

AKADEMİSYENLERDE İŞ YAŞAM DENGESİ VE UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN BELİRLENMESİ

(Sayfa 26-37)

Dr.Öğr.Üyesi Neşe Uysal³
Amasya Üniversitesi Sağlık Bil.Fak.
nese.uysal@amasya.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Merve Çayır Yılmaz²
Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
merve.yilmaz@amasya.edu.tr

ÖZ

Bu çalışma, akademisyenlerde iş yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörleri belirlemek, akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerini belirleyerek bu görüşlerin iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla yapıldı. Tanımlayıcı tipteki bu çalışmanın örneklemini devlet üniversitelerinde çalışan ve uzaktan çalışma deneyimi olan 212 akademisyen oluşturdu. Araştırma verileri, Tanıtıcı Bilgi Formu, Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşleri Değerlendirme Formu ve İş Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılarak online ortamda toplandı. Çalışmamızda, akademisyenlerin %51,9'u uzaktan çalışma sürecinde çalışma ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşadığını belirtti. Akademisyenler uzaktan çalışmanın avantajlarını; esnek çalışma ortamı, ulaşım sorununun olmaması, işi bölen unsurlardan kurtulma olarak bildirirken; dezavantajlarını; iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi, hareketsizlik ve sosyal etkileşimde azalma olarak bildirdi. Çalışmamızda, cinsiyet, medeni durum, yönetici görevinin olması, hafta sonu çalışma, sorumlulukları düzenlemede sorun yaşadığını bildirme ve çalışma saatleri ile iş yaşam dengesi alt ölçek boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptandı.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, İş Yaşam Dengesi, Uzaktan Çalışma

DETERMINATION OF WORK-LIFE BALANCE AND THE OPINIONS OF REMOTE WORKING IN ACADEMICIANS

ABSTRACT

This study was carried out in order to determine the individual factors affecting the work-life balance of academicians, to determine the views of academicians about remote working, and to reveal the effects of these views on work-life balance. The research was conducted as descriptive design. The sample of the study consisted of 212 academicians working at state universities, who had remote working experience. Data were collected online using an introductory information form, an evaluation form for remote work, and a work life balance scale. 51.9% of academicians stated that they had problems in organizing the working environment together with other responsibilities during this period. The academicians reported advantages of remote work were flexible working, lack of transportation problems, reduction of factors that disrupt work, the most frequently reported disadvantages were; blurring of business and private life boundaries, inactivity and decreased social interaction have been reported. In the study, it was found that there are significant differences between gender, marital status, presence of a manager role, working at the weekend, having problems in organizing responsibilities, working hours and the work-life balance scale sub-dimensions.

Keywords: Academicians, Work-Life Balance, Remote Working

³Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, nese.uysal@amasya.edu.tr

²Dr. Öğr. Üyesi, Amasya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, merve.yilmaz@amasya.edu.tr

1. GİRİŞ

Çalışan bireylerin yaşamlarının iki alanını oluşturan iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki denge, iş hayatında verimliliği ve bireysel anlamda doyumu ve mutluluğu yakalamak açısından oldukça önemlidir (İlhan, 2005; Vyas vd., 2015; Saeed ve Farooqi, 2014). Aile, özel ve çalışma yaşamı arasındaki uyumu ifade eden iş-yaşam dengesi, bireylerin kişisel ihtiyaçları ile çalışma alanından kaynaklanan ihtiyaçlarının uyumlu hale gelmesiyle sağlanmaktadır (Doğru ve Tekeli, 2010:11-18; Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541-577). Günümüzde teknolojik gelişmeler, yaşam tarzlarındaki değişimler, sosyoekonomik koşullar, yoğun rekabet ortamı, daha uzun çalışma saatleri gibi birçok faktörün etkisiyle iş ve yaşam dengesinin kurulmasında sorunlar ortaya çıkmıştır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 11-18; Sivaraman, 2016: 52-58).

Her işin kendi doğası gereği farklı koşulları, zorlukları, stres faktörleri mevcuttur. Bununla birlikte iş yaşam dengesinin kurulmasında en çok zorlanan mesleklerin başında akademisyenler gelmektedir. Öğretim elemanları; ders anlatma, öğrenci danışmanlığı yapma, öğrencilerin projelerini ve tezlerini değerlendirme, bilimsel çalışmalar yapma, ulusal/uluslararası toplantılar düzenleme gibi çoklu görev ve sorumluluklar nedeniyle işlerini sadece mesai saatleri içinde gerçekleştirememekte ve iş yaşam dengesini kurmakta zorluk yaşamaktadır (Bayramoğlu, 2018: 20-33; Gürel, 2018: 31-34). OECD ülkelerinde iş yaşam dengesini değerlendiren verilerin analizinde, 50 saat ve üzeri çalışan ortalaması ile Türkiye ilk sırada yer alırken, bireylerin kendine ayırdığı boş zamanda ise Türkiye en az boş zamana sahip çalışanların bulunduğu ülkeler arasında yer almıştır (Keklik ve ark., 2020: 20-33). Günümüzde bireylerin çalışma şartları düşünüldüğünde, iş yaşam dengesinin sağlanması oldukça zor olmakla birlikte, iş yaşam dengesinin sağlanması birey, toplum ve örgütler açısından oldukça önemlidir. Çünkü iş yaşam dengesinin iş doyumunda, örgütsel bağlılıkta, üretkenlikte ve yaşam doyumunda artış ile ilişkili olduğu belirtilirken, iş-yaşam dengesizliğinin stres düzeyinde artış, yaşam doyumunda azalma, örgütsel bağlılık, üretkenlik ve performansta düşüş, depresyon ve tükenmişlik ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Bell vd., 2012; Guest, 2002; Küçükusta, 2007; Işıl ve Koçoğlu, 2014).

