

Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi Journal of Social Policy Conferences

Araştırma Makalesi | Research Article

 Açık Erişim | Open Access

İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin Analizi: Ataşehir’de Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

Analysis of the Relationship Between Work-Life Balance, Work-Family Conflict and
Happiness: A Study on White-Collar Workers in Ataşehir



Seda Doğan¹ , Hüseyin Arslan²  & Engin Doğan¹ 

¹ İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye

² İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Havaçılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye

Öz

Bu araştırma makalesinde mutluluk, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması kavramları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, yaş gibi kişisel değişkenler ile mutluluk, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması arasındaki anlamlılık düzeyleri ve iş-yaşam dengesinin mutluluğa etkisindeki iş-aile çatışmasının aracılık rolü incelenmiştir. Çalışma, İstanbul’da yaşayan ve Ataşehir’de çalışan 204 beyaz yakalı katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Anket yöntemi ile toplanan verilere online ve fiziki olarak katılım sağlanmıştır. Verilerin analizinde pearson korelasyon analizi, doğrulayıcı faktör analizi, t-test, One Way ANOVA, aracılık analizleri gibi yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Oxford Mutluluk Ölçeği”, “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Analizler sonucunda; iş-yaşam dengesi ve alt boyut ölçekleri ile mutluluk ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark olduğu, görülmüştür. İş-yaşam dengesinin mutluluğa etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir. Demografik değişkenler incelendiğinde cinsiyet, yaş, çocuk sahibi olma durumu, iş yerindeki pozisyon, ailenin gelir durumu, gelir durumunu tanımlama ve çalışma şekli tercihi değişkenleri ile ilgili anlamlı farklılıkların olduğu, medeni durum, çocuk sayısı, evli olma süresi, çalışma şekli, iş hayatında bulunma süresi ve bulunduğu iş yerinde çalışma süresi değişkenleri ile ilgili anlamlı farklılıkların olmadığı görülmüştür.

Abstract

In this research article, the relationships between the concepts of happiness, work-life balance and work-family conflict are analysed. The significance levels between personal variables such as gender, marital status, age and happiness, work-life balance and work-family conflict and the mediating role of work-family conflict in the effect of work-life balance on happiness were examined. The study was conducted with 204 white-collar participants living in Istanbul and working in Ataşehir. Relational survey model was used in the study. Online and physical participation was provided to the data collected by the questionnaire method. In the analysis of the data, methods such as Pearson correlation analysis, confirmatory factor analysis, t-test, one-way ANOVA, and mediation analyses were used.

“Personal Information Form”, “Oxford Happiness Scale”, “Work-Life Balance Scale” and “Work-Family Life Conflict Scale” were used in the study. Because of the analysis, there was a significant difference between work-life balance and its sub-dimension scales and happiness and work-family conflict. It was determined that work-family conflict did not play a mediating role in the effect of work-life balance on happiness. When demographic variables were analysed, it was seen that there were significant differences in gender, age, having children, position at work, family income status, income status definition and work style preference variables, while there were no significant differences in marital status, number of children, duration of being married, work style, duration of being in business life and duration of working at the current workplace variables.



Atıf | Citation: Doğan, S., Arslan, H. & Doğan, E. (2025). İş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve mutluluk arasındaki ilişkinin analizi: Ataşehir’de beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi-Journal of Social Policy Conferences*, (88), 12-37. <https://doi.org/10.26650/jspc.2025.88.1618134>

 This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. 

 2025. Doğan, S., Arslan, H. & Doğan, E.

 Sorumlu Yazar | Corresponding author: Seda Doğan sedakartal1@hotmail.com



Anahtar Kelimeler İş • Aile • Mutluluk • İş-yaşam dengesi • İş-Aile çatışması**Keywords** Work • Family • Happiness • Work-life balance • Work-Family conflict

Extended Summary

This study was conducted to measure the relationship between the concepts of happiness, work-life balance and work-family conflict, to examine these concepts in terms of demographic control variables such as age, gender and marital status and to measure the mediating role of work-family conflict in the effect of work-life balance on happiness. The population of the study consisted of “white-collar workers living in Istanbul and working in Ataşehir”. The sample of the study consists of 204 white-collar employees selected from the population using “random sampling” method. The relational survey model, which is one of the quantitative research methods, was used in the study and the data were collected by the questionnaire method. In the questionnaires, “Personal Information Form, Oxford Happiness Scale, Work-Life Balance Scale and Work-Family Life Conflict Scale” were used to measure the happiness, work-life balance and work-family conflict levels of the participants. Among the scales used, the Work-Life Balance Scale was handled in 3 different sub-dimensions: “Work-Life Harmony Sub-dimension Scale”, “Neglecting Life Sub-dimension Scale” and “Making Time for Yourself/Life Consists of Work Sub-dimension Scale”. Similarly, the Work-Family Life Conflict Scale has 2 sub-dimension scales: “Work-Family Conflict” and “Family-Work Conflict”.

In line with the findings obtained;

A significant positive relationship was found between not experiencing work-family life conflict and work-life balance, and it was determined that individuals with high work-life balance have increased levels of not experiencing work-family life conflict, work-family conflict and family-work conflict.

It was examined whether work-life balance plays a mediating role in the effect of happiness. In the study, it was determined that there was no mediating role in the effect of work-life balance on happiness.

When the relationship between not experiencing work-family life conflict and happiness level was examined, a significant positive relationship was found between the scales. At this point, it was seen that work-family life conflict, work-family conflict and family-work conflict decreased with the increase in the happiness levels of the employees, and the happiness levels decreased as a result of the increase in conflicts.

It was found that there was a significant and positive relationship between individuals’ work-life balance and happiness levels, and it was observed that people with a high work-life balance also had high levels of happiness. It was observed that there was a significant positive correlation between the work-life balance scale’s sub-dimensional scales of making time for oneself and life consisting of work, work-life harmony and neglecting life and the scales of happiness, work-family life conflict, work-family conflict and family-work conflict. In this context, it was observed that if individuals have high work-life harmony, do not see life as nothing but work by allocating time for themselves and do not neglect their lives, their happiness levels are high and their work-family life conflict, work-family conflict and family-work conflict levels are low.

