

# Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personelinin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılım Eğilimlerinin İş-Yaşam Dengesi ve İş Stresi Düzeylerine Etkisi

*The Effect of Aydın Adnan Menderes University Administrative Personnel's Tendencies to Participate in Leisure Time Activities on Work-Life Balance and Work Stress Levels*

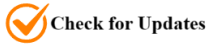
Önder Onur ULUÇ<sup>1</sup>  Savaş DUMAN<sup>2\*</sup>  Günseli DUMAN<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi; onderonuruluc@hotmail.com; Aydın/Türkiye

<sup>2</sup> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi; savas.duman@adu.edu.tr; Aydın/Türkiye

<sup>3</sup> Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Didim Meslek Yüksekokulu; gduman@adu.edu.tr; Aydın/Türkiye

\* Sorumlu Yazar: Dr. Savaş Duman; savas.duman@adu.edu.tr



Academic Editor: Akan Bayraktar

Received: 30.01.2025

Accepted: 24.03.2025

Published: 28.03.2025

**Citation:** Uluç, E.O., Duman, S., & Duman, G. (2025). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personelinin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılım Eğilimlerinin İş-Yaşam Dengesi ve İş Stresi Düzeylerine Etkisi, *Herkes için Spor ve Rekreasyon Dergisi*, 7(1), 80-90.

<https://doi.org/10.56639/jsar.1630130>

**Copyright:** © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



**Özet:** Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personelin boş zaman eğilimlerinin iş-yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın örneklem grubunu, üniversitede çalışan 216 idari personel oluşturmaktadır. İş-Yaşam Dengesi ve iş stresi ölçeklerinin kullanılmasıyla gerçekleştirilen bu çalışmada elde edilen verilerin analizi SPSS 26 aracılığıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle, verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, iki kategorili değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla kategorili değişkenlerin karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda elde edilen farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Games-Howell testi kullanılmıştır. Games-Howell testi, Levene testi sonuçlarına göre varyansların homojenliğinin anlamlı bulunmaması nedeniyle tercih edilmiştir. İş yaşam dengesi ve iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Mevcut çalışmada sonuç olarak; idari personellerin iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma düzeyleri arttıkça, iş streslerinin azaldığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Boş zaman, İş stresi, İş yaşamı.

**Abstract:** The sample group of this study, which aims to examine the effect of leisure tendencies of administrative staff working at Aydın Adnan Menderes University on work-life balance and job stress levels, consists of 216 administrative staff working at the university. The analysis of the data obtained in this study, which was carried out using Work-Life Balance and work stress scales, was done through SPSS 26. Within the scope of the research, firstly, the skewness and kurtosis values of the data were examined, and it was determined that they showed normal distribution. Accordingly, independent sample t-test was used to compare two-category variables, and one-way analysis of variance (ANOVA) was used to compare variables with more than two categories. The Games-Howell test was used to determine the source of the differences obtained as a result of one-way analysis of variance. The Games-Howell test was preferred because the homogeneity of the variances was not significant according to the results of the Levene test. Pearson correlation analysis was applied to determine the relationship between work-life balance and job stress. As a result of the current research; It has been determined that as the level of work-life adaptation and self-allocation of administrative personnel increases, work stress decreases.

**Keywords:** Leisure, Work Life, Work Stress.

## 1.Giriş

İş, bireyin gündelik yaşamını idame ettirebilmesinin yanı sıra bir şey üretmek veya ortaya koymak için yaptığı faaliyetler sonucunda değer üretebildiği görevlerdir. Bireylerin temelde özel hayat, aile hayatı ve iş hayatı olarak ayırdıkları zamanı dengeli bir şekilde değerlendirmeleri gerekmektedir (Demirtaş, 2021). İş hayatında yönetici, çalışan, çalışma arkadaşı olmanın yanı sıra bireyler özel hayatlarında anne, baba, eş, arkadaş, kardeş rollerini üstlenmektedirler. Değişen koşullar ile artan sorumluluklar ve roller nedeniyle zamanlarının büyük bir çoğunluğunu harcadıkları iş hayatı ve özel hayatları arasında bölünmüş veya çıkmazda hisseden bireyler, iş yaşam dengesi kurmakta zorlanmaktadır (Karadede, 2021). İş yaşam dengesi iş hayatı ve özel hayatın gerektirdiği öncelikleri doğru dengeleyebilmek, iş ve aile hayatı arasında minimum çatışma, üstlenilen rollerin, iş ve iş dışında sorumlulukların dengede tutulması şeklinde tanımlanabilir (Polat, 2017). Bireylerin zamanlarının büyük bir çoğunluğunu geçirdikleri iş hayatlarında kendilerinden beklenen görev, sorumluluk ve roller, stresi tetiklemektedir (Eren Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Çalışma hayatında karşılaşılan gerginlik ve kaygı durumu olarak ifade edilen iş stresi (Yenigün, 2021), mesleki stres, çalışma stresi, örgütsel stres, iş gerilimi gibi kavramlarla da kullanılmaktadır (Tutar, 2016). Çalışma hayatında rol belirsizlikleri (Şimşek vd., 2014), rol çatışmaları (Durna, 2004), kariyer problemleri (Yılmaz ve Ekici, 2003), yoğun çalışma temposu, beklentilerin ve sorumlulukların fazlalığı gibi pek çok neden iş stresine yol açmaktadır. İş stresi yoğunluğu, bireyin çalışma hayatındaki verimsizliği, başarısızlığı ve memnuniyetsizliğiyle sonuçlanabileceği gibi, aynı zamanda aile ve özel hayatlarına ayırdıkları zamanı da

etkileyebilmektedir (Demirtaş, 2021). Bu bağlamda, mevcut araştırmada, bireylerin iş yaşam kalitesi ve iş streslerinin boş zaman faaliyetlerine katılım eğilimlerini etkileyip etkilemediği araştırılmaktadır. Boş zaman kavramı genel olarak, insanların sınırlı yaşam sürelerinin iş, çalışmayla ilgili etkinlikler, yaşamını sürdürmek için gerekli etkinlikler ve diğer zorunlu davranışlar dışındaki zamanı ifade etmektedir. Başka bir deyişle, insanların sınırlı yaşam süresinin zorunlu olmayan zaman dilimi olarak tanımlanabilir (Hazar, 1994). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi idari personellerinin boş zaman faaliyetlerine katılım eğilimlerinin iş yaşam dengesi ve iş stresi üzerine etkilerinin araştırılması ve iş yaşam dengesinin iş stresi ile ilişkilerinin belirlenmesi, mevcut araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır.