İş yaşam dengesinin olumlu etkileri olduğu düşünüldüğünde, aile dostu uygulamalar, mesleki gelişim için fırsatlar sunma, uzaktan ve esnek çalışma saati gibi iş yaşam dengesi üzerine etkisi olan uygulamalara son yıllarda ilgi artmıştır (Bayramoğlu, 2018; Bell, 2012; Fiksenbaum, 2014; Kıcırcı, 2018). Teknolojinin getirdiği yenilikler ve iletişim araçları ile günümüzde evden çalışma/esnek çalışma modelleri yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Ancak uzaktan çalışma biçiminin iş ve özel yaşam arasında dengeye olumlu katkıları olduğunu belirten çalışmaların yanında aksini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. (Demerouti vd., 2013; Doğrul ve Tekeli, 2010; Naktiyok ve İşcan, 2003). Evden çalışmanın zamanı esnek kullanma, aileye ve özel yaşama daha fazla vakit ayırma, yolda harcanan zamandan tasarruf etme, eşlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde ilişkileri düzenleme, kişilere iş yaşamlarında daha fazla özgürlük, kontrol ve esnek zaman imkânı verme gibi birçok avantajı vardır. Bununla birlikte evden çalışmanın iş-özel yaşam arasındaki sınırları belirsizleştirme, sosyal ve mesleki izolasyon, öz disiplini sağlayamama ve işe motive olmakta zorlanma gibi dezavantajları da bulunmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010; Chang vd., 2013; Kıcırcı, 2018; Naktiyok ve İşcan, 2003).

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş-yaşam dengesi konusuna son yıllarda verilen önemin arttığı ve bu konuda yapılan çalışmalarda artış olduğu görülmekle birlikte akademisyenlerde iş yaşam dengesini değerlendiren sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşleriyle birlikte iş yaşam dengesini değerlendiren çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, akademisyenlerde iş yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörleri belirlemek, Covid- 19 pandemisi sürecinde uzaktan çalışma deneyimi yaşayan akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerini belirleyerek bu görüşlerin iş yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, akademisyenlerin iş yaşam dengesini ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma soruları:

(a) Akademisyenlerin iş yaşam dengeleri nasıldır?

Journal Of International Social Sciences Academic Researches Dergisi- C:4 |S:1 Yıl: 4- (2020|2)

(b) Akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşleri nelerdir?

(c) Demografik özellikler ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin iş yaşam dengesini üzerinde etkisi nedir?

2.2. Evren ve Örneklem

Tanımlayıcı tipteki bu çalışma Temmuz 2020 - Ağustos 2020 tarihleri arasında Türkiye’de çalışan akademisyenler ile yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini G*Power programında yapılan güç analizi ile belirlenmiştir. İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan benzer bir çalışmadaki puan ortalamaları kullanılarak; %80 güç, Tip 1 hata 0.05, etki düzeyi $d=0,50$ olarak örneklem büyüklüğü 264 olarak hesaplanmıştır (Kaynak ve Öztuna, 2019). Bu süreçte, yaklaşık 5000 akademisyene katılım daveti gönderilmiş olup toplam 212 ankete dönüş sağlanmıştır. Çalışma %80,3 güç ile tamamlanmıştır. Evden çalışma deneyimi olan ve çalışmaya katılmayı kabul eden akademisyenler çalışmaya dahil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Tanıttıcı Bilgi Formu: Form, katılımcıların demografik özelliklerine yönelik 7 sorudan oluşmaktadır (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, unvan, çalışma yılı, yönetici pozisyonu).

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşleri Değerlendirme Formu: Araştırmacılar tarafından ilgili literatür taranarak oluşturulan form, katılımcıların uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır (uzaktan eğitim sürecinde günlük çalışma saati, hafta sonu çalışma durumu, hangi saatlerde çalışmayı tercih ettiği, uzaktan çalışmanın avantajları, dezavantajları, uzaktan çalışmayı tercih etme durumu, akademik çalışmaların nasıl etkilendiği ve uzaktan çalışma sürecinde sorun yaşam durumu).

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: İş Yaşam Dengesi Ölçeği 20 maddeden oluşan 5’li likert tipi ölçektir. Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ölçek, “İş Yaşam Uyumu” (6. 7. 8. 9. 17. ve 19. maddeler); “Yaşamı İhmal Etme” (1. 2. 4. 5. 10. ve 11. maddeler), “Kendine Zaman Ayırma” (dört madde, 12. 13. 18. ve 20. maddeler); “Yaşamın İşten İbaret Olması” (3. 14. 15. ve 16. maddeler) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin toplam güvenilirliği 0.91’dir. İş yaşam uyumu boyutu puanının artması iş yaşam uyumunu artırırken, yaşamı ihmal etme boyutunda puan arttıkça yaşamı ihmal etme algısı artmakta, kendine zaman ayırma boyutunda puan arttıkça kendine zaman ayırmayı önemli bulma algısı artmakta, yaşamın işten ibaret olması boyutunda puan arttıkça yaşamı işten ibaret algılama artmaktadır (Apaydın, 2011).

