

İŞ-YAŞAM DENGESİ: TÜRKİYE’DE YAPILAN ÇALIŞMALARLA YÖNELİK TEORİK BİR İNCELEME¹

DOI NO: 10.5578/jeas.57176

Adnan AKIN², Esra ULUKÖK³, Tayfun ARAR⁴

ÖZ

Çalışan bireyin yaşamında iki temel alan olan iş ve iş dışı yaşam arasındaki etkileşim, çalışanlar için önem arz etmektedir. İş yaşam dengesi, son yıllarda hem akademisyenlerin hem de işletme yöneticilerinin dikkatini çekmeye başlayan bir konu olmuştur. İş yaşam dengesizliği, bireylerin tutum ve davranışlarında önemli değişikliklere ve olumsuzluklara neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanın iş yaşamı ve ev yaşamı arasında bir denge kurma arzuları kaçınılmaz hale gelmiştir. Bu araştırmanın temel amacı, yazında iş yaşam dengesi diye geçen bu olguyu temel alan 17 si tez, 19 u makale olmak üzere, ulusal yazın kapsamında toplam 36 çalışmanın içerik analizi ile incelenmesidir. Bu araştırma ile son 20 yılda olduğu gibi bugünde önemini kaybetmeyen iş yaşam dengesi kavramı ile ilgili yazındaki çalışmalar incelenecek ve literatürün eksik kalan ve tamamlanması gereken yönleri vurgulanacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamı, İş Yaşam Dengesi, İçerik Analizi

Jel Sınıflandırması: D23, M10

WORK-LIFE BALANCE: A THEORETICAL RESEARCH ON STUDIES MADE IN TURKEY

113

ABSTRACT

Interaction between individual’s personal and work lives which are two basic fields of employees is significant for itself. Work-life balance has gained importance both academicians and business managers recently. Because work-life imbalance could result considerable changes and negations in both attitudes and behaviors of individuals. For this reason, it became inevitable for sustaining a balance between work life and private life for employees. The purpose of this study is to analyze of researches of which are 17 thesis and 19 are articles, 36 at total entreating work life balance in national literature by content analysis. By this research, studies in the literature about work life balance which is still important as last 20 years are analyzed and missing parts will be emphasized.

Keywords: Work Life, Work Life Balance, Content Analysis

Jel Classification: D23, M10

¹ Geliş Tarihi:16.02.2017 - Kabul Tarihi:15.05.2017

² Prof. Dr., Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, akin-adnan@hotmail.com

³ Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, esraulukok@kku.edu.tr

⁴ Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, tayfunarar@kku.edu.tr

GİRİŞ

Günümüz “iş” dünyasında hem teknolojik gelişmeler hem de sosyal değişimlere ayak uydurabilmek için işletmelerin verimliliğini artırmaya yönelik çok çeşitli uygulamalar söz konusu olmaktadır. Bu durum, işletme çalışanlarının giderek daha yoğun çalışmasına, buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal bakımdan daha çok yıpranmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu tablo ile, çalışanların kurumsal verimlilikleri yanında, bireysel motivasyonları da iş yaşamı kalitesi açısından önem kazanmıştır. Öte yandan, çalışanların iş yaşamı dışında çeşitli rollere sahip olduğu ve gerek birey olarak, gerekse eş ve dostları ile sürdürmek zorunda olduğu bir özel yaşamı bulunmaktadır. Zamanla iş yaşamının zorlaşması, teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme ile gelen sosyo ekonomik ve demografik değişimlerle birlikte bu iki yaşam biçimi kesişmiş ve birbirlerinin alanlarını ihlal etmeye başlamıştır.

İş piyasasında yaşanan gerek kurumsal gerekse bireysel kaynaklı gelişmelerin, süratli, etkileşimli, sürdürülebilir ve yansıtılabilir değişimlere sebep olacağı açıktır. Bu değişimin kesintili ya da aralıksız devamlılığı, iş yaşamının verimliliğine çeşitli düzeylerde yansiyacaktır. Bu gelişmeler de iş faaliyetlerinin odağındaki çalışanların iş-yaşam dengesini bir şekilde etkileyecektir. Bu süreç; iş piyasasındaki kaynak temini, üretim ve istihdam biçim ve yönelimlerini de etkileyeceğinden, iş-yaşam dengesi doğrudan farklılaşabilecektir.

İş-yaşam dengesi, özellikle işgücündeki çocuk sahibi kadınların sayısının artması gibi demografik değişimler ve teknolojideki ilerlemelerle birlikte son 20 yılda literatürde yer almaya başlanmış bir konudur (Wang ve Verma, 2012: 407). İş yaşam dengesi ilk kez 1970 lerin ortalarında (Borah ve Bagla, 2016: 113) kullanılmıştır ve ilk ortaya atılış nedeni, aile ile geçirilen ya da “boş” diye nitelendirilen zamanı kullanırken işyeri taleplerini gözardı edememe ve bu iki olguyu entegre etme şeklinde ortaya çıkmıştır (Kaliannan vd., 2016: 344). Nitekim, konunun literatüre kazandırılması, 1986 yılında iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yönde etkilemesini insanların dikkate almaya başlaması neticesinde konunun ele alınmasına dayanmaktadır (Choudhary ve Singh, 2016: 49).

Bu çalışmada, sadece çalışanın iş ve iş dışı sosyal yaşamına değil aynı zamanda örgütsel çıktılara da büyük ölçüde etki eden bir kavram olan iş yaşam dengesi konusunu ele alan

