



İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ MOTİVASYONU ALGISINI DEĞİŞTİREN BİR OLGU OLARAK KENDİ İŞİNDE ÇALIŞMAK

SELF-EMPLOYMENT AS A PHENOMENON THAT CHANGES THE PERCEPTION OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK MOTIVATION

Selma BARAN¹, Emine ŞENER²



1. Bağımsız Araştırmacı,
selma_baran137@hotmail.com,
<https://orcid.org/0000-0001-8285-789X>
2. Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
esener@ahievran.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0002-8903-1684>

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
12.04.2023 04.12.2023

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
03.08.2023 08.03.2023

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.1281848>

Öz

İş yaşam dengesi ve iş motivasyonu günümüz çalışma koşullarında meydana gelen değişimlere bağlı olarak daha fazla tartışılır hale gelmiştir. Kişilerin hem işten hem de yaşamdan doyum sağlama çabalarının da paralel olarak arttığı görülmektedir. Ancak bu çabanın da farklı olarak deneyimlendiğine dair bulgular mevcuttur. Bu açıdan bu çalışma, kişilerin ücretli çalışırken ve kendi işinde çalışırken iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algılarının Türkiye ölçeğinde nasıl farklılaştığını ortaya koyma açısından önem taşımaktadır. Bu amaçla farklı sebeplerden dolayı ücretli işinden ayrılıp kendi işini kuran bireylerin deneyimlerini ortaya çıkarma gayesi ile nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yöntem kullanılmıştır. Kendi işini kuran, aynı şehirde yaşayan, farklı sektörlerde faaliyet gösteren ve gönüllü katılım sağlayan toplam 10 kişiye ulaşıp derinlemesine görüşme tekniği ile veriler toplanmıştır. Katılımcı onayları ile kayıt altına alınan görüşmeler deşifre edilerek elde edilen veriler, MAXQDA 2022 (demo) paket programına aktararak betimsel ve içeriksel analiz yapılmıştır. Analizler sonucunda, kişiler ücretli işine göre kendi işinde çalışırken sorumluluğun daha fazla olmasına rağmen hissedilen iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algılarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. Kendi işinde iş yaşam dengesini kurabilen katılımcının iş motivasyonu artırdığı belirlenmiştir. Sonuçlar dikkate alınarak örgüt ve yönetim çalışmalarına yol gösterici önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, İş Motivasyonu, Ücretli Çalışma, Kendi İşinde Çalışma.

Abstract

Work-life balance and work motivation have become more questionable due to the changes in today's work conditions. It is seen that the efforts of people to get satisfied both at work and in life equally increase. However, there is also certain evidence that this effort is put into practice differently. In this respect, this study is important in terms of revealing how people's perceptions of work-life balance and work motivation differ in Turkey when they are doing paid-work or self-employed. To this end, the phenomenological method, one of the qualitative research methods, was used to reveal the experiences of individuals who had quitted their paid job for different reasons and started their own business. A total of 10 people who had started their own businesses, living in the same city but operating in different sectors, and volunteered to participate in this study were found and data thus were collected via in-depth interview technique. The data obtained by deciphering the recorded interviews with the consent of the participants were transferred to the MAXQDA 2022 package program, and descriptive and contextual analysis was made. As a result of the analyses, it was found that, despite the degree of higher responsibility, perceived work-life balance and work motivation perceptions were more positive when working in their own businesses, compared to when working in a paid job. It has also been established that participants who could set up a work-life balance in their.

Keywords: Work-Life Balance, Work Motivation, Paid Work, Self-Employed

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

This study is to reveal whether the perceptions of work-life balance and work motivation of the participants who set up their own businesses have changed compared to their previous paid jobs, and if so, in which cases.

Research Questions

In this research, the results of the perception of work-life balance and work motivation of the participants who started their own businesses are questioned. In the research process, the participants were first asked questions about the field of work in their paid jobs and their own jobs. In line with the purpose of the study, participants' perceptions concerning work-life balance and work motivation both in their paid jobs and in their own jobs were questioned. To this end, reasons for leaving the paid job, how paid job affected their lives, and how perceptions of work-life balance and work motivation were felt while working for a paid job were also investigated. In addition, what participants' own jobs meant to them, how their jobs affected their lives, and how they felt regarding work-life balance and work motivation perceptions while working in their own jobs were determined.

Literature Review

Today, there is a specific employee circle with a high level of awareness and a desire to be more satisfied in their lives. Whether in private sector or public sector, employees are in search of a balance in their businesses and private lives, which has increased their expectations in business and private life (Bekmezci et al., 2021). Work-life balance is a subjective issue that varies from person to person. Briefly speaking, it is the distribution of resources such as labor, time and thought among the elements of life in line with needs (Delecta, 2011). In addition, motivation factors differ in line with the basic needs of each individual (Gök, 2009; Sevinç, 2015). In this respect, work motivation and work-life balance are the basic psychological needs in any organization. The presence of high motivation and good work-life balance in the workplace can help employees both be more productive in their personal lives and improve their professional work performance (Thamrin ve Riyanto, 2020).

Methodology

The research data were collected through face-to-face interviews with semi-structured questions prepared through literature survey within the scope of qualitative research. The interviews were first transcribed and then put on paper, and then uploaded to the MAXQDA 2022 package program. In line with the answers given to the questions, the data were coded under theme and category. Content analysis was conducted to process the data. In the study, the code matrix and the Hierarchical Code-Subcode Model have been given, showing how often the codes have been used in documents.

Results and Conclusions

As for the results of the study, the participants stated that they could not spare time for themselves while working in a paid job. What is effective on this is high workloads and extensive work responsibility that have been concentrated within specified hours. It has been determined that

participants whose work hours have been set in their paid jobs can spare time for themselves and establish a work-life balance. In addition, it has been determined that bureaucratic obstacles already effective in the organization increase the work stress of the employee. It has also been found that while working in one's own business, responsibility level has been higher than when working in a paid job. Despite this fact, it has been seen that self-authorized participants can spare more time for their private lives as a result of being free from bureaucratic obstacles. The fact that they can establish work conditions themselves enable them to work more comfortably and peacefully. It is considered that these findings will serve as a guide for managers in paid jobs.

1. GİRİŞ

İnsanlar hayatlarına devam ederken farklı rolleri aynı anda gerçekleştirebilirler. Günlük yaşamda anne, baba, kardeş olurken aynı zamanda iş yerinde bir çalışan bir yönetici rolünde olabilmektedirler. Ancak bu rol çeşitliliği bedensel ve ruhsal olarak önemli sıkıntılar yaşamalarını da yol açabilmektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesi, kişilerin özel yaşamları ve iş yaşamları arasındaki dengeyi sağlamaları bakımından önemlidir (Genç vd., 2016).

Günümüzde bu denge arayışı noktasında farkındalık seviyesi yüksek ve yaşamdan daha fazla tatmin olma arayışında olan bir çalışan kitlesi bulunmaktadır. İster kamu ister özel sektör olsun çalışanların başarılı olması üstün performans ile ilişkilendirildiğinden bu durum, iş yaşamında beklentileri artırmıştır. Ayrıca bireylerin yaşamdan tatmin olma istekleri de sadece iş yaşamından değil özel yaşamından da beklentileri bu doğrultuda artırmıştır (Bekmezci vd., 2021). Bireyler her durumda farklılığa alışkındır bu nedenle her bireyin motivasyonu da farklı olmaktadır. Örgütler de kendi hedeflerini çalışan hedefleri doğrultusunda ortak paydada buluşturarak çalışanlarını motive edilebilir (Yılmaz ve Sağlam, 2021).

Motivasyon, faaliyetlere enerji veren ve davranışı hedefe yönlendiren içsel durum olarak kabul edilir. Bireyi harekete geçiren, faaliyetleri sürdüren ve düzenleyen bir süreç olarak da görülebilir (Hrehová, 2013). İnsanlar farklı nedenlerle çalışmak için içsel olarak motive olabilirler. Birey sadece belirli faaliyetleri üstlenmek isteyebilir. Bunun nedeni ise özünde değer verilen faaliyetlerin kişiler açısından farklılık gösterebilmesidir. İşten zevk almanın veya işten doyum sağlamanın temel nedeni insanların çalışma ile fayda elde edebilmeleridir. Motive olmuş insanlar muhtemelen daha çok çalışırlar bu da verimi artırmaktadır. Bu durumda, insanlar işten fayda elde ettiklerinde daha düşük bir ücret için çalışmaya istekli olabilmektedirler (Delfgaauw ve Dur, 2007). Bununla birlikte çalışanlar bağımsızlık düşüncesi, yaşam tarzı veya finansal anlamda daha iyi konumda olmak için kendi işini kurmak isteyebilirler. Bağımsızlık ve yaşam tarzını yönetme yeteneği, deneyim birikimi ile ortaya çıkan kendi işini kurmanın (girişimcilik) motive edici faktörlerinden biridir (Dawson vd., 2014).

Motivasyon, girişimcilik gelişiminin çok önemli bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bir kişiyi bir iş kurmaya iten şeyin ne olduğunu anlamak, kendini ve işe hazır olma durumunu değerlendirmenin önemli bir bileşenidir. Kişinin iş kurma motivasyonu için yönlendirici olmak, daha iyi karar vermesine ve aynı zamanda bir işe başlamak için doğru zaman olup olmadığını anlamasına yardımcı olabilir (Hrehová, 2013).

Literatürde kendi işinde çalışmanın avantaj ve dezavantajlarını ele alan çalışmalar mevcuttur. Kendi işinde çalışmanın, iş yaşam dengesini kolaylaştırdığı yönünde çalışmalar (Loscocco 1997; Baines ve Gelder 2003) olduğu gibi artan bir iş-aile çatışmasına neden olduğunu ifade eden çalışmalar da (Christensen, 1987; Parasuraman ve Simmers, 2001) bulunmaktadır. Ancak kendi işinde çalışmanın

finansal avantaj, yüksek iş doyumu ve özerk olmayı sağlayan çekici yönlerinin olduğu da belirtilmektedir (Tremblay ve Genin, 2008).

Bu çalışmada da kendi işinde çalışmanın anlamı ile bu olgunun bireylerin iş yaşam dengesi ve iş motivasyonlarını nasıl etkilediğinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Ücretli işinden ayrılıp kendi işini kuran bireylerin hangi neden ile bu hedefe yöneldiklerinin belirlenmesi ayrıca kendi işini kuran bireylerin iş yaşam dengesi ve iş motivasyonunu sağlamasına neden olan unsurların belirlenmesi açısından literatüre katkı sağlayacaktır. Bu amaçla, öncelikle araştırma problemini gerekçeleştirme gayesi ile araştırma değişkenlerine ilişkin mevcut literatür aşağıda sunulmuştur.

2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. İş Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi programları 1930'lara dayanmaktadır. Ancak tam anlamıyla 1986 yılında ortaya çıkmıştır. 2. Dünya Savaşı'ndan önce W.K. Kellogg Şirketi bir günde sekiz saatlik üç vardiya uygularken bunu altışar saatlik dört vardiya şeklinde uygulamıştır. Bu yeni oluşum çalışanların motivasyonu ve verimliliğinin artmasıyla sonuçlanmıştır (Lockwood, 2003). İlgili uygulama kavramsal olarak iş yaşam dengesini içermese de literatürde ilk örnek olarak kabul edilmiştir (Keklik vd., 2020).

İş yaşam dengesi, bireyin iş ve aile sorumluluklarını ve diğer iş dışı faaliyetlerini yerine getirme yeteneği olarak tanımlanır. İş yaşam dengesi, iş ve aile işlevleri arasındaki ilişkilerin yanı sıra yaşamın diğer alanlarında da başka roller içermektedir (Delecta, 2011). Değişen ve zorlaşan koşullar altında bireyler, statüsü hangi konumda olursa olsun iş ve aile yaşamını dengede tutma çabası içerisindeyler. Yaşamın içindeki ekonomik sorunlar, uzun çalışma saatleri, iş ve aile arasındaki rekabeti gittikçe yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002). İş yaşam dengesi; kişinin kendisi, iş yeri, ailesi ve arkadaşları arasındaki sorumluluklar üzerindeki kontrolüdür. Başarılı bir iş yaşam denge stratejisi, örgütün üretkenliğini artırırken çalışanın stres seviyesini azaltırken ve iş doyumunu artırmaktadır (Thulasimani vd., 2010).

Farklı gruplar için farklı anlamlar içeren iş yaşam dengesi yaşam kalitesi ve esnek çalışmaya atıfta bulunmaktadır. Çalışan bakış açısından iş yaşam dengesi, iş yükümlülüklerini ve kişisel/aile sorumluluklarını yönetme ikilemidir. İşveren açısından iş yaşam dengesi ise çalışanların işteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir örgüt kültürü yaratmanın zorluğunu ifade etmektedir (Lockwood, 2003). İş yaşam dengesi çalışanları ilgilendirdiği kadar kurumları da ilgilendirmektedir. Böylece kişisel ve örgütsel faktörler iş yaşam dengesi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Çalışanların sahip olduğu farklı kişisel faktörler ve örgütsel düzeyde çalışma koşulları etkili olmaktadır (Özcan ve Bayarçelik, 2020).

2.1.1. İş Yaşam Dengesine Etki Eden Faktörler

İş yaşam dengesi zamanın; iş, aile ve kişisel talepler arasında eşit olarak dağıtılması değildir. İş yaşam dengesi gereksinimlere göre kişiden kişiye değişen öznel bir durumdur. Bu bakımdan iş yaşam dengesi emek, düşünce ve zaman gibi mevcut kaynakların akıllıca yaşamın unsurları arasında paylaşılması olarak görülmelidir. Bazıları “yaşamak için çalışmak” felsefesini benimser ve çalışmayı amaç olarak görürken, bazıları ise “çalışmak için yaşamayı” hayatın merkezine yerleştirir (Delecta, 2011). İş yaşam dengesi, çalışanları ve kurumları yakından ilgilendirmektedir. Bu açıdan kişisel ve örgütsel faktörler iş yaşam dengesi üzerinde etkili olmaktadır. Kişisel faktörler; cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim ve kariyer durumu olarak sıralanabilir. Örgütsel faktörler ise rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü, yönetime katılma, fiziki mekân ve çevresel koşullar olarak sıralanabilir (Özcan ve Bayarçelik, 2020).