2.4. Verilerin Toplanması

Çalışma Temmuz 2020 - Ağustos 2020 tarihlerinde Türkiye’de çalışan akademisyenler ile yürütülmüş olup, veriler Google forms survey kullanılarak oluşturulmuş ve online ortamda anket formları doldurulmuştur. Anket formlarının bir kısmı, akademisyenlerin kurumsal e-posta adreslerine, bir kısmı ise Whatsapp gibi sosyal medya kanalları aracılığı ile akademisyenlere gönderilerek veri toplama işlemi tamamlanmıştır.

2.5. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın etik açıdan uygunluğuna karar verilmesi için Amasya Üniversitesi Klinik Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan onay alınmıştır (18/06/2020 tarih ve karar no:90). Veri toplama işlemi öncesinde ise online ortamda katılımcılara amaç, anonimlik ve gizlilik ile ilgili bilgileri içeren bir davet mektubu gönderilmiş ve araştırmaya katılımın tamamı ile gönüllülük esasına dayalı olduğu bildirilmiştir. Araştırma Helsinki Deklarasyonu prensiplerine uygun yürütülmüştür.

2.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verileri, Statistical Package for Social Science (SPSS) 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların tanıttıcı özellikleri sayı ve yüzde ile ifade edilmiştir. Farklılıkların incelenmesinde non-parametrik

testler (Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi) kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması $33,36 \pm 6,39$, ortalama çalışma süresi $10,53 \pm 6,78$ yıldır. Akademisyenlerin %68,4'ü kadın, %67'si evli; %55,7'sinin çocuğu bulunmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %2,3'si profesör doktor, %9,4'ü doçent doktor, %38,7'si doktor öğretim üyesi, %17,5'i öğretim görevlisi ve %32,1'i araştırma görevlisi unvanında olup, %22,2'sinin yönetici görevi bulunmaktadır.

Tablo 1- Akademisyenlerin Uzaktan Çalışmaya İlişkin Deneyimleri

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Deneyimler	n (%)
Hafta sonu çalışma durumu	
Evet	181(85,4)
Hayır	31(14,6)
Akademik çalışmaların etkilenme durumu	
Artırdı	60(28,3)
Değiştirmede	87(41)
Azalttı	65(30,7)
Çalışma saati tercihi	
Sabah saatlerinde	23(10,8)
Rahatsız edilmeyeceğimi düşündüğüm için gece saatlerinde	76(35,9)
Günün herhangi bir saatinde	113(53,3)
Günlük çalışma Saati	
1-3 saat	74(34,9)
4-7 saat	94(44,3)
8-11 saat	34(16)
12 saat üzeri	10(4,8)
Öğrenci/yönetici/çalışma arkadaşlarınızla iletişim sorunu yaşama durumu	
Evet	51(24,1)
Hayır	161(75,9)
Çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşama	
Evet	110(51,9)
Hayır	102(48,1)
Çalışma yeri tercihi	
Ev	70(33)
Ofis	142(67)

Akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin deneyim ve görüşleri değerlendirildiğinde; uzaktan çalışma döneminde, akademisyenlerin %94'ünün günde ortalama 4-7 saat çalıştığı, %85,4'ünün hafta sonu da çalıştığı, %53,3'ünün çalışmak için günün herhangi bir saatini tercih ettiği belirlenmiştir. Uzaktan çalışma döneminde akademisyenlerin %75,9'u öğrenci, yönetici veya çalışma arkadaşları ile iletişim sorunu yaşamadığını, %30,7'si ise bu dönemde akademik çalışmalarının azaldığını belirtmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin %51,9'u uzaktan çalışma döneminde çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşadığını belirtirken, %67'si sonraki dönemler için çalışma yeri tercihinin ofis ortamı olduğunu belirtmiştir (Tablo 1).

Akademisyenler uzaktan çalışmanın avantajlarını; esnek çalışma saatleri (%80,7), ulaşım ve trafik sorunu olmaması (%76,9), işin her yerde yapılabilmesi (%69,8), işi bölen unsurlardan kurtulma (%57,5) ve çalışma

Uzaktan Çalışmaya İlişkin Avantaj ve Dezavantajlar	n (%)
Uzaktan çalışmanın avantajları*	
Esnek çalışma saatleri	171(80,7)
Ulaşım ve trafik sorununun olmaması	163(76,9)
İşin her yerde yapılabilmesi	148(69,8)
Zorunlu sosyal ilişkilerden ve işi bölen unsurların olmaması	122(57,5)

ortamının rahatlığı (%55,2) olarak belirtmiştir. Uzaktan çalışmanın dezavantajlarını ise, özel hayat/aile yaşamı ile iş hayatının sınırlarının belirsizleşmesi (%72,6), hareketsizlik (%70,2), sosyal etkileşimden mahrum kalmak (%59,4), çalışma psikolojisinden kurtulamama (%53,7), ev ortamının rahatlığı nedeniyle işe odaklanamama (%53,3) olarak belirtmiştir (Tablo 2).