makale ve tezler konu kapsamında incelenmiştir. Bu araştırmanın amacı doğrultusunda, iş yaşam dengesini temel alan 17’si tez, 19’u makale olmak üzere, ulusal yazın kapsamında toplam 36 çalışma içerik analizi ile incelemeye tabi tutulmuştur. Bu araştırma ile, literatürde özellikle son 20 yılda önem arz eden iş yaşam dengesi kavramı ile ilgili ulusal yazında yapılan çalışmalar incelenerek, ilgili literatürde bundan sonraki yapılacak araştırmalara konu olabilecek değişkenler ortaya konmaya çalışılmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal olarak, “iş”, en bilinen tanımı ile, bir değer yaratan emeği ifade etmekte iken; “denge”, zihinsel ve duygusal uyum, istikrar olarak tanımlanmaktadır (TDK). İş yaşam dengesi açısından “iş”, kariyer ve kişinin uğraşlarını özetlerken; yaşam ise, sağlık, mutluluk, boş zaman ve aileyi özetlemektedir (Sharma ve Nayak, 2016: 115). Sturges ve Guest’e (2004:6) göre ise, iş yaşam dengesi, minimum rol çatışması ile iş ve iş dışı yaşamdan tatmin olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi, iş ve iş dışındaki talepler arasındaki çatışmanın kabul edilemez düzeylerde olmaması şeklinde karakterize edilmektedir. En yalın haliyle, iş yaşam dengesi; bireylerin işleri ile sosyal yaşamlarının etkin bir şekilde yönetilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Bir başka tanıma göre, bu kavram, bireyin iş ve özel yaşam ile ilgili aktiviteler arasında denge kurarak iki alanda da doyuma ulaşabilmesidir (Dilek ve Yılmaz, 2016: 38). İş ve yaşam dengesini tanımlarken genellikle iki farklı yaklaşımla ele alan çalışmalar bulunmaktadır. Bunlardan ilk yaklaşıma göre, iş yaşam dengesinde bireyler, sahip olduğu tüm rollere aynı düzeyde önem vermelidir (Gökkaya, 2014: 3). İkinci yaklaşıma göre ise, bu önem dengesinin aynı oranda olması gerekmemektedir; örneğin bir kişi yaşamının merkezine ailesini getirmişse, iş sorumluluklarını ikinci plana atması bu kişi için dengeden uzaklaşmış anlamına gelmemektedir (Kapız, 2002: 140; Karavardar, 2015: 188). Bu ikinci yaklaşımda, dengeden çok optimali yakalamak amaçlanmaktadır. İş yaşam dengesi yerine iş yaşam optimizasyonu kavramı, bu ikinci yaklaşım için daha uygun olacaktır. Öte yandan, konunun literatürde iki alt boyutu olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, objektif anlamda iş yaşam dengesinin tanımlandığı; bireyin sağlık, kariyer ve özel yaşamda elde ettiği başarılarından bahsedilirken; sübjektif anlamda ise, iş ve kişisel yaşamdan hissedilen memnuniyet

olarak ele alındığı görülmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541).

Guest (2002:265), iş yaşam dengesinin yapısı, sebepleri ve sonuçlarını ortaya koyan bir model geliştirmiştir.

Tablo 1. İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyicileri	Dengenin Doğası	Sonuçları
<i>Örgütsel faktörler</i>	<i>Öznel göstergeler</i>	• İş tatmini
• İş talepleri	• Denge-iş ve iş dışı yaşama eşit derecede verilen önem	• Yaşam tatmini
• İş kültürü	• Denge-iş merkezli	• Zihinsel sağlık/iyilik
• İş dışı yaşamın talepleri	• Denge-iş dışı yaşam merkezli	• Stres, hastalık
• İş dışı yaşam kültürü	• İşin, iş dışı yaşama müdahalesi veya taşması	• İş davranışı ve performansı
<i>Bireysel faktörler</i>	• İş dışı yaşamın, işe müdahalesi veya taşması	• İş dışı yaşam davranışı ve performansı
• İşe yönelim	<i>Nesnel göstergeler</i>	• İşyerindeki diğer insanlara etkisi
• Kişilik	• Çalışma saatleri	• İş dışı yaşamda diğer insanlara etkisi
• Enerji	• Boş zaman	
• Kişisel kontrol ve mücadele	• Aile rolleri	
• Cinsiyet		
• Yaş		
• Yaşam ve kariyer aşamaları		

Tablo 1’de belirtildiği üzere, Guest’in (2002:265) oluşturduğu modelde, iş yaşam dengesinin belirleyicilerinin iki kısımdan oluştuğu görülmektedir. Bunlar, bireysel ve örgütsel faktörlerdir. İş yaşam dengesinin belirleyicilerinden olan bireysel faktörler; işe yönelim, kişilik, kişisel kontrol, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer aşamalarından oluşmaktadır. İş talepleri, iş kültürü ve iş dışı yaşam kültürü ile iş dışı yaşamın talepleri ise örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. Dengenin doğasına baktığımızda ise, öznel ve nesnel göstergeler olmak üzere iki yapı söz konusudur. Öznel göstergeler; iş dışı yaşam veya iş merkezli denge, işin iş dışı yaşama taşması, iş dışı yaşamın işe taşması ve son olarak iş ve iş dışı yaşam arasında bir denge sağlanmasıdır. Nesnel göstergeler ise; çalışma saatleri, boş zaman ve aile içinde üstlenilen rollerden oluşmaktadır. İş yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel sonuçları incelendiğinde; iş yaşam dengesinin; çalışan sağlığı, yaşam tatmini, iş tatmini ve performans gibi birçok çıktıya etki ettiği görülmektedir. İş yaşam dengesini sağlayan bireylerin yaşam ve iş tatmin düzeyleri, performansları, psikolojik ve fiziksel iyilik durumlarının daha yüksek olacağı beklenmektedir.

Günümüz dünyasında başta teknolojik gelişmeler ve sosyal ilerlemeler yüzünden tembelleşen insanoğlunun tüketici karakteristiğinin ön plana çıkmasıyla, özellikle gelişmemiş ve gelişmekte olan toplumlar maddi kaynaklar ile bilgi ve zaman gibi maddi olmayan kaynakları üretim bandından

çıkarak hızlı bir şekilde tüketmeye yönelmiştir. Bu örneklem grubuna girebilecek olan ülkemizde de, “iş” tüketiminin hızla artmasıyla yoğunlaşan iş yoğunluğu, ve bununla birlikte teknolojinin hayatın her alanına girmesi, özellikle özel sektör çalışanlarında mesai kavramını yok ederek iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki ince çizginin yok olmasına neden olmuştur (Gerçek vd., 2015: 69). Bu gelişmeler ile birlikte özellikle yine ataerkil olan ülkemizde son yıllarda ekonomik özgürlüğe sahip olma arzusunun dolaylı artan kadın istihdamıyla birlikte, çift kariyerli eşlerin sayısının artmasıyla, bu çiftlerin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurma arzuları önem arz etmeye başlamıştır (Doğrul ve Tekeli, 2010:12). Özellikle endüstrileşme sürecinin artmasıyla beraber bu iki yaşam olgusu her ne kadar yer ve zaman bakımından ayrı gibi görülse de, bulundukları ortak unsurlar itibari ile aralarında güçlü bir etkileşim olan, hayatımızdaki iki önemli sosyal alt sistem olarak incelenmelidir (Kapız, 2002: 140). Kadınların istihdam edilme oranının artmasıyla beraber çift kariyerli eş sayısındaki artış, cep telefonu ve taşınır bilgisayarlar gibi teknolojiye ilerlemeler (McCloskey, 2016: 53), küreselleşme ile birlikte değişen sosyo ekonomik koşullar ve artan rekabet yüzünden giderek artan iş taleplerini karşılamaya yönelik özel yaşamdan zaman ayrılması gereken çalışma saatleri (Günay ve Demiralay, 2016: 921) gibi etmenler yüzünden iş yaşam dengesinin gözetilmeye başlanması, rekabet

ortamında yarışı yakalamaktan ziyade öncü konumda olma arzusuna sahip işletmeler için kaçınılmaz olmuştur.

