



Received / Makale Geliş Tarihi 30.08.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 24.10.2023
Volume / Issue (Cilt/Sayı) 7 (35)
ss / pp 1469-1477

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10035578
Mail: editor@pejoss.com

Dr. Öğr. Üyesi Umut Denizli

<https://orcid.org/0000-0003-1666-7996>

Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Gümüşhane / TÜRKİYE

ROR Id: <https://ror.org/00r9t7n55>

Yaşamda Denge Kalite Getirir mi? İş-Özel Yaşam Dengesi ve Yaşam Kalitesi Üzerine Bir Araştırma

Does Balance Bring Quality in Life? Research on Work-Life Balance and Quality of Life

ÖZET

Kuşkusuz ki çalışma yaşamı bireylerin hayatında hem nitelik hem de nicelik olarak önemli bir yer işgal etmektedir. Çalışma çağındaki nüfus olarak adlandırılan kitle, üretim sürecine katılıp yaşadığı topluma katkı yaparak onun bir parçası haline gelmek istemektedir. Araçsallık bağlamında iş, sosyalleşme ve ait olmanın da önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve iş dışı hayatı kapsayan yaşam kalitesi ise Dünya Sağlık Örgütü tanımına göre, yaşamın tüm alanlarını kapsayan bir bütünsellik içermekle birlikte, büyük ölçüde öznel ve algılara dayanmaktadır. Görülen odur ki çalışanlar, araçlarla amaçları karıştırmamak adına, iş dışındaki yaşamlarına da gereken önemi vermeye çalışarak yaşam kalitelerini yüksek tutmayı amaçlamaktadırlar. Bu bağlamda, farklı düzeylerde algılanıp değişim gösterebilen yaşam kalitesi, kişilerin seçimlerine bağlı olarak zaman içerisinde farklılaşabilmektedir. Kesitsel bir yapıda gerçekleştirilen bu nitel çalışmada, kolayda örneklem aracılığıyla istihdamda yer alan kişilere ulaşılarak görüşmeler gerçekleştirilmiş, iş ve özel yaşam dengeleri ile ilgili açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Farklı sektör, kıdem ve pozisyonlarda yer alan altı çalışan ile gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcıların iş ve özel yaşam etkileşimi, bu etkileşimden doğan çatışmaların mevcudiyet ve niteliği, dengenin sağlanıp sağlanmadığı ve sürecin nasıl yönetildiği ile ilgili yanıtları içerik analizine tabi tutulmuştur. Ulaşılan sonuçlarda, çalışanların iş-özel hayat dengelerini güçlükle sağlamaya çalışırken, kendilerine göre yöntemler geliştirip uyguladıkları görülmüştür. Çalışanların, yaşam kalitelerini arttırmak adına denge kurma mücadelesi verdiği, her iki cinsiyet açısından da saptanmıştır. Bunu gerçekleştirirken önem verilen kriterlerin çalışma barışı, iş güvenesi ve sosyal destek olduğu ön plana çıkarken; psikolojik tatmin, kariyer hedefleri, kıdem, demografi ve kişilik özellikleri, stres ve zaman yönetim şekillerinin aracı rol oynadığı; aile ve zamana atfedilen önem, zihinsel sakinlik ve rasyonelliğin ise yaşam kalitelerini yükseltmek adına dayandıkları değerler olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-özel yaşam dengesi, Yaşam kalitesi, Çalışma hayatı, Nitel araştırma.

ABSTRACT

Undoubtedly, working life occupies an essential place in individuals' lives, both in quality and quantity. The working-age population wants to become a part of society by participating in and contributing to production. In the context of instrumentality, work also appears as a critical element of socialisation and belongingness. Quality of life, which includes work and non-work life, consists of a holistic approach covering all areas of life, according to the World Health Organization definition, but is mainly subjective and based on perceptions. Employees aim to keep their quality of life high by giving importance to their lives outside of work to avoid confusing the instruments with the goals. In this context, quality of life, which can be perceived and changed at different levels, may differ over time depending on people's choices. This qualitative study was conducted in a cross-sectional structure; interviews were conducted with employed people through convenience sampling, and open-ended questions were asked about their work-life balance. As part of a qualitative study on work-life balance, six employees from different sectors, seniority levels, and positions were interviewed to gain insight into their experiences regarding the interaction between work and private life. The study analysed their answers to open-ended questions such as the existence and nature of conflicts that arise from this interaction, how they manage the balance, and whether they have achieved it. The results showed that while employees try to maintain their work-life balance with difficulty, they develop and apply their methods. It has been determined for both genders that employees struggle to find balance to increase their quality of life. It is highlighted that the essential criteria in achieving this are labour peace, job security, social support and psychological satisfaction, career goals, seniority, demography, personality characteristics, stress, and time management styles also play a mediating role. It has been revealed that the importance attributed to family and time, mental calmness and rationality are the values they rely on to improve their quality of life.

Keywords: Work-life Balance, Quality of life, Working life, Qualitative study.