Tabloda belirtilmemekle birlikte akademisyenlerin iş yaşam değesi ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları; iş yaşam uyumu $3,91 \pm 0,90$, yaşamı ihmal etme $3,66 \pm 0,77$, kendine zaman ayırma $2,53 \pm 0,62$, yaşamın işten ibaret olması $2,60 \pm 0,68$ olarak belirlenmiştir.

Akademisyenlerin yaş ve çalışma yılı ile iş yaşam dengesi alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, yaş ve çalışma yılı ile iş yaşam dengesi alt boyutları arasında anlamlı korelasyon olmadığı saptanmıştır ($p \geq 0,001$) (Tablo 3).

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmada, iş yaşam uyumu ortanca puanlarının erkeklerde daha yüksek; yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması puanlarının ise erkeklerde daha düşük olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Çalışma bulgularına göre erkeklerin iş yaşam dengelerinin daha iyi olduğu söylenebilir (Tablo 3).

Tablo 2- Akademisyenlerin Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşleri

Çalışma ortamının rahatlığı	117(55,2)
Çocuklarla/aileyle daha fazla zaman geçirme	92(43,4)
Kişinin kendi kendinin patronu olması	48(22,6)
Zaman yönetimini etkin yapabilme	7(3,3)
Yönetimsel ve idari sorumluluklarda azalma	5(2,4)
Bireysel çalışmalara daha fazla zaman ayırma	2(0,9)
Uzaktan çalışmanın dezavantajları*	
Özel hayat/aile yaşamı ile iş hayatı sınırlarının belirsizleşmesi	154(72,6)
Hareketsizlik	149(70,2)
Sosyal etkileşimden mahrum kalmak	126(59,4)
İşin hiçbir zaman bitmemesi ve çalışma psikolojisinden kurtulamama	114(53,7)
Ev ortamının sağladığı rahatlığın dikkat dağıtıcı etki yaratması	113(53,3)
İşin sürekli bölünmesi	101(47,6)
Teknolojik sorunlar vb. durumlara tek başına çözüm bulmaya çalışmak	84(39,6)
Günün herhangi bir saatinde iş gelmesi	5(2,3)
Çocuklar nedeniyle iş yapamama	5(2,3)
Evden yapılan çalışmanın çevredekiler tarafından anlaşılammaması/iş olarak görülmemesi	4(1,9)
Aileye ayırdığım zamanlarda (akşam, hafta sonu gibi) bozulma	3(1,4)
Kitap vb. diğer kaynaklara ulaşmada sorun	3(1,4)
Radyasyona fazla maruz kalmak	3(1,4)

*n katlanmıştır

Tablo 3- Akademisyenlerin Yaş ve Çalışma Yılı ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki

Değişkenler		İş yaşam uyumu	Yaşamı ihmal etme	Kendine zaman ayırma	Yaşamın işten ibaret olması
Yaş	r	0,027	0,032	0,070	-0,028
	p	0,693	0,645	0,307	0,689
Çalışma yılı	r	0,002	0,018	-0,025	0,026
	p	0,972	0,818	0,721	0,704

r = sperman korelasyon analizi

Çocuk sahibi olma durumuna göre, iş yaşam dengesi ortanca puanlarında anlamlı değişiklik olmadığı saptanmıştır. Medeni duruma göre, evli bireylerin yaşamın işten ibaret olması alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin unvanlarına göre yapılan karşılaştırmada, iş yaşam dengesi puanlarında anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Yönetici görevi olan akademisyenlerde “yaşamı ihmal etme” ölçek puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 4).

Akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin görüşleri ile iş yaşam dengesi ölçeğinden aldıkları puanlar karşılaştırıldığında, hafta sonu çalışan akademisyenlerin yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması puanlarının daha yüksek; kendine zaman ayırma ortalama puanlarının anlamlı şekilde daha düşük olduğu bulunmuştur($p\leq 0,05$) (Tablo 5).