İş dünyasının dinamik koşullarına ayak uyduran işletmeler, rekabetçi avantaj elde etme konusunda, rakipleri tarafından taklit edilmesi zor olan bilgiye sahip işgörenden performans gibi beklentileri karşılığında, sadece maddi imkanlar sağlamamakta; aynı zamanda yaşamlarını kolaylaştıracak bir takım maddi olmayan hizmetler de sunmak durumundadır. Bu imkanlardan biri olan iş-yaşam dengesini gözetilecek ve kolaylaştıracak esnek iş saatleri, iş paylaşımı, “home office” çalışma tarzı programlar (Erben ve Ötken, 2014: 104) ile işletmeler, çalışanlarının iş ve yaşam faaliyetlerini daha etkin yöneterek iş ile ilgili tutum ve davranışlarında olumlu sonuçlar almakta, bu sonuçlar da işgörenin performansına, verimliliğine, tatmin düzeyine ve bağlılığına pozitif yönde katkı sağlamaktadır (Gökkaya, 2014: 2). Ayrıca iş yaşam dengesi gözetilen işgörenlerden, özellikle işletmeye değer yaratacak şekilde katkı yapan yetenekli çalışanları elde tutmak daha kolay hale gelmektedir (Karavardar, 2015). İş yaşam dengesinin gözetildiği bir işletmede sağlanan faydalar sadece örgütsel anlamda kalmayıp; iş ve iş dışı ortamda ilişkileri geliştirme ve daha iyi çalışma koşulları şeklinde bireysel anlamda da kişiye yansımaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542). Bu bireysel faydalara ek olarak ayrıca bireyi psikolojik ve sosyal bağlamda da olumlu yönde etkileyen iş yaşam dengesi gözetimi ile, kişinin kendine olan güveni artmakta ve hayatın anlamını daha iyi kavrayabilmektedir (Roy, 2016: 81).

Ekonomik ve sosyal koşulların günümüze nispeten daha kötü olduğu zamanlarda insanların “çalışmak için yaşamak” anlayışı çeşitli sosyolojik ve teknolojik gelişmelerle birlikte yerini “yaşamak için çalışmak” anlayışına bırakmıştır. Klasik yönetim anlayışına göre bir üretim unsuru olarak görülen insanın, daha sonraları neoklasik yönetim anlayışına göre duygu ve düşünceleri önemsenerek bir makine olmadığı düşüncesiyle tutum ve davranışları önemsenmeye başlanmıştır. Günümüzde çalışanların salt performansları değil, psikolojik ve duygusal yeterlikleri de dikkate alınarak, iş yaşamlarının önemi kadar, özel hayatlarına da zaman ayırmalarının hem kendilerine birey olarak, hem içinde buldukları toplumsal düzlemde vatandaşlık olarak hem de çalıştıkları iş yerlerinde işgören olarak fayda sağlamaktadır. Nitekim Özyayın (2013: 48), insan hayatının sadece iş yaşamından ibaret olmadığını, özel yaşamında da iş yaşamında olduğu gibi yerine getirmekle

yükümlü olduğu sorumluluk ve roller bulunduğunu belirtmektedir. Tüm bu farklı rolleri aynı anda gerçekleştirme çabası, kişide bedensel ve ruhsal yönden rahatsız eden strese neden olmaktadır (Genç vd., 2016: 101). Bir işgörenin işyerinde geçirdiği süre ile, işyeri dışındaki zamanını en optimal bir şekilde dengelemesi morali ve tatmini yükseltmesi ve işe yönelik stresi azaltması (Gerçek vd., 2015: 72) sebebiyle çalışan nezdinde; işletmelerin en değerli varlığı olan işgöreni kazanmak, artan işgören morali, işgören sadakati, etkinlik ve verimlilik artışı ve değişimlere azalan direnç (Küçükusta, 2007: 263) gibi sebeplerle örgüt bazında; hem de çalışanın içinde bulunduğu toplumsal yapı açısından büyük önem arz etmektedir.

Diğer taraftan, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan bir birey, iş yaşam dengesini kurmadığı zaman ortaya bazı arzu edilmeyen sonuçlar çıkmaktadır. Bu sonuçlar; davranışsal, psikolojik ve fiziksel olmak üzere bireysel sonuçlar altında; doğrudan ve dolaylı olmak üzere ise örgütsel sonuçlar altında toplanabilir (Küçükusta, 2007: 245-248). Bu dengesizlik ortamında, hayatındaki iki önemli paydaşında çatışma yaşayan bir işgörende işten ayrılma niyetinde artış, iş ve özel yaşamda artan stres, yaşamdan duyulan tatmin seviyesinde azalma ve ruhsal-bedensel sağlığın bozulması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Gerçek vd., 2015: 72).

Her ne kadar, belirtildiği üzere çeşitli sebeplerle önem arz eden iş yaşam dengesi konusu, yazında bir çok çalışmanın ana temasını oluşturmuş olsa da, çalışılması gereken fakat henüz çalışılmamış olan yönleri dolayısı ile bu çalışmada, ulusal yazında konuyu ele almış olan çalışmalar içerik analizi ile incelenmiş ve eksik kalan yerleri vurgulanmaya çalışılmıştır.

2. METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, son yıllarda gittikçe önem kazanan iş yaşam dengesi kavramına ilişkin olarak ulusal yazında bugüne kadar yapılan makale ve tezlerin içerik, yöntem ve kapsam açısından incelenmesi amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, ulusal yazında iş yaşam dengesi üzerine yapılan makale ve tezleri incelemek amacıyla içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi; sosyal bilimlerde sıkça kullanılan, literatürü değerlendirmeye yardımcı olan belirli kurallar çerçevesinde bir metnin ya da sözcüğün daha alt kategorileri ile özetlendiği sistematik bir tekniktir (Akaydın ve Çeçen, 2015: 186). İçerik analizindeki asıl

amaç; araştırma kapsamında toplanılan verileri açıklayabilecek kavramlara ve bu kavramlar arasındaki ilişkilere erişebilmektir (Selçuk vd., 2014: 433). İçerik analizinin dört temel aşaması bulunmaktadır. Bunlar (Sert vd., 2012: 353):

1.Aşama: Dökümanlardan elde edilen nitel araştırma verileri işlenir.