1. GİRİŞ

Kuşkusuz ki çalışma yaşamı bireylerin hayatında hem nitelik hem de nicelik olarak önemli bir yer işgal etmektedir. Çalışma çağındaki nüfus olarak adlandırılan kitle, üretim sürecine katılıp yaşadığı topluma katkı yaparak onun bir parçası haline gelmek istemektedir. Araçsallık bağlamında iş, sosyalleşme ve ait olmanın da önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş ve iş dışı hayatı kapsayan yaşam kalitesi ise Dünya Sağlık Örgütü tanımına göre, yaşamın tüm alanlarını kaplayan bir bütünsellik içermekle birlikte, büyük ölçüde öznel ve algılara dayanmaktadır. Görülen odur ki çalışanlar, araçlarla amaçları karıştırmamak adına, iş dışındaki yaşamlarına da gereken önemi vermeye çalışarak yaşam kalitelerini yüksek tutmayı amaçlamaktadırlar (WHO, 2012).

Bu bağlamda, farklı düzeylerde algılanıp değişim gösterebilen yaşam kalitesi, kişilerin seçimlerine bağlı olarak zaman içerisinde farklılaşabilmektedir. Endüstrileşen dünyamızda çalışma hayatının, farklı rollere sahip bireylerden beklentileri arttıkça iş ve özel yaşam arası tesis edilmesi gereken denge unsuru gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

Kirchmeyer (2000), iş-özel yaşam dengesini; farklı rollere sahip bireyin bu roller için hemen hemen eşit miktarda dikkat, zaman harcayıp bağlılık ve katılım göstermesi olarak tanımlamaktadır. Kuşkusuz ki kişilerin hayatında bu farklı rollerden kaynaklanan rol çatışmaları olacaktır ve iş-özel yaşam söz konusu bu çatışmanın etkin yönetimi ile dengelenecektir (Fisher vd., 2009; Hobfoll, 1989). Bu anlamda iş ve özel yaşamdaki roller arasındaki çatışmanın minimum olduğu hem iş hem de özel yaşama yüksek düzeyde katılım gösterilmesi ile oluşacak yaşam memnuniyeti genel yaşam kalitesini de artıracaktır (Sirgy & Lee, 2018). Adamson vd. (2023) de daha iyi bir çalışan ve daha iyi bir ebeveyn olma hissini anahtar öğelerinden birinin iş-özel yaşam dengesini sürdürmeye çalışmak olduğunu belirtmektedir. Bireyler öncelikle bu denge halini arzu etmeli, daha sonra bu istekleri doğrultusunda yaşamlarını şekillendirmeli ve gerekli düzenlemeleri yapmalıdırlar. Böylelikle yaşam kaliteleri de yükselen bireyler, toplumsal değişimlerin beraberinde getirdiği psikolojik baskıların üstesinden de daha rahat gelebileceklerdir (Cheung & Leung, 2010).

Bilindiği üzere Covid-19 pandemisi ile çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler, daha yoğun iş yükleri, artan çalışan gözetimi ve iş-özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına neden olmuştur. Bu da pandemi öncesi dönemde mümkün olduğunca iş ve özel yaşamı ayırma tercihinde olan çalışanların algılanan esneklik kabiliyetlerini azaltarak olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Adisa vd., 2022). Çalışmada, iş-özel yaşam dengesi ve yaşam kalitesi kavramlarına değinilip çalışma hayatındaki kişilerin söylemlerinden örnekler verilerek kavramsallaştırma yapılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Özel Yaşam Dengesi

Her bireyin iş ve iş dışı yükümlülüklerini başarılı bir şekilde koordine etme yeteneği olarak nitelendirilen iş-özel yaşam dengesinin, çalışanların genel iyilik hali ve örgütsel performansları üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (Stankeviciute & Kunskaia, 2022).

Pek çok çalışan özellikle aile ve işteki rollerini dengelemekte zorlanmaktadır. Buna destek olmak amacıyla örgütler de çalışanların özellikle aileleri ile ilgili ihtiyaç ve sorumluluklarının farkında olmalıdırlar. Aksi takdirde bu çatışma çalışan performansına da etki edebilmektedir (İsa & Indrayati, 2023). İyi yönetildiği takdirde, iş-özel yaşam çatışmalarını ortadan kaldıran bu denge hali, çalışanlara farklı iş rollerinde nasıl daha etkin olacaklarına ilişkin yol göstermektedir. Bu da örgütler için çalışan performanslarını yükselten motivasyon ve katılımı da beraberinde getirmektedir (Majumder & Biswas, 2023).

Saini (2016), insan yaşamının dinamik olduğunu, bireylerin hayatlarında beklenmedik büyük değişim ve dönüşümler olabileceğini belirterek; kişilerin zaman zaman ihtiyaç ve öncelik sıralamalarını yeniden değerlendirmelerini önermektedir. Dolayısıyla, bunun sadece bir iş-özel yaşam dengesi olmadığını; iş ve özel yaşamda amaç bulmakla ilgili olduğunu belirtmektedir. Wang (2015) ise sağlıklı bir iş yaşam karışımını oluşturabilmenin esneklik, stratejik zaman yönetimi, anlayış ile evde ve işte sosyal destekten geçtiğini belirtmektedir. Böylece kişi, kendi ve başkalarıyla ilgili daha az suçluluk duygusuna sahip olarak psikolojik yaşam kalitesini güçlendirebilecektir.

