

*Araştırma Makalesi / Research Article*DOI: <http://dx.doi.org/10.29064/ijma.1037209>

Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma*

Gökhan Ofluoğlu¹, Gizem Doğanek Aksoy²¹ Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye / gofluoglu@yahoo.com.² Öğr. Gör., Bartın Üniversitesi, Bartın, Türkiye / gizemaksoy@bartin.edu.tr.

Özet: Bu araştırmada, akademisyenlerin iş- yaşam dengelerini belirlemek, önerilerde bulunmak ve bu şekilde akademik literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Araştırmanın konusunu yoğun bir iş yaşamına sahip olan akademisyenlerin iş –yaşam denge durumları oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış olup, hazırlanan anket formu internet üzerinden 75 kişiye ulaştırılarak veri toplanmıştır. Bu araştırmada akademisyenlerin iş-yaşam dengesi algılarını belirlemek için “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada ulaşılan verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre elde edilen en önemli sonuç, çocuğu olan katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, çocuğu olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Akademisyenlerin iş ve yaşam alanları arasındaki dengeyi sağlamada çocuk sahibi olma durumunun önemli faktör olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş, Yaşam, İş-Yaşam Dengesi, Akademisyenler.

JEL Sınıflandırması: M1, M10, M12

ORCID¹: 0000-0002-4909-1113 / **ORCID²:** 0000-0003-0258-556X

Başvuru Tarihi: 15.12.2021

Kabul Tarihi: 17.01.2022

Bu Makaleye Atıf İçin: Ofluoğlu, G., & Aksoy Doğanek, G. (2022). Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 6(11), 41-52.

A Research on the Work-Life Balance of Academics

Gökhan Ofluoğlu¹, Gizem Doğanek Aksoy²¹ Associate Professor, Bülent Ecevit University, Zonguldak, Turkey / gofluoglu@yahoo.com.² Instructor, Bartın University, Bartın, Turkey / gizemaksoy@bartin.edu.tr.

Abstract: The aim of this research is to determine the work-life balance of academicians, to make suggestions and to contribute to the academic literature in this way. The subject of the research is the work-life balance of academics who have a busy business life. Convenience sampling method was used in the research and data were collected by sending the prepared questionnaire to 75 people over the internet. In this study, the “Work-Life Balance Scale” was used to determine the perceptions of academics about work-life balance. The data obtained in the research were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 and AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 program. The most important result obtained according to the findings of the study is that the work-life balance scale scores of the participants with children are higher than the participants without children. It has been determined that having a child is an important factor in ensuring the balance between the work and living areas of the academicians.

Keywords: Work, Life, Work-Life Balance, Academics.

JEL Classification: M1, M10, M12

ORCID¹: 0000-0002-4909-1113 / **ORCID²:** 0000-0003-0258-556X

Received Date: 15.12.2021

Accepted Date: 17.01.2022

How to Cite this Article: Ofluoğlu, G., & Aksoy Doğanek, G. (2022). Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 6(11), 41-52.

* Bu makale, ikinci yazarın doktora tezinden türetilmiştir.

GİRİŞ

Günümüzde örgütsel yönetimle ilgili yaklaşımlar incelendiğinde, örgütlerin kalbi olan insan kaynağının etkili yönetilmesi gerektiği önem arz etmektedir. Bunun sebebi olarak örgütte yer alan insan kaynağının motivasyon düzeyi ile verimliliğinin doğru orantılı olmasıdır. İnsan kaynağı olan birey incelendiğinde, sürdürmek zorunda oldukları iş ve yaşam alanlarının mevcut olduğu görülmektedir. Bireyler hem iş yaşamından hem de özel/aile yaşamından eksiklik oluşturmadan yeterli zaman ayırabildiklerinde iş -yaşam dengesini sağlayabilmektedir. Günümüzde örgütlerde yer alan şiddetli rekabet durumu, teknoloji sayesinde iş yaşam alanları arasında fark etmeksizin her an ulaşılabilir olma, çalışma saatlerinin uzun ve sınırsız olması gibi faktörler iş- yaşam dengesinin oluşmasını zorlaştırmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010:).