Günümüz iş hayatında bireylerin karşılaştığı en büyük zorluklardan birinin de iş ve özel yaşam dengesini sağlamak ve iş stresini etkili bir şekilde yönetilmesi olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda, üniversitede görev yapan idari personellerin gerek yoğun çalışma temposu gerekse de idari sorumluluklar ve akademik ortamın dinamikleri içerisinde bu dengeyi kurmakta zorlanabildikleri düşünülmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırmada elde edilen sonuçların, Üniversite çalışanlarının daha dengeli ve sağlıklı bir iş hayatına sahip olmaları hem bireysel hem de kurumsal düzeyde verimliliği artırması açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda, idari personeller ile gerçekleştirilen bu araştırmada elde edilen sonuçların özellikle spor bilimleri alanına da katkılar sunacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda mevcut araştırmada elde edilen bulguların, rekreasyon yönetimi ve spor psikolojisi gibi spor bilimleri disiplinlerinde çalışan akademisyenler ve uygulayıcılar açısından kaynak oluşturulabilmesi adına oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

## 2.Yöntem

**Araştırma Modeli:** Aydın Adnan Menderes Üniversitesi idari personelleri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma; betimsel nitelikli bir araştırmadır. Betimsel araştırmalarda temel amaç; elde edilen bulguları sistematik bir şekilde düzenleyerek yorumlanabilir hale getirmek ve okuyucuyla paylaşmaktır. Bu doğrultuda, veriler önce belirli bir düzen içerisinde açıkça betimlenmiş, ardından bu betimlemelere dayanarak çıkarımlar yapılarak sonuçlara ulaşılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

**Araştırma Grubu:** Araştırmanın evrenini, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde görev yapan toplam 1117 idari personel oluşturmaktadır. Bu evrenden örneklem seçimi yapmak amacıyla, evrendeki birim sayısının bilindiği durumlarda kullanılmak üzere Daniel (1999) tarafından önerilen aşağıdaki formül temel alınmıştır. Bu formül kullanılarak, anlamlılık düzeyi 0,05, p=0,5 ve N=1117 olarak belirlenen parametreler doğrultusunda örneklem büyüklüğü 286 olarak hesaplanmıştır. Ancak araştırma kapsamında toplamda 310 idari personele ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan idari personelin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2p(1-p)}$$

Araştırmaya katılan toplam 310 idari personelin %55,8’i erkek, %44,2’si kadın olarak belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde, personelin %40’ı 41-50 yaş aralığında, %34,8’i 40 yaş ve altında, %25,2’si ise 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Mesleki deneyim süreleri açısından, katılımcıların %38,7’si 11-20 yıl, %34,5’i 10 yıl ve altı, %26,8’i ise 21 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

İdari personellerin haftalık boş zaman sürelerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde, %33,2’sinin 11-15 saat, %31,3’ünün 6-10 saat, %23,9’unun 16 saat ve üzeri, %11,6’sının ise 1-5 saat boş zamana sahip olduğu tespit edilmiştir. Haftalık boş zaman süresinin yeterliliği konusundaki görüşler incelendiğinde, katılımcıların %42,6’sı bu sürenin normal düzeyde olduğunu, %38,1’i yeterli olduğunu, %19,4’ü ise yetersiz olduğunu ifade etmiştir.

Boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri sorulduğunda, idari personelin %72,3’ü boş zamanlarını verimli değerlendirdiğini, %27,7’si ise bu süreyi verimli değerlendiremediğini belirtmiştir. Boş zaman faaliyetlerine katılım oranları ise %69,7 oranında katılım, %30,3 oranında ise katılmama şeklinde ifade edilmiştir. Boş zaman faaliyetlerine katıldığını belirten 216 katılımcıya (n=216) bu etkinliklere katılım şekilleri sorulmuş ve %34,8’i arkadaşlarıyla, %25,8’i aileleriyle, %9’u ise bireysel olarak katıldığını dile getirmişlerdir.

**Verilerin Elde Edilmesi:** İlgili araştırmanın gerçekleştirilebilmesi konusunda demografik bilgi formunun yanında iş-yaşam dengesi ölçeği ve iş stresi ölçeklerinden yararlanılmıştır.

20 madde ve dört alt boyuttan meydana gelen iş-yaşam dengesi, 5’li likert tipte bir yapıya sahiptir. Mevcut ölçek, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı 0,91 olarak belirlenmiş olup, alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları şu şekildedir: iş-yaşam uyumu 0,88, yaşamı ihmal etme 0,81, kendine zaman ayırma 0,77 ve yaşamın işten ibaret olması 0,79. İdari personeller ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise; İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin toplam güvenilirlik katsayısı 0,95 olarak hesaplanmıştır. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayılarının ise: iş-yaşam uyumu için 0,89, yaşamı ihmal etme için 0,94, kendine zaman ayırma için 0,89 ve yaşamın işten ibaret olması için 0,81 olduğu saptanmıştır.

7 maddeden ve tek faktörlü yapıdan oluşan iş stresi ölçeği ise, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilmiştir. Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan bu ölçek 5’li likert tipte bir yapıya sahiptir. Araştırmacı tarafından yapılan analizler neticesinde ise, ölçeğin tek faktörlü yapısına ilişkin güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak belirlenmiştir. İdari personeller

ile gerçekleştirilen bu araştırmada ise toplam iş stresinin güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan İdari Personellerin Demografik Bilgileri

		f	%
Cinsiyet	Erkek	173	55,8
	Kadın	137	44,2
	Toplam	310	100,0
Yaş	40 yaş ve altı	108	34,8
	41-50 yaş	124	40,0
	51 yaş ve üzeri	78	25,2
	Toplam	310	100,0
Mesleki kıdem	10 yıl ve altı	107	34,5
	11-20 yıl	120	38,7
	21 yıl ve üzeri	83	26,8
	Toplam	310	100,0
Haftalık boş zaman süresi	1-5 saat	36	11,6
	6-10 saat	97	31,3
	11-15 saat	103	33,2
	16 saat ve üzeri	74	23,9
Haftalık boş zaman süresinin yeterliliği	Yetersiz	60	19,4
	Normal	132	42,6
	Yeterli	118	38,1
	Toplam	310	100,0
Boş zamanları kaliteli değerlendirme	Evet	224	72,3
	Hayır	86	27,7
	Toplam	310	100,0
Boş zaman faaliyetlerine katılım	Evet	216	69,7
	Hayır	94	30,3
	Toplam	310	100,0
Boş zaman faaliyetlerine katılım evet ise; katılım şekli	Bireysel	28	9,0
	Arkadaş ile	108	34,8
	Aile ile	80	25,8
	Toplam	216	100,0

**Verilerin Analizi:** Çalışmada idari personellerden elde edilen verilerin dağılımları incelenmiştir. Verilerin normal dağılım göstermediğini belirlemek için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanarak **tablo 2'**de yer verilmiştir.

