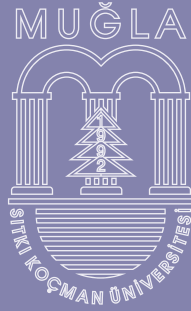




5-6 Kasım 2021 MUĞLA



ÖRGÜTSSEL
DAVRANIS
KONGRESİ

8
BİLDİRİLER KİTABI



MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

**8. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ
BİLDİRİLER KİTABI**

Editörler

Prof. Dr. Umut AVCI
Araş. Gör. Dr. Çağrı İZCİ
Araş. Gör. Dr. Utku DEMİRCİ
Araş. Gör. Serhat TÜRKEN

MUĞLA-2022

“Bu eserin dil ve bilim bakımından sorumluluğu yazarlarına aittir.”

“© 2022, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi”
Tüm Hakları Saklıdır.

Son kullanıcılar, telif hakkı yasaları çerçevesinde, bu çalışmayı çevrimiçi olarak okuyabilir, indirebilir, yazdırabilir.

Atıf göstermek şartı ile bireysel olarak kopyalayabilir.

“Hiçbir şekilde ticari amaçla çoğaltılamaz, dağıtılamaz, kaynak göstermeden alıntı yapılamaz.”

Yayın Kodu

7002 K 22 004 144

ISBN

978-605-4397-84-6

Kapak Tasarım

Kürşad Erişti

CIP Data

Örgütsel Davranış Kongresi (8.:2021:Muğla)
*8. Örgütsel Davranış Kongresi bildiriler kitabı /editörler Umut Avcı,
Çağrı İzci, Utku Demirci, Serhat Türken.-*
Muğla : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 2022.
XI, 899 sayfa ; 23 cm.
ISBN 978-605-4397-84-6

1. *Örgütsel davranış—Kongreler (Organizational behavior— Congresses).*
I. Avcı, Umut. II. İzci, Çağrı. III. Demirci, Utku. IV. Türken, Serhat.

HD58.7 .Ö838 2021

DANIŐMA KURULU

Prof. Dr. Ayőegöl Asuman AKDOĐAN

Prof. Dr. Ayőe iĐdem KIREL

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Prof. Dr. Cavide UYARGİL

Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Prof. Dr. Güler İSLAMOĐLU

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Prof. Dr. Ömür Nezcane ÖZMEN

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĐLU

Erciyes Üniversitesi

Anadolu Üniversitesi

Hacettepe Üniversitesi

ukurova Üniversitesi

İstanbul Üniversitesi

Marmara Üniversitesi

Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Anadolu Üniversitesi

Marmara Üniversitesi

Marmara Üniversitesi

Sakarya Üniversitesi

İstanbul Kültür Üniversitesi

Dokuz Eylül Üniversitesi

UludaĐ Üniversitesi

İstanbul Ticaret Üniversitesi

YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Soner TASLAK (Kongre Dönem Başkanı)