Kişisel faktörler: İş yaşam dengesine ilişkin algıları etkileyen kişisel özellikler aile, işe katılım ve başarı ihtiyacı yönlerini içerir (Guest, 2002). Kişisel faktörler bireylerin kendine ait özelliklerinden oluşan unsurlardır (İrge, 2021). Aşağıda bu unsurlar ve etkileri açıklanmıştır.

Cinsiyet: Günümüzde şirketler daha az insandan daha fazla iş beklemektedir. Bu durumda çalışanların profesyonel kariyer, çocuk yetiştirme, ev yönetimi, iş yeri değiştirme ve diğer stres oluşturan unsurlar ile başa çıkması giderek zorlaşmaktadır. Bu iş-ev gerilimi hem kadın hem de erkek çalışanlar tarafından yaşanırken kadınlar tarafından daha fazla hissedildiğine ilişkin kanıtlar mevcuttur. Çünkü erkekler daha çok aile bakım sorumluluğunu üstlenmektedir (Hall ve Richter, 1988).

Medeni Durum: Evli çalışanlar için iş, yaşam ve ebeveynlik durumu kişilere daha fazla rol yüklemektedir. Bu durumda evli çalışanların bekâr çalışanlara göre aile yükümlülükleri açısından daha fazla sorumlulukları bulunmaktadır. Böylelikle, kişilerin kendi sorumluluklarının yanı sıra ailevi sorumlulukları da artmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001).

Yaş: İş yaşam dengesinin çalışanların yaşı üzerinden yürütülen bir çalışmada, iş ve özel hayat arasındaki dengenin olumlu değerlendirilmesinin çalışanların yaşına göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. Buna göre daha yaşlı çalışanların iş yaşam dengesini kurmada daha başarılı olduğu ifade edilmektedir (Richert-Kazmierska ve Stankiewicz, 2016).

Öğrenim Durumu: Çalışanların öğrenim düzeyi arttıkça ve alanlarıyla ilgili bilgi, beceri ve yeteneklere sahip oldukça daha çok sorumluluk almaktadırlar. Öğrenim düzeyi düştükçe yapılan işlerde daha az beklenti oluşabilmektedir. Bu doğrultuda yükseköğrenim almış kişiler ilköğretim ve lise mezunu kişilerden daha az tatmin olmaktadır (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001).

Kariyer Planlaması: Kişilerin iş seçimi ve kariyer planlaması yaparken bilgi, beceri ve yeteneklerinin farkında olarak yapmaları önemlidir. Bu bakımdan hem kendine hem de çalıştığı kuruma katkı sağlayarak tatmin olurlar. Kararını doğru verememiş bireylerin iş yaşam dengesini kurması da zorlaşmaktadır (İrge, 2021).

Örgütsel faktörler: Örgütlerin sahip oldukları unsurlar çalışma koşulları açısından iş yaşam dengesinde etkili olmaktadır (Özcan ve Bayarçelik, 2020). Aşağıda başlıca örgütsel unsurlar ve etkileri açıklanmıştır.

Rol Çatışması: Örgütler, emir-komuta ilkesine göre, yukarıdan aşağıya tek bir yetki akışıyla hiyerarşik ilişkiler temelinde kurulurlar. Komuta birliği ilkesi, herhangi bir eylem için bir çalışanın yalnızca bir üstten emir alması gerektiğini ve aynı amaca sahip bir grup faaliyet için yalnızca bir lider ve tek bir plan olması gerektiğini belirtir. Hiyerarşiden kaynaklanan emir-komuta zincirinin bozulması sonucu çalışanlar birden fazla kişiden emir alabilmektedir. Bunun sonucu rol çatışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle rol çatışması hiyerarşinin ihlali olarak görülebilir (Rizzo vd., 1970).

Rol Belirsizliği: Bir örgüt yapısındaki her pozisyonun belirli bir dizi görev veya pozisyon sorumluluğu olmaktadır. Bu tür görevlerin net belirtilmesi, çalışanın sorumluluğunun farkında olması açısından önemlidir. (Rizzo vd., 1970). Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, örgüt içinde çalışanların statüleri gereği örgüt içi beklentilerin ne olduğu hakkında bilgi sahibi olmamaları durumudur. Yetki ve sorumluluklarını tam algılayamayan birey rol belirsizliği yaşar (Karacaoğlu ve Çetin, 2015).

Yönetime Katılım: Çalışanın örgütle ilgili karar verme sürecine katılımı, çalışanın yaptığı işle ilgili tavsiyede bulunmaya ya da sorunları bildirmeye hak tanınması, çalışanın örgüte bağlılığını artırarak aldığı görevden dolayı başarıya ihtiyacını olumlu yönde etkilemektedir (Yüksel ve Erkutlu, 2003)

Aşırı İş Yükü: Kişilerin aşırı iş yükü her alanın talebine yanıt verme oranını düşürmektedir. Bu durum, çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyerek tükenme veya yorgunluğa neden olabilmektedir. Ayrıca çalışana aşırı rol verilmesi iş yükünü artıracığından dolayı iş ve aile dengesini kurmak zorlaşmaktadır. Böylece aşırı iş yükü, iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir (Aryee vd., 2005).

Fiziki Mekân ve Çevresel Koşulları: İş yerindeki çalışma alanı, masa, sandalye ve oda çalışanlar için güven sağlayıcı unsurlardır. Aynı zamanda çevre koşullarını oluşturan ısı, aydınlanma ve gürültü gibi unsurlarda çalışanların sağlığını, psikolojik ve fizyolojik durumunu etkilemektedir (Atılğan ve Dengizler, 2007).

Yukarıda sıralanan tüm faktörler ve etkileri dikkate alındığında, çalışanların iş ve kişisel yaşam memnuniyetlerinin, örgütleri de olumlu etkilediği söylenebilir. Bu nedenle çalışanların ihtiyaç duydukları bilgi ve yetkinlikleri elde edebilmeleri için zaman verilmesi örgütlerde verimlilikle sonuçlanacaktır. Bu doğrultuda örgütlerin, kişisel yaşamın devamı ve çalışanların örgüte bağlılığını artırıcı politikalar uygulaması yerinde bir hareket olacaktır (Doğrul ve Tekeli, 2010). Örgütsel çabalardan bağımsız olarak bireyin kendi işinde çalışması da iş yaşam dengesini olumlu etkileyebilmektedir. Hilbrechta ve Lero (2014) kendi işini kuranlar üzerinde iş yaşam dengesini araştırdıkları çalışmalarında görüşlerin çoğu, çalışma saatleri ve iş akışı üzerindeki kontrol duyguları

nedeniyle kendi işinde çalışmanın iş yaşam dengesine katkıda bulunduğu inanmaktadır. Ancak bir grup görüşler ise bazı dezavantajları olduğunu ifade etmişlerdir. Kendi işinde çalışmak, tüm ebeveynler için mutlaka kolay veya ideal bir çözüm değildir buna karşın katı programların, uzun yolculukların, uygun olmayan işyeri kültürlerinin ve iş istikrarsızlığının bazı zorluklarını azaltmaya yardımcı olabilmektedir. Tremblay ve Genin (2008)'in çalışmasına göre ise aile sorumlulukları olan bireyler kendi işinde çalışmaya diğer bireylerden daha fazla değer vermektedir, bu da kendi hesabına çalışmanın iş-aile çatışmasını artırmadığını tam aksine azalttığını göstermektedir. Agarwal ve Lenka (2015) ise kendi adına çalışmanın istihdam yarattığını ve bir ülkenin ekonomik kalkınmasına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Bu durum girişimci faaliyetlere katılım, tanınma ve güven kazanımına katkı sağlamaktadır. Ayrıca kadın girişimciler etkili iletişim, yönetim, planlama, liderlik gibi girişimcilik becerileriyle iş yaşam dengesini korumaya çalışmaktadırlar. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmada da katılımcıların kendi işinde çalışmalarının onların iş yaşam dengelerini nasıl etkilemektedir? ve ücretli çalışırken deneyimlenen iş yaşam dengesi arayışından nasıl farklılaşmaktadır? sorularının cevabı aranmaktadır.

2.2. İş Motivasyonu

Motivasyon harekete geçmek anlamından gelen Latince “movere” kelimesinden türetilmiştir. Motivasyon kavramı bireyi bir şey yapmaya sevk eden davranışının temeline dayanmaktadır (Ruthankoon ve Ogunlana, 2003). Motivasyonun çıkış noktası, çalışanın örgüt için faydalı davranışlarda bulunabilmesi için harekete geçirilmesidir. Ayrıca motivasyon davranışların yorumlanması hakkında fikir ileri sürmektedir (Koçel, 2014).

Motivasyon, hedefe yönelik harekete geçme davranışı olarak tanımlanmaktadır. Her bireyin temel ihtiyaçları bulunmakta ve bu ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla birlikte motivasyon süreci başlamaktadır. Çünkü bireyler bu ihtiyaçlarını karşılama gayesiyle davranışta bulunurlar (Şahin, 2004). Maslow'a (1987) göre insan devamlı isteyen bir canlıdır. Bir arzu tatmin edildiğinde yerini almak için bir başkası ortaya çıkar. Arzu yerine getirildiğinde, bir başkası daha ön plana çıkar ve bu tüm yaşam boyunca devam eden bir özelliktir. Ona göre motivasyon, dürtü veya arzunun uyandırdığı eylemlerdir bu da temel ihtiyaçlardan kaynaklanır.

Yönetici açısından motivasyon ise çalışanların ihtiyaçlarının doğru bir şekilde analizini yapmaktır. Böylelikle çalışanların ihtiyaçları tatmin edilerek huzurlu ve mutlu olacakları bir çalışma ortamı sağlanır. Çünkü insan psikososyal bir canlıdır. Bireylerin motive olma ihtiyaçları kişiseldir. Bu ihtiyaçları karşılanmadıkça dengesizlik ortaya çıkabilir. Dolayısıyla bireylerin zaman içinde yön değiştiren ihtiyaçları olabilir. Bu doğrultuda sosyal çevresiyle uyumlu olan istekleri karşılanmalıdır (Şahin, 2004).

Motivasyon konusunun önemi, işletmeler tarafından işi yürütmekle sorumlu olan insan unsurunun ön plana çıkarılmasından kaynaklanır. Endüstriyel faaliyetler ne kadar gelişmiş olursa olsun

çalışanlar yeterince doyumlu değilse ve uyum sağlayamamışlarsa istenilen başarı elde edilemez. Çalışan bireylerin ekonomik doyum, gelecek güvencesi ve eğitim gibi beklentileri olabilir. Aynı zamanda örgütlerde iş görenlerden verimli çalışma beklentisi içindedir. Örgüt ve çalışan arasındaki bu denge iyi kurulmalıdır (Özgener, 2000, s. 177). Örgütün çalışanını bir değer olarak görmesi, çalışanın fiziksel ve psikolojik yönden iş yapmaya hazır hissetmesi ve sorumluluk alması iş motivasyonunu etkileyen önemli bir unsurdur (Altıntaş, 2022). Motivasyon sayesinde kişiler, kendi faaliyetlerini ve çabalarını örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirirler. Böylece hem örgütün verimliliği artmakta hem de çalışanlar doyuma ulaşmaktadır. Motive olan kişilerin örgüte bağlılığı artarken performansı da artmaktadır (Önen ve Kanayran, 2015).

2.2.1. Motivasyonu Etkileyen Faktörler

Motivasyon yaklaşımında motive edici faktörlerin kişiden kişiye farklılık gösterdiği yaygınlaşmaktadır (Gök, 2009). Kişilerin ihtiyaçları, psikolojileri, sosyal ve kültürel yapıları farklılık gösterdiğinden motive edecek araçlar da değişkenlik gösterir. Motivasyon faktörleri; ekonomik, psikososyal, örgütsel ve yönetsel motivasyon araçları olarak sınıflandırılır (Sevinç, 2015).

Ekonomik Faktörler: Ekonomik motivasyon araçları; ekonomik ödül, ücret, primli ücret, şeklinde belirtilebilir (Kanbur ve Kanbur, 2008). Diğer bir kâr güdüsü aracı olan kâra katılım da çalışanlar ve yöneticiler tarafından etkili bir faktördür. Temel amaç sadece bireysel motivasyonu artırmak değil, aynı zamanda ekip çalışmasını ve koordinasyonu teşvik etmektir (Çelik, 2017).

Psikososyal Faktörler: Psikososyal araçlar; terfi, övgü, takdir edilme, psikolojik güvence ve sosyal etkinlik gibi araçlardır (Özdemir ve Özer, 2018; Yurduseven ve Koç, 2017). Çalışanlar için bir diğer önemli motivasyon aracı da değer ve statü değişikliğidir. Çalışan bu şekilde kendini çalışmaya adayacak ve örgütün geleceği açısından önemli bir yere konumlandıracaktır. İşyerinde ve dışarıda sosyal donatıların sağlanması da çalışanları motive eden bir diğer psikososyal araçtır (Çelik, 2017).