2.Aşama: Veriler kodlanır.

3.Aşama: Spesifik temalar bulunur. Kodlar ve temalar düzenlenir.

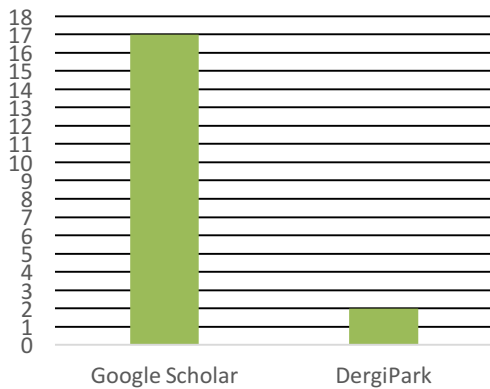
4.Aşama: Bulgular tanımlanır ve yorumlanır.

Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma kapsamında incelenecek çalışmalar bazı kriterlere göre belirlenmiştir. Bu kriterler, ele alınacak çalışmaların ulusal yazında yayımlanmış olması ve iş yaşam dengesini ana konu olarak ele almış olmalarıdır. Bu bağlamda 2002-2016 yılları arasında, iş yaşam dengesini inceleyen ulusal makaleler (n=19) ile Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) ulusal tez merkezinde erişime açık olan yüksek lisans (n=11) ve doktora (n=6) tezleri incelenmiştir. İş yaşam dengesi literatürde son 20 yılda önemli bir yer edinmiş ve konu kapsamlı bir şekilde ele alınarak uygulamalarda yer edinmeye başlamıştır. Buna karşılık, ulusal yazında konu hakkında yapılan çalışmalar üzerine yapılan içerik analizi ile konunun çalışılması gereken kavramsal ve ampirik yönlerinin belirtilmesi, araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

3. BULGULAR

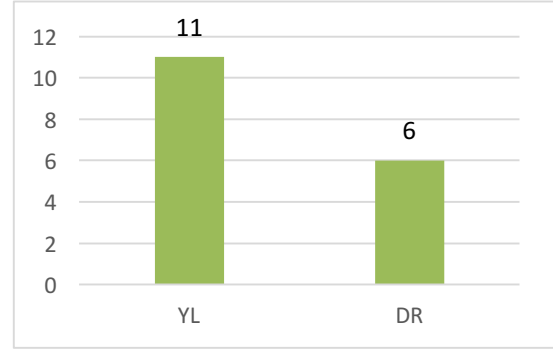
Bu araştırma ile, taranan makale ve tezler neticesinde ulaşılan bulgulara aşağıda yer verilmiştir.



Şekil 1. Makalelerin Bulunduğu Veri Tabanı

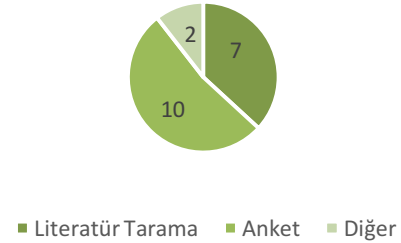
Araştırmada ele alınan değişkenle ilgili ulaşılan makalelerin bulunduğu veri tabanları incelendiğinde bu araştırmaların 17 tanesi, içlerinde EBSCO ve Proquest in bulunduğu

Google Scholar dan elde edilirken; 2 tanesine ise DergiPark dan erişilmiştir.



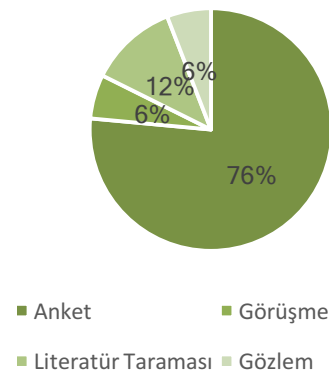
Şekil 2. Tezlerin Türe Göre Dağılımı

İş yaşam dengesinin temel değişken olarak ele alındığı tezler YÖK’ün Ulusal Tez Merkezi’nden erişilmiştir. Yayımlanan tezlerden 11 tanesi yüksek lisans tezi iken; 6 tanesi ise doktora tezi olarak yürütülmüştür.



Şekil 3. Makalelerdeki Araştırma Yöntemi

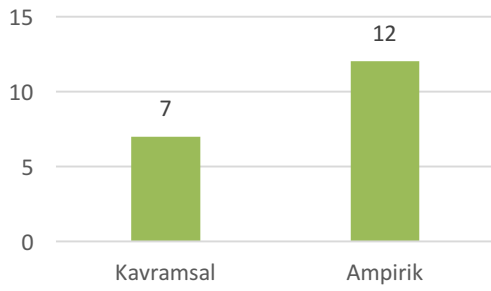
Analizde; ampirik olan çalışmaların tümünde anket yöntemi kullanılırken, “Diğer” diye bahsedilen yöntemler; anket yöntemine ek olarak gözlem ve görüşme teknikleridir. Bu veriler doğrultusunda anket yöntemi dışındaki yöntemlerin kullanıldığı makalelerin sayısının 2 olduğu görülmektedir.



Şekil 4. Tezlerde Kullanılan Araştırma Yöntemi

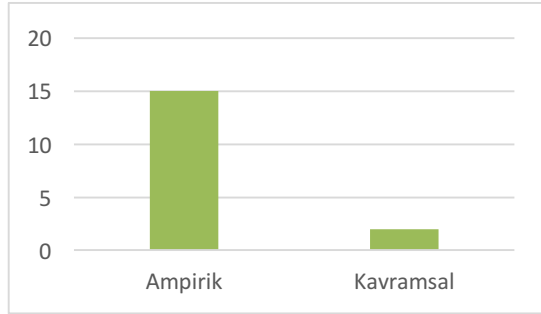
Makalelerde olduğu gibi benzer şekilde tezlerde de çoğunlukla kullanılan yöntemin %76 lık bir oranla “anket” olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %12 ile

görüşme, % 6 literatür taraması ve % 6’lık dilimle gözlem takip etmektedir.



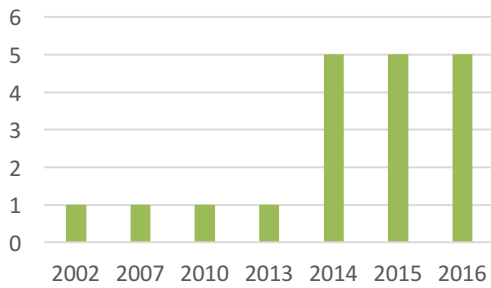
Şekil 5. Makalelerin Araştırma Türü

Konu hakkındaki yayınlanmış toplam 19 çalışmanın %63 ü ampirik iken; %37 si kavramsal olarak çalışılmıştır. Ulusal yazında bu konu ile ilgili yayınlanan makalelerin çoğunluğunun ampirik çalışmalardan oluştuğu; kavramsal çalışmaların ise ampirik çalışmalara oranla yaklaşık yarı yarıya olduğu görülmüştür.