Tablo 4- Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre İş Yaşam Dengesi Ortalama Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	İş yaşam uyumu	Yaşamı ihmal etme	Kendine zaman ayırma	Yaşamın işten ibaret olması
	Median (Q1-Q3)	Median (Q1-Q3)	Median (Q1-Q3)	Median (Q1-Q3)
Cinsiyet				
Kadın	4,00(3,20-4,40))	4,00(3,20-4,40)	2,40(2,10-2,90)	3,00(2,20-3,20)
Erkek	4,20(3,60-4,60)	3,60(3,20-4,20)	2,60(2,20-3,20)	2,60(2,00-3,00)
Z	-1,96	-2,55	-1,88	-2,06
p	0,005	0,011	0,059	0,039
Medeni durum				
Evli	4(3,40-4,40)	3,70(3,20-4,25)	2,50(2,20-3,00)	2,80(2,20-3,20)
Bekar	4(3,40-4,60)	3,60(3,20-4,40)	2,60(2,20-3,00)	2,40(1,95-3,00)
Z	-0,97	-0,180	-0,534	-2,246
p	0,329	0,857	0,593	0,025
Çocuk Varlığı				
Evet	4,00(3,20-4,60)	3,60(3,2-4,4)	2,40(2,20-3,00)	2,60(2,00-3,00)
Hayır	4,00(3,60-4,00)	3,60(3,00-4,20)	2,60(2,20-3,00)	2,80(2,20-3,00)
Z	-0,095	-1,096	-1,46	-1,55
p	0,924	0,273	0,655	0,121
Yönetici pozisyonu				
Var	4,00(3,60-4,80)	4,00(3,40-4,40)	2,60(2,20-3,00)	2,60(2,00-3,00)
Yok	4,00(3,40-4,40)	3,60(3,20-4,20)	2,40(2,10-2,80)	2,80(2,40-3,20)
Z	-1,24	-1,76	-2,80	-1,65
p	0,213	0,047	0,058	0,098
Unvan				
Prof.Dr.	4,60(4,25-5,25)	4,30(3,85-5,05)	2,80(2,60-3,00)	2,40(1,90-2,90)
Doç. Dr.	3,60(2,90-4,50)	3,80(3,20-4,50)	2,60(2,20-2,90)	2,60(2,20-2,90)
Dr. Öğr. Üyesi	4,00(3,60-4,60)	3,60(3,00-4,20)	2,50(2,20-3,00)	2,70(2,00-3,00)
Öğr. Gör.	3,80(3,10-4,20)	3,61(3,20-4,20)	2,40(2,20-3,20)	2,80(2,30-3,30)
Arş. Gör.	4,00(3,40-4,40)	3,80(3,20-4,40)	2,50(2,00-2,95)	2,60(2,20-3,00)
χ ²	7,98	7,05	2,34	2,31
p	0,092	0,133	0,673	0,679

Uzaktan çalışma döneminde akademik çalışmaların etkilenme düzeyine göre yapılan karşılaştırmada iş yaşam dengesi ortanca puanlarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ikili karşılaştırmalarda; akademik çalışmaların azaldığını belirten grupla, arttığını ve değişmediğini belirten grup arasında iş yaşam uyumu ve yaşamı ihmal etme boyutlarında anlamlı farklılık olduğu; bununla birlikte akademik çalışmaların arttığını ve değişmediğini belirten bireyler arasında yaşamın işten ibaret olması boyutları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p <0,05) (Tablo 5).

Uzaktan çalışma döneminde işle birlikte diğer sorumluluklarını düzenlemede sorun yaşadığını belirten ve belirtmeyen akademisyenlerin, iş yaşam dengesi ölçeği tüm alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p<0,05). Çalışma saatine göre yapılan karşılaştırmada iş yaşam dengesi ortanca puanlarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Yapılan ikili karşılaştırma sonucuna göre çalışma saati 1-3 saat olan bireyler ile 8-11 saat ve 12 saat üzeri çalışan bireylerin yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında; çalışma saati 4-7 saat olan bireyler ile 8-11 saat ve 12 saat ve üzeri olan bireyler arasında yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır (p<0,001) (Tablo 5).

Tablo 5- Akademisyenlerin Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerine Göre İş Yaşam Dengesi Ortalama Puanlarının Dağılımı

Değişkenler	İş yaşam uyumu	Yaşamı ihmal etme	Kendine zaman ayırma	Yaşamın işten ibaret olması
	Median (Q1-Q3)	Median (Q1-Q3)	Median (Q1-Q3)	Median (Q1-Q3)
Hafta sonu çalışma				
Evet	4,00(3,40-4,40)	4,40(3,80-4,60)	2,40(2,10-2,90)	3,20(2,80-3,40)
Hayır	4,00(3,60-4,80)	3,60(3,20-4,20)	3,00(2,40-3,40)	2,60(2,00-3,00)
Z	-1,54	-4,12	-2,72	-5,02
p	0,124	0,001	0,006	0,001
Akademik çalışmalarda değişim*				
Arttı ^a	4,20(3,60-4,75)	3,40(2,80-4,00)	2,60(2,20-3,00)	2,40(2,00-3,00)
Değişmedi ^b	4,00(3,40-4,40)	3,60(3,20-4,60)	2,60(2,20-3,00)	2,60(1,90-3,00)
Azaldı ^c	3,80(2,80-3,80)	3,80(3,40-4,40)	2,40(2,10-2,80)	2,80(2,20-3,20)
χ ²	7,43	13,67	2,18	6,02
p	0,024 a-c*p=0,016 b-c*p=0,044	0,001 a-c*p=0,09 b-c*p=0,16	0,336	0,049 a-b*p=0,04
İletişim sorunu yaşama				
Evet	4,00(3,20-4,40)	3,60(3,20-4,40)	2,40(2,00-3,00)	2,60(2,20-3,00)
Hayır	4,00(3,40-4,60)	3,60(3,20-4,20)	2,60(2,20-3,00)	2,60(2,00-3,11)
Z	-0,444	-0,242	-0,72	-3,20
p	0,657	0,809	0,942	0,749
Sorumlulukları düzenlemede sorun yaşama				
Evet	3,80(3,00-4,40)	4,00(3,55-4,60)	2,40(2,00-2,80)	2,80(2,20-3,20)
Hayır	4,20(3,60-4,60)	3,40(3,00-3,84)	2,60(2,20-3,00)	2,60(2,00-3,00)
Z	-3,30	-4,68	-2,77	-2,20
p	0,001	0,001	0,005	0,028
Çalışma yeri tercihi				
Ev	4,20(3,30-4,70)	3,60(3,20-4,20)	2,40(2,00-3,00)	2,80(2,00-3,00)
Ofis	4,00(3,40-4,40)	3,80(3,20-4,20)	2,60(2,20-3,00)	2,60(2,10-3,20)
Z	-1,22	-0,772	-0,576	-0,163
p	0,220	0,467	0,564	0,871
Hangi saatlerde çalıştığı				
Sabah	4,00(3,40-4,60)	3,80(3,20-4,20)	2,60(2,20-3,00)	2,80(1,80-3,00)
Gece	4,00(3,20-4,60)	3,60(3,00-4,20)	2,40(2,00-3,00)	2,80(2,20-3,20)
Herhangi bir saat	4,00(3,60-4,50)	3,80(3,20-4,40)	2,40(2,20-3,00)	2,60(2,00-3,00)
χ ²	0,593	3,21	0,068	1,59
p	0,744	0,201	0,967	0,451
Çalışma saati **				
1-3 saat ^a	4,00(3,55-4,60)	2,50(2,00-2,60)	2,50(2,20-3,00)	2,00(1,50-2,40)
4-7 saat ^b	4,10(3,40-4,60)	3,60(3,20-4,40)	2,40(2,00-3,00)	2,10(1,60-2,50)
8-11 saat ^c	3,80(3,15-4,40)	3,40(2,80-3,80)	2,40(2,20-3,00)	2,60(2,15-3,00)
12 saat üzeri ^d	3,80(2,50-4,30)	3,81(3,40-4,40)	2,20(1,60-2,65)	3,00(2,60-3,40)