Örgütsel ve Yönetsel Faktörler: Bu araçlar çoğunlukla örgüte mali yük getirmeyen maddi kaynakların çok az kullanıldığı ya da hiç kullanılmadığı araçlardır. Örgütsel ve yönetsel araçlar zamanında ve yerinde kullanıldığında çalışanları yüksek motivasyon seviyesinde tutar ve örgütsel amaçlar doğrultusunda çabalamaya yönlendirir (Sevinç, 2015). Yöneticiler de çalışanların motivasyonunu yükseltmek amacıyla örgütsel ve yönetsel araçlar kullanmaktadır. Bu araçlar; amaç birliği, yetki ve sorumluluk, iletişim, kararlara katılma, eğitim ve yükselme, iş rotasyonu, iş genişletme, esnek çalışma saatleri ve fiziki çalışma şartlarının iyileştirilmesi şeklinde sıralanabilir (Kanbur ve Kanbur, 2008). Sıralanan bu faktörlere ek olarak bireylerin kendi işinde çalışması da iş motivasyonunu etkileyen bir diğer faktördür. Segal vd., (2005) yaptıkları çalışmada kendi işinde çalışmanın arzu edilirliliği ile başkasıyla çalışmanın arzu edilirliliği arasındaki fark incelenmiştir. Çalışmanın sonucu incelendiğinde, risk toleransı, öz-yeterlik ve algılanan net arzu edilebilirliğin kendi işinde çalışma niyetlerini önemli ölçüde desteklediğini göstermektedir. Ayrıca bu üç değişkenin (risk toleransı, öz-

yeterlik ve algılanan net arzu) girişimci olma niyeti için daha güçlü bir arzu sağladığı ifade edilmiştir. Özçoban ve Özkul (2019) tarafından yapılan bir başka çalışmaya göre kendi işini kurmak için motivasyona etki eden faktörler olarak; olaylara farklı bakış açısı geliştiren düşünme eğilimi, çevreyi yönetme/etkileme isteği doğrultusunda güç ve başarı ihtiyacı, aynı zamanda ülke ekonomisini ve girişimci sayısını artırmak için yapılan çalışmaların girişimcilik niyetini belirleyici unsur olduğunu ifade etmiştir. Bu bilgiler ışığında, bu çalışmada da “katılımcıların kendi işinde çalışması onların iş motivasyonunu nasıl etkilemektedir” ve “ücretli çalışırken deneyimlenen iş motivasyonu nasıl farklılaşmaktadır” sorularının cevabı aranmaktadır.

2.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş motivasyonu ve iş yaşam dengesi bir örgütte insan kaynakları yönetimi açısından endişe duyulan psikolojik ihtiyaçlardandır. İyi bir motivasyon ve iş yaşam dengesinin varlığı, çalışanların hem kişisel yaşamlarında üretken olmalarına hem de profesyonel iş performanslarını iyileştirmelerine yardımcı olabilmektedir (Thamrin ve Riyanto, 2020). Başka bir deyişle, iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu büyük ölçüde bir örgütteki çalışanların benlik saygısını etkilemektedir (Popoola ve Fagbola, 2020). Buna ek olarak iş yaşam dengesinin başkaca olumlu etkileri de bulunmaktadır. Çalışanın zamandan tasarruf etmesini ve çalışanın işe devamlılığını sağlama, çalışanın üretkenliğini artırma, sağlık bakım maliyetlerini ve strese bağlı hastalıkları azaltma bu etkilerden bazılarıdır. Buna göre, iş yaşam dengesinin iş motivasyonunu artırdığı söylenebilir (Kanwar vd., 2009). Ayrıca kurum tarafından iyi bir çalışma ruhu oluşması için rahat ve pozitif bir çalışma ortamı da oluşturulmalıdır. Sağlıklı, iyi ve keyifli bir çalışma ortamı çalışanların daha aktif, etkili ve verimli bir şekilde çalışmak için motivasyonunu artıracak ve çalışanları üretkenliğe teşvik edecektir (Thamrin ve Riyanto, 2020).

Tüm bu söylenenlere rağmen günümüzde çalışma hayatının yoğunluğu ile birlikte iş yaşam dengesini kurmak ve iş motivasyonunu sağlamak gittikçe zorlaşmaktadır. Kişilerin çalışma hayatını ve özel yaşamlarını dengede tutmaları ihtiyaç duyulan insani bir gerekliliktir. İşlerini severek yapmaları ve kendine/aileye zaman ayırabilmeleri için imkânlar dâhilinde kendi işini kurmak istemeleri olağandır.

Genel olarak yapılan çalışmalarda daha iyi iş yaşam dengesi bildiren girişimcilerin, daha düşük iş yaşam dengesine sahip girişimcilere göre daha fazla memnuniyet ve daha az psikolojik sorun yaşadıkları belirtilmektedir. Bu çalışma iş yaşam dengesinin ötesine geçmesi ve iş motivasyonu ele alması bakımından önemlidir. İş yaşam dengesi araştırmanın önemi bakımından sadece başkası adına çalışanlar için değil, kendi adına çalışanlar için ne kadar kritik olduğunu açıkça göstermektedir (Tahir, 2022).

Bu çalışmanın genel amacı, katılımcıların ücretli işinde ve kendi işinde iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algılarını tespit etmektir. Kendi işinde çalışma durumunda iş yaşam dengesi ve iş motivasyonun farklılaşıp farklılaşmadığının derinlemesine görüşmeler yoluyla ortaya koymak, katılımcıların bu fenomene ilişkin deneyimlerinin anlamı, yapısı ve özünün ne olduğunu açıklamaya

çalışmak örgütsel davranış çalışmaları adına önem taşımaktadır. Elde edilen sonuçların özellikle girişimcilik ekosisteminde yer alma niyeti taşıyanlar için önemli olduğu düşünülmektedir. Böylece bu çalışma, hem ücretli çalışanların iş yaşam dengesi arayışlarında ve iş motivasyonlarının artırılmasında yöneticilere öneri geliştirme hem de kendi işini kurmuş ve kurma sürecindeki bireylerin iş yaşam dengesi ve iş motivasyonunun geliştirilmesi adına önerilerin geliştirilmesinde katkı sağlayacaktır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu araştırma, felsefi olarak yapılandırmacı bir epistemoloji ile kurgulanmıştır. Yapılandırmacı teori, tüm bilginin sosyal olarak inşa edildiğini ve bireyde yer aldığını savunmaktadır (Michaud, 2017). Bu yaklaşımla, kendi işinde çalışma fenomeninin iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu üzerindeki etkilerinin en iyi şekilde bu fenomeni deneyimleyen kişilerin algılarının ortaya konulması ile hedeflenmiştir. Kendi işinde çalışma olgusu ve ilgili iki değişkenin olgusal olarak açıklanması amacıyla, ücretli bir işte çalışırken herhangi bir nedenle ayrılıp kendi işini kuran katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilerek onların ilgili fenomene ilişkin algıları nitel olarak ortaya konulmuştur. Nitel araştırmada derinlemesine fikir edinme esastır. (Dawson, 2016). Nitel araştırmalar doğaları gereği, metaforik olarak gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde veri toplarken kara kutuların açılmasına benzer. Bu çalışmada da farkında olduğumuz fakat ayrıntılı ve derinlemesine bir bakış açısına sahip olmadığımız olgulara odaklanmak için nitel araştırma yöntemlerinden olan fenomenolojik yöntem kullanılmıştır. Fenomenoloji tam anlamıyla bir anlayışa sahip olmadığımız olguları araştırmayı amaçlayan uygun bir zemin oluşturur (Umanailo, 2019; Yıldırım ve Şimşek, 2016). Fenomenoloji (olgubilim), bilinç olgusunu anlamca ortaya koyar ve tek bir kişiye ait deneyimlerin toplamına atıfta bulunur (Giorgi, 1997). Bu çalışmada da kendi işinde çalışma olgusu merkeze alınarak, katılımcıların bu süreçte iş yaşam dengesine ve iş motivasyonuna ilişkin deneyimleri ilgili fenomen özelinde keşfedilmeye çalışılmıştır. Böylece kendi işinde çalışmanın anlamı ve etkileri ortaya konulmuştur.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Fenomenolojik yöntem kullanılan bu çalışmada, araştırmanın evrenini ücretli bir işte çalışırken herhangi bir nedenle ayrılıp Kırşehir’de kendi işini kuran bireyler oluşturmaktadır. Bir araştırmada örneklem büyüklüğü verinin genişliği ve derinliği ile ilgili bir ilkedir. Elde edilen verinin genişliği ve derinliği örneklem büyüklüğü ile çoğu zaman ters orantılıdır. Bu araştırmada da kullanılan yöntem nedeniyle elde edilen verinin miktarı arttıkça örneklem sayısı azalmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ücretli olarak çalışırken ayrılıp kendi işinde çalışmaya başlama olgusunu deneyimleyen Kırşehir’de iş kurup yaşayan katılımcı sayısı dikkate alındığında örneklem kısıtı ve katılımcılara ulaşma zorluğu ile bu çalışma sınırlı sayıda (10 kişi) birey ile yapılmıştır (Bayrakçı ve Köse, 2019) Ancak literatürde fenomenolojik desende katılımcı sayısının genellikle bir ile maksimum 10 kişi arasında değişebileceği belirtilirken (Creswell, 2018); Yıldırım ve Şimşek (2016) katılımcı sayısının 10’u geçmemesi

gerektiğini de belirtmektedir. Buna ek olarak araştırmada amaçlı örnekleme yapılarak görece olarak maksimum çeşitlilik sağlamak amacıyla katılımcıların farklı sektör, cinsiyet ve yaşlarda olmasına özen gösterilmiştir. Görüş sahibi bireyler belirlenirken anahtar kişilerden faydalanılmıştır. Aynı sektörden öneriler isimler cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu gibi farklı değişkenler dikkate alınarak dâhil etme ve dışlama yapılmıştır. KOSGEB “Kurulan Kapanan İş Yeri İstatistikleri Kasım 2022 Raporu” verileri incelendiğinde 2022 Ocak-Kasım döneminde Kırşehir’de 157 işyeri kurulmuş 25 İş yeri Tasviye edilmiş 80 işyeri de kapanmıştır. Ancak ilgili kurum istatistikleri dikkate alındığında ücretli işindeyken ayrılıp iş kuranlara ilişkin bir istatistiğin olmadığını belirtmek gerekmektedir. Bu nedenle ulaşılan katılımcılar, kolayda örnekleme ile araştırmacının saha çalışması sonrası belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Etik Hususlar

Niteliksel bir tasarım olarak fenomenoloji, katılımcının bir fenomene yönelik algısını ve deneyimini keşfetme araştırmasına uygundur. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış sorularla yüz yüze derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiş (Ataro, 2020). Yüz yüze görüşmeler sayesinde bireyin olgulara ait yaşantıları ve anlamlarının ortaya çıkması araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini artırmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Çalışmada kartopu örnekleme yöntemi ile ilgilenilen özelliğe sahip kişileri belirleyip görüşme yapılmıştır. Görüş sahibi bireyler kendileri ile benzer özelliğe sahip kişilere yönlendirme yapmıştır bu şekilde katılımcı zinciri oluşturulmuştur (Berg ve Lune, 2019). Ayrıca çalışmaya ilişkin üniversite etik kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

Bilgi kaynaklarının gizliliğini korumak için katılımcılara kod adları verilmiştir. Araştırmanın sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı belirtilmiştir. Çalışmanın amacı hakkında gerekli bilgiler verilmiş olup, kişisel bilgilerinin gizli kalması şartıyla gönüllülük esasına göre veriler toplanmıştır (Creswell, 2018). Veri toplama aracı olarak ücretli işinden ayrılıp kendi işini kuran bireylerin iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu hakkında görüşlerini öğrenmek amacıyla alan yazın taranarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Bireylere öncelikle yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi ve çalışma alanları hakkında demografik bilgileri sorulmuştur. Bunun yanı sıra bireysel deneyimlerini öğrenmek amacıyla ücretli işinden ayrılma sebebi, ücretli işinde ve kendi işinde çalışırken iş yaşam dengesi ve iş motivasyonuna yönelik görüşlerini aktarmaları sağlanmıştır. Veri toplamak üzere belirlediğimiz katılımcılar ile öncelikle alınan randevular doğrultusunda istedikleri gün ve saatte iş yerlerinde görüşme sağlanmıştır. Görüşmeler 2022 Kasım-Aralık ayları arasında yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında bireylere konu hakkında bilgi verildikten sonra veri kaybını önlemek amacıyla ses kaydı izni istenmiştir. Bireysel görüşmeler ortalama 40-50 dakika sürmüştür. Yapılan görüşmeler deşifre edilerek 20 sayfa not elde edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde görüşmelerden elde edilen ses kayıtları deşifre edilip yazıya aktarılmıştır. Belge halinde bilgisayar ortamına aktarılan veriler; nitel ve karma yöntemler kapsamında

(görüşmeler, çevrimiçi anketler, literatür, görseller, videolar, ses dosyaları ve Pdf'ler gibi) çeşitli verileri analiz etmeye yardımcı bir program olan MAXQDA 2022 paket programına yüklenmiştir (MAXQDA, 2022). Verilerin işlenmesini sağlamak için yazıya aktarılan belgeler tema ve kod adı altında iki kodlayıcı tarafından kodlanmış ve bu kodların birbiriyle tutarlı olduğu görülmüştür. Araştırmanın güvenilirliği açısından iki uzman kodlayıcı arasında görüş birliği sağlanmıştır (Creswell, 2018). Görüşme süresi uzadıkça araştırmacı ve görüşülen bireyler arasında güven ortamı oluşur. Bu sebepten uzun süren görüşmeler sonucu verilerin geçerliliği daha yüksek olmaktadır. Bu araştırmanın geniş zamana yayılması gerçeği yansıtması bakımından önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Veri analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, bir metnin kodlara ayrılarak belirli kelimelerin ve kavramların anlamlarını ve ilişkilerini belirleyen tekniktir (Büyüköztürk vd. 2014). İçerik analizinin amacı verileri açıklayabilecek kavramları ortaya çıkarmaya çalışmaktır. Araştırmanın analiz aşamasında bir araya getirilen veriler temalar çerçevesinde kodlanarak anlamlı sonuç elde edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

4. BULGULAR

Araştırma verileri içerik analizi kodlama yöntemi kullanılarak bulgulara dönüştürülmüştür.