Prof. Dr. Umut AVCI

Doç. Dr. Serkan DİRLİK

Doç. Dr. Esra Burcu BULGURCU GÜREL

Dr. Öğr. Üyesi Şeyma Gün EROĞLU

Öğr. Gör. Dr. Murat SAKAL

Arş. Gör. Dr. Çağrı İZCİ

Arş. Gör. Dr. Utku DEMİRCİ

Arş. Gör. Serhat TÜRKEN

KONGRE SEKRETERYASI

Öğr. Gör. Dr. Murat SAKAL

Arş. Gör. Dr. Çağrı İZCİ

Arş. Gör. Dr. Utku DEMİRCİ

Arş. Gör. Serhat TÜRKEN

İŞ-YAŞAM DENGESİNİN DİNAMİKLERİNE YÖNELİK ÇOK BOYUTLU MODEL ÖNERİSİ: BİR TEMATİK İÇERİK ANALİZİ

Öğr. Gör. Dr. Özgür TUNÇEL
Pamukkale Üniversitesi, otuncel@pau.edu.tr

Özet

Nitel bir tasarıma sahip bu araştırmanın üç temel amacı bulunmaktadır: İlk amaç, incelenen ulusal çalışmaların karşılaştırmalı olarak araştırma yöntemleri arasındaki farklılıkları-benzerlikleri tespit etmektir. İkinci amaç, iş-yaşam dengesinin öncüllerini ve sonuçlarını belirlemektir. Son amaç ise iş-yaşam dengesi üzerine en çok tercih edilen ölçeklerin ana-alt temalarını ve kodlarını açığa çıkararak ve derinlemesine yeniden yorumlayarak yeni bir model/yapı önerisi oluşturmaktır. Bu amaçları gerçekleştirmek için elde edilen veriler; betimsel ve tematik içerik analizleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Sonuç olarak, incelenen çalışmaların araştırma yöntemleri açısından farklı ve benzer yönleri ortaya konmuştur. İş-yaşam dengesi ile öncülleri ve sonuçları arasında negatif ve pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bütünleştirilerek yorumlanmıştır. Ölçeklerin sentezlenmesi sonucunda, iş-yaşam dengesinin dinamiklerine yönelik işin kişisel yaşamı bulanıklaştırması, kişisel yaşamın işi bulanıklaştırması ve iş/kişisel yaşamı güçlendirme şeklinde 3 ana boyutlu, 6 boyutlu ve 14 alt boyutlu bir model önerisi sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *İş-Yaşam Dengesi, İş-Yaşam Çatışması, Tematik İçerik Analizi*

1. Giriş

Bu araştırmanın amacı, sadece ulusal literatürdeki iş-yaşam dengesi (İYD) konularını inceleyen çalışmaların metodolojik yönelimlerinin bütünsel ve sistematik olarak incelenmesi değil, aynı zamanda bunların öncüllerinin, bileşenlerinin ve sonuçlarının ana temalar, alt temalar ve kodlar aracılığıyla sentezlenmesi ve yorumlanmasıdır.

Araştırma sırasında incelenen literatür doğrultusunda, İYD öncüllerinin, bileşenlerinin ve sonuçlarının tematik içerik analizine tabi tutulduğu herhangi bir çalışmaya “yazarın bildiği kadarıyla” rastlanmaması dolayısıyla bu araştırma, literatürdeki boşluğa dikkat çekmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçların büyük olasılıkla insan kaynakları uygulayıcıları, yöneticiler, çalışanlar ve aileler için İYD programlarının oluşturulmasına ve değerlendirilmesine yardımcı olacağı öngörülmektedir. İYD’nin geliştirilmesine-iyileştirilmesine yönelik oluşturulan adil ve destekleyici yönetsel-örgütsel uygulamaların etkin ve etkili bir şekilde yürütülmesi, mevcut çalışanın aile çevresindeki talepler ile iş çevresindeki

talepleri uyumlaştırmasına, zamanını ve enerjisini daha verimli kullanmasına, kişisel yaşamının kolaylaşmasına ve aile-iş kaynaklı gerginliklerini minimum seviyeye indirmesine katkıda bulunacaktır. Şirket açısından ise bu verimli uygulamalar ve pozitif iklim; hem mevcut çalışanların elde tutulmasını hem de nitelikli çalışanların adeta dev bir miktatıs etkisiyle çekilmesini kuvvetle muhtemel sağlayacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

