

İŞ-YAŞAM DENGESİNİN DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ: OECD ÜLKELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME*

Ayhan Keklik¹

Oğuz Başol²

Esin Cumhur Yalçın³

Öz

Daha İyi Yaşam Endeksi, 11 ayrı kıstas vasıtasıyla daha iyi yaşamın ipuçlarını ölçmeyi ve ülkelere yol haritası sunmayı amaçlamaktadır. Refahı ölçmede kullanılan kıstaslardan biri de iş-yaşam dengesidir. İş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamı ile özel yaşamının dengede olması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle iş-yaşam dengesi, bireylerin iş ve iş dışı hayatını en az rol çatışmasıyla dengeye ulaştırması şeklinde tanımlanmaktadır. Mevcut araştırma, OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, iş-yaşam dengesi 2018 yılı verilerini kümeleme analizi ile incelemeyi ve iş-yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığını belirlemeyi hedeflemektedir. Gerçekleştirilen analiz sonuçları; 2018 yılında OECD ülkelerinde; 50 saat üzerinde çalışan oranı ortalamasının %8,73, bireysel aktivitelere ayrılan zaman ortalamasının 14,83 saat olduğunu göstermiştir. Ayrıca, 50 saat üzerinde çalışma ile bireysel aktivitelere ayrılan zaman arasında negatif, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (r: -0,533; p<0,05). Son olarak kümeleme analizi sonuçlarına göre, 2018 yılında OECD ülkeleri iş-yaşam dengesi bağlamında 5 farklı kümede toplanmaktadır (F: 217,27; p: 0,00; F: 10,82; p: 0,00).

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Daha İyi Yaşam Endeksi, OECD, Kümeleme Analizi

JEL Kodları: J22

* Bu eser, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Yüksek Lisans Programında, Doç. Dr. Oğuz BAŞOL danışmanlığında Ayhan KEKLİK tarafından kaleme alınmış “İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ ayhankeklik@yandex.com, ORCID: 0000-0002-4553-9128

² Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7523-4544

³ Dr. Öğr. Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İBF, Ekonometri Bölümü, esincumhur.yalcin@klu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0457-4971

Geliş Tarihi (Received): 02.03.2020; **Kabul Tarihi (Accepted):** 01.04.2020

Atıf/Citation: Keklik, A., Başol, O. ve Yalçın, E.C. (2020). İş-yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.

EVALUATION OF WORK-LIFE BALANCE IN THE FRAMEWORK OF BETTER LIFE INDEX: A STUDY ON OECD COUNTRIES

Abstract

The Better Life Index aims to measure the clues of better life through 11 different criteria and to provide a roadmap to countries. One of the criteria used to measure welfare is work-life balance. Work life balance means the balance between work life and private life. In other words, work life balance is defined as the way individuals balance work and non-work life with the least conflict of roles. The current research aims to examine the OECD Better Life Index Work-Life Balance 2018 data by cluster analysis and to determine how OECD countries are classified in the context of work life balance. The results of the analysis; In 2018, in OECD countries; The average rate of employees working for 50 hours and over was 8.73% and the average time allocated to individual activities was 14.83 hours. In addition, there was a negative, moderate and significant relationship between working 50 hours or more and time allocated to individual activities ($r: -0.533; p < 0.05$). Finally, according to the results of the cluster analysis, OECD countries are divided into 5 clusters in the context of work life balance in 2018 (F: 217,27; p: 0,00; F: 10,82; p: 0,00).

Keywords: Work-Life Balance, Better Life Index, OECD, Cluster Analysis

JEL Codes: J22

Giriş

Refahın ölçülmesi akademik dünyanın ilgisini çeken önemli konulardandır ve geçmişten günümüze literatür incelendiğinde refahın ölçülmesi ile ilgili pek çok çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Yapılan bu çalışmaların ortak özelliği; gelir üzerinde durarak açıklama yapmaya çalışmalarıdır. 1980’li yıllarda ortaya çıkan ve 2000’li yıllarda ivmelenen küreselleşmenin de etkisiyle, geleneksel refah ölçümü yetersiz kalmaya başlamıştır. Refahı detaylı şekilde ölçmeyi amaçlayan ve bu ölçümler doğrultusunda hükümetlere yol göstermeyi hedefleyen Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Daha İyi Yaşam Endeksi’ni (Better Life Index) uygulamaya koyarak konuya yeni bir soluk kazandırmıştır.

Daha İyi Yaşam Endeksi, 11 farklı boyutta ülkeler arasında refahın karşılaştırılmasına imkan vermektedir ve bu boyutlardan biri de iş-yaşam dengesidir. Bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarını en az rol çatışmasıyla dengeye ulaştırması olarak tanımlanabilecek iş-yaşam dengesi, son yıllarda literatürde oldukça yaygınlaşan konulardan biridir. Günümüzde, bireylerin istek ve beklentilerindeki değişimler iş-yaşam dengesinin önem kazanmasında etkili olmuştur. Mevcut araştırmanın amacı; OECD Daha İyi Yaşam Endeksi verileri ışığında, iş-yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığının incelenmesidir. Bu anlamda eserin ilk bölümünde; iş-yaşam dengesinin kavramsal çerçevesine, ikinci bölümünde; Daha İyi Yaşam Endeksi’ne, üçüncü bölümünde; araştırmaya ve son bölümünde ise sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