İşletmeler örgütsel performanslarını arttırmak adına özellikle iş-özel yaşam çatışmasını azaltma çabalarına oldukça dikkat etmektedirler. Bu tür çabaların işletmelerin işgücü devir ve maliyetlerini azalttığı, verimliliği ise arttırdığının altı çizilmektedir (Beauregard & Henry, 2009). Bunun yanında, bu konudaki

örgütsel ve hukuki düzenlemelerin genellikle gelişmiş batı ülkelerinde görüldüğünü belirtmekte de fayda vardır (Uddin vd., 2020).

Yöneticilerin iş-özel yaşam dengesi stratejilerine sahip olmanın önemi konusundaki algılarını ortaya çıkarmak amacıyla Baguant tarafından, finans hizmetleri sektöründe yüzden fazla çalışana sahip uluslararası bir işletme incelenmiştir. Görüşülen kişiler iş-yaşam dengesi stratejilerine sahip olmanın faydaları konusunda oldukça net olmakla birlikte yöneticilere göre dengesizlik, endişe verici bir konu olarak işletme içinde yüksek düzeyde memnuniyetsizliğe yol açmaktadır (Baguant, 2016).

2.2. Yaşam Kalitesi

20. yy.'ın ikinci yarısı ile literatüre giren kavram, öncelikle ekonomik göstergelerle yorumlanırken günümüzde sosyo-psikolojik ve çevresel unsurlarla da değerlendirilmeye başlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü günümüzde yaşam kalitesini, bireylerin içinde yaşadıkları kültür ve değer sistemleri bağlamında; hedefleri, beklentileri, standartları ve kaygıları ile ilişki olan yaşamdaki konumlarının algısı olarak tanımlamaktadır (WHO, 2012).

İkibinli yıllardan itibaren Avrupa Birliği'nin gelişmiş ve gelişmekte olan yirmi ekonomisinde indeksler aracılığıyla yaşam kaliteleri ölçülerek ampirik olarak test edilmektedir. Böylelikle çalışma hayatı ve politika yapıcılar için metodolojik altyapının geliştirilmesiyle, ilgili ülkelerde yaşam kalitesinin iyileştirilmesi amaçlanmıştır (Pukeliene & Starkauskiene, 2011).

Greenhaus vd. (2003), işe ve aileye eşit derecede zaman ve emek harcanarak katılımın; iş-aile çatışmasını ve stresi azaltıp bu yolla bireylerin yaşam kalitelerini yükselteceğini belirtmiştir. Aksi durumdaki dengesizliğin ise iş ve aileye harcanan zaman arasında büyük farklılıklar doğurabileceği ve yaşam kalitesini düşüren yoğun iş-aile çatışmalarıyla birlikte strese neden olabileceği vurgulanmıştır. Üniversite öğrencileri üzerine yapılan bir çalışmada (n=91) sağlıklı ilişkili yaşam kalitesinin (objektif yaşam kalitesi) algılanan yaşam kalitesinden (subjektif yaşam kalitesi) etkilendiği ortaya çıkmış, algıların; zihinsel sağlık, stresle mücadele ve ağrı eşikleri üzerinde dahi etkili olduğu görülmüştür (Castro vd. 2009). Hekimlerin yaşam kalitesini değerlendirmek ve iş bağımlılığından ne ölçüde etkilendiklerini araştırmak amacıyla 1110 hekimden, DSÖ Yaşam Kalitesi (BREF) ve iş bağımlılığı ölçekleri aracılığıyla veri toplanan diğer bir çalışmada; kadın hekimlerin erkeklere göre daha düşük yaşam kalitesine sahip olduğu ve iki cinsiyet için de yaşam kalitesi ile çalışma yoğunluğu arasında negatif korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Azevedo ve Mathias, 2017).

Çalışma hayatı ile yaşam kalitesi ve onun unsurlarından biri olan öznel iyilik hali arasındaki ilişkiyi anlamak işletmeler için önemlidir. Çünkü böylelikle insan kaynakları yönetimi, çalışan verimliliğini artırmak adına strateji ve politikalar belirleyebilecektir. Bu yüzden işletmelerin, çalışanların yaşam kaliteleri ve ilgili alt faktörlerini kendi örneklemelerinde analiz etmeleri faydalarına olacaktır (Mendoza-Ocasal vd., 2022). Özellikle ekonomik, yaşamsal ve politik birçok krizin ortaya çıktığı günümüzde, çalışanların yaşam kaliteleri ile direkt ilişkili olan zihinsel sağlıklarını korumaları adına bu durumun iyi bir şekilde yönetilmesi önemlidir. Aksi takdirde çalışanlar için moralsizlik, depresyon ve kaygı gibi durumların ortaya çıkması olasıdır (Lindsay-Smith vd., 2022).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Sorusu

“Ekonomik olarak gelişmiş bölgelerde bireylerin çalışma ve özel yaşam etkileşimi nasıldır? Yaşam kalitesi bağlamında bu etkileşim hangi doğrultuda, kuvvette ve niteliktedir?” araştırma sorusu olarak belirlenmiştir. Araştırmada nitel yöntemler kullanılmıştır. İnsan kaynaklarıyla ilgili daha önce yapılan çalışmalarda da görüleceği üzere (Lester vd., 2020, Lochmiller, vd., 2023) birincil veriler görüşme yöntemi ile elde edilmiştir.