Şekil 6. Tezlerin Araştırma Türü

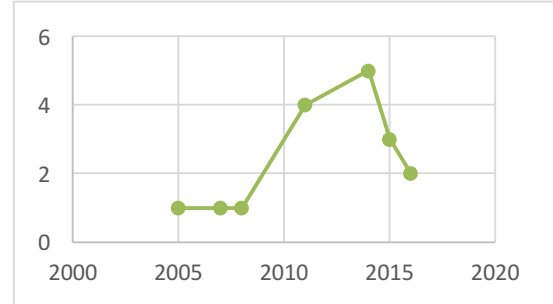
Şekil 6 da iş yaşam dengesi ile ilgili ulaşılan tezlerin ampirik ve kavramsal olmak üzere nasıl dağılım gösterdiği görülmektedir. Buna göre, iş yaşam dengesi konusunu ana değişken olarak ele alan tezlerin büyük çoğunluğunun ampirik olduğu, sadece 2 tanesinin kavramsal olarak incelendiği görülmüştür.



Şekil 7. Makalelerin Yayımlanma Yılı

Araştırmanın kapsamını 2002 ve 2016 yılları arasında ulusal literatürde yer alan makale ve tezler oluşturmaktadır. Bu çerçevede konunun uluslararası literatürde olduğu gibi ülkemizde de özellikle 2000 yılından sonra literatürde yer

almaya ve özellikle son yıllarda daha da önem kazanmaya başladığı yukarıdaki şekilde görülmektedir. Özellikle 2013 yılından sonra bu konudaki yayınların artmaya başladığı göze çarpmaktadır.



Şekil 8. Tezlerin Yayımlanma Yılı

İş yaşam dengesi ile ilgili alan tezlerin yıllara göre dağılımına bakıldığında, 2000’li yılların başında oldukça sınırlı sayıda çalışmada konu edilirken, 2008 yılından 2014 yılına kadar bu sayının sürekli bir şekilde arttığı fakat, 2014 yılı itibari ile çalışmaların sayısının düşüşe geçtiği gözlemlenmiştir. Bunun nedenleri arasında, ülkemizde sıkça görülen “konunun daha önce defalarca çalışılmış” olmasından ileri gelen, farklı çalışılmamış ve güncel konulara yönelmeyi neden olarak belirtmek mümkündür.

Tablo 2. Makalelerin Yayımlandığı Dergiler

Yayın Yapılan Dergi Adı	Yayın Sayısı
Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Dergisi	2
Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi	1
Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi	1
AİBU SBE Dergisi	1
Türkiye Tarımsal Araştırmalar Dergisi	1
Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi	1
Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi	1
Ulakbim	2
Ankara Üniversitesi SBF Dergisi	1
Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi	2
Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi	1
Bilgi Dergisi	1
Ege Akademik Bakış Dergisi	1
Feminist Eleştiri Dergisi	1
International Journal of Economic and Administrative Studies	1
Research Journal of Business and Management	1
TOPLAM	19

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere iş yaşam dengesi ile ilgili araştırmaların çoğunlukla üniversitelerin fakülte ya da enstitü dergilerinde yayınlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. Tezlerin Üretildiği Üniversiteler

Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Kocaeli Üniversitesi
Ankara Üniversitesi
Marmara Üniversitesi
Dokuz Eylül Üniversitesi (3)*
Bahçeşehir Üniversitesi
Yalova Üniversitesi
Kadirhas Üniversitesi
Toros Üniversitesi
Akdeniz Üniversitesi (2)*
İstanbul Üniversitesi
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Ege Üniversitesi

*Adet

Tezlerin üniversitelere göre dağılımına bakıldığında, 3 tez ile Dokuz Eylül Üniversitesi’nin ilk sırada olduğu, Akdeniz Üniversitesi’nin ise, 2 tez ile ikinci sırada olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Makalelerde Kullanılan Ölçekler

Çalışmalarda İş Yaşam Dengesi ile İlişkili Değişkenler için Kullanılan Ölçekler	Yayın Sayısı
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	10
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	1
Kariyer Tatmini Ölçeği	1
DUWAS Ölçeği	1
WART Ölçeği	1
WorkBat Ölçeği	1
Duygusal Zekâ Ölçeği	1
İş Stresi Ölçeği	2
İş Tatmini Ölçeği	1
Örgütsel Sadakat/Bağlılık Ölçeği	2
İş Yüku Ölçeği	1
Farkındalık Ölçeği	1
İş Performansı Ölçeği	1

Tablo 4. Makalelerde Kullanılan Ölçekler (Devam)

Çalışmalarda İş Yaşam Dengesi ile İlişkili Değişkenler için Kullanılan Ölçekler	Yayın Sayısı
Paternalist Liderlik Ölçeği	1
İşe İlişkin İyilik Ölçeği	1
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	1
İşkoliklik Ölçeği	1
Çalışan Memnuniyeti Ölçeği	1
Esnek İş Uygulamaları Ölçeği	1
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	1

Çalışmalarda iş yaşam dengesi ile ilişkisi incelenen diğer değişkenlerle ilgili yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere çeşitli ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçeklerin genellikle iş yaşam dengesinin uluslararası yazında da incelendiği iş stresi ve örgütsel bağlılık olguları ile ilgili olduğu saptanmıştır.

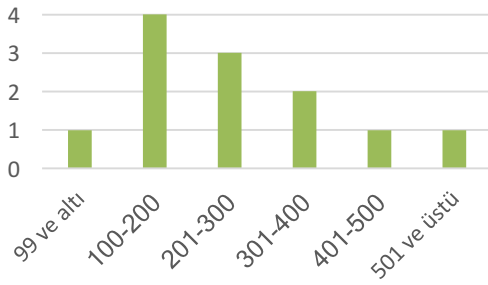
Tablo 5. Tezlerde İş Yaşam Dengesi ile İlişkilendirilen Kavramlar

Tezde Araştırmalarda İş Yaşam Dengesi ile İlişkili Kavramlar
Çalışan Verimliliği
Evden Çalışma
İşe Bağımlılık Düzeyi
Örgütsel Bağlılık, Kariyer Tatminini
Çalışma Yaşamı Kalitesi, İşten Ayrılma Eğilimi, Algılanan Stres, Tükenmişlik
Y Kuşağı
Teknoloji
Demografik Faktörler (2)*
Aile Dostu Uygulamaları
Cinsiyet (2)*
İş Yaşam Dengesi Politikaları
Örgütsel Adalet
İş yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları
Kurumsallaşma, Tükenmişlik
Kişilerarası İletişim

