



T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM

DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra YALÇINKAYA

BURSA-2019



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI
ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLE İŞ YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra YALÇINKAYA

Danışman:
Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

BURSA-2019

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 0701550013 numaralı Esra YALÇINKAYA'nın hazırladığı "Öğrenilmiş Güçlülük İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 13/09/2019 günü 9:30 - 10:30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasınınbaşarılı..... (başarılı/başarısız) olduğunaoybirliği..... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav

Komisyonu Başkanı)

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

Üniversitesi

Doç.Dr. Selver Yıldız Bağdoğan
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

Üniversitesi

Prof.Dr. Aslı Kılıç
Bursa Uludağ Üniversitesi

Üye

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gökçe Güneş Ceyhan
Bursa Teknik Üni.

19/09/2019

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Öğrenilmiş Güçlülük İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

19/09/2019

İmza



Adı Soyadı : Esra YALÇINKAYA
Öğrenci No : 0701550013
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
.....Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri..... **ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: 28/08/...2019

Tez Başlığı / Konusu: ...Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Otomotiv Sektöründe bir Araştırma

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşa toplam ...64..... sayfalık kısmına ilişkin, 28...../08/2019..... tarihinde şahsım tarafındanTurnitin..... ad intihal tespit programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporun göre, tezimin benzerlik oranı % 17.. 'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabu ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Adı Soyadı: Esra Yalçinkaya
Öğrenci No: 0701550013
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Statüsü: X Y.Lisans Doktora

Tarih ve İmza

28.08.2019

Danışman
(Adı, Soyad, Tarih)
Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN

28.08.2019

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Esra YALÇINKAYA
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: x+63
Mezuniyet Tarihi	: .. / 09 / 2019
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Selver Y. BAĞDOĞAN

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmada öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Bursa’da faaliyet gösteren bir otomotiv yan sanayi fabrikasında görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu kapsamda mavi yakalı ve beyaz yakalı olarak görev yapan 160 çalışandan veri toplanmıştır. Bu çalışmada, Ayşe Siva (1991) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük ölçeği ile Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş Yaşam Dengesi ölçeği kullanılmıştır. Veriler anket aracılığıyla elden toplanmış ve SPSS 14.0 for Windows programı ile analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Öğrenilmiş Güçlülük, İş Yaşam Dengesi

ABSTRACT

Name/Last Name of the Student : Esra YALÇINKAYA
University : Uludağ University
Institute : Institute of Social Science
Department : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Psychology of Work and Human Resources
Type of Thesis : Master's Thesis
Number of Pages : x+63
Date of Graduation : .. /09/ 2019
Thesis Advisor : Assoc. Prof. Dr. Selver Y. BAĞDOĞAN

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNED RESOURCEFULNESS AND WORK LIFE BALANCE: A RESEARCH IN AUTOMOTIVE SECTOR

The purpose of this study is to investigate the relationship between the learned resourcefulness and work life balance. The research's sample is consisted of the employee of the factory as an automotive supply industry in Bursa. In this context, data were collected from 160 employees working as a blue-collar and white-collar. In this study, Rosenbaum Learned Resourcefulness Scale adapted to Turkish by Ayşe Siva and Work Life Balance Scale developed by Çiğdem Apaydın were used. The datas are received by questionnaires and analyzed by SPSS 14.0 for Windows programme. As a result of the study; it is apperead that there is a positive and significant relationship between learned resourcefulness and work life balance and work life balance's subscale.

Keywords: Learned Resourcefulness, Work Life Balance

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMI.....	2
1.1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN BOYUTLARI.....	3
1.2. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK BECERİLERİNİN KAZANIMI.....	5
1.3. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ FARKLI BİREYLERİN ÖZELLİKLERİ.....	6
1.4. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMININ DİĞER KAVRAMLAR İLE İLİŞKİSİ.....	9
2. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	11
2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ MODELLERİ.....	13
2.2. İŞ YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	15
2.3. İŞ YAŞAM DENGESİNİN FAYDALARI.....	16
2.4. İŞ YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAK İÇİN GEREKLİ DESTEK VE POLİTİKALAR.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	22
2. İŞ YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	25
3. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK VE İŞ YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	30
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	31
3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	31
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	32
5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	33
6. VERİLERİN ANALİZİ.....	33
7. GÜVENİRLİK ANALİZİ.....	33
8. BULGULAR.....	34
8.1. Demografik Bilgiler.....	34
8.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine Yönelik Analizler.....	37
8.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	37
8.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Analizler.....	39
SONUÇ.....	47
KAYNAKÇA.....	55
EK.....	60

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları	34
Tablo 2: Demografik Bilgiler	34
Tablo 3: Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Yaşam Dengesine Ait Betimsel İstatistikler	35
Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Anket Değerlendirmesi.....	36
Tablo 5: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarına Ait Puan Analizleri.....	37
Tablo 6: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	38
Tablo 7: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	38
Tablo 8: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaka Açısından İncelenmesi	39
Tablo 9: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi	40
Tablo 10: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi	41
Tablo 11: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından İncelenmesi	42
Tablo 12: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Toplam Çalışma Yılı Açısından İncelenmesi	44
Tablo 13: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi	45

KISALTMALAR

SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
Std. Deviation	: Standart Sapma
N	: Gözlem Sayısı
F	: ANOVA Test İstatistiđi
t	: Bağımsız Gruplar T Testi Test İstatistiği
p	:Anlamlılık Değeri
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve diđerleri

GİRİŞ

Günümüz hızlı değişen ve güncellenen dünyasında, ekonominin globalleşmesi, uluslararası ticaret ağının genişlemesi ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte artan rekabet koşulları, işletmelerin kalifiye insan kaynağını korumasını da güçleştirmektedir. İşverenler kalifiye çalışanları ellerinde tutabilmek için birçok strateji ve politika geliştirmelidir. Özellikle teknolojik gelişmeler sonrası artan mobilleşmeyle beraber, çalışanların iş ve özel yaşam alan sınırları birbirine geçmiş durumdadır ve her iki alanda dengeyi sağlamada zorluk yaşamaktadırlar. Bu durum çalışanın iş yaşamında verimlilik, performans, motivasyon, işe devam oranı gibi önemli çıktılara etki etmekte olup, işverenlerin özellikle bu konuya oldukça önem vermeleri gerekmektedir. Bu noktada çalışanların iş yaşam dengelerini kurabilmelerinde destekleyici politikalar geliştirilmelidir. Bu sayede işveren, hem kalifiye çalışanını kaybetmeyecek hem de optimum fayda sağlayacaktır.

Bu çalışmada otomotiv sektöründe görev yapan mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik sorular, ikinci bölümde Çiğdem Apaydın'ın geliştirdiği İş Yaşam Dengesi Ölçeği ve üçüncü bölümde ise Ayşe Siva'nın Türkçe'ye uyarladığı Rosenbaum Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği kullanılmıştır.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde; öğrenilmiş güçlülük ve iş yaşam dengesi kavramları açıklanmıştır. İkinci bölümünde literatürde araştırma konusuna benzer çalışmalar incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise Bursa'da otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir fabrika çalışanlarının oluşturduğu bir örneklem ele alınmış olup araştırmanın amacı ve konusu belirlenmiştir. Ayrıca elde edilen verilere ilişkin analizler, bulgular ve son olarak sonuç kısmına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMI

Öğrenilmiş güçlülük, ilk olarak Rosenbaum tarafından stresle mücadele etmede kullanılan bir stratejiyi ifade etmek üzere ortaya atılmıştır (Yalçın, 2007: 1).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı bireyin yaşamında geçmişten günümüze dek öğrendiği, hedefine yönelik davranışlarını önleyen duygu, acı ve istenmeyen düşüncelerin kontrol edilmesini mümkün kılan beceriler olarak tanımlanmaktadır (Rosenbaum, 1983'den aktaran: Özkan ve Yıldız, 2015: 28).

Öğrenilmiş güçlülük, bir takım fizyolojik veya psikolojik davranışlar sonucu ortaya çıkan olayların kontrolünü değil, bu olayların istenmedik etkilerinin kontrolüne işaret eder.

Öğrenilmiş güçlülük, günlük yaşam stresörleri ile ne ölçüde etkin mücadele edildiğini gösteren bilişsel ve davranışsal bir kavramdır.

Rosenbaum, öğrenilmiş güçlülüğü meydana getiren bilişsel yetenekleri, tamamen bireyin yaşam deneyimlerinin şekillendirdiğini ve bu yeteneklerin bireyde bir bellek halinde var olduğunu ifade eder (Dağ, 1991: 270). Bu bellek bir tutum ya da algıdan ziyade, bireyin stresle başa çıkma noktasında yeti ve stratejilerinin bütününe kapsayan davranışlardan meydana gelmektedir (Siva, 1991: 14).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı esasında, başa çıkma yeti ve strateji belleğinin çeşitliliği ve gücünü ifade etmektedir.

Bir davranışın öğrenilmiş güçlülük içinde değerlendirilebilmesi için;

- 1) Hedefe yönelik davranışı önleyen içsel bir olay tarafından başlatılması,
- 2) Bu olayın söz konusu davranış üstündeki önleyici etkisini azaltması gerekmektedir (Dağ, 1991: 270).

Bireyin bu davranışı gerçekleştirebilmesi için ise;

- 1) İçsel olayları kendi kendine izleyebilme (self-monitoring),
- 2) Değerlendirebilme (self-evaluation),
- 3) Hislerini adlandırabilme gibi yetilere sahip olması gerekmektedir (Dağ, 1991: 270).

Buna göre öğrenilmiş güçlülük sadece bir güdü veya inanç değildir, özkontrol davranış ve becerilerini de içerir (Rosenbaum, 1983'den Aktaran: Coşkun, 2007: 72).

Öğrenilmiş güçlülük kavramı Staat'ın davranış repertuarı veya kişilik repertuarı ile paralellikler gösterir. Staat'a göre kişilerin koşullanma prensipleri doğrultusunda geliştirdikleri bir takım yetiler vardır ve bu da davranış repertuarını oluşturmaktadır. Rosenbaum'a göre ise bu kavram bir davranış repertuarı olarak salt koşullanmadan ziyade, modellerle öğrenme ve eğitim vasıtasıyla da kazanılmaktadır (Siva, 1991: 14).

Bir diğer ifade ile bu kavram durumsal koşullar, başkalarını model alma yöntemi veya bireyi eğitime yoluna gidilerek öğrenilebilir veya arttırılabilmektedir (Rosenbaum, 1983'den Aktaran: Ergenç, 2015: 9).

Rosenbaum'a göre, davranışsal ve bilişsel yetiler belleğinden meydana gelen öğrenilmiş güçlülük kavramının esas amacı, içsel yaşam olaylarını düzeltip iyileşmesini sağlamaktır. Dolayısı ile öğrenilmiş güçlülüğün sosyal ve entelektüel güçlülük şeklinde bir algı oluşturmaması gerektiğini ifade etmektedir (Coşkun, 2009: 105).

Görüldüğü üzere öğrenilmiş güçlülük kavramının diğerlerinden en önemli farkı ve katkısı, bireyin ana davranış belleğini ne zaman ve nerede kullanabileceğini kendi iradesi ile belirlemesi noktasında ortaya çıkmaktadır (Rosenbaum, 1983'den Aktaran: Siva, 1991: 17).

Bu anlamda kavram, bireyin yaşam boyu karşılaşacağı potansiyel stres tetikleyicilerini önleme veya gerilemesini sağlamada, yarattığı olumsuz durumlar ile etkin başa çıkmada başvurabileceği yol ve yöntemleri içeren, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir belleğin varlığına işaret eder.

1.1.ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜĞÜN BOYUTLARI

Davranış tedavileri ile alakalı yapılmış ilk çalışmalarda kendini kontrol etme (self-control) kavramı çatısı altında incelenen öğrenilmiş güçlülük, daha sonra Rosenbaum'un bu kavramı geliştirmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Rosenbaum 1980'den Aktaran: Ergenç, 2015: 8).

Öz kontrol olarak da ifade edilen kendini kontrol etme, temel anlamda bireyin duygu, istek ve davranış biçimlerini düzenleyebilme yetisi olarak tanımlanmaktadır.

Bu kavramın "içsel arzuların kendi kendine kısıtlanması" anlamını da kapsamından kaynaklanan karmaşayı önlemek adına Rosenbaum, öğrenilmiş güçlülüğü bunun yerine koymuştur (Dağ, 1991: 270). Dolayısıyla Rosenbaum'un

ifadesine göre öğrenilmiş güçlülük, öz kontrol kavramının aksine içsel arzuların kendi kendine sınırlanması anlamına gelmemektedir (Siva, 1991: 15).

Rosenbaum öğrenilmiş güçlülüğü açıklarken, bireylerin içsel olayları düzenlemede kullandıkları davranışsal ve bilişsel yetilerin olayların kontrolünden ziyade, olayların birey üzerinde yaratacağı etkileri kontrol etmede kullanıldığının altını çizmiştir (Rosenbaum 1983' den Aktaran: Aslan ve Çeçen, 2007: 4).

Stresle etkin mücadele edebilme noktasında Rosenbaum, içsel olayların kontrol edilebilmesine dikkat çeker. Söz konusu kontrolün sağlanabilmesi için de bir takım öz kontrol yetilerinden bahseder (Rosenbaum 1989'dan Aktaran: Aslan ve Çeçen, 2007: 4). Böylece öğrenilmiş güçlülük ile stresle mücadele arasında da ilişki kurulmuş olur.

Bu doğrultuda, öğrenilmiş güçlülük kavramı çatısı altında, stresle mücadelede kullanılan davranış ve stratejileri de kapsayan, dört ana boyut olduğu bilinmektedir (Rosenbaum 1980'den Aktaran: Ergenç, 2015: 6):

a) Fiziksel ve duygusal tepkilerin kontrolünde biliş ve öz-yönergelere başvurma:

Genel olarak olumsuzluklar ile mücadele etme çabaları, sorun ve duygusal olmak üzere iki ayrı odak noktasında gerçekleşebilir. Bu odak noktalarından birincisi sorunun kök nedenine dair mücadele etme tutumlarını, ikincisi ise kök nedenin yol açtığı duygusal etki ile mücadele etme tutumlarını kapsar. Kişinin mücadele etme çabalarının etkinliği, fiziksel ve duygusal anlamda güçlülüğün ve sağlığın korunması adına önemli bir faktördür (Ağargün v.d., 2005: 222).

b) Problem çözme tekniklerini uygulama:

Bu süreç; probleme yaklaşım, problemin ne olduğunu tanımlama, problemin çözümü için seçenekleri değerlendirme ve çıkabilecek sonuçları öngörme olmak üzere beş temel aşamadan meydana gelmektedir (Rosenbaum 1980'den Aktaran: Aslan ve Çeçen, 2007: 4). Bireyin herhangi bir stres faktörü ile karşılaşması halinde, problem çözme yöntemi; duygulanım, biliş ve davranışın birbirleri ile etkileşimde olduğu bir süreçten geçmesi sonrasında şekillenir (Ağargün v.d., 2005: 222).

c) Anlık doyum isteğini erteleyebilme:

Birey yaşam boyu bir takım planlar yapar, hedefler koyar, hayaller kurar ve doğal olarak bir beklenti içine girer. Beklentisinin gerçekleşmemesi ya da gerçekleşme ihtimalinin düşmesi bir memnuniyetsizlik sürecine girmesine neden olur. Beklenti içine girdiği konular için ekstra bir enerji harcayıp karşılığını alamamış ise bu

memnuniyetsizliğin derecesi artar. Dolayısıyla bu belirsiz bir süreçtir ve bireylerin beklentileri hemen ya da hiçbir zaman gerçekleşmeyebilir. Bu durumda ortaya çıkan gerilim ve stres ile başa çıkabilme yetisi, karşılaşılabilecek tüm olumsuz durumlar karşısında daha az yıkıma neden olacaktır (Çakır, 2009: 101).

d) İçsel yaşam olaylarının düzenlenebileceğine dair inanç:

Bireyin kendi başına davranış veya tutumlarını düzenleyebileceğine dair inancı, öz yeterlilik kavramı ile açıklanır. Dolayısıyla öz yeterliliği ile bir işi başarabileceğine dair arzusu doğru orantılıdır (Acar, 2007'den Aktaran: Yıldız 2014: 10). Eğer birey yüksek bir başarıma arzusuna sahip ise olayların nedenlerini kendi dışında değil içinde arar ve tüm enerjisini kendi iradesi dışında gerçekleşen olaylara değil, kontrol edebileceği yine kendi içsel faktörlerine yöneltir (Baltaş ve Baltaş, 2004). Bu sayede sonucunu değiştiremeyeceği olayları daha kolay kabullenebilir ve sorunu çözmeye yönelik alternatif yol ve yöntem arayışına girebilir (Çakır, 2015: 171).