Ülkemizde akademinin iş- yaşam dengesi sorunu yaşayan başlıca sektörler arasında yer aldığı düşünülmektedir. Akademisyenlik çalışma saatlerinde belirsizlik ve bazı zamanlar bitmeyen işlerle ilgili özel yaşamdan zaman çalabilmeyi gerektirebilmektedir. Akademisyenlerin özellikle bilimsel yayın hazırlama, ders anlatma ve resmi yazı işleri gibi görevlerden dolayı iş yaşam dengesini oluşturmakta zorlandıkları görülmektedir (Çobanoğlu vd., 2019). Bu çalışmada akademisyenlerin iş- yaşam dengesi durumlarının farklı demografik faktörlerle (cinsiyet, unvan, vb.) olan ilişkisi niceliksel yöntemlerle incelenmiştir. Bu araştırmada iş-yaşam dengesiyle ilgili alan araştırması yapılarak ortaya çıkan bilgiler değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında araştırmanın amacı, konusu, kapsamı, sınırlılıkları, yöntemi, evreni ve örnekleme belirlenmiştir. Ardından ölçeğin güvenilirliği, verilerin elde edilmesi, verilerin analizi, çalışmanın bulguları ve değerlendirmesi ile ilgili konular hakkında bilgiler verilmiştir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İş- Yaşam Dengesi

İş ve aile, insan hayatı için olmazsa olmaz temel öğedir. İş yaşam dengesi kavramı, 1970 yıllarının ortalarında kullanılmaya başlanmıştır (Borah ve Bagla, 2016: 113). Özel hayatta geçirilen vakit ile serbest olarak adlandırılan zamanın işle ilgili taleplerden dolayı birbirinden ayrılamaması bu kavramı ortaya çıkarmıştır (Kaliannan vd., 2016: 344). İş yaşam dengesi kavramı, iş hayatının özel hayatı negatif olarak etkilediği fark edildiği 1986 yılında literatüre kazandırılmıştır (Choudhary ve Singh, 2016: 49). Bireyler hem iş yaşamlarında hem de özel yaşamlarında farklı rollere sahiptir. Bu iki yaşam alanı için zaman ve emek harcamaları gerekmektedir. Fakat gün içerisinde ayrılan zaman ve enerji yoğunlukla eşit oranda olmamaktadır. İş hayatında yoğunluk durumu aile bireylerinin beklentilerini karşılama oranını düşürürken tam zıt durumda da iş yaşamında beklentileri yerine getirme oranı düşmektedir. Bu kişinin iş – yaşam dengesi oluşturmasını zorlaştırmaktadır (Kapız, 2002). Çalışanlar, iş hayatlarındaki yoğunluktan dolayı özel hayatlarındaki ebeveynlik rollerini gerçekleştiremiyor ve sorumluluklarını yerine getiremiyorlarsa iş yaşam dengesizliği oluşmaktadır (Pichler, 2008: 452).

İş ve özel yaşam alanına yeterli zamanın ayrılmaması ve desteğin verilmemesi, günümüzde insan kaynağının gündemindeki en önemli konulardan birisidir. İş ve yaşam alanı arasında dengeyi sağlayamayan, verim sorunu yaşayan, stresli ve çok devamsızlık yapan çalışanların olması, iş-yaşam dengesi konusunu örgütler ve işverenler için en önemli sorunlardan biri haline getirmiştir (Kağnıcıoğlu, 2013: 25). İş yaşam dengesi kavramı, bireysel ve örgütsel açıdan bakıldığında mevcut olumsuz sonuçlar oluşturması bakımından dengelenmesi gereken bir kavram olarak

karşımıza çıkmaktadır. Lockwood (2003)'a göre, iş-yaşam dengesine olan ilginin nedeni, rekabetin küresel boyutta artması, özel hayata, aileye verilen değerin giderek artması ve çalışan insan kaynağının yaşlanması olmuştur.

İş yaşam dengesi, örgüt içerisinde çalışan insan kaynağının hayatını, “işte olduğu zaman işte ve evde olduğu zaman evde olmak” olarak üç sözcük ile tanımlamıştır (Sharma ve Nayak, 2016). İş-yaşam dengesi, bireylerin iş yaşamları ile özel yaşamları arasındaki uyumdur; diğer bir deyişle çalışanların iş yaşamları ile bireysel ve sosyal ihtiyaçlarını uyumlu bir şekilde yürütebilmesidir (Topgül, 2016: 218). Başka bir tanım ise, bireyin iş ve özel yaşamındaki sorumlulukları arasındaki çatışmanın en düşük seviyede olduğu durum olarak ifade etmektedir (Clark, 2000: 748). Ayrıca, iş-yaşam dengesi rol çatışması durumunun en aza indirgenmesi ile yaşamdan doyum alma durumunun iş ve özel yaşamda devam etmesi (Sturges ve Guest, 2004: 6) olarak da tanımlanmaktadır.