When the relationship between individuals’ work-life balance and demographic characteristics is examined; employees who evaluated their income status as good provided their work-life balance more than employees who evaluated their income status as bad, employees between the ages of 18-30 neglect their lives less than employees between the ages of 31-40 and employees without children neglected their lives less than employees with children. It was concluded that women were more likely than men to think that life does not consist of work and allocate more time for themselves, and that employees who defined their income status as moderate/good were more likely than employees who defined their income status as poor to think that life does not consist of work, and that employees who defined their income status as good were more likely than employees who defined their income status as moderate to have higher work-life harmony than employees who defined their income status as good.

When the relationship between individuals’ happiness levels and demographic characteristics was examined, it was concluded that those who work in the management staff are happier than those who work in the personnel staff, those whose family income is between 35.001 and 65.000 TL are happier than those whose family income is between

17.001 and 35.000 TL, and those who express their income as medium and good are happier than those who express their income as bad.

When the relationship between individuals’ work-family life conflict levels and their demographic characteristics was examined, it was found that people who have children experience more conflict than people who do not have children, and people who prefer to work completely online experience more conflict than people who prefer to work completely face-to-face. Within the scope of the work-family conflict sub-dimension scale, it was observed that employees between the ages of 31 and 40 experienced more work-family conflict than employees aged 41 and over and people with children experienced more work-family conflict than people without children.

When the relationships between personal variables and happiness, work-life balance and work-family conflict were examined, it was found that there were significant differences in gender, age, having children, position at work, family income, income status of the family, definition of income status and work style preference factors. There were no significant differences in the personal variables of marital status, number of children, duration of being married, duration of being in business life, duration of working at the current workplace and

İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin Analizi: Ataşehir’de Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma

İnsanlar hayatın her evresinde mutlu olmak ister. İş hayatının amaçlarından biri de bu mutluluğu sağlamaktır. Aile kurmak, aile için akla hayale gelmedik fedakârlıklara katlanmak yine bu mutluluğu gerçekleştirmek içindir. Bu bakış açısı ile İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin incelenmesi, araştırılması, analiz edilmesi ve bu sonuçların paylaşılması ile çalışanların ve aile üyelerinin mutluluğuna katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu açıklamadan sonra mutluluk kavramını açıklamakta yarar vardır.

Kavram olarak Türk Dil Kurumu sözlüğü “Mutluluk” kavramını “Anlık bir duruma bağlı olarak duyulan sevinç veya alınan zevk” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2024). Oxford Learne’s Dictionaries sözlüğü ise bu kavramı şöyle açıklar: “Mutluluk (bir şey hakkında/bir şeyle) bir şeyin iyi veya doğru olmasından memnun olma hali.” (Oxford Learne’s Dictionaries, 2025).

Aşağıda belirtilen kaynakta ise mutluluk kavramı saadet kavramı ile ifade edilmiş olup, sözlükte “kısmetli ve talihli olmak, uğurlu gelmek” anlamındaki Arapça **sa’d** kökünden isim olan **saadet** kelimesi kısaca “talih, uğur, bereket” kelimeleriyle karşılanmakta, saadetin karşınının **şekavet** (talihsizlik, bedbahtlık) olduğu belirtilmekte, bu bağlamda saadet “iyi ve hayırlı olana ulaşma, Allah’ın kişiye bereket ihsan etmesi, onu mutlu kılması” şeklinde tanımlanmaktadır.” (Çağrı, M., 2008) denilmiştir.

“İş-yaşam dengesi” kavramının ise herkes tarafından kabul edilen net bir tanımı bulunmamakla birlikte genel bir ifade ile; kişilerin özel ve iş hayatları arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri anlamına gelmektedir (Akcebe, F., 2022). İş-yaşam dengesi kavramına göre bireylerin zamanlarını aile, iş ve özel hayatlarına eşit bir şekilde ayırmaları ve alanlar arasındaki dengeyi sağlıklı bir şekilde kurmaları durumunda iş ve iş dışındaki yaşamlarında daha mutlu olmaları mümkün olacaktır (Akdoğan, L., 2022). Kişilerin aile ve iş hayatlarındaki rolleri ile ilgili sahip oldukları sorumluluklarının uyumlu olmaması sonucunda ise “aile-iş çatışması” veya “iş-aile çatışması” şeklinde çatışmalar yaşanmaktadır (Yüksel, İ., 2005). Bireylerin iş hayatında yaşadığı gelişmelerin aile hayatında olumsuz sonuçlara yol açması “iş-aile çatışması” olarak ifade edilirken (Çetinceli, K. ve Çarıkçı, İ. H., 2020), bireylerin aile hayatındaki rollerinden doğan sorumluluklarının iş hayatını olumsuz yönde etkilemesi ise “aile-iş çatışması” olarak ifade edilmektedir (Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E., 2018).

Bu araştırmada mutluluk, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler ele alınmıştır.

İlgili Literatür

Mutluluk

“Mutluluk” kavramı kişiden kişiye göre farklı anlamlar taşımakla birlikte genel olarak ele alındığında; bireylerin pozitif duygular hissetmesi ve hayatından hoşnut olması anlamına gelmektedir (Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G., 2016). Bireylerin mutlu olma sebepleri ve mutlu olma düzeyleri değişiklik gösterebildiğinden, literatürde bu kavrama ilişkin çeşitli tanımlara rastlanmaktadır (Çakır, P. ve Yavuz, Y., 2022). Yapılan tanımlar incelendiğinde, mutluluğun hayatın genelini ele alan bir kavram olduğu, tüm hayatı kapsadığı ve birçok faktörden etkilenebileceği söylenebilir (Çelebi, G., Y. ve Çelebi, B., 2020). Öte yandan Mutluluk Tarihi’ne bakıldığında, mutluluğun Antik Çağ’dan günümüze kadar dönemsel olarak farklı anlamları olduğu ve kişilerin kültürleri, inançları, ekonomik durumları gibi birçok faktörün mutluluğa yönelik algılarını etkilediği görülmektedir (Arıcı, H. Y., 2020). Nitekim mutluluk, bireylerin ihtiyaç duyduğu en temel olgu olarak kabul edilmektedir (Kırık, A. M. ve Sönmez, M., 2017). Bu nedenle mutluluk arayışı da insanların hayatlarındaki en önemli amaç durumundadır (Işık, Z., Çetinkaya, N. ve Işık, M. F., 2017).