Yaşam boyu karşılaşılan stres tetikleyicileri ile etkin mücadele içsel olayların kontrolü ile mümkündür. Bu olayları kontrol edebilmek ise yukarıda belirtilen öz kontrol yetilerinin geliştirilmesi ve kullanılması ile gerçekleşir (Yalçın, 2007: 3).

1.2.ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK BECERİLERİNİN KAZANIMI

Öğrenilmiş güçlülük, bilişsel ve davranışsal yetiler belleği olarak bireyde mevcuttur ve bu bellek tamamen bireyin geçmiş yaşantıları, deneyimleri ve öğrendiklerinden meydana gelir (Rosenbaum 1983'den Aktaran: Gültekin, 2011: 28). Belleğin ne ölçüde ve ne düzeyde kullanılacağı, aktif olup olmayacağı bireyden bireye değişir.

Rosenbaum'a göre öğrenilmiş güçlülük yaşam boyu gerçekleşen sosyal ve fiziksel etkileşimler sonucu kazanılmakla beraber, kavramın içerdiği tutum ile davranışlar bireyin yetiştiği ve yaşamını sürdürdüğü çevrede öğrenilir (Rosenbaum 1980'den Aktaran: Dönmez ve Genç, 2006'dan Aktaran: Türesin, 2012: 50).

Bu öğrenme süreci çocukluk evrelerinde aile ile başlar, daha sonra okul, iş ve sosyal çevrede gelişerek devam eder.

Stres ile etkin mücadele etmede öğrenilmiş güçlülük yetilerinin gerekliliği bilinmektedir. Dolayısıyla bu yetilerin kapsamını oluşturan etmenler olan, bireyin

öğrenme yaşantıları, var olduğu ortam ve geçmiş yaşam deneyimleri, bu mücadele ile doğrudan ilişkilidir.

Özellikle öğrenimin başladığı yer olan aile, bireylerin öğrenilmiş güçlülük belleğinin oluşması ve gelişmesinde önemli bir role sahiptir. Ailede başlayan bu sürecin yönetimi ve yönlendirme biçimi, bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin azalmasına, artmasına veya hiç gelişmemesine yol açabilir. Diğer bir ifade ile bireyin bilişsel ve davranışsal yetiler belleğinin önemli bir parçasını erken yaşlarda öğrendikleri ve etkileşimde bulunduğu çevre şekillendirir. Bu bilişsel ve davranışsal yetiler yalnız sosyal etkileşimden ziyade, tecrübeler, şartlara ve yaşanılan çevreye göre şekillendiğinden, bu faktörlerin farklılaştığı ortama has öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri; yaşam şartlarının, algı düzeyi ve öğrenme sürecinin farklılaşması nedeniyle ortama has oluşur ve değişkenlik gösterir (Çakır, 2015: 177).

Salt bir inançtan ziyade, bir takım yetiler ve öz kontrol davranışlarını içeren bir kişilik özelliği olarak tanımlanan öğrenilmiş güçlülük; model alma, şartlanma, eğitim programları, bilgi ve yönergeler, formal ve informal yollarla sonradan öğrenilerek kazanılabilen veya geliştirilerek arttırılabilen bir kavramdır (Coşkun, 2009: 105). Başka bir deyişle öğrenilmiş güçlülük, kişilik ile de ilişkilidir.

1.3.ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK DÜZEYİ FARKLI BİREYLERİN ÖZELLİKLERİ

Birey günlük yaşam aktivitelerini gerçekleştirirken bir takım olay veya etkileşimler sonucu çeşitli stres tetikleyicilerine maruz kalabilir. Söz konusu stres faktörlerinin bireyin ruhsal iyilik haline olumsuz etkisini ve yaratacağı zararın en aza indirgenebilmesi için öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması gerekmektedir (Ceyhan ve Ceyhan 2011: 651).

Bireylerin doğup büyüdüğü psikososyal ortam, öğrenilmiş güçlülük düzeyine artı ya da eksi yönde etki edebilmektedir (Yıldız, 2014: 23). Ortam şartları farklılaştıkça öğrenilmiş güçlülük düzeyi de o doğrultuda değişkenlik gösterir.

Buna göre öğrenilmiş güçlülük düzeyleri farklı seyreden bireylerin özellikleri sıralanacak olursa;

- Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler, stres yaratan olaylar ile daha kolay baş edebilmekte ve olayların olumsuz etkilerinden daha az etkilenirken; öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olan bireyler stres yaratan olaylar karşısında zayıf bir direnç sergilemekte, psikolojik sorunlar yaşayabilmekte, çözüm arayışından kaçabilmektedir (Rosenbaum ve Ben Ari, 1985'den Aktaran: Coşkun, 2009: 105).
- Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip olan bireyler, yoğun stres ve baskı altında olumsuz duyguların performansı üzerine etkisini en aza indirgeyebilmekte ve düşük öğrenilmiş güçlülük düzeyine sahip olan bireylere göre daha yüksek performans sergileyebilmektedir (Rosenbaum, 1990'dan Aktaran: Gemlik v.d., 2007: 59).
- Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireyler, başlarına gelen güçlükler karşısında vazgeçmeden mücadele edebilmekte ve hedef davranışa ulaşmak için ekstra enerji sarf edebilmektedir. Diğer taraftan, öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olan bireyler ise çabuk pes etme eğiliminde olabilmekte ve başlarına gelen güç olayların nedenini kendi eksikliklerine ve yetersizliklerine bağlayabilmektedir (Kennet ve Keefer, 2006'dan Aktaran: Çakır, 2015: 179).
- Öğrenilmiş güçlülüğün içerdiği yetileri taşıyan bireyler, yapılması sıkıcı ve zorunlu görev ve sorumlulukları yerine getirmek, kötü alışkanlıkları terk edebilmek, sağlıklı yaşam perhizlerini uygulamak, negatif durumlar karşısında dirençli olmak ve günlük yaşam olaylarında karşısına çıkan engelleri aşmak gibi konularda daha başarılı olabilmektedir (Çakır, 2015: 178). Dolayısıyla öğrenilmiş güçlülüğü psikolojik iyilik ve fiziksel sağlığı pozitif yönde etkileyen bir özellik olarak tanımlamak mümkündür (Coşkun, 2009: 113).
- Yüksek seviyede öğrenilmiş güçlülüğe sahip olan bireylerin değişen şartlara ve çevreye adaptasyonu daha hızlı ve kolay gerçekleşebilmekte, bu özellikleri barındıran bireyler kendini sürekli olarak güncelleyebilmekte, koyduğu hedeflere ulaşmada daha istikrarlı ve başarılı olabilmektedir (Dönmez ve Genç, 2006'dan Aktaran: Yıldız, 2014: 26).
- Akademik başarı ile öğrenilmiş güçlülük arasında da ilişki vardır. Akademik başarı seviyesi, stres ve öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkiye yönelik yapılan bir araştırma sonucunda, stresin öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olan öğrencilerin akademik başarısı üzerinde negatif bir etkiye yol açtığı, diğer taraftan öğrenilmiş

güçlülük düzeyi yüksek olan öğrencilerin akademik başarı durumunun stresten etkilenmediği görülmüştür (Akgün ve Ciarrocci, 2003'den Aktaran: Çakır, 2015: 179).

- Öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek bireyler, yaşadığı zorluklar karşısında kendi kendine yardım etmeyi ve sorunu çözmeyi, dışardan yardım almaya yeğleyebilmektedirler (Gürçay, 2010'dan Aktaran: Yıldız, 2014: 26).
- Yüksek öğrenilmiş güçlülüğe sahip olan bireyler öz kontrol yetilerini daha etkin kullanabilmekte, iç kontrol odaklı, öz saygısı yüksek, sorumluluk alabilen, özgüven sahibi, bağımsız ve duygusal açıdan daha dengeli ve sağlıklı olabilmektedirler (Gürçay, 2010'dan Aktaran: Yıldız, 2014: 26).
- Öğrenilmiş güçlülüğü yüksek düzeyde olan bireyler, olumsuz koşullara daha çok direnebilmekte, karşılaştığı sorunu gidermek için tüm problem çözme tekniklerini ve pozitif enerjisini yükseltmek, kendi kendini motive etmek, kendisine keyif veren şeyleri ertelemek, değişebileceğine inanmak gibi öz kontrol stratejilerini kullanabilmektedir (Yürür, 2011: 111).
- Öğrenilmiş güçlülüğün bireyin hastalık ile verdiği mücadeleye etkisinin araştırıldığı bir çalışma sonucunda, öğrenilmiş güçlülüğü yüksek düzeyde olan bireylerin tedavi aşaması ve sonrasında zorluklarla baş etmede daha başarılı oldukları görülmüştür (Rosenbaum ve Plamenta, 1998'den Aktaran: Çakır, 2015: 179).
- Öğrenilmiş güçlülük, depresyon belirtileri ve negatif duygulara sahip olmaya yönelik yaşlı bireyler üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, öğrenilmiş güçlülüğün ileriki yaşam evrelerinde psikolojik ve fiziksel sağlığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Vealadee, 2006'dan Aktaran: Çakır, 2015: 179).

Genel olarak öğrenilmiş güçlülük düzeyinin yüksek olması okul, iş ve özel yaşamın dengeli ve sağlıklı sürdürülebilirliğini sağlayabilmek adına önemli ve aranılan bir özellik haline gelmiştir.

Bu anlamda bu kişilik özelliğinin bireysel çerçevede ele alındığında; başarılı ve mutlu olabilmek, akıl ve beden iyiliğini koruyabilmek gibi; örgütsel çerçeveden bakıldığında ise yüksek performans, verimli iş çıktısı, iş doyumunu, işten ayrılma niyetinin azalması gibi faydaları sağlaması beklenmektedir.

1.4.ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK KAVRAMININ DİĞER KAVRAMLAR İLE İLİŞKİSİ

Öğrenilmiş güçlülük, bireylerin kendi tutum ve davranışlarını yönetmek ve kontrol altına almak için kullandığı, çevresel faktörlerden etkilenen bilişsel beceriler odaklı bir kişilik özelliği olarak ifade edilmektedir.

Öğrenilmiş güçlülük kavramı; bireylerin erken yaşlarından itibaren geliştirdiği, öğrendiği, içsel yaşam olaylarını düzenlemede başvurduğu bir bilişsel birikim olması nedeniyle, psikopatoloji alanında kendine önemli bir yer edinmiştir. Özellikle pozitif psikoloji ve çalışma psikolojisi çatısı altında pek çok araştırmaya konu olmuştur.

Kavram bu yönüyle ilgili alan yazılarına bakıldığında; öğrenilmiş iyimserlik, öz yeterlilik, yılmazlık, kontrol odağı, sosyal karşılaştırma, stres ve öğrenilmiş çaresizlik gibi pek çok kavramla ilişkilendirilmiştir.

Öğrenilmiş güçlülük ile benzerlik ilişkisi kurulan kavramlardan olan iyimserlik; genel olarak geleceğe yönelik genellenmiş olumlu beklentiler veya bir olayın ortaya çıkan sonucunu açıklamada olumlama yoluna gidilmesi olarak ifade edilmektedir. İyimserlik Seligman tarafından geliştirilmiş olup, sonradan öğrenilebilir bir kavramdır (Avcı, 2009: 1-5). Öğrenilmiş iyimserlik de öğrenilmiş güçlülüğe benzer bir şekilde, küçük yaşlardan itibaren öğrenilen ve bireyin geçmiş deneyimleri ile şekillenen bir kişilik özelliğidir (Avcı, 2009: 1-5). Bir davranışın öğrenilmiş güçlülük kapsamında olabilmesi için içsel bir olay tarafından başlatılması gerekmektedir (Rosenbaum 1983'den Aktaran: Güloğlu ve Aydın, 2007: 158). Kavram bu yönüyle öğrenilmiş iyimserlikten ayrılır.

Öğrenilmiş güçlülük ile paralellik seyreden bir diğer kavram olan öz yeterlilik her şeyden önce bir inançtır ve bireylerde bu inanç var iken, eyleme geçmek için gereken beceriler var olmayabilir (Bolat, 2011:257). Öz yeterlilik tek başına sadece bir beklenti olup, istenen davranışlara ulaşmada beraberinde bazı beceriler gerekmektedir ve bu beceriler de öğrenilmiş güçlülük kavramının dayandığı becerileri işaret eder (Yıldız, 2014: 10). Bir diğer ifadeyle kavramın öğrenilmiş güçlülük ile tamamlayıcı bir ilişkisi söz konusudur.

Öğrenilmiş güçlülük kavramı ile pozitif yönlü ilişkide olan kavramlardan yılmazlık; zorluklar ile baş etmeyi sağlayan, direnç, esnek, sağlam, çabuk toparlama gücü gibi kişisel özellikleri içeren bir kavramdır. Yılmazlık; duyguları kontrol

edebilme, olumsuzluklara karşı mücadele edebilme, zorlu durumlara rağmen başarıya ulaşma güdüsü içermeye ve içsel olaylar kaynaklı olması yönüyle öğrenilmiş güçlülük ile birçok ortak noktaya sahiptir (Gürkan, 2006).

Öğrenilmiş güçlülük ile yakından ilişkili olan bir diğer kavram olan kontrol odağı; bireylerin geçmiş yaşam deneyimlerine dayanan, kendisini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyen olayları kendi veya kendi dışındaki odakların kontrolüne bağlama eğilimidir (Rotter, 1966'dan Aktaran: Dağ, 1992: 1). Bu eğilim bireylerin algılama biçimlerine göre; kendi özellik, yetenek veya iradesine bağlama yönünde ise iç kontrol odaklı, kader, şans veya görevin zorluğuna bağlama yönünde ise dış kontrol odaklı olarak ikiye ayrılmaktadır (Masalçı, 2012'den Aktaran: Çil, 2016: 32). Bu doğrultuda iç kontrol odaklı bireyler incelendiğinde; herhangi bir amaca ulaşmada içsel becerilerine başvurma, kendilerinden beklentisi yüksek olma, strese daha dayanıklı olma, problem çözme stratejilerini kullanabilme gibi özelliklere sahip olduğu, bu özelliklerin öğrenilmiş güçlülük kavramı ile örtüştüğü ve bu bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (Çakır, 2009: 100). Benzer şekilde, dış kontrol odaklı bireyler incelendiğinde ise; sorumluluktan kaçınma, stresle başa çıkamama, sorunları çözmekten kaçma gibi özelliklere sahip olduğu ve bu özelliklere sahip olan bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir (Türesin, 2012: 56).

Öğrenilmiş güçlülük ile arasında bağ kurulan sosyal karşılaştırma kavramı; bireyin görüş ve becerilerini değerlendirme ihtiyacı sonucu doğan, kendisini baz alabileceği benzer özellikleri ve kapasiteyi taşıyan bireyler ile karşılaştırarak, kendi durumunu, becerilerini, duygu ve düşüncelerini ortaya çıkarmasını ifade eder (Gemlik, Sığırı ve Sur, 2007: 56). Sosyal karşılaştırma sonucu, birey kendi güçlü, zayıf ve gelişime açık yönlerini saptama, kendini tanıma, potansiyelinin farkına varma, olumsuz durumlar ile baş edebilme gibi konularda gelişim kaydedebilmekte olup, kavram bireyin kendisini geliştirme ihtiyacını tetiklemesi yönüyle, öğrenilmiş güçlülüğün dayandığı bilişsel beceriler dağarcığının da gelişmesine etki etmektedir (Yıldız, 2014: 45).

Öğrenilmiş güçlülük ile doğrudan ilişkisi içinde olan stres; genel anlamda bireyin kendisi ve çevresinden kaynaklanan gerilim yaratan, kaygı veren, bireyin huzur ve mutluluğuna yönelik tehdit uyarısı veren baskılara karşı bireyin verdiği tepki olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2009: 2). Birey günlük yaşamsal faaliyetlerini sürdürürken

stres yaratan, psikolojik ve fizyolojik halini olumsuz yönde etkileyen birçok faktörle karşılaşmaktadır. Bu durumda birey çeşitli stresörlerin yol açtığı olumsuzlukları en aza indirmek veya ortadan kaldırmak adına bir takım başa çıkma stratejileri geliştirmektedir. Her bireyin stresle mücadele etme yöntemi farklılık göstermekte olup, genel geçer bir mücadele yöntemi bulunmamaktadır (Türesin, 2012: 59). Bu doğrultuda öğrenilmiş güçlülük kavramı, stresle etkin başa çıkma noktasında, stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerini minimize etmek adına önemli bir kişilik özelliği ve beceriler belleği olarak karşımıza çıkmaktadır (Siva, 1991: 14).