Bireylerin algılama şekillerine bağlı olarak da iş-yaşam dengesi kavramının değiştiği görülmektedir. Bireyin işini daha fazla önemsemesi sonucu işin özel yaşamın önüne geçmesi birey açısından bir dengesizlik algılamasına neden olmazken; özel yaşamını işinden daha ön planda tutan bireyin işinden doğan koşullar birey üzerinde baskı ve stres yaratarak, birey açısından bir dengesizlik algılamasına neden olabilmektedir (Gerçek vd., 2015: 70). Her iki cinsinde çalışmak zorunda olması toplumsal yapı üzerinde yayılmış olup, iş ve özel hayattaki rollerin gerektirdiği sorumlulukların tam olarak yerine getirilmesi isteği, iş ve özel yaşam alanı arasında dengenin oluşturulmasını zaruri hale getirmektedir (Tekeli ve Doğrul, 2010). Guest (2002) tarafından, iş ve özel hayat alanları arasındaki ilişkiyi anlaşılır kılmak için başlıca beş ana model ve sınır model tanımlanmıştır:

Bölünme modeli: İş ve özel yaşam alanının, birbirinden farklı olduğunu ve birinin diğerini etkilemediğini varsaymaktadır. İki alan arasında, alanlarla ilgili sağlanan doyumla alakalı bir bağlantının olmadığı savunulmaktadır (Çobanoğlu vd., 2019: 785).

Yayıma (Taşma) modeli: Alanlardan birinin diğerini pozitif ya da negatif olarak etkileyebileceği savunulmaktadır.

Telafi modeli: Bireyin tek bir alanda doyuma ulaşamaması sebebiyle doyumsuzluk durumunu gidermek için diğer alana yönelerek bu alanda doyuma ulaşabilmekte olduğunu savunan bir modeldir (Yavuz ve Sağlam, 2018).

Araçsal model: Bireyin, bir yaşam alanında başarıya erişebilmesi için diğer yaşam alanını araç olarak kullandığında meydana gelmektedir (Keser, 2005: 907).

Çatışma modeli: Her iki alanda da ihtiyaç duyulan taleplere göre kolay olmayan seçimler gerçekleşir. Sonucunda ise çatışmalar yaşanır. Bu durum birey üzerinde bir iş yükü yaratır.

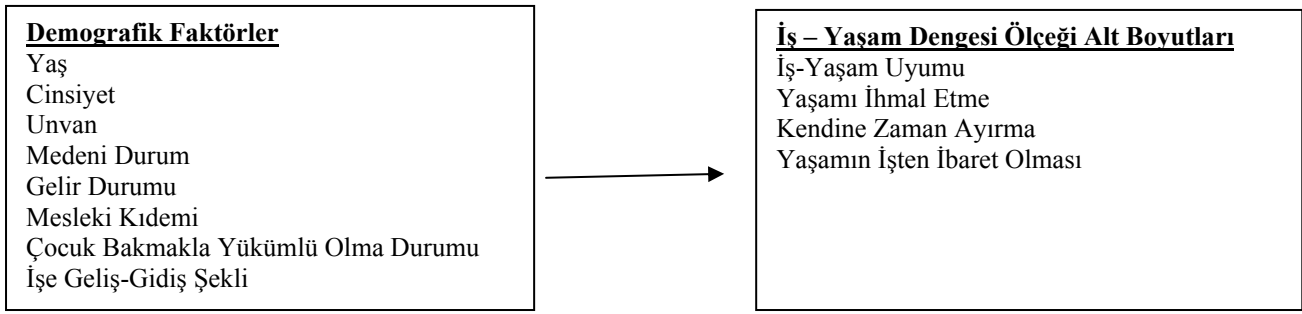
Sınır Teorisi: Bu kurama göre, “iş” ve “aile” alanları amaçlar açısından iki farklı dünyayı temsil etmektedir. İş gelir sağlama ve başarı amacını, aile ise bireyin mutluluk ve iyi ilişkiler kurma amacını gerçekleştirmektedir. Buna göre, iş ve aile alanları dengelenmeli ve sınır ihlalleri diğer alanı zayıflatmamalıdır (Yıldırım, 2017: 760). Günümüzde iş ve yaşam alanlarında kesin sınırların mevcut olmaması denge oluşturmayı zorlaştırmakta olup, birey, toplum ve örgütler için olumsuzluklar meydana getirmektedir.

3. MATERYAL VE METOD

Bu çalışmada, iş-yaşam dengesini sağlayabilme konusunda zorluk yaşadığı düşünülen akademisyenlerin iş-yaşam dengelerinin farklı demografik faktörlerle olan ilişkisi incelenmiştir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar, akademisyenlerin iş-yaşam dengesini üzerinde oluşturulacak olan uygulamalara rehber olması açısından önem taşımaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli, araştırmanın amacı doğrultusunda Şekil 1’de yer almaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler şunlardır:

- H_{1a}:** Akademisyenler arasında, yaş faktörüne göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1b}:** Erkek ve kadın akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1c}:** Akademisyenler arasında, unvana göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1d}:** Evli ve bekâr akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1e}:** Akademisyenler arasında, gelir durumuna göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1f}:** Akademisyenler arasında, mesleki kıdeme göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1g}:** Çocuk bakım yükümlülüğü olan ve olmayan akademisyenler arasında iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.
- H_{1h}:** Akademisyenler arasında, işe gidiş-geliş şekillerine göre iş-yaşam dengesi boyutları açısından bir farklılık vardır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Günümüzde iş-yaşam dengesi kavramına verilen önemin, yapılan çalışma sayısının ve düzenlemelerin zamanla arttığı görülmektedir. Buna karşın “akademisyenlerin iş-yaşam dengesi” üzerine yapılan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Çalışmanın birtakım kısıtları bulunmaktadır. Akademisyenlerden elde edilen veriler, kullanılan anket formu ile sınırlıdır. Akademisyenlerin iş - yaşam yoğunlukları dönemlere göre değişim gösterebileceğinden dolayı, çalışmanın farklı dönemleri yansıtamaması araştırmanın bir başka sınırlılığını oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Bartın Üniversitesi ve Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Bartın ve Zonguldak illerinin seçilmesinin nedeni araştırmacının fiziki yakınlığıdır. Araştırmaya konu olarak akademisyenlerin seçilmesinin nedeni ise bilimsel çalışma yapma zorunlulukları dolayısıyla çalışma saatlerinin iş dışında da devam etmesi ve belirli bir mesai anlayışının olmayışıdır. Yaşanan bu durum akademisyenlerin iş -yaşam dengelerini kurmada zorlanacaklarını düşündürdüğü için örneklem olarak seçilmelerini sağlamıştır. Seçilen akademisyenlere kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Çalışmada verilerin elde edilebilmesi için anket yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi”, yapı geçerliliğini test etmek için AMOS programı kullanılarak “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” yapılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde dağılımları

tablolarından yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Anket formu, demografik faktörlerin yer aldığı tanıtıcı bilgi formu ve iş yaşam dengesi ölçeğinin yer aldığı iki aşamadan oluşmuştur.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcılara yönelik hazırlanan form, demografik özelliklerden oluşan 8 sorudan meydana gelmektedir (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, unvan, mesleki kıdem, gelir durumu, işe geliş gidiş şekli).

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Ölçek, toplam 20 maddeden oluşmuş olup, 5’li likert tipi ölçektir. Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, “İş Yaşam Uyumu” (6. 7. 8. 9. 17. ve 19. maddeler); “Yaşamı İhmal Etme” (1. 2. 4. 5. 10. ve 11. maddeler), “Kendine Zaman Ayırma” (12. 13. 18. ve 20. maddeler); ve “Yaşamın İşten İbaret Olması” (3. 14. 15. ve 16. maddeler) şeklindeki 4 alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek güvenilirliği 0.87’dir. İş yaşam uyumu boyutu puanın çoğalması iş yaşam uyumunu çoğaltırken, yaşamı ihmal etme boyutunda puan çoğaldıkça yaşamı ihmal etme algısı çoğalmakta, kendine zaman ayırma boyutunda puan çoğaldıkça kendine zaman ayırmayı önemli bulma algısı çoğalmakta ve yaşamın işten ibaret olması boyutunda puan çoğaldıkça yaşamı işten ibaret algılamaya çoğalmaktadır (Apaydın, 2011). Anket sorularına katılımcıların verdiği cevaplar 5’li Likert Ölçeğine göre oluşturulmuştur. Anket uygulaması internet üzerinden katılımcılara ulaştırılmıştır.

4. BULGULAR

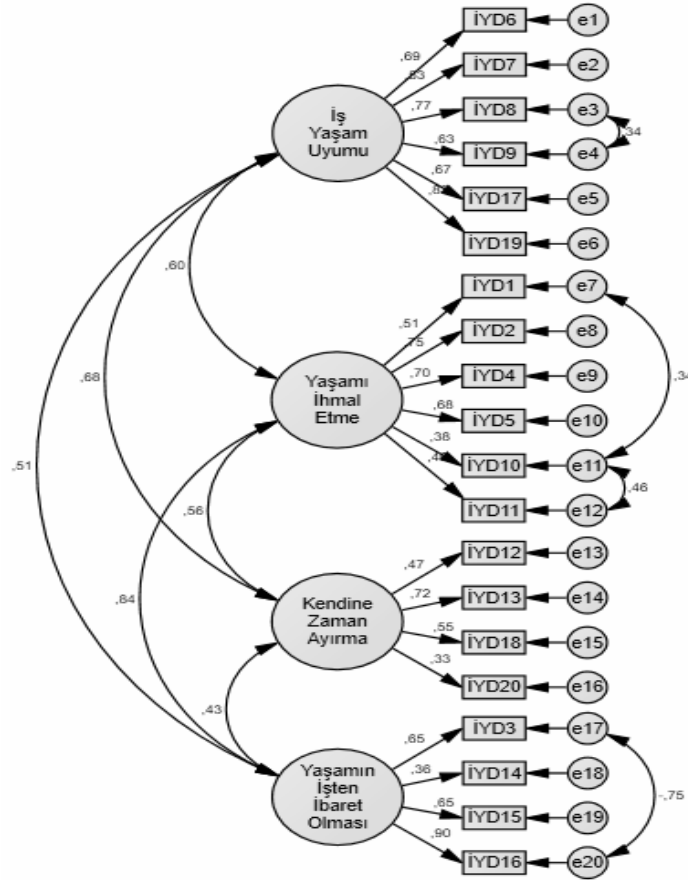
Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla “Güvenilirlik Analizi”, yapı geçerliliğini test etmek için “Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)” yapılmış ve test sonuçları Tablo 1 ve Şekil 2’de ifade edilmiştir.