Farklı bilim dalları tarafından araştırılan “mutluluk” kavramı felsefi olarak “kötü insan” ve “iyi insan” ayrımı ile değerlendirilmektedir. Örneğin; Aristoteles mutluluğun “erdem” ve “iyilik” kavramlarından geçtiğini öne sürmüştür (Bülbül, Ş. ve Giray, S., 2011) ve ona göre iyi olan insan mutlu olan insandır (Tosun, C. M. ve Altuntop, S., 2017). Sokrates’e göre ise; “bilgi” insanları doğru davranışlara yönlendirmektedir ve bu nedenle mutluluğa bilgi ile ulaşmak mümkündür (Demircan, B., 2024). Mutluluk kavramı psikoloji açısından ele alındığında ise; mutsuzluğa yol açan olaylardan veya acıdan kaçınma, istediği şeyleri gerçekleştirme, yaşamdan zevk alma olarak ifade edilmektedir (Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T., 2019). Psikoloji alanında önemli bir isim olan Erich Fromm, mutlu olmanın ve mutsuz olmanın yalnızca geçici bir ruh hali olmadığını, aksine bireyleri tamamen saran bir durum olduğunu ve bireylerin mutlu olabilmeleri için kendi yeteneklerinin farkına vararak açığa çıkarması ve bu sayede kendilerini gerçekleştirmesi gerektiğini savunmaktadır (Fromm, E., 2003). Freud ve Skinner gibi kuramcılar ise mutluluktan daha çok mutsuzluğun nedenlerine ve ortaya çıkardığı sonuçlara odaklanmışlardır (Kıroğlu, B. S. ve Yıldırım, K., 2022).

Öznel bir kavram olarak değerlendirilmekte olan mutluluk; bireylerin ihtiyaçları, beklentileri, ekonomik koşulları gibi faktörlere bağlı olarak değişebilmekte ve aynı zamanda insanların cinsiyetleri, eğitim durumları, kültürleri gibi farklılıkları da mutlu olma seviyelerine etki edebilmektedir (Uzunbacak vd., 2019). Bireyler yaşadıkları olayları kendi beklentilerine, deneyimlerine, değerlerine göre değerlendirirler ve bu nedenle aynı durumlara birbirlerinden farklı tepkiler verebilirler (Diener, E. ve Suh, E., 1999). Ayrıca bireylerin karakter özelliklerine göre sahip oldukları genel mutluluk düzeyleri yaşamlarındaki gelişmeler doğrultusunda olumlu veya olumsuz olarak değişebilmektedir (Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G., 2016). Bu bağlamda bireylerin mutluluk düzeyleri çevresindeki kişilere de etki etmektedir ve bireyler mutluyken çevresindeki kişileri olumlu olarak etkilerken, mutlu değilken olumsuz olarak etkilemektedir (Köş, R. ve Kaya, A., 2024).

Mutluluk ile İlgili Teoriler

“Mutluluk” kavramına yönelik çeşitli teoriler bulunmaktadır. Literatüre bakıldığında Hazcı (Hedonistic), Yaşam Memnuniyeti, Etkinlik (Akiş), Duygusal Durum, Bilişsel (Eudaymonik) ve Uyum Teorileri sıklıkla ele alınmıştır.

“Hazcı (Hedonistic)” yaklaşımı savunan teorisyenlere göre; bireyler hazzı acıdan daha fazla yaşamaları durumunda mutlu olmaktadır (Bremner, R. H., 2011). Hazcı yaklaşımın temsilcilerinden olan Epikuros mutluluğu “haz” ile açıklamaktadır ve mutlu yaşamının başlangıcının ve sonunun haz olduğunu savunmaktadır (Türk, S. ve Gürdal, S. A., 2019). Mutluluğun; bireylerin hayatlarına yönelik belirli hedeflerinin tatmini ile gerçekleşeceği savunulan teori ise “Yaşam Memnuniyeti Teorisi” olarak ele alınmaktadır. (Bremner, R.

H., 2011). Etkinlik (Akış) teorisinde ise; bireylerin mutlulukları amaçlarına ulaşmaktan ziyade amaçlarına ulaşmaya çalıştıkları süreçte gerçekleştirdikleri eylemlerden aldıkları haz ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin; bireylerin dağın zirvesine ulaşmaktan ziyade tırmanmayı gerçekleştirdikleri süre boyunca aldıkları haz etkinlik teorisi ile açıklanmaktadır (Özgüleş, B., 2019). Bireylerin mutlu olmalarının genel olarak duygularına ve ruh hallerine bağlı olduğunu, yani genel duygusal durumlarının veya duygusal hallerinin mutsuzluğa ya da mutluluğa neden olduğunu savunan teori ise “Duygusal Durum Teorisi” olarak açıklanmaktadır (Bremner, R. H., 2011). Diğer bir teori olan “Bilişsel (Eudaymonik) Teori” kişilerin mutluluklarının içsel uyumları ile hedeflerine ulaşmaları ve dış dünyadaki faktörler ile uyumlu olmaları ile gerçekleşeceğini savunmaktadır (Erselcan, R. C. ve Süral Özer, P., 2018). “Uyum Teorisi” ise insanların meydana gelen yeni koşullara ve olaylara ilk başta tepki verdiklerini ve daha sonra bu koşullara ve olaylara alışarak en baştaki tepkisiz hallerine geri döndüklerini savunmaktadır (İşleroğlu, S., 2012).

İş-Yaşam Dengesi

“İş-Yaşam Dengesi” kavramı bireylerin iş ve aile hayatındaki sorumluluklarının birbirleri ile uyumlu hale getirilerek her iki alandaki ihtiyaçlarının da etkin olarak yönetilmesi anlamına gelmektedir (Chawla, D. ve Sondhi, N., 2011; Altıntaş, B. ve Altıntaş, M. 2023). Diğer bir ifade ile iş yaşam dengesi; bireylerin özel hayatları ve iş hayatları arasında denge kurarak her iki alanda da doyuma ulaşabilmesidir (Yıldız, K. ve Dilek, S., 2016). İş-yaşam dengesindeki “denge” sözcüğü yerine “çatışma” sözcüğü de kullanılmaktadır ve “iş-yaşam çatışması” kavramı ise bireylerin iş ve iş dışındaki hayatlarındaki rollerinin dengeli olmaması veya çatışma halinde olması anlamına gelmektedir (Al, B. 2023).

