olduğu görülmektedir. Çizelge 15'e göre öfke nöbetine kapılma düzeyleri profesörlerde görece diğer gruptan daha yüksektir. Kontrol boyutu genel olarak değerlendirildiğinde öğretim üyelerinin bazen ( $\bar{X} = 2.4421$ ) kontrollü oldukları söylenebilir.

Unvanın kontrol işe bağımlılıkboyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 16'da verilmiştir.

Çizelge 16. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Kontrol	1. Prof.Dr.	297	2.4632	.54033	2	1.454	.235	-
	2. Doç.Dr.	118	2.3668	.56943	516			
	3. Yrd.	104	2.4670	.53275	516			
	Doç.Dr.							

p\* < .05

Çizelge 16'ya göre unvanın kontrol boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 1.454, p > .05$ ]. Çizelge 16'ya göre yardımcı doçentlerin ( $\bar{X} = 2.4670$ ) diğer unvanlara sahip öğretim üyelerine göre biraz daha kontrollü oldukları söylenebilir. Bunu sırasıyla prof. dr. ve doç. dr. izlemektedir. Kontrol boyutunda da iş takıntısı boyutuna benzer bir sıralamanın olduğu söylenebilir. Fassel (1990, 38–46) ile Schaef ve Fassel'in (1988, 62- 88) işe bağımlılığın bir başka özelliği olan kontrol üzerinde durduğu görülmektedir. Yazarlara göre kontrol duygusu güçlü olan insanlarda bencillik de görülen bir başka özelliktir. Her şeyi kontrol etme güdüsü işe bağımlıların yaşamlarını alt üst etmektedir. Fassel (1990, 38- 46) bencil işe bağımlıların önemli başlıklar içeren projelere liderlik yapmaya veya diğerlerini kontrol etme fırsatını yaratan işlere öncelik vermeye odaklandıklarını belirtmektedir.

Robinson (1997, 79) "İşe Bağımlılık ve Aile: Kavramsal ve Araştırmaların Göz Önünde Tutulması" adlı araştırmasında işe bağımlılarda işe bağımlı olmayanlara göre aceleci ve meşgul olma, aşırı kontrol arzusu, mükemmellik, ilişkilerde zorlanma, çalışmaya kendini kaptırma, dinlenmede ve eğlenmede zorlanma, tükenmeden dolayı kendini soyutlama, hafıza kayıpları, görme yeteneğinin azalması, ruhsal olarak işle ve planlamayla meşgul olma, sabırsızlık ve sinirlilik, kendine yetmezlik ile kendini göz ardı etme davranışlarının daha fazla olduğunu belirtmektedir. Yazara göre her işe bağımlı bu özellikleri göstermese de işe bağımlıların büyük kısmı bu belirtileri göstermektedir. Öğretim üyelerinin kontrol

duygusuna katılımlarının “bazen” düzeyinde olduğu görülmektedir. Profesörler ve yardımcı doçentlerin kontrollerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu kapsamda öğretim üyelerinin kısmen dengeli bir yaklaşım sergiledikleri söylenebilir.

### Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi İşe Bağımlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin iletişimin zarar görmesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 17’de verilmektedir.

Çizelge 17. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>3. İletişimin zarar görmesi</b>								
M13. Yanıtını aldığım halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	Prof. Dr.	f	124	139	22	12	1.74	.766
		%	41.8	46.8	7.4	4.0		
	Doç. Dr.	f	61	43	11	3	1.63	.760
		%	51.7	36.4	9.3	2.5		
	Yrd. Doç. Dr.	f	45	41	15	3	1.77	.803
		%	43.3	39.4	14.4	2.9		
Toplam		f	230	223	48	18	1.72	.772
		%	44.3	43.0	9.2	3.5		
M21. Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başladım.	Prof. Dr.	f	105	139	43	10	1.86	.784
		%	35.4	46.8	14.5	3.4		
	Doç. Dr.	f	42	52	21	3	1.87	.790
		%	35.6	44.1	17.8	2.5		
	Yrd. Doç. Dr.	f	38	42	22	2	1.88	.804
		%	36.5	40.4	21.2	1.9		
Toplam		f	185	233	86	15	1.87	.788
		%	35.6	44.9	16.6	2.9		
M23. Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	Prof. Dr.	f	28	125	117	27	2.48	.789
		%	9.4	42.1	39.4	9.1		
	Doç. Dr.	f	11	59	35	13	2.42	.810
		%	9.3	50.0	29.7	11.0		
	Yrd. Doç. Dr.	f	4	49	41	10	2.55	.722
		%	3.8	47.1	39.4	9.6		
Toplam		f	43	233	193	50	2.48	.781
		%	8.3	44.9	37.2	9.6		
M24. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unuturum.	Prof. Dr.	f	112	116	44	25	1.94	.928
		%	37.7	39.1	14.8	8.4		
	Doç. Dr.	f	52	43	18	5	1.80	.893
		%	44.1	36.4	15.3	4.2		
	Yrd. Doç. Dr.	f	31	42	21	10	2.10	.940
		%	29.8	40.4	20.2	9.6		
Toplam		f	195	201	83	40	1.94	.917
		%	37.6	38.7	16.0	7.7		
M25. Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	Prof. Dr.	f	155	116	17	9	1.60	.734
		%	52.2	39.1	5.7	3.0		
	Doç. Dr.	f	72	37	8	1	1.47	.663
		%	61.0	31.4	6.8	.8		
	Yrd. Doç. Dr.	f	63	28	9	4	1.56	.810
		%	60.6	26.9	8.7	3.8		
Toplam		f	290	181	34	14	1.56	.735
		%	55.6	34.9	6.6	2.7		



İletişimin zarar görmesi boyutundaki en yüksek ortalama değere sahip maddenin “sevdiğim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım ( $\bar{X} = 2.48$ )” olduğu, en düşük ortalama değere sahip maddenin ise “enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm ( $\bar{X} = 1.56$ )” olduğu görülmektedir. Yardımcı doçentlerin işlerine daha fazla zaman harcadıkları bunu sırasıyla profesörlerin ve doçentlerin izlediği görülmektedir. Öğretim üyelerinin konuyla ilgili bütün detayları düşünerek kararlarını verdikleri yorumu yapılabilir. Genel olarak öğretim üyeleri iletişimle ilgili “bazen” sorun yaşamaktadır (Çizelge 17).

Unvanın iletişimin zarar görmesi üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 18’de verilmiştir.

Çizelge 18. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
İletişimin Zarar Görmesi	1. Prof. Dr.	297	2.0997	.51205	2	1.958	.142	-
	2. Doç. Dr.	118	2.0356	.53947	516			
	3. Yrd. Doç. Dr.	104	2.1750	.53874	518			

p\* < .05

Çizelge 18’de unvanın iletişimin zarar görmesi üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 1.958, p > .05$ ]. İletişimin zarar görmesi boyutunda yardımcı doçentlerin ( $\bar{X}_{\text{Yrd. Doç. Dr.}} = 2.1750$ ) diğer unvana sahip öğretim üyelerine göre iletişimlerinin daha fazla zarar gördüğü yorumu yapılabilir. Karakütük vd. (2008, 219) araştırmasının bulgularına göre öğretim üyeleri arasında haftalık ders ve danışmanlık yükü en çok yardımcı doçentlerindir. Bunu doçentler ve profesörler izlemektedir. Yardımcı doçentlerin yoğun ve ağır işyükü altında kaldıkları ileri sürülebilir. Atatürk Üniversitesi’nde 182 öğretim üyesi ile gerçekleştirilen araştırmada yardımcı doçentlerin işe bağımlılık düzeylerinin özellikle çalışma ilgilerinin ve çalışma yönelimlerinin profesörler ve doçentlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Naktiyok ve Karabey, 2005, 194).

Bu araştırmada elde edilen bulgular ile Naktiyok ve Karabey (2005) tarafından yapılan araştırmanın bulguları örtüşmektedir. Öğretim üyelerinin statüleri, çalışma koşulları, kariyer beklentileri, ders yükleri, özlük hakları vb. faktörler açısından yardımcı doçentlerin, doçentler ve profesörlere göre daha fazla çalışmaya zorunluluk hissettikleri ve bu nedenle kendilerini işe daha fazla adadıkları şeklinde yorumlanabilir. Newman ve Mathews (1999) Amerika Birleşik Devletleri'nde örgütsel engeller olarak tanımlanabilecek güvene dayalı olmayan yönetimi içeren işe bağımlı kültürün, sınırlı iletişimin ve öğretimin olmasının, kaynak kullanımının zorlaştırılmasının, çalışma desenleri arasındaki uyumsuzluğun aile- dostu politikaların kullanımını düşürdüğünü araştırmada saptanmıştır. Bu kapsamda öğretim üyelerinden beklentilerin yüksek olmasının getirdiği baskının yanında örgüt içinde çalışma kültürünün ve yönetsel ve bürokratik yapıdan kaynaklı sorunlardan etkilendikleri ileri sürülebilir.

#### **Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme İşe Bağımlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin kendine değer verme boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 19'da verilmektedir.

Çizelge 19. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut Maddeler	Unvan		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>4. Kendine değer verme</b>							<b>3.0270</b>	<b>.64593</b>
M9. Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	Prof. Dr.	f	-	27	64	206	3.60	.650
		%	-	9.1	21.5	69.4		
	Doç. Dr.	f	1	14	32	71	3.47	.736
		%	.8	11.9	27.1	60.2		
	Yrd. Doç. Dr.	f	-	10	28	66	3.54	.667
		%	-	9.6	26.9	63.5		
Toplam		f	1	51	124	343	3.56	.675
		%	.2	9.8	23.9	66.1		
M10. İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	Prof. Dr.	f	34	109	94	60	2.61	.935
		%	11.4	36.7	31.6	20.2		
	Doç. Dr.	f	14	58	32	14	2.39	.848
		%	11.9	49.2	27.1	11.9		
	Yrd. Doç. Dr.	f	17	52	22	13	2.30	.891
		%	16.3	50.0	21.2	12.5		
Toplam		f	65	219	148	87	2.50	.915
		%	12.5	42.2	28.5	16.8		

Son olarak kendine değer verme boyutu değerlendirildiğinde en yüksek ortalamaya sahip maddenin "yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim

için çok önemlidir ( $\bar{X} = 3.56$ )” olduğu, en düşük değere sahip maddenin “işimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim ( $\bar{X} = 2.50$ )” olduğu görülmektedir. Yapılan işlerin sonuçlarını görmek prof.dr. unvanına sahip öğretim üyeleri için daha önemli olduğu söylenebilir. Kendine değer verme boyutu genel olarak değerlendirildiğinde öğretim üyelerinin sık sık ( $\bar{X} = 3.2070$ ) kendilerine değer verdikleri söylenebilir (Çizelge 19). Öğretim üyelerinin emeklerinin somut sonuçlarıyla ilgilendikleri ifade edilebilir.

Unvanın kendine değer verme üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 20’de verilmiştir.

Çizelge 20. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Kendine Değer Verme	1. Prof.Dr.	297	3.1044	.64532	2	5.070	.007*	1-2
	2. Doç.Dr.	118	2.9280	.65135	516			1-3
	3. Yrd. Doç.Dr.	104	2.9183	.61577	518			

p\* < .05

Çizelge 20’de unvan ile işe bağımlılık boyutları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 5.070, p < .05$ ]. ANOVA sonrası belirlenen farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc analizlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testi sonucuna göre “Kendine Değer Verme” boyutunda profesörler ile doçentlerin ve profesörler ile yardımcı doçentlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Öğretim üyelerinin unvan grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre profesörlerin ( $\bar{X}_{Prof. Dr.} = 3.10$ ) doçentlere ( $\bar{X}_{Doç. Dr.} = 2.92$ ) ve yardımcı doçentlere ( $\bar{X}_{Yrd. Doç. Dr.} = 2.91$ ) göre kendilerine daha fazla değer verdikleri söylenebilir. Robinson (1998) işe bağımlıların somut düşünceye sahip olduklarını belirtmektedir. Bu tip işe bağımlılar çabalarının somut sonuçlarını görme gereksinimi hissetmektedir. Elde edilen bulgular

doğrultusunda öğretim üyelerinin cisimleştirilmiş düşünceye sahip oldukları söylenebilir. Özellikle bu duygunun profesörlerde daha fazla olduğu belirtilebilir.

### **Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İş- Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Öğretim üyelerinin unvanlarına göre iş- yaşam dengesi boyutlarındaki (iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması) ve bu boyutlara giren maddelerdeki düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar sırasıyla aşağıda ele alınmaktadır.

#### **Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin iş- yaşam uyumu iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler, Çizelge 21’de verilmektedir. İş- yaşam uyumu boyutundaki en yüksek ortalama değere sahip maddenin “iş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum ( $\bar{X}=3.78$ )” olduğu görülmektedir. Bu maddeye katılım düzeyi büyük ölçüde olmuştur. Özellikle profesörlerin ( $\bar{X}_{Prof. Dr.}=3.90$ ) iş yaşamlarındaki önceliklerinin neler olduğuna karar verme düzeylerinin diğer akademik unvana sahip öğretim üyelerinden daha fazla olduğu görülmektedir (Çizelge 21).

İş- yaşam uyumu boyutuna ilişkin en düşük ortalama değere sahip maddenin ise “hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum ( $\bar{X}=3.43$ )” olduğu görülmektedir (Çizelge 21). Bu maddeye göre öğretim üyeleri zamanlarını iş ve yaşamlarına dengeli bir biçimde dağıttıklarını düşünmektedir. Genel olarak öğretim üyeleri “büyük ölçüde” iş- yaşam uyumunu sağladıklarını düşünmektedir.

Çizelge 21. Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>1. İş – yaşam uyumu</b>								<b>3.5578</b>	<b>.76655</b>
M7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	Prof. Dr.	f 2	23	58	133	81		3.90	.912
		% .7	7.7	19.5	44.8	27.3			
	Doç. Dr.	f 2	12	28	52	24		3.71	.962
		% 1.0	10.2	23.7	44.1	20.3			
Toplam	Yrd. Doç. Dr.	f 3	10	32	47	12		3.53	.924
		% 2.9	9.6	30.8	45.2	11.5			
		f 7	45	118	232	117		3.78	.936
		% 1.3	8.7	22.7	44.7	22.5			
M8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	Prof. Dr.	f 2	22	67	138	68		3.84	.887
		% .7	7.4	22.6	46.5	22.9			
	Doç. Dr.	f 4	12	32	49	21		3.60	1.005
		% 3.4	10.2	27.1	41.5	17.8			
Toplam	Yrd. Doç. Dr.	f 4	12	49	31	8		3.26	.903
		% 3.8	11.5	47.1	29.8	7.7			
		f 10	46	148	218	97		3.67	.944
		% 1.9	8.9	28.5	42.0	18.7			
M9. İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	Prof. Dr.	f 4	22	78	136	57		3.74	.899
		% 1.3	7.4	26.3	45.8	19.2			
	Doç. Dr.	f 4	17	36	42	19		3.47	1.035
		% 3.4	14.4	30.5	35.6	16.1			
Toplam	Yrd. Doç. Dr.	f 6	14	47	32	5		3.15	.922
		% 5.8	13.5	45.2	30.8	4.8			
		f 14	53	161	210	81		3.56	.962
		% 2.7	10.2	31.0	40.5	15.6			
M19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	Prof. Dr.	f 8	34	82	116	57		3.61	1.008
		% 2.7	11.4	27.6	39.1	19.2			
	Doç. Dr.	f 7	18	33	46	14		3.36	1.066
		% 5.9	15.3	28.0	39.0	11.9			
Toplam	Yrd. Doç. Dr.	f 5	26	40	27	6		3.03	.970
		% 4.8	25.0	38.5	26.0	5.8			
		f 20	78	155	189	77		3.43	1.037
		% 3.9	15.0	29.9	36.4	14.8			
M6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	Prof. Dr.	f 5	38	78	122	54		3.61	.980
		% 1.7	12.8	26.3	41.1	18.2			
	Doç. Dr.	f 5	16	36	47	14		3.42	1.007
		% 4.2	13.6	30.5	39.8	11.9			
Toplam	Yrd. Doç. Dr.	f 7	22	38	30	7		3.08	1.021
		% 6.7	21.2	36.5	28.8	6.7			
		f 17	76	152	199	75		3.46	1.014
		% 3.3	14.6	29.3	38.3	14.5			
M17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	Prof. Dr.	f 11	39	80	114	53		3.54	1.046
		% 3.7	13.1	26.9	38.4	17.8			
	Doç. Dr.	f 7	21	32	39	19		3.36	1.129
		% 5.9	17.8	27.1	33.1	16.1			
Toplam	Yrd. Doç. Dr.	f 5	18	34	38	9		3.27	1.007
		% 4.8	17.3	32.7	36.5	8.7			
		f 23	78	146	191	81		3.44	1.062
		% 4.4	15.0	28.1	36.8	15.6			

Unvanın iş- yaşam uyumu iş- yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 22’de verilmiştir.

Çizelge 22. Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
İş- Yaşam Uyumu	1. Prof.Dr.	297	3.7054	.72603	2	17.180	.000*	1-2
	2. Doç.Dr.	118	3.4845	.81504	516			1-3
	3. Yrd. Doç.Dr.	104	3.2196	.70797	518			

p\* <.05

Çizelge 22'ye göre unvanın iş – yaşam uyumu boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 17.180, p < .05$ ]. Öğretim üyelerinin unvan grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre profesörler ile doçentlerin ve profesörler ile yardımcı doçentlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Profesörlerin ( $\bar{X}_{Prof. Dr.} = 3.7054$ ) doçentlere göre ( $\bar{X}_{Doç. Dr.} = 3.4845$ ) ve yardımcı doçentlere göre ( $\bar{X}_{Yrd. Doç. Dr.} = 3.2196$ ) daha fazla iş- yaşam uyumunu sağladıklarını düşünmektedir. Öğretim üyelerinin üst unvanlara doğru yükseldikçe sağlanan olanakların ve yetkilerin artması, daha fazla deneyime sahip olması, kadro güvencesinin bulunması, akademik ölçütleri sağlama zorunluluğunun olmaması, bireyin kendisini akademik çalışmalarla ortaya koyması gibi pek çok stresli ve endişeli günleri geride bıraktığı için iş – yaşam uyumuna doçentlere ve yardımcı doçentlere göre görece daha fazla önem verebildikleri söylenebilir. Doçentlerin ve yardımcı doçentlerin ise hiyerarşik düzen içinde ilerlemeleri gereken basamaklar olması nedeniyle iş – yaşam uyumunu göz ardı ettikleri ileri sürülebilir.

### **Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin yaşamı ihmal etme iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 23'de verilmektedir.

Çizelge 23'e göre en düşük ortalama değere sahip boyutun “Yaşamı İhmal Etme” olduğu görülmektedir. Yaşamı ihmal etme boyutunda, en yüksek ortalama değere sahip maddenin “kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum ( $\bar{X} = 3.64$ )” olduğu görülmektedir.

Çizelge 23. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Hiç katılmıyor	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>2. Yaşamı ihmal etme</b>									
M1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	Prof. Dr.	f	11	44	108	74	60	3.43	1.082
		%	3.7	14.8	36.4	24.9	20.2		
	Doç. Dr.	f	10	25	37	23	23	3.20	1.223
		%	8.5	21.2	31.4	19.5	19.5		
	Yrd. Doç. Dr.	f	6	24	32	31	11	3.16	1.080
		%	5.8	23.1	30.8	29.8	10.6		
Toplam		f	27	93	177	128	94	3.33	1.120
		%	5.2	17.9	34.1	24.7	18.1		
M4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	Prof. Dr.	f	13	54	90	63	77	3.46	1.182
		%	4.4	18.2	30.3	21.2	25.9		
	Doç. Dr.	f	8	16	37	28	29	3.46	1.196
		%	6.8	13.6	31.4	23.7	24.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	14	15	42	19	14	3.04	1.190
		%	13.5	14.4	40.4	18.3	13.5		
Toplam		f	35	85	169	110	120	3.38	1.197
		%	6.7	16.4	32.6	21.2	23.1		
M10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	Prof. Dr.	f	13	58	116	85	25	3.17	.983
		%	4.4	19.5	39.1	28.6	8.4		
	Doç. Dr.	f	7	24	48	27	12	3.11	1.036
		%	5.9	20.3	40.7	22.9	10.2		
	Yrd. Doç. Dr.	f	9	36	33	17	9	2.82	1.086
		%	8.7	34.6	31.7	16.3	8.7		
Toplam		f	29	118	197	129	46	3.09	1.024
		%	5.6	22.7	38.0	24.9	8.9		
M5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	Prof. Dr.	f	29	47	80	77	64	3.34	1.250
		%	9.8	15.8	26.9	25.9	21.5		
	Doç. Dr.	f	16	21	33	26	22	3.14	1.296
		%	13.6	17.8	28.0	22.0	18.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	14	27	35	14	14	2.88	1.212
		%	13.5	26.0	33.7	13.5	13.5		
Toplam		f	59	95	148	117	100	3.20	1.264
		%	11.4	18.3	28.5	22.5	19.3		
M11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	Prof. Dr.	f	31	70	99	75	22	2.96	1.097
		%	10.4	23.6	33.3	25.3	7.4		
	Doç. Dr.	f	10	28	41	29	10	3.01	1.082
		%	8.5	23.7	34.7	24.6	8.5		
	Yrd. Doç. Dr.	f	6	19	34	30	15	3.28	1.101
		%	5.8	18.3	32.7	28.8	14.4		
Toplam		f	47	117	174	134	47	3.03	1.100
		%	9.1	22.5	33.5	25.8	9.1		
M2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	Prof. Dr.	f	18	42	66	73	98	3.64	1.241
		%	6.1	14.1	22.2	24.6	33.0		
	Doç. Dr.	f	10	13	25	21	49	3.73	1.331
		%	8.5	11.0	21.2	17.8	41.5		
	Yrd. Doç. Dr.	f	8	17	19	32	28	3.53	1.262
		%	7.7	16.3	18.3	30.8	26.9		
Toplam		f	36	72	110	126	175	3.64	1.266
		%	6.9	13.9	21.2	24.3	33.7		

Öğretim üyeleri kendilerine yönelik iş ve yaşam ile ilgili özeleştirilerinde yaşama dair etkinliklerden görece uzak kaldıklarını düşünmektedir. Bu duygu özellikle doçentlerde diğer unvana sahip öğretim üyelerine göre daha fazla

yaşandığı yorumu yapılabilir. Öğretim üyeleri “büyük ölçüde” yaşamı geriden izlediklerini düşünmektedir. Yaşamı ihmal etme boyutunda en düşük ortalama değere sahip maddenin “yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum ( $\bar{X} = 3.03$ )” olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle öğretim üyelerinin iş yaşamları ile özel yaşamları arasında denge kurmada zorlandıkları söylenebilir. Yaşamı ihmal ettiğini düşünen öğretim üyelerinin özellikle profesörler ve doçentler olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri yaşamı “biraz” ihmal ettikleri düşüncesinde birleşmektedirler.

Unvanın yaşamı ihmal etme boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 24’de verilmiştir.

Çizelge 24. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	Sd	F	p	Gruplar arası fark
Yaşamı	1. Prof.Dr.	297	3.3333	.62885	2	4.270	.014*	1-3
İhmal	2. Doç.Dr.	118	3.2754	.71723	516			
Etme	3. Yrd.Doç.Dr.	104	3.1170	.62787	518			

p\* < .05

Çizelge 24’te unvanın yaşamı ihmal etme boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 4.270, p < .05$ ]. Öğretim üyelerinin unvan grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre profesörlerin ( $\bar{X}_{Prof. Dr.} = 3.33$ ) yardımcı doçentlere ( $\bar{X}_{Yrd. Doç. Dr.} = 3.11$ ) göre yaşamı daha fazla ihmal ettikleri söylenebilir.

Tunç’a (2007, 123) göre profesörler “akademik unvanların, yükseltme ve atanma sürecinin, üniversiter değerlerin çözülmesine, toplumsal sorunlara çözüm üretmeyi amaçlayan çalışmaların azalmasına ve öğretim elemanlarının ufkunun daraltılarak bilgi- yaşam ilişkisinin koparılmasına etkide bulunduğunu” ileri sürmektedir. Bu araştırma da profesörler ve yardımcı doçentler yaşamı ihmal ettiklerini düşünmektedir. Akademik ilerlemenin en üst basamağı ve giriş



basamağındaki öğretim üyelerinin yaşamlarının işten ibaret olduğunu düşünceleri Tunç'un (2007) araştırmasının bulgularını doğrular niteliktedir.

### Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin kendine zaman ayırma iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 25'de verilmektedir.

Çizelge 25. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Maddeler	Unvan	f / %	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>3. Kendine zaman ayırma</b>								<b>3.6146</b>	<b>.94675</b>
M13. "Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.	Prof. Dr.	f	34	41	39	58	125	3.67	1.426
		%	11.4	13.8	13.1	19.5	42.1		
	Doç. Dr.	f	11	16	21	24	46	3.66	1.360
		%	9.3	13.6	17.8	20.3	39.0		
	Yrd. Doç. Dr.	f	14	13	21	20	36	3.49	1.421
		%	13.5	12.5	20.2	19.2	34.6		
Toplam		f	59	70	81	102	207	3.63	1.409
		%	11.4	13.5	15.6	19.7	39.9		
M12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	Prof. Dr.	f	17	29	68	86	97	3.73	1.180
		%	5.7	9.8	22.9	29.0	32.7		
	Doç. Dr.	f	7	12	31	29	39	3.69	1.203
		%	5.9	10.2	26.3	24.6	33.1		
	Yrd. Doç. Dr.	f	7	18	26	24	29	3.48	1.254
		%	6.7	17.3	25.0	23.1	27.9		
Toplam		f	31	59	125	139	165	3.67	1.202
		%	6.0	11.4	24.1	26.8	31.8		
M20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	Prof. Dr.	f	27	23	28	59	160	4.02	1.329
		%	9.1	7.7	9.4	19.9	53.9		
	Doç. Dr.	f	7	12	18	26	55	3.93	1.252
		%	5.9	10.2	15.3	22.0	46.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	5	7	22	32	38	3.88	1.129
		%	4.8	6.7	21.2	30.8	36.5		
Toplam		f	39	42	68	117	253	3.97	1.273
		%	7.5	8.1	13.1	22.5	48.7		
M18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	Prof. Dr.	f	28	52	88	86	43	3.22	1.174
		%	9.4	17.5	29.6	29.0	14.5		
	Doç. Dr.	f	9	23	36	34	16	3.21	1.139
		%	7.6	19.5	30.5	28.8	13.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	10	19	39	25	11	3.08	1.112
		%	9.6	18.3	37.5	24.0	10.6		
Toplam		f	47	94	163	145	70	3.19	1.153
		%	9.1	18.1	31.4	27.9	13.5		

Kendine zaman ayırma boyutundaki en yüksek ortalama değere sahip maddenin "özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum ( $\bar{X} = 3.97$ )" olduğu görülmektedir. Özel yaşamından ödün vermediği için işinde zorluk yaşayan ve işten kaynaklı gerginliklerden özel yaşamını olumsuz etkilediğini

düşünenlerin profesörler olduğu yorumu yapılabilir. Bu durumu doçentler ve yardımcı doçentler izlemektedir. Buradan işten kaynaklı sorunların öğretim üyelerinin yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Kendine zaman ayırma boyutunda en düşük ortalama değere sahip maddenin “işimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz etkiliyor ( $\bar{X}=3.19$ )” olduğu görülmektedir. Göze çarpan bir başka ifade olan “beni mutlu edecek başka işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” maddesine öğretim üyelerinin büyük ölçüde katılmasıdır ( $\bar{X}=3.63$ ). Bu maddeye sırasıyla profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler katılmaktadır. Öğretim üyeleri iş – yaşam dengesinin sağlanmasında kendine zaman ayırmanın gerekli olduğunu büyük ölçüde katılmaktadır (Çizelge 25). Öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendilerine zaman ayırma konusunda görece daha iyi durumda oldukları görülmektedir.