3.2. Verilerin Toplanması

Kolayda örneklem metodu ile Bursa ve Ankara illerinde istihdam edilen yaşları 25-45 arasındaki farklı sektör, işletme, departman ve konumlardan altı çalışan ile görüşmeler gerçekleştirilerek yarı yapılandırılmış sorular yöneltilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Kayıt altına alınan görüşmeler deşifre edilerek yazıya dökülmüştür. Maxqda 2022 nitel analiz bilgisayar programı ile gerçekleştirilen betimsel analizler aracılığıyla veriler kavramsallaştırılarak kodlanmıştır. Daha

sonra tümevarımsal yöntemle kodlar farklı temalar (üst kod) altında birleştirilmiştir. Ortaya çıkan tema ve kodlar, güvenilirliğin sağlanması adına, bağımsız iki araştırmacı tarafından da teyit edilmiştir.

4. BULGULAR

Yaşam kalitesi bağlamında iş-özel yaşam dengesi ile ilgili katılımcı söylemlerinin analizleri sonucunda “Önem Verilen Kriterler”, “Aracı Rol” ve “Değerler” olmak üzere üç ana tema belirlenmiştir.

4.1. Önem Verilen Kriterler Teması

Bu tema çalışma barışı, iş güvencesi ve sosyal destek alt temalarından oluşmaktadır. Katılımcılar profesyonellikle ilişkilendirdikleri çalışma barışına, ekonomik standartlarını kaybetmemek adına iş güvencesine ve ailelerin sağladığı sosyal desteğe değinmişlerdir.



Şekil 1. Önem Verilen Kriterler Teması

Aşağıda katılımcı söylemlerinden bazı örnekler verilmektedir.

“İş hayatım hayat standartımı çokça etkilediğini söyleyebilirim. İşte yaşadığım stres oradaki ortama uyum sağlamak yeteri kadar zor ve oradaki problemleri özel hayatıma yansıtılmak için ne kadar uğraşırsam uğraşıyorum etkileniyor. Evet her ay düzenli bir ücret ödense de istediğim standartlarda yaşayabiliyorum fakat bu psikolojikman yorulduğumu değiştirmiyor. Güzel bir kariyer ve hedeflerime giden yolda bu yollardan geçmek zorundayım. Ama orada kazandığım en ufak bir başarı bile bunları unutturup hiç düşmemiş gibi tekrardan kalkmamı sağlıyor.”

“İş yaşamım ve özel yaşamımı dengede tutmak için uğraşmıyorum aslında, sadece o an yapılması gerekeni yapmaya çalışıyorum. Tabi bu benim normalim olsa da dışardan bir gözle konuya bakarsak yaptığım şey daha çok fedakarlık gibi görünüyor. Çünkü her ne kadar çok yoğun bir iş günü geçirmiş olsam da evde benimle zaman geçirmeyi bekleyen eşime de vakit ayırmam gerekiyor. Sanırım iş yerinde yeri geldiğinde yaşadığım stresi, iş gücünün yorgunluğunu eşimle vakit geçirerek toparlıyorum. Ortada bir başarı varsa bu başarının paydaşları da var. İnsanlar kendi başına başarılı olamaz her zaman iten bir güce ihtiyacı duyarlar benim işimdeki başarımın paydaşı eşimdir.”

“İş yerinde herhangi problem yaşamadığım sürece aslında çokta özel hayatıma yansıtıyorum. Çünkü iş yerinde farklı özel yaşantımda daha farklı amaçlarım ve gayelerim var. Benim için işte olan işte kalıyor. Kalan kısıtlı süremi oraya yansıtırsam biliyorum ki hayatım böyle gitmez.”

“Tanıdığım bir arkadaşımın iş hayatımda geçen mücadele ve yarış beni çok zorlamış ve yıpratmıştı. İş için yakınım olan birinin mecburen karşında olmak kolay atlatabildiğim bir durum olmamıştı. İlk başlarda ne kadar duygusal yaklaşısam da zaman ilerledikçe ve tecrübe kazandıkça iş hayatında duygusallığın değil profesyonelliğin olması gerektiğini iş ortamında olan şeylerin özel hayatla bir ilgisi olmasını anlamamı sağlamıştı.”

“Beni en çok rekabet için birilerinin üstüne basarak bir yerlere gelmeye çalışan insanlar çok üzmişti. Evet her iş yerinde rekabet vardır ama bu birilerini basamak olarak kullanmak zorunda oldukları anlamına gelmiyordu benim için. Özel yaşantımda hep düşündüğüm bir gün bana da yapılırdı. Ama oturup sakince düşününce bunun her ortamda olabildiğine ve kendi işime odaklanmam gerektiğine karar verdim. Benim için önemli olan kariyerimde başarılı olmaktı ve önüme çıkan engelleri yıkmaktı bende öyle yaptım.”