**Tablo 2.** İş Yaşam Dengesi ve İş Stresi Ölçeklerine Ait Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	N	Çarpıklık	Basıklık
İş yaşam uyumu	310	0,01	-1,60
Yaşamı ihmal etme	310	0,20	-1,38
Kendine zaman ayırma	310	-0,73	-0,24
Yaşamın işten ibaret olması	310	0,87	-0,69
İş stresi	310	0,26	-1,07

**Tablo 2** incelendiğinde iş-yaşam dengesi ve iş stresi ölçeklerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin yer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda **tablo 2'**de yer alan değerlerden hareketle iş-yaşam dengesi ve iş stresi ölçeklerine ilişkin verilerin normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Tüm bunlardan hareketle; çalışmada iki kategorili değişkenlerin karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testinden yararlanılırken, ikiden fazla kategorili değişkenlerin karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır.

Tek yönlü varyans analizi sonucunda ortaya çıkan farklılıkların kaynağını tespit etmek amacıyla, Games-Howell testi kullanılmıştır. Bu testin tercih edilme nedeni, Levene testi sonuçlarının varyansların homojen olmadığını göstermesidir. İş Yaşam Dengesi ile İş Stresi arasındaki ilişkinin belirlenmesi için ise Pearson korelasyon analizinden yararlanılırken, tüm istatistiksel analizler SPSS 26 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir.

**Araştırmanın Etiği:** Bu çalışma gerekçesi, amacı, yaklaşımı ve yöntemi açısından incelenmiş, kapsam ve uygulama açısından etik ilkelere ve insan haklarına uygun olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın etik uygunluğu Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulunun 01.02.2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda 14 no'lu karar ile onaylanmıştır.

### 3.Bulgular

**Tablo 3.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengesi ve İş Streslerinin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
İş yaşam uyumu	Erkek	173	3,44	0,72	-1,43	0,15
	Kadın	137	3,56	0,71		
Yaşamı ihmal etme	Erkek	173	2,36	0,96	1,62	0,10
	Kadın	137	2,19	0,88		
Kendine zaman ayırma	Erkek	173	3,67	0,81	-3,19	0,00
	Kadın	137	3,96	0,75		
Yaşamın işten ibaret olması	Erkek	173	1,99	0,87	2,36	0,01
	Kadın	137	1,77	0,76		
İş stresi	Kadın	173	2,53	0,77	2,53	0,01
	Erkek	137	2,32	0,66		

Tablo 3'te yer alan verilere göre, Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan idari personellerin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin bağımsız örneklem t testi ile incelendiği görülmektedir. Araştırma kapsamında yapılan bu analize göre, idari personellerin iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme boyutlarında cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır ( $p > 0,05$ ). Ancak idari personellerin kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı farklılıklar saptandığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Bu kapsamda, kadın personellerin kendine zaman ayırma düzeylerinin erkek personellere göre daha yüksek olduğu, erkek personelin ise yaşamın işten ibaret olması düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş stresi ile ilgili tablo 3 incelendiğinde ise, idari personellerin iş stres düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ( $p < 0,05$ ). Bu bağlamda meydana gelen bu farklılığa ilişkin tablo 3 incelendiğinde; erkek personellerin iş stres düzeylerinin kadın personellere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengesi ve İş Streslerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Ort.	SS	F	p	Fark
İş yaşam uyumu	40 yaş ve altı <sup>1</sup>	108	3,28	0,68	8,21	0,00	1<2,3
	41-50 yaş <sup>2</sup>	124	3,62	0,65			
	51 yaş ve üzeri <sup>3</sup>	78	3,60	0,80			
Yaşamı ihmal etme	40 yaş ve altı <sup>1</sup>	108	2,40	0,75	1,32	0,26	-
	41-50 yaş <sup>2</sup>	124	2,25	1,01			
	51 yaş ve üzeri <sup>3</sup>	78	2,18	1,02			
Kendine zaman ayırma	40 yaş ve altı <sup>1</sup>	108	3,71	0,68	2,11	0,12	-
	41-50 yaş <sup>2</sup>	124	3,78	0,98			
	51 yaş ve üzeri <sup>3</sup>	78	3,95	0,59			
Yaşamın işten ibaret olması	40 yaş ve altı <sup>1</sup>	108	2,12	0,86	10,72	0,00	3<1,2
	41-50 yaş <sup>2</sup>	124	1,90	0,91			
	51 yaş ve üzeri <sup>3</sup>	78	1,57	0,47			
İş Stresi	40 yaş ve altı <sup>1</sup>	108	2,44	0,56	3,15	0,04	2>3
	41-50 yaş <sup>2</sup>	124	2,53	0,81			
	51 yaş ve üzeri <sup>3</sup>	78	2,27	0,77			