Evde ailenizle birlikte akşam yemeği yediğiniz bir anda, yöneticinizden bir telefon geldiğini hayal edin. Böyle bir durumda, aramayı cevaplama ya da cevaplamama olasılığınız yüzde kaçtır? Bu sorunun yanıtı, çalışanın bütünleşme, bölünme ve esneklik tercihlerinde saklıdır. İş-kişisel yaşamı bütünleştirenlerin (birbirine karıştıranların) aramayı cevaplama olasılığı daha yüksek olurken, iş-kişisel yaşamı bölümlere ayıranların (birbirinden ayrı tutabilenlerin) ise aramayı cevaplama olasılığı daha düşük olacaktır. İster bütünleşme isterse de bölünme tercihinde olsun; şayet ki o çalışanın esnekliği düşükse başka bir deyişle akşam patronundan telefon alması gerektiğini algıarsa, aramayı cevaplama olasılığı daha yüksek olacaktır. Çalışan, aramayı kabul etmezse herhangi bir rol geçişi ya da kesintisi gerçekleşmez; fakat aramayı kabul ederse işin kişisel yaşama müdahalesinden kaynaklanan iş-yaşam çatışması (İYÇ) artık sahnededir (Allen vd., 2014).

Daha fazla çalışanın evden işe gitmesi ya da eve iş getirmesi, uzaktan çalışama-esnek çalışma uygulamaları, iş yerinde çalışanların çocuklarının günlük bakımı için iç tesislerin bulunması vb. mekânda ve zamanda yaşanan değişiklikler, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki sınırları bulanıklaştırmaktadır (Fisher-McAuley vd., 2003; Hecht ve Allen, 2009). Her ne kadar bu tarz bütünleştirme uygulamaları, rol geçişlerini kolaylaştırırsa bile, hem işte hem de evde açığa çıkan bu zayıf sınırların, işe devamsızlıklarda ve sağlık hizmetlerinde artışla birlikte yüksek roller arası çatışmayla ilişkili olduğu görülmektedir (Hecht ve Allen, 2009).

İş-aile/aile-iş çatışmalarının temelinde ilişkili roller arası çatışma biçimleri yatar. Bu tür bir çatışma, iş/aile alanlarından gelen rol sorumluluklarının ne derece uyumsuz olduğunu gösterir. Dolayısıyla, rolün talepleri diğer rolün yerine getirilmesini yavaşlatır ve zorlaştırır. İşte bu noktadan hareketle, “İş-aile çatışması; işin genel taleplerinin, harcanan zamanın ve işin yarattığı gerginliğin aileyle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir tür roller arası çatışmadır. Aile-iş çatışması, ailenin genel taleplerinin, harcanan zamanın ve ailenin yarattığı gerginliğin işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir tür roller arası çatışmadır.” (Netemeyer vd., 1996: 401).

Fisher (2001), iş-yaşam dengesinin iş-aile çatışmasından daha geniş kapsamlı ve farklı olduğunu ileri sürmüştür. İşin kişisel yaşama ya da kişisel yaşamın işe ne derecede müdahale ettiğinin belirlenmesinin ve işin-kişisel yaşamın iyileştirilmesinin; İYD'nin mihenk taşlarını oluşturduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, bu dengenin oluşmasındaki enerji yönüne dikkat çekmiştir. Bu çalışmada, iş-aile dengesi ve çatışması (dengenin bozulması) ile ilgili çalışmalar daha geniş yönü olan İYD ana teması altında sentezlenmiştir.

3. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem ve ölçüm araçlarına değinilecektir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, nitel bir tasarıma göre düzenlenmiştir. İYD konularını inceleyen ulusal çalışmaların bulgularından toplanan veriler doğrultusunda, bunların öncülleri ve sonuçları sistematik bir şekilde incelenmiş, karşılaştırılmış, sentezlenmiş ve çıkarımlar ileri sürülmüştür. İYD bileşenleri için ise geliştirilen orijinal ölçeklerin ana teması, temaları, alt temaları ve kodları açığa çıkarılmış ve derinlemesine yeniden yorumlanmıştır. İYD ile ilgili 3 ana boyutlu, 6 boyutlu ve 14 alt boyutlu bir model/yapı önerisi sunulmuştur.