4.2. Aracı Rol Teması

Bu tema psikolojik tatmin, kariyer hedefleri, kıdem, demografi ve kişilik özellikleri ile stres ve zaman yönetim şekilleri alt temalarından oluşmaktadır. Katılımcılar iyi planlanmış zaman yönetimi, stres yönetimiyle ilişkilendirdikleri duygusal dirençlilik ve psikolojik tatmin, demografik özelliklerin etkisi ve kariyer değişimleri ile ilişkilendirdikleri zorluklardan bahsetmişlerdir.

Aşağıda katılımcı söylemlerinden bazı örnekler verilmektedir.



Şekil 2. Aracı Rol Teması

“Elimden geldiğince kariyer ve özel hayatıma eşit derece öncelik vermeye çalışıyorum. Benim inandığım şey iyi kurulmuş ve planlanmış iş ve yaşam dengesi daha az stres ve daha az tükenmişlik duygusu oluşmasını sağlar. Tabii ki insan iş yaşamına girdikten sonra çok vakit bulamıyor ama tatillerini verimli hayatı daha olumlu yaşar. Aslında insan bu durumu sürekli yaşadıkça zamanını daha kaliteli yaşamayı öğreniyor. Bu iki yaşamında öğrettiği en büyük şey zaman yoksa da insan istediği sürede kendine kaliteli bir zaman yaratabiliyor.”

“Yaşam kalitemizin ben yaşa ve zamana göre değiştiğini düşünenlerdenim. İlk işe girdiğim zamanlarda yaşımın verdiği durumlardan dolayı kaliteli bir yaşam düşüncem yoktu. O zamanlar bir sorumluluk altında olmadığım için her şey daha kolaydı. Yaşım ilerledikçe hayat kalitesinin ne kadar önemli olduğunu öğrendim. Çünkü insanın yaşı büyüdükçe istekleri tercihleri de o kadar artıyor. Kaybedilen zamanın ne kadar da önemli olduğunu öğrendim. İş hayatındaki stresin beni eskisinden daha çok yordugunu ve eskisi kadar aktiviteler ve kendime zaman ayıramadığım dönemler oluyor. Ama zamanı düzgün kullanmak zorundayım. İnsan daha da zaman geçtikçe alışıyor bu düzene.”

“... vardiya şefi olarak çalışmaktayım. İnsanların sorumluluğu arttığında özel hayatından fedakarlıklar yapılması gerekebiliyor. Daha önceleri yönetici pozisyonunda olmadan önce sadece kendimden ve yaptığım işten sorumluydum ama zamanla beraber ekstra sorumluluklar eklenince gerek fazla mesai gerekse de evden yönlendirme yaparak dahi mesai yapmaktayım. Bu durum tabii ki özel yaşamımdaki aktivitelerimi kısıtlıyor.”

“Bir işi yanlış yaptığımızda ya da iş yetismeyince kendimi eksik hissetmeme sebep oluyor. Eve geldiğimde de o eksik hissetme motivasyon olarak çok aşağıda hissetmemi sağlıyor. Bu durum aileme ve çevreme daha depresif olduğum zamanlar oluyor. Bu durum özel yaşantımı da etkiliyor. Normal durumda daha pozitif bir insanımdır ama iş hayatımda olduğum ciddi tavrımla normal hayatımdaki pozitif tavrım çatışmaya giriyor.”

“Orda oluşturduğum ciddi kişiliğimi aileme yansıttığım zamanlar oluyor. İş hayatımızda işimiz gereği daha dikkatli ve titiz olmalıyız. İş hayatımdaki oluşturduğum bu şeyleri aileme yansıttığımda onlar tarafından da biraz tepki alabiliyorum. İş yaşamımda yaşadığım bu rolümü olabildiğince aza indirmeye çalışıyorum. İki hayatım içinde pratik bir çözüm bulup aktif olarak kullanmam gerekiyor. İşin aslı işte tahammül özel yaşamımda sabrı kullanmam gerekiyor.”

“Bu durumu çok yaşadığım bir pozisyonum var sanırım. İş yaşantım adına olmasa da evde eşimin işlerine karıştığım durumlar olabiliyor. İş yerindeki konumum ve yaptığım işim gereği, evde yapılan herhangi bir işe burnunu sokma kültürü geliştirdiğimi düşünüyorum. Bu da eşimle aramızda gerilime sebep oluyor. Sanırım makinelerle vakit geçirdikçe tüm hayatı makine olarak görmeye başlıyor insan bir süre sonra ve her şeyi kontrol etme içgüdüüsü oluşuyor.”

“Oluyor tabii ara ara. İşte profesyonel davranıp bazen sert ve resmi olmamız gerekiyor. Ama iş sahası dışına çıkınca bocalama ister istemez oluyor. Eş ve evlat olarak takılmam gereken tutumu bazen sağlayamıyorum. Sert ve mesafeli olmak aileme sert ve mesafeli olmam anlamına geliyor. Ama ailemin karşıdaki empatik ve sevecen tavrımı da işime yansıttığımda o zaman resmiyet şeffaflaşıyor ve ciddiyet bozuluyor. Bu tür rol çatışmaları bazen sakin kalıp zihnimi düzeltmem gerektiğini söylüyor. Bu olay da zaman ilerledikçe düzen oturttükçe daha kolay hale geliyor.”