Unvanın kendine zaman ayırma üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 26’da verilmiştir.

Çizelge 26. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Kendine Zaman Ayırma	1. Prof.Dr.	297	3.6582	.97292	2	1.361	.257	-
	2. Doç.Dr.	118	3.6229	.90862	516			
	3. Yrd. Doç.Dr.	104	3.4808	.90889	518			

p\* < .05

Çizelge 26’ya göre unvanın kendine zaman ayırma boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 1.031, p > .05$ ]. Karakütük, Tunç, Özdem ve Bülbül (2008) tarafından “Eğitim fakültelerinin öğretim elemanı profili” adlı araştırmada öğretim elemanlarının demografik ve sosyo- ekonomik özelliklerini, yaşam ve tüketim alışkanlıklarını, akademik niteliklerini ortaya koymak; toplumsal, ekonomik, siyasal ve mesleki konularda 52 devlet üniversitesine bağlı Eğitim Fakültelerinde çalışan 4.900 öğretim elemanının görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin akademik etkinlikler dışında kalan zamanda gerçekleştirdikleri etkinliklerin ilk ikisi gazete ve dergi

okumak ile TV seyretmek iken son sırada kafe, lokal vb. yerlere gitmek olduğu saptanmıştır. Ayrıca buna ek olarak öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kafe, lokal vb. yerlere gitme oranı giderek düşmektedir.

Karakütük vd.'nin (2008) araştırması bütün kamu üniversitelerinin öğretim üyelerini kapsamasa da öğretim üyelerinin iş dışı etkinlikleri konusunda fikir oluşturabileceği söylenebilir. Bir başka ifadeyle öğretim üyelerinin ev ve ofis arasında bir yaşam sürdüğünü söylemek mümkün görünmektedir. Yine aynı araştırmada profesörler ve doçentler tatillerini birinci sırada deniz kenarı ikinci sırada doğa alanları ve üçüncü sırada evde geçirmekte iken yardımcı doçentlerin birinci sırada deniz kenarı, ikinci sırada ise evde oldukları bulunmuştur. Öğretim üyelerinin kendine zaman ayırması bu zamanı çeşitli etkinliklerle doldurabilmesi için sosyal ve ekonomik bir durumun olabilmesi gereklidir. Araştırmanın bulgularından biri olarak kendine zaman ayırma konusunda öğretim üyelerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Araştırma bulgularından çıkan sonuçlardan biri olarak öğretim üyelerinin iş dışı etkinlikleri gerçekleştirme alışkanlıklarının olup olmaması da düşünülmelidir. Sürekli çalışmanın övüldüğü, yükseltme ve atanma ölçütlerinin yükseltildiği, öğretim üyesinin insan olduğu gerçeğinin göz ardı edilmesi de öğretim üyelerinin zamanlarını iş dışında farklı etkinliklerle geçirmesi düşüncesini oluşturmadığı yorumu da yapılabilir.

### **Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması İş- Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin yaşamın işten ibaret olması iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 27'de verilmektedir.

Son olarak “Yaşamın İşten İbaret Olması” boyutu değerlendirildiğinde en yüksek ortalama değere sahip maddenin “hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum ( $\bar{X} = 3.48$ )” olduğu görülmektedir. Hafta sonlarını eşi veya arkadaşlarına ayırdığını söyleyen öğretim üyelerinin doçentler olduğu söylenebilir. Sevdiklerine en az zaman ayıranların yardımcı doçentler olduğu ifade edilebilir. İkinci en yüksek ortalama değere sahip maddenin ise “hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum ( $\bar{X} = 3.38$ )”

olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri arasında hiyerarşik olarak en alt düzeyde olan yardımcı doçentlerin profesörler ve doçentlere göre verilerinin aritmetik ortalama değeri düşük çıkmıştır ( $\bar{X} = 3.23$ ) (Çizelge 27).

Çizelge 27. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %						$\bar{X}$	SS
			Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum		
<b>4. Yaşamın işten ibaret olması</b>							<b>3.3618</b>	<b>.88233</b>	
M15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	Prof. Dr.	f	28	50	78	69	72	3.36	1.274
		%	9.4	16.8	26.3	23.2	24.2		
	Doç. Dr.	f	9	19	27	24	39	3.55	1.305
		%	7.6	16.1	22.9	20.3	33.1		
		Yrd. Doç. Dr.	f	10	19	32	23		
%	9.6	18.3	30.8	22.1	19.2				
Toplam		f	47	88	137	116	131	3.38	1.275
		%	9.1	17.0	26.4	22.4	25.2		
M14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	Prof. Dr.	f	40	53	83	58	63	3.17	1.318
		%	13.5	17.8	27.9	19.5	21.2		
	Doç. Dr.	f	9	24	24	31	30	3.42	1.277
		%	7.6	20.3	20.3	26.3	25.4		
		Yrd. Doç. Dr.	f	14	20	31	23		
%	13.5	19.2	29.8	22.1	15.4				
Toplam		f	63	97	138	112	109	3.21	1.300
		%	12.1	18.7	26.6	21.6	21.0		
M16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	Prof. Dr.	f	13	57	88	74	65	3.41	1.153
		%	4.4	19.2	29.6	24.9	21.9		
	Doç. Dr.	f	8	20	30	25	35	3.50	1.266
		%	6.8	16.9	25.4	21.2	29.7		
		Yrd. Doç. Dr.	f	12	17	33	25		
%	11.5	16.3	31.7	24.0	16.3				
Toplam		f	33	94	151	124	117	3.38	1.197
		%	6.4	18.1	29.1	23.9	22.5		
M3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	Prof. Dr.	f	10	44	85	102	56	3.51	1.063
		%	3.4	14.8	28.6	34.3	18.9		
	Doç. Dr.	f	3	15	34	44	22	3.57	1.017
		%	2.5	12.7	28.8	37.3	18.6		
		Yrd. Doç. Dr.	f	4	18	34	37		
%	3.8	17.3	32.7	35.6	10.6				
Toplam		f	17	77	153	183	89	3.48	1.043
		%	3.3	14.8	29.5	35.3	17.1		

Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam eden öğretim üyelerinin doçentler olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak doçentler “işime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum ( $\bar{X} = 3.38$ )” maddesine de en yüksek yanıtı veren grup olmuştur. Sıralamada ikinci sırayı profesörler almaktadır. En düşük değere sahip maddenin ise “iş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum ( $\bar{X} = 3.21$ )” olduğudur. İş yerinden geç saatlerde çıkan öğretim üyeleri

yine doçentlerdir. Doçentlerin hem iş hem de özel yaşama zaman ayırmaya büyük çaba gösterdikleri ancak iş yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle diğer öğretim üyelerine göre daha fazla sorun yaşadıkları düşünülebilir. Genel olarak öğretim üyeleri yaşamı biraz işten ibaret olarak görmektedir (Çizelge 27).

Unvanın yaşamın işten ibaret olması iş – yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 28’de verilmiştir.

Çizelge 28. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	1. Prof. Dr.	297	3.3611	.86497	2	3.475	.032*	2-3
	2. Doç. Dr.	118	3.5085	.90519				
	3. Yrd. Doç. Dr.	104	3.1971	.88452	518			

p\* < .05

Çizelge 28’e göre unvanın yaşamın işten ibaret olması boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 3.475, p < .05$ ]. Öğretim üyelerinin unvan grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre doçentler ( $\bar{X}_{\text{Doç. Dr.}} = 3.50$ ) yardımcı doçentlere ( $\bar{X}_{\text{Yrd. Doç. Dr.}} = 3.19$ ) göre yaşamın işten ibaret olduğunu daha fazla düşünmektedirler (Çizelge 28).

### **Öğretim Üyelerinin Unvanlara Göre İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Aile Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Öğretim üyelerinin unvanlarına göre iş- aile yaşam dengesi boyutlarındaki (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, aile- iş uyumu) ve bu boyutlara giren iş – aile yaşam dengesi düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumları aşağıda sırasıyla ele alınmaktadır.

## Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin işin aileye olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 29’da verilmektedir.

Çizelge 29. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Maddeler	Unvan							$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum		
<b>1. İşin aileye olumsuz etkisi</b>								<b>3.3511</b>	<b>1.0229</b>
M3. İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	Prof. Dr.	f	18	60	89	72	58	3.31	1.173
		%	6.1	20.2	30.0	24.2	19.5		
	Doç. Dr.	f	9	18	33	35	23	3.38	1.183
		%	7.6	15.3	28.0	29.7	19.5		
Yrd. Doç. Dr.	f	12	22	33	21	16	3.07	1.225	
	%	11.5	21.2	31.7	20.2	15.4			
Toplam		f	39	100	155	128	97	3.28	1.189
		%	7.5	19.3	29.9	24.7	18.7		
M2. İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	Prof. Dr.	f	27	60	88	57	70	3.28	1.276
		%	9.1	20.2	27.9	20.5	24.2		
	Doç. Dr.	f	6	22	37	30	23	3.36	1.276
		%	5.1	20.3	33.1	22.0	15.3		
Yrd. Doç. Dr.	f	13	31	27	17	16	2.92	1.259	
	%	12.5	29.8	26.0	16.3	15.4			
Toplam		f	46	113	147	104	109	3.23	1.251
		%	8.9	21.8	28.3	20.0	21.0		
M1. İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	Prof. Dr.	f	22	57	85	61	72	3.35	1.243
		%	7.4	19.2	28.6	20.5	24.2		
	Doç. Dr.	f	11	24	39	26	18	3.14	1.183
		%	9.3	20.3	33.1	22.0	15.3		
Yrd. Doç. Dr.	f	15	32	27	13	17	2.86	1.288	
	%	14.4	30.8	26.0	12.5	16.3			
Toplam		f	48	113	151	100	107	3.20	1.252
		%	9.2	21.8	29.1	19.3	20.6		
M6. Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	Prof. Dr.	f	11	44	78	80	84	3.61	1.151
		%	3.7	14.8	26.3	26.9	28.3		
	Doç. Dr.	f	5	16	35	34	28	3.54	1.122
		%	4.2	13.6	29.7	28.8	23.7		
Yrd. Doç. Dr.	f	9	14	32	29	20	3.36	1.190	
	%	8.7	13.5	30.8	27.9	19.2			
Toplam		f	25	74	145	143	132	3.55	1.155
		%	4.8	14.3	27.9	27.6	25.4		
M7. Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	Prof. Dr.	f	14	40	80	71	92	3.63	1.187
		%	4.7	13.5	26.9	23.9	31.0		
	Doç. Dr.	f	3	27	32	33	23	3.39	1.117
		%	4.2	13.6	29.7	28.8	23.7		
Yrd. Doç. Dr.	f	10	22	23	27	22	3.28	1.281	
	%	6.6	21.2	22.1	26.0	21.2			
Toplam		f	27	89	135	131	137	3.50	1.198
		%	5.2	17.1	26.0	25.2	26.4		

Çizelge 29'da en düşük ortalama değere sahip boyutun "İşin Aileye Olumsuz Etkisi ( $\bar{X}=3.3511$ )" olduğu görülmektedir. İşin aileye olumsuz etkisi boyutuna ait en yüksek ve en düşük ortalama değerlere bakıldığında, en yüksek ortalama değere sahip maddenin "çalışma günü sonunda ailemle ilgilenen bir ruh halinde olmuyorum ( $\bar{X}=3.50$ )" olduğu görülmektedir. Profesörler diğer öğretim üyelerine göre kendilerini aileleriyle ilgilenen bir ruh halinde bulmadıklarını söylemektedirler. İkinci sırada ortalama değere sahip maddenin "bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor ( $\bar{X}=3.55$ )" olduğu görülmektedir. Bu maddede de diğer maddede olduğu gibi profesörler diğerlerine göre daha fazla enerjilerinin tükendiğini ifade etmektedir. En düşük ortalama değere sahip maddenin ise "iş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum ( $\bar{X}=3.20$ )" olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri bütün zamanlarını biraz işlerinin aldığını ve aileleriyle ilgilenen güçlerinin kalmadığını ifade etmektedir. Bu durumun var olduğunu öncelikle profesörler ardından doçentler ve yardımcı doçentler söylemektedir. Öğretim üyeleri ayrıca iş endişelerinin aile yaşamlarını da biraz etkilediğini ifade etmektedir. Bütün öğretim üyeleri işin aileyi olumsuz yönde etkilediğini büyük ölçüde belirtmektedir.

Unvanın işin aileyi olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 30'da verilmiştir.

Çizelge 30. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1. Prof. Dr.	297	3.4364	1.01849	2	4.322	.014*	1-3
	2. Doç. Dr.	118	3.3610	.97077	516			
	3. Yrd. Doç. Dr.	104	3.0962	1.06013	518			

p\* < .05

Çizelge 30'a göre unvanın işin aileye olumsuz etkisi boyutu üzerinde etkili olduğu görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 4.322, p < .05$ ]. Öğretim üyelerinin unvan

grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik analiz sonucuna göre profesörler ( $\bar{X}_{\text{Prof. Dr.}} = 3.4364$ ) ile yardımcı doçentlerin ( $\bar{X}_{\text{Yrd.Doç. Dr.}} = 3.0962$ ) görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Profesörler işin aileyi olumsuz etkilediğini yardımcı doçentlere göre daha fazla düşünmektedir. Evans ve Bartolome (1984, 9- 21) “bireyin kariyeri ile aile yaşamı arasındaki ilişki nedir?” sorusuna yanıt arayan bir araştırma yürütmüşlerdir. Araştırmaya 22 İngiliz yönetici ve yöneticilerin eşleri ile 22 Fransız yönetici ve yöneticilerin eşleri olmak üzere 500 yöneticiden rastgele seçilen 44 çift dâhil edilmiştir. Araştırmanın amacı 44 yöneticinin profesyonel meslek ve özel yaşamları arasındaki ilişkiyi nasıl algıladıklarını keşfetmektir. Araştırmanın bulgularından birincisi, yöneticiler iş yaşamlarının özel yaşamlarını etkilediğini belirtmektedirler. Evans ve Bartolome (1984, 9- 21) bu durumu dağılma (spillover) ile açıklamaktadır. Duxbury ve Higgins (2003)’de dağılmayı iş – yaşam dengesinin anahtar parametrelerinden biri olarak görmektedir. Dağılmaya göre iş yaşamındaki duygusal hisler özel yaşama taşmaktadır. Ancak bu taşma tek yönlü gerçekleşmektedir. Bu tek yönlü taşmanın tersi de mümkündür.

Evans ve Bartolome (1984, 12) bireyin iş yaşamındaki pozitif duygulardan daha çok, gerilim ve endişelerin özel yaşama yansıdığını belirtmektedir. Yazarlar bu durumu “negatif duygusal taşma işten özel yaşama doğrudur” şeklinde açıklamaktadırlar. Evans ve Bartolome (1984, 12) kariyer dünyasının bireyin aile yaşamında çok önemli bir yer kapladığını ancak bunun tersinin o kadar güçlü olmadığını belirtmektedir. Bu araştırmada da öğretim üyeleri iş yaşamlarının aileyi olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedir. O halde öğretim üyelerinin negatif duygularının iş yaşamından aile yaşamına taşıdığını söylemek mümkündür. Özellikle bu taşmanın profesörlerde daha fazla gerçekleştiği söylenebilir. Akademik yükselmenin en son noktası olan profesörlük unvanının öğretim üyeleri için bir gerilim kaynağı da olduğu söylenebilir. Öğretim üyeleri işten eve döndüklerinde enerjilerinin tükendiğini ve aile bireyleriyle çeşitli etkinlik yapacak güçlerinin olmadığını ifade etmektedir.

Evans ve Bartolome (1984, 13) araştırmasının ikinci önemli bulgusunda iş – aile ilişkisini etkileyen iki belirleyici tespit etmiştir. Bunlardan birincisi işin



duygusal sonuçlarının yöneticiden yöneticiye değişmesidir. Pozitif duygulara sahip olan yöneticiler profesyonel ve özel yaşamlarını birbirinden bağımsız düşünme eğiliminde iken, duyguları karışık olan yöneticiler iş hakkındaki negatif duygularını özel yaşama taşıma eğilimindedir. Negatif duyguları baskın olan yöneticiler ise özel yaşamlarını nadiren önemsemektedir. İkinci belirleyici ise bireyin yaşamında işin önemi yöneticiler arasında farklı gerçekleşmektedir. Bir başka ifadeyle iş önemini kaybettikçe, duygusal taşma baskılanmaktadır. O halde öğretim üyelerinin unvanlarına göre değerlendirilmesinde unvanlar arasındaki farklılık, öğretim üyelerinin duygularının ne olduğuyula ilgili bir süreçtir. Bu kapsamda profesörlerin karışık duygulara sahip oldukları söylenebilir. Bu karışık duyguya sahip olma eğilimi unvan düzeyi azaldıkça azalmaktadır. Yardımcı doçentlerin profesörler ve doçentlere göre daha pozitif duygulara sahip olduğunu söylemek de mümkün olabilir.

### **Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin ailenin işe olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 31’de verilmektedir.

#### **Çizelge 31. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Betimsel İstatistikleri**

Boyut ve Maddeler	Unvan							$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum		
<b>2. Ailenin işe olumsuz etkisi</b>								<b>3.7791</b>	<b>1.0889</b>
M5. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	Prof. Dr.	f	22	36	38	74	127	3.84	1.298
		%	7.4	12.1	12.8	24.9	42.8		
	Doç. Dr.	f	5	12	22	37	42	3.84	1.147
		%	4.2	10.2	18.6	31.4	35.6		
Yrd. Doç. Dr.	f	6	10	16	39	33	3.80	1.161	
	%	5.8	9.6	15.4	37.5	31.7			
Toplam		f	33	58	76	150	202	3.83	1.236
		%	6.4	11.2	14.6	28.9	38.9		
M4. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	Prof. Dr.	f	19	34	44	88	112	3.81	1.236
		%	6.4	11.4	14.8	29.6	37.7		
	Doç. Dr.	f	5	12	24	39	38	3.79	1.131
		%	4.2	10.2	20.3	33.1	32.2		
Yrd. Doç. Dr.	f	4	10	21	44	25	3.73	1.054	
	%	3.8	9.6	20.2	42.3	24.0			
Toplam		f	28	56	89	171	175	3.79	1.176
		%	5.4	10.8	17.1	32.9	33.7		

Çizelge 31'in devamı

Boyut ve Maddeler	Unvan							$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum		
<b>2. AİLENİN İŞE OLUMSUZ ETKİSİ</b>								<b>3.7791</b>	<b>1.0889</b>
M10. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	Prof. Dr.	f	23	24	55	75	120	3.82	1.259
		%	7.7	8.1	18.5	25.3	40.4		
	Doç. Dr.	f	6	16	29	33	34	3.62	1.183
		%	5.1	13.6	24.6	28.0	28.8		
Yrd. Doç. Dr.	f	7	12	25	38	22	3.54	1.148	
	%	6.7	11.5	24.0	36.5	21.2			
Toplam		f	36	52	109	146	176	3.72	1.224
		%	6.9	10.0	21.0	28.1	33.9		

Ailenin işi olumsuz etkilemesi boyutunda en yüksek ortalama değere sahip maddenin “ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor ( $\bar{X} = 3.83$ ), en düşük değere sahip maddenin ise “ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor ( $\bar{X} = 3.72$ )” olduğu belirlenmiştir. Ailenin işe olumsuz etkisi olduğunu profesörler ve doçentler, yardımcı doçentlere göre biraz daha fazla katılmaktadır. Profesörler ailevi yükümlülüklerinin işlerine yeterli zaman ayırmalarına engel olduğunu diğer öğretim üyelerine göre görece biraz daha fazla düşündükleri görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin ailenin işe olumsuz etkisi olduğu düşüncesine büyük ölçüde katıldıkları söylenebilir ( $\bar{X} = 3.77$ ) (Çizelge 31).

Unvanın ailenin işe aileyi olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 32’de verilmiştir.

Çizelge 32. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1. Prof.Dr.	297	3.8227	1.15534	2	.638	.529	-
	2. Doç.Dr.	118	3.7486	1.02015	516			
	3. Yrd. Doç.Dr.	104	3.6891	.96460	518			
p* < .05								

Çizelge 32'ye göre unvanın ailenin işe olumsuz etkisi boyutu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir [ $F_{(2, 516)} = .638, p > .05$ ]. Profesörler ( $\bar{X} = 3.82$ ) doçentlere ( $\bar{X}_{Doç. Dr.} = 3.74$ ) ve yardımcı doçentlere ( $\bar{X}_{Yrd. Doç. Dr.} = 3.68$ ) göre görece ailelerinin işlerini olumsuz etkilediğini düşündükleri yorumu yapılabilir (Çizelge 32).

### Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumuna Etkisi İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin aile- iş uyumu iş – aile yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 33'de verilmektedir.

Çizelge 33. Öğretim Üyelerinin Aile - İş Uyumuna İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan		f	Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>3. Aile – iş uyumu</b>										
M9. Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor	Prof. Dr.	f	6	15	62	112	102		3.9364	.7554
		%	2.0	5.1	20.9	37.7				
	Doç. Dr.	f	5	11	20	44	38		3.84	1.109
		%	4.2	9.3	16.9	37.3	32.2			
Yrd. Doç. Dr.	f	5	8	26	39	26		3.70	1.078	
	%	4.8	7.7	25.0	37.5	25.0				
Toplam	f	16	34	108	195	166		3.89	1.028	
	%	3.1	6.6	20.8	37.6	32.0				
M8. İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	Prof. Dr.	f	20	26	76	114	61		3.57	1.113
		%	6.7	8.8	25.6	38.4	20.5			
	Doç. Dr.	f	5	13	26	46	28		3.67	1.086
		%	4.2	11.0	22.0	39.0	23.7			
Yrd. Doç. Dr.	f	7	12	25	29	31		3.63	1.216	
	%	6.7	11.5	24.0	27.9	29.8				
Toplam	f	32	51	127	189	120		3.61	1.127	
	%	6.2	9.8	24.5	36.4	23.1				
M11. Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	Prof. Dr.	f	34	9	16	20	218		4.28	1.367
		%	11.4	3.0	5.4	6.7	73.4			
	Doç. Dr.	f	11	2	7	9	89		4.38	1.260
		%	9.3	1.7	5.9	7.6	75.4			
Yrd. Doç. Dr.	f	9	1	5	18	71		4.36	1.198	
	%	8.7	1.0	4.8	17.3	68.3				
Toplam	f	54	12	28	47	378		4.32	1.309	
	%	10.4	2.3	5.4	9.1	72.8				

Son olarak aile – iş uyumu boyutunda en yüksek ortalama değere sahip madden “Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum ( $\bar{X} = 4.32$ )” olduğu görülmektedir. Ancak bu maddenin ters madde olduğunu hatırlamak yerinde olacaktır. Bir başka ifadeyle öğretim üyeleri aileleriyle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görmemektedir. Bu görüşe destek veren öğretim üyelerinin

sırasıyla doçentler, profesörler ve yardımcı doçentler şeklinde olduğu görülmektedir. İkinci sırada ortalama değere sahip maddenin “ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor ( $\bar{X} = 3.89$ )” olduğu tespit edilmiştir. Bu maddeyi profesörler diğer öğretim üyelerine göre daha önemli bulmaktadır. Aile- iş uyumu boyutunda en düşük ortalama değere sahip madde ise “İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum ( $\bar{X} = 3.61$ )” dur. Aile – iş uyumu boyutunda en düşük değere sahip olan bu maddede doçentler diğer öğretim üyelerine göre görece daha fazla bu görüşe katılmaktadır. Aile- iş uyumu boyutu genel olarak değerlendirildiğinde öğretim üyeleri aile- iş uyumunun gerekliliğine büyük ölçüde katılmaktadırlar (Çizelge 33).

Unvanın aile- iş uyumu iş – aile yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 34’de verilmiştir.

Çizelge 34. Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumuna Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Unvan	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Aile- İş Uyumuna	1. Prof. Dr.	297	3.9405	.76414	2	.240	.786	-
	2. Doç. Dr.	118	3.9633	.73932	516			
	3. Yrd. Doç. Dr.	104	3.8942	.75365	518			

p\* < .05

Çizelge 34’e göre unvanın aile – iş uyumu boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = .240, p > .05$ ].

### Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İşe Bağımlılık Boyutlarındaki İşe Bağımlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu araştırmada bilim alanları Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri olmak üzere üç bölümde ele alınmaktadır. Fen Bilimleri alanında yer alan fakülteler: Mühendislik Fakültesi, Fen Fakültesi ve Ziraat Fakültesi; Sosyal Bilimler alanında yer alan fakülteler: Dil Tarih ve Coğrafya Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İlahiyat Fakültesi ve

Eğitim Bilimleri Fakültesi; Sağlık Bilimleri alanında yer alan fakülteler ise: Dış Hekimliği Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Veteriner Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesidir. Öğretim üyelerinin bilim alanlarına göre işe bağlılık boyutlarındaki (iş takıntılı, kontrol, iletişimin zarar görmesi ve kendine verme) işe bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar sırasıyla aşağıda ele alınmaktadır.

### Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı İşe Bağlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin iş takıntısı işe bağlılık boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 35'de verilmektedir.