1. İş-Yaşam Dengesinin kavramsal çerçevesi

1.1. İş-Yaşam Dengesi kavramı

En yalın haliyle iş-yaşam dengesi; çalışan kişinin işiyle ve kişisel yaşamıyla ilgili isteklerinin dengede olması durumudur (Lockwood, 2003). Bir başka deyişle iş-yaşam dengesi, bireylerin iş ve sosyal hayatını en az rol çatışmasıyla doyuma ulaştırması şeklinde tanımlanabilir (Guest, 2002). İş-yaşam dengesi kavramı, 1980’lerin ikinci yarısıyla küreselleşme ve işgücünde meydana gelen gelişime paralel olarak kullanılmaya başlanmış olsa da ilk kez II. Dünya Savaşı öncesinde ortaya çıkmıştır. W. K Kellogg adlı şirket ilk kez; sekiz saatlik-üç vardiya sistemini, altı saatlik-dört vardiya sistemiyle değiştirmiş, değişen vardiya sistemiyle birlikte çalışan moralinin ve verimliliğinin arttırılmasını sağlamıştır (Lockwood, 2003). Vardiya sisteminde yapılan bu değişiklik ile birlikte çalışanların gün içerisinde sosyal hayatlarına daha fazla vakit ayırabilmesine imkân verilmiştir. Bu nedenle de ilgili uygulama, kavramsal olarak iş-yaşam dengesini içermese de literatürde yer alan bazı araştırmalar tarafından iş-yaşam dengesinin ilk örneği olarak kabul edilmiştir.

Çalışanın iş ve yaşam alanlarındaki rollerine eşit düzeyde zaman ayırabilmesi iş ve yaşam alanlarının dengede olduğunu ifade etmektedir. İlgili denge “pozitif” ya da “negatif” olabilmektedir. Pozitif denge, çalışanın iki alana da eşit zaman ayırabilmesini ve ilgi gösterebilmesini ifade ederken; negatif denge ise ayrılan zamanın ve gösterilen ilginin eşit olmamasını ifade etmektedir (Erben ve Ötken, 2014). Yakın tarihe bakıldığında; nüfusun demografik yapısında yaşanan değişim, yaşlanan nüfus ve küreselleşme gibi faktörler neticesinde, çift kariyerli ailelerin sayısının artması, iş-yaşam dengesini dikkat çeken bir sosyal politika konusu haline getirmiştir (Tosun ve Keskin, 2017).

İş-yaşam dengesini literatürde yer alan pek çok kavramdan ayıran temel özelliklerden biri; çatışmanın çift yönlü olmasıdır. Çalışma saatlerinin artması, mesai ve fazla çalışma, vardiyalı ve düzensiz çalışma saatleri gibi iş yeri kaynaklı taleplerin baskın olması, çatışmanın tek yönlü olduğu algısını yaygınlaştırmış olsa da (Seçer, 2011), ev ve aile ile ilgili sorumlulukların da iş yaşamını etkilemesi mümkündür. Nitekim, 2007 yılında Amerikan Psikoloji Derneği’nin yayınladığı bir rapora göre, ev ve aile ile ilgili sorumlulukların iş yaşamını olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle stres yaşayanların oranı %52, işle ilgili sorumlulukların aile sorumluluklarını

aksatması nedeniyle stres yaşayanların oranı ise %43 olarak belirlenmiştir (Amanvermez ve Denizli, 2016). Yayınlanan rapor, iş-yaşam dengesi nedeniyle ortaya çıkan çatışmanın çift yönlü olduğunu ortaya koymuştur.

1.2. İş-Yaşam Dengesini açıklamaya yönelik teorik yaklaşımlar

İş-yaşam dengesinin küreselleşme ve iş yaşamında meydana gelen farklılaşma ile birlikte öneminin artması, akademik alanda da dikkat çeken konu başlıklarından biri olmasına neden olmuş ve iş-yaşam dengesini açıklayan pek çok farklı yaklaşım ortaya çıkmıştır.

1.2.1. Bölünme

İnsanların iş ve iş dışında kalan yaşamlarını birbirinden ayırmayı başarabildiği varsayımına dayanan bölünme teorisi, iş ve özel yaşamı birbirinden bağımsız olarak kabul etmekte ve bu nedenle de iş ve yaşam tatmini arasında bir ilişki olduğu varsayımını reddetmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Teoriye göre iş ve yaşam arasındaki zaman, alan ve işlevsellikteki ayrılık, kişilerin yaşamını düzenli parçalara ayırmasına fırsat vermektedir. Bölünme teorisinin iddiası, kişilerin tutum ve davranışlarını içinde buldukları konuma göre ayarlayabiliyor olmasıdır. Bu nedenle kişiler iş yerindeyken evdeki düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını bastırmakta, evdeyken de iş yerindeki düşünce, duygu, davranış ve tutumlarını bastırmaktadır. Bölünme teorisi, iş ve özel yaşamın kalın çizgilerle birbirinden ayrıldığını ifade ettiğinden, iş veya özel yaşamda meydana gelen problemlerden kaynaklı stresin diğer yaşam alanını etkilemediğini savunmaktadır (Kapız, 2002).

1.2.2. Yayılma / Saçılma / Taşma

Literatürde; yayılma, saçılma ve taşma isimleriyle yer bulan teoriye göre bireyin bir yaşam alanında elde ettiği deneyim, diğer yaşam alanını olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyebilmektedir (Kırcı, 2015). İş yaşamında meydana gelen olumlu ya da olumsuz bir durumun, kişisel yaşam alanını da olumlu ya da olumsuz şekilde etkileyeceğinden yayılmanın / saçılmanın / taşmanın çift yönlü olduğu söylenebilir. İki alandan birinde deneyimlenen olumsuz durum, diğer yaşam alanını olumsuz şekilde etkiliyorsa “olumsuz yayılma”, deneyimlenen olumlu durum, diğer yaşam alanını olumlu etkiliyorsa “olumlu yayılma” söz konusudur (Keser ve Kümbül Güler, 2016).