3.2. Evren ve Örneklem

İncelenen 109 ulusal makaleden ilk etapta 32 adet çalışmanın sentezlenmesi planlanmış; fakat bildirinin kelime sınır aralığı dolayısıyla kaynakça yoğunluğu azaltılarak 15 adet çalışma içerik analizi sürecine dahil edilmiştir. Ayrıca, nitel veri analizinden tematik içerik analizi kullanıldığı için istenilen veri doygunluğuna ulaşılmıştır. Araştırılan çalışmaların çok büyük bir çoğunluğunun nicel tasarıma sahip olması ve bununla birlikte onların bütünsel bir değerlendirmesini yapabilmek adına nitel tasarıma sahip sınırlı sayıda çalışmaları kapsam dışı bırakılmıştır. Karma bir çalışma tasarımına ise “yazarın ulaştığı kaynaklar itibarıyla” rastlanmamıştır. Bu incelenen çalışmalardan, 2014-2021 zaman aralığında yapılan ve buna ilave olarak metodolojileri ve bulguları açık bir şekilde belirtilmiş ulusal makaleler değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Ölçüm Araçları

DergiPark veri tabanından ve Google akademik arama motorundan toplanan nicel çalışma seti verileri, içerik analizinin betimsel ve tematik içerik analizi türlerine göre değerlendirilmiştir. Betimsel içerik analizinde; incelenen çalışmaların; araştırma tasarımları, araştırma yılları, veri

toplama teknikleri, örneklem grubu ve büyüklüğü, örneklem yöntemleri ve veri analiz yöntemleri karşılaştırılmıştır. Tematik içerik analizinde ise İYD öncülleri, bileşenleri ve sonuçları; temalar ve kodlar ekseninde birleştirilmiş ve açıklanmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında; “iş-yaşam dengesi, iş-yaşam çatışması, iş-aile dengesi, iş-aile çatışması, work-life balance, work-life conflict, work-family balance, work-family conflict” anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

3.4. Araştırma Soruları

1. İncelenen çalışmaların araştırma yöntemleri arasında herhangi bir farklılık var mıdır?
2. İYD'nin öncülleri nelerdir?
3. İYD'nin temel bileşenleri nasıl belirlenmiştir?
4. İYD'nin sonuçları nelerdir?

4. Bulgular

Bu bölümde, İYD eksenindeki çalışmalardan toplanan verilerin betimsel ve tematik içerik analizleri sonucunda elde edilen bulguları ortaya konacaktır.

4.1. Betimsel İçerik Analizinin Bulguları

İncelenen çalışma setinin genel özellikleri tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. İncelenen Veri Setinin Betimsel İçeriği

ÖZELLİKLER		F	ÖZELLİKLER		F
Araştırma Tasarımı	Karma	-	Öğretmenler	3	
			Turist rehberleri	1	
	Nitel	-	Örnekleme Grubu	Banka çalışanları	1
			Beyaz yakalı çalışanlar	1	
	Nicel	15	Örnekleme Büyüküğü	Çeşitli meslek grupları	9
				[400-499]	1
	2020-2021	4	Örnekleme Büyüküğü	[300-399]	2
				[200-299]	8
	2018-2019	5	Örnekleme Yöntemi	[100-199]	2
				[1-99]	2
2016-2017	3	Örnekleme Yöntemi	Kolayda örnekleme	6	
			Tesadüfi örnekleme	2	
2014-2015	3	Veri Yöntemi	Belirtilmemiş	7	
			Tanımlayıcı Veri İstatistikler	10	
Toplama Tekniği	Anket	15	Yorumlayıcı İstatistikler	15	

Tablo 1’de görüldüğü gibi incelenen toplam 15 çalışmanın tamamı nicel araştırma tasarımından, anket tekniğinden ve yorumlayıcı istatistiklerden; çoğunluğu ise 2018-2019 yıl aralığından, öğretmen grubundan, 200-299 kişilik örneklem büyüklüğünden ve kolayda örnekleme yönteminden oluşmaktadır.