Tablo 1. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulamalı Faktör Analizi					
Faktörler	İfadeler	Faktör Yüklü	Standart Hata	t değeri	p değeri
İş Yaşam Uyumu $\alpha=0.85$	İYD6	0.689	-	-	-
	İYD7	0.526	0.177	4.109	***
	İYD8	0.770	0.201	5.785	***
	İYD9	0.632	0.195	4.817	***
	İYD17	0.669	0.196	5.130	***
	İYD19	0.830	0.213	6.139	***
Yaşamı İhmal Etme $\alpha=0.79$	İYD1	0.512	-	-	-
	İYD2	0.754	0.446	4.160	***
	İYD4	0.702	0.436	2.023	***
	İYD5	0.679	0.384	3.954	***
	İYD10	0.379	0.228	3.236	***
	İYD11	0.464	0.279	3.122	***
Kendine Zaman Ayırma $\alpha=0.60$	İYD12	0.468	-	-	-
	İYD13	0.724	0.648	3.173	***
	İYD18	0.552	0.412	2.913	***
	İYD20	0.327	0.377	2.090	***
Yaşamın İşten İbaret Olması $\alpha=0.68$	İYD3	0.645	-	-	-
	İYD14	0.364	0.291	2.776	***
	İYD15	0.646	0.296	4.174	***
	İYD16	0.900	0.401	4.520	***
Toplam Güvenirlik $\alpha=0.87$					

***p<0.05

Tablo 1 incelendiğinde; değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30’un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin boyutları ve geneli

incelendiğinde, güvenilirliklerinin 0.60 ve üzeri olduğu görülmüş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.60 ve üzeri olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin Birinci Düzey Çok Faktörlü Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı Faktör analizine göre, ölçeğin yapısal denklem model sonucu (Structural Equation Modeling Results) $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu, bu durumun ölçeği oluşturan 20 madde 4 alt boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Bkz. Tablo 2). Modelde iyileştirme yapılmaktadır. İyileştirme yapılırken uyumu azaltan değişkenler belirlenmiş, artık değerler arasında kovaryansı yüksek olanlar için yeni kovaryans oluşturulmuştur. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2. Yapısal Modelin Uyum İyiliği Değerleri

	Yapısal Modelin Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
χ^2/df	1.460	≤ 5
RMSEA	0.079	≤ 0.08
CFI	0.860	≥ 0.80
IFI	0.867	≥ 0.80
TLI	0.834	≥ 0.80
SRMR	0.089	≤ 0.10
$\chi^2: 233.536, df: 160, p:0.000$		

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin ve Boyutlarının Normallik Analizi Sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Çarpıklık	Basıklık	Durum
İş Yaşam Uyumlu Boyutu	0.013	-0.527	Normal
Yaşamı İhmal Etme Boyutu	0.148	-0.273	Normal
Kendine Zaman Ayırma Boyutu	-0.168	-0.198	Normal
Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutu	-0.194	-0.538	Normal
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	0.206	0.555	Normal

Araştırmada kullanılan ölçeğin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olması normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Shao, 2002). Araştırmada kullanılan ölçeğin ve boyutlarının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmada Kullanılan Ölçeğin ve Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçek ve Boyutları	Min	Max	Ortalama	Standart Sapma
İş Yaşam Uyumlu Boyutu	1.00	4.83	2.89	0.76
Yaşamı İhmal Etme Boyutu	1.00	4.67	2.69	0.73
Kendine Zaman Ayırma Boyutu	1.00	4.75	3.04	0.81
Yaşamın İşten İbaret Olması Boyutu	1.00	4.50	3.02	0.82
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	1.25	4.50	2.89	0.59