Çizelge 35. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>1. İş takıntısı</b>							<b>2.5761</b>	<b>.53856</b>
M3. Telaş içinde ve zaman karşı bir yarış halindeyimdir.	Sosyal Bilimler	f	15	74	89	47	2.75	.862
		%	6.7	32.9	39.6	20.9		
	Fen Bilimleri	f	22	70	32	33	2.48	.978
		%	14.0	44.6	20.4	21.0		
	Sağlık Bilimleri	f	7	55	48	27	2.69	.845
		%	5.1	40.1	35.0	19.7		
Toplam		f	44	199	169	107	2.65	.900
		%	8.5	38.3	32.6	20.6		
M5. Hep meşgulümdür.	Sosyal Bilimler	f	7	62	109	47	2.87	.771
		%	3.1	27.6	48.4	20.9		
	Fen Bilimleri	f	9	50	67	31	2.76	.833
		%	5.7	31.8	42.7	19.7		
	Sağlık Bilimleri	f	1	41	60	35	2.94	.765
		%	.7	29.9	43.8	25.5		
Toplam		f	17	153	236	113	2.86	.790
		%	3.3	29.5	45.5	21.8		
M6. Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	Sosyal Bilimler	f	10	70	105	40	2.78	.787
		%	4.4	31.1	46.7	17.8		
	Fen Bilimleri	f	13	60	53	31	2.65	.891
		%	8.3	38.2	33.8	19.7		
	Sağlık Bilimleri	f	3	49	62	23	2.77	.750
		%	2.2	35.8	45.3	16.8		
Toplam		f	26	179	220	94	2.74	.811
		%	5.0	34.5	42.4	18.1		
M7. Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	Sosyal Bilimler	f	24	115	66	20	2.36	.791
		%	10.7	51.1	29.3	8.9		
	Fen Bilimleri	f	27	80	35	15	2.24	.850
		%	17.2	51.0	22.3	9.6		
	Sağlık Bilimleri	f	16	62	40	19	2.45	.874
		%	11.7	45.3	29.2	13.9		
Toplam		f	67	257	141	54	2.35	.834
		%	12.9	49.5	27.2	10.4		
M15. Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyor olurum.	Sosyal Bilimler	f	26	107	72	20	2.38	.805
		%	11.6	47.6	32.0	8.9		
	Fen Bilimleri	f	20	88	36	13	2.27	.788
		%	12.7	56.1	22.9	8.3		
	Sağlık Bilimleri	f	13	76	43	5	2.29	.688
		%	9.5	55.5	31.4	3.6		
Toplam		f	59	271	151	38	2.32	.771
		%	11.4	52.2	29.1	7.3		

Çizelge 35'in devamı

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>1. İş takıntısı</b>							<b>2.5761</b>	<b>.53856</b>
M18. Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	Sosyal Bilimler	f	14	77	103	31	2.67	.790
		%	6.2	34.2	45.8	13.8		
	Fen Bilimleri	f	19	67	54	17	2.44	.842
		%	12.1	42.7	34.4	10.8		
	Sağlık Bilimleri	f	13	58	49	17	2.51	.832
		%	9.5	42.3	35.8	12.4		
Toplam		f	46	202	206	65	2.56	.822
		%	8.9	38.9	39.7	12.5		
M19. Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	Sosyal Bilimler	f	25	82	82	36	2.57	.889
		%	11.1	36.4	36.4	16.0		
	Fen Bilimleri	f	19	70	43	25	2.47	.903
		%	12.1	44.6	27.4	15.9		
	Sağlık Bilimleri	f	26	46	47	18	2.42	.944
		%	19.0	33.6	34.3	13.1		
Toplam		f	70	198	172	79	2.50	.909
		%	13.5	38.2	33.1	15.2		
M20. Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırıyorum.	Sosyal Bilimler	f	15	69	106	35	2.72	.807
		%	6.7	30.7	47.1	15.6		
	Fen Bilimleri	f	16	63	52	26	2.56	.887
		%	10.2	40.1	33.1	16.6		
	Sağlık Bilimleri	f	12	53	55	17	2.56	.821
		%	8.8	38.7	40.1	12.4		
Toplam		f	43	185	213	78	2.63	.837
		%	8.3	35.6	41.0	15.0		

İş takıntısı boyutunun bilim alanlarına göre değerlendirilmesi sonucunda, en yüksek ortalama değere sahip maddenin; “hep meşgulümdür ( $\bar{X}=2.86$ )” olduğu, en düşük ortalama değere sahip maddenin ise “mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum ( $\bar{X}=2.32$ )” olduğu görülmektedir (Çizelge 35). Öğretim üyelerinin bilim alanlarına göre meşgullük sıralaması değerlendirildiğinde en çok sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin meşgul oldukları söylenebilir. Meşgul olma sıralamasını sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri ve fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri izlemektedir.

En yüksek ikinci ortalamaya sahip madde ise “kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum ( $\bar{X}=2.74$ )” maddesidir. Genel olarak fen, sağlık ve sosyal bilimler alanındaki öğretim üyelerinin aynı anda iki veya üç iş yapma konusunda birbirlerine yakın oldukları görülmektedir. Üçüncü sırada ise “telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir ( $\bar{X}=2.65$ )” maddesidir. Zamana karşı telaş içinde olduğunu düşünen bilim alanlarını sırasıyla, sosyal bilimler alanı ( $\bar{X}=2.75$ ), sağlık bilimleri alanı ( $\bar{X}=2.69$ ) ve fen bilimleri alanı ( $\bar{X}=2.48$ ) olarak sıralamak

mümkün olabilir. İş takıntısına ait maddeler arasından en düşük ortalamaya sahip madde “mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum ( $\bar{X}=2.32$ )” dur. Bu maddede sıralama ise sosyal bilimler ( $\bar{X}=2.38$ ), sağlık bilimleri ( $\bar{X}=2.29$ ), ve fen bilimleri ( $\bar{X}=2.27$ ) dir. İş takıntısı boyutu bilim alanlarına göre genel olarak değerlendirildiğinde “sık sık” ( $\bar{X}=2.5761$ ) iş takıntılı oldukları ifade edilebilir (Çizelge 35).

Bilim alanlarının iş takıntısı işe bağımlılık boyutu üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 36’da verilmiştir.

Çizelge 36. Öğretim Üyelerinin İş Takıntısı Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
İş Takıntısı	1. Sosyal Bilimler	225	2.6378	.50876	2	3.770	.024*	1- 2
	2. Fen Bilimleri	157	2.4849	.56567	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	2.5794	.54357	518			
p* < .05								

Çizelge 36’da görüldüğü gibi bilim alanlarına göre öğretim üyelerinin iş takıntısı boyutundaki düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır [ $F_{(2, 516)} = 3.770, p < .05$ ]. Sosyal bilimler alanında ( $\bar{X}_{\text{Sosyal Bilimler}} = 2.6378$ ) çalışan öğretim üyelerinin fen bilimleri alanında ( $\bar{X}_{\text{Fen Bilimleri}} = 2.4849$ ) çalışan öğretim üyelerine göre daha fazla iş takıntılı oldukları tespit edilmiştir. Tunç (2007, 127) öğretim elemanlarının akademik unvan olgusu ve akademik yükseltme ve atama sürecini değerlendirdiği bir araştırma yürütmüştür. Bu araştırmada 1980 sonrasında “yükseköğretim reformu” ile üniversitedeki yapının dönüşüme uğradığını bunun sonucunda üniversitelere katı bir sıradizinsel yapının getirildiğini, öğretim üyelerinin işyüklerinin artırıldığını, sıkı performans ölçüm tekniklerinin ve daha sıkı denetim sağlamaya uygun koşulların oluşturulduğunu belirten bulgular tespit etmiştir. Tunç (2007, 127) bu yeni yönetim anlayışının özellikle öz denetimi gelişmiş öğretim elemanları üzerinde olumsuz etkide bulunduğu ve örgüte

bağlılığın azaldığını belirtmektedir. Bu bulgulara paralel olarak Ankara Üniversitesi'nde çalışan öğretim üyeleri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmada da öğretim üyelerinin sık sık iş takıntılı oldukları tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle üniversitelerde yeni yapılanmanın sadece yönetsel açıdan olumsuz etkilerinin olmadığı öğretim üyeleri üzerinde psikolojik olarak da olumsuz etkilerinin olduğu söylenebilir. Özellikle bu olumsuzluğun sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinde daha fazla olduğu anlaşılmaktadır (Çizelge 36).

### Öğretim Üyelerinin Kontrol İşe Bağımlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin kontrol işe bağımlılık boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 37'de verilmektedir.

Çizelge 37. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>2. Kontrol</b>							<b>2.4421</b>	<b>.54606</b>
M2. Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım.	Sosyal Bilimler	f	3	37	95	90	3.21	.870
		%	1.3	16.4	42.2	40.0		
	Fen Bilimleri	f	4	64	48	59	3.03	.880
		%	2.5	29.3	30.6	37.6		
	Sağlık Bilimleri	f	-	28	58	51	3.17	.743
		%	-	20.4	42.3	37.2		
Toplam		f	7	111	201	200	3.14	.796
		%	1.3	21.4	38.7	38.5		
M4. Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildiğimde sinirlenirim.	Sosyal Bilimler	f	13	116	54	42	2.56	.860
		%	5.8	51.6	24.0	18.7		
	Fen Bilimleri	f	12	75	45	25	2.53	.852
		%	7.6	47.8	28.7	15.9		
	Sağlık Bilimleri	f	6	77	30	24	2.53	.832
		%	4.4	56.2	21.9	17.5		
Toplam		f	31	268	129	91	2.54	.849
		%	6.0	51.6	24.9	17.5		
M11. Bana sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	Sosyal Bilimler	f	14	99	79	33	2.58	.815
		%	6.2	44.0	35.1	14.7		
	Fen Bilimleri	f	18	74	50	15	2.39	.815
		%	11.5	47.1	31.8	9.6		
	Sağlık Bilimleri	f	7	70	49	11	2.47	.718
		%	5.1	51.1	35.8	8.0		
Toplam		f	39	243	178	59	2.50	.793
		%	7.5	46.8	34.3	11.4		
M12. İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	Sosyal Bilimler	f	70	115	27	13	1.92	.812
		%	31.1	51.1	12.0	5.8		
	Fen Bilimleri	f	64	67	20	6	1.80	.807
		%	40.8	42.7	12.7	3.8		
	Sağlık Bilimleri	f	54	63	17	3	1.77	.747
		%	39.4	46.0	12.4	2.2		
Toplam		f	188	245	64	22	1.85	.795
		%	36.2	47.2	12.3	4.2		



Çizelge 37'in devamı

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>2. Kontrol</b>							<b>2.4421</b>	<b>.54606</b>
M16. İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarım.	Sosyal Bilimler	f	55	110	52	8	2.06	.786
		%	24.4	48.9	23.1	3.6		
	Fen Bilimleri	f	45	74	32	6	1.99	.805
		%	28.7	47.1	20.4	3.8		
	Sağlık Bilimleri	f	44	60	25	8	1.98	.861
		%	32.1	43.8	18.2	5.8		
Toplam		f	144	244	109	22	2.02	.811
		%	27.7	47.0	21.0	4.2		
M17. Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	Sosyal Bilimler	f	16	108	72	29	2.51	.808
		%	7.1	48.0	32.0	12.9		
	Fen Bilimleri	f	11	81	45	20	2.47	.805
		%	7.0	51.6	28.7	12.7		
	Sağlık Bilimleri	f	8	63	50	16	2.54	.777
		%	5.8	46.0	36.5	11.7		
Toplam		f	35	252	167	65	2.50	.798
		%	6.7	48.6	32.2	12.5		
M22. İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkır.	Sosyal Bilimler	f	15	107	71	32	2.53	.818
		%	6.7	47.6	31.6	14.2		
	Fen Bilimleri	f	16	57	51	33	2.64	.927
		%	10.2	36.3	32.5	21.0		
	Sağlık Bilimleri	f	13	67	38	19	2.46	.849
		%	9.5	48.9	27.7	13.9		
Toplam		f	44	231	160	84	2.55	.862
		%	8.5	44.5	30.8	16.2		

Kontrol boyutunun bilim alanlarına göre en yüksek ve en düşük ortalamal değerlere bakıldığında, en yüksek ortalama değere sahip maddenin “birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım ( $\bar{X}=3.14$ )”, en düşük ortalama değere sahip maddenin “işler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım ( $\bar{X}=1.85$ )” olduğu görülmektedir (Çizelge 37). Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin birini beklemek ya da sabırsızlanmak konusunda en yüksek ortalama değere sahip olduğu söylenebilir ( $\bar{X}=3.21$ ). Bu duyguyu en az yaşayan öğretim üyeleri ise fen bilimleri alanında çalışanlardır. İkinci en yüksek ortalama değere sahip olan madde ise “işimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkır ( $\bar{X}=2.55$ )” dır. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri işlerinde yaptıkları en küçük hataların bile canlarını sıktığını belirtmektedir. İşleriyle ilgili hata yaptıklarında daha az canları sıkılan alan ise sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleridir. Sosyal bilimler alanlarında çalışan öğretim üyelerinin bazen öfkelenildiği söylenebilir. Öğretim

üyelerinin bilim alanlarına göre “sık sık” kontrollü oldukları ifade edilebilir (Çizelge 37).

Bilim alanlarının kontrol işe bağımlılık boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 38’de verilmiştir.

Çizelge 38. Öğretim Üyelerinin Kontrol Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
Kontrol	1. Sosyal Bilimler	225	2.4813	.52993	2	1.031	.357	-
	2. Fen Bilimleri	157	2.4086	.58152	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	2.4161	.52986	518			

p\* < .05

Çizelge 38’e göre bilim alanlarının kendine zaman ayırma üzerinde istatistiksel olarak etkisinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır [ $F_{(2, 516)} = 1.031, p > .05$ ].

### Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi İşe Bağımlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin iletişimin zarar görmesi işe bağımlılık boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 39’da verilmektedir.

Çizelge 39. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>3. İletişimin zarar görmesi</b>							<b>2.1002</b>	<b>.52474</b>
M13. Yanıtını aldığım halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	Sosyal Bilimler	f	91	106	18	10	1.76	.781
		%	40.4	47.1	8.0	4.4		
	Fen Bilimleri	f	79	55	18	5	1.68	.802
		%	50.3	35.0	11.5	3.2		
	Sağlık Bilimleri	f	60	62	12	3	1.69	.723
		%	43.8	45.3	8.8	2.2		
Toplam		f	230	223	48	18	1.72	.772
		%	44.3	43.0	9.2	3.5		
M21. Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.	Sosyal Bilimler	f	78	104	35	8	1.88	.796
		%	34.7	46.2	15.6	3.6		
	Fen Bilimleri	f	64	63	25	5	1.82	.815
		%	40.8	40.1	15.9	3.2		
	Sağlık Bilimleri	f	43	66	26	2	1.91	.746
		%	31.4	48.2	19.0	1.5		
Toplam		f	185	233	86	15	1.87	.788
		%	35.6	44.9	16.6	2.9		

Çizelge 39'un devamı

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>3. İletişimin zarar görmesi</b>							<b>2.1002</b>	<b>.52474</b>
M23. Sevdiklerime ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	Sosyal Bilimler	f	13	99	93	20	2.53	.738
		%	5.8	44.0	41.3	8.9		
	Fen Bilimleri	f	19	73	47	18	2.41	.847
		%	12.1	46.5	29.9	11.5		
	Sağlık Bilimleri	f	11	61	53	12	2.48	.768
		%	8.0	44.5	38.7	8.8		
Toplam		f	43	233	193	50	2.48	.781
		%	8.3	44.9	37.2	9.6		
M24. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unutturum.	Sosyal Bilimler	f	82	84	39	20	1.99	.947
		%	36.4	37.3	17.3	8.9		
	Fen Bilimleri	f	57	65	22	13	1.94	.915
		%	36.3	41.4	14.0	8.3		
	Sağlık Bilimleri	f	56	52	22	7	1.85	.871
		%	40.9	38.0	16.1	5.1		
Toplam		f	195	201	83	40	1.94	.917
		%	37.6	38.7	16.0	7.7		
M25. Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	Sosyal Bilimler	f	116	89	12	8	1.61	.749
		%	51.6	39.6	5.3	3.6		
	Fen Bilimleri	f	87	54	12	4	1.57	.744
		%	55.4	34.4	7.6	2.5		
	Sağlık Bilimleri	f	87	38	10	2	1.47	.697
		%	63.5	27.7	7.3	1.5		
Toplam		f	290	181	34	14	1.56	.735
		%	55.9	34.9	6.6	2.7		

İletişimin zarar görmesi boyutunun bilim alanlarına göre en yüksek ve en düşük ortalama değerlere sahip maddelerine bakıldığında, en yüksek değere sahip maddenin “sevdiklerime ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime, düşünce, zaman ve enerji harcarım ( $\bar{X}=2.48$ )”, en düşük değere sahip maddenin “enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm ( $\bar{X}=1.56$ )” maddesinin olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri işlerine daha fazla zaman ayırdıklarını belirtmektedir. İkinci sırada ise sağlık bilimleri ve son sırada fen bilimleri alanındaki öğretim üyeleri gelmektedir. Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unutanların sosyal bilim alanındaki öğretim üyeleri olduğu görülmektedir. Bunu fen bilimleri ve sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri izlemektedir.

En düşük ortalama değere sahip maddeye göre sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri hiçbir zaman enine boyuna düşünmeden karar vermemektedir ( $\bar{X}=1.56$ ). Öğretim üyeleri bilim alanlarına göre “bazen” iletişimlerinde sorun yaşamaktadır (Çizelge 39).

Bilim alanlarının iletişimin zarar görmesi işe bağımlılıkboyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 40'da verilmiştir.

Çizelge 40. Öğretim Üyelerinin İletişimin Zarar Görmesi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplar arası fark
İletişimin Zarar Görmesi	1. Sosyal Bilimler	225	2.1511	.51574	2	2.048	.130	-
	2. Fen Bilimleri	157	2.0446	.53856	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	2.0803	.51931	518			
p* < .05								

Çizelge 40'a göre bilim alanlarının iletişimin zarar görmesi boyutu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir [F (2, 516) = 2.048, p > .05]. İletişimin zarar görmesi boyutunda genel olarak aritmetik ortalamalar incelendiğinde görece sosyal bilimler alanında ( $\bar{X} = 2.1511$ ) çalışan öğretim üyelerinin iletişimde zarar görme oranlarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme İşe Bağımlılık Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin kendine değer verme işe bağımlılıkboyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 41'de verilmektedir.

Çizelge 41. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Bilim Alanları		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman	$\bar{X}$	ss
<b>4. Kendine değer verme</b>								
M9. Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	Sosyal Bilimler	f	-	16	48	161	3.64	.611
		%	-	7.1	21.3	71.6		
	Fen Bilimleri	f	1	21	37	98	3.48	.748
		%	.6	13.4	23.6	62.4		
	Sağlık Bilimleri	f	-	14	39	84	3.51	.676
		%	-	10.2	28.5	61.3		
Toplam		f	1	51	124	343	3.56	.675
		%	.2	9.8	23.9	66.1		
M10. İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	Prof. Dr.	f	24	85	74	42	2.60	.912
		%	10.7	37.8	32.9	18.7		
	Doç. Dr.	f	22	70	39	26	2.44	.929
		%	14.0	44.6	24.8	16.6		
	Yrd. Doç. Dr.	f	19	64	35	19	2.39	.894
		%	13.9	46.7	25.5	13.9		
Toplam		f	65	219	148	87	2.50	.915
		%	12.5	42.2	28.5	16.8		

Kendine değer verme boyutunda iki madde yer almaktadır. Birinci madde olan “yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir ( $\bar{X}=3.56$ )” maddesine katılımın her zaman olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri yaptıkları işlerin somut sonuçlarını görmek istediklerini söylemektedir. Bilim alanlarına göre değerlendirildiğinde ise sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin somut sonuçları görmelerinin daha önemli gördükleri, bunu sağlık bilimleri ve fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin izlediği analizler sonucunda tespit edilmiştir. “İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla ilgilenirim ( $\bar{X}=2.50$ )” maddesine ise öğretim üyeleri sık sık görüşünde birleşmektedirler. Bilim alanlarına göre öğretim üyeleri kendilerine sık sık değer vermektedir (Çizelge 41).

Bilim alanlarının kendine değer verme işe bağımlılık boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 42’de verilmiştir.

Çizelge 42. Öğretim Üyelerinin Kendine Değer Verme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası fark
Kendine Değer Verme	1. Sosyal Bilimler	225	3.1200	.61695	2	4.173	.016	-
	2. Fen Bilimleri	157	2.9586	.68865	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	2.9526	.64593	518			

p\* < .05

Çizelge 42’ye göre bilim alanlarının kendine değer verme boyutu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir [ $F_{(2, 516)} = 4.173, p > .05$ ]. Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin ( $\bar{X}=3.12$ ) fen bilimleri ( $\bar{X}=2.9586$ ) ve sağlık bilimleri ( $\bar{X}=2.9526$ ) alanlarına göre görece biraz daha fazla kendilerine değer verdikleri söylenebilir.

## Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş- Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin bilim alanlarına göre iş- yaşam dengesi boyutlarındaki (iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması) ve bu boyutlara giren maddelerdeki düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumları sırasıyla ele alınmaktadır.

### Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin iş- yaşam uyumu iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikleri Çizelge 43’de verilmektedir.

Çizelge 43. Öğretim Üyelerinin İş- Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %						$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum		
<b>1. İş – yaşam uyumu</b>								<b>3.5578</b>	<b>.76655</b>
M7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyorum ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	Sosyal Bilimler	f 2 % .9	20	48	106	49	3.80	.911	
	Fen Bilimleri	f 3 % 1.9	17	33	63	41	3.78	1.017	
	Sağlık Bilimleri	f 2 % 1.5	8	37	63	27	3.77	.885	
	Toplam	f 7 % 1.3	45	118	232	117	3.78	.936	
				8.7	22.7	44.7	22.5		
M8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	Sosyal Bilimler	f 4 % 1.8	15	67	92	42	3.72	.928	
	Fen Bilimleri	f 3 % 1.9	17	37	70	30	3.68	.968	
	Sağlık Bilimleri	f 3 % 2.2	14	44	56	20	3.55	.939	
	Toplam	f 10 % 1.9	46	148	218	97	3.67	.944	
				8.9	28.5	42.0	18.7		
M9. İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	Sosyal Bilimler	f 5 % 2.2	18	70	95	37	3.63	.927	
	Fen Bilimleri	f 5 % 3.2	22	39	65	26	3.54	1.028	
	Sağlık Bilimleri	f 4 % 2.9	13	52	50	18	3.47	.940	
	Toplam	f 14 % 2.7	53	161	210	81	3.56	.962	
				10.2	31.0	40.5	15.6		
M19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	Sosyal Bilimler	f 8 % 3.6	29	64	84	40	3.53	1.040	
	Fen Bilimleri	f 8 % 5.1	26	43	57	23	3.39	1.084	
	Sağlık Bilimleri	f 4 % 2.9	23	48	48	14	3.33	.971	
	Toplam	f 20 % 3.9	78	155	189	77	3.43	1.037	
				15.0	29.9	36.4	14.8		

Çizelge 43'ün devamı

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>1. İş- yaşam uyumu</b>									
M6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	Sosyal Bilimler	f	5	35	65	84	36	3.49	1.009
		%	2.2	15.6	28.9	37.3	16.0		
	Fen Bilimleri	f	6	27	37	63	24	3.46	1.065
		%	3.8	17.2	23.6	40.1	15.3		
	Sağlık Bilimleri	f	6	14	50	52	15	3.41	.967
	%	4.4	10.2	36.5	38.0	10.9			
Toplam		f	17	76	152	199	75	3.46	1.014
		%	3.3	14.6	29.3	38.3	14.5		
M17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	Sosyal Bilimler	f	11	31	69	76	38	3.44	1.076
		%	4.9	13.8	30.7	33.8	16.9		
	Fen Bilimleri	f	8	26	42	60	21	3.38	1.071
		%	5.1	16.6	26.8	38.2	13.4		
	Sağlık Bilimleri	f	4	21	35	55	22	3.51	1.030
	%	2.9	15.3	25.5	40.1	16.1			
Toplam		f	23	78	146	191	81	3.44	1.062
		%	4.4	15.0	28.1	36.8	15.6		

İş- yaşam uyumu boyutu değerlendirildiğinde en yüksek ortalama değere sahip maddenin “iş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum ( $\bar{X}=3.78$ )” olduğu görülmektedir. İkinci sırada “işim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum ( $\bar{X}=3.67$ )” maddesi görülmektedir. Bu iki maddeye öğretim üyeleri büyük ölçüde katılmaktadırlar. En düşük ortalama değere sahip maddenin “hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum ( $\bar{X}=3.43$ )” olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle bilim alanlarına göre değerlendirildiğinde birinci ve ikinci maddede ortalama değerleri en yüksek çıkan bilim alanı sosyal bilimlerdir. İkinci sırada fen bilimleri ve üçüncü sırada sağlık bilimleri gelmektedir. İş- yaşam uyumu boyutu bilim alanlarına göre genel olarak değerlendirildiğinde öğretim üyeleri iş ve yaşamları arasında uyumu yakaladıklarını büyük ölçüde düşünmektedirler (Çizelge 43).

Bilim alanlarının iş - yaşam uyumu iş – yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 44’de verilmiştir.

Çizelge 44. Öğretim Üyelerinin İş - Yaşam Uyumu Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası fark
İş- Yaşam Uyumu	1. Sosyal Bilimler	225	3.6022	.75028	2	.726	.485	-
	2. Fen Bilimleri	157	3.5382	.81166	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.5073	.74092	518			
p* < .05								

Çizelge 44'e göre bilim alanlarının iş – yaşam uyumu boyutu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir [ $F_{(2, 516)} = .726, p > .05$ ]. Çizelge 44'e göre sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin ( $\bar{X} = 3.60$ ) diğer bilim alanlarına göre iş – yaşam uyumunu görece daha fazla önemsedikleri yorumu yapılabilir.

### Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin yaşamı ihmal etme iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikleri Çizelge 45'de verilmektedir.