4.2. Tematik İçerik Analizinin Bulguları

İYD öncülleri, bileşenleri, sonuçları; ana temalar, alt temalar, kodlar ve incelenen çalışmalar minvalinde irdelenecektir.

4.2.1. İYD Öncülleri

Tablo 2’deki düzenlenen veriler doğrultusunda, İYD’nin 12 farklı öncülü tespit edilmiştir. İş özellikleri (yeterlik ve otonomi alt boyutları), etkin İKY uygulamaları, örgütsel adalet algısı,

paternalist liderlik, vardiyalı çalışma sistemine yönelik olumlu tutumlar, psikolojik güçlendirme ile İYD arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Tablo 2. İYD Öncüllerine Yönelik Temalar ve Çalışmalar

ANA TEMA	ALT TEMALAR	İNCELENEN ÇALIŞMALAR
İş-yaşam dengesinin öncülleri	Mesleki tükenmişlik	M2
	İşkoliklik	M3
	Kişilik özellikleri	M4
	İş özellikleri	M5
	Örgütsel adalet	M6
	İKY uygulamaları	M6
	Örgütsel güven	M8
	Zaman yönetimi	M9
	Psikolojik güçlendirme	M10
	Paternalist liderlik	M11
	İş stresi	M12
	Vardiyalı çalışma sistemi	M13

Olumsuz kişilik özellikleri (duygusal tutarsızlık ve negatif değerlilik boyutları), iş stresi, tükenmişlik, işkoliklik ile İYÇ arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler açığa çıkmıştır. Son olarak, olumlu kişilik özellikleri (dışadönüklük, uyumluluk ve gelişime açıklık boyutları), örgütsel güven algısı, zaman yönetimi becerileri ile İYÇ arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

4.2.2. İYD Bileşenleri

Tablo 3'deki sentezlenen veriler çerçevesinde, İYD ölçeklerine ve bileşenlerine yönelik şu bulgular tespit edilmiştir:

Netemeyer vd. (1996) tarafından 2 boyutlu ve 10 maddeli iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçekleri geliştirilmiştir. Bunun dışında, incelenen M1, M2, M3, M4, M7, M8, M9, M12, M14 ve M15 kodlu çalışmaların da Netemeyer vd.'nin (1996) ölçeğini kullandıkları görülmüştür.

Fisher'in (2001) geliştirdiği 3 boyuttan (işin kişisel yaşama müdahalesi, kişisel yaşamın işe müdahalesi ve iş/kişisel yaşamı geliştirme) ve 19 maddeden oluşan iş-kişisel yaşam dengesi ölçeği; iskelet yapısında herhangi bir değişiklik yapılmadan Fisher-McAuley vd. (2003) tarafından da uygulanmıştır. Hayman (2005) ise bu bahsi geçen ölçeğin 3 boyutunu korumakla

birlikte madde sayısını 15'e düşürerek bir uyarılma çalışması yapmıştır. Bunun dışında, incelenen M6, M11 ve M13 kodlu çalışmaların ise Fisher-McAuley vd. (2003) tarafından uygulanan ölçekten 3 boyut ve 15 madde şeklinde Türkçeye uyarlayan Küçükusta'nın (2007) çalışmasına başvurdukları görülmüştür.