χ^2 p	3,74 0,291	27,12 0,001 a-c**p=0,001 a-d** p=0,001 b-c** p=0,019 b-d** p=0,001	7,22 0,065	30,96 0,001 a-c** p=0,001 a-d** p=0,001 b-c** p=0,001 b-d** p=0,001
---------------	---------------	---	---------------	--

4. TARTIŞMA

4.1. İş Yaşam Dengesi ve Demografik Özelliklerle İlişkisi

Cinsiyet, yaş, mesleki çalışma süresi, ünvan, çalışma saati, sosyal destek, iş kültürü gibi iş-yaşam dengesini doğrudan etkileyen birçok bireysel ve örgütsel faktör bulunmaktadır (Jennings ve McDougald, 2007; Fiksenbaum, 2014; Küçükşen ve Kaya, 2016; Kıcı, 2018; Meşur ve Alkan, 2010). Çalışmamızda cinsiyet, medeni durum ve yönetici görevi olmasının iş yaşam dengesi ile ilişkili olduğu; diğer değişkenlerin (yaş, çalışma süresi, ünvan, çocuk varlığı) iş yaşam dengesi üzerinde etkiye sahip olmadığı saptanmıştır.

Günümüzde önem kazanan konulardan biri de kuşaklar arası farklılıkların iş ve özel yaşama yansımalarıdır. Çalışma yaşamında Y ve Z jenerasyonundan bireylerin artması ile; çalışmada esneklik ihtiyacı ve iş yaşam dengesini **kurmaya yönelik uygulamalar** önem kazanmıştır. 3 farklı ülkede yürütülen bir çalışmada, iş yaşam dengesinin çalışanların yaşına bağlı olarak değiştiği, daha yaşlı çalışanların iş ve özel yaşam dengesini daha olumlu değerlendirdikleri saptanmıştır (Richert- Kazmierska ve Stankiewicz, 2016). Üzümcü ve Akpulat (2017) çalışmalarında çalışanların yaşı ilerledikçe bilgi, deneyim, para gibi kaynaklarının artması ile daha az iş stresi yaşadıkları ve iş ve aile sorumluluklarını daha iyi dengeledikleri saptanmıştır. Literatürde yaş gruplarına göre iş yaşam dengesinin farklılaştığını gösteren çalışmalar olmakla birlikte çalışmamızda yaş ile iş yaşam dengesi puanları arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır. Akademisyenlerin her yaş ve her ünvan düzeyinde farklı sorumluluklarının olması bu durumun nedeni olabilir.

Yapılan çalışmaların çoğunda, kadınların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamada erkeklere göre daha çok zorlandığı, iş yaşamı ile ev ve aile yaşamında kadınlardan beklenen sorumluluklar nedeniyle kadınların daha fazla iş-özel yaşam çatışması yaşadığı saptanmıştır (Arslan, 2012; Topgül, 2016). Öztan ve Doğan (2015) tarafından yapılan çalışmada, akademisyenlerin ev-iş yaşamı dengesinde cinsiyetler arasında farklılaşmalar olduğu ortaya konulmuştur. Öztan ve Nil (2015) çalışmasında kadınların iş ve akademik çalışmalarına istedikleri zamanı ayırma ve ailelerine yeterince zaman ayırma konusunda erkeklere göre daha çok sorun yaşadıklarını saptamıştır (Öztan ve Nil Doğan, 2015: 191-222). Çalışmamızda da literatüre benzer şekilde kadınların “iş yaşama uyumu” puanlarının erkeklere daha düşük olduğu; “yaşamı ihmal etme” ve “yaşamın işten ibaret olması” puanlarının ise erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Akademisyenlerin yoğun iş sorumluluklarıyla birlikte kadınların ev, çocuk vb. konularda daha fazla sorumluluk alması bu durumun nedeni olabilir.