“Rol çatışması yaşadığım dönemler oluyor. Öğretmenlik yaparken anne de olduğum için her çocuğa daha ananç ya da ağladıklarında bir yerlerine bir şey olduğunda daha anne şefkatiyle yaklaştığım için daha çok anne ve öğretmenlik rol çatışmasına istemsizce girdiğim oluyor. Anançlık duygumda bir şeyler istediklerinde daha kıyamaz oluyorum. Bazen nadiren de olsa o öğretmenlik rolünden kalma şeylerimi çevremdekilere yapıyorum. Daha dikkatli davranma çevremdekilere daha çok öğrencilerim gibi daha bir kontrolcü davrandığım dönemler olmuştu.”

“Elimden geldiğince kariyer ve özel hayatıma eşit derece öncelik vermeye çalışıyorum. Benim inandığım şey iyi kurulmuş ve planlanmış iş ve yaşam dengesi daha az stres ve daha az tükenmişlik duygusu oluşmasını sağlar. Tabii ki insan iş yaşamına girdikten sonra çok vakit bulamıyor ama tatil günlerini güzel bir tatil ya da sosyal bir aktiviteyle şenlendirirse hayatı daha olumlu yaşar. Aslında insan bu durumu sürekli yaşadıkça zamanını daha kaliteli yaşamayı öğreniyor. O kısıtlı sürede oluşan o kaçamak seni yükseklere çıkarıyor. Bu iki yaşamında öğrettiği en büyük şey zaman yoksa da insan istediği sürede kendine kaliteli bir zaman yaratabiliyor.”

4.3. Değerler Teması

Bu tema aile ve zamana atfedilen önem, zihinsel sakinlik ve rasyonellik alt temalarından oluşmaktadır. Katılımcılar iş yaşamının yoğunluk ve baskısından kalan önemli zamanlarda ailelerine vakit ayırmaktan, sakin kullanılan zamanın daha verimli olduğundan, rol çatışmalarını rasyonelleştirilerek minimuma indirmek ve denge halini sağlamakla ilgili görüşlerini belirtmişlerdir.

Aşağıda katılımcı söylemlerinden bazı örnekler verilmektedir.



Şekil 3. Değerler Teması

“Her ne kadar dengede tutmaya çalışıyoruz desek de ama pek mümkün olmuyor. Çünkü işlerimiz yetişemediği yerde mesaiye kalıp bitirmemiz mümkün ama özel yaşantımızda kaybettiğimiz zamanın bazen telafisi olmuyor. Bundan dolayı kalan sürede ne kadar yorgun olursak olalım yorgunluğumuzu göz ardı edip özel yaşantımıza ve ailemize zaman ayırıyoruz. İlk zamanlar iş hayatında zorlanıyordum ama artık süre geçtikçe bu akışa ayak uydurup alıyoruz.”

“İş yaşamının özel yaşamıma etkisinin günden güne değişebildiğini söyleyebilirim. Eğer iyiye, diğer kısım da iyi geçiyor. Ama işte yorulduysam veya zorlandıysam diğer vakitlerimde pek de tat alamıyorum. İş saham hayatımın merkezi gibi. Merkezde olan diğer her şeyi etkiliyor. Mesailerin oluşu, sağlığının iyi olması, maaşının tatmin etmesi, ekip arkadaşlarıyla uyum gibi birçok etken gerek iş yaşamını gerek özel yaşamını çok etkiliyor. Mesela mesaiye kalındığı zaman günün tamamını alıyorsa vakit kalmıyor. Hangi ara ailenle ya da sosyal bir aktiviteye zaman ayırabileceksin diye soruyor insan kendine. Böyle devam ettikçe özel yaşamın da pek de kaliteli kalmıyor zaten. Ama eğer günün iyi geçtiyse ve bir başarı elde ettiğinde yanında seni destekleyen bir ailen varsa yaşadığın sorunların buhar olup uçuyor.”

“İşe ilk başladığım dönemlerde iki farklı yere uyum sağlamak için çok uğraşmışım. Acaba neyi neyle karıştırdım diye sonra oturup sakince düşünerek olayları çözmeye başladım. İlk başlarda işimden dolayı az tatilim olduğu ve mesaiye kaldığım için kalan sürede dinlenmek için harcıyordum. Ama ilerleyen zamanlar kalan vaktimi verimli şekilde kullanmayı, bazı şeylerde fedakarlık yapmam ve bir şeyleri düzene sokmam gerektiğini öğretti.”

“Yaptığımız işin olumlu ve olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak yaptığımız iş gereği şehir dışına fuar ve deneylere gitmek zorunda kalıyoruz. Belki bir gün belki bir hafta kadar ailemizden uzaklaşabiliyoruz. Bu uzaklaşmalar nedeniyle eşimize ve çocuklarımıza yeteri kadar zaman ayıramadığımız günler oluyor. Kimi zaman mesailerimiz ve denetlemelerimiz olduğu zaman eve geldiğimizde çocuklarımız uyumuş oluyor. Bu sebeplerden dolayı ailemize karşı ister istemez hasretlik söz konusu oluyor.”