Tablo 4 incelendiğinde, idari personellerin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin tek yönlü varyans analizi ile incelendiği görülmektedir. Yapılan bu analize göre; idari personellerin yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarında yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ). Bununla birlikte, idari personellerin iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Meydana gelen bu farklılığın kaynağının belirlenebilmesi için gerçekleştirilen Games-Howell testi sonuçlarına göre, 40 yaş ve altındaki personellerin iş yaşam uyumu 41-50 yaş grubu ve 51 yaş ve üzeri personellerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, 51 yaş ve üzerindeki personellerin yaşamın işten ibaret olması düzeylerinin, 40 yaş ve altı ile 41-50 yaş gruplarındaki personellere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Tüm bunların yanında, idari personellerin yaşlarına göre iş stresi düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik tablo 4 incelendiğinde; Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde çalışan idari personellerin iş stresi düzeylerinin yaş gruplarına bağlı olarak istatistiksel açıdan farklılaştığı görülmektedir ( $p < 0,05$ ). Bu kapsamda yapılan Games-Howell analizine göre; 41-50 yaş grubundaki personellerin iş stres düzeylerinin, 51 yaş ve üzerinde olan gruba göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan idari personellerin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre incelenebilmesinde tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda yapılan bu analize göre; idari personellerin iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Farkların kaynağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Games-Howell testi sonuçlarına göre 10 yıl ve altı mesleki deneyime sahip personellerin iş yaşam uyumu, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip

personellere göre daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip personellerin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması düzeyleri, 10 yıl ve altı ile 11-20 yıl deneyime sahip personellere göre daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunun yanında, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip personellerin kendine zaman ayırma düzeyleri, diğer kıdem gruplarına kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. İş stresi ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde; idari personellerin iş stresi düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p<0,05$ ). Bu bağlamda yapılan Games-Howell testine göre; 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip personellerin iş stres düzeylerinin, 10 yıl ve altı ile 11-20 yıl deneyime sahip personellere göre daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

**Tablo 5.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengesi ve İş Stresi Düzeylerinin Mesleki Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

	Mesleki kıdem	N	Ort.	SS	F	p	Fark
İş yaşam uyumu	10 yıl ve altı <sup>1</sup>	107	3,22	0,58	29,02	0,00	1<2,3
	11-20 yıl <sup>2</sup>	120	3,44	0,67			
	21 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	83	3,94	0,73			
Yaşamı ihmal etme	10 yıl ve altı <sup>1</sup>	107	2,50	0,71	16,99	0,00	3<1,2
	11-20 yıl <sup>2</sup>	120	2,43	1,01			
	21 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	83	1,80	0,90			
Kendine zaman ayırma	10 yıl ve altı <sup>1</sup>	107	3,70	0,77	6,27	0,00	3>1,2
	11-20 yıl <sup>2</sup>	120	3,70	0,92			
	21 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	83	4,06	0,56			
Yaşamın işten ibaret olması	10 yıl ve altı <sup>1</sup>	107	2,16	0,87	16,30	0,00	3<1,2
	11-20 yıl <sup>2</sup>	120	1,94	0,87			
	21 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	83	1,50	0,50			
İş stresi	10 yıl ve altı <sup>1</sup>	107	2,58	0,48	25,58	0,00	3<1,2
	11-20 yıl <sup>2</sup>	120	2,62	0,76			
	21 yıl ve üzeri <sup>3</sup>	83	1,98	0,75			

**Tablo 6.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengeleri ve İş Stresi Düzeylerinin Haftalık Boş Zaman Sürelerine Göre Karşılaştırılması

	Haftalık boş zaman süresi	N	Ort.	SS	F	p	Fark
İş yaşam uyumu	1-5 saat <sup>1</sup>	36	2,72	0,07	32,61	0,00	1<2,3,4
	6-10 saat <sup>2</sup>	97	3,35	0,52			
	11-15 saat <sup>3</sup>	103	3,60	0,80			
	16 saat ve üzeri <sup>4</sup>	74	3,93	0,63			
Yaşamı ihmal etme	1-5 saat <sup>1</sup>	36	3,27	0,31	43,31	0,00	4<1,2,3
	6-10 saat <sup>2</sup>	97	2,66	0,86			
	11-15 saat <sup>3</sup>	103	1,98	0,89			
	16 saat ve üzeri <sup>4</sup>	74	1,73	0,67			
Kendine zaman ayırma	1-5 saat <sup>1</sup>	36	3,50	0,35	21,95	0,00	4>1,2,3
	6-10 saat <sup>2</sup>	97	3,40	1,02			
	11-15 saat <sup>3</sup>	103	3,98	0,57			
	16 saat ve üzeri <sup>4</sup>	74	4,22	0,57			
Yaşamın işten ibaret olması	1-5 saat <sup>1</sup>	36	1,91	0,11	27,46	0,00	4<1,2,3
	6-10 saat <sup>2</sup>	97	2,44	0,99			
	11-15 saat <sup>3</sup>	103	1,65	0,67			
	16 saat ve üzeri <sup>4</sup>	74	1,52	0,60			
İş stresi	1-5 saat <sup>1</sup>	36	2,90	0,54	25,75	0,00	4<1,2,3
	6-10 saat <sup>2</sup>	97	2,74	0,63			
	11-15 saat <sup>3</sup>	103	2,30	0,75			
	16 saat ve üzeri <sup>4</sup>	74	1,99	0,59			

İdari personelin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin haftalık boş zaman sürelerine göre farklılıkları, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur. Analizler, iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir ( $p<0,05$ ). Games-Howell testi sonuçlarına göre, haftalık 1-5 saat boş zamana sahip personelin iş yaşam uyumu düzeyi, diğer gruplardan daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Ayrıca, haftalık 16 saat ve üzeri boş zamana sahip personellerin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması düzeyleri, diğer gruplara göre anlamlı şekilde daha düşük, kendine zaman ayırma düzeyleri ise daha yüksek düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Tablo 6 incelendiğinde; İdari personellerin iş stresi düzeylerinin haftalık boş zaman süresi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). Bu bağlamda 16 saat ve üzeri boş zamana sahip personellerin iş stresi düzeylerinin diğer gruplara göre daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

**Tablo 7.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengesinin Haftalık Boş Zaman Sürelerinin Yeterliliğine Göre Karşılaştırılması

	Haftalık boş zaman süresinin yeterliliği	N	Ort.	SS	F	p	Fark
İş yaşam uyumu	Yetersiz <sup>1</sup>	60	3,07	0,72	65,72	0,00	3>1,2
	Normal <sup>2</sup>	132	3,25	0,63			
	Yeterli <sup>3</sup>	118	3,99	0,49			
Yaşamı ihmal etme	Yetersiz <sup>1</sup>	60	2,87	0,90	18,62	0,00	3<1,2
	Normal <sup>2</sup>	132	2,26	0,68			
	Yeterli <sup>3</sup>	118	2,02	1,05			
Kendine zaman ayırma	Yetersiz <sup>1</sup>	60	3,62	0,44	1,83	0,16	-
	Normal <sup>2</sup>	132	3,84	0,69			
	Yeterli <sup>3</sup>	118	3,84	1,02			
Yaşamın işten ibaret olması	Yetersiz <sup>1</sup>	60	1,79	0,29	4,37	0,01	2>1,3
	Normal <sup>2</sup>	132	2,06	0,88			
	Yeterli <sup>3</sup>	118	1,77	0,93			
İş stresi	Yetersiz <sup>1</sup>	60	2,64	0,77	7,92	0,00	1>2,3
	Normal <sup>2</sup>	132	2,51	0,47			
	Yeterli <sup>3</sup>	118	2,23	0,89			