Olumlu evliliklerin iş performansını olumlu etkilediği, evlilik hayatındaki olumsuzlukların ise bireyin performansını azalttığı belirtilmektedir (Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1070-1082). Yavuz ve Akça (2018)'nın akademisyenler üzerine yaptıkları çalışmaya göre evli çalışanlar, bekar çalışanlara göre daha fazla aile-iş ve iş-aile çatışması yaşamaktadır. İş-yaşam dengesinin medeni duruma göre farklılık göstermediğini belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Georgeta ve Serban, 2013: 21-25). Bizim çalışmamızda, “yaşamın işten ibaret olması boyutu” puanlarının evli olan bireylerde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Evli olmanın yanı sıra çalışanların sahip olduğu çocuk sayısının iş ve aile yaşamının dengelenmesinde sorunlara neden olabileceği belirtilmektedir (Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1070-1082) Çocuğun varlığı, çocuk sayısı iş yaşam dengesinde bozulmaya neden olabilmektedir. Ancak bizim çalışmamızda çocuk sahibi olmanın iş yaşam dengesi üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır.

Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlar üzerinde yapılan çalışmalara göre kadın akademisyenlerin çoğunun iş yaşam dengesini kuramadığı belirtilmiştir (Küçükşen ve Kaya, 2016; Gürel, 2018:31-44). Çalışmamızda da

yönetici pozisyonu olan akademisyenlerin “yaşamı ihmal etme” toplam ölçek puanları anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

4.2. Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşler ve İş Yaşam Dengesi

Uzaktan çalışmanın esneklik, özerklik, bireysel çalışma, azalan yol süresi, kişisel faaliyetlere katılımın artması, aile üyeleriyle geçirilen zamanın artması, daha iyi bir yaşam kalitesi gibi birçok olumlu etkisi vardır. Uzaktan çalışma ayrıca çalışanlara rahat ve gürültüden uzak bir ofis ortamı sunmakta, çalışanlar müdahalelere maruz kalmadan, aile yaşamlarından kopmadan ve dinleme fırsatları bularak çalışma imkanına sahip olmaktadır (Meşhur ve Alkan, 2010; Diane-Gabrielle ve Thomsin, 2012) Bizim çalışmamızda da literatüre benzer şekilde uzaktan çalışmanın avantajları; esnek çalışma saatleri, ulaşım ve trafik sorunu olmaması, işin her yerde yapılabilmesi, işi bölen unsurlardan kurtulma ve çalışma ortamının rahatlığı olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte; uzaktan çalışmanın aile ve iş yaşamındaki psikolojik sınırları güçleştirdiği, çalışanları olumsuz etkileyebilecek sosyal izolasyona neden olduğu, iş ve ev yaşamı arasındaki dengenin bozulmasına neden olabildiği belirtilmiştir (Meşhur ve Alkan 2010; Altan vd., 2015; Fedáková ve Istoňová, 2017). Bizim çalışmamızda, akademisyenler uzaktan çalışmanın dezavantajlarını, özel hayat/aile yaşamı ile iş hayatının sınırlarının belirsizleşmesi, hareketsizlik, sosyal etkileşimden mahrum kalmak, çalışma psikolojisinden kurtulamama ve ev ortamının rahatlığı nedeniyle işe odaklanamama olarak belirtmiştir.

İngiltere’de yapılan bir çalışmada, akademisyenler, akademisyen olmayan çalışanlara göre daha zayıf çalışma yaşamı kalitesi rapor etmiş ve bu durum fazladan çalışma saatleri ile ilişkilendirilmiştir (Fontinha vd., 2019: 173-183). Çalışmamızda günde 12 saat ve üzeri çalıştığını belirten akademisyenlerin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması puan ortancalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Uzun çalışma saatleri, düzensiz çalışma programları, hafta sonu çalışmaları gibi faktörler çalışanların aile yaşamlarına ayırdıkları zamanı engelleyebilmekte, iş saatlerinin belirsizliği iş ve aile yaşamları arasında çatışmaya neden olabilmektedir (Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1070-1082). Çalışmamızda, hafta sonu çalışan akademisyenlerin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması puan ortancalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma süreleri, iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda önemli bir göstergedir. Çalışma süresi arttıkça, bireylerin stres düzeylerinin artması, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında sorunlara neden olabilir.

Literatürde uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi, çalışanların üretkenliği ve kuruluşlar üzerindeki etkilerinden bahsedilmiştir (Vasanth vd., 2017: 20-33). Bizim çalışmamızda akademisyenlerin %28,3’ü uzaktan çalışma döneminde akademik çalışmalarının arttığını belirtirken %30,7’si azaldığını belirtmiştir. Bununla birlikte çalışmamızda akademik çalışmalarının arttığını belirten akademisyenlerin iş yaşam dengesi puanlarının da daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ev veya ofis ortamının iş yaşam dengesi üzerine etkisini değerlendiren çalışmalarda, evden çalışanlar ve ofisten çalışanların benzer iş-yaşam dengesi bildirdiği saptanmıştır (Morganson vd., 2010: 223-233). Bizim çalışmamızda, akademisyenlerin %67’si ofis ortamında çalışmayı tercih ettiğini belirtmekle birlikte çalışma yeri tercihinin iş yaşam dengesi üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır.