İnsanların işlerine daha çok zaman harcadıklarını ve iş dışındaki özel alanlara daha az zaman ayırdıklarını belirtmek için kullanılan “iş-yaşam dengesi” kavramı olarak ilk defa 1986 yılında ABD’de ortaya çıkmış (Smith, K. T., 2010) fakat daha öncesinde 1930’lu yıllarda şirketlerin iş-yaşam dengesine yönelik çeşitli programlar uygulamaya başladığı görülmektedir (Korkmaz, O. ve Erdoğan, E., 2014). Örneğin W.K. Kellogg şirketi İkinci Dünya Savaşından önce üç gün/sekiz saat olan çalışma şekillerini dört gün/altı saat olarak değiştirerek çalışanların motivasyonlarının ve verimliliklerinin artmasını sağlamıştır (Lockwood, N., 2003).

İş-yaşam dengesi kavramı yaşam şartlarının yoğunlaşması, kadın istihdamlarının artış göstermesi, erkeklerin işsizlik seviyelerinin artması (Pichler, F., 2009), küreselleşme, gelişen teknoloji gibi çeşitli faktörler nedeniyle günümüzde daha fazla önem kazanmaya başlamıştır (Gürel, P., 2018; Shankar, T. ve Jyotsna, B., 2010). Çalışanlar iş ve aile dışındaki özel yaşamlarında kişisel gelişimlerini, dinlenmelerini sağlayamadıkları zaman iş-aile dengesini sağlamış olsalar bile iş-yaşam dengesini sağlayamamaktadırlar (Buddhapriya, S., 2005). Bu nedenle bireylerin aile ve iş alanları ile ilgili ihtiyaçları ile beraber kişisel ihtiyaçlarının da uyumlu halde olması gerekmektedir (Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S., 2010). Örneğin; Hindistan’da yapılan bir çalışmada, bireylerin iş dışındaki yaşamlarında aileye verdikleri önemin yanı sıra hobileri, arkadaşları, kişisel bakımları, toplumsal çalışmaları gibi diğer unsurların da iş-yaşam dengesinin sağlanması için önemli unsurlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Prakash, V., 2018). İş-yaşam dengesini sağlayabilen çalışanların motivasyonları ve yaşam kaliteleri yükselerek kişisel refah oranları artış gösterebilmektedir. Bu durum işletmelerin uzun vadede başarılı olmasında etkili olabileceği için, iş-yaşam dengesi kavramı işletmeler için de oldukça önem teşkil etmektedir (Aydınlı, A. ve Erkasap, A., 2023).

İş-yaşam dengesinin boyutları literatürde genellikle “tatmin dengesi”, “zaman dengesi” ve “bağlılık dengesi” olmak üzere 3 farklı şekilde ele alınmaktadır.

İş-yaşam dengesinin “Tatmin Dengesi” boyutu, çalışanların hem özel hayatlarındaki hem de iş hayatlarındaki rollerinden eşit olarak tatmin olmaları gerektiğini öne sürmektedir (Altıntaş, B. ve Altıntaş, M. 2023). Diğer bir boyut olan “Zaman Dengesi” ise insanların aile ve iş ile ilgili rollerine eşit olarak zaman ayrılması

gerektiğini savunmaktadır (Kıcı, B., 2015). Bireylerin özel ve iş hayatlarındaki rollerine eşit derecede bağlı olmaları gerektiğini ileri süren boyut ise “Bağlılık Dengesi” olarak ifade edilmektedir (Gürel, P., 2018).

İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar

Bireylerin hayat tarzlarının ve önceliklerinin farklılıklar göstermesinden dolayı iş-yaşam dengesi tek bir kalıba bağlı değildir ve yaş, kariyer (Lakkoju, S. ve Jeyalakshmi, R., 2015), çalışma saati, işyeri ve fiziksel koşulları gibi çeşitli faktörler iş-yaşam dengesine etki etmektedir (Has, A. F. ve Bal, Y., 2024). Aynı zamanda bireylerin hedefleri, motivasyonları, aileleri ve toplumsal sorumlulukları da iş-yaşam dengesine etki edebilecek unsurlar arasındadır (Munn, S. L., 2013).

Bireylerin algılamış oldukları ideal “iş-yaşam dengesi” yaşlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin genç çalışanlar çok çalışarak hobilerine daha az zaman ayırmayı tercih edebilirken, zamanla yaşları arttıkça daha az çalışmayı ve hobileri ile daha çok ilgilenmeyi tercih edebilirler (Buddhapriya, S., 2005). Benzer şekilde bireylerin medeni durumları da iş-yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Örneğin evli bireylerin kariyerleri ve evliliklerinin birbirleri ile uyumlu olması onlar için olumlu sonuçlar verirken, uyumlu olmaması ise olumsuz sonuçlara ve çatışmaların yaşanmasına yol açabilmektedir (Çetinceli, K. ve Çarıkçı, İ. H., 2020). Yaşlı ve çocuk bakımı gibi ek sorumlulukları olan çalışanların bu sorumlulukları gerçekleştirmek amacıyla iş saatlerini azaltması, iş-yaşam dengelerinin bozulmasına neden olabilirken, bu sorumlulukları olmayan çalışanlar ise daha az iş-yaşam dengesizliği yaşayabilmektedirler (Kyselova, O., 2023). Tüm bunların yanı sıra, erkeklerin tek başına çalışarak ev geçindirdiği geleneksel aile yapısı günümüzde değişmeye başlamıştır ve çift kariyerli aile yapısına geçiş yaşanmaktadır (Karimi, L., 2008). Geçmişten günümüze kadar devam eden ataeril yapının bu şekilde değişmesi ile birlikte erkeklerin de ev işleri ve çocuk bakımına destek olduğu bir düzen oluşmaya başlamıştır ve iş-yaşam dengesi kavramı yalnızca kadınları değil erkekleri de doğrudan ilgilendiren bir durum haline gelmiştir (Karlankuş, N., 2023). Ancak değişen bu koşullara rağmen kadınlardan işle ilgili rollerini gerçekleştirirken evle ilgili kalıplaşmış rollerin de beklenilmesi ve bu rollerin yine kadınlar tarafından yerine getirilmesi, kadınların erkeklere göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamalarına neden olabilmektedir (Arslan, M. 2012).