1.2.3. Telafi / Dengeleme

İş ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu savunan telafi / dengeleme teorisine göre birey, bir alanda yaşanan eksikliği diğer alanda dengelemektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Örneğin, iş yaşamında yeterince tatmin olmayan birey, sosyal yaşamında bir takım etkinlikler ve olaylarla tatmin düzeyini artıracak ve iş yaşamında eksik kalan tatmin duygusunu dengeleyecektir. Başka bir ifade ile aile yaşamında beklentilerini ve tatmin düzeyini yeterince karşılayamayan birey iş yaşamında duyduğu tatmin düzeyini arttırmak için çabalayacaktır. Benzer şekilde, birey iş yaşamında ya da kariyerinde istediği ve beklediği tatmini elde edemediğinde aile yaşamından elde edeceği tatmin düzeyini daha çok önemseyecek ve bu tatmin düzeyini arttırmak için çabalayacaktır (Apaydın, 2011).

1.2.4. Rol Çatışması

Rol çatışması, bireyin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili, birbirinden çok farklı görev ve sorumluluklarının eş zamanlı şekilde ortaya çıkması ve bireyin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmasını zorlaştırması durumunda meydana gelmektedir. Bu çatışma ortamı neticesinde de rollerden biri ihmal edilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmalarında “zamana bağlı çatışma”, “gerginliğe dayalı çatışma” ve “davranışa dayalı çatışma” olmak üzere üç tip rol çatışması türü belirlemiştir (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Zamana bağlı çatışma; bireyin, bir rolün gerekleri yerine getirilirken harcadığı zamanın diğer role katılımına engel olmasıyla ortaya çıkmaktadır. Gerginliğe dayalı çatışma; bireyin bir rolde yaşadığı olumsuz durum ve stres gibi faktörlerin diğer role etkisi ve

müdahalesi ile kendini göstermektedir. Davranışa dayalı çatışma ise; bireyin bir role ilişkin davranışlarının diğer rolle uyumsuz olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Savcı, 1999).

1.2.5. Araçsallık

Araçsallık yaklaşımı, bireyin yaşam alanlarından birinde başarıya ulaşabilmek için diğer yaşam alanını bir araç olarak kullanması şeklinde kavramsallaşmaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2016). Bu yaklaşıma göre bireyin bir alandaki aktiviteleri, diğer alandaki başarılarını kolaylaştıracaktır (Kıcıır, 2015).

1.2.6. İş-Aile Sınırı

Bu teori Clark (2000) tarafından geliştirilmiştir. Clark çalışmasında, iş ve aileyi merkeze alarak, iş-aile sınır teorisini ortaya atmıştır. Bu teoriye göre iş ve aile sistemleri arasındaki birincil ilişki duygusal değil, insanidir (Demirer, 2011). Eğer bireyler çalışıyorsa, sınır geçici konumdadır ve gündelik yaşamda iş sınırından aile sınırına ya da aile sınırından iş sınırına geçmektedir (Berkmen, 2018). Teoriye göre bireyin, içinde bulunduğu çevreyi şekillendirmesi mümkün olduğu gibi, birey çevre tarafından da şekillendirilmektedir. Çalışan birey ilgili iki dünya arasındaki geçişlerde denge sağlamaya çalışmaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2016).

1.3. İş-Yaşam Dengesini etkileyen etmenler

Bireylerin iş ve yaşam alanlarını birbirinden ayırabilmeleri ve bu alanlar arasında süregelen çatışmayı en aza indirerek belirli bir dengeye oturtmaları bazı etmenler tarafından etkilenmektedir. Bu etmenler; bireysel ve örgütsel olarak iki farklı kategoride toplanabilir. Bireysel etmenler, bireyin özel yaşamı ile ilgiliyken, örgütsel etmenler bireyin iş yaşamı ile ilgili dinamiklerinden kaynaklanmaktadır.

İş-yaşam dengesini etkileyen dinamiklerden biri olan bireysel etmenler incelendiğinde; cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim gibi durumların öne çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda literatürde yer alan görüşler birbirinden farklı olsa da, ortak kabul edilen durum, bireysel farklılıkların iş-yaşam dengesini etkilediğidir (Tausig ve Fenwick, 2001; Üner, 2008; Kıcıır, 2017; Parida, 2017; Yavuz, 2018). İş-yaşam dengesini etkileyen unsurlardan bir diğeri ise örgütsel etmenlerdir. Bu özellikler; çalışma koşulları ve yönetim tarzı, iş rollerinin tanımsız olması, iş yükü, çalışanların yönetime katılımı ve sorumluluklarıdır. Araştırmalar, örgütsel dinamiklerin iş-yaşam dengesini etkilediğini dile getirmektedir (White, Hill, McGovern, Mills ve Smeaton, 2003; Ashfaq, Tahir, Siddiqui ve Khan, 2014; Yavuz, 2018; Çınar, 2019; Dur, 2019).

1.4. İş-Yaşam Dengesinin kurulamamasının sonuçları

İş-yaşam dengesinin kurulamamasının tek nedeni işin özel yaşamı etkilemesi değildir. Özel yaşamın iş yaşamını etkilemesi de kurulan iş-yaşam dengesinin bozulmasına ya da iş-yaşam dengesi kurulamamasına neden olabilir (Yavuz, 2018). Ortaya çıkabilecek bu sonuçlar bir yönü ile çalışanların iş dışı yaşamlarını ilgilendirmekte, bir yönü ile de iş yaşamlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işletmelerin çalışma düzenini ve verimliliklerini ilgilendirmektedir (Topgül, 2017). İş-yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar bireysel ve örgütsel olarak iki farklı grupta incelenebilir.