Çizelge 45. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Katılım Durumu					$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum		
<b>2. Yaşamı ihmal etme</b>									
M1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	Sosyal Bilimler	f 12 % 5.3	12	38	77	60	38	3.33	1.105
	Fen Bilimleri	f 7 % 4.5	7	21	57	35	37	3.47	1.124
	Sağlık Bilimleri	f 8 % 5.8	8	34	43	33	19	3.15	1.124
	Sağlık Bilimleri	f 8 % 5.8	8	34	43	33	19	3.15	1.124
Toplam		f 27 % 5.2	27	93	177	128	94	3.33	1.120
M4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	Sosyal Bilimler	f 19 % 8.4	19	41	70	42	53	3.31	1.250
	Fen Bilimleri	f 3 % 1.9	3	28	52	35	39	3.50	1.107
	Sağlık Bilimleri	f 13 % 9.5	13	16	47	33	28	3.34	1.203
	Sağlık Bilimleri	f 13 % 9.5	13	16	47	33	28	3.34	1.203
Toplam		f 35 % 6.7	35	85	169	110	120	3.38	1.197



Çizelge 45'in devamı

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>2. Yaşamı ihmal etme</b>								<b>3.2768</b>	<b>.65385</b>
M10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	Sosyal Bilimler	f 11 % 4.9	11 4.9	53 23.6	87 38.7	56 24.9	18 8.0	3.08	.999
	Fen Bilimleri	f 5 % 3.2	5 3.2	28 17.8	58 36.9	46 29.3	20 12.7	3.31	1.011
	Sağlık Bilimleri	f 13 % 9.5	13 9.5	37 27.0	52 38.0	27 19.7	8 5.8	2.85	1.033
	Toplam	f 29 % 5.6	29 5.6	118 22.7	197 38.0	129 24.9	46 8.9	3.09	1.024
	M5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	Sosyal Bilimler	f 25 % 11.1	25 11.1	51 22.7	63 28.0	49 21.8	37 16.4	3.10
Fen Bilimleri	f 13 % 8.3	13 8.3	18 11.5	46 29.3	40 25.5	40 25.5	3.48	1.223	
Sağlık Bilimleri	f 21 % 15.3	21 15.3	26 19.0	39 28.5	28 20.4	23 16.8	3.04	1.300	
Toplam	f 59 % 11.4	59 11.4	95 18.3	148 28.5	117 22.5	100 19.3	3.20	1.264	
M11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	Sosyal Bilimler	f 25 % 11.1	25 11.1	47 20.9	73 32.4	60 26.7	20 8.9	3.01	1.132
	Fen Bilimleri	f 10 % 6.4	10 6.4	44 28.0	49 31.2	42 26.8	12 7.6	3.01	1.056
	Sağlık Bilimleri	f 12 % 8.8	12 8.8	26 19.0	52 38.0	32 23.4	15 10.9	3.09	1.101
	Toplam	f 47 % 9.1	47 9.1	117 22.5	174 33.5	134 25.8	47 9.1	3.03	1.100
	M2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	Sosyal Bilimler	f 18 % 8.0	18 8.0	37 16.4	48 21.3	53 23.6	69 30.7	3.52
Fen Bilimleri	f 5 % 3.2	5 3.2	18 11.5	35 22.3	38 24.2	61 38.9	3.84	1.158	
Sağlık Bilimleri	f 13 % 9.5	13 9.5	17 12.4	27 19.7	35 25.5	45 32.8	3.60	1.314	
Toplam	f 36 % 6.9	36 6.9	72 13.9	110 21.2	126 24.3	175 33.7	3.64	1.266	

Yaşamı ihmal etme boyutunun bilim alanlarına göre maddelerin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde, en yüksek ortalama değere sahip maddenin “kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum ( $\bar{X}=3.64$ )” olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin sosyal ve sağlık bilimlerinde çalışan öğretim üyelerine göre kendilerini sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak gördükleri yorumu yapılabilir. İkinci en yüksek ortalama değere sahip maddenin “yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum ( $\bar{X}=3.38$ )” olduğu görülmektedir. Bilim alanlarına göre öğretim üyeleri yaşamlarının ideal yaşam biçimini yansıttıklarını düşünseler de bir şeyleri kaçırdıkları düşüncesiyle

yaşadıklarını ( $\bar{X}=3.03$ ) düşünmektedir. Genel olarak yaşamı ihmal etme boyutu değerlendirildiğinde bilim alanlarına göre öğretim üyeleri biraz yaşamı ihmal ettiklerini söylemektedirler ( $\bar{X}=3.27$ ) (Çizelge 45).

Bilim alanlarının yaşamı ihmal etme iş – yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 46’da verilmiştir.

Çizelge 46. Öğretim Üyelerinin Yaşamı İhmal Etme Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası Fark
Yaşamı İhmal Etme	1. Sosyal Bilimler	225	3.2244	.64116	2	7.054	.001*	1-2
	2. Fen Bilimleri	157	3.4363	.63480	516			2-3
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.1800	.66760	518			

p\* < .05

Çizelge 46’ya göre bilim alanlarının yaşamı ihmal etme boyutu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir [ $F_{(2, 516)} = 7.054, p < .05$ ]. Öğretim üyelerinin bilim alanları grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik analiz sonuçlarına göre sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri ( $\bar{X}_{\text{Sosyal Bilimler}} = 3.2244$ ) fen bilimleri alanında ( $\bar{X}_{\text{Fen Bilimleri}} = 3.4363$ ) çalışan öğretim üyelerine göre daha fazla yaşamı ihmal ettikleri; fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin de sağlık bilimleri alanında ( $\bar{X}_{\text{Sağlık Bilimleri}} = 3.1800$ ) çalışan öğretim üyelerinden daha fazla yaşamı ihmal ettikleri yorumu yapılabilir.

### Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin kendine zaman ayırma iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 47’de verilmektedir.

Çizelge 47. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %						$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum		
<b>3. Kendine zaman ayırma</b>								<b>3.6146</b>	<b>.94675</b>
M13. "Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.	Sosyal	f	28	32	30	45	90	3.61	1.442
	Bilimler	%	12.4	14.2	13.3	20.0	40.0		
	Fen	f	14	21	30	30	62	3.67	1.351
	Bilimleri	%	8.9	13.4	19.1	19.1	39.5		
	Sağlık Bilimleri	f	17	17	21	27	55	3.63	1.430
	Bilimleri	%	12.4	12.4	15.3	19.7	40.1		
Toplam		f	59	70	81	102	207	3.63	1.409
		%	11.4	13.5	15.6	19.7	39.9		
M12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	Sosyal	f	14	28	48	64	71	3.67	1.217
	Bilimler	%	6.2	12.4	21.3	28.4	31.6		
	Fen	f	7	13	43	44	50	3.75	1.126
	Bilimleri	%	4.5	8.3	27.4	28.0	31.8		
	Sağlık Bilimleri	f	10	18	34	31	44	3.59	1.263
	Bilimleri	%	7.3	13.1	24.8	22.6	32.1		
Toplam		f	31	59	125	139	165	3.67	1.202
		%	6.0	11.4	24.1	26.8	31.8		
M20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	Sosyal	f	22	23	19	48	113	3.92	1.370
	Bilimler	%	9.8	10.2	8.4	21.3	50.2		
	Fen	f	6	8	25	38	80	4.13	1.098
	Bilimleri	%	3.8	5.1	15.9	24.2	51.0		
	Sağlık Bilimleri	f	11	11	24	31	60	3.86	1.284
	Bilimleri	%	8.0	8.0	17.5	22.6	43.8		
Toplam		f	39	42	68	117	253	3.97	1.273
		%	7.5	8.1	13.1	22.5	48.5		
M18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	Sosyal	f	15	41	69	71	29	3.26	1.104
	Bilimler	%	6.7	18.2	30.7	31.6	12.9		
	Fen	f	20	23	48	42	24	3.17	1.231
	Bilimleri	%	12.7	14.6	30.6	26.8	15.3		
	Sağlık Bilimleri	f	12	30	46	32	17	3.09	1.141
	Bilimleri	%	8.8	21.9	33.6	23.4	12.4		
Toplam		f	47	94	163	145	70	3.19	1.153
		%	9.1	18.1	31.4	27.9	13.5		

Çizelge 47'e göre kendine zaman ayırma boyutunun bilim alanlarına göre maddelerin ortalama değerlerine bakıldığında en yüksek ortalama değere sahip maddenin "özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum ( $\bar{X}=3.97$ )" olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında olan çalışan ( $\bar{X}=4.13$ ) öğretim üyelerinin diğer bilim alanlarına göre görece daha fazla işlerinde zorluk yaşadıkları söylenebilir. Kendine zaman ayırma boyutunun en düşük aritmetik ortalama değere sahip maddesi "işimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor ( $\bar{X}=3.19$ )" dur. Sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin işlerinden kaynaklanan sorunlar özel yaşamlarını diğer bilim alanlarına göre daha fazla etkilendiği ileri sürülebilir ( $\bar{X}=3.09$ ). Genel olarak iş – yaşam

dengecinin sağlanmasına kendine zaman ayırmanın gerekli olduğuna bütün öğretim üyeleri büyük ölçüde katılmaktadır ( $\bar{X}=3.61$ ) (Çizelge 47).

Bilim alanlarının kendine zaman ayırma iş – yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 48’de verilmiştir.

Çizelge 48. Öğretim Üyelerinin Kendine Zaman Ayırma Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası fark
Kendine Zaman Ayırma	1. Sosyal Bilimler	225	3.6133	1.0102	2	.777	.461	-
	2. Fen Bilimleri	157	3.6799	.77306	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.5420	1.0187	518			

p\* < .05

Çizelge 48’e göre bilim alanlarının kendine zaman ayırma boyutu üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir [ $F_{(2, 516)} = .777, p > .05$ ]. Çizelge 48’e göre fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin ( $\bar{X} = 3.6799$ ) diğer bilim alanlarına göre görece biraz daha fazla kendilerine zaman ayırmayı önemli gördükleri yorumu yapılabilir.

### **Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması İş – Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin yaşamın işten ibaret olması iş – yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 49’da verilmektedir.

Çizelge 49’a göre yaşamın işten ibaret olması boyutunun bilim alanlarına göre en yüksek ortalama değere sahip maddesinin “hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum ( $\bar{X}=3.48$ )” olduğu görülmektedir. Sağlık bilimleri alanında çalışan ( $\bar{X}=3.48$ ) öğretim üyelerinin diğer bilim alanında çalışan öğretim üyelerine göre görece daha fazla sevdiklerine zaman ayırmaya çalıştıkları söylenebilir.

Çizelge 49. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %						$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katıyorum	Tam katıyorum		
<b>4. Yaşamın işten ibaret olması</b>							<b>3.3618</b>	<b>.88233</b>	
M15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	Sosyal	f	21	47	68	47	42	3.19	1.229
	Bilimler	%	9.3	20.9	30.2	20.9	18.7		
	Fen	f	13	15	34	42	53	3.68	1.261
	Bilimleri	%	8.3	9.6	21.7	26.8	33.8		
	Sağlık	f	13	26	35	27	36	3.34	1.309
	Bilimleri	%	9.5	19.0	25.5	19.7	26.3		
Toplam		f	47	88	137	116	131	3.38	1.275
		%	9.1	17.0	26.4	22.4	25.2		
M14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	Sosyal	f	32	43	68	43	39	3.06	1.284
	Bilimler	%	14.2	19.1	30.2	19.1	17.3		
	Fen	f	17	26	36	37	41	3.38	1.322
	Bilimleri	%	10.8	16.6	22.9	23.6	26.1		
	Sağlık	f	14	28	34	32	29	3.25	1.282
	Bilimleri	%	10.2	20.4	24.8	23.4	21.2		
Toplam		f	63	97	138	112	109	3.21	1.300
		%	12.1	18.7	26.6	21.6	21.0		
M16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özleyorum.	Sosyal	f	14	49	72	48	42	3.24	1.172
	Bilimler	%	6.2	21.8	32.0	21.3	18.7		
	Fen	f	6	22	44	47	38	3.57	1.117
	Bilimleri	%	3.8	14.0	28.0	29.9	24.2		
	Sağlık	f	13	23	35	29	37	3.39	1.302
	Bilimleri	%	9.5	16.8	25.5	21.2	27.0		
Toplam		f	33	94	151	124	117	3.38	1.197
		%	6.4	18.1	29.1	23.9	22.5		
M3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	Sosyal	f	9	33	71	71	41	3.45	1.073
	Bilimler	%	4.0	14.7	31.6	31.6	18.2		
	Fen	f	7	26	42	59	23	3.41	1.068
	Bilimleri	%	4.5	16.6	26.8	37.6	14.6		
	Sağlık	f	1	18	40	53	25	3.61	.958
	Bilimleri	%	.7	13.1	29.2	38.7	18.2		
Toplam		f	17	77	153	183	89	3.48	1.043
		%	3.3	14.8	29.5	35.3	17.1		

Kendine zaman ayırma boyutunun en düşük aritmetik ortalama değere sahip maddesi ise “iş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum ( $\bar{X}=3.21$ )” dur. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkan öğretim üyelerinin fen bilimleri alanında oldukları görülmektedir ( $\bar{X}=3.38$ ). Genel olarak yaşamın işten ibaret olması boyutuna öğretim üyeleri biraz katılmaktadırlar ( $\bar{X}=3.61$ ) (Çizelge 49).

Bilim alanlarının yaşamın işten ibaret olması iş – yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 50’de verilmiştir.

Çizelge 50. Öğretim Üyelerinin Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası fark
Yaşamın İşten İbaret Olması	1. Sosyal Bilimler	225	3.2367	.85718	2	4.643	.010*	1-2
	2. Fen Bilimleri	157	3.5096	.89285	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.3978	.88780	518			
p* < .05								

Çizelge 50'ye göre bilim alanlarının yaşamın işten ibaret olması boyutu üzerinde etkili olduğu anlaşılmaktadır [ $F_{(2, 516)} = 4.643, p < .05$ ]. Sosyal bilim alanında çalışan öğretim üyeleri ile fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Fen bilimleri alanında ( $\bar{X}_{\text{Fen Bilimleri}} = 3.5096$ ) çalışan öğretim üyelerinin sosyal bilimler alanında ( $\bar{X}_{\text{Sosyal Bilimler}} = 3.2367$ ) çalışan öğretim üyelerine göre daha fazla yaşamı işten ibaret saymakta oldukları yorumu yapılabilir. Fen bilimleri “doğal dünyanın gözlemlenerek, sınanabilir ve çürütülebilir hipotezler oluşturarak, kuramlar geliştirerek, olguların yapısı ve sürecine ilişkin öngörülerde bulunması” olarak tanımlanabilir. Sosyal bilimler “insanı, toplumu ve ağırlıklı olarak insan-insan, insan-toplum ve insan-eşya ilişkilerinin sistemli bir biçimde incelenmesini amaçlayan, bilimsel yöntemle uygun olarak üretilmiş düzenli bilgiler” olarak tanımlanmaktadır (Can, 2007).

Her iki alanda da insana ve insanın çevresinde olan olay ve olgularla ilgili merak edilen, araştırmaya değer görülen konularla ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Ancak her iki alanda da çalışan araştırmacıların başta yakın çevrelere olmak üzere giderek dış dünyaya doğru bakış açılarının da farklı olabileceği söylenebilir. Bu araştırmada iş-yaşam dengesine yönelik öğretim üyelerinin bağlı oldukları bilim alanlarına göre yaşamı ihmal etme konusunda görüşlerinin farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın öğretim üyelerinin çalışma alanlarından kaynaklı olarak farklılaştığı düşünülebilir. Ayrıca öğretim üyelerinin çalışma tempolarını atama ve yükseltme kriterlerinin de etkilediği söylenebilir.

Bu araştırma Ankara Üniversitesinde çalışan öğretim üyeleri ile gerçekleştirilmiştir. Ankara Üniversitesi sadece yurt içinde değil yurt dışında da lider üniversite olma konusunda bir iddia taşımaktadır. Bu iddianın gerçekleştirilmesinde öğretim üyelerinden üstün başarılar beklendiği görülmektedir. Özellikle atama ve yükseltme kriterlerinin sürekli değiştirilmesi ve standartların yükseltilmesi öğretim üyelerinin üzerinde bir baskı oluşturduğunu düşündürmektedir. Çünkü bu çalışmada yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında fen bilimleri başta olmak üzere sırasıyla sosyal bilimler ve sağlık bilimlerinde çalışan öğretim üyelerinin görüş farklılıkları olmasına rağmen yine de sorun yaşadıkları görülmektedir.

### **Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutlarındaki İş- Aile Yaşam Dengesi Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin bilim alanlarına göre iş- aile yaşam dengesi boyutlarındaki (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, aile- iş uyumu) ve bu boyutlara giren maddelerdeki düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar sırasıyla ele alınmaktadır.

#### **Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin işin aileye olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 51’de verilmektedir.

Çizelge 51’e göre işin aileye olumsuz etkisi boyutunun bilim alanlarına göre incelendiğinde en yüksek ortalama değere sahip maddenin “bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor ( $\bar{X}=3.55$ )” olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan ( $\bar{X}=3.71$ ) öğretim üyeleri işlerinin bütün enerjilerini tüketmesinden dolayı aileleriyle birlikte etkinlikleri yapabilecek güçlerinin kalmadığını belirtmektedir. Aynı şekilde “çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum ( $\bar{X}=3.50$ )” maddesinde de fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri büyük ölçüde bu görüşe katılmaktadır. Diğer maddeler incelendiğinde de fen bilimleri alanında

çalışan öğretim üyelerinin işlerinin aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği ifade edilebilir. Genel olarak işin aileyi olumsuz etkilemesi boyutuna öğretim üyeleri biraz katılmaktadır ( $\bar{X}=3.35$ ) (Çizelge 51).

Çizelge 51. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %						$\bar{X}$	ss
			Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum		
<b>1. İşin aileye olumsuz etkisi</b>							<b>3.3511</b>	<b>1.02290</b>	
M3. İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	Sosyal Bilimler	f 19 % 8.4	19 8.4	46 20.4	74 32.9	49 21.8	37 16.4	3.17 3.41 3.29	1.181 1.166 1.220
	Fen Bilimleri	f 9 % 5.7	9 5.7	27 17.2	44 28.0	44 28.0	33 21.0		
	Sağlık Bilimleri	f 11 % 8.0	11 8.0	27 19.7	37 27.0	35 25.5	27 19.7		
	Toplam	f 39 % 7.5	39 7.5	100 19.3	155 29.9	128 24.7	97 18.7		
M2. İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	Sosyal Bilimler	f 21 % 9.3	21 9.3	53 23.6	62 27.6	45 20.0	44 19.6	3.17 3.39 3.12	1.253 1.223 1.269
	Fen Bilimleri	f 12 % 7.6	12 7.6	23 14.6	52 33.1	31 19.7	39 24.8		
	Sağlık Bilimleri	f 13 % 9.5	13 9.5	37 27.0	33 24.1	28 20.4	26 19.0		
	Toplam	f 46 % 8.9	46 8.9	113 21.8	147 28.3	104 20.0	109 21.0		
M1. İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	Sosyal Bilimler	f 21 % 9.3	21 9.3	48 21.3	66 29.3	43 19.1	47 20.9	3.21 3.35 3.02	1.256 1.198 1.292
	Fen Bilimleri	f 10 % 6.4	10 6.4	27 17.2	55 35.0	28 17.8	37 23.6		
	Sağlık Bilimleri	f 17 % 12.4	17 12.4	38 27.7	30 21.9	29 21.2	23 16.8		
	Toplam	f 48 % 9.2	48 9.2	113 21.8	151 29.1	100 19.3	107 20.6		
M6. Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	Sosyal Bilimler	f 10 % 4.4	10 4.4	38 16.9	60 26.7	59 26.2	58 25.8	3.52 3.75 3.35	1.173 1.102 1.154
	Fen Bilimleri	f 4 % 2.5	4 2.5	18 11.5	41 26.1	44 28.0	50 31.8		
	Sağlık Bilimleri	f 11 % 8.0	11 8.0	18 13.1	44 32.1	40 29.2	24 17.5		
	Toplam	f 25 % 4.8	25 4.8	74 14.3	145 27.9	143 27.6	132 25.4		
M7. Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	Sosyal Bilimler	f 12 % 5.3	12 5.3	33 14.7	70 31.1	50 22.2	60 26.7	3.50 3.71 3.28	1.184 1.128 1.265
	Fen Bilimleri	f 2 % 1.3	2 1.3	28 17.8	33 21.0	45 28.7	49 31.2		
	Sağlık Bilimleri	f 13 % 9.5	13 9.5	28 20.4	32 23.4	36 26.3	28 20.4		
	Toplam	f 27 % 5.2	27 5.2	89 17.1	135 26.0	131 25.2	137 26.4		

Bilim alanlarının işin aileyi olumsuz etkilemesi iş – aile yaşam dengesi üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 52’de verilmiştir.



Çizelge 52. Öğretim Üyelerinin İşin Aileye Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası fark
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1. Sosyal Bilimler	225	3.3147	1.03294		3.658	.026*	2-3
	2. Fen Bilimleri	157	3.5236	.95314				
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.2131	1.06307				

p\* < .05

Çizelge 52'ye göre bilim alanlarının işin aileye olumsuz etkisi boyutu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir [F (2, 516)= 3.658, p < .05]. Öğretim üyelerinin bilim alanları grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucuna göre fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri ile sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin görüşleri arasında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri ( $\bar{X}_{\text{Fen Bilimleri}}=3.52$ ), sağlık bilimlerinde ( $\bar{X}_{\text{Sağlık Bilimleri}}=3.21$ ) çalışan öğretim üyelerine göre görece işlerinin aile yaşamlarını daha fazla olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Clark (2001, 348- 365) işyeri kültürü (geçici esneklik, operasyonel esneklik ve destekleyici yönetim) ile iş –yaşam dengesi (rol çatışması, iş doyumu, işgören vatandaşlığı, ev doyumu ve aile doyumu) ilişkisini incelemektedir. Araştırmaya aile sorumlulukları olan ve haftada en az 40 saat çalışan öğrenciler katılmaktadır. İşyeri kültürünün iş-aile dengesini etkileyip etkilemediği üzerine yapılan bu araştırmada geçici esnekliğin (esnek çalışma programı) olduğunu söyleyen bireylerde iş doyumu yüksek, rol çatışması düşük olduğu tespit edilmektedir.

Esnek çalışma sürecinin yüksek olduğu işyeri kültüründe çalışan bireylerde rol çatışması düşük, iş doyumu, işyeri vatandaşlığı, ailede işlevselliği yüksek elde edilmektedir. İşyerindeki esnek çalışma kültürü bireyin iş- yaşam dengesini kurmada pozitif bir etki oluşturmaktadır. Destekleyici yönetim (örgüt liderinin ailenin gereksinmelerinin önemini anlaması) açısından değerlendirildiğinde ise ev doyumu dışındaki diğer boyutlarda iş yeri kültürü ile iş- aile dengesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yine aynı araştırmaya göre ailenin iyi olması (family well - being) ile destekleyici yönetim arasında pozitif bir ilişki

bulunmaktadır (Clark, 2001, 356- 359). Bu araştırmada öğretim üyeleri bilim alanlarına göre iş yaşamlarının aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediği görüşüne katılmaktadırlar. Özellikle Fen bilimleri ile sağlık bilimleri arasında görüş farklılıkları bu durumu destekler yöndedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin diğer bilim alanlarında çalışan öğretim üyelerine göre kendilerini daha az özerk hissettikleri, işe daha bağımlı oldukları söylenebilir.

### **Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları**

Öğretim üyelerinin ailenin işe olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 53’de verilmektedir.

Çizelge 53. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Hıç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>2. Ailenin işe olumsuz etkisi</b>								<b>3.7791</b>	<b>1.08892</b>
M5. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	Sosyal	f	17	31	32	63	82	3.72	1.291
	Bilimler	%	7.6	13.8	14.2	28.0	36.4		
	Fen Bilimleri	f	6	13	22	48	68	4.01	1.121
	Sağlık Bilimleri	%	3.8	8.3	14.0	30.6	43.3		
		f	10	14	22	39	52	3.80	1.255
	%	7.3	10.2	16.1	28.5	38.0			
Toplam		f	33	58	76	150	202	3.83	1.236
		%	6.4	11.2	14.6	28.9	38.9		
M4. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	Sosyal	f	15	32	35	73	70	3.67	1.239
	Bilimler	%	6.7	14.2	15.6	32.4	31.1		
	Fen Bilimleri	f	5	11	25	54	62	4.00	1.062
	Sağlık Bilimleri	%	3.2	7.0	15.9	34.4	39.5		
		f	8	13	29	44	43	3.74	1.71
	%	5.8	9.5	21.2	32.1	31.4			
Toplam		f	28	56	89	171	175	3.79	1.176
		%	5.4	10.8	17.1	32.9	33.7		
M10. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	Sosyal	f	21	21	42	60	81	3.71	1.297
	Bilimler	%	9.3	9.3	18.7	26.7	36.0		
	Fen Bilimleri	f	6	14	37	44	56	3.83	1.128
	Sağlık Bilimleri	%	3.8	8.9	23.6	28.0	35.7		
		f	9	17	30	42	39	3.62	1.207
	%	6.6	12.4	21.9	30.7	28.5			
Toplam		f	36	52	109	146	176	3.72	1.224
		%	6.9	10.0	21.0	28.1	33.9		

Çizelge 53’e göre ailenin işi olumsuz etkilemesi boyutunun bilim alanlarına göre değerlendirilmesinde en yüksek ortalama değere sahip maddenin “ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor ( $\bar{X}=3.83$ )” olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri sosyal ve sağlık bilimlerinde çalışan

öğretim üyelerine göre ailevi sorunlarının iş performanslarını daha fazla etkilediğini düşünmektedir ( $\bar{X}=3.83$ ). İkinci en yüksek ortalama değere sahip madde ise “ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum ( $\bar{X}=3.79$ )” maddesidir. Her iki maddede de fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri diğer bilim alanlarında çalışan öğretim üyelerine göre aile yaşamlarının iş yaşamlarını etkilediğini belirtmektedir. Genel olarak ailenin işe olumsuz etkisi boyutu değerlendirildiğinde öğretim üyeleri büyük ölçüde aile yaşamlarının işe olumsuz etkisinin olduğunu belirtmektedir ( $\bar{X}=3.77$ ) (Çizelge 53).

Bilim alanlarının ailenin işe olumsuz etkisi iş – aile yaşam dengesi boyutu üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 54’de verilmiştir.

Çizelge 54. Öğretim Üyelerinin Ailenin İşe Olumsuz Etkisi Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Gruplararası fark
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1. Sosyal Bilimler	225	3.6993	1.03294	2	2.704	.068	-
	2. Fen Bilimleri	157	3.5236	.95314	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.2131	1.06307	518			
p* < .05								

Çizelge 54’ye bilim alanlarının ailenin işe olumsuz etkisi boyutu üzerinde etkili olmadığı görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 2.704, p > .05$ ]. Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin görece diğerlerine göre ailenin işe olumsuz etkisini daha fazla yaşadıkları yorumu yapılabilir.

### Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumu İş – Aile Yaşam Dengesi Boyutuna İlişkin Düzeyleri Hakkındaki Bulgular ve Yorumları

Öğretim üyelerinin aile- iş uyumu iş – aile yaşam dengesi boyutuna ilişkin düzeylerine ait betimleyici istatistikler Çizelge 55’de verilmektedir.

Çizelge 55. Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumuna İlişkin Bilim Alanları Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Boyut ve Maddeler	Unvan	f / %	Hiç katılmıyorum	Çok az katıyorum	Biraz katıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum	$\bar{X}$	ss
<b>3. Aile – iş uyumu</b>								<b>3.9364</b>	<b>.75538</b>
M9. Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak enerjiyi kazanmamı sağlıyor	Sosyal Bilimler Fen Bilimleri Sağlık Bilimleri	f % f % f % f %	6 2.7 4 2.5 6 4.4	12 5.3 9 5.7 13 9.5	52 23.1 27 17.2 29 21.2	86 38.2 62 39.5 47 34.3	69 30.7 55 35.0 42 30.7	3.89	.992
Toplam		f %	16 3.1	34 6.6	108 20.8	195 37.6	166 32.0	3.89	1.028
M8. İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	Sosyal Bilimler Fen Bilimleri Sağlık Bilimleri	f % f % f % f %	13 5.8 12 7.6 7 5.1	24 10.7 14 8.9 13 9.5	59 26.2 32 20.4 36 26.3	82 36.4 62 39.5 45 32.8	47 20.9 37 23.6 36 26.3	3.56	1.109
Toplam		f %	32 6.2	51 9.8	127 24.5	189 36.4	120 23.1	3.61	1.127
M11. Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	Sosyal Bilimler Fen Bilimleri Sağlık Bilimleri	f % f % f % f %	29 12.9 10 6.4 15 10.9	6 2.7 3 1.9 3 2.2	17 7.6 5 3.2 6 4.4	24 10.7 8 5.1 15 9.1	149 66.2 131 83.4 98 71.5	4.15	1.411
Toplam		f %	54 10.4	12 2.3	28 5.4	47 9.1	378 72.8	4.32	1.309

Çizelge 55'e göre aile- iş uyumu boyutuna ait en yüksek ortalama değere sahip madde "ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görmedikleri ( $\bar{X}=4.32$ )" dir. Bu maddeyi "ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak enerjiyi kazanmamı sağlıyor ( $\bar{X}=3.89$ )" izlemektedir. Her iki maddede fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri diğer alanlarda çalışan öğretim üyelerine göre görece aileyle geçirilecek zamanı daha önemli bulmaktadır. Genel olarak bilim alanlarına göre öğretim üyeleri aile- iş uyumuna büyük ölçüde önem vermektedir.