Bireylerin iş hayatları göz önüne alındığında, yaşamlarının büyük bir zaman dilimini çalışarak geçirmektedirler ve bu nedenle “iş” kavramı hayatlarındaki her alana etki edebilmektedir (Özel, N., 2015). Çalışanların işlerine yönelik birçok görevi aynı anda yapmaya çalışması ile beraber bir görevin daha çok benimsenmesi, rollerine ilişkin sınırların belirsiz olması gibi durumlar ise bireylerin çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir (Korkmaz, S., 2021). Benzer şekilde çalışanların iş yükünün olması gerekenden fazla olması ve aldığı ücretin iş yüküne göre olmaması da aile yaşamlarını olumsuz olarak etkilemekte ve iş-yaşam dengesinin sağlanamamasına neden olmaktadır (Yavuz, İ. H., 2023). Çalışanların çalışma ortamı, çalışma saatleri gibi çalışma koşullarından memnuniyet duymaları ise motivasyonlarını sağlamakta ve iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilemektedir (Umutlu, S., 2020). Aynı zamanda çalışanların sosyalleşme ihtiyaçlarının giderilmesi açısından da iş ortamı bireyler açısından önemli bir konuma sahiptir (Korkmaz, S., 2021).

Bireyler iş-yaşam dengesizliği yaşadığı durumlarda kariyerlerinden ve iş yerinde bulundukları konumların sağladığı avantajlardan dolayı yeniden denge kurmak için uğraşabileceklerdir. Bu noktada işletmelerin çalışanların kariyer planlamalarına destek olmaları önem teşkil etmektedir (Ekinci, H., 2021). Çalışanların yöneticilerinden ilgi görmesi, sorunlarının çözülebiliyor olması gibi faktörler de çalışanların problemlerinin çözümüne yardımcı olmakta ve verimliliklerinin artmasını sağlamaktadır (Adil, B. ve Vapur, M., 2023). İşletmelerin çalışanlara sağladıkları esnek çalışma gibi uygulamalar ise çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki görevlerini bir arada gerçekleştirebilmesine yardımcı olmaktadır (Parlak, N. K., 2016). Benzer şekilde hastalık izni, tatil politikası, yarı zamanlı çalışma gibi uygulamalar da çalışanların iş-yaşam dengesinin sağlanmasında etkili rol oynamaktadır (Ahmad, N. 2021). Barck-Holst, P., Nilsonne, Å., Åkerstedt, T. ve Hellgren, C.

(2022), tarafından bir sosyal hizmet kurumunda çalışan İsveçli personellerin çalışma saatlerine ilişkin yapılan boylamsal çalışma neticesinde; çalışma saatleri azaltıldıktan sonra çalışanların tamamının işe daha olumlu beklentiler duyarak gittiği, birçoğunun iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin iyileştiği ve çoğunun müşterilerle olan ilişkilerinin geliştiği tespit edilmiştir.

İş-Aile Çatışması

İnsanların yaşamları genel olarak aile ve iş alanları üzerine kuruludur ve buna bağlı olarak aile yaşamları iş yaşamlarına, iş yaşamları da aile yaşamlarına etki etmektedir (Macit, M., 2019). Bireylerin her iki alandaki rolleri arasında denge kuramaması veya rolleri bir arada gerçekleştirilememesi durumu ise “iş-aile çatışması” olarak ifade edilmektedir (Cingöz, A. ve Kaya, A., 2018). İş ve aile hayatı arasındaki çatışmalar “aileden işe doğru çatışma (aile-iş çatışması)” ve “işten aileye doğru çatışma (iş-aile çatışması)” olarak 2 farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Netemeyer, R., Mcmurrian, R. ve Boles, J., 1996). İş-aile çatışması bireylerin iş ile ilgili faaliyetlerinin aile hayatındaki taleplerini karşılamaya müdahale ettiğinde ortaya çıkarken, aile-iş çatışması ise bireylerin aile ile ilgili faaliyetlerinin işle ilgili taleplerini karşılamaya müdahale ettiğinde ortaya çıkmaktadır (Reynolds, J. ve Aletraris, L., 2007).

Bireylerin medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, yaşlı bakımları gibi faktörler aile-iş çatışmasına neden olabilecek unsurlar arasındadır (Atabay, E., S. ve Naktiyok, A. 2017). Bireylerin ailelerine ayırmaları gereken zamanların işten dolayı azalması, işteki sorumlulukları nedeniyle özel ve aile hayatlarındaki aktivitelerin iptal edilmesi veya ertelenmesi gibi durumlar ise iş-aile çatışmasına neden olabilecek faktörlerdendir (Karadede, S. E., 2021). Bu faktörlerin yanı sıra bireylerin her iki alandaki rollerinden birine karşı aşırı derecede bağlı olmaları da daha fazla çatışmanın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Sunal, A., B., Ok, A. B. ve Keskin, S., 2016). İş ve aile hayatları arasında çatışmaların yaşanması, bireylerin hem iş yaşamlarına hem de kişisel yaşamlarına olumsuz olarak etki edebilmektedir (Yüksel, İ., 2005). Erdamar, G. ve Demirel, H. (2014)’in Ankara’da 364 öğretmen ile yapmış olduğu çalışmada; katılımcıların iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasına göre daha fazla yaşadıkları, iş-aile çatışması yaşarken ise en çok karşılaşılan durumun iş yaşamındaki bir problemin aile yaşamının önüne geçmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş-aile çatışmaları, insanların bir roldeki zaman katılımını, davranışını ve gerilimini etkileyen bir rolün diğer roller ile çatışma yaşayabileceğini öne sürmekte olup “zaman temelli çatışma”, “davranış temelli çatışma” ve “gerilime bağlı çatışma” olarak üç farklı şekilde değerlendirilmektedir (Greenhaus, J. ve Beutell, N., 1985). “Zaman Temelli Çatışma” bireylerin bir role ayırdıkları zamandan dolayı diğer rollerini gerçekleştirmesinin zorlaştırdığı durumlarda yaşanan çatışmalar olarak tanımlanmaktadır (Parasuraman, S. ve Simmers, C., 2001). Diğer bir iş-aile çatışması türü olan “Davranış Temelli Çatışma” kişilerin bir role ilişkin davranışının diğer roldeki davranışı ile uyumlu olmaması durumunda diğer rolün gerçekleştirilmesinin zorlanması sonucunda ortaya çıkan çatışmalar olarak ele alınmaktadır (Batmantaş, H. ve Zeybek, F., 2023). Bireylerin bir rolde yaşadığı gerilimin farklı bir role etki etmesi ve o role ilişkin görevleri gerçekleştirmesinin zorlanması sonucu ortaya çıkan çatışmalar ise “Gerilime Bağlı Çatışma” olarak ifade edilmektedir (Parasuraman, S. ve Simmers, C., 2001).

İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Unsurlar ve Sonuçları

Bireylerin aile yaşamındaki sorumluluklarının, iş yaşamı ile ilgili sorumluluklarından dolayı gerçekleştirilememesi “İş-Aile Çatışması” olarak ifade edilmektedir ve işle ilgili baskılar, iş stresi, fazla mesai (Kelly, E. L., Moen, P. ve Tranby, E., 2011), iş yükünün fazla olması (Eytmiş, A. M. ve Sezer, F., 2021), hafta sonu çalışmaları, çalışanların yöneticilerle ve üstlerle ilişkilerinin iyi olmaması (Atabay, E., S. ve Naktiyok, A. 2017), gelişen teknoloji ile beraber her alanda etkileşimin her an sağlanabiliyor olması, iş ve aile alanlarında net sınırların olmaması gibi birçok faktör iş-aile çatışmalarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Kyselova, 2023).

Bireylerin ailelerine ayırmaları gereken zamanları işlerine ayırmaları sonucunda da bir süre sonra alanlar arasında çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Atabay, E., S. ve Naktiyok, A. 2017). Bu bağlamda, çalışanların aile yapıları birbirinden farklılık gösterse de, herkesin ev hayatı ile ilgili çeşitli sorumlulukları olduğu için iş-aile çatışması herkesin yaşayabileceği bir durumdur (Premeaux, S. F., Adkins, C. L. ve Mossholder, K. W., 2007).

Çalışanların iş ve aile yaşamları arasında ortaya çıkan çatışmalar genellikle yorgunluk, performansta düşüş, iş tatminsizliği gibi sonuçlara neden olmaktadır (Erdamar, G. ve Demirel, H., 2014). Yaşanan iş-aile çatışmaları aynı zamanda çalışanların aile hayatlarında önemli sorunlara yol açabileceği gibi, iş hayatlarında da performans, örgütsel bağlılık, iş doyumu gibi konularda olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Cingöz, A. ve Kaya, A., 2018). Bireylerin iş-aile çatışması yaşamaları, aynı zamanda işten ayrılma niyetlerinin artmasına da yol açabilmektedir (Boles, J., Howard, W. ve Donofrio, H. H., 2001). Çatışmalar sonucu çalışanların işten ayrılmaları ise işletmeler açısından maliyetli ve istenmeyen bir durum olmaktadır (Öztop, S. ve Değirmencioğlu, M., 2019). Bu nedenle örgütler, çalışanlarının iş-aile çatışmalarını azaltmak amacıyla esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar gerçekleştirmeye başlamıştır (Breaugh, J. ve Frye, N., 2008). Çalışanların esnek çalışma koşullarına sahip olmaları ile beraber eşlerinden ve çalışma arkadaşlarından destek görmeleri, sosyal ve yan haklara sahip olmaları da iş-aile çatışmalarını azaltmayı sağlayacak yöntemler arasındadır (Tetik, H., T. ve Köse, S., 2016). İş-aile çatışmalarına yönelik uygulamaların etkili olabilmesi için, işletmelerin çalışanların iş-aile çatışmalarını azaltmak veya önüne geçmek amacıyla gerçekleştireceği uygulamaları, onların demografik özelliklerine ve ihtiyaçlarına göre şekillendirmesi gerekmektedir (Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C., 1994).

Gereç ve Yöntem

Gerçekleştirilen araştırma kapsamında kullanılan ölçekler için İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu’nun 01.07.2024 tarihli, E-65836846-044-322235 sayılı yazısı ile onay alınmıştır. Araştırmanın hipotezleri, modeli, çalışma grubu ve veri toplama araçları bu başlık altında incelenecektir.

Araştırmanın Modeli

Çalışmanın amacına uygun olması nedeniyle nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli bu çalışmada kullanılmıştır. Araştırma modelinde iş-yaşam dengesi bağımsız değişken, mutluluk düzeyi bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Ayrıca İş-Aile Çatışması ise araştırmada aracı değişken olarak kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın evreni İstanbul’da yaşayan ve Ataşehir’de beyaz yakalı olarak çalışan kişilerden oluşmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise tesadüfi örnekleme tekniği ile evrenden rastgele seçilen 204 beyaz yakalı çalışan oluşturmuştur. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, evrenin tamamına ulaşmanın pratikte mümkün olmaması ve örneklemin, evreni temsil etme gücünü artırmaktır. Tesadüfi örnekleme yöntemi, her bireyin eşit seçilme şansına sahip olması nedeniyle önyargı riskini en aza indirir ve elde edilen bulguların genellenebilirliğini güçlendirir. Araştırmanın amacı, Ataşehir’deki beyaz yakalı çalışanların iş-yaşam dengesi, mutluluk ve iş-aile çatışması gibi değişkenler arasındaki ilişkileri genel bir bakışla ortaya koymak olduğundan, örneklemin temsiliyet düzeyini artıracak objektif bir örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Bu bağlamda, tesadüfi örnekleme yöntemi, araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini desteklemek amacıyla uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan 204 veri neticesinde, t-test ve ANOVA gibi istatistiksel analizlerle anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu, örneklem büyüklüğünün belirli bir ölçüde yeterli olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen anlamlılık düzeyleri, örneklem büyüklüğünün makul bir güvenle sonuçlar verdiğini düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan bireylerin demografik ve diğer niteliksel özellikleri aşağıda tabloleştirilmiştir.