*Adet

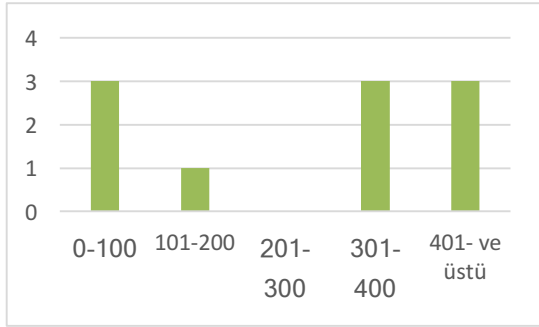
İş yaşam dengesi değişkeni, tezlerde, çoğunlukla demografik faktörler ile ilişkili olarak ele alınmıştır. Konu, bunun yanı sıra örgütsel bağlılık, kariyer tatmini, stres ve

tükenmişlik gibi örgütsel değişkenler ile birlikte ele alınmıştır.



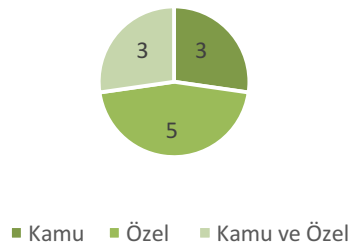
Şekil 9. Makalelerdeki Örneklem Sayısı

İş yaşam dengesinin araştırıldığı makalelerde zaman ve maliyet kısıtı yüzünden kolay ulaşılabilir sayılan 100-200 arasındaki örneklem grubu çoğunlukla ele alınmıştır. Bununla birlikte evreni temsil edebilme düzeyi yüksek olan 400 ve üzeri örneklem sayısına çoğunlukla ulaşılamadığı görülmüştür.



Şekil 10. Tezlerdeki Örneklem Sayısı

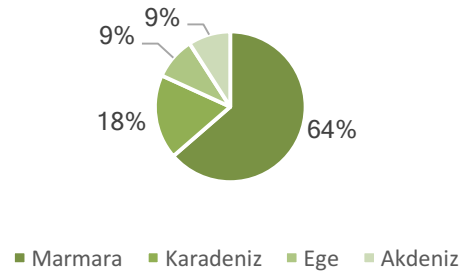
Tez çalışmalarında ise bu durumun daha çok 300 ve üstü sayıdaki örneklem ile yürütüldüğü gözlemlenmektedir.



Şekil 11. Makalelerdeki Örneklem Ait Olduğu Sektörler

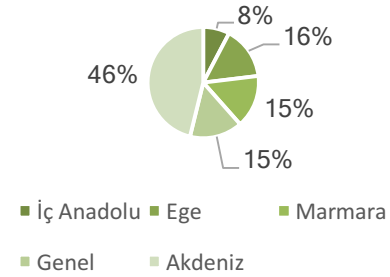
Şekilde görüldüğü üzere yayınlanan makalelerin 5 tanesi özel sektör çalışanları ile yürütülürken, kamu ve özel sektörü birlikte ele alan ve kamuyu salt olarak ele alan çalışmaların sayısı üçer tanedir. Konunun daha çok özel sektörde araştırılmış olması, kamu sektörüne nazaran özel sektörde mesai saatlerinin kesin çizgilerle belirlenmemiş olması, rekabet sınırlarının giderek

genişlemesi ile birlikte çalışanın iş dışı yaşamına çok fazla önem verilmemesi bu durumun bir açıklayıcısı olarak görülebilir.



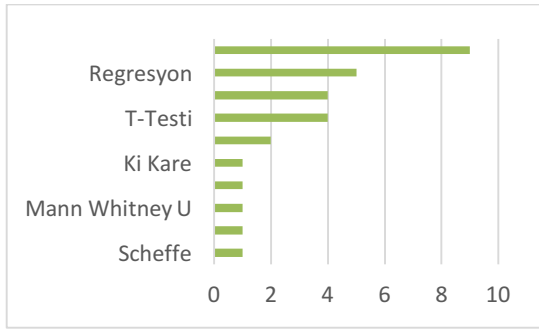
Şekil 12. Makalelerdeki Örneklem Ait Olduğu Bölgeler

İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, bu çalışmaların sadece deniz kenarında bulunan bölgelerimizde yapıldığı görülmektedir. Güneydoğu Anadolu ve Doğu Anadolu’da ki çalışanları kapsayan bir örneklem kesimine ve şirket uygulamalarına yer verilmediği görülmektedir.



Şekil 13. Tezlerdeki Örneklem Ait Olduğu Bölgeler

Tezlerde de çalışmaların ele alındığı bölgelerin, makalelerde olduğu gibi yoğunlaştığı yine bir deniz kenarı bölgesi Akdeniz bölgesidir. En düşük oran ise %8’lik oran ile İç Anadolu bölgesidir. Şekil 12 ve 13 de vurgulanması gereken nokta, iş yaşam dengesi olgusunun, diğer bölgelere nispeten profesyonel ve özel yaşam kalitesi bakımından daha yüksek olan bölgelerde çalışılmış olması; ekonomik, sosyal ve güvenlik açısından sıkıntılı olan doğu ve güneydoğu bölgelerinde, özellikle kolluk kuvvetleri ve sağlık personelinde daha çok önem arz eden bu konunun irdelenmemiş olmasıdır.



Şekil 14. Çalışmada Kullanılan Analizler

İlgili çalışmalarda en çok kullanılan analizler ise Pearson Korelasyon ve Regresyon analizleridir. Araştırmaların hemen hepsinde iş-yaşam dengesinin, diğer faktörlerle bazı durumlarda bağımlı, bazı durumlarda ise bağımsız değişken olarak ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir. Fakat araştırmaların bir kısmında, bahsi geçen iki analiz yapılmadan önce dağılımın normalliği ve varyansların homojenliği sınanmadığı gözlemlenmiştir. Bu araştırmaların incelediği örneklem sayısının $n > 30$ kuralı ile normal dağılım özelliği gösterdiği ve bu yüzden parametrik analizlerin kullanıldığı tarafımızca varsayılmaktadır. Fakat yine de, parametrik analizlerin yapılabilmesi için sadece örneklem sayısının yeterli olmadığı, dağılımın normalliği için Kolmogorov Smirnov testine, varyansın homojenliği için ise Levene’s istatistiğine başvurulması gerektiği burada hatırlatılmaktadır.