Uzaktan çalışma nedeniyle çalışanların uzun saatler boyunca çalışması aile ilişkilerinde sorunlara neden olabilmektedir (Crosbie ve Moore, 2004; Hilbrecht vd., 2008). Çalışmamızda da akademisyenlerin %51,9’u çalışma gününü/ortamını diğer sorumluluklarla birlikte düzenlemede sorun yaşadığını belirtmiştir. Aynı zamanda sorun yaşadığını belirten bireylerin yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması puan ortancalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada iş-yaşam dengesinin farklı demografik faktörlerle ve uzaktan çalışmaya ilişkin değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda, akademisyenlerin uzaktan çalışmaya ilişkin farklı görüşleri olduğu, demografik faktörler ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşler ile iş-yaşam dengesi düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır. İş yaşamında yaşanan sorunlar yalnızca bireyleri değil aynı zamanda aileleri, çalışılan örgütleri ve içinde bulunulan sosyal yapıyı da olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesinin varlığı oldukça önemlidir. Günümüzde giderek artan iş-yaşam dengesi yaklaşımlarının çalışan, işveren, politikacı ve araştırmacılar tarafından daha fazla dikkate alınması ve bu alanda yapılacak araştırmaların artırılması önerilmektedir. Akademisyenlerin, iş-yaşam dengesini sağlamada sorun yaşadıkları alanların tespit edilmesi,

kurumsal boyutta iş - yaşam düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi, destekleyici bir iş kültürünün oluşturulması ve iş yaşam dengesi ile ilgili birey ve örgütlerin bilinçlendirilmesi, uzaktan çalışma modellerinde daha iyi iş yaşam dengesi elde etmeye yönelik düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Altan, D., Bozkurt, S., & Demir, R. (2015). Çalışanların esnek çalışmaya yönelik tutumlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 7(14), 375-398.

Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(1), 99-114.

Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.

Bell, A.S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8 (1), 25-37.

Chang, J.W., Huang, D.W., & Choi, J.N. (2012). Is task autonomy beneficial for creativity? prior task experience and self-control as boundary conditions. *Social Behavior and Personality*, 40 (5), 705-724.

Crosbie, T., Moore, J. (2004). Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223-233.

Demerouti, E., Shimazu, A., Bakker, A.B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: a longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in japanese working parents. *work & stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 27 (3), 223-243.

Diane-Gabrielle, T., & Thomsin, L. (2012). Telework and mobile working: analysis of its benefits and drawbacks. *International Journal of Work Innovation*, 1(1), 100-113.

Doğrul, B.Ş. & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.

Fedáková, D., & Istoňová, L. (2017). Slovak IT- Employees and new ways of working: impact on work-family borders and work-family balance. *Ceskoslovenska Psychologie*, 11 (1), 68-85.

Fiksenbaum, L.M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (5), 653-672.

Fontinha, R., & Van Laar, E. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: the role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 173-183.

Georgeta, P. & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.

Guest, D.E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.

Gürel, PA. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16, 31-44.

Hilbrecht, M., Shaw, S.M., Johnson, L.C., & Andrey, J. (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.

Işıl, P., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 314- 315.

İlhan, Y. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

Jennings, J.E., & McDougald, M.S. (2007). Work family interface and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32 (3), 747-760.

Journal Of International Social Sciences Academic Researches Dergisi- C:4 |S:1 Yıl: 4- (2020|2)

- Kaynak Özçelik, K., & Öztuna, B. (2019). Erkeklerde iş yaşam dengesi üzerine araştırma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 861-876.
- Keklik, A., Başol, O., & Cumhuri Yalçın, E. (2020). İş-yaşam dengesinin daha iyi yaşam endeksi çerçevesinde değerlendirilmesi: OECD ülkeleri üzerine bir inceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33.
- Kıcıır, B. (2018). Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi: çevirmenler üzerinde bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 129-157.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14 (4), 541-557.
- Küçükşen, K., & Kaya, Ş.D. (2016). Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile-iş-özel yaşam dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 662-674.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Meşhur, H., & Alkan, F. (2010). Organizasyonların tele çalışmaya ilişkin tutumlarına yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Morganson, V., Major, D.A., Oborn KL., Verive, J.M., & Heelan, M.P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578-595.
- Naktiyok, A., & İşcan, Ö.F. (2003). İşgörenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6, 53-72.
- Öztan, E., & Doğan, S.N. (2015). Akademik cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(46), 191-222.
- Richert-Kazmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), 679-688.
- Saeed, K., & Farooqi, Y. A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(6), 9-15.
- Sivaraman, N. (2016). Work-life-balance: Consequences and solutions. *International Journal of Advanced Scientific Research & Development*, 3(1), 52-58.
- Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Journal of Management & Economics*, 23(1), 217-231.
- Üzümcü Polat, T., & Akpulat, N.A. (2017). Turizm işletmeleri çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması ve yaşam doyumları ilişkisi: kartepe-çeşme örneği. *Journal of International Social Research*, 10, 51, 1070-1082.
- Vyas, B., Vijayshri, S., & Hanji, S.V. (2015). A study on work life balance among KSRTC employees. *International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies*, 3(4), 366- 373.
- Vasanth, L., Nigam, R.S., & Mishra, S. (2017). Telecommuting – A key driver to work-life balance and productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 20-23.
- Yavuz, M., & Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.