Barnett, Campo, Campo ve Steiner (2003, 353- 366) üniversitede marangoz, musluk tamircisi, elektrikçi, saha görevlisi ve sekreter olarak çalışan 400 kişiyle işin ve ailenin talepleri arasındaki dengeyi sağlama becerileri, iş doyumu, bireylerin evlilik hayatları ve aile hayatları açısından bir araştırma gerçekleştirmektedir. Bu araştırmaya göre iş yaşamı aile yaşamının anlamlı bir

yordayıcısıdır. İş- aile sınır teoremine göre iş ve aile yaşamı arasında sanal bir geçiş olmaktadır. Bu geçişler bireyin arzu ettiği dengeleme sürecidir. Bireyler doğal olarak iki farklı dünyayı şekillendirirken kendileri de etkilenmektedir (Clark, 2007, 751, 748). Bu araştırmaya katılan öğretim üyelerinin duyarlık düzeylerinin yüksek olduğu kabul edilirse, iş ve aile arasındaki uyumun önemli olduğunun farkında oldukları söylenebilir. Alanyazında da iş ve aile arasındaki uyumun önemli olduğunu belirtmektedir.

Bilim alanlarının aile- iş uyumuna etkisi iş – aile yaşam dengesi üzerine etkisini araştırmak amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 56'de verilmiştir.

Çizelge 56. Öğretim Üyelerinin Aile- İş Uyumu Boyutuna İlişkin Düzeylerinin Bilim Alanları Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

Boyutlar	Bilim Alanları	N	$\bar{X}$	ss	Sd	F	p	Gruplararası fark
Aile- İş Uyumu	1. Sosyal Bilimler	225	3.8652	.74542	2	3.268	.039*	1-2
	2. Fen Bilimleri	157	4.0616	.75374	516			
	3. Sağlık Bilimleri	137	3.9100	.76109	518			

p\* < .05

Çizelge 56'da bilim alanlarının aile – iş uyumu üzerinde etkili olduğu görülmektedir [ $F_{(2, 516)} = 3.268, p < .05$ ]. Öğretim üyelerinin bilim alanları grupları arasında farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan analiz sonucunda; sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri ( $\bar{X}_{\text{Sosyal Bilimler}}=3.86$ ) ile fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin ( $\bar{X}_{\text{Fen Bilimleri}}=4.06$ ) görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Bu farklılığın fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin lehine olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin yaşamlarından fedakârlık yapsalar da aile yaşamları ile iş yaşamlarını uyum içinde sürdürmeye büyük önem verdikleri söylenebilir. Çünkü iş- yaşam dengesi kapsamında veriler analiz edildiğinde, fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında diğer bilim alanlarına göre yaşamlarının büyük kısmını işe adadıkları tespit edilmiştir.

### **İşe Bağımlılık, İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesi İlişkileri**

Bu başlık altında araştırmanın üçüncü amaca ilişkin bulgular ve yorumları yer almaktadır.

#### **İşe Bağımlılık Boyutları Arasındaki İlişki**

İşe Bağımlılık boyutları arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon tekniği ile sınanmıştır (Çizelge 57).

Çizelge 57. İşe Bağımlılık Boyutları Arasındaki İlişkiler

Korelasyon	İş Takıntısı	Kontrol	İletişimin Zarar Görmesi	Kendine Değer Verme
İş Takıntısı	1			
Kontrol	.651**	1		
İletişimin Zarar Görmesi	.652**	.558**	1	
Kendine Değer Verme	.311**	.363**	.219**	1

Anlamlılık Düzeyi: p\* < 0.05, p\*\* < 0.01

Çizelge 57’de görüldüğü üzere işe bağımlılık boyutları arasında anlamlı ilişkiler vardır. En güçlü ilişki, iletişimin zarar görmesi ile iş takıntısı arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif bir ilişkidir (r= .652). Buna göre iletişim zarar gördükçe iş takıntısı artmaktadır. İkinci olarak kontrol ile iş takıntısı arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r= .651). Bir başka ifadeyle kontrol arttıkça iş takıntısı artmaktadır. Üçüncü olarak iletişimin zarar görmesi ile kontrol arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (r= .558). Kendine değer verme ile kontrol (r= .363) ve kendine değer verme ile iş takıntısı arasında (r= .311) .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde pozitif ilişkilerin bulunduğu görülmektedir. En zayıf ilişkinin kendine değer verme ile iş takıntısı arasında olduğu görülmektedir [(r= .219) (Çizelge 57)].

#### **İş- Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki**

İş- yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir (Çizelge 58).

İş- yaşam dengesi boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. En güçlü ilişki yaşamı ihmal etme ile yaşamın işten ibaret olması arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif ilişkidir (r= .611). Bu

bulguya göre yaşam ihmal edildikçe yaşamın işten ibaret olması artmaktadır (Çizelge 58).

Çizelge 58. İş- Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler

Korelasyon	İş- Yaşam Uyumu	Yaşamın İhmal Edilmesi	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
İş- Yaşam Uyumu	1			
Yaşamın İhmal Edilmesi	.297**	1		
Kendine Zaman Ayırma	.231**	.554**	1	
Yaşamın İşten İbaret Olması	.238**	.611**	.447**	1

Anlamlılık Düzeyi: p\* < 0.05, p\*\* < 0.01

Yaşamı ihmal etme ile kendine zaman ayırma arasında da pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .554$ ). İş- yaşam uyumu ile yaşamın işten ibaret olması boyutu arasında .01 anlamlılık düzeyinde bulunan pozitif ilişki ise ( $r = .231$ ) oldukça düşüktür. Kendine zaman ayırma ile yaşamın işten ibaret olması ( $r = .447$ ) arasındaki orta düzeyde ve yaşamın işten ibaret olması ile iş- yaşam uyumu ( $r = .238$ ) arasında ise düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Çizelge 58).

### İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki

İş- aile yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile sınanmıştır.

Çizelge 59. İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişkiler

Korelasyon	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Aile- İş Uyumu
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.521**	1	
Aile- İş Uyumu	.183**	.343**	1

Anlamlılık Düzeyi: p\* < 0.05, p\*\* < 0.01

İş - aile yaşam dengesi boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. En güçlü ilişki ailenin işe olumsuz etkisi ile işin aileye olumsuz etkisi arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve pozitif bir ilişkidir ( $r = .521$ ). Bu bulguya göre ailenin işe olumsuz etkisi arttıkça işin de aileye olumsuz etkisi artmaktadır. Ailenin işe olumsuz etkisi ile aile- iş uyumu arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ( $r = .343$ ). En zayıf ilişkinin ise aile- iş

uyumu ile işin aileye olumsuz etkisi arasında, düşük düzeyde ve pozitif olduğu görülmektedir ( $r = .183$ ) (Çizelge 59).

### İşe Bağımlılık Boyutları ile İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Boyutları Arasındaki İlişki

İşe bağımlılık boyutları ile iş – yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile sınanmıştır.

Çizelge 60. İşe Bağımlılık boyutları ile iş – yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişkiler

Korelasyon	İş Takıntısı	Kontrol	İletişimin Zarar Görmesi	Kendine Değer Verme	İş- Yaşam Uyumu	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Aile- İş Uyumu
İş Takıntısı	1										
Kontrol	.651**	1									
İletişimin Zarar Görmesi	.652**	.558**	1								
Kendine Değer Verme	.311**	.363**	.219**	1							
İş- Yaşam Uyumu	-.203**	-.146**	-.321**	.112*	1						
Yaşamı İhmal Etme	-.456**	-.395**	-.442**	-.116**	.297**	1					
Kendine Zaman Ayırma	-.177**	-.254**	-.287**	-.090*	.231**	.554**	1				
Yaşamın İşten İbaret Olması	-.448**	-.323**	-.337**	-.109*	.238**	.611**	.447**	1			
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-.330**	-.242**	-.336**	-.117**	.304**	.636**	.545**	.575**	1		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	-.076	-.172**	-.150*	-.029	.152**	.415**	.641**	.319**	.521**	1	
Aile- İş Uyumu	.033	.017	-.089*	.066	.199*	.211*	.328*	.205*	.183*	.343**	1

Anlamlılık Düzeyi:  $p < 0,05$ ,  $p < 0,01$

Çizelge 60 incelendiğinde kavramsal yakınlıkları olan boyutların arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İş takıntısı boyutu ile; iş- yaşam uyumu boyutu ( $r = -.203$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde, yaşamı ihmal etme boyutu ( $r = -.456$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde, kendine zaman ayırma boyutu ( $r = -.177$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde, yaşamın işten ibaret olması boyutu ( $r = -.448$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre iş takıntısı arttıkça bireyin iş – yaşam dengesinin ve iş- aile yaşam dengesinin olumsuz yönde etkilendiği



söylenbilir. Kontrol boyutu ve iş- yaşam uyumu arasında .01 anlamlılık seviyesinde düşük düzeyde ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle kontrol arttıkça bireyin iş- yaşam uyumu azalmaktadır ( $r = -.146$ ). Kontrol boyutu ile yaşamı ihmal etme boyutu arasında ve yaşamın işten ibaret olması boyutu arasında .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır ( $r = -.254$ ), ( $r = -.323$ ). Kontrol boyutu ile sırasıyla kendine zaman ayırma, işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi boyutları arasında .01 anlamlılık seviyesinde düşük düzeyde ve negatif yönde ilişkiler bulunmaktadır ( $r = -.254$ ), ( $r = -.242$ ), ( $r = -.172$ ). Bir başka ifadeyle kontrol arttıkça bireyin iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin bozulduğu söylenbilir.

İşe bağımlılığın üçüncü boyutu olan iletişimin zarar görmesi boyutu değerlendirildiğinde; iletişimin zarar görmesi ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin negatif yönde etkilendiği görülmektedir. İletişimin zarar görmesi boyutu sırasıyla iş- yaşam uyumu boyutu, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve işin aileye olumsuz etkisi boyutları ile .01 anlamlılık seviyesinde orta düzeyde ve negatif yönde ilişkilidir ( $r = -.321$ ), ( $r = -.442$ ), ( $r = -.337$ ) ve ( $r = -.336$ ). İletişimin zarar görmesi boyutunun sırasıyla kendine zaman ayırma ve ailenin işe olumsuz etkisi boyutları ile .01 anlamlılık seviyesinde düşük düzeyde ve negatif yönde ilişkisi olduğu görülmektedir ( $r = -.287$ ), ( $r = -.150$ ). İletişimin zarar görmesi, aile- iş uyumu ile .05 anlamlılık seviyesinde ilişkilidir ( $r = -.089$ ). Son olarak, kendine değer verme ile iş- yaşam uyumu arasında .05 anlamlılık seviyesinde pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunurken ( $r = .112$ ), yaşamı ihmal etme ( $r = -.116$ ), kendine zaman ayırma ( $r = -.090$ ), yaşamın işten ibaret olması ( $r = -.109$ ), işin aileye olumsuz etkisi ( $r = .117$ ) arasında negatif yönde ve düşük düzeyde ilişkilerin olduğu görülmektedir.

### **İş – Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Yordamasına İlişkin Bulgular**

İş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin işe bağımlılık üzerindeki etkisi çoklu regresyon analiziyle sınanmıştır. İşe bağımlılık bağımlı değişken; iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır.

### **İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Bu başlık altında, iş- yaşam dengesinin, iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenlerine göre, işe bağımlılığın, iş takıntısı, kontrol, iletişimin zarar görmesi ve kendine değer verme boyutlarının yordanmasına ilişkin öğretim üyeleri için ayrı ayrı bulgular ve yorumlara yer verilmiştir.

### **İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- yaşam dengesinin işe bağımlılığın iş takıntısı boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 61’de verilmiştir.

Çizelge 61. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.950	.125		31.550	.000		
İş- Yaşam Uyumu	-.048	.028	-.068	-1.723	.085	-.203	-.076
Yaşamı İhmal Etme	-.286	.043	-.347	-6.629	.000*	-.456	-.281
Kendine Zaman Ayırma	.092	.026	.161	3.515	.000*	-.177	.153
Yaşamın İşten İbaret Olması	-.178	.029	-.292	-6.052	.000*	-.448	-.258
R=.524		R <sup>2</sup> =.274				Bağımlı Değişken: İş Takıntısı	
F <sub>(4 - 514)</sub> = 48.583		p=.000					
p* < .05							

Çizelge 61’de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İş yaşam uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r=-.203$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r=-.076$ ) olarak bulunduğu,
- Yaşamı ihmal etme değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r=-.456$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun yine negatif yönde düşük düzeyde ( $r=-.281$ ) bulunduğu,
- Kendine zaman ayırma değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r=-.177$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzeyde ( $r=.153$ ) bulunduğu,
- Yaşamın işten ibaret olması değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r=-.448$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r=-.258$ ) bulunduğu görülmektedir.

İş – yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması bağımsız değişkenleri, işe bağımlılığın iş takıntısı boyutunun puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki [ $R = .524$ ;  $R^2=.274$ ;  $F_{(4-514)}= 48.583$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 61). Çizelge 61’de görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler olan iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması iş takıntısının % 27’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin iş takıntısı üzerindeki görece yordama sırası; yaşamı ihmal etme (-.347), yaşamın işten ibaret olması (-.292), kendine zaman ayırma (.161) ve iş- yaşam uyumu (-.068) şeklindedir (Çizelge 61).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenlerinin anlamlı yordayıcılar olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre iş takıntısının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{İş Takıntısı} = 3.950 + (-.048) \text{İş- Yaşam Uyumu} + (-.286) \text{Yaşamı İhmal Etme} + (.092) \text{Kendine Zaman Ayırma} + (-.178) \text{Yaşamın İşten İbaret Olması}$$

Regresyon eşitliğine göre diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin yaşamı ihmal etmeye yönelik puanlarındaki bir birimlik artış, iş takıntısı puanında .286'lık bir azalmaya, kendine zaman ayırmadaki bir birimlik artış iş takıntısı puanında .092'lik bir artışa ve yaşamın işten ibaret olmasındaki bir birimlik artış ise iş takıntısı puanında .178'lik bir azalmaya neden olacaktır.

Bu sonuçlara göre yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması, iş takıntısını artırmakta; kendine zaman ayırma arttıkça iş takıntısı azalmaktadır. Bonebright, Daniel ve Ankenmann (2000) işe bağımlıların iş –yaşam çatışması, yaşamdan doyum ve yaşamak için bir amaç konusunda sorun yaşadıklarını araştırmalarında elde etmişlerdir. Araştırma Amerika Birleşik Devletleri'nde ileri teknoloji firmasında çalışan 171 kişiye uygulanmıştır. Bu araştırmaya göre işe bağımlılar ile işe bağımlı olmayanlar arasında, iş –yaşam çatışmasında ve yaşamın amacında farklılık görülmektedir. İşe bağımlı olan bireyler iş - yaşam çatışmasını daha fazla, yaşam doyumunda ve yaşamın amacını hissetmeyi de daha düşük düzeyde yaşamaktadır. Taris, Schaufeli ve Verhoeven (2005) işe bağımlıların iş- iş dışı etkinlikler ile doğrudan ve dolaylı çatışma yaşadıklarını tespit etmiştir.

Taris, Schaufeli ve Verhoeven (2005, 37–60) işe bağımlılık, işte zorlanma ve iş - iş dışı çatışmanın doğurguları üzerine bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırma Hollanda'da evle işi arasındaki yolu trenle alan kişilere uygulanmıştır. İşe bağımlılık ile işle ilgili çabalar (aşırı mesai ve iş talepleri), işte zorlanma (iş- iş dışı çatışma ve tükenme) ve ruhsal sağlık boyutları birlikte araştırılmıştır. Bu araştırmanın bulgularına göre, işe bağımlılık düzeyi arttıkça bireyin işten beklentisi ve mesai saatleri de artmaktadır. Ayrıca iş- iş dışı çatışmayı işe

bağımlılar daha fazla yaşamaktadır. İşte geçirilen zamanın artmasının bireyin yaşamı ve işiyle ilgili çatışmayı besleyebileceğini düşündürmektedir. Çalışmanın bir başka bulgusu ise, işe bağımlılığın işle ilgili çabaların (beklentiler, aşırı mesai) ile işte zorlanmayı (tükenme, iş –iş dışı çatışma) hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkilemesidir. Ancak daha tutarlı bulgulara ulaşılabilmesi için bu çalışmanın daha büyük örneklem içeren çalışmalar yapılmasının gerektiği söylenebilir.

### **İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş - yaşam dengesinin işe bağımlılığın kontrol boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 62’de verilmiştir.

Çizelge 62. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.629	.136		26.700	.000		
İş- Yaşam Uyumu	-.016	.030	-.022	-.524	.601	-.146	-.023
Yaşamı İhmal Etme	-.248	.047	-.297	-5.307	.000*	-.395	-.228
Kendine Zaman Ayırma	-.017	.028	-.029	-.597	.551	-.254	-.026
Yaşamın İşten İbaret Olması	-.076	.032	-.123	-2.833	.018*	-.323	-.105
R=.410		R <sup>2</sup> =.168				Bağımlı değişken: Kontrol	
F <sub>(4 - 514)</sub> = 25.958		p=.000					
p* < .05							

Çizelge 62’de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İş – yaşam uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın kontrol boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.146$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.023$ ) bulunduğu,
- Yaşamı ihmal etme değişkeni ile işe bağımlılığın kontrol boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r$

= -.395) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.228$ ) bulunduğu,

- Kendine zaman ayırma değişkeni ile işe bağlılığın kontrol boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.254$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.020$ ) bulunduğu,
- Yaşamın işten ibaret olması değişkeni ile işe bağlılığın kontrol boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.323$ ) bir ilişki olduğu ancak diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.105$ ) bulunduğu görülmektedir.

İş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması bağımsız değişkenleri, işe bağlılığın kontrol boyutunun puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki [ $R = .410$ ;  $R^2 = .168$ ;  $F_{(4-514)} = 25.958$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 62). Çizelge 62'de görüldüğü gibi, iş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenleri, kontrol boyutunun % 16'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin kontrol üzerindeki görece yordama sırası; yaşamı ihmal etme ( $r = -.297$ ), yaşamın işten ibaret olması ( $r = -.123$ ), kendine zaman ayırma ( $r = -.029$ ) ve iş- yaşam uyumu ( $r = -.022$ ) şeklindedir (Çizelge 62). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olmasının önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre kontrolün yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{Kontrol} = 3.629 + (-.016) \text{ İş- Yaşam Uyumu} + (-.248) \text{ Yaşamı İhmal Etme} + (-.017) \text{ Kendine Zaman Ayırma} + (-.076) \text{ Yaşamın İşten İbaret Olması}$$

Regresyon eşitliğine göre diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin yaşamı ihmal etmeye yönelik puanlarındaki bir birimlik artış,

kontrol puanında .248'lik bir azalmaya ve yaşamın işten ibaret olmasındaki bir birimlik artış ise kontrol puanında .076'lık bir azalmaya neden olacaktır.

Araştırmanın bulgularına göre yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması, kontrolü azaltmaktadır. Bir başka ifadeyle öğretim üyelerinin yaşamı ihmal etmeleri ve yaşamlarının işten ibaret olması arttıkça, kontrol etme istekleri azalmaktadır. Bu durumun tersi de mümkündür. Vatansaver (2008, 137–138) araştırmasında iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki dengeyi, genel denge yapısı ve yaşam alanları müdahalesi boyutlarında değerlendirmektedir. Araştırmaya uluslar arası taşımacılık sektöründe çalışan 303 kişi katılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre işgörenlerin iş ve iş dışı yaşamları arasında hissettikleri denge ve müdahale örgüte bağlılık ve kariyer tatminiyle ilişkilidir. Bu araştırmada genel denge algısı bireysel taleplerle, bir başka ifadeyle bireyin kendisine, sosyal çevresine verdiği önem arttıkça artmaktadır. Bir başka bulgu ise işin ve ailenin talepleri işgörenin iş ve iş dışı yaşam dengesini etkilemektedir. Vatansaver (2008, 138) elde ettiği sonuçlarla, bireyler kadar örgütlerinde dikkate alması gerektiğini belirtmektedir. Bu bulguların araştırmanın bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

### **İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- yaşam dengesinin işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 63'de verilmiştir.

Çizelge 63. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.642	.125		29.173	.000		
İş- Yaşam Uyumu	-.137	.028	-.201	-4.955	.000*	-.321	-.213
Yaşamı İhmal Etme	-.254	.043	-.316	-5.901	.000*	-.442	-.253
Kendine Zaman Ayırma	-.016	.026	-.028	-.601	.549	-.287	-.026
Yaşamın İşten İbaret Olması	-.049	.029	-.083	-1.681	.093	-.337	-.074
R=.490		R <sup>2</sup> =.240				Bağımlı değişken: İletişimin Zarar Görmesi	
F <sub>(4 - 514)</sub> = 40.568		p=.000					
p* < .05							

Çizelge 63'te görüldüğü gibi; öğretim üyelerinin yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde,

- İş – yaşam uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.321$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.213$ ) bulunduğu,
- Yaşamı ihmal etme değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.442$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.253$ ) bulunduğu,
- Kendine zaman ayırma değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.287$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.026$ ) bulunduğu,
- Yaşamın işten ibaret olması değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.337$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde ve düşük düzeyde ( $r = -.074$ ) bulunduğu görülmektedir.

İş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenleri, işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutunun puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .490$ ;  $R^2 = .240$ ;  $F_{(4-514)} = 40.568$ ;  $p < .05$ ] vermektedir. İş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenleri iletişimin zarar görmesi boyutunun % 24'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin iletişimin zarar görmesi üzerindeki görece yordama sırası; iş- yaşam uyumu ( $r = -$



.201), yaşamı ihmal etme ( $r = -.316$ ), kendine zaman ayırma ( $r = -.028$ ) ve yaşamın işten ibaret olması ( $r = -.083$ ) şeklindedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise iş- yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etmenin önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre iletişimin zarar görmesinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

İletişimin Zarar Görmesi =  $3.642 + (-.137)$  İş- Yaşam Uyumu+  $(-.254)$  Yaşamı İhmal Etme +  $(-.016)$  Kendine Zaman Ayırma +  $(-.049)$  Yaşamın İşten İbaret Olması

Regresyon eşitliği incelendiğinde; diğer yordayıcılar sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin iş – yaşam uyumuna yönelik puanlarındaki bir birimlik artış, iletişimin zarar görmesi puanında .137'lik azalmaya ve yaşamı ihmal etme yönelik puanlarındaki bir birimlik artış, iletişimin zarar görmesi puanında .254'lik azalmaya neden olacaktır.

### **İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- yaşam dengesinin işe bağımlılığın kendine değer verme boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 64'de verilmiştir.

**Çizelge 64. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.122	.173		18.096	.000		
İş- Yaşam Uyumu	.142	.038	.168	3.701	.000*	.112	.161
Yaşamı İhmal Etme	-.100	.059	-.101	-1.681	.093	-.116	-.074
Kendine Zaman Ayırma	-.029	.036	-.042	-.803	.423	-.090	-.035
Yaşamın İşten İbaret Olması	-.050	.041	-.068	-1.239	.218	-.109	-.054
R=.205		R <sup>2</sup> =.042				Bağımlı Değişken:	
F <sub>(4 - 514)</sub> = 5.618		p=.000				Kendine Değer Verme	
p* < .05							

Çizelge 64'de görüldüğü gibi; öğretim üyelerinin yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde,

- İş – yaşam uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın kendine değer verme boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında pozitif yönde düşük

düzeyde ( $r = .112$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = .161$ ) bulunduğu,

- Yaşamı ihmal etme değişkeni ile işe bağlılığın kendine değer verme boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.116$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.074$ ) bulunduğu,
- Kendine zaman ayırma değişkeni ile işe bağlılığın kendine değer verme boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.090$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.035$ ) bulunduğu,
- Yaşamın işten ibaret olması değişkeni ile işe bağlılığın kendine değer verme boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.109$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde ve düşük düzeyde ( $r = -.054$ ) bulunduğu görülmektedir.

İş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması değişkenleri, işe bağlılığın kendine değer verme boyutunun puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .205$ ;  $R^2 = .042$ ;  $F_{(4 - 514)} = 5.618$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 64). İş- yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması kendine değer verme boyutunun % 04'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına ( $\beta$ ) göre, yordayıcı değişkenlerin kendine değer verme üzerindeki görece yordama sırası; iş- yaşam uyumu ( $r = .168$ ), yaşamı ihmal etme ( $r = -.101$ ), yaşamın işten ibaret olması ( $r = -.068$ ) ve kendine zaman ayırma ( $r = -.042$ ) şeklindedir.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece iş- yaşam uyumunun önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu

görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre kendine değer vermenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

Kendine Değer Verme = 3.122 + (.142) İş- Yaşam Uyumu+ (-.100) Yaşamı İhmal Etme + (-.029) Kendine Zaman Ayırma + (-.050) Yaşamın İşten İbaret Olması

Regresyon eşitliği incelendiğinde; diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin iş – yaşam uyumlarındaki bir birimlik artış kendine değer verme puanında .142’lik bir artışa neden olacaktır.

Bu araştırmanın bulgularına göre bireyin iş- yaşam uyumu arttıkça kendine değer verme düzeyi de yükselmektedir. Burke’ün (2000, 11–16) kariyer yaşamlarında başarılı, yüksek lisans eğitimlerini yapmış 530 kadın ve erkek yönetici üzerinde “örgütlerde işe bağımlılık: psikolojik ve fiziksel iyi olma sonuçları” gerçekleştirdiği araştırmasına göre işe bağımlı olmayla zayıf psikolojik ve fiziksel iyi olma halin (well- being) arasında bir ilişki bulunmaktadır. Buna bağlı olarak yöneticiler duygusal ve fiziksel açıdan iyi olmama halinin insanda işine duyduğu sevgiden bir azalma meydana getirdiğini, kendisinden beklenen performansı karşılamak için daha fazla stres altında kaldıklarını ve sürekli endişe taşıdıklarını belirtmektedirler. Küçükusta (2007, 193–194) konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerine yaptığı araştırmasında Türkiye’deki işgörenlerin kişisel yaşamının işe etkisi, iş ve yaşam gelişimi açısından denge durumuyla ilgili algılamalarının olumlu olduğunu belirtmektedir.