Tablo 3. İYD Bileşenlerine İlişkin Temalar, Kodlar ve Ölçekler

ANA TEMA	TEMALAR	ALT TEMALAR	KODLAR	ÖLÇEKLER	
İş-yaşam dengesinin bileşenleri	İş-aile çatışması	İş çevresindeki talepler	İş talepleri	Netemeyer vd. (1996)	
			İşle ilgili görevler		
			İş sorumlulukları		
			İş etkinlikleri		
			İş zaman aralığı		
	Aile-iş çatışması	Zaman baskısı	İş kaynaklı gerginlik		Planlarda değişiklik
					Gerçekleştirme zorluğu
					Engel oluşturma
					İş ile ilgili gerginlik
					Aile talepleri
Aile-iş çatışması	Zaman baskısı	Aile çevresindeki talepler	Aile sorumlulukları		
			Aile görevleri		
			Aile etkinlikleri		
			Ev zaman aralığı		
			Engel oluşturma		
İşin kişisel yaşama müdahalesi	Zaman eksikliği	Kişisel yaşamda güçlük çekme	Gerçekleştirme zorluğu	Fisher-McAuley vd. (2003) Hayman (2005)	
			Erteleme zorunluluğu		
			Aile ile ilgili gerginlik		
			Kişisel yaşamın zarar görmesi		
			Kişisel yaşamı zorlaştırma		
Kişisel yaşamın işe müdahalesi	Enerji harcama	İş yaşamında güçlük çekme	Dengeleme mücadelesi		
			Kişisel yaşamı ihmal etme		
			Kişisel yaşamı beklemeye alma		
			Kişisel etkinlikleri kaçırma		
			İş dışı etkinlik süresinde mutluluk		
Kişisel yaşamın işe müdahalesi	Enerji harcama	İş yaşamında güçlük çekme	İşteki enerjiyi tüketme	Hayman (2005)	
			Yorgunluk oluşturma		
Kişisel yaşamın işe müdahalesi	Enerji harcama	İş yaşamında güçlük çekme	İş yaşamının zarar görmesi	Hayman (2005)	
			Çalışmanın zorlaşması		

İş / kişisel yaşamı geliştirme	Enerji kaynağı	Kişisel yaşamın, iş yaşamına enerji vermesi
		İşin, kişisel etkinliklerin sürmesi için enerji vermesi
	Genel ruh hali	Kişisel yaşamın iş yaşamındaki ruh haline olumlu etkisi
		İş yaşamının kişisel yaşamdaki ruh haline olumlu etkisi

Ölçeklerden oluşturulan temalara ve kodlara gelince ise Netemeyer vd.'nin (1996) geliştirdiği ölçeklere yapılan tematik içerik analizi sonucunda iş-aile çevresindeki talepler, zaman baskısı ve iş-aile kaynaklı gerginlik olmak üzere 6 alt tema ve 18 kod açığa çıkarılmıştır. Hayman'ın (2005), Fisher-McAuley vd.'den (2003) adapte ettiği İYD ölçeğine tablo 3'de tematik içerik analizi uygulanarak; özel yaşamda güçlük çekme, zaman eksikliği, enerji harcama, iş yaşamında güçlük çekme, enerji kaynağı ve genel ruh hali olmak üzere 6 alt temalı ve 15 kodlu bir yapının ortaya çıkması sağlanmıştır.

4.2.3. İYD Sonuçları

Tablo 4'deki verilere göre, İYD'nin 11 farklı sonucu tespit edilmiştir.

Tablo 4. İYD Sonuçlarına Yönelik Temalar ve Çalışmalar

ANA TEMA	ALT TEMALAR	İNCELENEN ÇALIŞMALAR
İş-yaşam dengesinin sonuçları	İş tatmini	M1, M12, M15
	Tükenmişlik	M1
	Meslekten ayrılma niyeti	M5
	Yaşam tatmini / doyumunu	M12
	İşten ayrılma niyeti	M8, M12, M13, M15
	İşe ilişkin refah	M11
	İş verimliliği	M14
	İş stresi	M7, M14, M15
	Örgütsel bağlılık	M15
	Mesleki tatmin	M7
	Aile tatmini	M12

İş-yaşam dengesi ile iş tatmini ve işe ilişkin refah arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İş-yaşam dengesiyle tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki

saptanmıştır. İş-yaşam çatışmasıyla; iş tatmini, yaşam tatmini, iş verimliliğine yönelik tutumlar, örgütsel bağlılık, mesleki tatmin ve aile tatmini arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. İş-yaşam çatışmasıyla; meslekten ayrılma niyeti, işten ayrılma niyeti ve iş stresi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler görülmüştür.