Tablo 1*Katılımcıların Niteliklerine Göre Frekans Dağılımları*

Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri (n:204)	n	%
Yaş Grubu		
18-30	73	35,8
31-40	65	31,9
41-50	49	24,0
51+	17	8,3
Cinsiyet		
Kadın	106	52
Erkek	98	48
Eğitim Durumu		
İlkokul	1	0,5
Ortaokul	2	1,0
Lise	18	8,8
Önlisans	28	13,7
Lisans	103	50,5
Yüksek Lisans	40	19,6
Doktora	12	5,9
Pozisyon		
Personel	109	53,4
Yönetici	44	21,6
Müdür Yardımcısı	16	7,8
Müdür	32	15,7
Akademisyen	3	1,5
Medeni Durum		
Bekar	68	33,3
Evli	125	61,3
Boşanmış	11	5,4
Evlilik Süresi (Yıl)		
0-5	47	23,0
6-10	22	10,8
11-15	17	8,3
16-20	16	7,8
21-30	16	7,8
31+	7	3,4
Çocuk Sahibi Olma		
Evet	95	46,6
Hayır	109	53,4
Çocuk Sayısı		
1	45	22,1
2	41	20,1
3	7	3,4

Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri (n:204)	n	%
4	2	1,0
İlk Ebeveyn Olunan Yaş		
18-25	11	5,4
26-30	48	23,5
31-35	28	13,7
36-40	7	3,4
41+	1	0,5
Aile Yapısı		
Çekirdek	174	85,3
Geniş	8	3,9
Tek Ebeveynli	19	9,3
Tek Yaşayan	3	1,5
Ailenin Gelir Durumu		
17.001ve altı	2	1,0
17.002-35.000	30	14,7
35.001-50.000	39	19,1
50.001-65.000	35	17,2
65.001-80.000	36	17,6
80.001 ve üzeri	62	30,4
Gelir Durumu Tanımlama		
Çok Kötü	6	2,9
Kötü	37	18,1
Orta	109	53,4
İyi	47	23,0
Çok İyi	5	2,5
İstanbul’da Yaşama Süresi (Yıl)		
0-5	17	8,3
6-15	24	11,8
16-25	33	16,2
25+	130	63,7
İş Hayatında Yer Alma Süresi		
0-5	47	23,0
6-10	49	24,0
11-15	34	16,7
16-20	26	12,7
21+	48	23,5
Bulunulan İş Yerinde Çalışma Süresi		
0-5	114	55,9
6-10	45	22,1
11-15	18	8,8
16-20	12	5,9
21+	15	7,4

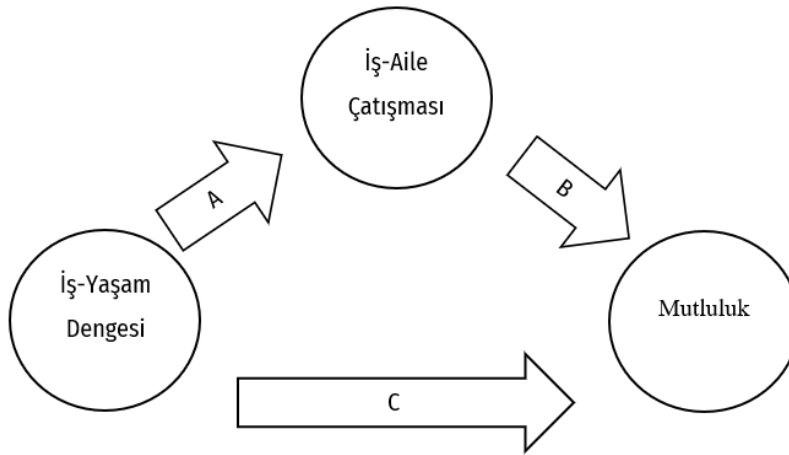
Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri (n:204)	n	%
Çalışma Şekli		
Yüz Yüze	158	77,5
Çevrimiçi	5	2,5
Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi (Hibrit)	41	20,1
Tercih Edilen Çalışma Şekli		
Yüz Yüze	54	26,5
Çevrimiçi	20	9,8
Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi (Hibrit)	130	63,7

Araştırmanın Hipotezleri

H1: İş-yaşam dengesinin mutluluğa etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.

Şekil 1

Aracılık Modeli



H2: İş yaşam dengesi ile mutluluk düzeyi ve iş-aile çatışması yaşanmaması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3: İş-aile çatışması yaşanmaması ile mutluluk düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: Katılımcıların iş yaşam dengeleri, demografik kontrol değişkenleri düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H5: Katılımcıların mutluluk düzeyi algıları, demografik kontrol değişkenleri düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H6: Katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri, demografik kontrol değişkenleri düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel Bilgi Formu, Oxford Mutluluk Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Bu kapsamda 204 çalışana ulaşılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Çalışmanın amacına hizmet edecek şekilde katılımcıların demografik özelliklerini belirteceği sorulardan oluşan “Kişisel Bilgi Formu” araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu kapsamda “yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş yerindeki pozisyon, medeni durum, evlilik süresi, çocuk sahibi olma durumu, sahip olunan çocuk

sayısı, ilk ebeveyn olunan yaş, aile yapısı, ailenin gelir durumu, gelir durumunu tanımlama şekli, İstanbul’da yaşanan süre, iş hayatında yer alma süresi, bulunulan iş yerinde beyaz yakalı olarak çalışma süresi, çalışma şekli ve tercih edilen çalışma şekli” olmak üzere 17 soruya yer verilmiştir.