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 5'te verilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %30.7'sinin 20-30, %56'sının 31-40 yaş arası ve %13.3'ünün ise 41 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %86.7'sinin kadın, %13.3'ünün ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %29.3'ünün Arş. Gör., %52'sinin Öğr. Gör. ve %18.7'sinin Diğer (Öğr. Gör. Dr., Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr.) olduğu görülmektedir. Katılımcıların %44'ünün bekâr, %56'sının ise evli olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		n	%
Yaş	20-30	23	30.7
	31-40	42	56.0
	41 yaş ve üzeri	10	13.3
Cinsiyet	Kadın	65	86.7
	Erkek	10	13.3
Unvan	Arş. Gör.	22	29.3
	Öğr. Gör.	39	52.0
	Diğer (Öğr. Gör. Dr., Dr. Öğr. Üyesi ve Doç. Dr.)	14	18.7
Medeni Durum	Bekâr	33	44.0
	Evli	42	56.0
Gelir Durumu	8000 TL ve altı	28	50.7
	8001-10000 TL	21	28.0
	10001 TL ve üzeri	16	21.3
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	26	34.7
	6-10 yıl	16	21.3
	11-15 yıl	21	28.0
	16 yıl ve üzeri	12	16.0
Çocuk Varlığı	Evet	40	53.3
	Hayır	35	46.7
İşe Geliş-Gidiş Şekli	Şahsi Araç	56	74.7
	Diğer (Servis, toplu taşıma, yürüyerek)	19	25.3
Toplam		75	100.0

Tablo 6'da yer alan bilgilere göre katılımcıların gelir dağılımları incelendiğinde, %50.7'sinin 8000 TL ve altı, %28'inin 8001-10000 TL ve %21.3'ünün 10001 TL ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki

deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %34.7'sinin 0-5 yıl, %21.3'ünün 6-10 yıl, %28'inin 11-15 yıl ve %16'sının ise 16 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %53.3'ünün çocuğunun var olduğu, %46.7'sinin ise çocuğunu olmadığı görülmektedir. Katılımcıların işe geliş-gidiş şekillerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %74.7'sinin şahsi aracı, %25.3'ünün ise Diğer (Servis, toplu taşıma ve yürüme) araçları tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İş Yaşam Uyumu Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	\bar{X}	SS	Test Değeri	p
Yaş	20-30	2.92	0.76	0.682***	0.509
	31-40	2.82	0.78		
	41 yaş ve üzeri	3.13	0.63		
Cinsiyet	Kadın	2.86	0.77	-0.902**	0.370
	Erkek	3.10	0.65		
Unvan	Arş. Gör.	2.56	0.59	3.093***	0.051
	Öğr. Gör.	3.03	0.78		
	Diğer	3.02	0.80		
Medeni Durum	Bekâr	2.87	0.81	-0.190**	0.849
	Evli	2.91	0.71		
Gelir Durumu	8000 TL ve altı	2.98	0.72	1.568***	0.215
	8001-10000 TL	2.65	0.82		
	10001 TL ve üzeri	3.01	0.71		
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	2.83	0.70	0.596***	0.620
	6-10 yıl	2.87	0.91		
	11-15 yıl	2.83	0.77		
	16 yıl ve üzeri	3.16	0.65		
Çocuk Varlığı	Evet	3.01	0.69	1.406**	0.164
	Hayır	2.76	0.82		
İşe Geliş-Gidiş Şekli	Şahsi Araç	2.91	0.66	0.309**	0.758
	Diğer	2.85	1.00		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre iş yaşam uyumu boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup karşılaştırılmasında bağımsız t testi, ikiden fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır (Bkz. Tablo 7). Analiz sonucunda, katılımcıların demografik özellikleri ile iş yaşam uyumu boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05).

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Yaşamı İhmal Etme Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	\bar{X}	SS	Test Değeri	p
Yaş	20-30	2.69	0.77	0.720***	0.490
	31-40	2.63	0.71		
	41 yaş ve üzeri	2.95	0.74		
Cinsiyet	Kadın	2.65	0.77	-2.073**	0.047*
	Erkek	2.95	0.32		
Unvan	Arş. Gör.	2.57	0.61	1.147***	0.323
	Öğr. Gör.	2.82	0.69		
	Diğer	2.54	0.97		
Medeni Durum	Bekâr	2.69	0.73	-0.061**	0.952
	Evli	2.70	0.74		
Gelir Durumu	8000 TL ve altı	2.78	0.72	2.478***	0.091
	8001-10000 TL	2.40	0.57		
	10001 TL ve üzeri	2.86	0.86		
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	2.62	0.70	0.192***	0.902
	6-10 yıl	2.72	0.79		