5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın amacı ve soruları bağlamında, dikkate değer çıkarımlara ulaşılmıştır. Bunlar şu şekilde izah edilebilir:

İncelenen çalışmaların araştırma yöntemleri arasında herhangi bir farklılık var mıdır? Bu araştırma sorusu ile ilgili olarak incelenen çalışmaların araştırma tasarımları ve veri toplama teknikleri yönünden herhangi bir farklılığın bulunmadığı tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, incelenen çalışmaların tamamının nicel tasarımı ve anket tekniğini metodolojik olarak tercih ettikleri görülmüştür. Ancak, örneklem grupları ve büyüklükleri, örnekleme ve veri analiz yöntemleri açısından çalışmalar arasında birtakım farklılar açığa çıkmıştır. Özellikle, öğretmenler en çok araştırılan örneklem grubunu temsil etmiştir. 200-299 kişilik örneklem büyüklüğünün diğerlerine göre daha çok uygulandığı görülmüştür. Kolayda örneklemeden sonra tesadüfi örnekleme en çok tercih edilenler arasında yerini almıştır. Yorumlayıcı ile tanımlayıcı analiz yöntemlerinin her ikisini birden kullanan çalışmalar olsa da çoğunlukla yorumlayıcı analiz yöntemine başvurulmuştur.

İYD öncülleri ve sonuçları nelerdir? İncelenen çalışmalar minvalinde, İYD'nin 12 farklı öncülünün ve 11 farklı sonucunun olduğu saptanmıştır. Bunlar arasında da anlamlı negatif/pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın öncüllerinin ve sonuçlarının; Netemeyer vd.'nin (1996) çalışmasının bulguları ile örtüştüğü görülmüştür. İYÇ ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı negatif ilişkilerin varlığının her iki çalışmada da ortak olduğu belirlenmiştir. İYÇ ile tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı pozitif ilişkilerin benzer şekilde tespit edildiği açığa çıkmıştır.

Fisher-McAuley vd. (2003) tarafından yapılan çalışmada İYD ile iş tatmini arasında pozitif anlamlı ilişkilerin varlığı ile bu araştırmanın bulgularının uyumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca, Fisher-McAuley vd. (2003) İYD ile algılanan gerilim (genel stres) arasında negatif ilişki tespit etmiştir. Bu durumda, İYÇ ile iş stresi arasında bulunan anlamlı pozitif yönlü ilişkiyi dolaylı yünden desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

İYD temel bileşenleri nasıl belirlenmiştir? Tablo 5’de görüldüğü gibi, Netemeyer vd. (1996), Fisher (2001) ve Hayman (2005) tarafından yapılan çalışmaların sentezlenmesi ve derinlemesine yeniden yorumlanması sonucunda çok boyutlu bir iş yaşam dengesi yapısı açığa çıkmıştır. İşin kişisel yaşamı bulanıklaştırması ana boyutu, iki boyut ve beş alt boyuttan; kişisel yaşamın işi bulanıklaştırması ana boyutu, iki boyut ve beş alt boyuttan; iş/ kişisel yaşamı güçlendirme ana boyutu iki boyuttan ve dört alt boyuttan meydana gelmiştir.

Oluşturulan bu model önerisinde, örneğin, bir çalışanın, iş çevresinde yerine getirmesi gereken talepler (görevler, sorumluluklar ve etkinler), iş-zaman aralığının darlığı ve işteki gerginlik; işin kişisel yaşamı bulanıklaştırdığı iş kaynaklı roller arası çatışma boyutunda değerlendirilebilir.