İdari personelin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin, haftalık boş zaman sürelerinin yeterlilik algısına göre farklılıkları tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş ve bulgular **Tablo 7**'de özetlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, kendine zaman ayırma boyutunda anlamlı bir farklılık saptanmamış ( $p > 0,05$ ), ancak iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

Games-Howell testi sonuçlarına göre:

- Boş zaman sürelerini yeterli bulan personelin iş yaşam uyumu düzeyi, boş zaman sürelerini normal veya yetersiz bulan personele kıyasla daha yüksek bulunmuştur.
- Boş zaman sürelerini yeterli bulan personelin yaşamı ihmal etme düzeylerinin, boş zaman sürelerini normal ve yetersiz olarak değerlendiren personele göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.
- Ayrıca, boş zaman sürelerini normal olarak değerlendiren personelin, yaşamın işten ibaret olması düzeylerinin, boş zaman sürelerini yetersiz ve yeterli olarak gören personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 7**'de yer alan verilere göre, idari personelin iş stres düzeylerinin, haftalık boş zaman sürelerinin yeterlilik algısına bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Games-Howell testi sonuçları, boş zaman sürelerini yeterli bulan personelin iş stres düzeylerinin, boş zaman sürelerini normal ve yetersiz bulan personele kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur.

**Tablo 8.** İdari personellerin iş yaşam dengeleri ve iş stresi düzeylerinin boş zamanlarını kaliteli değerlendirmelerine göre karşılaştırılması

	Boş zamanları kaliteli değerlendirme	N	Ort.	SS	t	p
İş yaşam uyumu	Evet	224	3,82	0,58	18,02	0,00
	Hayır	86	2,67	0,11		
Yaşamı ihmal etme	Evet	224	1,96	0,88	-11,88	0,00
	Hayır	86	3,13	0,37		
Kendine zaman ayırma	Evet	224	3,87	0,90	2,55	0,01
	Hayır	86	3,61	0,37		
Yaşamın işten ibaret olması	Evet	224	1,86	0,97	-1,23	0,21
	Hayır	86	1,99	0,17		
İş stresi	Evet	224	2,23	0,71	-8,65	0,00
	Hayır	86	2,96	0,48		

**Tablo 8**'de görüldüğü üzere, idari personelin iş stres düzeyleri, boş zamanlarını kaliteli değerlendirmelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). Buna göre, boş zamanlarını kaliteli değerlendirmeyen personelin iş stres düzeyleri, kaliteli değerlendirenlerden daha yüksektir. **Tablo 8**'de sunulan bulgular, idari personelin iş stres düzeylerinin, boş zamanlarını kaliteli değerlendirme durumlarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır ( $p < 0,05$ ). Bu doğrultuda, boş zamanlarını kaliteli değerlendiremeyen personelin iş stres düzeylerinin, kaliteli değerlendiren personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdari personelin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin, boş zamanlarını kaliteli değerlendirme durumlarına göre karşılaştırılması bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar ise şu şekildedir;

- Boş zamanlarını kaliteli değerlendiren personelin, iş yaşam uyumu düzeylerinin, kaliteli değerlendiremeyen personelden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Boş zamanlarını kaliteli değerlendiremeyen personelin, yaşamı ihmal etme düzeylerinin, kaliteli değerlendiren personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Ayrıca, boş zamanlarını kaliteli değerlendiren personelin, kendine zaman ayırma düzeylerinin, kaliteli değerlendiremeyen personelden daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 8**'deki verilere dayanarak, boş zamanlarını kaliteli değerlendiremeyen personelin, genel iş stresi düzeylerinin kaliteli değerlendiren personele kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 9.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengelerinin ve İş Stresi Düzeylerinin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılma Durumlarına Göre Karşılaştırılması

	Boş zaman faaliyetlerine katılım	N	Ort.	SS	t	p
İş yaşam uyumu	Evet	216	3,85	0,56	19,90	0,00
	Hayır	94	2,68	0,12		
Yaşamı ihmal etme	Evet	216	1,93	0,88	-12,46	0,00
	Hayır	94	3,10	0,37		
Kendine zaman ayırma	Evet	216	3,87	0,92	2,24	0,02
	Hayır	94	3,64	0,37		
Yaşamın işten ibaret olması	Evet	216	1,86	0,98	-1,02	0,30
	Hayır	94	1,97	0,18		
İş stresi	Evet	216	2,24	0,72	-7,84	0,00
	Hayır	94	2,89	0,51		

**Tablo 9**'da sunulan analiz sonuçlarına göre, idari personelin iş yaşam dengesi ve iş stresi düzeylerinin boş zaman faaliyetlerine katılım durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Yaşamın işten ibaret olması boyutunda anlamlı bir fark bulunmama ile birlikte ( $p>0,05$ ), iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür ( $p<0,05$ ). Boş zaman faaliyetlerine katılan personelin iş yaşam uyumu daha yüksek bulunurken, bu grubun yaşamı ihmal etme düzeyleri katılmayanlara göre daha düşük tespit edilmiştir. Aynı zamanda, boş zaman faaliyetlerine katılan personelin kendine zaman ayırma düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirlenmiştir. **Tablo 9**'daki bulgular ayrıca, iş stres düzeylerinin boş zaman faaliyetlerine katılım durumuna göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur ( $p<0,05$ ). Boş zaman faaliyetlerine katılmayan personelin iş stres düzeyleri, katılanlara kıyasla daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 10.** İdari Personellerin İş Yaşam Dengesi ve İş Stresleri Arasındaki İlişki

	İş yaşam uyumu	Yaşamı ihmal etme	Kendine zaman ayırma	Yaşamın işten ibaret olması
İş stresi	-0,72*	0,89*	-0,75*	0,74*

\* $p<0,01$

İdari personelin iş yaşam dengesi ve iş stresleri arasındaki ilişki, Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş ve sonuçlar **Tablo 10**'da sunulmuştur. Analiz bulgularına göre, iş stresleri ile iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma düzeyleri arttıkça iş streslerinin azaldığını göstermektedir. Ayrıca, iş stresi ile yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olma düzeyleri arttıkça iş streslerinin de arttığını ortaya koymaktadır.