	11-15 yıl	2.69	0.78		
	16 yıl ve üzeri	2.81	0.69		
Çocuk Varlığı	Evet	2.77	0.75	0.974**	0.333
	Hayır	2.60	0.70		
İşe Geliş-Gidiş Şekli	Şahsi Araç	2.69	0.69	0.033**	0.974
	Diğer	2.69	0.85		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Tablo 8’de yer alan analiz sonuçlarında, çalışmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre yaşamı ihmal etme boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Katılımcılardan cinsiyeti erkek olanların yaşamı ihmal etme boyutu puanlarının, kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Kendine Zaman Ayırma Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	\bar{X}	SS	Test Değeri	p
Yaş	20-30	2.98	0.90	0.668***	0.516
	31-40	3.01	0.72		
	41 yaş ve üzeri	3.32	1.01		
Cinsiyet	Kadın	3.04	0.81	-0.014**	0.989
	Erkek	3.05	0.84		
Unvan	Arş. Gör.	2.93	0.79	0.350***	0.706
	Öğr. Gör.	3.11	0.82		
	Diğer	3.03	0.87		
Medeni Durum	Bekâr	2.99	0.91	-0.507**	0.614
	Evli	3.08	0.73		
Gelir Durumu	8000 TL ve altı	3.15	0.84	0.749***	0.476
	8001-10000 TL	2.88	0.87		
	10001 TL ve üzeri	3.01	0.66		
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	2.92	0.73	2.565***	0.061
	6-10 yıl	3.18	0.85		
	11-15 yıl	2.80	0.76		
	16 yıl ve üzeri	3.54	0.86		
Çocuk Varlığı	Evet	3.12	0.79	0.886**	0.379
	Hayır	2.95	0.84		
İşe Geliş-Gidiş Şekli	Şahsi Araç	3.05	0.81	0.205**	0.838
	Diğer	3.01	0.85		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Tablo 9’da yer alan analizler sonucunda, araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri ile iş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05).

Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Yaşamın İşten İbaret Olması Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	\bar{X}	SS	Test Değeri	p
Yaş	20-30	2.93	0.67	2.711***	0.073
	31-40	2.94	0.84		
	41 yaş ve üzeri	3.57	0.87		
Cinsiyet	Kadın	2.99	0.85	-0.830**	0.409
	Erkek	3.22	0.54		
Unvan	Arş. Gör.	2.96	0.81	0.268***	0.766
	Öğr. Gör.	3.08	0.77		
	Diğer	2.92	1.00		
Medeni Durum	Bekâr	2.86	0.85	-1.502**	0.137
	Evli	3.14	0.78		
Gelir Durumu	8000 TL ve altı	3.06	0.83	1.844***	0.166
	8001-10000 TL	2.76	0.86		
	10001 TL ve üzeri	3.26	0.67		

Mesleki Kıdem	0-5 yıl	2.94	0.65	0.977***	0.409
	6-10 yıl	2.95	1.01		
	11-15 yıl	2.96	0.81		
	16 yıl ve üzeri	3.39	0.88		
Çocuk Varlığı	Evet	3.31	0.76	3.489**	0.001*
	Hayır	2.69	0.77		
İşe Geliş-Gidiş Şekli	Şahsi Araç	3.08	0.80	1.030**	0.306
	Diğer	2.85	0.87		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Tablo 10'da yer alan analizler sonucunda, katılımcıların çocuğunun varlığı ile yaşamın işten ibaret olması boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Çocuğu olan katılımcıların yaşamın işten ibaret olması boyutu puanlarının, çocuğu olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre İş Yaşam Dengesi Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

	Değişkenler	\bar{X}	SS	Test Değeri	p
Yaş	20-30	2.87	0.54	1.663***	0.197
	31-40	2.82	0.60		
	41 yaş ve üzeri	3.20	0.61		
Cinsiyet	Kadın	2.86	0.61	-1.015**	0.314
	Erkek	3.07	0.40		
Unvan	Arş. Gör.	2.72	0.36	1.563***	0.217
	Öğr. Gör.	2.99	0.58		
	Diğer	2.86	0.83		
Medeni Durum	Bekâr	2.84	0.60	-0.647**	0.520
	Evli	2.93	0.58		
Gelir Durumu	8000 TL ve altı	2.97	0.55	2.677***	0.076
	8001-10000 TL	2.64	0.61		
	10001 TL ve üzeri	3.01	0.58		
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	2.81	0.47	1.260***	0.295
	6-10 yıl	2.90	0.69		
	11-15 yıl	2.81	0.58		
	16 yıl ve üzeri	3.18	0.67		
Çocuk Varlığı	Evet	3.02	0.56	2.090**	0.040*
	Hayır	2.74	0.60		
İşe Geliş-Gidiş Şekli	Şahsi Araç	2.91	0.55	0.472**	0.638
	Diğer	2.83	0.70		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Tek yönlü varyans analizi