Küçükusta (2007, 193) araştırmasında işin kişisel yaşam üzerindeki etkisi ve kişisel yaşamın iş üzerindeki etkisi ile çalışma yaşamı kalitesi arasındaki ilişkinin duygusal bitkinlik aracılığı ile oluşmakta olduğunu göstermektedir. Küçükusta’nın (2007,194) bulgularına göre iş ve kişisel yaşam arasındaki dengesizlik durumunda bireyde duygusal bitkinlik ortaya çıkmakta, çalışma yaşamı kalitesi bu durumdan etkilenmektedir. Küçükusta’nın (2007) ve Burke’ün (2000, 15) elde ettiği bulgular ile bu araştırmanın bulgularının örtüştüğü söylenebilir. Ancak yine

de bu bulguların genellenmesinin mümkün olmadığı başka araştırmalarla geçerliliğinin test edilmesi gerekmektedir.

### **İş - Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- yaşam dengesinin işe bağımlılığı yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 65'de verilmiştir.

**Çizelge 65. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları**

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.567	.100		35.513	.000	-.417	-.417
İş- Yaşam Dengesi	-.299	.029	-.417	-10.418	.000*		
R= .417							
$R^2=.174$							
$F_{(4 - 514)}= 108.533$							
$p^* < .05$							
						Bağımlı Değişken: İşe Bağımlılık	

Çizelge 65'te görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İş – yaşam dengesi değişkeni ile işe bağımlılık değişkenine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.417$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.417$ ) olduğu görülmektedir.

İş – yaşam dengesi işe bağımlılık ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .417$ ;  $R^2=.174$ ;  $F_{(4 - 514)}= 108.533$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 65). İş- yaşam dengesi işe Bağımlılığın% 17'sini açıklamaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise iş- yaşam dengesinin önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle iş- yaşam dengesi ile işe bağımlılık ters orantılı bir ilişkiye sahiptir. Regresyon analizi sonuçlarına göre işe bağımlılığın yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

### İşe Bağımlılık= 3.567 + (-.299) İş- Yaşam Dengesi

Regresyon eşitliğine göre öğretim üyelerinin iş – yaşam dengelerindeki bir birimlik artış, işe bağımlılık puanında .299'luk bir azalmaya neden olacaktır.

Analiz sonuçlarına göre bireyde işe bağımlılık arttıkça iş- yaşam dengesi bozulmaktadır. Bunun tersi de doğrudur. Işık (2005) “Trakya Üniversitesi’nde görev yapan öğretim elemanlarının yaşam tarzı, sağlık ve egzersiz düzeyleri”ni incelediği araştırmasına göre öğretim elemanlarının sağlıklarındaki risk faktörlerini sigara ve alkol kullanımı, stres, yetersiz uyku, kötü beslenme, yetersiz fiziksel aktivite, aşırı yiyecek tüketimi olarak sıralamaktadır. Yine aynı araştırma göre öğretim elemanları işlerini, fiziksel ve zihinsel iş olarak tanımlamakta ve sorumluluk düzeylerini çok yüksek bulmaktadır. Öğretim elemanları işlerini oturarak, yürüyerek ve ayakta durarak gerçekleştirdikleri halde iş çıkışından sonra kendilerini yorgun ve bitkin hissetmektedir. Kaya ve diğerlerinin (2008) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesinde görev yapan “Öğretim elemanlarının sağlığı geliştirme davranışları ve etkileyen etmenlerin incelenmesi” adlı araştırmasına göre öğretim elemanları beslenme, stresle baş etme, kişiler arası destek ve sağlık sorumluluğu konusunda sorunlar yaşamaktadır.

Işık (2005) ve Kaya ve diğerleri (2008) araştırmalarının bulgularına göre öğretim elemanlarının psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklarla bir yaşam sürdürdüklerini ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanları gün boyu bezmiş bir ruh haliyle çalıştıklarını belirtmektedirler. Öğretim elemanlarının aslında farkında olmadıkları işe bağımlılık sorunu yaşadıkları ileri sürülebilir. Fassel’e (1990) göre bu kişilerin bağımlı örtük işgören olup, mükemmeliyetçilik özellikleri gösterdikleri söylenebilir. Hill ve diğerleri (1998, 667- 683) IBM örgütüne bağlı ofiste yerinel evde çalışan 157 işgören ile geleneksel ofis ortamında çalışan 89 işgörenle iş ve iş- yaşam dengesi üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar sanal ofiste çalışan işgörenlerle geleneksel ofiste çalışan işgörenleri iş - yaşam dengesi açısından karşılaştırmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, geleneksel ofis içinde çalışmayan işgörenlerin verimlilik algısı, morali ve esneklikleri yüksek, iş - yaşam dengesine etkisi

olumludur. Bir başka ifadeyle örgüt içinde sürekli kalmayıp, örgüt dışında çalışma seçeneğinin kişilerin iş- yaşam dengelerini pozitif yönde etkilediği görülmektedir.

Arrington (2007) Amerika Birleşik Devletlerinin güneybatı kısmında yer alan, 10.000'nin üzerinde işgörene sahip, hayli başarılı bir telekomünikasyon örgütünde, 575 işgören ve 85 orta - düzey yöneticiyle gerçekleştirdiği araştırmasında, işe bağımlılıkla iş- yaşam dengesi arasında negatif ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yukarıda ifade edilen araştırmaların bulguları bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir. Sonuç olarak öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyleri yükseldikçe iş- yaşam dengelerinin zarar gördüğü söylenebilir.

### **İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Bu başlık altında iş - aile yaşam dengesine ait boyutların işe bağımlılığın boyutlarını yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları verilmektedir. .

#### **İş - Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş - aile yaşam dengesinin işe bağımlılığın iş takıntısı boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 66'da verilmiştir.

Çizelge 66. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İş Takıntısı Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.884	.130		22.209	.000		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-.210	.025	-.399	-8.263	.000*	-.330	-.342
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.053	.025	.108	2.140	.033*	-.076	.094
Aile – İş Uyumu	.049	.031	.069	1.578	.115	.033	.069
R=.355	R <sup>2</sup> =.126				Bağımlı Değişken: İş Takıntısı		
F <sub>(3-515)</sub> = 24.680	p=.000						
p* < .05							

Çizelge 66'da görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İşin aileye olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.330$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.342$ ) bulunduğu,
- Ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.076$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif ve düşük düzeyde ( $r = .094$ ) bulunduğu,
- Aile – iş uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın iş takıntısı değişkenlerine ilişkin puanlar arasında pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = .033$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde ( $r = .069$ ) bulunduğu görülmektedir.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile – iş uyumu bağımsız değişkenleri işe Bağımlılığın iş takıntısı boyutunun puanları ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki [ $R = .355$ ;  $R^2 = .126$ ;  $F_{(4 - 514)} = 24.680$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 66). Çizelge 66'da görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler olan işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile- iş uyumu, iş takıntısı boyutunun % 12'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin iş takıntısı üzerindeki görece yordama sırası; işin aileye olumsuz etkisi ( $r = -.399$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = .108$ ) ve aile- iş uyumu ( $r = .069$ ) şeklindedir (Çizelge 66).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisi değişkenlerinin anlamlı yordayıcılar olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre iş takıntısının yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

İş Takıntısı =  $2.884 + (-.210)$  İşin Aileye Olumsuz Etkisi +  $(.053)$  Ailenin İşe Olumsuz Etkisi +  $(.049)$  Aile- İş Uyumu

Regresyon eşitliğine göre diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin işin aileye olumsuz etkisine yönelik puanlarındaki bir birimlik artış iş takıntısının .210 azalmasına, ailenin işe olumsuz etkisinde bir birimlik artış iş takıntısı puanında .053'lük bir artışa neden olacaktır.

### **İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunun Yardamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş - aile yaşam dengesinin işe bağımlılığın kontrol boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 67'de verilmiştir.

Çizelge 67. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kontrol Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.745	.136		20.198	.000		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-.112	.027	-.210	-4.221	.000*	-.242	-.183
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	-.046	.026	-.092	-1.765	.078	-.172	-.078
Aile – İş Uyumunu	.063	.033	.087	1.925	.055	.017	.085
R=.261							
$R^2=.068$							
$F_{(3-.515)}= 12.587$							
$p^* < .05$							

Bağımlı Değişken: Kontrol

Çizelge 67'de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İşin aileye olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın kontrol boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.242$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.183$ ) bulunduğu,
- Ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın kontrol değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.172$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde ve düşük düzeyde ( $r = -.078$ ) bulunduğu,



- Aile – iş uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın kontrol değişkenlerine ilişkin puanlar arasında pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = .017$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif ve düşük düzeyde ( $r = .085$ ) bulunduğu görülmektedir.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve iş – yaşam uyumu bağımsız değişkenleri, işe bağımlılığın kontrol boyutunun puanları ile düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .261$ ;  $R^2=.068$ ;  $F_{(4 - 514)}= 12.587$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 67). Çizelge 67’de görüldüğü üzere, bağımsız değişkenler olan işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile - iş uyumu iş takıntısının % 068’ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin kontrol üzerindeki görece önem sırası; işin aileye olumsuz etkisi ( $r =-.210$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $r =-.092$ ) ve iş – yaşam uyumu ( $r =.087$ ) şeklindedir (Çizelge 67).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise; işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin anlamlı yordayıcı olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre kontrolün yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

Kontrol = 2.745 + (-.112) İşin Aileye Olumsuz Etkisi + (-.046) Ailenin İşe Olumsuz Etkisi + (.063) Aile- İş Uyumu

Regresyon eşitliğine göre diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin işin aileye olumsuz etkisinde bir birimlik artış, kontrol puanında .112’lik bir azalmaya neden olacaktır.

### **İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- aile yaşam dengesinin işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 68’de verilmiştir.

Çizelge 68. İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın İletişimin Zarar Görmesi Boyutunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	2.731	.127		21.459	.000		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-.181	.025	-.353	-7.274	.000*	-.336	-.305
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.023	.025	.049	.956	.340	-.150	.042
Aile – İş Uyumu	-.029	.031	-.041	-.930	.353	-.089	-.041
R=.339	R <sup>2</sup> =.115		Bağımlı Değişken: İletişimin Zarar Görmesi				
F <sub>(3-515)</sub> = 22.297	p=.000						
p* < .05							

Çizelge 68'de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İşin aileye olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.336$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.305$ ) bulunduğu,
- Ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.150$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = .042$ ) bulunduğu,
- Aile – iş uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.089$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.041$ ) bulunduğu görülmektedir.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile – iş uyumu bağımsız değişkenleri, işe bağımlılığın iletişimin zarar görmesi boyutunun puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .339$ ;  $R^2 = .115$ ;  $F_{(4-514)} = 22.297$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 68). Çizelge 68'de görüldüğü üzere,

bağımsız değişkenler olan işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile- iş uyumu iletimin zarar görmesinin % 12'ini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin iletişimin zarar görmesi üzerindeki göreceli önem sırası; işin aileye olumsuz etkisi ( $r = -.353$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = .049$ ) ve ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = -.041$ ) şeklindedir (Çizelge 68).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin anlamlı yordayıcı olduğunu göstermektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre iletişimin zarar görmesinin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

$$\text{İletişimin Zarar Görmesi} = 2.731 + (-.181) \text{ İşin Aileye Olumsuz Etkisi} + (.023) \text{ Ailenin İşe Olumsuz Etkisi} + (-.029) \text{ Aile- İş Uyumu}$$

Regresyon eşitliğine göre diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin işin aileye olumsuz etkisindeki bir birimlik artış, iletişimin zarar görmesi puanında .181 azalmaya neden olacaktır.

### **İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- aile yaşam dengesinin işe bağımlılığın kendine değer verme boyutunu yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 69'da verilmiştir.

Çizelge 69. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığın Kendine Değer Verme Boyutunu Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.001	.165		18.214	.000		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-.088	.032	-.140	-2.738	.000*	-.117	-.120
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	.008	.032	.014	.267	.798	-.029	.012
Aile – İş Uyumu	.074	.040	.086	1.858	.064	.066	.082
R=.355		R <sup>2</sup> =.126				Bağımlı Değişken: Kendine Değer Verme	
F <sub>(3-515)</sub> = 24.680		p=.000					
p* < .05							

Çizelge 69'de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İşin aileye olumsuz etkisi değişkeni ile kendine değer verme boyutu değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.117$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.120$ ) bulunduğu,
- Ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni ile işe bağımlılığın kendine değer verme değişkenlerine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.029$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde ve düşük düzeyde ( $r = .012$ ) bulunduğu,
- Aile – iş uyumu değişkeni ile işe bağımlılığın kendine değer verme değişkenlerine ilişkin puanlar arasında pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = .066$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = .082$ ) bulunduğu görülmektedir.

İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve iş –aile uyumu bağımsız değişkenleri, işe bağımlılığın kendine değer verme boyutunun puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .355$ ;  $R^2 = .126$ ;  $F_{(4-514)} = 24.680$ ;  $p < .05$ ] vermektedir (Çizelge 69). İşin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile- iş uyumu kendine değer vermenin % 13'ünü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre ( $\beta$ ), yordayıcı değişkenlerin kendine değer verme üzerindeki görece önem sırası; işin aileye olumsuz etkisi ( $r = -.140$ ), aile- iş uyumu ( $r = .086$ ) ve ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = .014$ ) şeklindedir (Çizelge 69).

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin anlamlı yordayıcı olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre işin aileye olumsuz etkisi arttıkça kendine değer verme azalmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre kendine değer vermenin yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği şöyledir:

Kendine Değer Verme = 3.001 + (-.088) İşin Aileye Olumsuz Etkisi + (.008) Ailenin İşe Olumsuz Etkisi + (.074) Aile- İş Uyumu

Regresyon eşitliğine göre diğer yordayıcı değişkenler sabit tutulduğunda; öğretim üyelerinin işin aileye olumsuz etkisine yönelik puanlarındaki bir birimlik artış, kendine değer verme puanında .088'lik bir azalmaya neden olacaktır (Çizelge 69).

### **İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

İş- aile yaşam dengesinin işe bağımlılığı yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 70'de verilmiştir.

Çizelge 70. İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.002	.095		31.526	.000		
İş- Aile Yaşam Dengesi	-.126	.025	-.214	-4.989	.000*	-.214	-.214
R= .214		R <sup>2</sup> =.046					
F <sub>(1-517)</sub> = 24.849		p=.000					
p* < .05							

Çizelge 70'de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İş – aile yaşam dengesi değişkeni ile işe bağımlılık değişkenine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde (r = -.214) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde düşük düzeyde (r = -.214) olduğu görülmektedir.

İş – aile yaşam dengesi işe bağımlılıkla orta düzeyde anlamlı bir ilişki [R = .214; R<sup>2</sup>=.046; F<sub>(4-514)</sub>= 24.849; p < .05] vermektedir (Çizelge 70). İş- aile yaşam dengesi işe bağımlılığın % 04'ünü açıklamaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise iş- aile yaşam dengesinin önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Bir başka ifadeyle iş- aile yaşam dengesi ile işe bağımlılıkters orantılı bir ilişkiye sahiptir. Regresyon analizi sonuçlarına göre işe bağımlılığın yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{İşe Bağımlılık} = 3.002 + (-.126) \text{ İş- Aile Yaşam Dengesi}$$

Regresyon eşitliğine göre öğretim üyelerinin iş – aile yaşam dengelerindeki bir birimlik artış, işe bağımlılık puanında .126'lık bir azalmaya neden olacaktır.

Sonuç olarak iş- aile yaşam dengesi azaldıkça işe bağımlılık artmaktadır. Bielby ve Bielby (1989, 780–784) “Çift gelirlili hanelerde iş ve aileye bağlılıkta denge” adlı araştırmasını 270 evli kadın ve 761 evli erkek ile gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre evli kadınlar iş ve aile kimliklerini dengelemek için önceliklerini geleneksel aile rollerine vermektedir. Yazarlar kadınların iş ve aile rolleri arasında düzenleme yaptıklarını ve tercihlerinin aile rolleri olduğunu söylemektedir. Araştırmanın bir başka bulgusu kendilerini aile rolleriyle tanımlayan çalışan evli kadınlar, kendilerini özellikle iş rolleriyle tanımlamaktan sakınılmaktadırlar. Bunun tam tersi yani iş kimliği önde olan evli kadınlar da ev kimliklerini ön plana almamaktadır. Oysa erkekler için böyle bir bulgu elde edilmemektedir. Evli erkekler iş veya aile rolleriyle ilgili olarak rollerinden feragat etmemektedir.

Evde ve işyerinde oynanan rollerde kadın ve erkek arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Bu araştırmada öğretim üyelerinin cinsiyet faktörlerine göre değerlendirilmemesine rağmen büyük çoğunluğunun evli olduğu göz önüne alınırsa sahip oldukları roller açısından sorunla karşılaştıkları söylenebilir. Evdeki rolleri ile iş yaşamındaki rolleri arasında tercih yapma zorunluluğu ya da bir rolün diğerine baskın olması öğretim üyelerinin iş- aile yaşam dengeleri üzerinde bir baskı aracı olacağını düşündürmektedir. Bu araştırmada da işe bağımlılıkla işin aileye olumsuz etkisinin işe bağımlılıküzerinde etkili bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle öğretim üyelerini iş yaşamları aile yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Bielby ve Bielby (1989, 1989, 780- 784) bulguları da bu araştırmayı destekler yöndedir.

İş ve aile yaşam dengesine yönelik bir başka araştırma Milkie ve Peltola (1999, 483, 485, 486) tarafından yapılan “Bütün rolleri gerçekleştirmek. Cinsiyet ve iş-aile dengesi” çalışmasıdır. Bu çalışma 18 yaş ve altında çocuk sahibi olan evli çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya göre kadınlar ve erkekler iş aile yaşamlarında denge konusunda kendilerini “biraz başarılı” hissetmektedir. Bu çalışmada rollerden feragat etme düzeyine bakıldığında cinsiyet açısından bir farklılık gözlenmemiştir. Kadın ve erkek iş ve aile rollerinden birini diğerine tercih edecek düzenleme yapmamaktadır. Uzun saatler çalışmak, ev işlerini yapmak iş ve ailede başarıyı negatif yönde etkilemektedir. İş dağılımında adil olmama yine dengeyi olumsuz etkilemektedir. Mutlu evlilikler iş ve aile dengesinde başarılı olma algısıyla ilişkili görülmektedir. Erkekler iş ve aile dengesini başarma algısı, işte daha çok çalışırken azalmakta, evle ilgili işlerin paylaşılmasıyla artmaktadır. Tam zamanlı çalışan kadının denge algısı yarı zamanlı çalışan kadına göre düşük olarak gerçekleşmektedir (Milkie ve Peltola, 1999, 483, 485, 486).

Bilim alanlarına göre özellikle Sosyal Bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri ile Fen Bilimleri arasında çalışan öğretim üyeleri arasında görüş farklılığı olsa da unvan açısından da aile - iş uyumuna öğretim üyeleri büyük ölçüde önem vermektedir. Ailenin işe olumsuz etkisinden çok işin aileye olumsuz etkisinin olduğu görülmektedir. Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009, 1466) bireyin iş ve aileye yönelik rollerin yükümlülüklerini karşılama ve sosyal durumunu iyileştirmeyle sonuçlanan ödüller ve teşviklerle bir sinerji yaratılabileceğini belirtmektedir. Bu kapsamda araştırmacılar 685 kişiyle yapılan çalışmada iş-aile dengesi, iş- aile çatışması ve iş- aile zenginleşmesi (work-family enrichment) değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Bu araştırma iş- aile dengesinin işle ilgili sonuçlarının, iş doyumuna, örgütten ayrılma isteğinin azalmasına, örgütsel bağlılığın artmasına, bireyin daha mutlu bir evliliğe sahip olmasına, aile tatminine (family satisfaction) ve aile performansına (family performance) yardımcı olacağını söylemektedir (Carlson, Grzywacz ve Zivnuska, 2009, 1479). Bir başka ifadeyle birey iş – aile yaşam dengesini

sağladıkça işinde, kendi yaşamında ve ailesinde mutluluğu yakalama olasılığı yükselmektedir.

### İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin işe bağımlılığı yordamasına ilişkin regresyon analiz sonuçları Çizelge 71'de verilmiştir.

Çizelge 71. İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata <sub>B</sub>	$\beta$	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	3.500	.103		34.059	.000		
İş- Yaşam Dengesi	-.376	.040	-.524	-9.405	.000*	-.417	-.383
İş- Aile Yaşam Dengesi	.091	.033	.154	2.755	.006*	-.214	.120
R= .431		R <sup>2</sup> =.185				Bağımlı Değişken: İşe Bağımlılık	
F <sub>(2-516)</sub> = 58.755		p=.000					
p* < .05							

Çizelge 71'de görüldüğü gibi; öğretim üyeleri için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerle yordanan (bağımlı) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde;

- İş – yaşam dengesi değişkeni ile işe bağımlılık değişkenine ilişkin puanlar arasında negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.417$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun negatif yönde orta düzeyde ( $r = -.383$ ) bulunduğu,
- İş – aile yaşam dengesi değişkeni ile işe bağımlılık değişkenine ilişkin puanlar arasında negatif yönde düşük düzeyde ( $r = -.214$ ) bir ilişki olduğu, diğer değişkenler kontrol altında tutulduğunda ise iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzeyde ( $r = -.120$ ) bulunduğu görülmektedir.

İş – yaşam dengesi ve iş –aile yaşam dengesi, işe bağımlılık ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki [ $R = .431$ ;  $R^2=.185$ ;  $F_{(4-514)}= 58.755$ ;  $p < .05$ ] vermektedir. İş-yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi, işe bağımlılığın % 18'ünü açıklamaktadır (Çizelge 71).



Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise iş- yaşam dengesinin ve iş –aile yaşam dengesinin önemli (anlamlı) bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre işe Bağımlılığını yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

İşe Bağımlılık = 3.567 + (-.376) İş- Yaşam Dengesi + (-.091) İş – Aile Yaşam Dengesi

Regresyon eşitliğine göre öğretim üyelerinin iş – yaşam dengelerindeki bir birimlik artış, işe bağımlılık puanında .376'lık bir azalmaya ve iş –aile yaşam dengelerindeki bir birimlik artış, işe bağımlılık puanında .091'lik bir artışa neden olacaktır.

İş- yaşam dengesi ve işe bağımlılık orta düzeyde ve ters orantılı bir ilişkiye sahiptir. İş- yaşam dengesi bozuldukça işe bağımlılığa eğilimi artmaktadır. İşe Bağımlılıkla iş- aile yaşam dengesi arasında düşük düzeyde ve doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumu regresyon analizine bakıldığında anlamak mümkündür. Regresyon analizinde işe Bağımlılığın kendine değer verme boyutu ile aile- iş uyumu arasında yüksek ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Aziz ve Cunningham (2008, 553- 566) iş stresi, iş – yaşam dengesizliği ve işe bağımlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, bu araştırmanın bulgularını destekleyen veriler elde etmiştir. Araştırmacılar Amerika Birleşik Devletleri'nin güneydoğusunda yer alan hastane, üniversite, finans danışmanlık vb. çalışan 199 beyaz yakalı profesyonellerle yürüttüğü çalışmada; işe bağımlılıkla iş- yaşam dengesizliği ve iş – stresi arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Bir başka ifadeyle iş – yaşam dengesi ile işe bağımlılık arasında negatif ilişki olduğuna dair bulgunun tersten söylenmesi olarak ifade edilebilir.

## BÖLÜM V

### SONUÇLAR ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak varılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

#### Sonuçlar

Öğretim üyelerinin unvanlarına ve bilim alanlarına göre işe bağımlılık, iş-yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi ile ilişkisi ve bu üç kavram arasındaki yapısal ilişkinin bulgularına dayalı ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmektedir.

#### **Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İşe Bağımlılığa İlişkin Sonuçları**

Öğretim üyeleri sık sık iş takıntısı göstermektedir. Yardımcı doçentlerin diğer unvanlara sahip öğretim üyelerine göre görece daha fazla iş takıntılı oldukları söylenebilir. Kontrol boyutuna göre en sabırlı olan öğretim üyeleri profesörler ve yardımcı doçentlerdir. Hataya karşı tahammülü en düşük olanlar profesörler ve yardımcı doçentler iken doçentlerin hataya hoşgörülerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Öfke nöbetine kapılan öğretim üyeleri ise profesörlerdir. Yardımcı doçentlerin profesörlere ve doçentlere göre görece biraz daha kontrollü oldukları söylenebilir. Bunu sırasıyla profesörler ve doçentler izlemektedir. Yardımcı doçentler işlerine profesörler ve doçentlere göre daha fazla zaman harcamaktadırlar. Öğretim üyelerinin tamamının bütün detayları düşünerek kararlarını verdikleri söylenebilir. Genel olarak öğretim üyeleri iletişimlerinde bazen sorun yaşamaktadır. İletişimle ilgili sorunları daha çok yardımcı doçentlerin yaşadıkları görülmektedir. Profesörler için yapılan işlerin somut sonuçlarını görmek önem taşımaktadır. Öğretim üyelerinin sık sık kendilerine değer verdikleri söylenebilir. Profesörler doçentler ve yardımcı doçentlere göre kendilerine daha fazla değer vermektedir.

### **Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İş - Yaşam Dengesine İlişkin Sonuçları**

Profesörlerin iş yaşamlarındaki önceliklerinin neler olduğuna karar verme düzeylerinin doçentlere ve yardımcı doçentlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretim üyeleri iş ve yaşamları arasında bir denge kurabildiklerini büyük ölçüde düşünmektedirler. Profesörler doçentler ve yardımcı doçentlere göre daha fazla iş- yaşam uyumunu sağladıklarını düşünmektedirler.

Öğretim üyeleri kendilerine yönelik iş ve yaşam ile ilgili özeleştirilerinde yaşama dair etkinliklerden görece uzak kaldıklarını düşünmektedir. Bu duygu özellikle doçentlerde daha fazla yaşanmaktadır. Öğretim üyeleri yaşamı geriden izlediklerini düşünmektedirler. Öğretim üyelerinin iş yaşamları ile özel yaşamları arasında denge kurmada zorlandıkları söylenebilir. Yaşamı ihmal ettiğini düşünen öğretim üyelerinin profesörler ve doçentler olduğu görülmektedir. İşten kaynaklı sorunlar öğretim üyelerinin yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Profesörler özel yaşamlarından ödün vermedikleri için işlerinde zorluk yaşamakta ve işten kaynaklı gerginliklerden etkilenmektedir. Bu durumu sırasıyla doçentler ve yardımcı doçentler izlemektedir. Profesörler kendilerini mutlu edecek başka bir işle uğraşmayı düşünmektedirler. Öğretim üyelerinin unvanları yükseldikçe kendilerine zaman ayırmaları da artmaktadır.

Doçentlerin hafta sonlarını eşleri veya arkadaşlarına ayırdıkları görülmektedir. Sevdiklerine en az zaman ayıran ve iş yerinden geç saatlerde çıkan yardımcı doçentlerdir. Doçentler hem iş hem de özel yaşama zaman ayırmaya büyük çaba göstermekte ancak iş yoğunluğunun yüksek olması nedeniyle diğer öğretim üyelerine göre daha fazla sorun yaşamaktadırlar. Genel olarak öğretim üyelerinin yaşamlarının biraz işten ibaret gördükleri söylenebilir.