4.1. Araştırma Grubuna İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, ücretli çalışırken icra ettiği mesleği ve kendi adına çalışırken mesleği aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Özelliklerine İlişkin Dağılım

Kod	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Öğrenim Düzeyi	Ücretli Çalışırken Meslek	Kendi İşi	Kendi İşini Kurduğu Yıl
K1	Kadın	36	Evli	Lise	Satış Danışmanı	Ev Dekorasyonu	2022
K2	Kadın	41	Evli	Lise	Tekstil	Tekstil	2022
K3	Erkek	34	Evli	Lisans	Veteriner	Veteriner	2019
K4	Erkek	28	Evli	Doktora	Pazarlamacı	Giyim Mağazası	2021
K5	Kadın	36	Evli	Yüksek Lisans	Hemşire	Güzellik Uzmanı	2022
K6	Erkek	50	Evli	Lisans	Eczacı	Eczacı	2020
K7	Kadın	36	Evli	Yüksek Lisans	Bankacı	Kurye Şirketi	2022
K8	Kadın	46	Bekâr	Lisans	Sigortacı	Sigortacı	2016
K9	Erkek	43	Evli	Lisans	Sağlık Personeli	Ortopedik Cihaz	2018
K10	Kadın	40	Bekâr	Lisans	Bankacı	Deri İşleme	2016

Tablo 1'de etik ilkeler açısından katılımcıların isimleri yerine K1, K2 vs. gibi kodlar verilmiştir. Araştırmaya 6 kadın, 4 erkek katılmıştır. Katılımcıların 8'i evli 2'si bekâr iken 2'si lise, 5'i lisans, 2'si yüksek lisans ve 1'i doktora öğrenimine sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olması iş aile dengesi arayışını belirleyebilmek adına önemlidir. Araştırmaya katılım sağlayanların önceki meslekleri ve şimdiki meslekleri değerlendirildiğinde; tekstil, veteriner, eczacı, sigortacı mesleğine sahip olanların kendi mesleklerini devam ettirdikleri; ev dekorasyonu, ortopedik protez ve ortez ve giyim mağazasına sahip olanların önceki mesleklerine yakın alanlar seçtikleri; güzellik uzmanı, kurye şirketi ve deri işleme

işlerine sahip olanların farklı alanlara yöneldikleri görülmüştür. Katılımcı özellikleri dikkate alındığında dikkat çekici olan bulgu sağlık sektöründe deneyimli bireylerin kendi alanlarında devam ediyor olmalarıdır.

4.2. Belgeler ve Kodlar Arasındaki Vurgulara İlişkin Kod Matrisi

Araştırmanın bu bölümünde kodların belgelerde ne sıklıkla geçtiğini gösteren kod matrisine yer verilmiştir. Şekil 1’de çalışma grubunda yer alan 10 temel kod başlığı içerisinde katılımcıların en çok vurguladıkları alanlar yer almaktadır. Buna göre çalışırken hissedilen iş motivasyonuna vurgu yapan katılımcılar K7, K10; çalışırken hissedilen iş yaşam dengesine vurgu yapan katılımcılar K10; kendi işinde motivasyon kaynaklarının ağırlıklı olarak K1, K2, K9 katılımcılarının olduğu görülmüştür. Araştırmanın sorumluluk dağılımına bakıldığında ağırlığın K4; kendi işindeki iş yaşam dengesinde ağırlığın K3, K5 olduğu; ücretli işinde iş yaşam dengesine bakıldığında ağırlığın en çok K1 olduğu; kendi işin yaşama etkisine vurgu yapan katılımcının en çok K1, K3, K7, K8; ücretli işin yaşama etkisine vurgu yapan katılımcıların K1, K7, K10 olduğu belirlenmiştir. Kendi işinin ne anlam ifade ettiği üzerine yapılan görüşmelerin dağılımına bakıldığında K5; işten ayrılma sebebine verilen yanıtlar doğrultusunda K1 katılımcısının ağırlığı görülmektedir.

Şekil 1. Belge ve İçerik Vurgularına İlişkin Kod Matrisi

Kod Sistemi	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOPLAM
> Çalışırken Hissedilen İş Motivasyonu	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	35
> Çalışırken Hissedilen İş-Yaşam Dengesi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	31
> Kendi İşinde Motivasyon Kaynakları	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	58
> Sorumluluk Durumu	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	20
> Kendi İşinde İş-Yaşam Dengesi Kurma Durumu	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	36
> Ücretli İşte İş-Yaşam Dengesi Kurma Durumu	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	27
> Kendi İşinin Yaşama Etkisi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	30
> Ücretli İşin Yaşama Etkisi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	21
> Kendi İşinin Anlamı	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	29
> İşten Ayrılma Sebebi	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	16
Σ TOPLAM	45	26	32	25	29	20	38	27	26	35	303

4.4. İçeriksel Kodlamalara İlişkin Bulgular

Bu bölümde Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli ile hiyerarşik şekilde sıralanmış alt kodlar belirlenmiştir. Her sonuç ayrıntılı incelenerek ücretli çalışırken ve kendi işinde sahip oldukları iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu sürecindeki araştırma sonuçları kategorilere dağıtılmıştır.

4.4.1. Ücretli İşin Yaşama Etkisine ve Ücretli İşten Ayrılma Sebebine İlişkin Bulgular

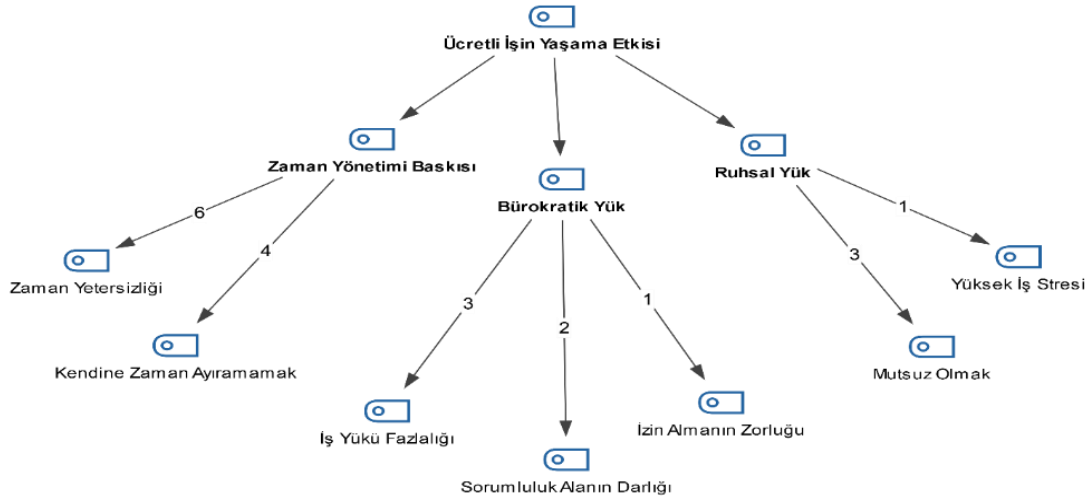
Ücretli işin yaşama etkisini belirleyen görüşler; zaman yönetimi baskısı, bürokrasi ve psikolojik etki olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır (Şekil 2). Bu kategorilerden elde edilen kodlarla alt kodlar belirlenmiştir. Zaman yetersizliği ve kendine zaman ayıramamak zaman yönetimi baskısı ile; iş yükü fazlalığı, sorumluluk azlığı ve izin almanın zorluğu bürokratik yük ile; mutsuzluk ve yüksek iş stresi gibi faktörler ruhsal yük alt kodları ile belirtilmiştir. Katılımcıların ifade ettiği görüşler aşağıda doğrudan alıntılanmıştır:

“İnsanlarla kendi işimde olduğu kadar iç içe değildim. Prosedürlerin dışına çıkılmıyordu. Dışarda bir işim olduğunda izin almak kolay olmuyordu. Kendime daha az zaman kalıyordu.” (K1)

“Bütün yaşamımı olumsuz etkiliyordu. Sosyal yaşamım neredeyse yok gibiydi. Kendime ve aileme zaman ayıramıyordum. İşten çıkış saatlerim çok belirsizdi bazen çok geç çıkabiliyorduk.” (K7)

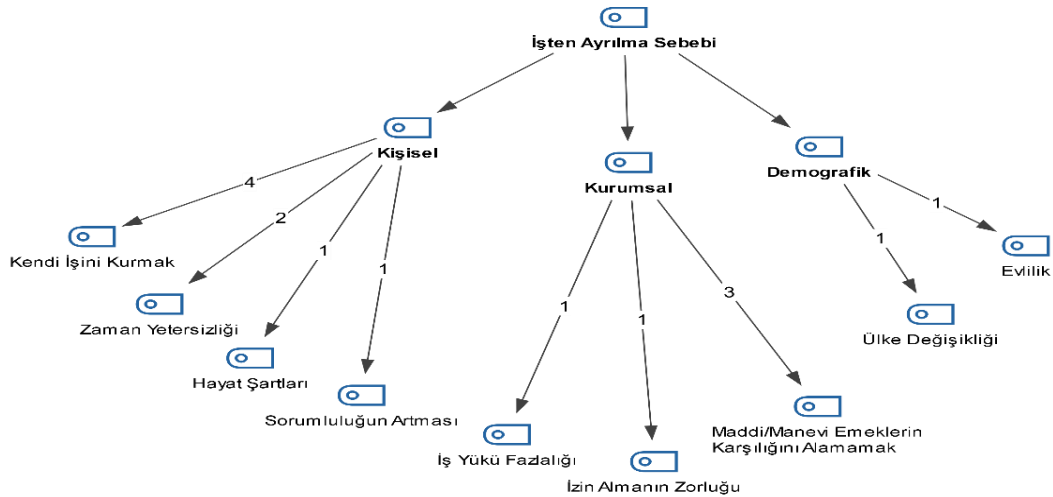
“Çok uzun saatler çalışıyordum, günün çoğunu neredeyse işyerimde geçiriyordum. Kendime ayıracak zamanım kalmıyordu. Stresli bir işim vardı. Bizden beklenen görevler doğrultusunda yoğun çalışıyordum. İşin dışındaki etkenler insanı olumlu ya da olumsuz etkileyebiliyor.” (K10)

Şekil 2. Ücretli İşin Yaşamını Nasıl Etkilediğine Dair Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Ücretli işten ayrılma sebebine ilişkin görüşler Şekil 3’te verilmiştir. Şekilde ücretli işten ayrılma sebebi kodunda yer alan alt kodlar işten ayrılma sebebini kategorileştirmektedir. Kategoriler kişisel, kurumsal ve demografik olarak belirlenmiştir.

Şekil 3. Ücretli İşten Ayrılma Sebebine İlişkin Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Ücretli işten ayrılma sebebine bakıldığında katılımcılardan K4, K5, K6, K8 kendi işini kurmak; K1, K7 zaman yetersizliği; K1 hayat şartları, K10 sorumluluğun artması; K7 izin almanın zorluğu, K3, K9, K10 maddi-manevi emeklerinin karşılığını alamaması; K7 iş yükü fazlalığı, K2 ülke değişikliği ve K1 evlilik nedeniyle işten ayrıldığını belirtmiştir. En çok tekrarlanan işten ayrılma sebebi katılımcıların

kendi işini kurmak ve emeklerinin karşılığını maddi-manevi alamamak olduğu görülmüştür. Katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda doğrudan alıntılanmıştır:

“Özel sektörde çalıştığım için kendime ayıracak zamanım fazla olmuyordu. Evlendikten sonra işe devam edemedim ve ayrılma gereksinimi hissettim. Sorumluluklarım arttı ve hayat şartları değiştiği için böyle bir karar aldım.” (K1)

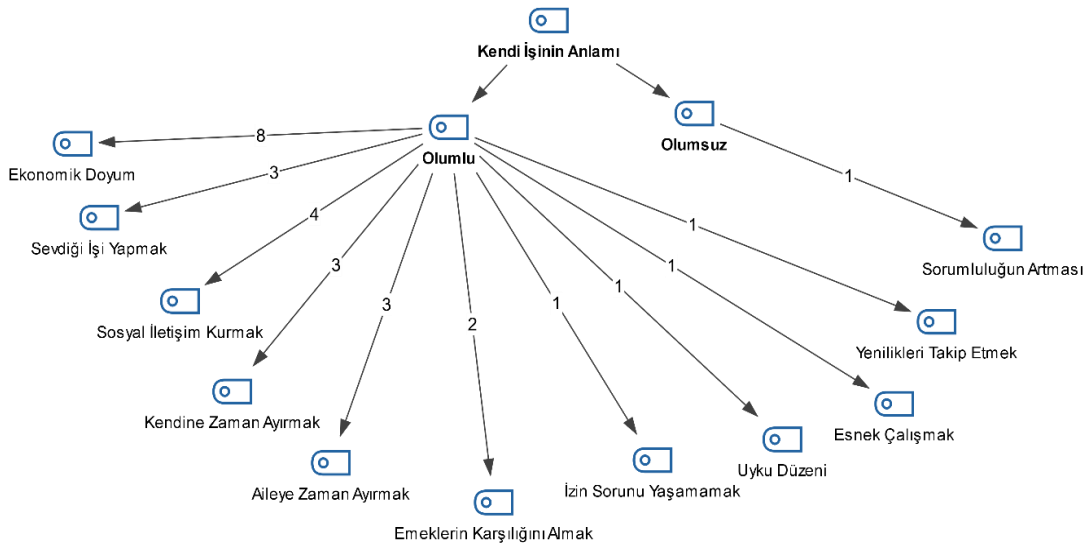
“Emeklerimin karşılığını maddi ve manevi olarak alamadığım için işimden ayrılıp kendi işimi kurdum.” (K3)

“Kariyer hedefi doğrultusunda ve maddi-manevi herhangi bir ilerleme göremediğim için daha fazla devam etmek istemedim.” (K10)

4.4.2. Kendi İşinde Çalışmanın Anlamı ve Yaşamı Nasıl Etkilediğine İlişkin Bulgular

Kendi işini kurmak ya da kendi işinde çalışmanın ne anlam ifade ettiğine dair görüşler incelendiğinde (Şekil 4), olumlu ve olumsuz kategoriler olarak alt kodlar belirlenmiştir. Görüşlere bakıldığında; ekonomik doyum, sevdiği işi yapmak, sosyal iletişim kurmak, kendine ve aileye zaman ayırmak, emeklerin karşılığını almak, izin sorunu yaşamamak, uyku düzeni, esnek çalışma, yenilikleri takip etme gibi olumlu görüşler ve sorumluluğun artmasına dair olumsuz görüşler katılımcılar tarafından belirlenmiştir.