“İkisini de zaman ilerledikçe birbirinden ayrı tutmaya çalışıyorum. Okulda öğretmen rolünde oynuyorum. Evde eş, anne, evlat rolünü uyguladığım için kimliklerimi birbirlerine karıştırmamaya özen gösteriyorum. Okulda sadece ben ve öğrencilerimin olduğunu ve onlara en verimli nasıl olabileceğimi düşünüp ona göre hareket ediyorum. Okula girdiğim andan itibaren özel yaşantımı düşünmemeye çalışıyorum. Evime gittiğimde aynı şekilde öğretmen rolümdeki sıkıntılarımı veya başka streslerimi evime yansıtmamaya özen gösteriyorum. Evimde sadece anne ve eş kimliğimde oluyorum.”

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Tıpkı Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tanımında belirtildiği gibi yaşam kalitesi, katılımcı söylemlerinde de ortaya çıktığı üzere, öznedir ve algılara dayanmaktadır. Bu durum, daha fazla iş-özel yaşam çatışması yaşadıkları halde daha az yaşayanlara göre daha fazla denge ve tatmin beyanında bulunan katılımcı söylemlerinde ortaya çıkmaktadır. İş ve iş dışı yaşamı dengede tutarak yaşam kalitelerini yükseltmek isteyen bireylerin kullandıkları araçlardan ziyade, öznel yaşam kalitesi algılarının da önemli bir rol üstlendiği görülmüştür. Bireylerin çalışma hayatında kademeleri yükseldikçe, iş-özel yaşam dengesi sağlamada kritik bir araç olan zaman yönetimi konusunda tecrübe kazandıkları bunun da denge halini ve kalite algısını artırdığı görülmüştür. Çalışma yaşamının kalitesinin de genel yaşam kalitesini etkilediği, benzer şekilde özel yaşamdaki özellikle aile desteğinin, yaşam kalitesini olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bireylerin kariyerlerinin başında hedefleri doğrultusunda bazı fedakarlıklarda buldukları, sonrasında düşen yaşam kalitelerini yükseltmek adına bu durumu sürdürmedikleri de görülmüştür. Bu gibi durumlarda yöneticilere esnek iş yükü planlamaları aracılığıyla çalışanların kariyer potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilmeleri için destek olmaları önerilmektedir (Yan vd., 2022). Ayrıca, daha sakin karaktere sahip bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki çatışmaları rasyonel ve mantıklı kararlarla daha profesyonel yürüttükleri de diğer sonuçlar arasındadır.

Çalışma hayatında bireylerin çeşitli aşamalardan geçerek kendi yaşamlarının kural koyucuları olarak özgürlük kazanma istekleri açıkça görülmektedir. Bu süreçler içine endişe ve stres gibi pek çok psikososyal etkinin de dahil olduğu görülmektedir (Waldmann vd., 2023). İş ve özel yaşam arasındaki çatışmaların pek çok endüstride yaygın bir problem olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar da işteki rollerden kaynaklanan baskı ve stresin aile ve özel yaşamdaki çatışmalar üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Kumari, 2022). Araştırmamızda katılımcı söylemleri aracılığıyla da ulaştığımız bu sonuç, genel yaşam kalitelerinin artırılması için çalışanların kullandığı bazı yöntemlerin bu çatışmaların azaltılmasını sağladığını da ortaya çıkarmıştır. Katılımcıların iş-özel yaşam dengesi sağlamak adına çatışmalarını yönetmek amacıyla çaba harcadıkları, çalışma ortamlarındaki ilişkilerin ve aile bireylerinin sosyal desteklerinin iyilik hallerini sürdürmek ve yaşam kalitelerini artırmak için hayati öneme sahip olduğu ve özellikle kişilik özelliklerinin bunun sürdürülmesinde önemli bir yeri olduğu da ulaşılan sonuçlar arasındadır. Genel olarak katılımcılar en büyük yardımın aileden gelmesi gerektiği, bu desteğin bireyin stresini azaltıp performansını yükselteceği konusunda hemfikirdirler.

Araştırmamızda katılımcıların çalışma barışı, iş güvencesi ve sosyal destek gibi konulara önem verdiği, iş ve özel yaşantılarını dengelemeye çalışırken psikolojik tatmin, kariyer hedefleri ve kişilik özelliklerinin aracı rol oynadığı ve mental sağlık gibi değerlere dayanarak yaşam kalitelerini yüksek tutmaya çalıştıkları saptanmıştır. Araştırmada ulaşılan sonuçlar görüşmeleri kabul eden çalışan bireylerin söylemleri ile sınırlıdır. İlerideki araştırmalar için, daha geniş örneklerle sektör karşılaştırmalarına yer veren analizler yapılması daha karşılaştırılabilir bulgulara ulaşılmasını sağlayacaktır.