#### 4. Tartışma

Örgütte aşırı iş stresi hem çalışanlar hem de örgütün işleyişi açısından çeşitli olumsuz durumların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Bu olumsuz etkiler, psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olmak üzere üç farklı boyutta kendini göstermektedir (**Sonnentag and Frese, 2003**). Aşırı iş stresi, çalışanların bedensel sağlıklarında bir dizi sorunun meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu sağlık sorunlarının türü ve ciddiyeti, stresin düzeyine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Yüksek stres düzeyine maruz kalan çalışanlarda, tansiyon hastalığı gibi sağlık sorunlarının görülme oranı, düşük stres düzeyine sahip çalışanlara kıyasla daha fazladır (**Schwartz vd., 1996**). Stresin üstesinden gelemeyen çalışanlar, kalp yetmezliği, şeker hastalığı, mide spazmı, migren ve hiperteroidizm gibi sağlık problemleriyle karşılaşabilmektedir (**Atkinson, 2012**). Çeşitli araştırmalar, insan zihninin beden işleyişi üzerindeki doğrudan etkisini kabul etmektedir. Bu bağlamda, aşırı stres, çalışanların önce psikolojik, ardından fizyolojik sağlıklarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir (**Beehr ve Newman, 1978**).

İş yaşam dengesi konusundaki literatürde, banka çalışanları (**Özer-Topaloğlu vd., 2019**), serbest muhasebeci ve mali müşavirler (**Sayın, 2017; Günay ve Demiralay, 2016**), spor kuruluşları (**Paçalı, 2019**), otomotiv sektörü (**Gür, 2016; Öner, 2019**), seyahat acentesi çalışanları (**Demirer, 2011**), inşaat sektörü (**Coşkun, 2019**) gibi farklı meslek gruplarında yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Bununla birlikte, bu çalışmaların büyük bir kısmının sağlık (**Palabıyık ve İşözen, 2021; Babacan, 2020**) ve eğitim alanlarında (**Çobanoğlu vd., 2019; Uslu, 2020; Yılmaz ve Altinkurt, 2015**) yoğunlaştığı gözlemlenmektedir.

Örgütlerde yoğun şekilde algılanan stres, çalışanların örgütsel bağlılıklarının azalmasına (**Meyer vd., 2002**), işe devamsızlık oranlarının artmasına ve iş devri hızının yükselmesine (**Podsakoff vd., 2007**), iş tatmin düzeylerinin düşmesine (**Fried vd., 2008**) ve

kariyer memnuniyetlerinin azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca, aşırı stres altında çalışmak, iş kazalarının başlıca sebepleri arasında yer almaktadır.

**Dere (2022)** tarafından yapılan bir çalışmada, hastane çalışanlarının iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi sonucunda, erkek çalışanların iş stresi puan ortalamalarının kadın çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiği bu çalışmada ise, erkek personellerin iş stresi düzeylerinin kadın personellere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, **Dere (2022)** tarafından ulaşılan sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, bu bulgu, toplumda erkeklere yüklenen rol ve beklentilerden kaynaklı olarak iş stresinin daha yüksek olduğuna işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, erkek çalışanların aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi kurmada yaşadıkları güçlüklerin, iş stresini artıran bir diğer önemli etken olduğu vurgulanmaktadır.

**Ahmadova (2019)** tarafından bankacılık sektöründe çalışan bireylerin iş yaşam dengeleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, bu iki değişken arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin iş yaşamı dengesi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği bu çalışma kapsamında ise, cinsiyet ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı düzeyde farklılıklar gözlemlenmiştir. Elde edilen bu bulgu, **Ahmadova (2019)** tarafından ulaşılan sonuçlarla çelişmektedir.

Farklı yaş gruplarındaki bireyler, yaşam tecrübeleri ve beklentileri açısından birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bu durum, her yaşta çalışanın işe bağlılık ve motivasyonunun farklı şekillerde sağlanmasını gerektirir. Ayrıca, her yaş grubunun sahip olduğu farklı roller doğrultusunda iş-yaşam dengesini kurma açısından farklı belirleyiciler devreye girmektedir. **Tausig ve Fenwick (2001)** tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, genç yaşta çalışanlara kıyasla ileri yaşlardaki çalışanların daha başarılı bir iş-yaşam dengesi kurduğu tespit edilmiştir. Genç bireylerin kariyerlerinin başında olmaları, denge kurmada zorluk yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca, genç çalışanların iş ve özel yaşam sınırlarının daha esnek olduğu ifade edilmiştir (**Yavuz, 2018**).

Mevcut araştırma kapsamında, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin iş yaşam dengesi düzeyleri, yaş değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan istatistik analizler, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. **Sayın (2017)** tarafından yapılan bir çalışmada, yaş değişkeni açısından iş-yaşam dengesinin farklılaştığı tespit edilmiştir (**Sayın, 2017**). Bursa ilinde gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise, **İlerigelen (2019)** tarafından yapılan çalışma, iş yaşam dengesi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermiştir. **Sayın (2017)** tarafından ulaşılan bulgular, mevcut çalışmada elde edilen sonuçlarla benzerlik gösterirken, **İlerigelen (2019)** tarafından elde edilen sonuçlarla farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin iş stresi düzeylerini yaş değişkenine göre inceleyen **Tipi (2022)**, bu iki değişken arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmiştir. Diğer taraftan, gemi adamlarıyla yapılan bir çalışmada ise, yaş değişkeninin iş stresiyle anlamlı bir farklılık oluşturduğuna dair bulgular elde edilmiştir (**Düğenci, 2018**). Gümrük çalışanlarının iş stresi düzeylerini inceleyen **Yenigün (2021)** de yaş ve iş stresi arasında anlamlı farklılıklar olduğuna işaret etmiştir. Bu araştırma kapsamında ise, idari personellerin iş stresi düzeyleri, yaş değişkenine göre incelenmiş ve bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu saptanmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen bu bulgu, alanyazındaki benzer çalışmalarla paralellik göstermektedir. Araştırma detaylı bir şekilde incelendiğinde, 41-50 yaş aralığındaki personellerin iş stresi düzeylerinin, 51 yaş ve üzerindeki personellere oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, 41-50 yaş grubundaki personellerin kariyerlerinde orta ya da ileri seviyelerde olmaları nedeniyle daha büyük sorumluluklar ve yönetici pozisyonları gibi yüksek stres seviyeleri ile karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca, bu yaş grubundaki idari personellerin aile ve iş yükü arasında denge kurmaya çalışmaları da iş stresi düzeylerinin yüksek olmasına katkı sağlamaktadır.