Öğrenilmiş güçlülüğün tamamen karşıt anlamlar içeren öğrenilmiş çaresizlik ise bireyin geçmiş yaşam deneyimlerine dayanan, davranışlarıyla olumsuz bir duruma müdahale edemeyeceğini öğrenmesi sonucu, kontrol edebileceği başka bir olumsuz olayla karşılaşsa bile herhangi bir çaba sarf etmemesi veya edememesi olarak ifade edilmektedir (Erkuş, 1994). Öğrenilmiş çaresizlik içsel yaşam olaylarının kontrol edilememesinden kaynaklanan psikolojik bir durum olmakla beraber depresyonun ortaya çıkmasında önemli bir rol oynar (Siva, 1991: 19). Çaresizliği öğrenen birey olayları değiştirebilme veya kontrol edebilme yetisinde olsa bile pasif, eylemsiz ve kabullenici tavırlar sergiler (Yıldız, 2014: 27). Öğrenilmiş güçlülük kavramına bakıldığında ise öğrenilmiş çaresizliğin aksine, olayların etkisi tamamen bireyin kontrol altında tuttuğu inancının hakim olduğu ve zorlu durumlar karşısında eylemsizlik yerine mücadele etmenin tercih edildiği görülmektedir.

2. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş yaşam dengesinin temeli; sanayi devrimi sonrası endüstriyel topluma geçiş aşamasında çalışma ve yaşam alanlarının birbirinden ayrılması, kadınların istihdama katılmasıyla beraber işgücü yapısının değişmesi, uzun çalışma saatleri, yaşam standardının artması gibi faktörlerin etkisiyle ortaya çıkan iş aile yaşam dengesi kavramına dayanmaktadır (Kapız, 2002: 140-141).

Post endüstriyel dönemde, işgücü yapısında cinsiyet ayrımının azalması, çift kazanımlı aile yapısının yaygınlaşması, aile içi rollerin değişerek müşterek hale gelmesi, anne konumundaki kadınların işgücünde artan payı, baba rolünün ailedeki öneminin artmasıyla beraber, iş aile yaşam dengesi sadece kadınların sorunu olmaktan çıkarak

genel geçer bir sorun haline gelmiş (Kapız, 2002: 140-141) ve daha fazla gündemde kalmaya başlamıştır.

İş aile yaşam dengesi kavramı bu aşamadan sonra, özellikle “çalışmak için yaşamak” anlayışının yerini “yaşamak için çalışmak” anlayışının alması ve iş dışı yaşam kalitesine odağın artmasıyla, çalışan beklentileri ve talepleri büyük bir değişime uğramış ve iş yaşam dengesi adı altında anılmaya başlanmıştır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 116).

Sosyokültürel alanda ve işgücü piyasasında yaşanan bu değişimler sonucu bireyin üstlendiği rol ve sorumluluklar artmış, hem iş hem iş dışı yaşamından gerekli doyumunu sağlayabilmesi için iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi önemli bir gereklilik haline gelmiştir (Yeşiltepe, 2014: 1).

İş yaşam dengesi kavramını açıklamak üzere yapılmış olan tanımlamalara bakılacak olursa;

İş yaşam dengesi; objektif anlamda kariyer, mutluluk, refah, özel yaşamda başarı olarak tanımlanırken, sübjektif anlamda ise iş ve iş dışı yaşam alanlarından doyum olarak ifade edilmektedir (Hilderbrant, 2006: 255-256).

İş yaşam dengesi bireylerin iş ve özel yaşam alanları üzerinde özgürce hakimiyet kurabilmesidir (Jyothi ve Jyothi, 2012: 35). Bireyin sahip olduğu yaşam alanlarında üstlendiği tüm roller ile eşit seviyede ilgilenecek roller arası dengeyi kurabilmesidir (Marks ve MacDermid, 1996'dan Aktaran: Gökkaya, 2014: 2).

İş yaşam dengesi yüklendiği roller arasındaki çatışmayı en aza indirgeyerek, hem çalışma hem de özel yaşam alanında eşit düzeyde doyuma ulaşabilmesidir (Sturges ve Guest, 2004: 6).

Bireyin iş ortamı ve aile yaşamından doğan talep ve beklentileri karşılarken, aynı zamanda kendi bireysel istek ve ihtiyaçlarını da karşılayarak, her iki tarafı da uyum için de yönetebilmesidir (Pichler, 2008'den Aktaran: Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

Bireyin yaptığı iş ile boş zaman, seyahat, hobi, aile, arkadaş, eğlence gibi uğraşları arasındaki dengeyi özgürce kurabilmesidir (Saif vd., 2011: 608). İş yaşam dengesi, iş yaşamı ile özel yaşam arasında oluşan rekabetin minimize edilerek, her iki alan arasındaki uyumun yakalanabilmesidir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

Kavrama dair yapılan tanımlamalar incelendiğinde her biri farklı yönlerden ele alınmış olsa da, ortak noktada buluştukları konu denge ve eşitlik olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda iş yaşam dengesi; zaman, rol dağılımı ve diğer psikolojik faktörler kapsamında incelendiğinde üç bileşenden oluştuğu söylenebilir (Gür, 2016: 3) :

- 1) Zaman Dengesi: İş ve iş dışı yaşam rollerine eşit miktarda zaman ayrılması.
- 2) Bağlılık Dengesi: İş ve iş dışı yaşam rollerine eşit seviyede bağlılık hissedilmesi.
- 3) Doyum Dengesi: İş ve iş dışı yaşam rollerinden eşit seviyede doyum sağlanması.

İş yaşam dengesi kişiden kişiye göre değişen kişiye özel bir denge olup, tamamen bireyin algısı doğrultusunda şekillenen bir olgudur (Erben ve Ötken, 2014: 105). Bir başka söylemle, iş yaşam dengesinde algılanan denge, bireyler arasında farklılık gösterir ve biri için geçerli olan denge durumu bir diğeri için dengesizlik durumunu ifade edebilir (Kapız, 2002: 140).

2.1.İŞ YAŞAM DENGESİ MODELLERİ

İş yaşam dengesi genelde iki yönlü olup, iş ve özel yaşam arasında sıkı bir bağ vardır ve bu iki alan genel olarak karşılıklı etkileşim içerisindedir (Çarıkcı ve Diğ, 2009'dan Aktaran: Kuru, 2014: 12). Bir diğer ifadeyle, bireyin özel yaşamında karşılaştığı olumlu veya olumsuz durumlar iş yaşamını etkileyebilirken; iş yaşamında karşılaştığı benzer durumlar da özel yaşamını etkileyebilir. Etkileşimden bağımsız, her iki alanın birbirini etkilemediği durumlar da söz konusu olabilir.

İş yaşam dengesinin nasıl oluştuğu, iş ve özel yaşam alanlarının birbirini ne yönde etkilediği bağlamında aralarındaki ilişkiyi açıklayan bir takım modeller vardır (Gerçek, Elmas Atay ve Dündar, 2015: 70; Keser ve Kümbül Güler, 2016: 268; Kuru, 2014: 14; Demirer, 2011: 17; Küçükusta, 2007: 45; Bülbül ve Giray, 2012: 102; Apaydın, 2011: 67; Kapız, 2002: 146).

Bunlar;

- 1) Bölünme/Katmanlaşma Modeli:

Bireyin çalışma alanı ile özel yaşam alanı arasında herhangi bir etkileşim söz konusu olmadığı gibi, iki alan birbirinden tamamen bağımsız hareket eder.

Bu modelde birey, sahip olduğu yaşam alanlarından herhangi birinde yaşadığı duygu ve düşüncelerini bastırarak diğer alana yansıtmaz.

- 2) Taşma/Yayımla Modeli:

Bireyin iş ve iş dışı yaşam alanları arasında kuvvetli bir etkileşim var olup, bir alanda yaşanan olumlu veya olumsuz gelişmeler diğer alanda da benzer etkiyi yaratmaktadır.

Bu modelde birey, işyerindeki ruh hali, yetenekleri, değerleri ve davranışları özel yaşamına; özel yaşamındaki benzer durumları da iş yaşamına taşımaktadır.

3) Telafi/Karşılama Modeli:

Bireyin iş ve özel yaşam alanlarından herhangi birinde karşılayamadığı istek, ihtiyaç ve doyumu diğer alanda karşılayarak bir alandaki eksiliği diğer bir alanda kapatmasıdır.

Bu modelde bireyin, doyuma ulaşamadığı yaşam alanına olan bağlılığı azalırken diğer taraftan doyuma ulaştığı alana olan bağlılığı artmaktadır ve ödüllerin yetersiz olduğunu düşündüğü bir alandan, ödülleri aramak için diğer alana yönelmesi durumu söz konusudur.

4) Araçsallık Modeli:

Bireyin sahip olduğu yaşam alanlarından herhangi birinde etkin, başarılı ve mutlu olmak için, diğer alandaki benzer durumları araç olarak kullanmasıdır.

Bu modelde birey hangi yaşam alanına odaklanmış ise, o alanda üstlendiği roller önem kazanarak merkezi konuma gelmektedir.

5) Çatışma Modeli:

Bireyin iş ve iş dışı yaşam alanlarından herhangi birinde yüklendiği görev, sorumluluk ve roller arttıkça, diğer alanda birey stres ve baskı altında kalarak çatışmaya neden olmaktadır.

Bu modelde birey, vaktinin ve enerjisinin çoğunu tek bir alana ayırdığında diğer alanı ihmal ederek bir takım fedakarlıklar yapmakta ve kendi içinde çatışma yaşamaktadır.

6) Sınır Modeli:

Bireyin iş ve özel yaşam alanları birbirinden farklı, aralarında geçirgen sınırları olan alanlardır ve bu sınırlar arasında birey sürekli olarak rol geçişleri yaşamaktadır.

Bu modelde birey, iş ve özel yaşam alanları arasındaki sınırları iyi yöneterek, rol çatışmasını en aza indirgeyerek ve her iki tarafta da doyuma ulaşarak dengeyi sağlamaktadır.

İş yaşam dengesini açıklamak için geliştirilen tüm bu modeller incelendiğinde esas ve ortak olan noktanın; bireylerin iş yaşam dengelerini açıklamada genel geçer bir model veya açıklamanın mümkün olmadığı görülmektedir (Apaydın, 2011: 68-69). Bu nedenle literatürde birden fazla ve birbirlerinden farklı modeller bulunmaktadır.

2.2.İŞ YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş yaşam dengesini sağlamada bireyin tek başına iradesi yeterli olmamakta, dengeyi negatif veya pozitif yönde etkileyen başka belirleyiciler de bulunmaktadır. Bu bağlamda iş yaşam dengesini sağlamada belirleyici faktörler; demografik yapı, sosyokültürel yapı, ekonomik dalgalanmalar, yaşanan coğrafya, teknolojik gelişmeler, işgücü piyasası ve psikolojik alt boyutlar gibi bir takım kavramlarla ilişkilendirilmektedir.

Guest bu belirleyici faktörleri, geliştirdiği bir model çerçevesinde çevresel ve bireysel olmak üzere iki alt başlık altında açıklamıştır (Guest, 2002:265). Bunlar;

Çevresel faktörler;

- İş Talepleri: Çalışma ortamındaki roller, sahip olunan unvan, üstlenilen sorumluluk ve yetki düzeyi, iş yoğunluğu, iş yükü, işin özellikleri, işin gerektirdiği yetkinlikler, iş doyumu, işin anlamı, işin niteliği, işin ritmi, yapılan iş ile özdeşleşme durumu, işteki performans, işin seyahat gerektirip gerektirmediği.
- İş Kültürü: Çalışma saatleri, izin günleri, ücret sistemi, kariyer imkanı, iş güvencesi, sosyal ve yan haklar, ergonomi, iş güvenliği, örgüt iklimi, iş arkadaşları, örgüt içi iletişim, kurum kültürü, yöneticilerin liderlik tarzı, performans geri bildirim, takdir, eğitim olanakları, örgüt politikaları, rollerin belirsizliği, sorumluluk-yetki uyumsuzluğu, çalışan devir hızı, yönetim tarzı, motivasyon uygulamaları, eğitim olanakları, çalışılan sektör, mobbing, teknolojiye ilerlemeler sonucu 7/24 ulaşılabilir olmak, sendikal faaliyetler.
- Özel Yaşam Talepleri: Aile yapısı, aile içindeki rol dağılımı, aile içi sorunlar, arkadaşlar, bakmakla yükümlü olunan kişiler, ikili ilişkiler, ekonomik gelir durumu.
- Özel Yaşam Kültürü: Yaşam tarzı, kötü alışkanlıklar, aile desteği, örf ve adetler, toplumsal değerler, yaşanan coğrafya, toplumsal kültür, eşin mesleki statüsü, sosyal çevre olarak detaylandırılabilir.

Bireysel faktörler olarak;

- İşe Yönelim: İşkoliklik, iş hakkındaki düşünce.
- Kişilik: Kişilik tipi, kişilik özellikleri, benlik duygusu, kişisel inanç ve değerler.
- Enerji: Ruhsal ve fiziksel sağlık, yaşama bakış açısı, hastalık, stres, tükenmişlik, depresyon.
- Kişisel Kontrol ve Mücadele: Kontrol odağı, zorlu durumlarla başa çıkma kapasitesi, stres yönetimi, öfke kontrolü, kişisel telkin.
- Cinsiyet: Kadın veya erkek oluşundan kaynaklı istenerek ya da istenmeyerek yüklenilen roller.
- Yaş: Genç, orta yaş veya yaşlılıktan kaynaklı değişen beklenti ve istekler, yaşam biçimi.
- Kariyer Aşamaları: Erken kariyer evresi, gelişen kariyer evresi, güçlenen kariyer evresi ve emeklilik kariyer evresi bağlamında amaç ve hedeflerin farklılaşması, doyum düzeyinin ve güdüleyici etmenlerin değişmesi olarak açıklanabilir.

İş yaşam dengesini etkileyen çevresel ve bireysel faktörler dışında tamamen veya çoğunlukla kontrol edilemeyen dışsal faktörler olarak kategorize edilebilecek diğer faktörler ise; işgücü piyasası, küresel değişimler, doğal afetler, küresel olaylar, dijitalleşme, iş kanunları olarak sıralanabilir (Gür, 2016: 11). Buradaki faktörler bireyin ve çevresindekilerin kontrolü ve denetimi dışında gerçekleşirler. Birey, bu faktörlerden birine veya birkaçına maruz kalır, iş yaşam dengesi olumlu veya olumsuz yönde etkilenir. Bireyin bu faktörlerle ilgili önceden bir önlem alması çok kolay değildir, birey daha pasif konumdadır.

2.3.İŞ YAŞAM DENGESİNİN FAYDALARI

İş ve özel yaşam alanları, bireyler için vazgeçilmez bir öneme sahip iki kavram olup, sürekli gelişen ve değişen toplum yapısı beraberinde kavramlara yönelik algıları da değiştirmiştir.

Teknolojinin çok hızlı ilerlemesi ve dijitalleşmenin gün geçtikçe artarak yaşamın her alanına sızması sonucu iş ve özel yaşam alanları arasındaki sınırın gitgide şeffaflaşması, bireylerin her iki alan arasında ayırım yapabilmesi ve dengeyi sağlayabilmesini zorlaştırmıştır.

Bununla beraber, birey yaşamının iki ayrı alt boyutu olan çalışma yaşamı ve özel yaşam arasındaki denge; hem birey hem de toplum için oldukça önemlidir.

İş ve özel yaşam alanlarının bir denge içinde seyretmesinin birçok faydası bulunmaktadır. Bu faydalar bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ayrı çerçevede açıklanmaya çalışılmıştır.

Bireysel faydalar sıralanacak olursa;

- İş yaşam dengesi bireyin yaşam kalitesini, refah ve mutluluğunu arttırmaktadır (Kapız, 2002: 141).
- İş yaşamın dengesinin kurulması bireyin rol çatışmasını daha az yaşamasına ve kendi yaşamları üzerinde daha iyi bir kontrole sahip olmasını sağlamaktadır (Apaydın, 2011: 64).
- İş ve özel yaşam dengesinin sağlanması bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığının gelişmesine ve topluma kattığı huzurun artmasına yol açmaktadır (Hogarth et al, 2001'den Aktaran: Gökkaya, 2014: 2).
- İş yaşam dengesi, bireyin kendini yetiştirebilmesi için ihtiyacı olan zamanı sağlayarak kişisel gelişimlerini tamamlamaları için imkan tanımaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).
- İş ve özel yaşam dengesi, bireyin sosyal gelişimi için vakit yaratarak kişisel yaşam alanlarında doyuma ulaşmasını sağlamaktadır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 116).
- İş yaşam dengesi arasındaki dengenin kurulması daha sağlıklı çocukların yetiştirilmesine olanak tanımaktadır (Kapız, 2002: 141).
- İş yaşam dengesi, bireylerin daha az iş ve aile çatışmasını yaşamalarını sağlamaktadır (Kapız, 2002: 141).
- İş yaşam dengesini kuran bireyler, depresyona daha az maruz kalmakta ve üstlendiği rolleri daha rahat yerine getirmektedir (Marks ve Macdermid, 1996'dan Aktaran: Erben ve Ötken, 2014: 104).
- İş yaşam dengesi bireyin özgüvenini, kendine olan saygısını ve konsantrasyonunu arttırmaktadır (Vlems, 2005'ten Aktaran: Demirer, 2011: 57).
- İş yaşam dengesini sağlayabilen bireyler, stres, tükenmişlik gibi olumsuz duygulara daha az maruz kalmaktadırlar (Igbinomwanhia, Iyayi &Iyayi, 2012: 116).