İş-yaşam dengesi kurulamamasından kaynaklanan birçok bireysel sonuç bulunmaktadır. İş-yaşam dengesi kurulamamasının bireysel sonuçlarını; davranışsal, psikolojik ve fiziksel olarak üç farklı açıdan ele almak mümkündür (Küçükusta, 2007). İş-yaşam dengesizliğinin en sık görülen davranış bozuklukları; sigara ve alkol tüketiminin artması, yeme-içme düzeninin bozulması ve şiddet eğilimin artmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Çalışan bireylerde stres, yaşamla ilgili memnuniyetsizlikler, tükenmişlik ve depresyon ise psikolojik yansımalar arasında sayılabilir (Duxbury ve Higgins, 2003). Fiziksel yansımalar ise kalp hastalığı, baş ve sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları ve kas problemleri olarak kendini gösterebilmektedir (Girdap, 2019).

İş-yaşam dengesinin kurulamamasının örgütsel sonuçları da vardır. İşe devamsızlık, işgücü devir hızı, iş yavaşlatma ve iş başarısı gibi sonuçlar örgütlerin doğrudan etkilendiği alanlar olarak ortaya

çıkılmaktadır (Ulukapı, 2013; Robbins ve Judge, 2013; Öztürk Başol ve Demirkaya, 2017). Ayrıca çalışanların iş tatminsizliği, düşük örgütsel bağlılık düzeyi ve insani ilişkilerde kalitesizlik yaşaması da dolaylı olarak örgütleri etkilemektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014; Bayram, 2005; Ulukapı, 2013).

2. Daha İyi Yaşam Endeksi

Literatür incelendiğinde, toplumların refahının ölçülmesi ile ilgili pek çok çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların pek çoğu merkezine geliri almaktadır ancak küreselleşmenin etkisiyle refahın ölçülmesinde yalnızca gelirin kullanılması, ölçümün yetersiz kalmasına neden olmuştur (Başol, 2018). Bu bağlamda refahın detaylı bir şekilde ölçülmesini isteyen kurumların başında gelen Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tartışmalara doğrudan katılmış ve Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index) adını verdiği endeksi 2011 yılında uygulamaya koymuştur (Akar, 2014).

OECD tarafından 2011 yılında ortaya koyulan Daha İyi Yaşam Endeksi; 11 farklı kriterden meydana gelmektedir. Bu 11 kriter; gelir ve refah, iş, konut, sağlık, eğitim, iş-yaşam dengesi, sivil katılım, sosyal iletişim, çevre, güvenlik ve yaşam tatminidir. Daha İyi Yaşam Endeksi, bahsi geçen 11 kriter üzerinde dururken, her konuyu bir ile dört arasında değişen özel göstergeler ile ölçmektedir. Örneğin, iş konusu; istihdam oranı, kişisel kazanç, uzun vadeli işsizlik oranı ve emek piyasalarına olan güvensizlik gibi dört ayrı göstergeye dayanmaktadır (OECD, 2019).

Araştırmanın konusu olan iş-yaşam dengesi de Daha İyi Yaşam Endeksi çerçevesinde ölçülen konulardan biridir. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin kurulması toplum sağlığı ve refahı için oldukça önemli konulardan biridir. Endeks çerçevesinde iş-yaşam dengesi iki alt gösterge ile ölçülmektedir. Bunlardan ilki, 50 saat üzerinde çalışanların oranıdır diğeri ise bireysel zamandır (OECD, 2019).

3. OECD Ülkeleri üzerine bir inceleme

3.1. Araştırmanın amacı ve önemi

Mevcut araştırma, OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, iş-yaşam dengesi 2018 yılı verilerini kümeleme analizi ile incelemeyi ve iş-yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığını belirlemeyi hedeflemektedir. Araştırma kapsamında 29.12.2019 tarihinde “iş-yaşam dengesi” anahtar kelimesiyle Ulusal Tez Merkezi veri tabanında ve Dergipark veri tabanında tarama gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ulusal yazında, 34 lisansüstü tezin ve 45 makalenin kaleme alındığı görülmüştür. Buna göre, ulusal yazındaki tezler ve makaleler incelendiğinde ağırlıklı olarak esnek çalışma, iş stresi, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, iş doyumu, kadınların iş-yaşam dengesi sorunları, verimlilik, iş-yaşam dengesi ve eğitim ilişkisi, kuşaklara göre iş-yaşam dengesi farklılıkları ile iş-yaşam dengesinin kavramsal çerçevesi konularına odaklanıldığı görülmektedir. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, mevcut araştırmaya konu olan; iş-yaşam dengesinin OECD ülkeleri için kümeleme analizi ile incelenmediği görülmüştür. Dolayısıyla mevcut eser ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatması bakımından önemlidir.

3.2. Araştırmanın yöntemi

Araştırmada kümeleme analizi yöntemi kullanılmıştır. Kümeleme analizi, gruplanmamış gözlemlerin ya da değişkenlerin belirli özelliklere göre homojen alt gruplara ayrılmasını sağlayan bir analiz türüdür (Alpar, 2017). Ülkelerin kaç kümeden oluşması gerektiğine dair ön bilgi olmadığı için önce hiyerarşik kümeleme analizi ile Ward yöntemi ve kareli Öklid uzaklığı kullanılarak dendogram elde edilmiş ve küme sayısı belirlenmiştir (Tokatlıoğlu ve Yalçın, 2019). Kümeleme analizinde değişkenlerin normal dağılıma sahip olmasından ziyade, uzaklık değerlerinin normal dağılması göz önünde bulundurulmalıdır (Tatlıdil, 1992). Elde edilen sonuçlardan sonra ise hiyerarşik olmayan kümeleme analizindeki k ortalamlar yöntemi uygulanmıştır.