### **Öğretim Üyelerinin Unvanlarına Göre İş – Aile Yaşam Dengesine İlişkin Sonuçları**

Profesörler diğer öğretim üyelerine göre kendilerini aileleriyle ilgilenecek bir ruh halinde bulmamakta ve enerjilerinin tükendiğini ifade etmektedir. Öğretim üyelerinin iş endişeleri aile yaşamlarını da etkilemektedir. Bütün öğretim üyeleri

işlerinin aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Ailenin işe olumsuz etkisini en fazla profesörler ve doçentler hissetmektedir. Profesörlerin ailevi yükümlülüklerinin işlerine yeterli zaman ayırmalarına engel olduğunu diğer öğretim üyelerine göre görece biraz daha fazla düşündükleri görülmektedir. Profesörler aileleriyle birlikte gerçekleştirdikleri etkinliklerden doçentlere de yardımcı doçentlere göre daha fazla olumlu yönde etkilenmektedir. Öğretim üyeleri aile- iş uyumunun gerekliliğine büyük ölçüde katılmaktadırlar.

### **Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İşe Bağımlılığa İlişkin Sonuçlar**

Sağlık bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin en fazla meşgul oldukları söylenebilir. Bunu sırasıyla sosyal bilimler ve fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri izlemektedir. Aynı anda iki ya da üç işi yapan öğretim üyelerinin sosyal bilimler alanında olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri zaman karşı bir telaş içinde olduklarını düşünmektedir. İş takıntısı boyutu bilim alanlarına göre genel olarak değerlendirildiğinde sık sık iş takıntılı davranmaktadırlar. Sosyal Bilimler alanında çalışan öğretim üyelerinin Fen Bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerine göre daha fazla iş takıntılı oldukları söylenebilir.

Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri diğer bilim alanlarına göre birini beklemek ya da sabırsızlanmak konusunda ilk sırada yer almaktadır. Bunu fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri izlemektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin en küçük hataları bile canlarını sıkmaktadır. Sosyal bilim alanlarında çalışan öğretim üyelerinin bazen öfkelenmektedir. Öğretim üyelerinin bilim alanlarına göre kontrollü oldukları ifade edilebilir. Kontrol boyutunda görece sosyal bilim alanında olan öğretim üyelerinin diğer bilim alanlarında olanlara göre biraz daha duyarlı oldukları görülmektedir. Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri işlerine daha fazla zaman ayırmaktadır. Sosyal bilim alanında olan öğretim üyelerinin iletişimde zarar görme oranlarının diğerlerine göre görece daha yüksek olduğu söylenebilir. Sosyal bilim alanında olan öğretim üyeleri diğer alandakilere göre daha kendilerine daha fazla değer vermektedir.

### **Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş – Yaşam Dengesine İlişkin Sonuçlar**

Sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleri yaşamlarında önceliklerin neler olduğuna daha fazla karar vermekte ve bu doğrultuda hareket etmektedir. İşleri ve yaşamları arasında denge kurabildiğine inanan yine sosyal bilimler alanında çalışan öğretim üyeleridir. İş - yaşam uyumunda diğer bilim alanlarına göre görece başarılı olan alanın sosyal bilimler olduğu söylenebilir. Bunu sırasıyla fen bilimleri ve sağlık bilimleri izlemektedir.

Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri sosyal ve sağlık bilimlerinde çalışan öğretim üyelerine göre kendilerini sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görmektedir. Öğretim üyelerinin tamamı özel yaşamlarından ödün vermedikleri için işlerinde zorluk yaşadıklarını belirtmektedir. Özellikle fen bilimleri alanında olan öğretim üyelerinin diğer üyelere göre görece daha fazla işlerinde zorluk yaşadıkları söylenebilir. Özel yaşamı en olumsuz etkilenenin sağlık bilimleri alanı olduğu görülmektedir. Sağlık bilimleri alanında olan öğretim üyeleri diğer bilim alanlarına göre görece daha fazla sevdiklerine zaman ayırmaya çalışmaktadır. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkan öğretim üyelerinin fen bilimleri alanında oldukları görülmektedir. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam edenler ise fen bilimleri alanında çalışanlardır.

### **Öğretim Üyelerinin Bilim Alanlarına Göre İş – Aile Yaşam Dengesine İlişkin Sonuçlar**

Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin diğer bilim alanlarına göre ailelerine yönelik etkinlikleri yapamamaktadır. Mesai sonunda da aileleriyle ilgilenecek bir ruh halinde olmayan yine fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleridir. Özellikle fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyelerinin işlerinin ailelerini olumsuz etkilemesi diğer bilim alanlarına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri ailevi sorunların iş performansını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Fen bilimleri alanında çalışan öğretim üyeleri diğer alanlarda çalışan öğretim üyelerine göre aile ile gerçekleştirecek etkinlikleri daha fazla önemsemektedir.

### **İş- Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Sonuçlar**

Yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması iş takıntılı ve kontrolü artırmaktadır. Öğretim üyeleri kendilerine zaman ayırdıkça iş takıntısını azalmaktadır. Öğretim üyeleri yaşamlarını ihmal ettikçe ve yaşamları işten ibaret oldukça kontrol duyguları artmaktadır. Öğretim üyelerinin iş – yaşam uyumları ve yaşamı ihmal etmeleri arttıkça iletişimleri zarar görmektedir. Öğretim üyelerinin iş- yaşam uyumu arttıkça kendine değer vermeleri de artmaktadır. Sonuç olarak iş- yaşam dengesi ile işe bağımlılık ters orantılı bir ilişkiye sahiptir. Bir başka ifadeyle öğretim üyelerinin işe bağımlılığı arttıkça iş - yaşam dengesi azalmaktadır. İşe bağımlılık azaldıkça iş – yaşam dengeleri artmaktadır.

### **İş - Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Sonuçlar**

Ailenin işe olumsuz etkisi iş takıntısını artırmaktadır. İşin aileye olumsuz etkisi kontrolü artırmaktadır. İşin aileye olumsuz etkisi iletişime zarar vermeyi artırmaktadır. Aile - iş uyumu arttıkça kendine değer verme de artmaktadır. İş- aile yaşam dengesi azaldıkça işe bağımlılık artmaktadır.

### **İş - Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesinin İşe Bağımlılığı Yordamasına İlişkin Sonuçlar**

İş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesinin işe bağımlılığı açıklamada önemli (anlamlı) bir yordayıcıdır. İş- yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesi bozuldukça işe bağımlılık eğilimi artmaktadır. İşe bağımlılık öğretim üyelerinin yaşamlarını ve aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

### **Öneriler**

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler, öğretim üyelerine, Ankara Üniversitesi'ne ve Yükseköğretim Kurulu'na yönelik olarak aşağıda yer almaktadır.

1. Bu araştırmada yardımcı doçentlerin iş – yaşam dengesini sağlamada ve iş – aile yaşam dengesini sağlamada sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir. Profesörlere ve doçentlere göre daha genç, evliliğe dair yaşamın başlarında olan, daha az gelirleri olduğu için ekonomik sıkıntılar içinde

olan yardımcı doçentlerin, iş-yaşam ve aile-yaşam dengelerini kurabilmeleri için akademik programlarla desteklenmeleri yanında işyüklerinin hafifletilmesi ve akademik kriterlerde daha esnek olunması gibi yollar önerilebilir.

2. Bu araştırmada Ankara Üniversitesi öğretim üyelerinin iş takıntılı ve iletişimlerinin sorunlu olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda Ankara Üniversitesi, bünyesinde çalışan öğretim üyelerinin yaşamsal alanda ve aile yaşamında daha mutlu olmalarında, üniversiteye düşen katkıların neler olabileceğine yönelik araştırmalara ve araştırmacılara destek vermelidir.
3. Bu araştırmada öğretim üyelerinin işe bağımlılık kapsamında sık sık iş takıntılı ve kontrol odaklı oldukları ve bazen iletişimde sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Alanyazın da özellikle örgüt içinde çalışma kültürünün bireylerin işkolikliğini beslediğini, dolayısıyla işe bağımlılıktan kurtulmalarının kolay olmayacağını ve bu amaçla yardım almalarının gerektiğini göstermektedir. Bu yüzden de çalışanlara özellikle de işe bağımlı oldukları bilinenlere akademik programlar yanında uzman desteği verilmelidir.
4. Üniversitelerde öğretim elemanlarının aile yaşamlarına ve bireyin özel yaşamına saygılı ve bunu kolaylaştıran bir çalışma politikası geliştirilmeli, örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
5. Öğretim üyelerinin iş – yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesini sağlamada sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Fakültelerde öğretim üyelerinin özellikle de yöneticilik görevleri olan öğretim üyelerinin Üniversitede iş- yaşam dengesi ve iş – aile yaşam dengesini gözeten politikalara yönelik eğitim almaları yararlı olabilir.
6. Lisansüstü programlara iş – aile yaşam dengesi ve iş- yaşam dengesi konulu bir seçmeli ders konulması yararlı olabilir.
11. Öğretim üyelerinin zamanlarının büyük kısmını iş almaktadır. Bu nedenle işkolik olmaları gerekmekte, sonuçta kendilerine ayıracak zamanları azalmaktadır. Bu yüzden öğretim üyelerinin çalışma seçeneklerin çoğaltılması

ve öğretim üyelerinin bu çalışma seçeneklerinden birini (yarı zamanlı, evde çalışma, esnek çalışma saatleri, ücretsiz izin, sıkıştırılmış çalışma programı vb.) tercih edebilmesine dönük yasal düzenlemeler getirilmelidir.

12. Bu araştırmada profesörlerin yaşamı ihmal ettikleri yönünde bulgular elde edilmiştir. Öğretim üyelerinin özellikle profesörlerin yönetsel (idari) görevleri hafifletilmelidir.

13. Bu araştırma Ankara Üniversitesi öğretim üyeleri ile sınırlıdır. Bu araştırma Türkiye içinde yer alan bütün üniversiteleri kapsayacak biçimde yeniden ele alınabilir.

14. Bu araştırma sadece öğretim üyelerini kapsamaktadır. Bu nedenle diğer öğretim elemanlarını kapsayacak şekilde genişletilebilir.

15. Nicel desenle yapılan bu araştırmanın, nitel bir çalışma olarak da yapılması önerilebilir.

16. Bu araştırma ilköğretim veya ortaöğretimde çalışan öğretmen, müdür ve müdür yardımcıları ile de yapılabilir.

17. İşe bağımlılık hakkında Türkiye'ye özgü yeni bir ölçek geliştirilebilir.



### KAYNAKÇA

- Adabağ, N., Topdemir, G., Koç, B. ve Kaderoğlu, H. (2006). *Anadolu'nun 60 Yıllık Bilim ve Kültür Köprüsü Ankara Üniversitesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Ağdemir, S. (1991). Aile ve eğitim. *Aile ve Toplum Dergisi*, 1(1), 11–13.
- Aile Yapısı Araştırması. (2006). Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası. Yayın No: 3046. ISSN: 1307- 2056.
- Akıncı Z. (2001). Antalya Bölgesindeki Beş Yıldızlı ve birinci Sınıf Konaklama İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin İş Tatminlerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Akbulut, U., Aras, N., Özgen, T., Ataç, E., Bayındır, Ü., Aşkar, A. ve Sütbeyaz, Y. (2010). University Ranking by Academic Performance. <http://tr.urapcenter.org> 09.11.2010 tarihinde indirilmiştir.
- Allen, H. L. (1996). Faculty workload and productivity in the 1990s: Preliminary findings (pp. 21–34). The NEA 1996 Almanac of Higher Education.
- Arrington, K. (2007). Telecommuting and job satisfaction: examining workaholism and work / life balance. San Jose State University, Master of Science, USA.
- Arthur, L. (2004). Work-life balance. *Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 12(2), 137–153.
- Armstrong, M. (2006). *Handbook of Human Resource Management Practice* (10th Edition). London: GBR, Kogan Page.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. and Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Journal of Management Review*, 25(3), 472- 491.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work- family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 7/8, 453- 471.
- Aziz, S. and Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stres, work – life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553- 566.

- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Yayınevi.
- Balcı, A. (2000). *Sosyal Bilimlerde Araştırma. Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bailey, J. M. (2005). Work and life balance: A study of community college occupational deans. Yayınlanmamış doktora tezi, Michigan State Üniversitesi, Michigan.
- Bardoel, E. (1993). The provision of formal and informal work-family practices: the relative importance of institutional and resource dependent explanations versus managerial explanations. *Women in Management Review*, 18(1/2), 7–19.
- Barnett, RC. (1999). A new work- life model for the twenty- first century. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 562, 143- 158.
- Barnett, KA., Campo, RLD., Campo, DSD. and Steiner, RL. (2003). Work and family among dual earner working – class Mexian- Americans: Implications for therapists. *Contemporary Family Therapy*, 25(4), 353- 366.
- Bartolome, F. (1983). The work alibi: when it's harder to go home. *Harvard Business Review*, 61, 66–74.
- Beck, A.T. and Freeman, A. (1990). Obsessive-compulsive personality disorder. *Cognitive Therapy of Personality Disorders*. NewYork: The Guilford Press.
- Benokraitis, N. V. (2005). *Marriages and families. Changes, choices, and constraints*. Fifth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Bielby, W. T. and Bielby, D. D. (1989). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 776- 789.
- Birinci Avrupa yaşam kalitesi anketi: Türkiye’de yaşam kalitesi. (2003). 3 Ocak 2010 tarihinde indirildi. [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0733\\_tr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0733_tr.htm).

- Brislin, R. W. (1980). *Translation and content analysis of oral and written material*. In H. C. Triandis & J. W. Berry (Ed.), *Handbook of cross-cultural psychology, Methodology* (s. 2). Boston: Allen and Becon.
- Brown, P. (2004). Promoting work/life balance in a “hurry culture”: Issues and challenges. 10 Aralık 2009 tarihinde indirildi. <http://www.griffith.edu.au/ins/collections/proflects/brownp04.pdf>
- Bonebright, C.A., Daniel, L. C. and Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469- 477.
- Burke, R. J. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypothesis. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 447- 453.
- Burke, R. and MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4(5), 277-282.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11–16.
- Burke, R. C. (2000a). Workaholism in organizations: The role of beliefs and fears. *Anxiety, Stress & Coping*, 13(1), 53- 65.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 520- 534.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personel Review*, 30(6), 637–645.
- Burke, R. J. ve Köksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: an exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Burke, R. J. and Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalist: antecedents and consequences. *Health and Stress*, 20 (5), 301-308.

- Burke, R.; Richardsen, A. M. and Martinussen, M. (2004). Workaholism among Norwegian Senior Managers: New Research Directions. *International Journal of Management*, 21(4), 415- 426.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. and Pallesen, S. (2006). Personality correlates in workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223–1233.
- Burke, R. J. (2009). Working to live or living to work: Should individuals and organizations care? *Journal of Business Ethics*, 84(2), 167- 172.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorumu. Ankara: PegemA yayıncılık.
- Can, S. (2007). Türkiye’de sosyal bilimler üzerine düşünmek. 21 Ocak 2011 tarihinde indirildi.  
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayi75/sayi75/sevim%20can.doc>.
- Cansel, E. (1969). Sosyal devlet ve aile. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 26(314), 11–21.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. And Zivnuska, S. (2009). Is work- family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459- 1486.
- Casner- Lotto, J. and Hickey, J. V. (1999). Holding a job, having a life-making them both possible. *Employment Relations Today*, 25, 37–47.
- Chamberlin, C. M. (2001). Workaholism, health, and self-acceptance. Ball State University, Unpublished doctoral dissertation, United States of America.
- Clark, C. (2000). Work/family Border Theory. A new theory of work/life balance. *Human Relations*, 53(6), 747- 770.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348- 365.
- Clark, M., Koch, L. and Hill, E. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140.
- Crozier- Durham, M. (2007). Work/life balance: Personal and organisational strategies of school leaders. Master of Education, University of Victoria, Victoria.

- Cullen, K., Kordey, N. and Schmidt, L. (2003). *Work and family in the e-work era*. Amsterdam: IOS Press.
- Cully, M. (1998). The design of the 1998 workplace employee relations survey. 17 Aralık 2009 tarihinde indirildi. <http://www.berr.gov.uk/files/file12525.pdf>
- Cully, M., O'Reilly, A., Millward, N., Forth, J., Woodland, S., Dix, G. and Bryson, A. (1998). Workplace employee relations survey. 17 Aralık 2009 tarihinde indirildi. <http://www.berr.gov.uk/files/file11678.pdf>
- Cummings, B. (2001). Sales ruined my personal life. *Sales & Marketing Management*, 153(11), 1- 5.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *İyi İş. Liderlik, Mutluluk ve Anlam Oluşturma*. (Çeviren: A. Kardam). İstanbul: MESS Yayınları.
- Çağlar, Ü. (1998). Tüketim harcamaları ve aile. Ekonomik hesaplamalarda bir birim olarak aile. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Delican, M. (1998). Aile, ekonomik ve sosyal politika. Ekonomik hesaplamalarda bir birim olarak aile. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Descrochers, S. (2001). An integrative model of work- family role strain among university professors. University of Nevada, Unpublished doctoral dissertation, United States of America.
- Dewilde, T., Dewettinck, K. and Vos, A. (2007). When work becomes an addiction: an exploration of individual and organizational antecedents of workaholism and the impact on employee outcomes. Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/33
- Dex, S. and Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment Society*, 19(3), 627- 637.
- Doherty, L. (2004). Work-life balance initiatives: implications for women. *Employee Relations*, 26(4), 433- 452.
- Doruk, N. Ç. (2008). Organizasyonlarda iş- aile ve aile- iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, Kayseri.
- Douglas, E. J. and Morris, R. J. (2006). Workaholic, or Hard Worker? *Career Development International*, 11(5), 394- 417.

- Duxbury, L. and Higgins, C. (2001). Work- life balance in the new millenium: Where are we? Where do we need to go? CPRN Discussion Paper No: W/12. 15 Aralık 2009 tarihinde indirildi. ERIC No: ED465060.
- Duxbury, L. and Higgins, C. (2003). *Work-life conflict in Canada in the new millennium. A status report*. Ottawa: Health Canada.
- Euben, D. (2003). Lives in the Balance: Compensation, Workloads and Program Implications. Legal Issues in Higher Education Annual Conference (13 th, Burlington, VT, October 5- 7, 2003).
- Ersoy- Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609–618.
- Edwards, J. R. and Rothbard, N.C. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş- aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkal, M. E. (1987). Türk ailesi ve Batı Avrupa'daki bazı değişmeler. *Türk Yurdu*, 9(14), 15–18.
- Evans, P. and Bartolome, F. (1984) The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9.21.
- Farber, B. (1964). *Family. Organization and Interaction*. San Francisco: Chandler Publishing Company.
- Fassel, D. (1990). Working ourselves to death. New York: Harper Collins Publishers.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12(1), 54–76.
- Fisher, G. G. (2001). Work / personal life balance: A construct development study. Yayınlanmamış doktora tezi, Bowling Green State Üniversitesi, Ohio.
- Fleetwood, S. (2007). Re-thinknig work-life balance: editor's introduction. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 351–359.

- Flowers, C. and Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 517–526.
- Franzmeier, S. A. (1988). To your health- importance of leisure. *Nation's Business*, 76, 73.
- [http://findarticles.com/p/articles/mi\\_m1154/is\\_n3\\_v76/ai\\_6275604/?tag=content:col1](http://findarticles.com/p/articles/mi_m1154/is_n3_v76/ai_6275604/?tag=content:col1) (08.10.2009) indirilmiştir.
- Galvin, K. M., Bylund, C. L. and Brommel, B. J. (2004). *Family communication cohesion and change*. Sixth edition. San Francisco: Pearson Education.
- Geurts, S. A., Taris, T., Kompler, M. A. J., Dikkers, J. E., Van Hooff, M. L. M. and Kinnunen, V. M. (2005). Work- home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319- 339.
- Glade, A. C. (2005). Differentiation, marital satisfaction and depressive symptoms: An application of Bowen Theory. Unpublished doctorate thesis, The Ohio State University, USA.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. and Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
- Grzywacz, J. G. and Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing: work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455- 471.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255–279.
- Gülerce, A. (2007). Dönüşümsel aile modeli ve Türkiye'de ailelerin psikolojik örüntüleri. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.
- Gullemin, F., Bombardier, C., and Beaton, D. (1994). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: Literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46, 1417–1432.

- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource management*, 13(1), 85- 91.
- Henson, R. K. and Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393–416.
- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P. and Colihan, J. (1998). Influences of the virtual Office on aspects of work/life balance. *Personnel Psychology*, 51, 667–683.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. and Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49- 58.
- Hill, E.J., Ferris, M. and Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 220–241.
- Hughes, J. and Bozionelas, N. (2007). Work- life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: an exploratory study on the views of male workers. *Personel Review*, 36, 145- 154.
- Işık, O., Erdemir, İ., Akkan, E., Tekin H.A., Gürbüz M., Salman, S. ve Akçakaya, İ. (2005). Life Style, Level Of Exercise And Healt Status Of Trakya University Student's. İstanbul Worldcong.
- Johnson, S. K. (2001). Work-family attitudes and beliefs: implications for future air force officers. Yayınlanmamış doktora tezi, Colorado State University, Colorada, USA.
- Johnstone, A. and Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3), 181–188.



- Kanai, A., Wakabayashi, M. and Fling, S. (1996). Workaholism among employess in Japanese corporations: an examination based on the Japanesen version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192- 203.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş – aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139- 153.
- Karakütük, K., Tunç, B., Özdem, G. ve Bülbül, T. (2008). *Eğitim fakültelerinin öğretim elemanı profili*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını. No: 2005. Ankara.
- Kaya, F.; Ünüvar, R.; Bıçak, A.; Yorgancı, E.; Çınar, B.; Öz, F. ve Kankaya, FC. (2008). Öğretim elemanlarının sağlığı geliştirme davranışları ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 7(1), 59–64.
- Kerka, S. (1991). Balancing work and family life. ERIC Digest No. 110. ERIC Identifier: ED329810.
- Klaft, R. P. and Kleiner, B. H. (1988). Understanding workaholics. *Business*, 38, 37–40.
- Kilroy, L. T. (2007). Analysis of the damaging effects of workaholism in managers versus non- managers. Unpublished doctoral dissertation, University of Capella, United States of America.
- Kirchheimer, S. (2004). Workaholism: The “Respectable” Addiction. If work consumes you and destroys your personal life, there could be more going on; you could be a workaholic.
- <http://www.webmd.com/mental-health/features/workaholism> (15.11.2009).
- Kofodimos, J. R. (1990). Why executives lose their balance. *Organizational Dynamics*, 19(1), 58–73.
- Kongar, E. (1970). Türkiye’de aile: yapısı, evrimi ve bürokratik örgütlerle ilişkisi. *Amme İdaresi Dergisi*, 3(2), 58–83.
- Kossek, E., Noe, E. and Raymont, A. (1999). Work- family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102- 199.

- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Knudsen, H. C., Vazquez-Barquero, J. L., Welcher, B., Gaité, L., Becker, T., Chisholm, D., Ruggeri, M., Schene, A. and Thornicraft, G. ve Epsilon Study Group (2000). Translation and crosscultural adaptation of outcome measurements for schizophrenia. *British Journal of Psychiatry*, 177, 8–14.
- Krahenbuhl, G. (1998). Faculty work: integrating responsibilities and institutional needs. *Change*, 30(6), 18–25.
- Lewis, S. (2001). Resturcturing workplace cultures: The ultimate work-family challenge? *Women in Management Review*, 16(1), 21–29.
- Lewis, S., Gambles, R. and Rapoport, R. (2007). The constraints of “work- life balance” approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360–373.
- Liff, S. (1997). Two routes to managing diversity: individual differences or social group characteristics. *Employee Relations*, 19(1), 11–26.
- Limoges, J. (2003). A balanced work life: a matter of maintenance. Canadian Career Development Foundation. 26 Aralık 2009 tarihinde indirildi. [http://www.iaevg.org/crc/files/Communication\\_Strategy\\_No.11\\_Limoges740\\_2.pdf](http://www.iaevg.org/crc/files/Communication_Strategy_No.11_Limoges740_2.pdf)
- Lockwood, N. R. (2003). Work / life balance. Challenges and Solutions. *HR Magazine*. 20 Aralık 2009 tarihinde indirildi. [http://www.brock.dk/fileadmin/user\\_upload/brock/pdf/kursusafd/SHRM/Work\\_Life\\_Balance.pdf](http://www.brock.dk/fileadmin/user_upload/brock/pdf/kursusafd/SHRM/Work_Life_Balance.pdf)
- Machlowitz, M. M. (1978). Determining the effects of workaholism. Unpublished doctoral dissertation, Yale Üniversitesi, ABD.
- Maxwell, G. A. and McDougall, M. (2004). Work- life balance. *Public Management Review*, 6(3), 377- 393.
- Mancing, H. (1994). A Theory of Faculty Workload. *ADFL Bulletin*, 25 (3), 31- 37.

- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism in personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2), 171- 185.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. and Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation Study of Spence and Robbins (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- McCartney, C. and Evans, C. (2005). Lilly UK makes flexible working work. *Human Resource Management International Digest*, 13(2), 5–7.
- McDonald, P., Brown, K. and Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- MacInnes, J. (2005). Work-life balance and the demand for reduction in working hours: evidence from the British Social Attitudes Survey 2002. *British Journal of Industrial Relations*, 43(2), 273- 295.
- McIntosh, S. (2003). Work-life balance: how life coaching can help. *Business Information Review*, 20(4), 181–189.
- Messmer, M. (1999). Attracting quality job candidates. *Business Credit*, 101, 55–57.
- Meyer, K. A. (1998). Faculty workload studies: Perspectives, needs, and future directions. ASHE- ERIC Higher Education Reports, 26(1), 1–101.
- Milkie, M. A. and Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476- 490.
- Mitchell, J. (1990). *Bulimia nevrosa*. ABD: University of Minnesota Press.
- Morris, S. and Charney, N. (1983). Workaholism: thank god it's Monday. *Psychology Today*, s. 88, 17 Haziran.
- Mushrush, L. L. (2007). A Bowen family systems perspective on first- year students' coping styles, adjustment to college, and alcohol use. Unpublished Doctorate Thesis, Gannon University, USA.
- Naktiyok, A. ve Karabey, CN. (2005). İşe Bağımlılıkve tükenmişlik sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179- 198.