Mevcut araştırma kapsamında, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin iş stresi düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre incelenmiştir. Yapılan istatistik analizler, mesleki kıdem ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Detaylı inceleme sonuçları, 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip personellerin iş stresi düzeylerinin, 10 yıl ve altı ile 11-20 yıl deneyime sahip personellere kıyasla daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, çalışanların mesleki kıdemlerinin arttıkça iş stresi düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Ayrıca, uzun süreli bir kurumda çalışanların iş güvencelerinin de daha yüksek olmasının, iş stresi düzeylerini düşüren bir etken olduğu değerlendirilmektedir. Aydın ili Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş stresi düzeylerini mesleki kıdem değişkenine göre inceleyen **Yeşilyurt (2021)** ise, bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. **Yeşilyurt (2021)** tarafından elde edilen bulgular, mevcut çalışmadaki sonuçlarla farklılık göstermektedir. Bu farklılığın temel nedeninin, çalışmada yer alan örneklem gruplarının birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Okudan (2018)**, Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatı çalışanlarının iş yaşam dengesi ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. **Gerçek ve diğerleri (2015)** tarafından yapılan bir çalışmada ise, iş-yaşam dengesinin belirleyicilerinden biri olarak yaşam ve kariyer evresi ele alınmıştır. Bu çalışmada, bireylerin mesleki deneyim kazandıkça işlerine daha fazla ciddiyetle yaklaştıkları ve meslekleri ile bireysel gelişimlerine daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, mesleki deneyimin artmasıyla çalışanların daha hırslı, enerjik ve gayretli hale geldikleri ancak yaşlarının ilerlemesiyle iş dışındaki yaşamlarında da artan sorumluluklarla karşılaştıkları vurgulanmıştır. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde yapılan bu çalışmada, 10 yıl ve altı deneyime sahip idari personellerin iş yaşam uyumunun, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip personellere göre daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, genç yaş gruplarındaki personellerin iş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamakta zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip personellerin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması düzeylerinin, 10 yıl ve altı ve 11-20 yıl deneyime sahip çalışanlara göre daha düşük olduğu



belirlenmiştir. Bu sonuç, mesleki deneyimi artan idari personellerin kendilerine daha fazla zaman ayırarak iş-yaşam dengesini daha iyi sağladıklarını göstermektedir.

Günümüz iş dünyasında, çalışanlar üzerinde artan bir baskı bulunmaktadır. Bu durum, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki dengenin korunmasını zorlaştırmaktadır. İş yaşamı dengesi, çalışanların iş gereksinimleri ile kişisel yaşamları arasındaki ideal dengeyi ifade etmektedir. Bu dengenin sağlanmasında ise boş zaman aktivitelerinin önemli bir rolü vardır. Bu çalışmada, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personellerin iş yaşamı dengeleri, haftalık boş zaman sürelerine göre incelenmiştir. Yapılan analizler, haftalık boş zaman sürelerini yeterli olarak gören personellerin yaşamı ihmal etme düzeylerinin, haftalık boş zaman sürelerini normal veya yetersiz olarak gören personellere göre daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, haftalık boş zaman sürelerini yeterli gören çalışanların, kendilerine daha fazla zaman ayırma ve kişisel aktivitelere katılma fırsatına sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca, bu çalışmada idari personellerin iş stresi düzeyleri, haftalık boş zaman sürelerinin yeterliliğine göre incelenmiştir. Sonuçlara göre, haftalık boş zaman süreleri yeterli olan personellerin iş stresi, haftalık boş zaman süreleri normal ve yetersiz olan personellere kıyasla daha düşük düzeyde bulunmuştur. Bu bulgu, haftalık boş zamanlarını etkin ve verimli kullanan çalışanların iş stresinin daha düşük olduğunu göstermektedir. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde çalışan idari personeller ile gerçekleştirilen bu çalışmada, personellerin iş stresi düzeyleri, boş zamanlarını kaliteli değerlendirme durumlarına göre incelenmiştir. Yapılan analizler, boş zamanlarını kaliteli değerlendiremeyen personellerin iş stresinin oldukça yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, serbest zaman etkinliklerinin önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Çalışma kapsamında yer alan idari personellerin iş yaşamı düzeyleri, boş zamanların kaliteli değerlendirilmesi durumuna göre incelendiğinde, boş zamanlarını etkili şekilde değerlendiremeyen personellerin yaşamı ihmal etme düzeylerinin oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kaliteli boş zaman aktivitelerinin, çalışanlara stresi azaltma ve rahatlama fırsatları sunduğu bilinmektedir. Boş zamanlarını verimli kullanamayan bireyler, iş stresini daha etkili bir şekilde yönetme noktasında zorluklar yaşayacaklardır.

Bu çalışmada, personellerin iş yaşamı dengeleri, boş zaman faaliyetlerine katılım durumlarına göre incelenmiştir. Yapılan analizler, boş zaman faaliyetlerine katılmayan personellerin yaşamı ihmal etme düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, boş zaman faaliyetlerine katılmayan çalışanların, iş yaşamı ile kişisel yaşam arasındaki dengeyi sağlama konusunda daha fazla zorluk yaşadıklarını ve yaşamı ihmal etme düzeylerinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Çalışmada yer alan boş zamanla ilgili değişkenler incelendiğinde, idari personellerin boş zaman etkinliklerine katılım sağlamalarının, bu etkinliklerin kalitesinin ve haftalık sürelerinin, çalışanların iş yaşamı dengelerine ve iş stresi düzeylerine olumlu yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, boş zaman aktivitelerinin çalışanların psikolojik ve fiziksel iyilik halleri üzerinde önemli bir rol oynadığını ve iş yaşamı dengelerini iyileştirebileceğini göstermektedir.