3.3. Araştırmada kullanılan veri seti

Araştırmada OECD Daha İyi Yaşam Endeksi 2018 yılı iş-yaşam dengesi verileri kullanılmıştır. OECD bahsi geçen verileri 2013 yılından itibaren üretmektedir ve bu veri kapsamında 38 ülke bulunmaktadır. İş-yaşam dengesinin iki göstergesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, haftada ortalama 50 saat ve üzeri çalışanların yüzdesidir ve bu değişken “50 saat üzerinde çalışma” olarak adlandırılmıştır. Bu oran hali hazırda istihdam edilenlerden 50 saat ve üzeri çalışanların yüzdesini göstermektedir. Diğer gösterge ise, boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan zamandır ve bu değişken “bireysel zaman” olarak adlandırılmıştır. Bu gösterge, bireylerin uyku ve yemek de dahil olmak üzere boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan günlük ortalama saat miktarını ifade etmektedir.

Tablo 1: Haftada 50 Saat Üzerinde Çalışan Oranına ve Bireysel Zamana Göre Ülkeler

50 Saat Üzerinde Çalışma			Bireysel Zaman		
Sıra No	Ülkeler	Yüzde	Sıra No	Ülkeler	Saat
1	Türkiye	33,77	1	Fransa	16,36
2	Meksika	29,48	2	İspanya	15,93
3	Japonya	21,81	3	Hollanda	15,90
4	Kore	20,84	4	Danimarka	15,87
5	Güney Afrika	18,68	5	Belçika	15,77
...
34	Danimarka	2,20	34	İzlanda	14,15
35	Letonya	2,09	35	İsrail	13,93
36	İsveç	1,11	36	Letonya	13,83
37	Hollanda	0,45	37	Meksika	12,74
38	Rusya	0,16	38	Türkiye	12,59

Tablo 1, haftada 50 saat üzerinde çalışan oranına ve bireysel zamana göre ülkeleri göstermektedir. Haftada 50 saat üzerinde çalışan oranına göre ülkeler incelendiğinde; Türkiye %33,77 ile ilk sırada yer almaktadır. Türkiye’yi %29,48 ile Meksika, %21,81 ile Japonya, %20,84 ile Kore ve %18,68 ile Güney Afrika takip etmektedir. Haftada 50 saat üzerinde çalışan oranına göre en düşük orana sahip ülkeler; %2,20 ile Danimarka, %2,09 ile Letonya, %1,11 ile İsveç, %0,45 ile Hollanda ve %0,16 ile Rusya’dır. Bireysel zamana göre ülkeler incelendiğinde; Fransa 16,36 saat ile en fazla boş zamana ait ülkeler arasında ilk sırada yer alırken, Fransa’yı 15,93 saat ile İspanya, 15,9 saat ile Hollanda, 15,87 saat ile Danimarka ve 15,77 saat ile Belçika takip etmektedir. Son 5 sıra incelendiğinde; 14,15 saat ile İzlanda, 13,93 saat ile İsrail, 13,83 saat ile Letonya, 12,74 saat ile Meksika ve 12,59 saat ile Türkiye gelmektedir.

3.4. Araştırmanın bulguları

Araştırmanın bu bölümünde kümeleme analizi ile elde edilmiş sonuçlara yer verilmiştir.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Örneklem Hacmi	Min. Değer	Maks. Değer	Ort± SS	Çarpıklık	Basıklık
50 Saat Üzerinde Çalışma (%)	38	0,16	33,77	8,73±7,79	1,73±0,39	-0,94±0,39
Bireysel Zaman (Saat)	38	12,59	16,36	14,83±0,75	2,88±0,77	2,07±0,77

Tablo 2, değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Buna göre, 50 saat üzerinde çalışanlar incelendiğinde; değerlerin %0,16 ile %33,77 arasında değişmekte olduğu ve ortalamasının %8,73 olduğu görülmektedir. Diğer bir gösterge olan bireysel zaman

incelendiğinde, değerlerin 12,59 saat ile 16,36 saat arasında değişmekte olduğu ve ortalamasının 14,83 saat olduğu görülmüştür. Gerçekleştirilen analiz sonrasında değişkenlerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Bu sebeple değişkenler arasındaki ilişkinin tespitinde Spearman's rho testi sonuçlarına yer verilmiştir.

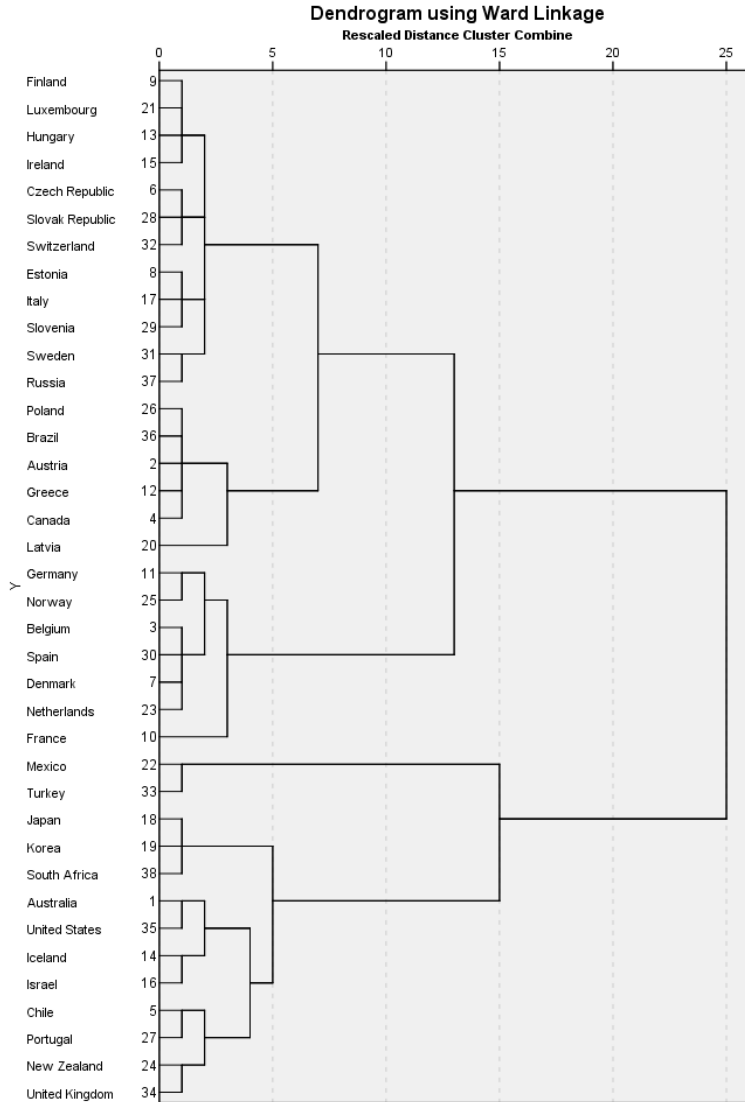
Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Testi Sonuçları