Şekil 4. Kendi İşinde Çalışmanın Ne Anlam İfade Ettiğine Dair Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



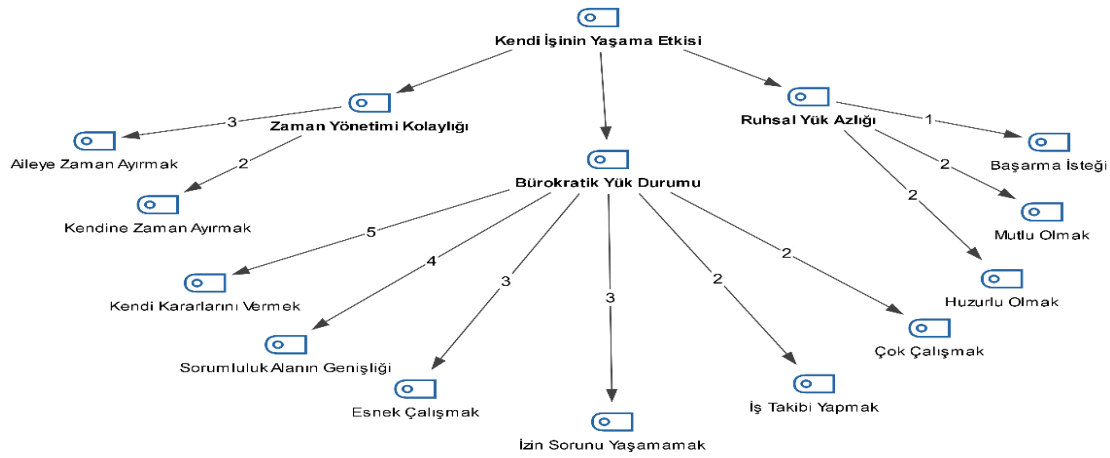
Katılımcıların ifade ettiği görüşlerden bazıları aşağıda alıntılanmıştır:

“Şu an ki işim hem maddi hem manevi olarak beni olumlu etkiledi, insanlarla iç içe olabilmek faydalı bir şeyler sunabilmek benim için çok güzel bir mutluluk. Bu işi daha da ilerletebileceğimi düşünüyorum çünkü emeklerim sayesinde güzel yerlere geldim. Günümüz koşullarında ekonomik açıdan aileme büyük fayda sağladığımı düşünüyorum ve sevdiğim işi yapıyorum. Kendi işimden kazandığım para daha farklı ve daha güzel bir duygu hissettiriyor.” (K1)

“Kendime zaman ayırabiliyorum, daha çok para kazanıyorum, geri dönüşlerim hep olumlu, hayat şartlarım daha da düzeldi gece nöbetlerim bitti, uyku düzene girdi, çocuğumla daha mutlu vakit geçiriyorum, sürekli yenilikleri takip etmem gerekiyor ve bu beni heyecanlandırıyor.” (K5)

Kendi işinde çalışmanın yaşama etkisine dair görüşlerin dağılımı Şekil 5’te verilmiştir.

Şekil 5. Kendi İşinde Çalışmanın Yaşamı Nasıl Etkilediğine Dair Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kendi işin yaşama etkisini belirleyen görüşler incelendiğinde zaman yönetimi, bürokrasi ve psikolojik etki olmak üzere üç kategori elde edilmiştir. Bu kategorilerden elde edilen görüşler zaman yönetimi kolaylığı, bürokratik yük durumu ve ruhsal yük azlığı alt kodları ile belirlenmiştir. Aileye ve kendine zaman ayırmak zaman yönetimi kolaylığı ile; kendi kararlarını vermek, sorumluluk alanının genişliği, esnek çalışmak, izin sorunu yaşamamak, iş takibi yapmak, çok çalışmak, bürokratik yük durumu ile; huzurlu olmak, mutlu olmak ve başarıma isteği ruhsal yük azlığı alt kodları katılımcı görüşleri sonucu belirlenmiştir. Katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda alıntılanmıştır:

“Şu an kendi işimin patronuyum. İşim yine hayatımın büyük bir kısmını etkiliyor fakat esnek çalışma saatlerim sayesinde daha mutlu ve sosyal bir birey oldum.” (K3)

“Kendi işimiz olduğu için sorumluluğumuz daha fazla ve işleri sürekli takip etmek durumundayız. Olası riskleri düşünüyoruz. İşyerimde sorumluluk ve yetki bende olduğu için istediğim zaman çıkabiliyorum.” (K7)

“Yaşantıdaki rolleri birbirine karıştırmıyorum. İş yerimde bulunduğum sürece iş sorumluluğum önceliklidir. İş dışında kendim ve ailem ilk sırada yer alır.” (K8)

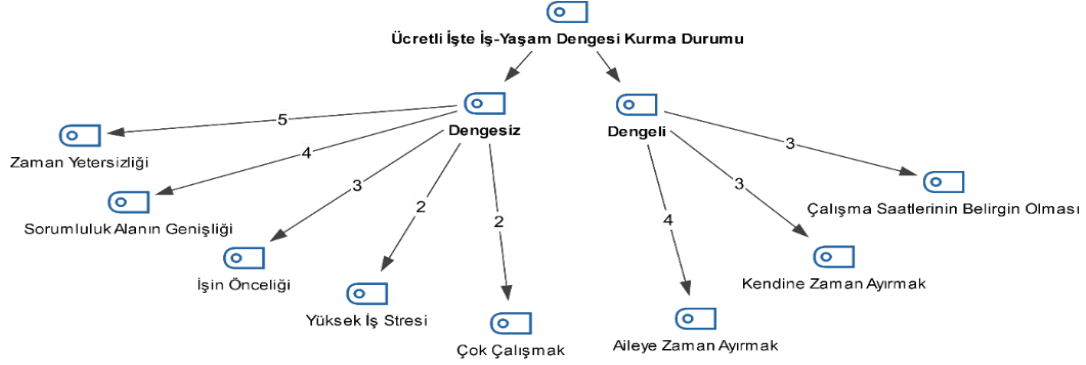
4.4.3. Kendi İşinde Çalışmanın ve Ücretli Çalışmanın İş Yaşam Dengesi Kurma ile İş Motivasyonuna Etkisine İlişkin Bulgular

Ücretli işte iş yaşam dengesine yönelik görüşler Şekil 6’da iki kategori şeklinde belirlenmiştir. Ücretli işte iş yaşam dengesini kurma durumuna göre; zaman yetersizliği, sorumluluk alanının genişliği, işin önceliği, çok çalışmak, yüksek iş stresi ücretli işte iş yaşam dengesinin olumsuz sonuçları olduğunu göstermektedir. Aileye zaman ayırmak, kendine zaman ayırmak ve çalışma saatlerinin sabit olması ücretli işte iş yaşam dengesini olumlu etkilerini göstermektedir. Katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda alıntılanmıştır:

“Önceki işimde günümü çöğü kısmını işimde harcıyordum bundan dolayı aileme ve kendime çok fazla zaman ayıramıyordum. İş sorumlulukları konusunda üzerimde sürekli bir baskı hissediyordum.” (K3)

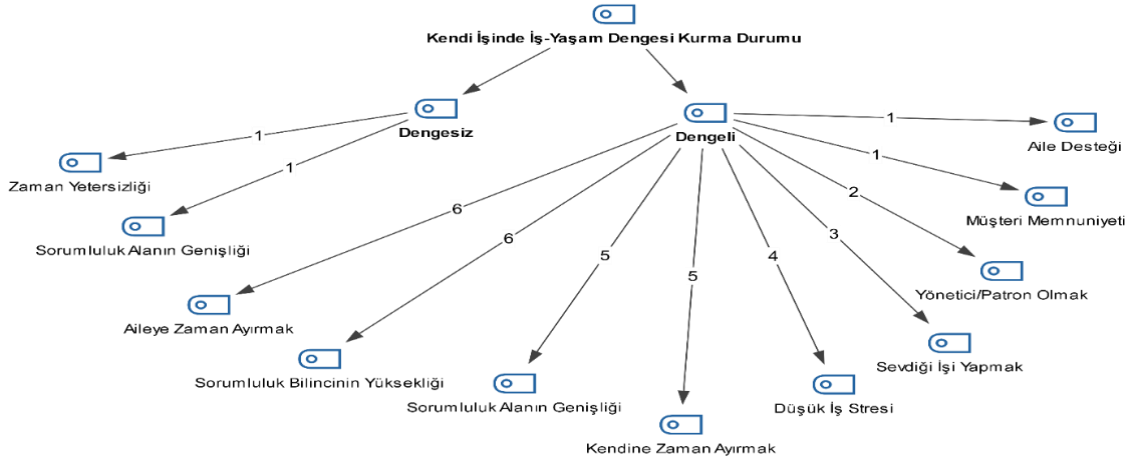
“Evet, çalışma saatim belirli olduğu için aileme ve diğer faaliyetlerime yeterince zaman ayırabiliyordum. Sorumluluk gerektiren işim olduğu için mesai saatimde işimi yapabiliyordum. Aileme ve kendime yeterince zaman ayırabiliyordum.” (K6)

Şekil 6. Ücretli İşinde İş Yaşam Dengesi Kurma Durumu ile İlgili Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kendi işinde çalışmanın iş yaşam dengesini kurmaya ilişkin görüşlerinin dağılımı Şekil 7’de sunulmuştur.

Şekil 7. Kendi İşinde Çalışmanın İş Yaşam Dengesi Kurma Durumu ile İlgili Görüşleri Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Şekil 7’de kendi işinde iş yaşam dengesini belirleyen görüşler incelemeye alındığında iki kategori belirlenmiştir. Kendi işinde iş yaşam dengesini kurma durumuna göre; zaman yetersizliği ve sorumluluk alanının genişliği iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği; kendine ve aileye zaman ayırmak, sorumluluk bilincinin yüksekliği, sorumluluk alanının genişliği, düşük iş stresi, sevdiği işi yapmak, yönetici/patron olmak, müşteri memnuniyeti ve aile desteğinin iş yaşam dengesini olumlu etkilediği görülmüştür. Katılımcıların ifade ettiği görüşlerden bazıları aşağıda doğrudan alıntılanmıştır:

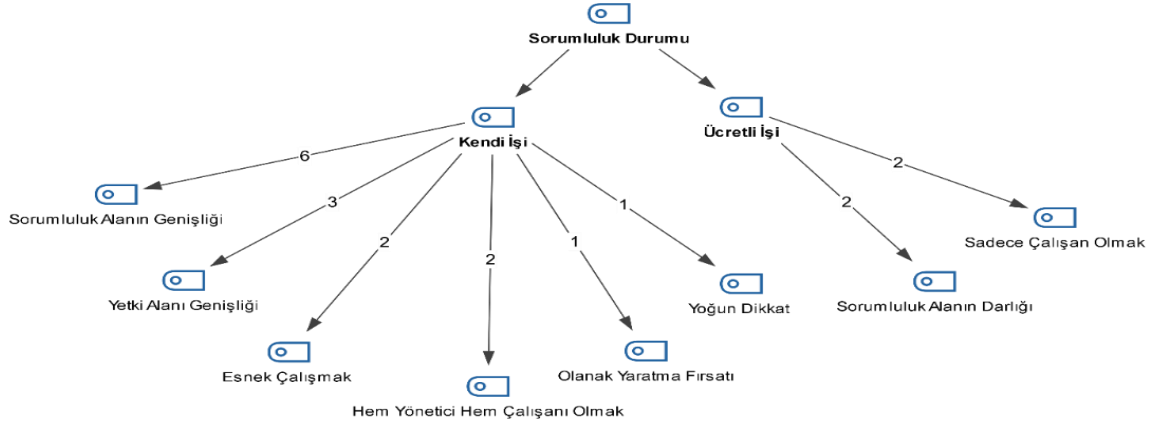
“Şu an ki işimde iş sorumluluklarım arttı fakat hesap vereceğim kimse olmadığı için üzerimdeki baskı azaldı. Aileme ve kendime çok daha fazla zaman ayırabiliyorum. Hafta sonu eşim ve çocuklarımla birlikte seyahat edebiliyorum. Arkadaşlarımla plan yapıp birkaç gün uzaklaşabiliyorum.” (K3)

“Yıpratıcı bir dönemden çıkıp daha güzel günlere geçmiş gibi hissediyorum İşim gereği güzel dönüşler alıyorum işimin tüm sorumluluklarını yerine getiriyorum. Güzel dönüşler alınca ve maddi açıdan kazancımda iyi olunca bende mutlu bir şekilde ailemin yanına gidiyorum.” (K5)

“İş sorumlulukları noktasında sorumluluğum çok arttı işlere yetişmeye çalışıyorum fakat kendine ve aileye zaman ayırma konusunda bazı sıkıntılar çektiğimi söyleyebilirim.” (K4)

Kendi işindeki sorumluluğun ücretli işine göre nasıl olduğuna dair görüşlerin dağılımı Şekil 8’de verilmiştir.