Örgütsel faydalar sıralanacak olursa;

- İş yaşam dengesi, çalışana kişisel gelişimi için gerekli olan zamanı sağladığından; çalışan yetkinlik ve becerilerini arttırarak örgütün kalitesini arttırmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).

- İş yaşam dengesi, çalışanın işine olan adaptasyonunu kolaylaştırmakta, stres düzeyini düşürmekte, önyargılarını azaltmaktadır (Cieri, Holmes, Abbott ve Pettit, 2002'den Aktaran: Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).
- İş yaşam dengesi, çalışanın motivasyonunu yükselterek daha verimli çalışmasını sağlamaktadır (Byrne, 2005'ten Aktaran: Gerçek, Elmas Atay ve Dündar, 2015: 72).
- İş yaşam dengesini kuran çalışan, daha iyi bir ekip üyesi olmakta ve çalışma ortamında daha iyi bir iletişim kurmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).
- İş ve özel yaşam alanları dengede olan çalışanlar, özel yaşamlarından doyum sağlarken, yaptığı işten de doyum sağlamaktadır (Saltzstein vd., 2001'den Aktaran: Erben ve Ötken, 2014: 104).
- İş ve özel yaşamında dengeyi bulan çalışanın sorumluluk hissi artmakta ve örgüte olan aidiyet duygusu güçlenmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).
- İş ve yaşam dengesini sağlayan çalışan, çalışma ortamından memnuniyet duymakta, devamsızlığını azaltmakta ve üretkenliğini arttırmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).
- İş yaşam dengesi çalışanın örgütte uzun süre kalmasını sağlamakta, eğitim yatırımının geri dönüşünü sağlamakta ve çalışan devir hızını düşürmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542).
- İş yaşam dengesi çalışanın işten kaytarmalarını azaltmakta ve konsantrasyonunu arttırmaktadır (Bevan vd., 1999'dan Aktaran: Demirer, 2011: 58).
- İş ve özel yaşam alanlarında denge kuran çalışanın olumlu enerjisi iş ortamına ve iş arkadaşlarına da yansiyarak örgüt içinde pozitif bir kültür yaratmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

Özetle iş yaşam dengesi beraberinde çalışma yaşamında kaliteyi arttırmaya, stresi düşürmeye, motivasyonu arttırmaya, örgüt içi iletişimi iyileştirmeye, doyumunu yükseltmeye, bağlılığı arttırmaya, devamsızlığı ve işgücü devir hızını düşürmeye ve olumlu bir çalışma ortamının oluşmasına yardımcı olmaktadır.

2.4.İŞ YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAMAK İÇİN GEREKLİ DESTEK VE POLİTİKALAR

İş yaşam dengesinin önemi, etkilediği faktörler ve faydalarına bakıldığında; birey, bireyin ailesi, sendika, devlet ve örgütleri de fazlasıyla ilgilendiren bir konu olduğu görülmektedir (Demirer, 2011: 37).

İş yaşam dengesini sağlamak; tek başına bireyin sahip olduğu yaşam alanları tarafından sürekli olarak bir takım talep ve ihtiyaçlara cevap verip, üstlendiği rollerle eşit düzeyde ilgilenmesiyle oldukça güçtür. Bu aşamada bireyin dengeye ulaşmada bazı politika ve uygulamalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Bireye bu süreçte destekleyici çevresel faktörler olarak aile, sendika, devlet ve örgütlerin de katkı sağlaması gerekmektedir.

Bu bağlamda destekleyici faktörlere düşen sorumluluklara bakılacak olursa;

a) Aile Desteği:

Çift gelirlili aile yapılarında her iki taraf da çalıştığı için eşlerin birbirine desteği oldukça önemli olup; ev iş ve idaresinde görev dağılımı, varsa çocuk bakımında sorumluluk paylaşımı yapılması ve eşlerin birbirine duygusal anlamda da destek olması gerekmektedir (Lee ve Duxbury, 1998'den Aktaran: Demirer, 2011: 50).

Bunun yanında günlük sorumlulukların yerine getirilmesi veya çocuk bakımında akraba, arkadaş, bakıcı, ücretli yardımcı gibi sosyal destekler alınarak yükümlülüklerin hafifletilerek iş aile yaşamı dengesi sağlanabilmektedir (Demirer, 2011: 51).

b) Sendika Desteği:

Çalışan temsilcisi olarak sendikaların; iş yaşam dengesi konusunda üyelerini bilinçlendirmesi, farkındalığını arttırması, dengeyi sağlayıcı politikaları toplu sözleşme sürecine dahil etmesi bir destek faaliyeti olarak görülebilmektedir (Kuru, 2014: 30).

c) Devlet Desteği:

İş yaşam dengesine ilişkin düzenlemelerin devlet eliyle yasal boyuta taşınması ve buna yönelik bir takım teşvik ve cezai yaptırımların belirlenmesi, iş yaşam dengesi politikalarının uygulanmasını arttırabilecektir (Kuru, 2014: 30).

d) Örgütsel Destek:

Çalışma şekilleri kapsamında; esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma, evden çalışma, sanal çalışma, takım çalışması, tele çalışma ve iş paylaşımı gibi sistemler uygulanarak zaman yönetimi bireyin kontrolüne bırakılırsa iş yaşam dengesi sağlanabilmektedir (Yeşiltepe, 2014: 23).

İzin günleri kapsamında; ücretli/ücretsiz annelik, babalık izni, ücretli/ücretsiz özel izinler, hastalık ve yaşlı bakım izni, kariyer molaları, uzun süreli yıllık izinler gibi uygulamalar ile çalışan acil durumlarda veya ihtiyaç duyması halinde izin alarak, iş ve özel yaşam dengesini kurabilecektir (Evans, 2001, 41).

Aile desteği kapsamında; işyerinde kreş veya kreş yardımı, çalışan çocuklarına öğrenci bursu, bakım ve hemşirelik hizmeti, çocuk bakım izni, ev hizmetleri gibi destekleyici uygulamalarla iş aile çatışması önlenilmekte ve çalışan yaşam alanlarında dengeyi sağlayabilmektedir (Evans, 2001, 42).

Sosyal haklar kapsamında; özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik sistemi, eğitim yardımı ve verilecek diğer aynı yardımlar ile çalışanın yaşam alanlarından doğan maddi yükümlülükler hafifletilerek denge sağlanabilmektedir (Ferber ve O'Farrell, 1991'den Aktaran:Kapız, 2002'den Aktaran: Küçükusta, 2007: 85).

Çalışan destek programları kapsamında; hukuki konularda avukat veya danışman hizmeti, finansal ihtiyaçları doğrultusunda finans uzmanı hizmeti, tıbbi yardımlar, beslenme ve diyetetik hizmeti, psikolojik destek, evde bakım hizmeti, ailesel her çeşit yardım gibi uygulamalar iş yaşam dengesini kurmada katkı sağlayabilmektedir (Küçükusta, 2007: 86).

Yönetici ve iş arkadaşları desteği kapsamında; çalışanın iş ortamını paylaştığı kişilerle olan iletişimi ve uyumu ile yöneticisinin iş ve iş dışı yaşamında saygı duyarak destekleyici yaklaşımlarda bulunması çalışana duygusal olarak desteklemekte ve yaşam alanları arasındaki dengeyi kurmasında yardımcı olabilmektedir.

Bu politikalar örgütün faaliyet gösterdiği iş koluna, sektöre, örgütün kültürüne, örgüt yönetiminin direncine bağlı olarak şirketten şirkete farklılık gösterebilmektedir (Tosun ve Keskin, 2017: 11).

Örgütler artık çalışanların sadece işteki performanslarını değil; psikolojik durumlarını, duygusal yeterliklerini ve iş dışı yaşamlarını da önemsemektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017: 116). Çalışanın iş ve özel yaşamının dengede olması; örgüt

başarısında, örgütün pozitif bir iş çevresi yaratmasında, pozitif bir örgüt kültürü oluşturmasında oldukça önemli bir oynamaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545).

Bu doğrultuda örgütlerin çalışanın iş yaşam dengesini destekleyici yönde geliştirdiği politikalar; kalifiye çalışanı elde tutması, örgütsel bağlılığı ve çalışan memnuniyetini artırması, potansiyel çalışanlar için cazip bir işyeri haline gelmesi, güçlü bir işveren markası yaratması ve yeni nesil işgücünü cezbetmesi adına güçlü bir stratejik yönetim aracıdır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545).

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

1. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Öğrenilmiş güçlülük kavramı ile ilgili yapılan bazı araştırmalar incelenecek olursa;

Yalova'daki ilköğretim okulu ve liselerde görevli 350 öğretmen ve okul yöneticisinin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin yapılan bir araştırma sonucu; yönetici ve öğretmen gruplarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri; kıdem, yaş, cinsiyet ve medeni hal faktörleri bakımından farklılık göstermezken, mezuniyet durumları açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda lisansüstü eğitimini bitiren öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Yürür ve Keser, 2010).

Ankara'daki iki ilköğretim okulunun 5. sınıfında okuyan 232 öğrencinin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile otomatik düşünce biçimleri arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere yapılan bir araştırma sonucu; öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan öğrenci grubunun kendilerine, geleceğe ve dünyaya olan bakış açılarının daha olumlu olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan, öğrencilerin cinsiyetleri açısından bir farklılık bulunamamıştır (Güloğlu ve Aydın, 2007).

Ankara Hacettepe Üniversitesi'nde iki ayrı fakülteden 532 öğrencinin katılımı ile kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve psikopatoloji kavramları arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan bir araştırmaya göre; dış kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük ve psikopatoloji kavramları arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre, öğrenilmiş güçlülük düzeyi düşük olan öğrencilerin dış kontrol odağının yüksek olduğu görülmüştür. Öte yandan, eğitim seviyesi, cinsiyet ve eğitim aldığı bölüm açısından öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında bir farklılık bulunmamıştır (Dağ, 1992).

Çocuk sahibi olamayan, kısırlık teşhisi konulmuş toplamda 180 kişi olmak üzere 90 evli çift üzerinde stresle baş etme, öğrenilmiş güçlülük ve depresyon arasındaki ilişkiye dair yapılan bir araştırma sonucu; stresle baş etme ve öğrenilmiş güçlülük

düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Depresyon ve öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Siva, 1991).

Çeşitli kamu kurumları ve özel sektör çalışanlarından 395 katılımcı ile yürütülen, paternalistik liderlik algısı, öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre; çalışanların paternalistik liderlik algısı yüksek, öğrenilmiş güçlülük düzeyi genel toplumda orta, iş doyumunu yüksek, işten ayrılma niyetinin ise düşük olduğu görülmüştür. Ek olarak, paternalistik liderlik algısı ile öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Türesin, 2012).

Adana'da ortaöğretim kurumlarında görev yapan 606 öğretmen üzerinde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile mizah tarzları arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere yapılan bir araştırma sonucu; öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre mizah tarzı puanları bakımından anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre, öğrenilmiş güçlülük düzeyi orta ve yüksek seyreden öğretmenlerin mizah tarzı puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Aslan ve Çeçen, 2007).

İstanbul'da resmi ve özel liselerde eğitim gören 10. ve 11. sınıf öğrencilerinden 738 kişi üzerinde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve aile içi ilişkileri arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan araştırma sonucuna göre; aile içi ilişkiler ile öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, aile içi ilişkileri sağlıklı olan öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, devlet okulunda okuyan öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri özel okulda okuyan öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca cinsiyet açısından bakıldığında, kız öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyinin erkek öğrencilere nazaran daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Coşkun, 2009).

Yalova il merkezine bağlı ilköğretim okulu ve liselerde görev yapan 350 öğretmenin katılımı ile öğrenilmiş güçlülük, mesleki kıdem, medeni durum, ve duygusal tükenme arasında ilişkileri açıklamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmaya göre; öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, medeni durum ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ve mesleki kıdem ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Buna göre; öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek öğretmenlerin

duygusal tükenme düzeyinin düşük olduğu, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinin de yüksek olduğu görülmüştür (Yürür, 2011).

Ordu Üniversitesi'nde eğitim gören, kendini denetleme becerileri eğitimine gönüllü olarak katılmayı kabul eden 100 öğrencinin katılımıyla kendini denetleme becerileri eğitimi ile öğrenilmiş güçlülük düzeyi arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada eğitime devamlı katılan 20 öğrenci çalışma grubu seçilerek, ön-test ve son-test yöntemi ile eğitimin öğrenilmiş güçlülük düzeyine etkisi olup olmadığı açıklanmaya çalışılmıştır. Buna göre, kendini denetleme becerileri eğitimi alan öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri eğitim sonrası artış gösterirken, eğitim almayan öğrencilerin yapılan ön-test ve son-test sonuçları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Yalçın, 2007).

İstanbul'da üretim veya hizmet sektöründe faaliyet gösteren toplam 16 şirkette insan kaynakları departmanında çalışan uzman ve yöneticilerden 160 kişinin katılımıyla yapılan bir araştırmada, insan kaynakları departmanı çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda; öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin orta olduğu ve dengeli olduğu görülmüştür. Sektör değişkeni incelendiğinde üretim veya hizmet sektörü çalışanlarının öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet açısından bakıldığında üretim sektöründeki erkek çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeyleri kadın çalışanlara oranla daha yüksek çıkarken, hizmet sektörü baz alındığında cinsiyetler arası öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında bir farklılık görülmemiştir. Medeni durum değişkeni incelendiğinde; üretim sektöründe çalışan ve medeni durumu evli olanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanırken, hizmet sektöründe çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerinde medeni durumlarından kaynaklanan bir farklılık bulunmamıştır (Yıldız, 2014).

Rastgele seçilen 97'si hastabakıcı, 110'u hastabakıcı olmayan 207 Afrikalı-Amerikalı kadının katılımıyla öğrenilmiş güçlülüğü etkileyebilecek psikolojik, fizyolojik ve durumsal faktörler üzerine bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre; fizyolojik faktörlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyine bir etkisinin olmadığı tespit edilirken, durumsal ve psikolojik faktörlerin önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Hastabakıcı olan ve olmayan iki grubun öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında ise anlamlı bir bulgu elde edilememiştir (Zauszniewski, Picot, Roberts, Debanne ve Wykle, 2005).

İsrail’de öğrencilerin saldırganlıklarının eğitimle azaltılması ve hedefe ulaşmak için planlı davranış becerisi kazandırmak amacıyla 100 öğretmen ve 447 öğrencinin katılımıyla bir araştırma yapılmıştır. Katılımcılardan 60 öğretmen ve 167 öğrenci ergen müdahale grubunu, 40 öğretmen ve 280 öğrenci ise kontrol grubunu oluşturmuştur. Buna göre; eğitim verilen öğrencilerin öz kontrol becerileri ve öğrenilmiş güçlülük repertuarları gelişirken, saldırganlıklarının azaldığı tespit edilmiştir (Ronen ve Rosenbaum, 2010).

Güney Afrika’da üniversiteli siyahi ve beyaz öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerini inceleyen bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya Rhodes Üniversitesi’nde öğrenim gören 100’ü siyahi, 138’i beyaz olmak üzere toplam 238 öğrenci katılım sağlamıştır. Yapılan araştırma sonucunda; siyahi öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeyleri beyaz öğrencilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyet ve yaşın öğrenilmiş güçlülük düzeyi üzerinde herhangi bir etkisine rastlanmazken; kültür ve etnik kökenin öğrenilmiş güçlülük düzeyi üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir (Edwards ve Riordan, 1994).

2. İŞ YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş yaşam dengesi kavramı ile ilgili yapılan bazı araştırmalar incelenecek olursa; Antalya’daki A grubu seyahat acentelerinde çalışan 321 kişinin gönüllü katılımıyla çalışanların iş yaşam dengeleri üzerine yapılan bir araştırmaya göre; çalışma saatleri ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer taraftan, çalışanların demografik özellikleri ile iş yaşam dengeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Demirer, 2011).

İstanbul’da bulunan lise ve dengi okullarda görev yapan 321 öğretmen üzerinde iş yaşam dengesinin çalışan verimliliğine etkisine ilişkin yapılan bir araştırma sonucu; iş yaşam dengesi ve verimlilik değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Bostancıoğlu, 2014).