Değişken	50 Saat Üzerinde Çalışma	Bireysel Zaman
50 Saat Üzerinde Çalışma	-	-0,533**
Bireysel Zaman	-0,533**	-

Tablo 3, değişkenlere ilişkin korelasyon testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, 50 saat üzerinde çalışma ile bireysel zaman arasında negatif, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r: -0,533$; $p < 0,05$). Buradan hareketle 50 saat üzerinde çalışanların oranında meydana gelen bir artış bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdığı zamanı negatif etkilemekte, bir diğer ifade ile azaltmaktadır.

OECD'den elde edilen veriler ile 38 ülkenin tasniflenmesi için ilişkili olan iki değişken kullanılmış ve ülkelerin kaç kümeye ayrıldığı bilgisi olmadığı için önce Ward yöntemiyle hiyerarşik kümeleme analizi gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçlar Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1: Ward Yöntemiyle Elde Edilen Dendrogram Sonuçları



Şekil 1, Ward yöntemiyle elde edilen dendogram sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, 38 ülke için en az 2, en fazla 13 grup elde edilmesi mümkün olmakla birlikte ideal küme sayısının ($k=\sqrt{n/2}$) ilgili formülden hareketle ($\sqrt{38/2} = 4,35$) yaklaşık 5 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4: Kümelere İlişkin Anlamlılık Testi

	Kümelere		Hatalar		F	p
	Kare Ortalamaları	sd	Kare Ortalamaları	sd		
50 Saat Üzerinde Çalışma	541,813	4	2,494	33	217,27	0,00
Bireysel Zaman	2,997	4	0,277	33	10,82	0,00

Tablo 4, kümelere ilişkin anlamlılık testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre 50 saat üzerinde çalışma oranları bakımından oluşan 5 küme istatistiki olarak birbirinden farklı kümelerdir (F: 217,27; p: 0,00). Benzer durum bireysel zaman değişkeni için de geçerlidir. Buna göre, bireysel zaman bakımından oluşan 5 küme istatistiki olarak birbirinden farklıdır (F: 10,82; p: 0,00).

Tablo 5: Değişkenlere İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Gruplar	Gözlem	Ortalama Rank	Chi-Square	Serbestlik Derecesi	p
50 Saat Üzerinde Çalışma	1	7	30,00	33,75	4	0,00
	2	14	19,50			
	3	12	6,50			
	4	3	35,00			
	5	2	37,50			
Bireysel Zaman	1	7	12,14	12,38	4	0,01
	2	14	23,00			
	3	12	24,00			
	4	3	14,33			
	5	2	1,50			

Değerler Kruskal-Wallis Test Sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 5, değişkenlere ilişkin varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, kümeleme analizi ile oluşturulan 5 farklı küme bulunmaktadır ve kümelerin tamamı istatistiki olarak birbirinden farklıdır ($p<0,05$).

Tablo 6: k Ortalamalar Yöntemine Göre Elde Edilen Kümeler

Küme 1	Küme 2	Küme 3	Küme 4	Küme 5
7 Ülke	14 Ülke	12 Ülke	3 Ülke	2 Ülke
Avustralya	Avusturya	Kanada	Japonya	Meksika
Şili	Belçika	Danimarka	Kore	Türkiye
İzlanda	Çekya	Estonya	Güney Afrika	
İsrail	Fransa	Finlandiya		
Yeni Zelanda	Almanya	Macaristan		
Birleşik Krallık	Yunanistan	İtalya		
ABD	İrlanda	Letonya		
	Polonya	Lüksemburg		
	Portekiz	Hollanda		
	Slovakya	Norveç		
	Slovenya	İsveç		
	İspanya	Rusya		
	İsviçre			
	Brezilya			

Tablo 6, k ortalamalar yöntemine göre 2018 yılı OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, iş-yaşam dengesi verilerine göre elde edilen ülkeleri göstermektedir. Buna göre 5 farklı ülke kümesinin oluştuğu görülmüştür. İlk küme 7 ülkeden oluşmuştur. İlk küme içinde yer alan ülkeler; Avustralya, Şili, İzlanda, İsrail, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve ABD'dir. İkinci küme; Avusturya, Belçika, Çekya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre ve Brezilya'dan oluşmaktadır. Üçüncü kümede ise Kanada, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Macaristan, İtalya, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsveç ve Rusya bulunmaktadır. Japonya, Kore ve Güney Afrika ise dördüncü kümeyi oluşturmaktadır. Son küme olan beşinci kümede ise Meksika ve Türkiye bulunmaktadır.