Tablo 5. İYD İçin Oluşturulan Çoklu Model Önerisinin Boyutları

ANA BOYUTLAR	BOYUTLAR	ALT BOYUTLAR
İşin kişisel yaşamı bulanıklaştırması	İş kaynaklı çatışmalar	İş çevresindeki talepler İş zaman aralığı İş kaynaklı gerginlik
	İş yaşamının negatif etkileri	Kişisel yaşamda güçlük çekme Zaman eksikliği
Kişisel yaşamın işi bulanıklaştırması	Kişisel yaşam kaynaklı çatışmalar	Kişisel yaşam çevresindeki talepler Kişisel yaşam zaman aralığı Aile kaynaklı gerginlik
	Kişisel yaşamın negatif etkileri	Enerji harcama İş yaşamında güçlük çekme
İş / kişisel yaşamı güçlendirme	İş yaşamının pozitif etkileri	İşin enerji kaynağı olması İşin yarattığı genel ruh hali
	Kişisel yaşamın pozitif etkileri	Kişisel yaşamın enerji kaynağı olması Kişisel yaşamın yarattığı genel ruh hali

İYD ile ilgili hazırlanan bu çok boyutlu model / yapı önerisi, gelecek araştırmacılar ve uygulayıcılar için kullanacakları ya da geliştirecekleri ölçeklerin boyutlarını temsil edebilirliği yönünden faydalı olacağı ümit edilmektedir. Nitel bir tasarımla geliştiren bu iskelet yapısının, ölçek ifadelerine göre açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılması ve bununla birlikte güvenilirliklerinin ve geçerliliklerinin ortaya konması neticesinde gelecek araştırmalarda vücut bulması muhtemeldir.

Kaynakça

İçerik analizlerine dahil edilen ulusal çalışmalar (*) işareti ve kodları ile gösterilmiştir.

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1(1), 99-121.
- Asarkaya, Ç., & Erdoğan, I. (2014). Psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın iş-yaşam dengesine etkileri. *Research Journal of Business and Management*, 1(2), 130-138. *M10
- Boz, M., Eşitti, B., & Özkan, Ç. (2021). Turist rehberlerinin iş-aile ve aile-iş çatışması, kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *TroyAcademy*, 6(2), 697-711. *M4
- Demir, B., & Yıldız, M. (2021). Determination of the relationship between the level of work-family life conflict and job productivity and work stress in nurses. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 186-197. *M14
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121. *M11
- Ergün, E., & Yüksel, A. (2019). İş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. *Istanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 67-90. *M15
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176. *M7
- Fisher, G. G. (2001). *Work/personal life balance: A construct development study*. (Unpublished doctoral dissertation), Bowling Green State University. Ohio.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. *In Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. Orlando 1-26.
- 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.
- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2009). A longitudinal examination of the work-non-work boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 839-862.
- Hıdır, A., & Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70. *M1
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134. *M12
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Macit, M., & Ardiç, K. (2018). İşkoliklik, iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844. *M3
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Özer, N., & Kış, A. (2016). Okul müdürlerinin zaman yönetimi becerileri ile yaşadıkları iş aile çatışması arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (11), 103-122. *M9
- Özeren, E., Arslan, A., & Demirtaş, Ö. (2019). İKY uygulamalarının işe adanmışlık ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi: örgütsel adalet algısının aracı, kayırmacılığın düzenleyici rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, BOR Özel Sayısı, 211-228. *M6

- Öztop, S., & Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (29), 623-642. *M13
- Polat, Ş., & Özdemir, M. (2017). An examination of relationship among job characteristics, work-life balance and intention to leave the profession according to the candidate teachers' opinions. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 7(2), 340-360. *M5
- Seçilmiş, C., & Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79. *M8
- Tosunoğlu, B., & Ertaş, F. C. (2020). Kadın muhasebe meslek mensuplarına yönelik mesleki tükenmişliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi: TR90 bölgesi örneği. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 22, 142-161. *M2