Mersin’de otomotiv sektöründe faaliyet gösteren 6 orta ölçekli firmada çalışan 94 kişi üzerinde iş yaşam dengesine ilişkin yapılan bir araştırmada; iş ve aile yaşam alanlarındaki arasındaki faktörlerin birbirini etkilediği sonucu varılmıştır. Buna göre; iş dışı yaşam alanlarında huzurlu ve mutlu olması iş alanına başarı şeklinde yansımakta

olduğu, iş alanındaki olumsuzlukların iş dışı yaşamlarını da olumsuz yönde etkilediği görölmüştür (Gür, 2016).

Diyarbakır'da faaliyet gösteren 147 serbest muhasebeci mali müşavir üzerinde iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yapılan bir araştırma sonucu; özel yaşamlarının iş yaşamlarına engel olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki kıdem, yaş ve cinsiyet değişkenleri ele alındığında iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerinin ise iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı görölmüştür (Sayın, 2017).

Zonguldak il merkezinde bulunan Türkiye Taş Kömürü Kurumu Genel Müdürlüklerinde görev yapan 304 kişinin katılımıyla, iş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık ile de çalışan memnuniyeti değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görölmüştür. Diğer taraftan iş yaşam dengesi ve çalışan memnuniyeti değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların genel memnuniyet ortalamaları düşük düzeyde iken, örgütsel bağlılıklarının nispeten daha yüksek düzeyde olduğu görölmüştür. İş yaşam değişkeni açısından ele alındığında ise; genel kanının aile yaşamlarındaki olumsuzlukların iş yaşamlarını etkilemediği; ancak iş yaşamlarındaki olumsuzlukların aile yaşamlarını etkilediği yönünde olduğu tespit edilmiştir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

Kütahya'da bulunan okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 520 öğretmen üzerinde işkoliklik eğilimi ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan bir araştırma sonucunda; işkoliklik ile iş yaşam dengesi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan, öğretmenlerin işkoliklik eğilimlerinin ve aynı zamanda iş yaşam denge düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her iki değişken arasında genel ortalamaya bakıldığında, işkoliklik eğilimi yükseldikçe iş yaşam dengesi düzeyinin de yükseldiği görölmüştür (Altun Dilek ve Yılmaz, 2016).

Kocaeli'nde bulunan 5 belediyede görev yapan 314 kişinin katılımıyla iş yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisini açıklamak üzere bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada çalışan davranışı alt boyutları olarak iş doyumunu, iş yükü ve örgütsel sadakat değişkenleri ele alınmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların iş yaşam dengesi

ile iş doyumu ve örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunurken, çalışanların iş yaşam dengesi ile iş yükü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Gökkaya, 2014).

Antalya’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 201 kişinin katılımıyla duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; duygusal zekanın iş stresi üzerinde kısmen anlamlı etkisi olduğu, öte yandan duygusal zekanın iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır (Genç, Genç ve Gümüş, 2016).

İzmir’de faaliyet gösteren kadın girişimcilerden 112 kişinin katılımıyla iş yaşam dengesi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda; kadın girişimcilerin iş yaşam dengesi medeni durum, eğitim, yaş, çalışma süreleri, çalıştığı sektör, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin varlığı değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Diğer taraftan eğitim seviyesi, aylık gelir, aile tipi, ailedeki kişi sayısı, evde bir yardımcı olup olmaması gibi değişkenler ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Buna göre boşanmış, çocuk sahibi, bakmakla yükümlü olunan kişilere sahip olan kadınların iş yaşam denge düzeyi düşük bulunmuştur (Ödemiş, 2018).

İstanbul’da faaliyet gösteren serbest muhasebeci mali müşavirler arasından 498 katılımcı üzerinde yapılan bir araştırmada iş yaşam dengesi, meslek etiği ve işe bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda; iş yaşam dengesinin meslek etiği ve işe bağlılık değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. İş yaşam denge düzeyi yüksek olan serbest muhasebeci mali müşavirlerin işe bağlılık düzeyinin de yüksek olduğu ve meslek etiğine uyum noktasında pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Gündoğmuş, 2017).

Bulgaristan’da Kovacheva ve Kabaivanov tarafından yapılan bir araştırmada telekom şirketi, hastane, banka ve süpermarket olmak üzere hizmet sektöründe faaliyet gösteren 4 farklı firma çalışanlarının iş yaşam dengeleri incelenmiştir. Araştırmaya 789 kişi katılım sağlamıştır. Araştırma sonucunda; iş yaşam dengesini sağlamada en başarılı olanların hastane çalışanları olduğu, iş yaşam dengesini sağlamada en başarısız grubun ise banka çalışanları olduğu tespit edilmiştir. Dengeyi sağlamada hastanede esnek çalışma, düşük çalışma saatleri ve çocuk bakım izni gibi aile dostu politikaların uygulandığı, bankada ise kötü bir destek politikası güdüldüğü görülmüştür (Bostancıoğlu, 2014).

Amerika'nın kuzey doğusundaki otellerde yöneticilik yapan 33 genel müdür ve eşlerinin katılımıyla, iş stresi, iş özellikleri ve iş aile ilişkisini incelemek üzere bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre; uzun ve öngörülemeyen çalışma saatlerinin iş stresine yol açtığı, bu stresin de iş aile ilişkisini olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır (Cleveland vd. , 2007).

Amerika'da yapılan bir araştırmada farklı uzmanlık disiplinlerinden 7288 hekimin ve 3442 ABD'li diğer çalışanların katılımıyla; hekimlerin tükenmişlik seviyeleri, memnuniyet ile iş yaşam dengeleri incelenerek uzmanlık alanlarına göre farklılık olup olmadığı açıklanmaya çalışılmış ve ABD'li çalışanlar ile karşılaştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre hekimlerin %45.8'i tükenmişlik belirtileri gösterirken; aile hekimliği, iç hastalıklar ve acil tıp alanlarında çalışanların tükenmişlik seviyesinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca hekimlerin diğer ABD'li çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik seviyesine sahip olduğu bulunmuştur. Dermatoloji, genel pediatri ve önleyici tıp alanında çalışanların iş yaşam dengesini sağlayabilme başarısı ve memnuniyetinin yüksek oranda, genel cerrahi ve jinekoloji alanlarında çalışanların daha düşük oranda olduğu görülmüştür (Shanafelt vd. , 2012).

3. ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK VE İŞ YAŞAM DENGESİ İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Öğrenilmiş güçlülük ve iş yaşam dengesi kavramlarını inceleyen, farklı değişkenler çerçevesinde araştırma konusu yapılan yurt içi ve yurt dışında birçok çalışma örneği mevcuttur.

Yapılan literatür taraması doğrultusunda, hem yurt içi hem de yurt dışında bu iki kavramı birbiri ile doğrudan ilişkilendiren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öte yandan öğrenilmiş güçlülük ve iş yaşam dengesi kavramlarına dair yapılmış olan en yakın çalışma örneği olarak; Coşkun, Şarlak ve Taştan, 2015 'ın psikiyatri hemşirelerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşamı kalitesini inceleyen araştırması gösterilebilir. Araştırma evrenini İstanbul'da kamuya ait bir psikiyatri hastanesinde çalışan 90 hemşire ile bir devlet hastanesinin genel kliniklerinde çalışan 90 hemşirenin katılımıyla, iki grup halinde toplamda 180 kişilik örneklem oluşturmaktadır. Araştırma sonucuna göre; her iki grubun öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşam kalitesi arasında

anlamalı bir farklılık tespit edilmiş olup, psikiyatri bölümünde çalışan hemşirelerin öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bu bulgulardan hareketle; zorlu ve riskli ortamlarda çalışanların psikolojik açıdan güçlendiği, baş etme becerilerinin geliştiği, uyum becerilerinin ve yaşam kalitelerinin arttığı söylenebilmektedir (Coşkun, Şarlak ve Taştan, 2015).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüz hızlı değişen ve güncellenen dünyasında, ekonominin globalleşmesi, uluslararası ticaret ağının genişlemesi, saat farkının ortadan kalkması, kitle iletişim teknolojilerindeki ilerleme, artan rekabet koşulları, geçmişte belirli bir mekan ve zaman aralığında gerçekleştirilen eylem olarak tanımlanan mesai kavramının anlamını da beraberinde değişime uğratmıştır. Özellikle iletişim teknolojisindeki gelişmeler bireylerin yaşamlarını daha kolay ve pratik bir hale getirirken, öte yandan ulaşılabilirliği de kolaylaştırarak zaman ve mekan sınırlarını şeffaflaştırmıştır.

Bu değişim ve gelişim, paralelinde sosyokültürel yaşamı, işgücü piyasasını ve dolayısıyla iş yaşamını da doğrudan etkilemiş, kadınlar istihdamda geniş bir yer edinmiş, çalışma süreleri uzamış, bireylerin sorumluluk rolleri artmış ve fazla mesai yapma zorunluluğu doğmuştur.

Nihai olarak temposu artan iş yaşamı, erişim sınırlarının şeffaflaşmasıyla beraber, özel yaşam alanına taşmış, bireylerin her iki alan arasında bir ayrıştırma yapabilmesi ve dengeyi bulabilmesini oldukça güç bir hale getirmiştir.

Bu durum bireyleri psikolojik olarak olumsuz yönde etkileyerek özel yaşamda mutsuzluğa, yoğun strese, motivasyon ve konsantrasyon düşüklüğüne sebep olmuş ve izdüşümünde iş yaşamında da aksamalara yol açmıştır. Dolayısıyla iş ve özel yaşam arasında dengenin sağlanması, hem çalışan hem de işveren açısından önemli bir konu haline gelmiştir.

İş yaşam dengesinin sağlanabilmesinde işveren, aile veya devlet tarafından gerçekleştirilebilecek destekleyici birtakım uygulamalar mevcuttur. Birey tarafından yapılabilecekler bakılacak olursa; özellikle bu süreçte ortaya çıkan yoğun stresle başa çıkma, kontrolü sağlama ve dengeyi bulma noktasında psikolojik bir faktör olarak pozitif psikolojinin son dönemlerde ön plana çıkan öğrenilmiş güçlülük kavramının önemli bir destekleyici faktör olduğu düşünülmektedir.

Bu noktadan hareketle ortaya çıkan bu çalışmanın amacı; bireylerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerinin iş yaşam dengelerini sağlayabilme sürecindeki karşılığını görerek, aralarındaki ilişkiyi incelemektir.

Literatürde öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi doğrudan temel alan bir alan çalışması olmadığından, araştırmadan elde edilecek bulguların literatüre bir katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Bireylerin öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi anlayabilmeleri, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile iş yaşam dengeleri hakkında bilgi sahibi olmaları, farkındalık düzeylerini arttırabilecek ve daha bilinçli hareket etmelerini sağlayabilecektir.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın örneklemini Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir otomotiv yan sanayi fabrikasının mavi yaka ve beyaz yaka olarak görev yapan çalışanları oluşturmaktadır.

Mavi yaka olarak çalışan katılımcı sayısının araştırma bulguları için önemli demografik değişkenlerden biri olan cinsiyet faktörü gözetilerek, resmiyette mavi yaka olarak çalışan sayısının altında olması bu araştırmanın sınırlılıklarından biridir.

Anketin uygulandığı dönem fabrikada faaliyet gösteren sendika kuruluşu ile işverenin ücret görüşmeleri dönemine denk gelmiştir. Bu nedenle mavi yakalı çalışanlar ankete katılmakta tereddüt yaşamışlardır. Bu da katılımcı sayısının düşük olmasına yol açarak araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmuştur.

Araştırmanın bir başka sınırlılığı ise kesitsel bir araştırma olmasıdır.

3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu çalışmada, basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmış olup, çalışmanın örneklemini; Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir otomotiv yan sanayi fabrikasının mavi ve beyaz yaka olarak görev yapan çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan fabrikada, 156' sı beyaz yaka 278' i mavi yaka olmak üzere toplam 434 kişi çalışmaktadır.

Beyaz yaka olarak çalışan 156 kişiden 100 kişiye anket formu dağıtılmış, 80 anket formu elde edilmiştir. Mavi yaka olarak çalışan 278 kişinin içinden kadın-erkek katılımcı sayısını dengelemek için belirli departmanlardan seçilen 200 kişiden 150 kişiye anket formu dağıtılmış, 94 anket formu elde edilmiş, 14 anket formu eksik cevaplandığı için analizlere dahil edilmemiştir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE KULLANILAN ÖLÇEKLER

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu öncelikle çalışanların kişisel ve demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorular ile başlamaktadır.

Araştırmada kullanılan öğrenilmiş güçlülük ölçeği tek boyuttan, iş yaşam dengesi ölçeği ise dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini ölçmek için, M.A. Rosenbaum (1980) tarafından geliştirilen ve Ayşe Siva (1991) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçek kullanılmıştır. 5'li likert tipi ölçek derecelendirmesi ve değerlendirmesi yapılan bu ölçek 36 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin değerlendirmesi; 1, "Hiç Tanımlamıyor", 2, "Biraz Tanımlıyor", 3, "İyi Tanımlıyor", 4, "Oldukça İyi Tanımlıyor", 5, "Çok İyi Tanımlıyor" şeklindedir. 4,6,8,9,14,16,18,19,21,29 ile 35 numaralı ifadeler ters yönde puanlanmaktadır ve analizde ters yönde kodlanmıştır. Ölçeğin 532 deneklik örneklemeden hesaplanan güvenilirlik katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin, ölçüt bağıntılı ve yapı geçerliği tekniği ile yapılan geçerlik analizi sonucu, toplam varyansın %52,2'sini açıklayan 12 faktör elde edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplam puanı üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Ölçekten alınan puanlar 36 ile 180 arasında olup, ölçekten yüksek puan alan bireylerin kendini denetleme becerileri ile güçlüklerle başa çıkma stratejilerini sık kullandığı anlamına gelmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların iş yaşam denge durumunu ölçmek için, Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılan ölçek kullanılmıştır. 5'li likert tipi ölçek derecelendirmesi ve değerlendirmesi yapılan bu ölçek 20 ifadeden oluşmaktadır. İfadelerin değerlendirmesi; 1, "Hiç Katılmıyorum", 2, "Çok Az Katılıyorum", 3, "Biraz Katılıyorum", 4, "Büyük Ölçüde Katılıyorum", 5, "Tam Katılıyorum" şeklindedir. 1, 2, 4, 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18 ile 20 numaralı ifadeler ters yönde puanlanmaktadır ve analizde ters yönde kodlanmıştır. Ölçek, "İş-Yaşam Uyumu", "Yaşamı İhmal Etme", "Kendine Zaman Ayırma" ve "Yaşamın İşten İbaret Olması" olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.91, dört alt boyuta ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0.88, 0.81, 0.77, 0.79 olarak hesaplanmıştır.

İlgili anketlere EK olarak yer verilmiştir.

5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H1: Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam uyumu alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Öğrenilmiş güçlülük ile yaşamı ihmal etme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Öğrenilmiş güçlülük ile kendine zaman ayırma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2d: Öğrenilmiş güçlülük ile yaşamın işten ibaret olması alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

6. VERİLERİN ANALİZİ

Elde edilen verilerin analizlerini yapmak için “SPSS 14.0 for Windows” programı kullanılmıştır.

İlk olarak veriler üzerinde normallik testi yapılmış ve tüm verilerin normal dağılım gösterdiği saptanmıştır. Bu doğrultuda öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarına ait verilerin farklılık analizlerinde parametrik test tekniklerinden T-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Son olarak katılımcıların öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyut düzeyleri yaka, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve çalışma yılı değişkenlerine göre incelenmiştir.

7. GÜVENİRLİK ANALİZİ

Araştırmamızda katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtların tutarlılığını saptamak üzere güvenirlik analizi yapılmış olup Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Bu değer 0 ile 1 arası değerler alabilmekle beraber, 0,70 ve daha yüksek olması kabul edilebilir bir değer olarak görülmektedir (Büyüköztürk, 2017: 181-183).

Ancak, inceleme türü çalışmalarda bu değerin 0,50'a kadar makul kabul edilebileceğini de öngören araştırmacılar bulunmaktadır (Çoşkun vd., 2015:124-126).