Tablo 7: Kümelere İlişkin Ortalamalar

	Kümelere				
	1	2	3	4	5
50 Saat Üzerinde Çalışma	13,22	6,01	2,52	20,44	31,63
Bireysel Zaman	14,51	15,07	15,12	14,76	12,67

Tablo 7, kümelere ilişkin ortalamaları göstermektedir. Buna göre, beşinci küme, 50 saat üzerinde çalışma ortalamaları bakımından en yüksek küme olurken aynı zamanda bireysel zamanın en az olduğu küme olarak öne çıkmaktadır. Buradan hareketle Meksika ve Türkiye'den oluşan bu kümenin en çok çalışan ve kendine en az zaman ayıran küme olduğunu söylemek mümkündür. Önemli bir diğer sonuç ise, üçüncü kümenin, 50 saat üzerinde çalışma oranı en düşük, bireysel zamanı en yüksek küme olmasıdır. Buradan hareketle; Kanada, Danimarka, İsveç, Norveç gibi ülkelerin oluşturduğu kümenin en az çalışma yoğunluğuna ve en çok bireysel zamana sahip küme olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Öne çıkan diğer bir sonuç da ikinci kümedir. Buna göre, ikinci küme 50 saat üzerinde çalışanların oranının OECD ortalamasının altına kalan ülke kümesidir. Ayrıca; bu kümedeki ülkelerde bireysel zaman ortalaması da yüksektir. Birinci küme incelendiğinde, uzun çalışma bakımından OECD ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir ancak bu kümedeki ülkelerde bireysel zaman ortalaması da düşük değildir. Dördüncü küme ise hem fazla çalışma oranı yüksek hem de kendine ayırdığı zamanı yüksek olan ülkelere oluşmaktadır.

4. Sonuç ve tartışma

Araştırma, OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, iş-yaşam dengesi 2018 yılı verilerini kümeleme analizi ile incelemeyi ve iş-yaşam dengesi bağlamında OECD ülkelerinin nasıl sınıflandığını belirlemeyi hedeflemektedir. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda, mevcut araştırmayı konu edinen bir araştırmanın daha önce yapılmadığı görülmüştür. Dolayısıyla mevcut çalışma ulusal yazındaki önemli bir boşluğu kapatması bakımından önemlidir.

Araştırmada OECD'ye üye 38 ülke için Daha İyi Yaşam Endeksi 2018 yılı iş-yaşam dengesi verileri kullanılmıştır. İş-yaşam dengesinin iki göstergesi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, haftada ortalama 50 saat ve üzerinde çalışanların yüzdesi, ikincisi ise boş zaman ve kişisel bakım için ayrılan günlük ortalama saat miktarıdır. Bulgular incelendiğinde; OECD ülkelerinde, haftada 50 saat üzerinde çalışan oranı ortalamasının %8,73 olduğu görülmüştür. Ülkeler özelinde inceleme yapıldığında; Türkiye %33,77 ile ilk sırada; Rusya ise %0,45 ile son sırada yer almaktadır. Bireylerin kendine ayırdığı boş zaman ortalamasının 14,83 saat olduğu görülmüştür. Ülkeler özelinde ise Fransa 16,36 saat ile en fazla boş zamana sahip ülke iken, Türkiye 12,59 saat ile en az boş zamana ait ülke olarak değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ilk analiz sonuçlarına göre; 50 saat üzerinde çalışma ile bireysel zaman arasında negatif, orta seviyeli ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r: -0,533; p < 0,05$). Buradan hareketle 50 saat üzerinde çalışanların oranında meydana gelen bir artış bireylerin kendilerine ve boş zaman aktivitelerine ayırdığı zamanı negatif etkilemekte, bir diğer ifade ile azaltmaktadır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen ikinci analiz sonuçlarına göre ise, 2018 yılında OECD ülkeleri iş-yaşam dengesi bağlamında 5 kümeden oluşmaktadır (F: 217,27; p: 0,00; F: 10,82; p: 0,00). İlk küme 7 ülkeden oluşmuştur. İlk küme içinde yer alan ülkeler; Avustralya, Şili, İzlanda, İsrail, Yeni Zelanda, Birleşik Krallık ve ABD'dir. İkinci küme; Avusturya, Belçika, Çekya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsviçre ve Brezilya'dan oluşmaktadır. Üçüncü kümede ise Kanada, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Macaristan, İtalya, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsveç ve Rusya bulunmaktadır. Japonya, Kore ve Güney Afrika ise dördüncü kümeyi oluşturmaktadır. Son küme olan beşinci kümede ise Meksika ve Türkiye bulunmaktadır.

Kümeler arasındaki farklılıklar detaylıca incelendiğinde; beşinci küme, 50 saat üzerinde çalışma ortalamaları bakımından en yüksek küme olurken aynı zamanda bireysel zamanın en az olduğu küme olarak öne çıkmaktadır. Buradan hareketle Meksika ve Türkiye'den oluşan bu kümenin en çok çalışan ve kendine en az zaman ayıran küme olduğunu söylemek mümkündür. Önemli bir diğer sonuç ise, üçüncü kümenin, 50 saat üzerinde çalışma oranı en düşük, bireysel zamanı en yüksek küme olmasıdır. Buradan hareketle; Kanada, Danimarka, İsveç, Norveç gibi ülkelerin oluşturduğu kümenin en az fazla çalışma yoğunluğuna ve en çok bireysel zamana sahip küme olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Nitekim elde edilen bulgu yazındaki araştırmaların sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Örneğin Akar (2014), çalışmasında refahın ölçülmesinde alternatif bir yaklaşım olan Daha İyi Yaşam Endeksi'ni Türkiye açısından değerlendirmiştir. Yalnızca iş-yaşam dengesini kapsamasa da, yapılan değerlendirme sonucunda Türkiye'nin Daha İyi Yaşam Endeksi değeri en düşük ülke olduğu sonucuna varılmıştır. Türkiye bu çalışmada da görüldüğü üzere pek çok kriterde düşük puan almış ve refah bakımından alt sıralarda yer almıştır. Bu bağlamda bakıldığında sonuçların bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Konuyla ilgili bir diğer benzer çalışmayı yürüten Türe (2019), gri ilişkisel analizini entropy formülü ile birleştiren metodolojik bir yaklaşım kullanarak, OECD ülkelerinin refah düzeyi skorlarının hesaplanması amaçlamıştır. Çalışma sonucunda Macaristan, Yunanistan, Türkiye ve Meksika'nın diğer OECD ülkelerine göre nispeten daha düşük refah seviyesine sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Sonuçlar bu çalışmanın sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir.