Şekil 8. Kendi İşindeki Sorumluluğun Ücretli İşine Göre Nasıl Olduğuna Dair Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kendi işindeki sorumluluğun ücretli işine göre görüşler Şekil 8’de sunulmuştur. Kendi işindeki sorumluluk durumu; sorumluluk alanının genişliği, yetki alanının genişliği, esnek çalışmak hem yönetici hem çalışan olmak, olanak yaratma fırsatı bulmak ve yoğun dikkat gerektiren işler olması şeklinde alt kodlar belirlenmiştir. Ücretli işindeki sorumluluk durumu; sorumluluk alanının darlığı ve sadece çalışan olmak alt kodları belirlenmiştir. Katılımcı görüşleri aşağıda alıntılanmıştır:

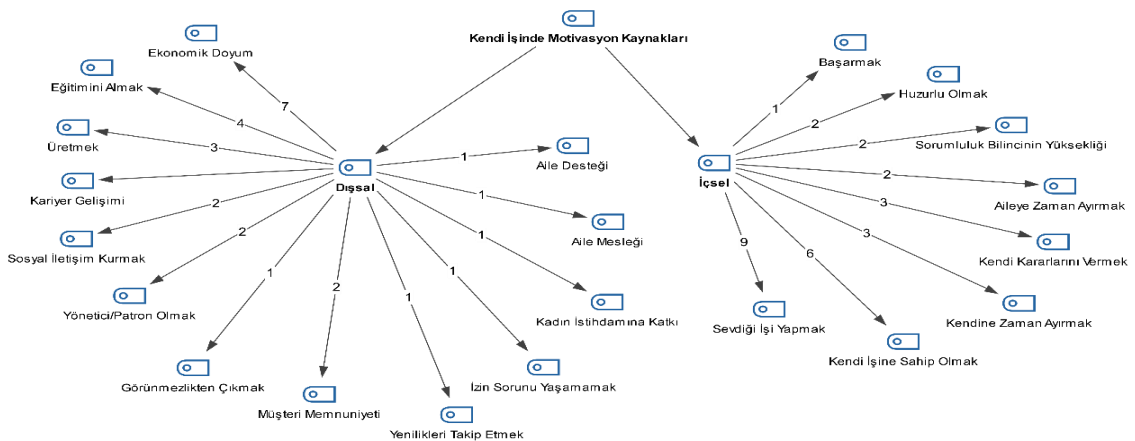
“Önceki işime göre şu anki işimde sorumluluğum daha fazla. Hem maddi özgürlük daha fazla zaman açıyor hem de olanakları kendim yaratıyorum. İzin almam sorun olmuyor kendi kararımı kendim veriyorum.” (K1)

“Kendi işimizdeki sorumluluk tabii çok fazla diğer türlü mesai bitince şirketten çıkarsın ve işle alakan kesilir. Kendi işimizde öyle olmuyor bütün sorumluluk bizim üzerimizde.” (K4)

“Şimdiki işimde sorumluluğum daha fazla. Kendi işimde ben çalışırsam işler yürüyor ama önceki işimde bir görevim var onu yerine getirdiğimde görev tamamlanmış oluyor.” (K10)

Kendi işindeki motivasyon kaynaklarına dair görüşlerin dağılımı Şekil 9’da verilmiştir.

Şekil 9. Kendi İşindeki Motivasyon Kaynaklarını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kendi işinde motivasyon kaynakları dışsal ve içsel olarak iki kategoride sunulmuştur. Dışsal motivasyon kaynakları; ekonomik doyum, kendi işinin eğitimini almak, kariyer gelişimi, üretmek, sosyal iletişim kurmak, yönetici/patron olmak, müşteri memnuniyeti, görünmezlikten çıkmak, yenilikleri takip etmek, kadın istihdamına katkı, aile mesleği olması ve aile desteği olarak belirtilmiştir. İçsel motivasyon kaynakları ise; sevdiği işi yapmak, kendi işine sahip olmak, kendine ve aileye zaman ayırmak, kendi kararlarını vermek, huzurlu olmak, sorumluluk bilincinin yüksekliği ve başarıma olarak görülmektedir. Katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda doğrudan alıntılanmıştır:

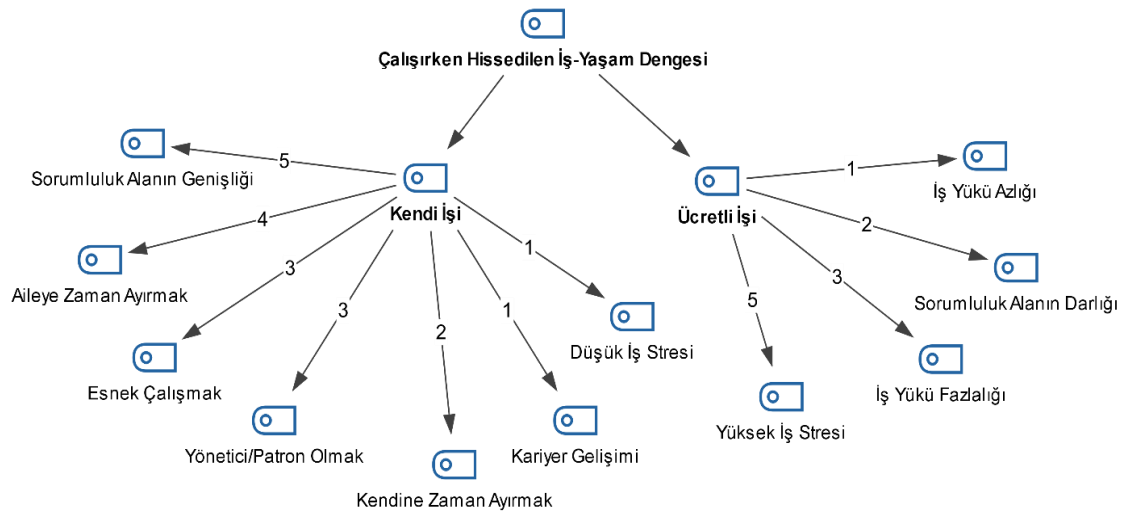
“Sevdiğim işi yapıyorum. İşe gelirken sorumluluklarımın farkında olarak geliyorum. Bir şeyler başarmak beni mutlu ediyor. Çünkü dışardan aldığım hazır bir ürün değil kendi dünyamı yansıtan ürünler üretmek beni daha çok motive ediyor. Her müşterinin iş yerimden güler yüzle çıkması, ürünü çok beğenmesi bunu diğer kişilere önermesi benim için gurur vericidir. Kendi dünyamı yansıtarak insanlara faydalı olabildiğimi düşünüyorum. Ayrıca yaptığım işte sınırları kendim belirliyorum. Kendi işime sahip olmak bu alanda ilerleyebilmek beni daha çok motive ediyor.” (K1)

“Bir hobi olarak başlamıştım işime sonraları üretmek beni daha fazla motive etti. İşimi severek yapıyorum. İnsanların ürünlerimi beğenmesi beni daha çok mutlu ediyor. Ayrıca ekonomiye ve kadın istihdamına katkımın olması beni gururlandırıyor. Aileden gelen bir işi yapıyorum. Ayrıca eski işimi devam ettiriyorum diyebilirim. Öncelikle bir kariyere sahip olmak beni motive ediyor. Ayrıca başkası adına çalışmaktansa kendi işime sahip olmak kendi kararlarımı vermek benim için daha önemlidir. İzin sorunu yaşamıyorum. İstedğim zaman diğer işlerimle ilgilenmek için işyerimden ayrılabilirim.” (K2)

“Kesinlikle her şeyden önce yapmam gereken işi yapıyorum mecbur olduğum işi değil. Eğitimini aldığım için yeteneğimi ve bilgimi daha iyi sergiliyorum diğer işimde amirlerimin etkisi altındaydım. Sosyalleşmek, tanınmak saygı görmek tabii ki ekonomik bir ihtiyaç. Dolayısıyla kendi işime sahip olmak beni en çok motive eden durumdur. Ayrıca kendime ve aileme zaman ayırabiliyorum bu da beni mutlu ediyor.” (K9)

Ücretli çalışırken ve kendi işinde hissedilen iş yaşam dengesine dair görüşlerin dağılımı Şekil 10’da sunulmuştur.

Şekil 10. Ücretli Çalışırken ve Kendi İşinde Çalışırken Hissedilen İş-Yaşam Dengesine Dair Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Ücretli işinde ve kendi işinde çalışırken hissedilen iş yaşam dengesi Şekil 10’da verilmiştir. Bu kategorilerden elde edilen görüşler doğrultusunda kendi işinde hissedilen iş yaşam dengesi; sorumluluk alanının genişliği, aileye ve kendine zaman ayırmak, esnek çalışmak, yönetici/patron olmak, kariyer

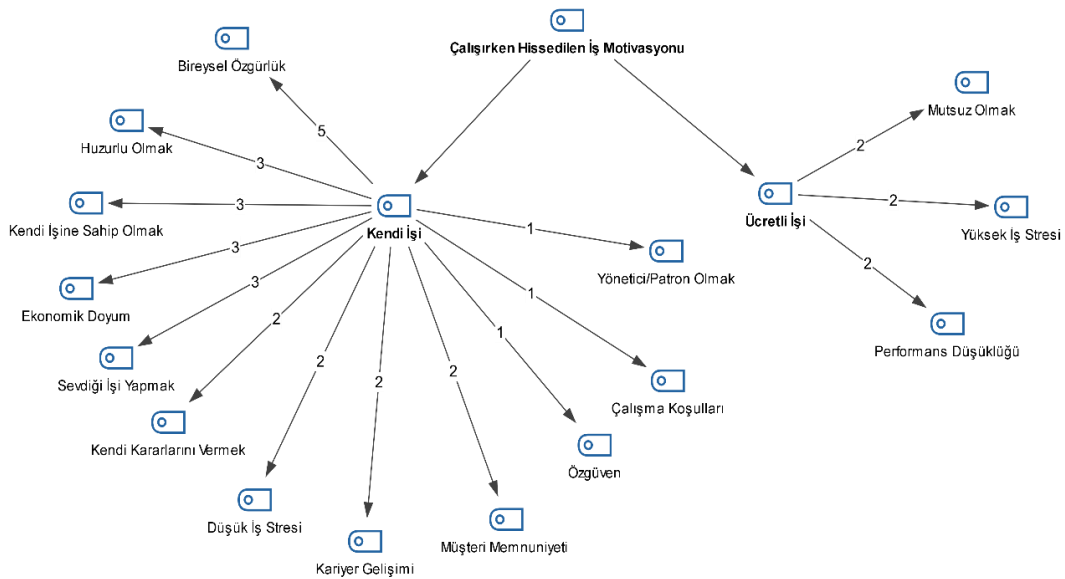
gelişimi ve düşük iş stresi olarak belirtilmiştir. Ücretli işinde iş yaşam dengesi; yüksek iş stresi, iş yükü fazlalığı, sorumluluk alanının darlığı, iş yükü azlığı alt kodları belirlenmiştir. Katılımcıların ifade ettiği görüşler aşağıda doğrudan alıntılanmıştır:

“Ücretli çalışırken; iş yüküm çok fazlaydı, bundan dolayı iş benim yaşamımın büyük çoğunluğunu kaplıyordu. Şu anda; iş yüküm yine fazla ama özel hayatıma daha fazla zaman ayırabiliyorum.” (K3)

“Önceki işimde kendime çok fazla vakit ayırma şansım olmuyordu çünkü çok yoğun mesai saatleri içinde çalışıyordum. Önemli bir işim olduğunda izin sorunu çok fazla olmaktaydı. Yöneticimin bu konuda çok inisiyatifli olduğu söylenemezdi. Sürekli bir baskı altında yaşama oluyordu diyebilirim. Kendi işimde yetiştirmem gereken bir iş olduğunda yine çok çalışıyorum fakat zamanımı kendim ayarlayabiliyorum. Önemli bir işim olduğunda önceliğimi belirlemek benim kararlarım dâhilindedir. Yeni şeyler öğrendikçe kendimi daha çok geliştirme fırsatı buluyorum.” (K10)

Ücretli çalışırken ve kendi işinde hissedilen iş motivasyonu Şekil 11’de verilmiştir.

Şekil 11. Ücretli Çalışırken ve Kendi İşinde Çalışırken Hissedilen İş Motivasyonu Görüşlerin Dağılımını Gösterir Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Ücretli işinde ve kendi işinde çalışırken hissedilen iş motivasyonu Şekil 11’de verilmiştir. Bu kategorilerden elde edilen görüşler doğrultusunda kendi işinde hissedilen iş motivasyonu; bireysel özgürlük, huzurlu olmak, ekonomik doyum, kendi işine sahip olmak, sevdiği işi yapmak, kendi kararlarını vermek, düşük iş stresi, kariyer gelişimi, müşteri memnuniyeti, özgüveni yönetici/patron olmak, çalışma koşulları olarak belirtilmiştir. Ücretli işinde iş motivasyonu; mutsuz olmak, yüksek iş stresi, performans düşüklüğü alt kodları belirlenmiştir. Katılımcıların ifade ettiği görüşler aşağıda doğrudan alıntılanmıştır:

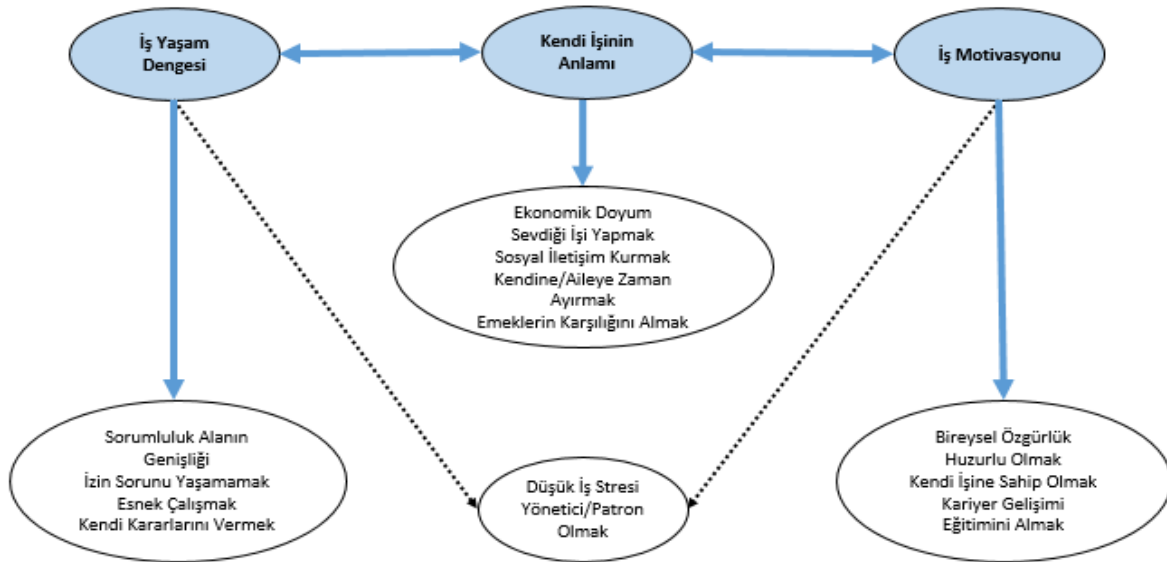
“Önceki işimde stres çok fazlaydı belirli bir hedef veriliyordu ve o hedefi tutturmak bazen zor olabiliyordu. Performansımı olumsuz etkiliyordu ve bu da maaşa yansıtıyordu. Motivasyonumu düşürüyordu. Emeklerimin karşılığını alamadığımı düşünüyordum. Şimdiki işimde bir üst sorumlu olmadığım için kendime göre daha planlı gidiyorum ve kendimi motive edebiliyorum.” (K7)

“Ücretli çalışırken her zaman bir gün kendi işim olacak diye hayal ederdim. Bu gelecek planları beni çok motive ediyordu. Şimdi ise işimde başarılı ve istediğim konumda olmak beni motive ediyor. Kendi hikâyemi kendi istediğim gibi mücadelede doğrultusunda yaşamak istiyorum.” (K8)

“Önceki işimde o işi yapmaya zorlanıyorduk daha fazla stres olunca bu ister istemez performansımıza da yansiyordu. Kendi işimde günün sonunda ortaya çıkmış bir şey üretmek güzel bir his çünkü hem kendim mutlu oluyorum hem de ürünü alanlar mutlu oluyor. Ekonomik anlamda daha özgürüm. Aynı zamanda çalışmak istediğim kişileri seçme şansım oluyor.” (K10)

Kendi işinde çalışırken hissedilen iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algısı Şekil 12’de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algılarına verilen ortak cevabın kendi işinde yönetici/patron olmak ve düşük iş stresi olduğu görülmektedir. Kendi işinde iş yaşam dengesi için sorumluluk alanın genişliği, izin sorunu yaşamamak, esnek çalışmak, kendi kararını vermek ifadelerinin daha fazla vurgulandığı tespit edilmiştir.