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği ile iş yaşam dengesi ölçeği ve alt boyutları için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda, öğrenilmiş güçlülük ölçeğinin Cronbach's Alpha değerinin 0,87 olduğu sonucuna varılmıştır. 20 soruluk iş yaşam dengesi ölçeğinde ise Cronbach's Alpha değeri düşük çıkan 1 soru (madde 11) ölçekten çıkarılmış olup, kalan 19 soruya uygulanan güvenilirlik analizi sonucu iş yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,90 olarak çıkmıştır. İş yaşam dengesinin alt boyutları için yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre ise, sırasıyla Cronbach's Alpha değerlerinin, iş yaşam uyumu için 0,79, yaşamı ihmal etme için 0,80, kendine zaman ayırma için yaklaşık 0,70, yaşamın işten ibaret olması için ise yaklaşık 0,68 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her iki ölçek için de sonuçlara bakıldığında, elde edilen değerlerin, sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı söylenebilecektir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Öğrenilmiş Güçlülük	36	0,872
İş Yaşam Dengesi	19	0,903
<i>İş Yaşam Uyumu</i>	6	0,793
<i>Yaşamı İhmal Etme</i>	5	0,801
<i>Kendine Zaman Ayırma</i>	4	0,703
<i>Yaşamın İşten İbaret Olması</i>	4	0,679

8. BULGULAR

8.1. Demografik Bilgiler

Katılımcıların demografik bilgilerine ait verilerin bulunduğu Tablo 2'ye bakıldığında, mavi yaka ve beyaz yaka çalışan grubu eşit dağılımda (%50); çoğunluğu erkek (%52,5); 26-30 yaş aralığında (%33,8); evli (%53,1); lise mezunu (%43,1) ve çalışma yılı 1-5 aralığında (%48,8) olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Demografik Bilgiler

		N	%
Yaka	Mavi Yaka	80	50
	Beyaz Yaka	80	50
Cinsiyet	Kadın	76	47,5

	Erkek	84	52,5
Yaş	18-25	29	18,1
	26-30	54	33,8
	31-35	40	25,0
	36-40	28	17,5
	41-45	7	4,4
	46-50	1	6
	51 ve üzeri	1	6
	Medeni Durum	Evli	85
Bekar		65	40,6
Boşanmış/Dul		10	6,3
Öğrenim Durumu	İlköğretim	8	5,0
	Lise	69	43,1
	Ön lisans	18	11,3
	Lisans	49	30,6
	Lisansüstü	16	10,0
Toplam Çalışma Yılı	1-5	78	48,8
	6-10	44	27,5
	11-15	25	15,6
	16-20	10	6,3
	21 ve üzeri	3	1,9

Araştırma verilerini betimlemede merkezi eğilim ölçüleri (ortalama, ortanca, mod) ile dağılıma ait diğer istatistikler (yüzdeler, çarpıklık ve basıklık katsayısı) hesaplanmaktadır (Büyüköztürk, 2017: 21). Araştırmada elde edilen veriler üzerinden hesaplanan çarpıklık ve basıklık (Skewness ve Kurtosis) katsayılarının “+1” ve “-1” arasında olması araştırmanın verilerinin normal dağıldığı anlamına gelmektedir. Buna göre, Tablo 3’e bakıldığında, araştırmanın verilerine ait her iki değişkene göre çıkan çarpıklık ve basıklık katsayıları doğrultusunda, verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3: Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Yaşam Dengesine Ait Betimsel İstatistikler

	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation	Skewness	Kurtosis
<i>Yaşamın İşten İbareti Olması</i>	160	1,33	5,00	3,8792	,94687	-,467	-,677
<i>İş Yaşam Uyumu</i>	160	2,00	5,00	3,3885	,74365	,035	-,665
<i>Kendine Zaman Ayırma</i>	160	1,25	5,00	3,6984	,86743	-,345	-,581
<i>Yaşamı İhmal Etme</i>	160	1,00	5,00	3,3600	,90444	-,006	-,517
<i>İş Yaşam Dengesi</i>	160	2,11	4,84	3,5579	,69839	-,029	-,814

Öğrenilmiş Güçlülük	160	83,00	171,00	124,3688	16,93704	,102	,339
----------------------------	-----	-------	--------	----------	----------	------	------

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin yapılan analizlere dair bulgulara geçmeden önce çalışmanın bağımlı değişkenlerine yönelik puan analizleri Tablo 5’te gösterilmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin öğrenilmiş güçlülük ölçeğinden alabilecekleri puan “36-180” aralığında olmakta ve puan arttıkça öğrenilmiş güçlülük düzeyinin de yükseldiği kabul edilmektedir. Katılımcıların iş yaşam denge düzeylerini belirleyebilmek için ise anket değerlendirmesinde verilen cevaplara ilişkin sınır değerlere bakılmaktadır. İlgili değerlendirme aralıkları ve karşılık geldiği cevap seçenekleri Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Anket Değerlendirmesi

Seçenekler	Sınır Değerler
Hiç Katılmıyorum	1-1.79
Çok Az Katılıyorum	1.80-2.59
Biraz Katılıyorum	2.60-3.39
Büyük Ölçüde Katılıyorum	3.40-4.19
Tam Katılıyorum	4.20-5.00

Tablo 5’e bakıldığında, yapılan analizler sonucunda katılımcıların öğrenilmiş güçlülük puan ortalamasının “124,37”, standart sapmasının ise “16,94” olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların en düşük öğrenilmiş güçlülük puanının “83”, en yüksek öğrenilmiş güçlülük puanının ise “171” olduğu sonucuna varılmıştır.

Yine Tablo 5’te, araştırmaya katılan bireylerin iş yaşam denge düzeylerinin ortalama “3,56” olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların iş yaşam dengesinin kurulması fikrine tam olarak katılmasalar da iş yaşam dengelerini büyük ölçüde sağlayabildikleri sonucuna varılmaktadır. Alt boyutların ortalamalarına bakıldığında; araştırmaya katılan bireyler, yaşamın işten ibaret olması fikri ve kendine zaman ayırma gereksinimine büyük ölçüde katılırlarken, iş yaşam uyumunun sağlanması ve yaşamı ihmal ettikleri fikrine biraz katılmaktadırlar. Tüm boyutlar içinde en yüksek ortalama değerler incelendiğinde, katılımcılar yaşamlarının işten ibaret olduğunu (3,88) ve kendine zaman ayırma gereksinimi içinde olduklarını (3,70) düşünmektedirler.

Tablo 5: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarına Ait Puan Analizleri

	Puan Aralığı	Min	Max	Mean	Std.Deviation
<i>Yaşamın İşten İbarete Olması</i>	1-5	1,33	5,00	3,8792	,94687
<i>İş Yaşam Uyumu</i>	1-5	2,00	5,00	3,3885	,74365
<i>Kendine Zaman Ayırma</i>	1-5	1,25	5,00	3,6984	,86743
<i>Yaşamı İhmal Etme</i>	1-5	1,00	5,00	3,3600	,90444
<i>İş Yaşam Dengesi</i>	1-5	2,11	4,84	3,5579	,69839
<i>Öğrenilmiş Güçlülük</i>	36-180	83,00	171,00	124,3688	16,93704

8.2.Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine Yönelik Analizler

8.2.1. Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Katılımcıların öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile iş yaşam denge düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için analizde Pearson katsayısı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan korelasyon katsayısının 1,00 olması; mükemmel pozitif ilişki olduğunu, 0,00 olması; değişkenler arasında ilişki olmadığını, -1,00 olması ise mükemmel negatif ilişki olduğunu ifade etmektedir. Bu değerler içinde 0,70- 1,00 aralığında bir ilişki saptanırsa bu değişkenler arasında yüksek, 0,70-0,30 aralığında saptanırsa orta, 0,30-0,00 aralığında ise düşük düzeyde bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin pozitif veya negatif yönlü olması ilişkinin yönünü gösterir. Katsayı değerinin pozitif olması ilişki yönünün aynı yönde olduğunu gösterir ve değişkenlerden birine ait değer artması durumunda diğer değişkene ait değer de arttığını ifade eder. Katsayı değerinin negatif olması ise ilişki yönünün ters yönde olduğunu gösterirken, değişkenlerden birine ait değer artması durumunda diğer değişkene ait değer azaldığını ifade eder (Büyüköztürk, 2017: 32).

Bu doğrultuda Tablo 6'ya bakıldığında, yapılan analiz sonucunda çıkan r değerinin ($0,391^{**}$) $>0,30$ olması nedeniyle, öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi değişkenleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan p değerinin ($0,000$) $<0,05$ olması nedeniyle değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü çıkması nedeniyle, öğrenilmiş güçlülük düzeyi arttıkça iş yaşam

dengesi düzeyi de artacaktır. Buna göre çalışmanın hipotezlerinden olan H1: “Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

Tablo 6: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Öğrenilmiş Güçlülük	İş Yaşam Dengesi
Öğrenilmiş Güçlülük	1	,391(**)
Sig. (2-tailed)		,000
İş Yaşam Dengesi	,391(**)	1
Sig. (2-tailed)	,000	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Katılımcıların öğrenilmiş güçlülükleri ile iş yaşam dengesi alt boyutları olan iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen veriler normal dağılım gösterdiği için analizde Pearson katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 7: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Öğrenilmiş Güçlülük	Yaşamın İşten İbaret Olması	İş Yaşam Uyumu	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamı İhmal Etme	
Öğrenilmiş Güçlülük	r	1	,211(**)	,404(**)	,264(**)	,341(**)
	p		,007	,000	,001	,000
Yaşamın İşten İbaret Olması	r	,211(**)	1	,519(**)	,655(**)	,641(**)
	p	,007		,000	,000	,000
İş Yaşam Uyumu	r	,404(**)	,519(**)	1	,552(**)	,591(**)
	p	,000	,000		,000	,000
Kendine Zaman Ayırma	r	,264(**)	,655(**)	,552(**)	1	,602(**)
	p	,001	,000	,000		,000
Yaşamı İhmal Etme	r	,341(**)	,641(**)	,591(**)	,602(**)	1
	p	,000	,000	,000	,000	

Bu doğrultuda Tablo 7 incelendiğinde; yapılan analiz sonucunda, çıkan r değerinin (0,404**) >0,30 olması nedeniyle, öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam uyumu alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan p değerinin (0,000) <0,05 olması nedeniyle değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre çalışmanın

hipotezlerinden olan H2a: “Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam uyumu alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, çıkan r değerinin (0,341**) >0,30 olması nedeniyle, öğrenilmiş güçlülük ile yaşamı ihmal etme alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan p değerinin (0,000) <0,05 olması nedeniyle değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre çalışmanın hipotezlerinden olan H2b: “Öğrenilmiş güçlülük ile yaşamı ihmal etme alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

Tablo 7’ ye göre, çıkan r değerinin (0,264**) <0,30 olması nedeniyle, öğrenilmiş güçlülük ile kendine zaman ayırma alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan p değerinin (0,001) <0,05 olması nedeniyle değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre çalışmanın hipotezlerinden olan H2c: “Öğrenilmiş güçlülük ile kendine zaman ayırma alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda çıkan r değerinin (0,211**) <0,30 olması nedeniyle, öğrenilmiş güçlülük ile yaşamın işten ibaret olması alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda çıkan p değerinin (0,007) <0,05 olması nedeniyle değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre çalışmanın hipotezlerinden olan H2d: “Öğrenilmiş güçlülük ile yaşamın işten ibaret olması alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

8.2.2. Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Analizler

Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının çalışan grubu açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaka Açısından İncelenmesi

	Yaka	N	Mean	Std.Deviation	T	p
Öğrenilmiş	Mavi	80	123,71	17,22	-,489	,626
Güçlülük	Beyaz	80	125,03	16,73	-,489	,626

İş Yaşam Dengesi	Mavi	80	3,67	,75	1,996	,048
	Beyaz	80	3,45	,63	1,996	,048
Yaşamın İşten İbaret Olması	Mavi	80	4,06	,94	2,255	,026
	Beyaz	80	3,71	,93	2,255	,026
İş Yaşam Uyumu	Mavi	80	3,48	,82	1,584	,115
	Beyaz	80	3,30	,65	1,584	,115
Kendine Zaman Ayırma	Mavi	80	3,78	,91	1,255	,211
	Beyaz	80	3,61	,82	1,255	,211
Yaşamı İhmal Etme	Mavi	80	3,51	,97	2,121	,036
	Beyaz	80	3,21	,81	2,121	,036

p* $<0,05$ =fark var; p $>0,05$ =fark yok

Buna göre; çalışan grupları arasında öğrenilmiş güçlülük açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Çalışan grupları arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p $<0,05$). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde mavi yakalı çalışanların iş yaşam dengesi, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksektir.

Çalışan grupları arasında yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p $<0,05$). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde mavi yakalı çalışanlarda yaşamın işten ibaret olması, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksektir.

Çalışan grupları arasında iş yaşam uyumu alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$). Çalışan grupları arasında kendine zaman ayırma alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Çalışan grupları arasında yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p $<0,05$). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde mavi yakalı çalışanlarda yaşamı ihmal etme, beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksektir.

Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyet	N	Mean	Std.Deviation	T	p
----------	---	------	---------------	---	---

Öğrenilmiş Güçlülük	Kadın	76	125,11	16,69	,522	,602
	Erkek	84	123,70	17,23	,523	,602
İş Yaşam Dengesi	Kadın	76	3,65	,72	1,575	,117
	Erkek	84	3,48	,68	1,570	,118
Yaşamın İşten İbaret Olması	Kadın	76	4,12	,84	3,184	,002
	Erkek	84	3,66	,99	3,210	,002
İş Yaşam Uyumu	Kadın	76	3,41	,72	,277	,782
	Erkek	84	3,37	,77	,278	,782
Kendine Zaman Ayırma	Kadın	76	3,81	,89	1,497	,136
	Erkek	84	3,60	,84	1,492	,138
Yaşamı İhmal Etme	Kadın	76	3,43	,95	,917	,361
	Erkek	84	3,30	,86	,912	,363

p* $<0,05$ =fark var; p $>0,05$ =fark yok

Buna göre; cinsiyet grupları arasında öğrenilmiş güçlülük açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Cinsiyet grupları arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Cinsiyet grupları arasında yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p $<0,05$). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde kadın çalışanlarda yaşamın işten ibaret olması, erkek çalışanlara göre daha yüksektir.

Cinsiyet grupları arasında iş yaşam uyumu alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$). Cinsiyet grupları arasında kendine zaman ayırma alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Cinsiyet grupları arasında yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$).

Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Mean	Std.Deviation	F	p
Öğrenilmiş Güçlülük	Evli	85	122,80	15,15	,897	,410
	Bekar	65	126,52	18,67		

	Boşanmış/Dul	10	123,70	19,74		
İş Yaşam Dengesi	Evli	85	3,46	,68	2,540	,082
	Bekar	65	3,71	,66		
	Boşanmış/Dul	10	3,46	,95		
Yaşamın İşten İbareti Olması	Evli	85	3,81	,98	1,069	,346
	Bekar	65	4,01	,83		
	Boşanmış/Dul	10	3,67	1,34		
İş Yaşam Uyumu	Evli	85	3,28	,73	2,590	,078
	Bekar	65	3,55	,73		
	Boşanmış/Dul	10	3,28	,81		
Kendine Zaman Ayırma	Evli	85	3,65	,81	,460	,632
	Bekar	65	3,78	,88		
	Boşanmış/Dul	10	3,60	1,26		
Yaşamı İhmal Etme	Evli	85	3,18	,84	3,693	,027
	Bekar	65	3,57	,94		
	Boşanmış/Dul	10	3,50	1,01		

p* $<$ 0,05=fark var; p $>$ 0,05=fark yok

Buna göre; medeni durum grupları arasında öğrenilmiş güçlülük açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Medeni durum grupları arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Medeni durum grupları arasında yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Medeni durum grupları arasında iş yaşam uyumu alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Medeni durum grupları arasında kendine zaman ayırma alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05).

Medeni durum grupları arasında yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p $<$ 0,05). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde bekar çalışanlarda yaşamı ihmal etme en yüksek iken, evli çalışanlarda en düşüktür.

Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının yaş değişkeni açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Yaş Açısından İncelenmesi

	Yaş	N	Mean	Std.Deviation	F	p
Öğrenilmiş Güçlülük	18-25	29	123,79	20,05	,227	,967
	26-30	54	125,76	18,54		

	31-35	40	124,60	15,66		
	36-40	28	123,25	14,16		
	41-45	7	122,14	11,26		
	46-50	1	113,00	.		
	51 ve üzeri	1	115,00	.		
İş Yaşam Dengesi	18-25	29	3,71	,66		
	26-30	54	3,59	,70		
	31-35	40	3,46	,66		
	36-40	28	3,43	,78	1,060	,389
	41-45	7	3,85	,72		
	46-50	1	2,68	.		
	51 ve üzeri	1	3,89	.		
Yaşamın İşten İbaret Olması	18-25	29	4,14	,76		
	26-30	54	3,96	,96		
	31-35	40	3,74	,91		
	36-40	28	3,67	1,10	1,553	,165
	41-45	7	4,00	,90		
	46-50	1	2,00	.		
	51 ve üzeri	1	4,33	.		
İş Yaşam Uyumu	18-25	29	3,51	,72		
	26-30	54	3,35	,76		
	31-35	40	3,34	,71		
	36-40	28	3,29	,80		
	41-45	7	3,90	,689		
	46-50	1	3,00	.	,906	,492
	51 ve üzeri	1	3,67	.		
Kendine Zaman Ayırma	18-25	29	3,72	,91		
	26-30	54	3,72	,80		
	31-35	40	3,61	,82		
	36-40	28	3,65	1,04	,645	,694
	41-45	7	4,14	,76		
	46-50	1	3,00	.		
	51 ve üzeri	1	4,50	.		
Yaşamı İhmal Etme	18-25	29	3,63	1,00		
	26-30	54	3,39	,88		
	31-35	40	3,21	,82		
	36-40	28	3,24	,98	,834	,546
	41-45	7	3,40	,94		
	46-50	1	2,60	.		
	51 ve üzeri	1	3,40	.		

p* $<0,05$ =fark var; p $>0,05$ =fark yok

Buna göre; yaş grupları arasında öğrenilmiş güçlülük açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$). Yaş grupları arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$). Yaş grupları arasında yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>0,05$). Yaş grupları arasında iş yaşam uyumu alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır

($p>0,05$). Yaş grupları arasında kendine zaman ayırma alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Yaş grupları arasında yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının toplam çalışma yılı değişkeni açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Toplam Çalışma Yılı Açısından İncelenmesi

	Toplam Çalışma Yılı	N	Mean	Std.Deviation	F	p
Öğrenilmiş Güçlülük	1-5	78	126,09	18,79	,827	,510
	6-10	44	124,70	14,68		
	11-15	25	121,36	17,24		
	16-20	10	117,40	10,82		
	21 ve üzeri	3	123,00	3,46		
İş Yaşam Dengesi	1-5	78	3,67	,70	1,525	,198
	6-10	44	3,52	,65		
	11-15	25	3,43	,73		
	16-20	10	3,18	,84		
	21 ve üzeri	3	3,53	,38		
Yaşamın İşten İbaret Olması	1-5	78	3,97	,85	3,012	,020
	6-10	44	4,05	,87		
	11-15	25	3,68	1,09		
	16-20	10	3,10	1,21		
	21 ve üzeri	3	3,22	1,02		
İş Yaşam Uyumu	1-5	78	3,51	,76	1,110	,354
	6-10	44	3,25	,66		
	11-15	25	3,27	,84		
	16-20	10	3,30	,75		
	21 ve üzeri	3	3,50	,60		
Kendine Zaman Ayırma	1-5	78	3,79	,86	,979	,421
	6-10	44	3,60	,84		
	11-15	25	3,75	,75		
	16-20	10	3,27	1,30		
	21 ve üzeri	3	3,67	,520		
Yaşamı İhmal Etme	1-5	78	3,48	,97	1,258	,289
	6-10	44	3,37	,84		
	11-15	25	3,11	,80		
	16-20	10	2,98	,89		
	21 ve üzeri	3	3,47	,46		

p* $<0,05$ =fark var; p $>0,05$ =fark yok

Buna göre; toplam çalışma yılı grupları arasında öğrenilmiş güçlülük açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Toplam çalışma yılı grupları arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Toplam çalışma yılı grupları arasında yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde toplam çalışma yılı 6-10 arasında olan çalışanlarda yaşamın işten ibaret olması en yüksek iken, toplam çalışma yılı 16-20 arasında olan çalışanlarda en düşüktür.

Toplam çalışma yılı grupları arasında iş yaşam uyumu alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Toplam çalışma yılı grupları arasında kendine zaman ayırma alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Toplam çalışma yılı grupları arasında yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutlarının öğrenim durumu değişkeni açısından farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 13’de gösterilmektedir.

Tablo 13: Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarının Öğrenim Durumu Açısından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	N	Mean	Std.Deviation	F	p
Öğrenilmiş Güçlülük	İlköğretim	8	117,00	13,92	2,452	,048
	Lise	69	122,38	14,82		
	Ön Lisans	18	129,94	21,59		
	Lisans	49	123,29	16,87		
	Lisansüstü	16	133,69	18,30		
İş Yaşam Dengesi	İlköğretim	8	3,35	,66	1,765	,139
	Lise	69	3,60	,73		
	Ön Lisans	18	3,89	,63		
	Lisans	49	3,42	,64		
	Lisansüstü	16	3,52	,74		
Yaşamın İşten İbaret Olması	İlköğretim	8	3,67	,62	1,522	,199
	Lise	69	3,98	,95		
	Ön Lisans	18	4,22	,90		
	Lisans	49	3,67	,99		
	Lisansüstü	16	3,79	,91		

<i>İş Yaşam Uyumu</i>	İlköğretim	8	3,19	1,12	1,628	,170
	Lise	69	3,42	,80		
	Ön Lisans	18	3,74	,59		
	Lisans	49	3,25	,59		
	Lisansüstü	16	3,37	,80		
<i>Kendine Zaman Ayırma</i>	İlköğretim	8	3,53	,87	1,128	,345
	Lise	69	3,72	,90		
	Ön Lisans	18	4,06	,73		
	Lisans	49	3,57	,88		
	Lisansüstü	16	3,66	,83		
<i>Yaşamı İhmal Etme</i>	İlköğretim	8	3,15	,82	,855	,492
	Lise	69	3,42	,95		
	Ön Lisans	18	3,63	1,01		
	Lisans	49	3,24	,81		
	Lisansüstü	16	3,27	,92		

p* $<$ 0,05=fark var; p $>$ 0,05=fark yok

Buna göre; öğrenim durumu grupları arasında öğrenilmiş güçlülük açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p $<$ 0,05). Buna göre, puan ortalamaları incelendiğinde öğrenim durumu lisansüstü mezunu olan çalışanlarda öğrenilmiş güçlülük en yüksek iken, öğrenim durumu ilköğretim mezunu olan çalışanlarda en düşüktür.

Öğrenim durumu grupları arasında iş yaşam dengesi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Öğrenim durumu grupları arasında yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Öğrenim durumu grupları arasında iş yaşam uyumu alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Öğrenim durumu grupları arasında kendine zaman ayırma alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05). Öğrenim durumu grupları arasında yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p $>$ 0,05).

SONUÇ

Çalışma yaşamında teknolojinin gelişmesi ve rekabetin artması sonucu çalışma saatleri uzamış, mesai saati kavramı hem zihnen hem de fiilen yok olmaya başlamıştır. İletişim araçlarının gelişmesiyle beraber artan mobilleşme, bireylerin yer ve zaman fark etmeksizin ulaşılabilirliğini arttırmış, bu da iş ve özel yaşam sınırlarını şeffaflaştırmıştır. Dolayısıyla iş ve özel yaşam arasındaki ayrımı yapmak ve dengeyi bulmak zorlaşmıştır.

Her iki alanın birbirine karışması, özel yaşama vakit ayıramama gibi durumlar, son dönemlerde bireylerde yeni bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaya başlamıştır. Bu çalışmada, ortaya çıkan bu stresle başa çıkma ve her iki yaşam alanı arasında dengeyi kurabilmek noktasında, öncelikle bireyin kendi bilişsel becerilerinin gelişmesi gerektiği öngörüsüyle, stresle etkin başa çıkma becerisi olan öğrenilmiş güçlülük kavramı üzerinde durulmuştur. Bu doğrultuda yapılan araştırma çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır.

Bu araştırma Bursa Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir otomotiv yan sanayi fabrikasının mavi ve beyaz yakalı çalışanlarından oluşan 160 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini olarak özellikle otomotiv sektörü seçilmiştir. Sektörün hızlı, emek yoğun, dinamik, yüksek tempolu olmasının çalışanlar üzerinde strese yol açması ve üretimin 7/24 devam etmesi, uzun mesai saatleri nedeniyle özel yaşama ayrılan zamanın yetersiz kalması sonucunda dengeyi kurmakta zorlanma beklenmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların %50'si mavi yaka, %50'si beyaz yakalıdır. Anketler dağıtılırken kadın erkek sayısının eşit olması gözetilmiştir. Araştırmanın yapıldığı fabrikada mavi yakalı çalışanlar sendikaya bağlı çalışmaktadır. Üçlü vardiya çalışma şekline tabidir ve haftanın 6 günü çalışmaktadırlar. Günde yapabilecekleri maksimum mesai saati belirli ve bu saat aşılamazken, yaptıkları mesai karşılığında ücret almaktadırlar. Gün içinde yapmaları gereken parça başı üretim sayısı ve bunların üretilme zamanı belirlidir. Ek olarak mola saatleri belirli zaman aralıklarına sabitlemiş ve takip edilmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar için ise esnek çalışma ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar mevcuttur. Beyaz yakalı çalışanlar fazla çalışılan saatler karşılığında mesai ödemesi almazken, bunun yerine çalışılan saat kadar izin kullanma hakkına sahiptir. Beyaz yakalı çalışanların mesai saatleri hafta içi 8.00-18.00 arasındadır ve

hafta sonu çalışmamaktadırlar. Esnek çalışma saati uygulaması nedeniyle, işe giriş-çıkış saatleri esnetilmiştir. Buna göre sabah 9.00'a kadar giriş, akşam 16.00'dan sonra çıkış yapabilmektedirler. Ayrıca yine beyaz yakalı çalışanlarda uzaktan erişilebilirliği sağlamak için şirket hattı ve telefonu, taşınabilir bilgisayar, VPN bağlantısı gibi imkanlar sunulmaktadır. Şirket hatlarında departman içi ve departmanlar arası 7/24 iletişim kurabilmek adına kurulmuş, mesajlaşma uygulaması olan Whatsapp grupları mevcuttur. Ek olarak beyaz yakalı çalışanlar için şirket çalışma kültürü gereği mesai kavramı ve sabit mola saati yoktur. Çalışanların çalışma saatine değil, yapılan işe odaklı bir anlayış vardır. Tüm bunlar özellikle beyaz yakalı çalışanlar için iş ve yaşam alan sınırlarını oldukça şeffaflaştırmakta ve sürekli ulaşılabilir bir hale getirmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların %52,5'i erkek, %47,5'i ise kadındır. Anketler dağıtılırken kadın erkek sayısının eşite yaklaşık olması gözlemlenmiştir. Şirket geneline bakıldığında, kadın çalışanların sayısı hem mavi yaka hem de beyaz yakalı olmak üzere oldukça fazladır. Şirket kadın istihdamının artırılmasına yönelik bir takım politikalar uygulamaktadır. Bunlar; doğum sonrası ücretsiz izin, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma olanağı ve aylık belirli miktarda yapılan kreş yardımıdır. Kreş yardımı ve yarı zamanlı çalışma olanağı sadece kadın çalışanlara tanınmakta olup, kadınların özel yaşamlarını düzenlemelerine bir nebze destek olmak ve iş yaşamlarına devamlarını sağlamak adına uygulanan bir politikadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %33,8'i 26-30 yaş aralığındadır. Buradan anlaşılacağı üzere çalışan profili oldukça genç ve dinamik bir yapıdadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %53,1'i evlidir. Şirketin özellikle aile üyelerini de dahil ettikleri, her sene uygulanan etkinlik takvimi vardır. Bunlar; piknik, kahvaltı, şirket yemeği, çocuk şenliği ve fabrika gezisi gibi organizasyonlardır. Bu faaliyetler şirketin sadece çalışanlarına değil, onların ailelerine de önem verdiğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu %43,1 oranla lise mezunuyken, %30,6'sı lisans, %11,3'ü ön lisans, %10'u lisansüstü ve %5'i ilköğretim mezunudur. Şirket çalışanlarına her sene eğitim dönemi başında bir defaya mahsus olmak üzere, eğitime teşvik bursu vermektedir. Bu burstan açık veya örgün öğretimde okumaya devam eden, yüksek lisans ve doktora yapan çalışanlar faydalanmaktadır. Bu uygulamayla şirketin eğitim seviyesinin artırılması amaçlanmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğunun toplam çalışma yılı %48,8 oranla 1-5 arasındadır. Bu kıdeme sadece bu şirkette edinilen iş deneyimi değil, çalışanların farklı iş yerlerinde edindikleri deneyimleri de dahildir. Şirketin 10 yıllık bir geçmişi olması nedeniyle genç şirket kategorisindedir. Ayrıca şirket işe alım politikaları gereği, genel olarak yeni mezun veya az-orta düzeyde deneyimli kişileri işe almaktadır ve genç, dinamik profillerle çalışmak istemektedir.

Bu bilgiler ışığında, araştırmada elde edilen verilere göre ulaşılan sonuç ve yorumlar aşağıda yer almaktadır.

Araştırma sonucunda, çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeyinin genel puan ortalaması 124,37 iken, en düşük puan 83, en yüksek puanın ise 171 olduğu görülmüştür. Ölçekten alınan puanların 36-180 arasında olabileceği göz önünde bulundurulursa, genel ortalama öğrenilmiş güçlülük düzeyinin düşük olduğu söylenemez.

Araştırma sonucunda, çalışanların iş yaşam denge düzeylerinin ortalama 3,56 olduğu görülmüştür. Buna göre çalışanların iş yaşam dengelerini büyük ölçüde sağlayabildikleri sonucuna varılmaktadır. Alt boyutların ortalamalarına bakıldığında; çalışanlar yaşamın işten ibaret olması fikri ve kendine zaman ayırma gereksinimine büyük ölçüde katılırlarken, iş yaşam uyumunun sağlanması ve yaşamı ihmal ettikleri fikrine biraz katılmaktadırlar. Tüm boyutlar içinde en yüksek ortalama değerler incelendiğinde, çalışanlar yaşamlarının işten ibaret olduğunu (3,88) ve kendine zaman ayırma gereksinimi içinde olduklarını (3,70) düşünmektedirler.

Bu çalışmada öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi ve alt boyutları arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü (0,391) orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle öğrenilmiş güçlülük düzeyi arttıkça, çalışanın iş yaşam dengesini sağlama başarısı da artacaktır. Öğrenilmiş güçlülüğün iş yaşam uyumu ile pozitif yönlü (0,404) orta düzeyde, yaşamı ihmal etme ile pozitif yönlü (0,341) orta düzeyde, kendine zaman ayırma ile pozitif yönlü (0,264) düşük düzeyde ve yaşamın işten ibaret olması ile pozitif yönlü (0,211) düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Literatüre bakıldığında, öğrenilmiş güçlülük ve iş yaşam dengesi kavramlarını doğrudan ilişkilendiren herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. En yakın çalışma örneği olarak gösterilebilecek çalışma; (Coşkun, Şarlak ve Taştan, 2015) 'ın psikiyatri

hemşirelerinin öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve iş yaşamı kalitesini inceleyen araştırmasıdır. Yapılan araştırma sonucunda, öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile iş yaşam kalitesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Coşkun,Şarлак ve Taştan, 2015).