- Neault, R. (2005). That elusive work-life balance. 10 Aralık 2009 tarihinde indirildi.  
[http://www.natcon.org/archive/natcon/papers/natcon\\_papers\\_2005\\_e5.pdf](http://www.natcon.org/archive/natcon/papers/natcon_papers_2005_e5.pdf)
- Newton, M. and Mathews, K. (1999). Federal family- friendly workplace policies. *Review of Public Personnel Administration*, 19(3), 34- 58.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L. and Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111- 136.
- Oxford English Dictionary. <http://dictionary.oed.com/entrance.dtl> (21.01.2009).
- Özen, S. (1987). Sosyal, hareketlilikte aile ve eğitim ilişkileri. *Ege Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Dergisi*, 1, 123–138.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 70–84.
- Papalexandris, N. and Kramer, R. (1997). Flexible working patterns: towards reconciliation of family and work. *Employee Relations*, 19(6), 581–586.
- Petchsawang, P. and Morris, M. L. (2005). Work- life balance policy and practice. Spirituality and Leadership in Thailand, AHRD International Conference. 07.01.2010 tarihinde indirildi.  
[http://www.utcc.ac.th/public\\_content/files/001/P124\\_1.pdf](http://www.utcc.ac.th/public_content/files/001/P124_1.pdf)
- Peleg- Popko, O. (2002). Bowen Theory: A study of differentiation of self, social anxiety, and physiological symptoms. *Contemporary Family Therapy*, 24(2), 355- 369.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large scale surveys. *Social Indicators Research*, 92, 449- 469.
- Piotrowski, C. and Vodanovich, S. J. (2008). The workaholism syndrome: An emerging issue in the psychological literature. *Journal of Instructional Psychology*, 35(1), 103- 105.
- Psikoloji sözlüğü. <http://www.termbank.net/psychology/6071.html> (20.01.2009).

- Reinhart, T. and Danzinger, E. (1994). Over coming over doing. *Training and Development*, 48(4), 39–42.
- Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familial dimensions of work addiction: Preliminary perspectives and hypothesis. *Journal of Counseling & Development*, 74 (5), 447- 453.
- Robinson, B. (1997). Work addiction and the family: conceptual and research considerations. *Early Child Development and Care*, 137, 77–92.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk. A guide for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York: New York Press.
- Robinson, B. (1998a) The workaholic family: A clinical perspective. *The American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65- 75.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, March, 37, 31- 47.
- Robinson, B. (2000a). Workaholism: bridging the gap between workplace, sociocultural and family research. *Journal of Employment Counselling*, March, 37. 31- 47.
- Robinson, B., Carroll, J. and Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A National study. *The American Journal of Family Therapy*, 29, 397- 410.
- Robinson, B. E., Flowers, C. and Ng, K- M. (2006). The relationship between workaholism and marital disaffection: husbands' perspective. *The Family Journal Counseling and Therapy for Couples and Families*, 14 (3), 213- 220.
- Rothbard, N. P. and Dumas, T. (2006). Research perspectives: managing the work- home interface. Work- life balance. A psychological perspective. (Edited by F. Jones, R. J. Burke, and M. Westman). Hove and New York: Psychology Press. (ss. 70–89).

- Sampson, A. A. (2002). Weekenders and workaholics. *European Journal of Political Economy*, 18, 193- 208.
- Scott, K. S., Moore, K. S. and Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287- 4,314.
- Schwartz, H. S. (1982). Job involvement as obsession- compulsion. *Academy of Management Review*, 7(3), 429- 432.
- Schermelleh- Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Senholzi, M. A. (2005). The validation and generalization of the work attitudes and behaviors inventory (WABI). The Florida State University, Doctor of Philosophy, ABD.
- Seybold, K. C. and Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: a review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, September/ October.
- Sevin, Y. (2008). Turkish and Turkish- Belgian youths' perspectives about family. A comparison of Belgium and Turkey. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Zuyd University, Maastricht.
- Smith, D. and Seymour, R. B. (2004). The nature of addiction. *Handbook of addictive disorders: A practical guide to diagnosis and treatment*. (Editor: Robert Holman Coombs). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons.
- Snir, R. and Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520- 536.
- Spence, J. T. and Robbins, A. S. (1992). Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1), 160- 178.
- Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 41 (1), 41–45.

- Schermelleh- Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness of Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlik ve Güvenirlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. and Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54 (1), 37-60.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. and Verhoeven, L. C. (2005a). Internal and external validation of the Dutch work Addiction Risk Test: Implications for jobs and non-work conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37- 60.
- Temel, A. (2005). *Kişilerarası iletişim temelinde iş ve aile yaşamı dengesi*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- The case of work-life balance: closing the gap between policy and practice. 20: 20 Series. 15 Aralık 2009 tarihinde indirildi. [http://au.hudson.com/documents/emp\\_au\\_Hudson\\_Work-Life\\_A4\\_Std.pdf](http://au.hudson.com/documents/emp_au_Hudson_Work-Life_A4_Std.pdf)
- Thompson, C., Beauvais, L. ve Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 392–415.
- Thorntwaite, L. (2004). Working time and work-family balance: A review of employees' preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 166- 184.
- Tucker, D. A. (2001). *Workaholism: The antithesis of leisure*. University of Illinois at Urbana- Campaign, PhD.Thesis, Urbana, Illinois, ABD.

- Tunç, B. (2007). Akademik unvan olgusu akademik yükseltme ve atama sürecinin değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, yayınlanmamış doktora tezi, Ankara, Türkiye.
- Tural, N. (2006). Universities and academic life in Turkey: changes and challenges. 8 th. International Conference on Education. 25–28 May. Organized by Athen Institute for Education and Research, Athena.
- Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi. [http://www.yok.gov.tr/duyuru/yok\\_strateji\\_kitabi.pdf](http://www.yok.gov.tr/duyuru/yok_strateji_kitabi.pdf) (19.10.2008).
- Türkiye'de Yükseköğretim. <http://yogm.meb.gov.tr/Yuksekogretim.htm> (6.11.2008).
- Van Echtelt, P., Glebbeek, A., Lewis, S. and Lindenberg, S. (2009). Post-Fordist work: A man's world? Gender and working overtime in the Netherlands. *Gender & Society*, 23(2), 188–214.
- Vatansever, Ç. (2008). Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. [http://au.hudson.com/documents/emp\\_au\\_Hudson\\_Work-Life\\_A4\\_Std.pdf](http://au.hudson.com/documents/emp_au_Hudson_Work-Life_A4_Std.pdf)
- Vergin, N. (1987). Toplumsal değişme ve Türkiye'de aile. *İlim ve Sanat*, 14, 309–320.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work- family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822- 836.
- Yu, D., Lee, D. T. F. And Woo, J. (2004). Issues and Challenges of Instrument Translation. *Western Journal of Nursing Research*, 26(3), 307–320.
- Zedeck, S. and Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251.
- Zinn, M. B. and Eitzen, D. S. (2005). *Diversity in families. Seventh Edition*. San Francisco: Pearson Edutation.
- Zülfikar, Y. F. (2007). Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan Türk ve Amerikalı çalışanların işe yönelik değerlerinin araştırılması. Yayınlanmamış doktora tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.



- Walsh, J. and Harrigan, M. (2003). The termination stage in Bowen's Family System Theory. *Clinical Social Work Journal*, 31(4), 383–394.
- Waters, M. A. and Bardoel, E. A. (2006). Work- family policies in the context of higher education: useful or symbolic? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 44(1), 67- 82.
- White, J. (1999). Work- family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30, 163- 175.
- Williams, R. (2009). The hidden cost of workaholism.  
<http://www.fastcompany.com/blog/ray-williams/leadership-edge/hidden-costs-workaholism> (04.11.2009).
- Wilson, A. (1985). *Family*. Great Britain: Routledge Press.
- Wise, S. and Bond, S. (2003). Work-life policy: does it do exactly what it says on the tin? *Women in Management Review*, 18(1/2), 20–31.
- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. Resmi Gazete, 4.11.1981.  
<http://www.ankara.edu.tr/yazi.php?yad=3> (30.10.2008).
- 2914 Sayılı Kanuna Tabi Akademik Personelin Net Maaşları. *Kanun Numarası: 2914, Kabul Tarihi: 11/10/1983, Resmi Gazete Tarih: 13/10/1983, Resmi Gazete Sayı: 18190*.
- 1995/6509 sayılı Geliştirme Ödeneği Verilmesi Hakkında Bakanlar Kurulu Kararı. Resmi Gazete 13.03.1995, Resmi Gazete Sayısı: 22226, Karar Sayısı: 95/6509
- 2008 yılı yayınları yayın sıralama. [www.yok.gov.tr /istatistik](http://www.yok.gov.tr/istatistik)

**EKLER**

- Ek 1. Bryan Robinson'dan İşe Bağımlılık Ölçeği İçin Alınan İzin Yazısı
- Ek 2. Dil - Tarih ve Coğrafya Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 3. İlahiyat Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 4. Diş Hekimliği Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 5. Veteriner Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 6. Ziraat Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 7. İletişim Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 8. Hukuk Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 9. Eczacılık Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 10. Mühendislik Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 11. Fen Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 12. Eğitim Bilimleri Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 13. Sağlık Bilimleri Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 14. Siyasal Bilgiler Fakültesinden Alınan İzin Yazısı
- Ek 15. İşe Bağımlılık Ölçeği
- Ek 16. İş – Yaşam Dengesi Ölçeği
- Ek 17. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

## EK 1. Bryan Robinson'dan İşe Bağımlılık Ölçeği İçin Alınan İzin Yazısı

**Bryan Robinson, Ph.D.**

**31 Clayton Street  
Asheville, NC 28801**

Email: [bryanrobinson@bryanrobinsononline.com](mailto:bryanrobinson@bryanrobinsononline.com) Office: 828-252-7202

Fax: 828-252-6363 Website: [www.bryanrobinsononline.com](http://www.bryanrobinsononline.com)

Cigdem Apaydin  
Ankara University  
Faculty of Educational Sciences  
Educational Administration and Policy  
Department, Cebeci  
Campus, 06590, Ankara, Turkey

August 21, 2009

Dear Cigdem:

Thank you for your inquiry into permission to use my questionnaire, the Work Addiction Risk Test (WART) in your thesis. This letter serves as your permission to use the WART under two conditions: (1) That you send me a summary of your results and (2) you give a proper creditline: Copyright 2007 by Bryan E. Robinson, Ph.D. *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children, and the Clinicians Who Treat Them*. New York: New York University Press.

Good luck with your research, and I look forward to receiving the results.

Sincerely,

Bryan E. Robinson, Ph.D.

## EK 2. Dil – Tarih ve Coğrafya Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dekanlığı



SAYI : B.30.2.ANK.0.11.63.00/ 336/1135  
KONU : Anket Uygulaması Hk.

31 Mayıs 2010

## ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 25/05/2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00/302.14/1983-18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftiş doktora öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile- Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemizde anket yapması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

*Rahmi ER*  
Prof.Dr.Rahmi ER  
Dekan

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih	04/06/2010
Sayı	5846
Dersin No	302.14

## EK 3. İlahiyat Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
İLÂHİYAT FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

Sayı : B.30.2.ANK.0.67.00.01/ 7/-2/23

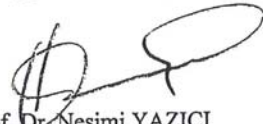
Ankara.01/06/2010

Konu : Anket Uygulaması hk.

## ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00.302.08.01/1983-18934 sayılı yazınız.

İlgi yazınız Fakültemizde incelenmiş olup, Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu ... tez çalışması kapsamında Fakültemizde anket uygulama isteğinin uygun bulunduğunu bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

  
Prof. Dr. Nesimi YAZICI  
Dekan

## EK 4. Diş Hekimliği Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığı



Bölüm: Personel Şefliği  
Sayı : B.30.2.ANK.0.21.71.00-302.08.01/4-171 725 - 1211  
Konu : Çiğdem APAYDIN'ın Anket Uygulama İsteği

ANKARA  
31.05.2010

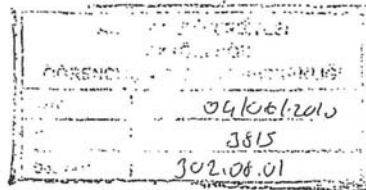
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00/302.08.01/1983-18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için anket uygulama isteği Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Adnan ÖZTÜRK  
Dekan



## EK 5. Veteriner Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
VETERİNER FAKÜLTESİ DEKANLIĞI



Sayı B.30.2.ANK.0.23.70.01/2122 - 424

01 Haziran 2010

Konu Çiğdem APAYDIN'ın  
Anket Uygulama İsteği Hakkında.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00.302.08.01/1989-18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/ Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında uygulanacak olan anket çalışmasını, Fakültemizde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr.Rifka HAZIROĞLU  
Dekan

ANKARA ÜNİVERSİTESİ	
REKTÖRLÜĞÜ	
SÜREKLİ İZİN BAŞKANLIĞI	
Tarih	04.06.2010
Sıra	3803
Özellik	Tez, 08.01

Ç/E

Adres : Ankara Üniversitesi  
Veteriner Fakültesi Dekanlığı  
06110 - Ankara / TÜRKİYE

Tel : 0 (312) 317 03 15  
Fax : 0 (312) 316 44 72  
e-mail : vetmed@veterinary.ankara.edu.tr

## EK 6. Ziraat Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
ZİRAAT FAKÜLTESİ DEKANLIĞI



Sayı : B.30.2.ANK.0.24.71.00/302.08.01  
Konu : Çiğdem APAYDIN'ın Anket Uygulama  
İsteği hk.

28.05.10 03294

## ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ : 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00.302.08.01/1983-18934 sayılı yazımız.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında anket çalışması yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygı ile arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet ÇOLAK  
Dekan





## EK 7. İletişim Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



T.C.  
Ankara Üniversitesi  
İletişim Fakültesi Dekanlığı

ilef

Sayı : B.30.2.ANK.0.15.72.00/302.08.01  
Konu : Çiğdem APAYDIN'ın yapacağı anket çalışması hk.

27.05.10 2107

REKTÖRLÜK MAKAMINA

=95=

İlgi: 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00.302.08.01/1983-18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, Fakültemiz'de yapmak istediği anket çalışması, Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize saygı ile arz ederim.

  
Prof. Dr. Esmer KÖKER  
Dekan

27.05.2010 Ö.İ.M.N.BEŞYILDIZ  
27.05.2010 FAK.SEK.A.GÜNAYAK

## EK 8. Hukuk Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
HUKUK FAKÜLTESİ  
DEKANLIĞI

11.06.10 01891

Sayı : B.30.2.ANK.0.14.00.00 -302.99  
Konu : Anket Çalışması Hk.

## ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İLGİ: 25/05/2010 tarihli ve B.30.2.ANK.0.72.00.00-302.08.01/1989-18934 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirtmiş olduğunuz Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tezi ile ilgili anket uygulama isteği hakkında 31.05.2010 tarih ve 24/1 sayılı Fakülte Yönetim Kurulu Kararı aşağıya çıkarılmıştır.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Mustafa AKKAYA  
Dekan

24/3- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemizde anket uygulama isteğinin, uygulama yapılacak kişilerin rızasına bağlı olarak kabulüne;

KARAR VERİLDİ.

Şef : S. Usta  
Şef : G. Gündoğan  
F. Sekreteri: I. Öztürk

Ankara Üniversitesi Cebeci Yerleşkesi 06590-Cebeci / ANKARA  
Tel: 0 (312) 595 50 00 (pbx) - Faks: 0 (312) 363 56 96 web:www.law.ankara.edu.tr - e-posta:hukuk.fak@law.ankara.edu.tr

## EK 9. Eczacılık Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ ECZACILIK FAKÜLTESİ  
D E K A N L I Ğ I

Sayı : B.30.2.ANK.0. 22. 72.07/302.03.01/

Konu :

Çiğdem APAYDIN'ın Anket Uygulama İsteği Hk.

Ankara

10.06.10-002471

TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

İlgi: 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00.302.08.01/1983-18934 sayılı yazınız ve eki.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü doktora öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu çalışması kapsamında Fakültemizde yapmak istediği anketi bizzat kendisinin uygulaması koşulu ile yapabileceği hususunda alınan Yönetim Kurulumuzun 02.06.2010 tarih ve 1357/16145 sayılı kararının bir örneği ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

  
Prof. Dr. Maksut COŞKUN  
DEKAN

ANKARA ÜNİVERSİTESİ	
REKTÖRLÜĞÜ	
ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih:	14/06/2010
Sayı:	402
Esas No:	302.08.01

Eki:

## EK 10. Mühendislik Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

01.06.2010 - 1588


B.30.2.ANK.0.17/01-044  
Konu : Anket

## ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 25/05/2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72-302.08.01/1989-18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem Apaydın'ın "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması kapsamındaki anketin Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

  
Prof. Dr. Mustafa ERGİN  
Dekan

Adres: Ankara Üniversitesi Tandoğan Yerleşkesi F Blok 06100 Tandoğan / ANKARA  
Tel : 0 (312) 203 33 00 Faks : 0 (312) 212 74 64

## EK 11. Fen Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
FEN FAKÜLTESİ DEKANLIĞI  
06100 BEŞEVLER - ANKARA

Telefon : 0 (312) 213 17 22  
0 (312) 223 23 95

Sayı : B.30.2.AFK.9.10.00.01.72.01-302.00.271 2779  
Konu : Çiğdem APAYDIN'ın anket uygulanma isteği hk.

Tarih: ..... / ..... / 2010  
31-05-2010

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi: 25.05.2010 tarih ve B.30.2.AFK.9.10.00.01.72.01-302.08.01/1983/18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, "Eğitici Öydelemin İşlevlilik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile- Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında Fakültemizde Anket uygulanma isteğiniz Dekanlığımızca uygun görülmüştür.  
Bilgi içinize şimdilerde arz ederim.

Prof. Dr. Ahmet ALTINDAĞ  
Dekan V.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih	01/06/2010
Sayı	3777
Öğrenci No	902.08.01

## EK 12. Eğitim Bilimleri Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



Sayı: B.30.2.ANK.0.12.70.01.044  
Konu: Anket Uygulama İsteği Hk.

T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ FAKÜLTESİ  
DEKANLIĞI



09.06.10 03641

## REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.70.72.00.00/302.08.01/1983 -18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı / Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN' ın "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu doktora tez çalışması için anket uygulama isteği bizzat araştırmacının kendisi tarafından uygulanması koşuluyla Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla arz ederim.

*Sebahiddin Ögülmüş*  
Prof. Dr. Sebahiddin ÖĞÜLMÜŞ  
Dekan V.

ANKARA ÜNİVERSİTESİ	
REKTÖRLÜK	
EĞİTİM BİLİMLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ	
EĞİTİM İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih	14/06/2010
Sıra	4001
№	302.08.01

## EK 13. Sağlık Bilimleri Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



T.C.  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞI

Sayı : B.30.2.ANK.0.28.00.00/ 72-302.08.01  
Anket Çalışması  
Konu :

1869

Ankara

..... / ..... / .....  
10 -05- 2010

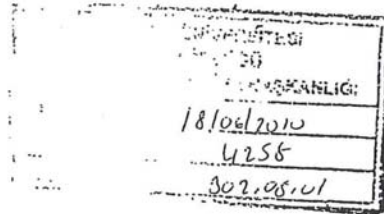
## ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 25.05.2010 tarih ve B.30.2.ANK.0.72.00.00-302.08.01/1983-18934 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı/Eğitim Yönetimi Bilim Dalı/Eğitim Yönetimi ve Teftişi doktora programı öğrencisi Çiğdem APAYDIN'ın, "Öğretim Üyelerinin İşkoliklik Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" konulu tezi ile ilgili anket uygulamasını Fakültemizde yapmaları uygun bulunmaktadır.

Bilgilerinize ve gereğini saygılarımla arz ederim.

Doç.Dr. Yasemin ÖZKAN  
Dekan Vekili





## EK 14. Siyasal Bilgiler Fakültesinden Alınan İzin Yazısı



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
ANKARA ÜNİVERSİTESİ  
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ  
DEKANLIĞI



Sayı: B.30.2.ANK.0.13.01.00-302-08/ *Uf9*  
Konu: Çiğdem Apaydın'ın anket uygulama talebi hk.

*28/05/2010*  
ANKARA

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İLGİ: 25.05.2010 tarih ve 302.08.01/1983-18934 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda sözü edilen Çiğdem Apaydın'ın tez çalışması için  
Fakültemizde anket uygulama isteği uygun görülmüştür.  
Bilgilerinizi saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Yalçın KARATEPE  
Dekan Vekili

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI	
Tarih	04/06/2010
Sayı	388
Dosya No	0020801



## EK 15 . İşe Bağımlılık Ölçeği

Sayın Öğretim Üyesi,

Aşağıdaki ölçekler “*Öğretim üyelerinin işe bağımlılıkdüzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*” başlıklı doktora tez araştırmasının veri toplama araçları olarak geliştirilmiştir. İşkoliklik, iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi kavramlarına aşağıdaki anlamları yükleyiniz. Şimdiden işbirliği ve katkılarınız için teşekkür eder saygılarımı sunarım.

**İşkoliklik**, aşırı biçimde kendini işe verme, çalışmaya bağımlılık göstermektir.

**İş- yaşam dengesi**, bireyin işiyle iş dışı sorumlulukları, etkinlikleri ve istekleri arasında denge sağlamasıdır.

**İş- aile yaşam dengesi** ise bireyin işinde harcadığı zaman ve enerjiyle ailesi için harcadığı zamanın ve enerjinin adil/ dengeli olduğuna ilişkin algısıdır.

Arş. Gör. Çiğdem Apaydın

Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi

Tel.: 0-312- 363 33 50 / 3006

E-posta: [capaydin@education.ankara.edu.tr](mailto:capaydin@education.ankara.edu.tr)

### I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

I. Fakülteniz (lütfen belirtiniz): .....

II. Cinsiyetiniz : ( ) Erkek ( ) Kadın

III. Yaşınız (lütfen belirtiniz) : .....

IV. Haftalık ev ve ofiste işle ilgili toplam çalışma saatiniz: .....

V. Unvanınız : ( ) Prof. Dr. ( ) Doç. Dr. ( ) Yrd. Doç. Dr.

VI ve VII. Maddeler için birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

VI. Mesai dışında çalışma durumunuz : ( ) Haftasonu evde çalışıyorum

( ) Haftasonu işyerinde çalışıyorum

( ) Akşamları evde çalışıyorum

( ) Akşamları işyerinde çalışıyorum

( ) Çalışmıyorum

VII. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı: ( ) Çocuk ( ) Eş ( ) Kardeş ( ) Anne ( ) Baba

( ) Büyükbaba ( ) Büyükanne ( ) Yok

( ) Diğer (belirtiniz).....

VIII. Medeniz Durumunuz : ( ) Evli ( ) Bekar

( ) Yasal olarak eşinden ayrılmış ( ) Evli ancak eşinden ayrı yaşıyor

IX. Bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı: ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ve üstü ( ) Yok

X. Eşinizin ücretli çalışma durumu: ( ) Tam zamanlı ( ) Yarı zamanlı ( ) Çalışmıyor ( ) Emekli

XI. Eşinizin eğitim durumu: ( ) Okur – yazar ( ) İlkokul mezunu ( ) İlköğretim okulu mezunu

( ) Ortaöğretim okulu mezunu ( ) Lisans mezunu ( ) Yüksek lisans mezunu

( ) Doktora mezunu

## II. BÖLÜM İŞE BAĞIMLILIK ÖLÇEĞİ

<b>Açıklama:</b> Bu bölümde "İşe Bağımlılıkla" ilgili madde ya da ifadeler yer almaktadır. Sizden, bu ifadeleri okuyarak, kişisel yaşamınızda bunları gösterme sıklığınızı, arşılarındaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtmeniz istenmektedir.		Hiçbir Zaman	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1	Bir çok işi başkalarından yardım istemek yerine kendim yapmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Birini beklemek zorunda olduğumda ya da bir şeyin yapılması çok zaman aldığımda sabırsızlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Telaş içinde ve zamana karşı bir yarış halindeyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Herhangi bir işin ortasındaiken rahatsız edildiğimde sinirlenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Hep meşgulümdür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Kendimi aynı anda iki ya da üç iş yaparken bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Kaldıramayacağım yükün altına girerek kendimi fazlasıyla yorarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bir şeyle meşgul olmadığım zaman suçluluk duyarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Yaptığım şeylerin somut sonuçlarını görmek benim için çok önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	İşimin yapılmasından ziyade sonucuyla daha çok ilgilenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Bana, sanki işler yeterince hızlı ilerlemiyor ya da yapılmıyor gibi gelir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İşler istediğim şekilde gitmediğinde ya da istediğim şekilde çözüme kavuşturulmadığında öfke nöbetine kapılırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Yanıtını aldığım halde bile farkında olmadan aynı soruyu defalarca sorduğum olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Şu anı önemsemek yerine zihinsel planlamaya ve gelecekteki olayları düşünmeye daha çok zaman harcarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Mesai arkadaşlarım işlerini bitirdiklerinde bile ben hala işe devam ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İnsanlara, benim mükemmellik standartlarımı karşılamadığında kızarırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Kontrol edemediğim durumlarda canım sıkılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Çalışırken kendimi, belirlediğim bitirme zamanının baskısı altında bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Çalışmadığımda rahat olmak benim için zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Çalışmaya, arkadaşlarla vakit geçirmekten, hobilerle uğraşmaktan veya boş zaman etkinliklerinden daha çok zaman ayırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Tüm ayrıntıları düşünmeden hemen işe başlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	İşimde yaptığım en küçük hata bile canımı sıkır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Sevdiklerim ve arkadaşlarıma ayırdığımdan daha çok işime düşünce, zaman ve enerji harcarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Doğum günü, buluşmalar, yıldönümleri ve bayramları unutturum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Enine boyuna düşünmeden önemli kararlar veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1. 8. ve 14. maddeler faktör analizi sonucunda çıkarılmıştır.

## EK 16. İş - Yaşam Dengesi Ölçeği

III. BÖLÜM  
İŞ – YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.		Hiç katılıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum
1*	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3*	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5*	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Hem işimin hem özel yaşamımın aynı derecede önemli olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7*	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9*	Kişisel sorunlarımla işyerinde de ilgilendiğim için işimi bitirmede zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Çalışma saatlerimin niceliğinden çok niteliğinin önemli olduğunu düşünerek hareket ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14*	İşlerimi mesai bitse de zihnen eve taşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15*	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	İş dışında kendimi dinlendirmek için sevdiğim hobilerle uğraşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17*	“Çalışmazsam ilerlemem mümkün değil” şeklinde düşünerek akşamları çalışmaya devam ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18*	İş sıkıntısından gülmeyi bile unutuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20*	En yakın arkadaşlarımla işe boğulduğumu ve yaşamın diğer alanlarını göz ardı ettiğimi söylüyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21*	Keşke daha fazlasını yapabilseydim diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22*	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23*	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24*	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25*	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26*	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28*	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30*	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2., 6., 9., 10., 14., 16., 17., 18., 20. ve 21. maddeler faktör analizi sonucunda çıkarılmıştır.						

## EK 17. İş – Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

IV. BÖLÜM  
İŞ – AİLE YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

<b>Açıklama:</b> Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) elirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.		Hiç katılmıyorum	Çok az katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Büyük ölçüde katılmıyorum	Tam katılmıyorum
1	İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2*	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3*	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4*	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5*	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6*	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8*	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9*	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirmemi kolaylaştırıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12*	İşteki sorunların aile yaşamımda beni hoşgörüsüz yapıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16*	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17*	Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1., 7., 10., 12., 13. ve 14. maddeler faktör analizi sonucunda çıkarılmıştır.						