Buna göre, katılımcıların çocuk varlığı durumları ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Çocuğu olan katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, çocuğu olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyin iş ve özel hayatıyla, şahsi ihtiyaçlarının talepleri karşılandığı sürece iş – yaşam dengesinin sağlanması söz konusu olmaktadır. İş alanında mevcut olan sorunlar sadece bireyleri değil ailelerini ve örgütleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla iş yaşam dengesinin kurulması fazlasıyla önem arz etmektedir. Ülkemizde iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik olarak yeni düzenlemeler yapılmaya, mevcut düzende yer alan uygulamalar ise iyileştirilmeye başlanmıştır. Çocuk sahibi olan çalışanlar için bakım ve eğitim hizmeti, engelli, yaşlı bakıma muhtaç bireylere bakma sorumluluğu olan çalışanlar için işlerini kolaylaştıracak bakım hizmeti, analık ve babalık izini, iş-yaşam dengesini sağlamaya yarayan çalışma koşullarında esneklik oluşturan kolaylaştırıcı düzenlemeler çalışanlar ve

örgütler açısından önem taşımaktadır. Ayrıca çalışanların aileleriyle daha fazla zaman geçirebilmelerini sağlamak amacıyla sosyal aktiviteler düzenlenmesi de iş yaşam dengesini kurmaya yardımcı olmaktadır. Çalışanların iş yaşam dengesini kurmaya yönelik çalışmalara önem verilmelidir. Bu nedenle bu çalışmada yoğun çalışma hayatına sahip akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında akademisyenlerin yaş, medeni durum, unvan, mesleki kıdem, gelir durumu ve işe gidiş-geliş şekline göre iş-yaşam dengesi düzeyleri açısından anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık akademisyenlerin cinsiyetlerine göre, iş yaşam dengesi ölçeği boyutlarından yaşamı ihmal etme boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre erkek akademisyenlerin yaşamlarını kadın akademisyenlere oranla daha fazla ihmal ettikleri sonucuna ulaşılabılır.

Araştırmada aynı zamanda akademisyenlerin çocuk varlığına göre yaşamın işten ibaret olması boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüş olup, çocuğu olan akademisyenlerin yaşamın işten ibaret olması boyutu puanlarının, çocuğu olmayan akademisyenlere oranla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların çocuk varlığı ile iş yaşam dengesi ölçeği puanları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Çocuğu olan katılımcıların iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının, çocuğu olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu ise ulaşılan bir diğer sonuçtur.

Yapılan bu çalışma literatüre önemli katkılarda bulunmuş olup, bu konuda yapılacak çalışmalara yol göstermesi bakımından bazı önerilerde bulunmaktadır. Araştırma kapsamında öneriler şöyle sıralanabilir:

- Bu araştırma, sadece akademisyenlerin iş-yaşam dengesi düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılmıştır. Diğer meslek grupları üzerinde iş yaşam dengesi konusunda çalışmalar yapılabilir.
- Bu çalışmada Bartın ve Zonguldak'ta çalışan akademisyenlerin iş yaşam dengesi incelenmiş olup, diğer şehirlerde çalışan akademisyenler için çalışma yinelenebilir.
- Bu araştırmada, iş-yaşam dengesinin farklı demografik özelliklerle ilişkisi incelenmiştir. İş-yaşam dengesi ile motivasyon, işe bağlılık, yaşam doyumu, tükenmişlik, iş güvenliği gibi farklı değişkenlerle iş-yaşam dengesi ilişkisi incelenebilir.
- Akademisyenlerin iş-yaşam dengelerini sağlamaya yardımcı olmak amacıyla zaman yönetimi eğitimleri verilebilir.
- Çalışanlar, örgütler ve araştırmacılar tarafından yapılacak İş-yaşam dengesi araştırmalarının artırılması önerilmektedir.
- Akademisyenlerin iş-yaşam dengesi sorunlarının belirlenmesi, örgütsel boyutta iş - yaşam düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Borah, N., & Bagla, N. (2016). Work-Life Balance: Assessing Perceptions, *SCMS Journal of Indian Management*, 112-119.
- Choudhary, N., & Singh, N. K. (2016). Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study among Officers of Defense (Central Public Sector Enterprises) in Bangalore. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 49-70.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-Yaşam Dengesi: Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 785.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Gerçek, M., Atay S. E., & Dünder, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 70.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği' nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(1), 25.
- Kaliannan, M., Perumal, K., & Dorasamy, M. (2016). Developing a Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351.
- 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.
- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişikisine Teorik Bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *Research Quarterly Society for Human Resource Management*, 2, 2.
- Pichler, F. (2008). Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys, *Humanities, Social Sciences and Law*, 452.
- Shao, A. T. (2002). Marketing Research: An Aid to Decision Making, Cincinnati, Ohio: South-Western/Thomson Learning.
- Sharma, N., & Nayak, P. (2016). Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 11.
- Tekeli, S., & Doğrul, B. Ş. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 1(23), 217-231.
- Yavuz, N., & Sağlam, M. (2018). İşkolik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 922-952.
- Yıldırım, B. (2017). Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamaları ile Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Uluslararası Çevrimiçi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 760.