Şekil 12. Kendi İşinde Çalışmada Hissedilen İş Yaşam Dengesi ve İş Motivasyonu Modeli



Kendi işinde iş motivasyonu için bireysel özgürlük, huzurlu olmak, kendi işine sahip olmak, eğitimini almak ve kariyer gelişimi ifadeleri daha fazla vurgulanmıştır. Kendi işinin ne anlam ifade ettiğine verilen cevaplar doğrultusunda; ekonomik doyum, sevdiği işi yapmak, sosyal iletişim kurmak, kendine/aileye zaman ayırmak ve emeklerin karşılığını almak ifadelerinin birçok defa vurgulandığı tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Ücretli çalışırken ayrılıp kendi işini kuranların iş yaşam dengesi ve iş motivasyonuna ilişkin algılarını ortaya çıkarabilmek için nitel araştırma yaklaşımlarından fenomenoloji ile tasarlanan bu araştırmaya 10 kişi katılım sağlamıştır. Katılımcıların önceki işinde ve kendi işinde sahip oldukları iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu algılarının yanı sıra iş sorumlulukları da incelenmiştir. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda kendi işinde çalışmanın, iş yaşam dengesi, iş motivasyonu ve çalışanlarının iş performansını olumlu ölçüde etkilediği görülmektedir.

Ücretli işin yaşantıyı nasıl etkilediği algısına yönelik tema zaman yönetim baskısı, bürokratik yük ve ruhsal yük kategorisinden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğu ücretli çalışırken zaman yetersizliğinden dolayı kendine zaman ayıramadığını ifade etmiştir. Ayrıca ücretli çalışırken izin almanın zor olduğunu, iş yükünün fazla olduğunu ve bunun yanı sıra sorumluluk alanının sadece görevi ile sınırlı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ücretli çalışırken yüksek iş stresi nedeniyle mutsuz olduğunu ifade etmiştir.

Çalışanların şu an ki işini anlamaya yönelik ilk tema olumlu ve olumsuz kategorilerden oluşmuştur. Katılımcılar; şimdiki işini severek yaptığını, daha esnek çalışarak çalışma saatlerini kendi ayarlayabildiğini, ekonomik anlamda daha iyi olduğunu, işlerin özelliğine göre yenilikleri takip edebildiğini, yaşamlarında bir düzenin olduğunu, izin sorunu yaşamadığını ve kendine-aileye zaman ayırdığını ifade etmişlerdir. Analiz sonucu tek olumsuz nedenin sorumluluğun artması olarak belirlendiği görülmüştür. Benzer şekilde Hilbrechta ve Lerob (2014), kendi işinde çalışanın her an müşteriler için hazır olma, uzun çalışma saatleri veya aile buluşmalarında iş görüşmeleri yapmak zorunda kalmaları anlamına gelse bile olumlu anlamda yeterli bir gelir akışı sağladığını belirtmiştir. Aynı şekilde Stefanovic, Prokic ve Rankovic (2010), iş sahibi olmaya karar vermedeki en önemli amacın bireylerin kendi gelirini artırmak olduğunu belirtmektedir.

Kendi işin yaşantısını nasıl etkilediği algısına yönelik tema zaman yönetimi kolaylığı, bürokratik yük durumu ve ruhsal yük azlığı kategorisinden oluşmaktadır. Katılımcılar; kendi işini yaparken özel yaşamına zaman ayırdığını ifade etmişlerdir. Kendi işini yaparken sorumluluk alanının geniş olduğunu, çok çalıştığını, esnek çalıştığını, kendi sorumluluğunda bulunduğu işin takibini yaptığını ayrıca işin sahibi olduğundan izin sorunu yaşamadığını ifade etmiştir. Kendi işini yaparken daha mutlu ve huzurlu olduğunu, bir şeyler başarmanın çalışmaya teşvik ettiğini belirtmiştir. Benzer şekilde Tremblay ve Genin (2008)'e göre kendi işinin özerklik ve bağımsızlık değişkeni içerdiğini ifade etmiştir. Buna göre bağımsızlık ve özgürlük; çalışma süresinde esneklik, üretkenlik, uzaktan çalışma olasılığı ve işi yürütme şeklinde özerklik sağlar. Ayrıca kendi işinde çalışma, iş uygulamaları ve programları üzerinde artan bir kontrol etkisi vardır.

Ücretli işinde iş yaşam dengesini dengeleyebilme algısına yönelik tema dengeli ve dengesiz kategorisinden oluşmaktadır. İş yaşam dengesini ücretli işinde dengeleyebilen katılımcılar; çalışma saatlerinin belirgin olması ve mesai saatinin dışında çalışmadığı için kendine-aileye zaman ayırdığını ifade etmiştir. İş yaşam dengesini dengeleyemeyen bireyler ise iş sorumluk alanının genişliği, iş yükü fazlalığı, işin önceliği sebebiyle çok çalışmak zorunda kaldığını bu nedenden dolayı özel yaşamına zaman ayıramadığını belirtmiştir. Benzer şekilde Genç, Genç ve Gümüş (2016), iş yaşam dengesi ve iş stresi arasında ters yönlü ilişki tespit etmiştir.

Kendi işinde iş yaşam dengesini sağlayabilme algısına yönelik tema dengeli ve dengesiz kategorisinden oluşmaktadır. İş yaşam dengesini kendi işinde dengeleyebilen katılımcılar; sorumluluk

alanın geniş olmasına rağmen düşük iş stresi, müşterinin yapılan işten memnun olması, aile desteği, işini severek yapması, işinde yönetici/patron olması gibi durumların iş yaşam dengelemede etkili faktör olduğunu ifade etmiştir. İş yaşam dengesini dengeleyemeyen bireyler; iş sorumluluğun artmasından dolayı iş yaşam dengesini kurmada zorlandığını belirtmiştir. Benzer şekilde Hilbrechta ve Lerob (2014)'a göre katılımcıların çoğu, çalışma saatleri ve iş yönü üzerindeki kontrol duyguları nedeniyle kendi işinin iş yaşam dengesine katkıda bulunduğuna inanırken, diğer bireyler bazı dezavantajları fark etmiştir. Kendi işinde çalışma tüm ebeveynler için mutlaka kolay veya ideal bir çözüm değildir ancak katı programların, önceki işverenler ve önceki çalışma düzeniyle ilgili istikrarsızlığın bazı zorluklarını azaltmaya yardımcı olduğunu belirtmiştir

Kendi işindeki sorumluluğun ücretli işine göre algısına yönelik tema kendi işi ve ücretli işi kategorisinden oluşmaktadır. Katılımcılar; kendi işinde sorumluluk alanın daha çok olduğu hem yönetici hem çalışan olduğu, yetki alanının genişliği, esnek çalıştığı, olanak fırsatı yaratmanın kendi inisiyatifinde olduğu ve işlerin dikkat yoğunluğu gerektirdiğini ifade etmiştir. Ücretli işinde çalışan olduğundan sorumluluk alanının daha sınırlı olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Tremblay ve Genin (2008) kendi işinde belirli bir rutinin olmadığını çeşitli görevleri ve zorlukları telafi etmek için daha fazla çalışma olasılığının olduğunu belirtmiştir.

Kendi işinde motivasyon kaynaklarının neler olduğu algısına yönelik tema dışsal ve içsel motivasyon kaynakları kategorisinden oluşmaktadır. Katılımcıların kendi işinde içsel motivasyon kaynakları; sevdiği işi yapmak, kendi işine sahip olmak, kendine-aileye zaman ayırmak, kendi kararlarını vermek en çok tercih edilen motivasyon kaynağı olarak belirtilmiştir. Dışsal motivasyon kaynakları ise ekonomik anlamda daha iyi duruma gelmek, eğitimini aldığı işi yapmak, üretmek, kendini geliştirme fırsatı bulmak, insanlarla sosyal iletişim kurmak ve işinde yönetici/patron olmak en çok belirtilen motivasyon kaynaklarıdır. Stefanovic vd. (2010)'a göre ise girişimciler öncelikle hayatta kalmak ve aile üyelerini güvence altına almak için motive olurlar.

Genel olarak ücretli çalışırken ve kendi işinde çalışırken hissedilen iş yaşam dengesine yönelik tema kendi işi ve ücretli işi kategorisine ayrılmaktadır. Katılımcıların kendi işinde iş yaşam dengesi; iş sorumluluğun fazla olduğu, çalışma saatinin daha esnek olduğu yani işten istediği zaman çıkabildiği veya çalışmaya devam ettiği, özel yaşamına zaman ayırdığı ve iş stresinin daha az olduğu belirtilmiştir. Ücretli işinde hissedilen iş yaşam dengesi ise yüksek iş stresi, sorumluluğun az olması, iş yükü fazlalığı ve iş yükü azlığı olarak ifade edilmiştir. İş yükü fazlalığı (K3, K7, K10) ve iş yükü azlığı (K4) ifadesinin yapılan mesleğe göre farklılık gösterdiği ve iş yükü fazlalığı ifadesini daha fazla kişinin belirttiği görülmektedir. Ücretli işinde iş yükü azlığını ifade eden katılımcının kendi işinde çalışırken iş yaşam dengesini kuramadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, Gökkaya (2014), iş yükü ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı etkiler olmadığını tespit etmiştir.

Genel olarak ücretli çalışırken ve kendi işinde hissedilen iş motivasyonu algısına yönelik tema kendi işi ve ücretli işi kategorisine ayrılmaktadır. Kendi işinde hissedilen iş motivasyonu; bireysel özgürlük hissetmek, çalışırken huzurlu olmak, kendi işine sahip olmak, sevdiği işi yapmak, kendi kararını vermek, kariyer gelişimine katkı sağlamak, çalışma koşullarının iyi olması, müşterinin memnun olması ve kişinin özgüven hissetmesi iş motivasyonuna katkı sağlayan faktörlerdir. Ücretli işinde hissedilen iş motivasyonu ise performans düşüklüğü, yüksek iş stresi ve mutsuz olmak şeklinde belirtilmiştir. Katılımcılar kendi işinde hissedilen iş motivasyonu etkisinin olumlu yönlerini, ücretli işinde hissedilen iş motivasyonunun olumsuz yönlerini ifade etmişlerdir. Zimmerman ve Chu (2013) kendi işini kuranlar üzerinde orta düzeyde stres tespit etmiştir. Girişimciliğin genellikle yüksek stresli bir çaba olarak düşünüldüğünü fakat girişimcilerin beklentilerini karşılamadaki başarısı ve işletmenin başarısı stres düzeyini azaltmaya etken olabileceğini belirtmiştir.

5.1. SONUÇ

Çalışanların iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu büyük bir öneme sahiptir, işlerinde verimli olabilmeleri, etkin çalışabilmeleri, ekonomik anlamda iyi bir konumda olmaları, kendine-aileye zaman ayırabilmeleri ve mutlu olabilmeleri için önemli faktörlerdir. Araştırma sonucu elde ettiğimiz bulguların bir kısmı önceki çalışmalarla tutarlı olarak görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Kişilerin işten ayrılma sebepleri birçok faktöre bağlı olabilmektedir. Kişisel ve demografik durumlar olabileceği gibi ücretli işindeki kurumsal faktörlerde etkili olabilmektedir. Kişiler iş yaşam dengesini kuramadıklarında ya da işlerinde motive edecek bir durum olmadığında gerekli koşullar oluştuğunda işinden ayrılmayı tercih ettikleri görülmüştür. H

Kendi işini kuran katılımcıların işini severek yaptığı, ekonomik anlamda tatmin olduğu, işinin yöneticisi olduğundan esnek çalışabildiği bu konuda özgür olduğu, her ne kadar kendi işinde sorumluluğu artmış olsa da kendine ve aileye zaman ayırabildiği tespit edilmiştir.

Ücretli çalışırken bireyler kendine zaman ayıramadığını belirtmiştir. İş yükünün fazla olması, iş sorumluluğun sadece belirlenen saatler arasında yoğunlaşması buna etken olabilmektedir. Ayrıca kurumda etkili olan bürokratik engellerin çalışanın iş stresini artırdığı belirlenmiştir.

Kendi işinde çalışırken görüş bildiren bireylerin bazısı sorumluluk alanının çok olmasına rağmen özel yaşamına yeterince zaman ayırabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Yetki kendinde olan katılımcının işletmede bürokratik bir engel ile karşılaşmadığı belirlenmiştir. Çalışma koşullarını kendi belirlemesi daha rahat ve huzurlu çalıştığını göstermektedir.

Ücretli işinde çalışma saati belirgin olan bireylerin kendine zaman ayırabildiği ve iş yaşam dengesini kurabildiği belirlenmiştir. Fakat sorumluluk alanı geniş olan ve çok çalışmak durumunda kalan çalışanların iş yaşam dengesini dengeleyemediği tespit edilmiştir.