Sonuçlar değişkenlere göre incelendiğinde;

➤ Çalışan grubuna bakıldığında; iş yaşam dengesi açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, mavi yakalı çalışanların iş yaşam denge düzeylerini sağlamada beyaz yakalılara göre daha başarılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşam dengesi alt boyutları incelendiğinde, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiş olup, mavi yakalı çalışanlar beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek oranda yaşamlarının işten ibaret olduğunu ve yaşamlarını ihmal ettiklerini düşünmektedirler. Diğer alt boyutlar olan kendine zaman ayırma ve iş yaşam uyumu açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, mavi yakalıların iş yaşamı içindeki sınırlarının sendikanın varlığı ve parça başı hedef üretimi bazlı çalışmasından kaynaklı daha belirgin ve sabitken, beyaz yakalı çalışanlarda çalışma kültürü ve çalışma şekline dolaylı iş ve özel yaşamları arasındaki sınırın büyük ölçüde kalkmasıyla açıklanabilecektir. Öğrenilmiş güçlülük açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

➤ Cinsiyet değişkenine bakıldığında; iş yaşam dengesi ile alt boyutlarından kendine zaman ayırma, iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemişken, yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, kadın çalışanlar, erkek çalışanlara göre daha yüksek oranda yaşamlarının işten ibaret olduğunu düşünmektedirler. Öğrenilmiş güçlülük açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Güloğlu ve Aydın (2007)'ın ilköğretim 5. sınıf öğrencileri üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyleri ile otomatik düşünce biçimleri arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere yaptığı araştırmada sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Sayın (2017)'ın serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demirer (2011)'in A grubu seyahat acentelerinde çalışanlar üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Dağ (1992) 'ın Hacettepe Üniversitesi öğrencileri üzerinde, kontrol odağı, öğrenilmiş güçlülük düzeyi ve psikopatoloji kavramları arasındaki ilişkiye dair yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

➤ Medeni durum değişkenine bakıldığında; iş yaşam dengesi ile alt boyutlarından kendine zaman ayırma, iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemişken, yaşamı ihmal etme alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, bekar çalışanlar, evli ve boşanmış/dul çalışanlara göre daha yüksek oranda yaşamlarını ihmal ettiklerini düşünmektedirler. Öğrenilmiş güçlülük açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Demirer (2011)'in A grubu seyahat acentelerinde çalışanlar üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yürür ve Keser (2010)'in ilköğretim ve liselerde görevli öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yıldız (2014)'in insan kaynakları departmanında çalışanlar üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

➤ Yaş değişkenine bakıldığında; iş yaşam dengesi ve alt boyutları ile öğrenilmiş güçlülük açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Sayın (2017)'in serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda benzer şekilde iş yaşam dengesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

Yürür ve Keser (2010)'in ilköğretim ve liselerde görevli öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda,

benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demirer (2011)'in A grubu seyahat acentelerinde çalışanlar üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yıldız (2014)'in insan kaynakları departmanında çalışanlar üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

➤ Toplam çalışma yılı değişkenine bakıldığında; iş yaşam dengesi ile alt boyutlarından kendine zaman ayırma, iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmemişken, yaşamın işten ibaret olması alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, toplam çalışma yılı 6-10 yıl arasında olan çalışanlar, en yüksek oranda yaşamlarının işten ibaret olduğunu düşünmekteyken, en düşük oran ise toplam çalışma yılı 16-20 yıl arasında olan çalışanlardır. Öğrenilmiş güçlülük açısından ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

(Sayın, 2017)'in serbest muhasebeci mali müşavirler üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda benzer şekilde iş yaşam dengesi ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Demirer (2011)'in A grubu seyahat acentelerinde çalışanlar üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yürür ve Keser (2010)'in ilköğretim ve liselerde görevli öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Yıldız (2014)'in insan kaynakları departmanında çalışanlar üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile çalışma yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

➤ Öğrenim durumu değişkenine bakıldığında; iş yaşam dengesi ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık bulunamazken, öğrenilmiş güçlülük açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, lisansüstü mezun çalışanların

öğrenilmiş güçlülüğü en yüksek düzeyde iken, ilköğretim mezunu çalışanların en düşük olduğu bulunmuştur.

Demirer (2011)'in A grubu seyahat acentelerinde çalışanlar üzerinde, iş yaşam dengesinin düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ödemiş (2018)'in kadın girişimciler üzerinde, iş yaşam dengesi düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde iş yaşam dengesi ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yürür ve Keser (2010)'in ilköğretim ve liselerde görevli öğretmen ve okul yöneticileri üzerinde, öğrenilmiş güçlülük düzeyine ilişkin yaptığı araştırma sonucunda, benzer şekilde öğrenilmiş güçlülük ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre, lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Araştırma sonuçları bütün olarak değerlendirildiğinde şu öneriler sunulabilir:

✓ Literatürde öğrenilmiş güçlülük ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi açıklamak için daha fazla ve daha kapsamlı araştırmalara ihtiyaç vardır.

✓ Bu çalışma farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yapılarak karşılaştırma yapılabilir.

✓ Araştırmaya katılan çalışanların yaptığı işin niteliği, unvanı, çalıştığı departman bazlı farklılıklar olabileceği düşünülerek aynı birimlerde çalışanlar üzerinde derinlemesine araştırma yapılabilir.

✓ Teoride iş yaşam dengesinin sağlanmasında işveren tarafından destekleyici bir politika olarak esnek çalışma uygulaması yer almaktadır; ancak bu çalışmada bu politikanın uygulandığı beyaz yakalı çalışan grubunda bunun tam tersi bir sonuca yol açtığı görülmektedir. Esnek çalışma adına sunulan imkanlar çalışanların her an ulaşılabilir olmasına sebep olurken, iş ve özel yaşam ayırımı yapmalarını imkansız bir hale getirmektedir. Dolayısıyla iş yaşam dengesini kurmada başarısız olmalarına yol açmaktadır. İşveren bu politikayı hazırlarken bir iç prosedürle mesai saati ve mesai saati dışı ayırımını belirginleştirebilir. Esnek çalışmaya tavan saat sınırlaması getirilebilir. Mesai bitimi sonrası mail atılması ve telefon ile arama yapılmasını önleyici sistemsel düzenlemeler yapılabilir.

✓ Çalışanların öğrenilmiş güçlülük düzeylerini yükseltmeye ve geliştirmeye yönelik, psikolojik sağlamlık programları düzenlenebilir. Bu programın içeriğinde; empati kurabilme, bilişsel esnekliği sağlayabilme, otonomi, problem çözme teknikleri, etkin stres yönetimi gibi eğitimler sunulabilir. Sağlık hizmetleri kapsamında psikolog desteği verilebilir. Bu sayede çalışanlara karşılaştıkları güç durumlar ve olumsuzluklar karşısında kendini toparlayabilme, çözüm bulabilme, stresle baş edebilme gibi beceriler kazandırılabilir.

KAYNAKÇA

- AĞARGÜN, M.Y., BEŞİROĞLU, L., KIRAN, Ü.K., ÖZER, Ö.A., KARA, H., "COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik Özelliklere İlişkin Bir Ön Çalışma", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, C.6, 2005, ss. 221-226.
- AKIN, A., ULUKÖK, E., ARAR, T., "İş-Yaşam Dengesi:Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 2017, ss. 113-124.
- ALTUN DİLEK, S., YILMAZ, K., "Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri İle İş-Yaşam Dengeleri", *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 2016, ss. 36-55.
- APAYDIN, Ç., *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*,(Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, 2011.
- ASLAN, H., ÇEÇEN, R., "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Cinsiyetlerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 2007, ss. 1-14.
- AVCI, D., *Öğrenilmiş İyimserlik Eğitim Programının 9. ve 10. Sınıf Öğrencilerinin İyimserlik Düzeylerine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2009.
- AYTAÇ, Serpil, *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetim.*, Labour Ministry-CASGEM, 2009.
- BALTAŞ, Z., BALTAŞ, A., *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2004.
- BOLAT, O. İ., "Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi:Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 2011, ss. 255-266.
- BOSTANCIOĞLU, A. İ., *İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri:İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, 2014.
- BÜLBÜL, Ş., GİRAY, S., "İş ve Özel Yaşam(İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi İle İncelenmesi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 2012, ss. 101-114.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 23. b., Pegem Akademi Yayınları, 2017.
- CEYHAN, A., CEYHAN, E., "Investigation Of University Students' SelfAcceptance and Learned Resourcefulness: A Longitudinal Study", *Higher Education*, 61(6), 2011, pp. 649-661.
- CLEVELAND, J.N., O'NEİLL, J.W., HİMELRIGHT, J. L., HARRİSON, M. M., CROUTER, A. C., DRAGO, R., "Work and Family Issues in the Hospitality Industry:Perspectives of Entrants,Managers and Spouses", *Journal of Hospitality& Tourism Research*, 31(3), 2007, pp. 275-298.
- COŞKUN, R., ALTUNIŞIK, R., BAYRAKTAROĞLU, S., YILDIRIM, E., *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* , 8. b., Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2015.

- COŞKUN, S., ŞARLAK, K., TAŞTAN, H., "Psikiyatri Hemşirelerinde Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyi ve İş Yaşamı Kalitesi:Karşılaştırmalı Bir Çalışma", *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 2015, ss. 84-101.
- COŞKUN, Y., "Lise Öğrencilerinde Öğrenilmiş Güçlülük ve Kontrol Odağı Algılama Düzeyi İlişkisinin İncelenmesi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 25(25), 2007, ss. 71-85.
- COŞKUN, Y., "Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri ve Aile İçi İlişkileri", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 2009, ss. 104-118.
- ÇAKIR, Ö., "Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışma Yaşamı", ed. A. Keser, G. Yılmaz, S. Yürür, *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*, 3.b., Kocaeli:Umuttepe Yayınları, 2015, ss. 147-166.
- ÇAKIR, Ö., " Çalışma Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ve İş Stresi İle Başa Çıkmada Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 2009, s. 100.
- ÇİL, Ö. E., *Okul öncesi Öğretmenlerin Özyeterlik İnançları, Örgütsel Adalet ve Destek Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Okulöncesi Eğitimi Programı, 2016.
- DAĞ, İ., "Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliliği", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2(4), 1991, ss. 269-274.
- DAĞ, İ., "Kontrol Odağı,Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri", *Psikoloji Dergisi*, 7(27), 1992, ss. 1-9.
- DEMİRER, S. , *İş-Yaşam Dengesi:Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, 2011.
- DOĞRUL, B. Ş., TEKELİ, S., "İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 2010, ss. 11-18.
- EDWARDS, D., RIORDAN, S., "Learned Resourcefulness in Black and White South African University Student", *The Journal of Social Psychology*, 134(5), 1994, pp. 665-675.
- EDWARDS, J. R., ROTHBARD, N. P., "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs", *The Academy of Management Review*, 25(1), 2000, pp. 178-199.
- ERBEN, G. S., ÖTKEN, A. B., "Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü", *Yönetim ve Araştırmaları Dergisi*, No.22, 2014, ss. 103-121.
- ERGENÇ, F. G., *Hemşirelerde Öğrenilmiş Güçlülük, İş Doyumu ve Stresle Başetme Tarzları İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2015.
- ERKUŞ, A., *Psikoloji Terimleri Sözlüğü*, İstanbul: Doruk Yayınları, 1994.
- EVANS, J. M., "Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life", *Paris: OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No.48, 2001.
- GEMLİK, N., SİĞRİ, Ü., SUR, H., "Sosyal Karşılaştırma ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisinin Yönetimsel Etkileri Hastane Yöneticileri ve Çalışanları Üzerine Bir Çalışma", *Yönetim-İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 18(57), 2007, ss. 55-66.

- GERÇEK, M., ELMAS ATAY, S., DÜNDAR, G., "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin,İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 2015, ss. 67-86.
- GÖKKAYA, Ö., "Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi-Kocaeli Belediyeler Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 2014, ss. 2-18.
- GUEST, D., "Perspectives on the Study of Work-life Balance", *Social Science Information*, 41(2), 2002, ss. 255-279.
- GÜLERTEKİN GENÇ, S., GENÇ, V., GÜMÜŞ, M., "Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi", *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2), 2016, ss. 97-112.
- GÜLOĞLU, B., AYDIN, G., "İlköğretim 5.Sınıf Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük ve Otomatik Düşünce Biçimi Arasındaki İlişki", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(33), 2007, ss. 157-168.
- GÜLTEKİN, Z., *Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Anne-Baba Reddiyle Baş Etmeleri İle Denetim Odağı,Öğrenilmiş Güçlülük ve Eş Kabul-Reddiyle İlişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir:Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Aile Eğ itimi ve Danışmanlığı Anabilim Dalı , 2011.
- GÜNDOĞMUŞ, F., *Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2017.
- GÜR, Ö., *İş-Yaşam Dengesinin Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması.*, (Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, 2016.
- GÜRKAN, U., "Yılmazlık Ölçeği (YÖ):Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması", *Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39(2), 2006, ss. 45-74.
- HILDEBRANDT, E., "Balance Between Work And Life – New Corporate Impositions Through Flexible Working Time Or Opportunity For Time Sovereignty?", *European Societies*, 8(2), 2006, pp. 251-271.
- IGBINOMWANHIA, O. R., IYAYI, O., IYAYI, F., (2012). "Employee Work-Life Balance as an HR Imperative", *Ethiopia: African Research Review, An International Multidisciplinary Journal*, , 6(3), 2012, pp. 109-126.
- JYOTHI, S. V., JYOTHI, P., "Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women", *Advances In Management*, 5(6), 2012, pp. 35-43.
- KAPIZ, S. Ö., "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım:Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 2002, ss. 139-153.
- KESER, A., KÜMBÜL GÜLER, B., *Çalışma Psikolojisi*, 1. b., Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2016.
- KORKMAZ, O., ERDOĞAN, E., "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 2014, ss. 541-557.
- KURU, İ., *Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, 2014.
- KÜÇÜKUSTA, D., *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*, (Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2007.

- ÖDEMİŞ, G., *Kadın Girişimcilerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: İzmir İli Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Anabilim Dalı, 2018.
- ÖZKAN, M. S., YILDIZ, Z., "Öğrenilmiş Güçlülük: Kavramsal Bir İnceleme", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(1), 2015, ss. 25-40.
- POLATÇI, S., BOYRAZ, E., "Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüklerinin Kaynak ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 2010, ss. 77-97.
- RONEN, T., ROSENBAUM, M., "Developing Learned Resourcefulness in Adolescents to Help Them Reduce Their Agressive Behavior", *Research on Social Work Practice*, 20(4), 2010, pp. 410-426.
- SAİF, M. I., MALİK, M. I., AWAN, M. Z., "Employee Work Satisfaction and Work-Life Balance: A Pakistani Perspective", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 2011, pp. 606-617.
- SAYIN, M., *Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma:Diyarbakır Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, 2017.
- SHANAFELT, T. D., BOONE, S., TAN, L., DYRBYE, L. N., SOTILE, W., SATELE, D., ORESKOVICH, M. R., "Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population", *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 2012, pp. 1377-1385.
- SİVA, N. A., *İnfertilite'de Stresle Başetme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi*, (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nörolojik ve Psikiyatrik Bilimler Enstitüsü, 1991.
- STURGES, J., GUEST, D., "Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in The Career", *Human Resources Management Journal*, 14(4), 2004, pp. 5-20.
- TOSUN, C., KESKİN, F., "Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik", *Verimlilik Dergisi*, C.4, 2017, ss. 7-27.
- TÜRESİN, H., *Örgüt Çalışanlarının Paternalistik Liderlik Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri, İş Tatmin Düzeyleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, 2012.
- YALÇIN, Ö. M., *Kendini Denetleme Becerileri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyine Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2007.
- YEŞİLTEPE, B., *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları*, (Yüksek Lisans Tezi), Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, 2014.
- YILDIZ, D., *Örgütlerde Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı ve İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- YÜRÜR, Ş., "Öğrenilmiş Güçlülük, Kıdem ve Medeni Durumun Duygusal Tükenmedeki Rolü: Kaynakların Korunması Teorisi Kapsamında Bir Analiz", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 2011, ss. 107-126.

- YÜRÜR, Ş., KESER, A., "Öğrenilmiş Güçlülük:Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama",
Çalışma İlişkileri Dergisi, 1(1), 2010, ss. 59-70.
- ZAUSZNIIEWSKI, J. A., FULTON PICOT, S. J., ROBERTS, B. L., DEBANNE, S. M.,
WYKLE, M. L., "Predictors of Resourcefulness in African American Women",
Aging And Health, 17(5), 2005, pp. 609-633.

EK

Sayın Katılımcı,

Bu anket formuna vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın güvenilirliği açısından lütfen isminizi belirtmeyiniz. Vereceğiniz yanıtların sizin duygu, düşünce ve davranışlarınızı yansıtması oldukça önemlidir.

Katkılarınız ve soruları yanıtlamada göstereceğiniz içtenlik için teşekkür ederiz.

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

18-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51 ve üzeri

3. Medeni Durumunuz:

Evli Bekâr Boşanmış / Dul

4. Öğrenim Durumunuz:

İlköğretim Lise Önlisans Lisans Lisansüstü

5. Toplam Çalışma Yılıınız:

1-5 6-10 11-15 16-20 21 ve üzeri

6. Çalışma Şekliniz:

Tam zamanlı Part-time

Aşağıdaki ifadelerde sizce en uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz. (İş Yaşam Dengesi Ölçeği)

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Büyük Ölçüde Katılmıyorum	Tam Katılmıyorum
1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal					

etkinliklerden fedakarlık ediyorum.					
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında denge kurabiliyorum.					
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.					
13. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.					
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum					
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					

Aşağıdaki ifadelerde sizce en uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz. (Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği)

Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte size uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz.	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Oldukça İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
1. Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancımı düşünürüm.					
2. Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.					

3. Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.					
4. Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.					
5. Kendimi üzüntülü hissettiğimde hoş olayları düşünmeye çalışırım.					
6. Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.					
7. Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.					
8. Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.					
9. Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.					
10. Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yollar ararım.					
11. Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.					
12. Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.					
13. Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.					
14. Günde iki paket sigara içiyorsa olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
15. Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.					
16. Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.					
17. Üzüntülü olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.					
18. Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.					
19. Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
20. Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.					
21. Beni kötümser yapsa da gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam.					
22. Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.					
23. Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.					
24. Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.					
25. Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.					

26. Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, “dur, bir şey yapmadan önce düşün” derim.					
27. Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.					
28. Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne alarak sonuca varmaya çalışırım.					
29. Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.					
30. Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde, kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.					
31. Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.					
32. Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.					
33. Kısıtlı param olduğunda kendime bir bütçe yaparım.					
34. Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa işi küçük bölümlere ayırırım.					
35. Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenemediğim olur.					
36. Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım.					