Çalışan bireylerin kendilerine ve ailelerine bir başka deyişle iş dışında kalan hayatlarına daha fazla vakit ayırabilmesi iş-yaşam dengesi bakımından oldukça önemlidir. İş-yaşam dengesinin daha sağlıklı kurulabilmesi için çalışan bireylerin boş zamanlarının artırılması kaçınılmazdır. Haftalık çalışma saatlerinin azaltılması, fazla sürelerle ve fazla çalışmanın sınırlandırılması hem bireylerin boş zamanlarını artıracak hem de fazla çalışmayı azaltacaktır. Ayrıca günümüzde mobilitenin artmasıyla birlikte yaygınlaşan, çalışanların haftanın belirli günlerinde evden çalışarak işlerini yürütmeleri de bireylerin boş zamanlarını artıracak uygulamalar arasında gösterilebilir. Yine yıllık izin sürelerinin ve ebeveyn izinleri gibi özel izinlerin artırılması da bireylerin boş zamanlarını ve iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkileyebilecektir.

OECD ülkeleri baz alınarak yapılan çalışmalarda kullanılan parametrelerin büyük çoğunda Türkiye düşük skora sahiptir. Dolayısıyla yalnızca OECD ülkeleri arasında yapılan kıyaslama, Türkiye'nin mevcut durumunu tespit etmek için yeterli olmayabilir. Sosyal, ekonomik, nüfus ve GSMH özellikleri Türkiye ile benzer yapıda olan ülkeler ile Türkiye'nin karşılaştırılması, Türkiye'nin içinde bulunduğu durumu daha doğru biçimde ortaya çıkarabilir. Böyle bir çalışmanın yapılması da iş-yaşam dengesi konusuna katkı sağlayacaktır. Ayrıca, araştırmada OECD tarafından ortaya koyulan Daha İyi Yaşam Endeksi'nin 2018 yılı iş-yaşam dengesi verileri kullanılmıştır. Bu nedenle araştırmanın temel kısıtının sınırlı veri ile gerçekleştirilmesi olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Akar, S. (2014). Türkiye’de Daha İyi Yaşam Endeksi: OECD Ülkeleri ile Karşılaştırma. *Journal of Life Economics*, 1(1), 1-12.
- Alpar, R. (2017). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amanvermez, Y., ve Denizli, S. (2016). İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlanması: Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Çalışması. *Ege Eğitim Dergisi*, 17(1), 1-17.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Ashfaq, S., Tahir, A., Siddiqui, A., ve Khan, M.J. (2014). Impact of Work Life Conflict on Organizational Performance and Moderating Role of Family Life Stages: A Case Study in Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 32(3), 349-358.
- Başol, O. (2018). OECD Ülkelerinde Yaşam Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 71-86.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Berkmen, M. B. (2018). *Kısmi ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Çınar, S. Ü. (2019). *İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Demirer, S. (2011). *İş Yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İle İlişkisi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2003). *Work–Life Conflict in Canada in the New Millennium A Status Report*. Health Canada. (Erişim: 13 Haziran 2019)
- Erben, G. S., ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Girdap, E. (2019). *Kariyerizm ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Work Life Balance*, 41(2), 255-279.
- Kapız, S. (2002). *Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Yaşamı Etkileşimi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Keser, A., ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Kıcır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Kocaeli.

- Kıcıır, B. (2017). Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(4), 129-157.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lockwood, N. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Society for Human Resource Management*, Research Quarterly Report.
- OECD. (2019). OECD Better Life Index. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/> (Erişim Tarihi: 22.11.2019).
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Öztürk Başol, R., ve Demirkaya, H. (2017). The Relationship between Managerial Satisfaction and Job Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Management*, 12(3), 235-248.
- Parida, P. R. (2017). A Literature Review on Work Life Balance. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 7(8), 96-104.
- Pekdemir, I., ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Robbins, P., ve Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Seçer, Ş. (2011). *Çalışma Yaşamında Zaman*. Ankara: Altın Nokta Basım Yayın Dağıtım.
- Tatlıdil, H. (1992). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Tausig, M., ve Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22, 101-119.
- Tokathoğlu, S., ve Yalçın, E. C. (2019). Girişimci Davranışa İlişkin Bireysel Algılar: GEM Verileriyle Kümeleme Analizi. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 3(1), 1-19.
- Topgül, S. (2017). *İş-Aile-Yaşam Dengesi Dengeyi Sağlamaya Yönelik Uygulamalar*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tosun, C., ve Keskin, F. (2017). Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 4, 7-27.
- Türe, H. (2019). OECD Ülkeleri İçin Refah Ölçümü: Gri İlişkisel Analiz Uygulaması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 310-327.
- Ulukapı, H. (2013). *Algılanılan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.
- White, M. Hill, S., McGovern, P., Mills, C., ve Smeaton, D. (2003). High-Performance Management Practices, Working Hours, and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175-195.

İş-Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: Oecd Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme

Yavuz, N. (2018). *İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.