Kendi işinde iş yaşam dengesini kuran katılımcının daha fazla olduğu belirlenmiştir. İş yaşam dengesini kurma sebepleri arasında aileye zaman ayırmak ve sorumluluk bilincinin yüksekliği en önemli faktör olarak görülmektedir. Kendi işinde iş sorumluluğu fazla olsa da kişiler iş-yaşam dengesini ücretli işine göre daha fazla dengeliyor.

Kendi işinde iş sorumluluğunun daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak yetki alanının genişliği ve hem yöneticisi hem çalışanı olmaktır. Ücretli işinde kişi sadece verilen görevden sorumlu olduğundan sorumluluk alanı az olan bireyler mevcuttur.

Kendi işinde motivasyon kaynağı; sevdiği işi yapmak, ekonomik doyum ve kendi işine sahip olmak en çok belirlenen etkiler olarak tespit edilmiştir. Katılımcının kendi işinde hissettiği iş yaşam dengesi, sorumluluk alanının fazla olmasına rağmen aileye zaman ayırabildiği tespit edilmiştir. Ücretli işinde iş yükünün ve iş stresinin fazla olduğu belirlenmiştir. Bireyin kendi işinde çalışırken hissedilen iş motivasyonu öncelikle bireysel özgürlük olarak ifade edilmiştir. Ücretli işinde yüksek iş stresinin olması çalışanın performansını olumsuz etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak nitel desende tasarlanan bu çalışmanın sonuçları genellenemeyecek olsa da katılımcılar özelinde değerlendirildiğinde, ücretli işte çalışırken sorumluluk alanının çok geniş olmamasına rağmen iş yükünün çok olmasından dolayı iş yaşam dengesini ve iş motivasyonunu olumsuz olarak etkilediği görülmüştür. Kendi işinde çalışan katılımcının ise iş sorumluluğu fazla olmasına rağmen sorumluluk bilinciyle hareket ettiğinde ve işini severek yaptığında iş yaşam dengesini ve iş motivasyonunu olumlu etkilediği tespit edilmiştir.

Bu çalışma, gelecekteki çalışmalarda daha derin sorgulamalar gerektirse de iş yaşam sınırı teorisi tartışmasına ve iş motivasyonuna zenginlik ve derinlik katmaktadır. Bu doğrultuda araştırma sonuçları dikkate alınarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Kurumların iş yaşam dengesi girişimlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. İş yaşam dengesi için kurumlar çalışanların yararına uygulama girişimlerinde bulunabilir. Ücretli işte çalışanların ihtiyaçları doğrultusunda çalışan sorunlarına kurumsal yanıt vererek kurumsal teori desteklenebilir.

Ücretli işte motivasyon kaynağının kendi işine göre daha az olduğu görülmüştür. Araştırma sonucu incelendiğinde ücretli işinde çalışanlara daha esnek çalışma düzeni sunulmalı ve ücret iyileştirmesi yapılmalıdır.

Kendi işine sahip olanların örgütsel bağlılığı bulunmaktadır. Bu bakımdan ücretli işte çalışanın işini benimsemesi, örgüt bağlılığının artması için işini severek yapması sağlanabilir. Ayrıca iş yükü ve iş stresi oluşturacak etkenlerin neler olduğu tespit edilerek bunları azaltma ya da ortadan kaldırma yoluna gidilebilir.

Kişilerin iş ve aile yaşamına öncelik verme nedenlerini anlamak (Parasuraman ve Greenhaus, 2002) ve buna uygun iş yaşam arasındaki sınırı belirlemek kişilerin işe adapte olmasını kolaylaştırabilir.

Kendi işinde çalışmanın kişisel yaşam üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunun belirlenmesi için iş yaşam dengesinde çatışmalara yol açan unsurların ne olduğu tespit edilip önlemler alınabilir (Palumbo, 2022).

Çalışanlara iş ve aile arasında esneklik sağlamak için aile dostu politikalar oluşturulabilir. Bu, çalışanların aile ve iş arasında tercih yapmalarını engeller. Böylelikle her iki alanda sorumluluklarını yerine getirebilirler.

Kendi işine sahip olan girişimciler uygun insan kaynakları yönetimi politikaları, süreçleri ve uygulamaları ile daha iyi yönetilebilir. Bu onların iş ve özel hayatlarını uyumlu hale getirmelerine yardımcı olacaktır.

Araştırma kapsamına kendi işini kuran farklı meslekler dahil edilmiştir. Bu konu üzerinde çalışma yapmak isteyen araştırmacılara aynı meslek grubu üzerinde çalışma yapması önerilmektedir. Böylece aynı meslek grubu üzerinde derinlemesine bilgi edinilmesi sağlanabilir. Ayrıca kamu sektörü ve özel sektör açısından karşılaştırmalı analiz yapılması önerilebilir. Buna ek olarak bu çalışmada görüş bildiren bireylerin kendi işinde çalışma sürelerinin maksimum 6 yıl olduğu göz önünde bulundurularak bundan sonraki çalışmalarda daha uzun süre kendi işinde çalışan bireyler ile benzer çalışmaların yapılması önerilebilir.

Araştırmanın belirli sayıda örneklem ile gerçekleşmesi nedeniyle bazı kısıtları mevcuttur. Ücretli çalışırken ayrılıp kendi işini kuran Kırşehir’de faaliyet gösteren katılımcılar dikkate alınmıştır. Katılımcıların kendi işini kurmadan önce başka bir işte çalışıyor olması da bu çalışmanın maksimum katılımcı sayısını sınırlamıştır. Araştırmaya her meslek grubunun dahil edilmesi de iş yaşam dengesi ve iş motivasyonu ile ilgili farklı olgulara ulaşılmasını sağlamıştır. Araştırma örnekleme, veri toplama formu, süreç, analiz ve yorumlama araştırmanın öznellik derecesi ile sınırlıdır. Çünkü araştırmacının, verileri etkileyebilecek kişisel önyargısı olmadan araştırmayı değerlendirmesi açısından bu sınırlılık önemlidir. Katılımcı sayısı artırılarak ve sadece bir meslek grubu dahil edilerek yapılacak çalışmalar ile mesleklere ait özel motivasyon ve iş yaşam dengesi programları oluşturulabilir. Bu çalışmada kendi işini kuran kadınlar ve erkekler arasında ayırım gözetilmemiştir. Gelecekteki araştırmalarda kendi işini kuranlar ile cinsiyet arasındaki ilişkinin derinlemesine incelenmesi önerilebilir. Ayrıca kendi işinde uzun yıllar çalışmış bireyler ile tasarlanacak yeni çalışmalar alandaki bilgi birikimini artıracaktır.

KAYNAKÇA

- Adisa, T. A., Gbadamosi, G., Mordi, T., ve Mordi, C. (2019). In search of perfect boundaries? entrepreneurs' work-life balance. *Personnel Review*, 48(6), 1634-1651.
- Agarwal, S., ve Lenka, U. (2015). Study on work-life balance of women entrepreneurs—review and research agenda. *Industrial and Commercial Training*, 356 – 362.
- Altıntaş, M. (2022). Psikolojik sözleşmenin motivasyon üzerindeki etkisine ilişkin uygulamalı bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 669-687.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., ve Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Ataro, G. (2020). Methods, methodological challenges and lesson learned from phenomenological study about OSCE experience: Overview of paradigm driven qualitative approach in medical education. *Annals of Medicine and Surgery*, (49), 19-23.
- Atılğan, T., ve Dengizler, İ. (2007). Hazır giyim sektöründe örgütsel stres üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(2), 62-93.
- Bayrakçı, E., ve Köse, S. (2019). Kadın girişimciliğinde “bir tık” ötesi: Kadın dijital girişimciler üzerine nitel bir araştırma. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(6), 95-106.
- Baines, S., ve Gelder, U. (2003). What is family friendly about the workplace in the home? The case of selfemployed parents and their children. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 223–234.
- Bekmezci, M., Mert, İ. S., ve Abubakar, M. (2021). İş-Yaşam dengesinin yaşam tatminini yordamasında çalışılan sektörün düzenleyici etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 1-22
- Berg, B. L., ve Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (A. Arı, Çev.). Eğitim Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Pegem Akademi.
- Christensen, K. E. (1987). Impacts of computer-mediated home based work on women and their families. *Office: Technology and People*, 3, 211–230. doi:10.1108/eb022649.
- Creswell, J.W. (2018). Nitel araştırma yöntemleri. (Çev.: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çelik, H. (2017). The relationship between employee motivation and leadership. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 3(3), 97-102.
- Dawson, C. (2016). *Araştırma yöntemlerine giriş*. (A. Arı, Çev.) Konya: Eğitim Yayınevi.
- Dawson, Chris; Henley, Andrew; Latreille, Paul (2014). Individual motives for choosing self-employment in the UK: Does region matter?. *Regional Studies*, 48(5), 804–822. doi:10.1080/00343404.2012.697140
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Delfgaauw, J., ve Dur, R. (2007). Signaling and screening of workers' motivation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 62(4).
- Doğrul, B. Ş., ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

- Duxbury, L., ve Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? where do we need to go?* CPRN Discussion Paper.
- Genç, S. G., Genç, V., ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2), 97-112.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28(2), 235-260.
- Gök, S. (2009). Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-ya dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi Kocaeli Belediyeleri örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 1-18.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Hall, D. T., ve Richter, J. (1988). Balancing Work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223.
- Hilbrecht, M., ve Lerob, D. S. (2014). Self-employment and family life: Constructing work-life balance when you're 'always on'. *Community, Work & Family*, 17(1), 20-42.
- Hrehová, D. (2013). Motivation to become an entrepreneur. *GRANT journal*, 42-46.
- İrge, N. T. (2021). İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Kanbur, A., ve Kanbur, E. (2008). Toplam kalite yönetiminin mavi yakalı işgören motivasyonu üzerindeki etkisi: Mobilya sektöründe ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 27-40.
- Kanwar, Y. P., Singh, A. K., ve Kodwani, A. D. (2009). Work-life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1-12.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karacaoğlu, K., ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69
- Keklik, A., Başol, O., & Yalçın, E. C. (2020). İş yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları.
- KOSGEB (2023). Kurulan kapanan iş yeri istatistikleri Kasım 2022 raporu. https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Kurumsal/Raporlar/Kurulan_Kapanan_%C4%B0%C5%9F_Yeri_%C4%B0statistikleri_Raporu_Kas%C4%B1m_2022.pdf
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research*, 2-10.
- Loscocco, K. A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality*. Longman.
- MAXQDA. (2022, 12 10). <https://www.maxqda.com/tr>

- Michaud, D. (2017). *From a distance: a phenomenological study of the lived experience of telecommuters working remotely in virtual teams*. Theses and Dissertations. 1669.
<https://dc.uwm.edu/etd/1669>
- Önen, M., ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 43-64.
- Özcan, A. H., ve Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Özçoban, E., ve Özkul, A. S. (2019). Temel motivasyon kaynaklarının girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 813-828.
- Özdemir, F., ve Özer, G. (2018). Otel işletmelerinde motivasyon araçları üzerine bir araştırma: İskenderun İlçesi örneği. *VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu*, (s. 915-925).
- Özgener, Ş. (2000). Gelişmekte olan ülkelerde işgörenin güdülenmesi ve toplam kalite yönetiminin işgörenin güdülenmesine katkıları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(4), 175-188.
- Öztürk, A., ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük mağazalarda çalışan personelin iş doyumuna üzerine çukurova bölgesinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-345.
- Palumbo, R. (2022). A 'dark side' of humane entrepreneurship? Unveiling the side effects of humane entrepreneurship on work-life balance. *The Journal of Entrepreneurship*, 31(1), 121-152.
- Parasuraman, S., ve Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward Reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312
- Popoola, S. O., ve Fagbola, O. O. (2020). Work-life balance, self-esteem, work motivation, and organizational commitment of library personnel in Federal Universities in Southern Nigeria. *International Information & Library Review*, 1-15.
- Richert-Kazmierka, A., ve Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *55(3)*, 679-688.
- Rizzo, J. R., House, R. J., ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Ruthankoon, R., ve Ogunlana, S. (2003). Testing Herzberg's Two-Factor Theory in The Tai construction industry. *Engineering, Construction And Architectural Management*, 10(5), 333-341.
- Segal, G., Borgia, D., ve Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. *International journal of Entrepreneurial Behavior & research*
- Sevinç, H. (2015). Kamu Çalışanlarının motivasyonunda kullanılan araçlar. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964.
- Simons, T., ve Enz, C. A. (1995). Motivating hotel employees: Beyond the carrot and the stick. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36(1), 20-27.
- Stefanovic, I., Prokic, S., ve Rankovic, L. (2010). Motivational and Success factors of entrepreneurs: the evidence from a developing country. *Zbornik Radova Ekonomskog Fakulteta u Rijeci: časopis za Ekonomsku Teoriju i Praksu*, 28(2), 251-269.

- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve motivasyon ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 523-547.
- Tahir, R. (2022). Work–life balance: is an entrepreneurial career the solution?. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, (ahead-of-print).
- Thamrin, M., ve Riyanto, S. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work life balance on employee performance at PT. AngkasaPura I(Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40-47.
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M., ve Rathinasabapathi, S. S. (2010). A Study on work life balance amongst managers of garment units in Tamilnadu State, India. *Journal of Human Sciences*, 7(2), 445-460.
- Tremblay, D. G., ve Genin, E. (2008). Money, Work–Life Balance and Autonomy: Why Do IT Professionals Choose Self-Employment?. *Applied Research in Quality of Life*, 3(3), 161-179.
- Umanailo, M. C. (2019). Overview of Phenomenological Research.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, B., ve Sağlam, M. (2021). COVID-19 Algılanan stres ve tehdidinin, çalışanların iş yaşam dengesi ve motivasyonu üzerindeki etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(25), 518-538.
- Yurduseven, Y., ve Koç, H. (2017). Motivasyon araçlarının algılanma düzeyinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma: Bilgi Teknolojileri işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 1-13.
- Yüksel, Ö., ve Erkutlu, H. (2003). Personeli güçlendirme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 131-142.
- Zimmerman, M. A., ve Chu, H. M. (2013). Motivation, success, and problems of entrepreneurs in Venezuela. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(2), 76-90.