SONUÇ

Yapılan bu araştırma ile, çalışanların iş ve iş dışı yaşama direkt etkisi bulunan iş yaşam dengesi konusu ile ilgili, ulusal yazında yapılan araştırmaların içerik analizi yöntemi ile incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, iş yaşam dengesi konusuna ilişkin yapılacak içerik analizi ile, yazında sınırlı olarak çalışılmış bu konuya ilişkin eksik yönlerin vurgulanması da hedeflenmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan çalışmalar, yayın yılına, ele aldığı sektöre, örnekleme, kullanılan ölçeklere ve ilişkili kavramlara göre değerlendirilmiştir. Araştırmada ele alınan değişkenle ilgili ulaşılan makalelerin bulunduğu veri tabanları incelendiğinde, bu araştırmaların 17 tanesi, içlerinde EBSCO ve Proquest in bulunduğu Google Scholar’dan elde edilirken; 2 tanesine ise DergiPark’dan erişilmiştir. İş yaşam dengesinin temel değişken olarak ele alındığı tezlerde YÖK’ün Ulusal Tez Merkezi’nden erişilmiştir. Yayınlanan tezlerden 11 tanesi yüksek lisans tezi iken; 6 tanesi ise doktora tezi olarak yürütülmüştür.

Araştırmalarda kullanılan yöntemler incelendiğinde; ampirik olan makalelerin tümünde anket yönteminin kullanıldığı, diğer yöntemleri kullanan makalelerde ise, gözlem ve görüşme tekniklerinin kullanıldığı saptanmıştır. Böylelikle, anket yöntemi dışındaki yöntemlerin kullanıldığı makalelerin sayısının 2 olduğu görülmektedir. Makalelerde olduğu gibi benzer şekilde tezlerde de çoğunlukla kullanılan yöntemin %76 lık bir oranla “anket” tekniği olduğu belirlenmiştir. Bunu sırasıyla %12 ile görüşme, % 6 literatür taraması ve % 6 lık dilimle gözlem takip etmektedir. Yapılan araştırmaların türü incelendiğinde; toplam 19 çalışmanın %63 ü ampirik iken; %37 si kavramsal olarak çalışılmıştır. Ulusal yazında bu konu ile ilgili yayınlanan makalelerin çoğunluğunun ampirik çalışmalardan oluştuğu; kavramsal çalışmaların ise ampirik çalışmalara oranla yaklaşık yarı yarıya olduğu görülmüştür.

İş yaşam dengesi konusunu ana değişken olarak ele alan tezlerin büyük çoğunluğunun ampirik olduğu, sadece 2 tanesinin kavramsal olarak incelendiği belirlenmiştir. Akademik dünyanın henüz başında olan araştırmacıların, genellikle Batı dünyasının geliştirmiş olduğu ölçekleri, geliştirilmiş olduğu yer ile araştırma yaptığı örnekleme aynı özelliklere sahip toplumsal düzleme koyarak yapması, farklı kültürlerle ait ölçekleri kendi kültürlerine uyarladıkları için bazen farklı sonuçlar elde etmesine neden olabilmektedir. Bununla birlikte, sosyal bilimlerde “anket” yönteminin tez yazan öğrencilerin çoğu tarafından, kullanılacak tek yöntem olarak görülmesi ve diğer yöntemleri görmekten gelmesi, üzerinde düşünülmesi gereken bir başka husustur. Bu sorunun bir cevabı, bilim denilen olgunun sayısal veriye dökülmediği zaman ülkemizde belki de tam anlamıyla “bilim” olarak sayılmadığından ileri gelmektedir. Yazılan tez sadece kavramsal çerçevede kalıyor ve görgül bir yöntem kısmı bulunmuyor ise daha az önem arz edeceği düşünülmektedir. Yazılan tezlerin ve makalelerin araştırma türlerine bakıldığında, büyük oranla ampirik olduğu görülmektedir. Sadece görgül bir çalışma ortaya koymak için yapılan çalışmalar ise Özen’in (2002:7) dediği gibi sadece “törenselleştirilmiş” çalışma olmaktan ileri gitmemektedir.

Konu kapsamında incelenen çalışmalarda; iş yaşam dengesi ile ilişkisi incelenen diğer değişkenlerle ilgili çeşitli ölçeklerin kullanılmış olduğu gözlemlenmiştir. Bu ölçeklerin, genellikle iş yaşam dengesinin uluslararası yazında da incelenmiş olduğu tespit edilen iş stresi ve örgütsel bağlılık konuları ile ilgili

olduğu da saptanmıştır. Öte yandan, tez çalışmalarında ise, iş yaşam dengesi değişkeni çoğunlukla demografik faktörler ile ilişkili olarak ele alınmış olduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra, konunun, örgütsel bağlılık, kariyer tatmini, stres ve tükenmişlik gibi örgütsel değişkenler ile birlikte irdelenmiş olduğu da diğer bir bulgudur. Yayımlanan makalelerin 5 tanesi özel sektör çalışanları ile yürütülürken, kamu ve özel sektörü birlikte ele alan ve kamuyu salt olarak ele alan çalışmaların sayısı 3'er tanedir. Bu bağlamda, özel sektörün kamu sektörüne oranla daha rekabetçi bir ortam sunması, kamu sektörüne göre daha profesyonel bir iş ortamı sağlaması ve kamu sektöründeki bürokrasinin yoğunluğu, çalışmaların bu sektörde yoğunlaşmasını açıklamaktadır. Yapılan çalışmaların örneklem özelliklerine bakıldığı zaman, iş yaşam dengesinin görece olarak daha az önemli olduğu meslek gruplarında ve coğrafi bölgelerde incelendiği görülmektedir. Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu gibi güvenlik seviyesinin diğer bölgelere oranla düşük olduğu illerde özellikle güvenlik sektöründe faaliyet gösteren polis, asker gibi meslek grupları üzerinde bu konunun Şişman ve Topgül (2013) dışında yeterince araştırılmadığı tespit edilmiştir.

2010 yılından sonra iş yaşam dengesi üzerine yapılan araştırma sayısının arttığı gözlemlenmektedir. Özellikle rekabetin sürekli olarak arttığı günümüz iş dünyasında işletmelerin rakiplerinin bir adım önüne geçebilmesi adına, iç müşterileri olan çalışanların memnuniyetlerinin göz ardı edilmesine ve sadece fiziksel çıktıları ağırlık verilmesine sebep olmaktadır. Fakat insan salt fiziksel bir yapı değil aynı zamanda tatmin edilmesi gereken manevi yanı da olan bir varlıktır. Bu durumda çalışanların duygu ve düşünce dünyalarından bağımsız olarak, sadece iş yaşamlarının değil aynı zamanda iş dışı sosyal yaşantılarının da göz önünde bulundurulması önem arz etmektedir. Sosyal yaşantısından tatminsizlik duyan bir bireyin durumu yaşamının diğer bir önemli parçası olan örgüt yaşamına yansiyarak bir takım olumsuz çıktılar ile sonuçlanacaktır. Bu nedenle bireyin ancak sosyal yaşantısı ve iş yaşantısı arasında bir denge kurması ile verimliliğin artacağına tespit edilmesi ile son yıllarda bu konu hakkında yapılan araştırmaların sayısı artmıştır.