## Sonuçlar ve Öneriler

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde gerçekleştirilen bu çalışmada, idari personellerin iş yaşamı dengesi ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler, personellerin iş stresi ile iş yaşamı uyumu ve kendine zaman ayırma düzeyleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar doğrultusunda, idari personellerin iş yaşamı uyumu ve kendilerine ayırdıkları zaman arttıkça iş stresinin azaldığı söylenebilir. Ayrıca, üniversitede çalışan idari personellerin iş stresi düzeyleri, boş zaman faaliyetlerine katılım durumlarına göre de incelenmiştir. Sonuçlar, boş zaman faaliyetlerine katılmayan idari personellerin iş streslerinin, bu faaliyetlere katılan personellere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bu sonuçtan hareketle şu önerilerde bulunulabilir;

1. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi idari personelleri ile gerçekleştirilen bu çalışmanın evren ve örneklem grubu genişletilerek farklı üniversitelerde görev yapan personellerin iş yaşamı dengeleri ve iş stresi düzeylerinin incelenmesi önerilmektedir.
2. Araştırmacılar tarafından iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerinde etkisi olabilecek diğer örgütsel değişkenlerin incelenmesi gerektiği önerilmektedir. Bu değişkenler arasında psikolojik dayanıklılık, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, örgütsel güven, örgütsel iklim ve örgütsel adanmışlık gibi faktörlerin yer aldığı düşünülmektedir. Böylelikle çalışanların iş yaşamı dengeleri ve iş stresi düzeyleri hakkında daha kapsamlı bir anlayışın oluşturulması sağlanabilir.

**Yazar Katkıları:** Bu çalışmanın kavramsallaştırması Ö.O.U., S.D. ve G.D. tarafından, metodoloji, doğrulama ve analiz Ö.O.U., S.D. ve G.D. tarafından, araştırma ve kaynaklar Ö.O.U., S.D. ve G.D. tarafından, yazım-rijinal taslak hazırlama, yazım-inceleme ve düzenleme Ö.O.U., S.D. ve G.D. tarafından yapılmıştır. Yazarlar yayınlanan makalenin bu versiyonunu okumuş ve kabul etmiştir.

**Finansal Destek:** Bu çalışmanın hazırlanması ve yazımı sırasında kurum ve/veya kuruluşlardan herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Bu makalenin yayımlanmasıyla ilgili olarak yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Yazar Notu:** Bu çalışma Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında "Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personelinin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılım Eğilimlerinin İş-Yaşam Dengesi ve İş Stresi Düzeylerine Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

**Veri Kullanılabilirliği Beyanı:** Veriler kamuya açıktır.

## Kaynaklar

- Ahmadova, N. (2019). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının çalışanların iş-yaşam dengesine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Atkinson, H. (2012). *Psikolojiye giriş* (D. Fettahoğlu & Ö. Öncül, Çev.). Arkadaş Yayınları.
- Babacan, B. (2020). *Yoğun bakım hemşirelerinin iş yaşam dengesinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Coşkun, S. (2019). *İşletmelerde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin ölçülmesi: İnşaat sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(6), 784-795.
- Daniel, W. W. (1999). *Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences*. John Wiley & Sons.
- Demirer, S. (2011). *İş-yaşam dengesi: Antalya'daki A grubu seyahat acentelerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.
- Demirtaş, C. (2021). *İş stresinin iş yaşam dengesi algısına etkisi üzerine teknoloji sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Dere, T. (2022). *Hastane çalışanlarının can sıkıntısı eğilimleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191–206.
- Düğenci, İ. (2018). *Gemi adamlarının iş stresi algularının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305-328. <https://doi.org/10.1037/a0013932>
- Gerçek, M., Atay, S. E., & Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67.
- Eren Gümüştakin, G., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Günay, G., & Demiralay, T. (2016). Serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin iş stresi, tükenmişlik sendromu ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 917-935. <https://doi.org/10.17755/esosder.258826>
- Gür, Ö. (2016). *İş-yaşam dengesinin Mersin'de otomotiv sektöründe araştırılması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Toros Üniversitesi.
- Hazar, A. (1994). *Rekreasyon ve animasyon*. Detay Yayıncılık.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90030-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90030-X)
- İlerigelen, İ. (2019). *Mobbingin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Bursa ilinde Kapalı Çarşı (AVM) çalışanları üzerinde yapılan bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.
- Karadede, S. E. (2021). *İş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Okudan, B. (2018). *Örgütsel güven alguları ile örgütsel bağlılık duyguları arasındaki ilişkilerde iş yaşam dengesinin rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Öner, C. (2019). *İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Özer Topaloğlu, E., Sönmez, R., & Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 66-83.
- Paçalı, S. (2019). *Spor kuruluşları çalışanlarının iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ili örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Palabıyık, N., & İşözen, H. (2021). İş yaşam dengesi ve iş doyumunu: Hastane çalışanları örneği. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 309-325.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job

- attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Polat, Ş. (2017). *İş özellikleri, iş-yaşam dengesi ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Sayın, M. (2017). *Serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş yaşam dengesi üzerine bir araştırma: Diyarbakır örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Schwartz, J. E., Pickering, T. G., & Landsbergis, P. A. (1996). Work-related stress and blood pressure: Current theoretical models and considerations from a behavioral medicine perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 287–310. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.3.287>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2003). *Stress in organizations*. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Nobel Yayınları.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119. <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Tipi, B. (2022). *Öğretmenlerde iş stresinin iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerine etkisi: Ankara Yenimahalle ilçesi örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Tutar, H. (2016). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. Hayat Yayınları.
- Uslu, S. (2020). İlkokul sınıf öğretmenlerinin iş-yaşam dengesini açıklayan olgular üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 35–64.
- Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Yeniğün, B. (2021). *İş stresi ile tükenmişlik ilişkisi: Gümrük çalışanları üzerine bir çalışma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Yeşilyurt, Y. (2021). *Aydın Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin internet bağımlılığına etkisinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31–58.
- Yılmaz, K., & Altınkurt, Y. (2015). Öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki. *Journal of Educational Sciences and Practices*, 14(28), 105–128.

**Sorumluluk Reddi/Yayıncının Notu:** Tüm yayınlarda yer alan ifadeler, görüşler ve veriler JSAR'a ve/veya editör (ler)e değil, yalnızca bireysel yazar (lar)a ve katkıda bulunan (lar)a aittir. JSAR ve/veya editör(ler), içerikte atıfta bulunulan herhangi bir fikir, yöntem, talimat veya üründen kaynaklanan herhangi bir sorumluluk kabul etmez.