Bu bağlamda, etkin insan kaynakları yönetimi gerçekleştirmek isteyip, denge eksikliğinden kaynaklanan çatışmaları engellemeyi amaçlayan işletmelere önerilen kendi içlerinde iyi bir yönetim stratejisi oluşturmalarıdır. Yöntemler uygulanırken kuşaklar arası farklılıklara da dikkat edilmelidir. İnsan kaynakları politikalarında alternatif ve esnek çalışma yöntemleri (güvenceli esneklik) ve evli kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık uygulanması hem işletme hem de çalışanlar açısından yarar sağlayabilecektir. Ayrıca, toplumsal ve kültürel öğelere de mutlaka dikkat edilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Adamson, M., Muhr, S. L., & Beauregard, T. A. (2023). Theorising work-life balance endeavours as a gendered project of the self: The case of senior executives in Denmark. *Human Relations*, 76(4), 629–654. <https://doi.org/10.1177/00187267211073309>
- Adisa, T. A., Antonacopoulou, E., Beauregard, T. A., Dickmann, M., & Adekoya, O. D. (2022). Exploring the impact of Covid-19 on employees' boundary management and work-life balance. *British Journal of Management*, 33(4), 1694–1709. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12643>
- Azevedo, F. W., & Mathias, T. S. A. L. (2017). Work addiction and quality of life: A study with physicians. *Einstein (São Paulo)*, 15(2), 130–135. <https://doi.org/10.1590/S1679-45082017AO3960>
- Baguant, P. (2016). The perception of managers on the importance of a work life balance strategy: An exploratory view. *Proceedings of the 3rd Business & Management Conference*, pp.17-21.
- Beauregard, A. T., & Henry, C. L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.09.001>
- Castro, A. L. B., Zamorano, M. A. M., Beltrones, A. V. G., & Miranda, G.A.V. (2009). Health related quality of life in university students. *Journal of Learning Styles* 2(3), 196-208. <https://doi.org/10.55777/rea.v2i3.885>
- Cheung, Ck., Leung, K. (2010). Ways that social change predicts personal quality of life. *Social Indicators Research*, 96, 459–477.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Isa, M., & Indrayati, N. (2023). The role of work-life balance as mediation of the effect of work-family conflict on employee performance. *Sa Journal of Human Resource Management*, 21(0), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.1910>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior, Vol. 7. Time in organizational behavior* (pp. 79–93). John Wiley & Sons Ltd.
- Kumari, T. (2022). Adverse effect of work role stress on family role conflict among married IT professionals in India. *International Journal of Human Capital and Information Technology*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.299065>
- Lester, J. N., Cho, Y., & Lochmiller, C. R. (2020). Learning to do qualitative data analysis: a starting point. *Human Resource Development Review*, 19(1), 94-106. <https://doi.org/10.1177/1534484320903890>
- Lindsay-Smith, G., Pyke, J., Gamage, A., VanKhanh Nguyen, & de Lacy, T. (2022). Tourism operator mental health and its relationship with SME organisational resilience during disasters. *Tourism Management Perspectives*, 42, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100961>
- Lochmiller, C. R., Cho, Y., & Lester, J. N. (2023). A new design framework for innovative qualitative research in hrd. *Human Resource Development Review*, 22(2), 275-290. <https://doi.org/10.1177/15344843231170414>
- Majumder, S., & Biswas, D. (2023). A bibliometric and co-occurrence analysis of work-life balance: Related literature published pre- and during Covid-19 pandemic. *International Journal of Information Systems and Supply Chain Management*, 16(1), 1-11. <https://doi.org/10.4018/IJISSCM.316182>

- Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramirez, J., & Garcia-Tirado, J. (2022). Subjective Well-Being and Its Correlation With Happiness at Work and Quality of Work Life: An Organizational Vision. *Polish Journal Of Management Studies*, 26(1), 202–216. <https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.1.13>
- Pukeliene, V., & Starkauskiene, V. (2011). Quality of life: Factors determining its measurement complexity. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 22(2), 147-156. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.22.2.311>
- Saini, A. (2016). Work–life balance: Keep the cycle moving – find a purpose, set priorities, and manage time well then reassess and reset. *Frontiers in Pediatrics*, 3(118), 1-4. <https://doi.org/10.3389/fped.2015.00118>
- Sirgy, M., & Lee, DJ. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research Quality Life* 13, 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Stankeviciute, Z., & Kunskaia, S. (2022). Strengthening of work-life balance while working remotely in the context of Covid-19 pandemic. *Human Systems Management*, 41(2), 221–235. <https://doi.org/10.3233/HSM-211511>
- Uddin, M., Binti, K., & Khan, A. M. (2020). Impact of perceived family support, workplace support, and work-life balance policies on work-life balance among female bankers in Bangladesh. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 28(1), 97-122.
- Yan, J., Wu, C., He, C., Lin, Y., He, S., Du, Y., Cao, B., & Lang, H. (2022). The social support, psychological resilience and quality of life of nurses in infectious disease departments in China: A mediated model. *Journal of nursing management*, 30(8), 4503–4513. <https://doi.org/10.1111/jonm.13889>
- Waldmann, G. T., Picinin, C. T., & Lievore Caroline and Rubbo, P. (2023). Anxiety, depression and quality of life in industry: What are the existing intersections? *Revista De Gestao E Secretariado-Gesec*, 14(3), 2938–2962. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i3.1763>
- Wang, T. (2015). Work–life balance: Hopeless endeavor or rather, a true privilege? *Frontiers in Pediatrics*, 3(99), 1-3. <https://doi.org/10.3389/fped.2015.00099>
- WHO, (2012). *WHOQOL: User Manual*. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/77932/WHO_HIS_HSI_Rev.2012.03_eng.pdf?sequence=1