İş yaşam dengesi merkezli çalışmalarının pratikte iş yaşamı kalitesi açısından sağlayacağı katkıların ne olacağı çerçevesinde, işletme/örgüt yöneticilerinin iş yaşam

dengesini sağlama hususunda politikalar geliştirmesi, hem işletme verimliliği hem de çalışan tatmini kapsamında önemli olacağını söylemekte yarar vardır. Özellikle, esnek çalışma programlarının sağlanması, haftalık çalışma saatlerinin azaltılarak çalışanlarının aile yaşamları ve sosyal hobileri için gereksinim duydukları boş zamanın sağlanması ve çocuk bakım hizmetlerinin sunulması iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli politikalar olarak görülmektedir.

İş yaşam dengesi konusu ile ilgili olarak bundan sonraki araştırmacılara, ulusal yazında karşılaşılmayan yaşam doyumu ile fiziksel ve zihinsel sağlık gibi farklı değişkenler ile iş yaşam dengesinin birlikte ele alınması önerilebilir. Ayrıca, incelenen çalışmalarda diğer bir eksiklik olan, iş yaşam dengesinin incelenmesinin gerekli olduğu örneklem grubu sağlık çalışanları ile kolluk kuvvetleridir. Bu iki çalışma grubunda mesai kavramının olmaması, iş ile özel yaşamlarının birbirinin sınırlarını daha çok ihlal etmesine neden olmakta ve bu iki yaşamın arasındaki çizginin nasıl korunabileceğine yönelik bir araştırma yapılabilir. Öte yandan, tarama şeklinde yapılandırılan makalelerin, iş yaşam dengesi konusunun tanımı, kapsamı ile bireysel ve örgütsel sonuçlarını anlama noktasında, konunun niteliği açısından da literatüre katkılar sağladığı görülmektedir. Ancak, yapılan inceleme ile; bu konunun sadece nicel çalışmalarla ölçülebilecek bir konu ile sınırlı olmamasının yanı sıra, konu ile ilgili yapılacak yeni çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmasının, literatüre diğer bir katkı sağlayacağı da öngörülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akaydın, Ş., Çeçen, M. A. 2015. Okuma Becerisiyle İlgili Makaleler Üzerine Bir İçerik Analizi, *Eğitim ve Bilim*, 40(178), ss. 183-198.
- Borah, N., Bağla, N. 2016. Work-Life Balance: Assessing Perceptions, *SCMS Journal of Indian Management*, ss. 112-119.
- Choudhary, N., Singh, N. K. 2016. Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study among Officers of Defense (Central Public Sector Enterprises) in Bangalore, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(1), ss. 49-70.
- Dilek, S., Yılmaz, K. (2016). “Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri”, *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), ss. 36-55.
- Doğrul, B. Ş., Tekeli, S. 2010. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), ss. 11-18.
- Erben, G. S., Ötken, A. B. 2014. Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, ss. 103-121.
- Genç, S. G., Genç, V., Gümüş, M. 2016. Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2), ss. 97-112.
- Gerçek, M., Elmas Atay, S., DüNDAR, G. 2015. Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), ss. 67-86.
- Gökkaya, Ö. 2014. Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi – Kocaeli Belediyeler Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2, ss. 2-18.
- Guest, David E. 2002. Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *Social Sciences Information*, 41(2), ss.255-279.
- Günay, G., Demiralay, T. 2016. Serbest Muhasebesi ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), ss. 917-935.
- Kaliannan, M., Perumal, K., Dorasamy, M. 2016. Developing a Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations, *The Journal of Developing Areas*, 50(5), ss. 343-351.
- Kapız, S. 2002. İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), ss. 139-153.
- Karavardar, G. 2015. İş Yaşamında Farkındalık: İş-Aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(1), ss. 186-199.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. 2014. İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*, 14(4), ss. 541-557.
- Küçükusta, D. 2007. Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), ss. 243-268.
- McCloskey, D. W. 2016. Finding Work-Life Balance in a Digital Age: An Exploratory Study of Boundary Flexibility and Permeability, *Information Resources Management Journal*, 29(3), ss. 53-70.
- Özaydın M., Özaydın, M. 2013. Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), ss. 47-72.
- Özen, Ş. 2002. Türkiye’deki Örgütler/Yönetim Araştırmalarında Törensiz Görgüçülük Sorunu”, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), ss. 5-31.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. 2014. İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(14), ss. 309-337.
- Roy, G. 2016. Impact of Mobile Communication Technology on the Work Life Balance of Working Women-A Review of Discourses, *The Journal – Contemporary Management Research*, 10(1), ss. 79-101.

- Selçuk, Z., Palancı, M., Kandemir, M., Dündar, H. 2014. Eğitim ve Bilim Dergisinde Yayımlanan Araştırmaların Eğilimleri: İçerik Analizi, *Eğitim ve Bilim*, 39(173), ss. 430-453.
- Sert, G., Kurtoğlu, M., Akıncı, A., Seferoğlu, S. S. 2012. Öğretmenlerin Teknoloji Kullanma Durumlarını İnceleyen Araştırmalara Bir Bakış: Bir İçerik Analizi Çalışması, *Akademik Bilişim - XIV. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, Uşak Üniversitesi*, ss. 351-357.
- Sharma, N., Nayak, P. 2016. Study on Work Life Balance and Organisation Policy in IT Sector in NCR, *Amity Global Business Review*, 11, ss. 115-122.
- Sturges J., Guest D. 2004. Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in The Career, *Human Resource Management Journal*, 14(4), ss. 5-20.
- Şişman, Y. ve Topgül, S. 2013. Polislerin İş ve Aile Yaşamı Arasında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Görüşleri: Eskişehir İl Merkezinde Görevli Polisler Üzerine Bir Araştırma, *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 93-133.
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2016). <http://www.tdk.gov.tr>, Erişim: 10.11.2016
- Wang, J., Verma, A. 2012. Explaining Organizational Responsiveness to Work Life Balance Issues: The Role of Business Strategy and High Performance Work Systems, *Human Resource Management*, 51(3), ss. 407-432.