Oxford Mutluluk Ölçeği

Araştırmada (Hills, P. ve Argyle, M., 2002) tarafından algılanan mutluluk düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen ve (Doğan, T. ve Sapmaz, F., 2012) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyutlu ve 29 maddeli Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe formu beşli likert tipine göre ele alınmıştır. 11 adet ters kodlanmış soru bulunan ölçeğin orijinalinde cronbach alfa güvenirlik katsayısı .91, (Doğan, T. ve Sapmaz, F., 2012) ise Cronbach alfa güvenirlik katsayısını .77 olarak bulmuştur. Bu araştırmada ise Cronbach Alfa değeri 0.93 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada Oxford Mutluluk Ölçeğine ilişkin normallik testi yapılmış olup, yapılan inceleme sonucunda değişkenlerin çarpıklık değerinin (skewness) -2 ile +2 aralığında olduğu görülmüştür. Araştırmada Oxford Mutluluk Ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi AMOS programı ile yapılmıştır. DFA sonucunda 0.40’ın altında faktör yükü olan maddeler çıkarılmıştır (çıkarılan maddeler: 1, 5, 6, 10, 13, 14, 15, 19, 23, 24, 27, 28, 29). Kalan diğer maddelerin faktör yüklerinin ise 0.40 ve üzerinde olduğu görülmüştür. Bu durum ölçeğin "Mutluluk" yapısını temsil etmekte yeterli olduğunu göstermektedir. Aşağıdaki tabloda söz konusu ölçeğe ilişkin faktör yüklerine yer verilmiştir.

Tablo 2

Oxford Mutluluk Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükleri	Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükleri	Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükleri
m2	<- Mutluluk	,609	m11	<- Mutluluk	,734	m20	<- Mutluluk	,482
m3	<- Mutluluk	,616	m12	<- Mutluluk	,763	m21	<- Mutluluk	,675
m4	<- Mutluluk	,533	m16	<- Mutluluk	,750	m22	<- Mutluluk	,821
m7	<- Mutluluk	,718	m17	<- Mutluluk	,786	m25	<- Mutluluk	,805
m8	<- Mutluluk	,511	m18	<- Mutluluk	,613	m26	<- Mutluluk	,746
m9	<- Mutluluk	,802						

Doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin değerlendirilmesinde, Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010) önerdikleri kriterlere göre CFI ≥ 0.90 , RMSEA ≤ 0.08 , SRMR ≤ 0.08 ve CMIN/DF 1-3 arasında olması kabul edilebilir uyum için yeterli görülmektedir. **Tablo 3** incelendiğinde ölçeğin genel itibarıyla iyi bir model uyumuna sahip olduğu ve ölçeğin kullanılabilir olduğu görülmektedir.

Tablo 3

Oxford Mutluluk Ölçeği İyilik Uyum Değerleri

Kategori	İstatistik	Değer	Kabul Edilebilirlik Kriteri
SRMR	Standardized Root Mean Residual	0,055	$\leq 0,08$
CMIN/DF	Chi-Square / Degrees of Freedom	2,510	1-3 arası: Kabul edilebilir; <2: Çok iyi
CFI	Comparative Fit Index	,908	$\geq 0,90$
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	,086	$\leq 0,08$: Kabul edilebilir, <0,05: Çok iyi

AVE (Average Variance Extracted) değerinin 0.50 veya üzerinde olması, yakınsama geçerliliğinin yeterli olduğunu belirtir (Fornell, C. ve Larcker, D. F., 1981). Hair ve arkadaşları (2010) ise, CR (Composite Reliability) değerinin 0.70 veya üzerinde olması gerektiğini ve 0.90 veya üzerindeki değerlerin ise oldukça yüksek bir güvenirlik düzeyini ifade ettiğini belirtmişlerdir.

Oxford Mutluluk Ölçeği için hesaplanan AVE değeri 0.561 ve CR değeri ise 0.932, olarak bulunmuştur. Bu sonuçlarda ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik açısından güçlü bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir.

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Apaydın, Ç. (2011) tarafından geliştirilen 20 maddelik İş Yaşam Dengesi Ölçeği araştırmada çalışanların iş-yaşam dengelerini ölçebilmek amacıyla kullanılmıştır. 5 Dereceli Likert Tipi olan ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik testleri araştırmacı tarafından yapılmıştır. Apaydın, Ç. (2011) ölçeğin 20 maddeden ve 4 alt boyuttan oluştuğunu belirlemiştir. İlgili alt boyutları ise iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması ve kendine zaman ayırma olarak belirlemiştir. Ölçeğin orijinalinde (Apaydın, Ç. 2011) tarafından Cronbach alfa değerinin 0,91 olduğu görülmüştür. Bu araştırmada ise Cronbach Alfa değeri 0,87 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin model uyumunu test etmek amacıyla AMOS programı ile Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Değişkenlerin çarpıklık değerinin (skewness) -2 ile +2 aralığında olduğu ve aynı şekilde değişkenlerin basıklık değerlerinin de (kurtosis) -2 ile +2 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum verilerin normal dağıldığını göstermektedir.

DFA sonuçlarına göre, 3. ve 20. maddelerin faktör yüklerinin 0,40’ın altında kaldığı tespit edildiği için bu maddeler ilgili ölçekten çıkarılmış ve 18 maddeden oluşacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. 18 maddenin faktör yüklerinin 0.40’ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda söz konusu faktör yükleri gösterilmiştir.

Tablo 4

İş Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükleri	Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükleri	Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükleri
iyd6	<— iyuab	,820	iyd1	<— yieab	,568	iyd12	<— kza-yiioab	,734
iyd7	<— iyuab	,710	iyd2	<— yieab	,610	iyd13	<— kza-yiioab	,614
iyd8	<— iyuab	,871	iyd4	<— yieab	,811	iyd18	<— kza-yiioab	,691
iyd9	<— iyuab	,771	iyd5	<— yieab	,718	iyd14	<— kza-yiioab	,509
iyd17	<— iyuab	,643	iyd10	<— yieab	,713	iyd15	<— kza-yiioab	,467
iyd19	<— iyuab	,800	iyd11	<— yieab	,695	iyd16	<— kza-yiioab	,858

Aşağıdaki tabloda ise İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin İyilik Uyum Değerleri yer almaktadır. Tabloda görüldüğü üzere SRMR, CMIN/DF ve CFI değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu sadece RMSEA değerinin, sınır değere oldukça yakın olduğu tespit edilmiş ancak yapılan analiz sonuçları, İş Yaşam Dengesi Ölçeği’nin kabul edilebilir düzeyde bir model uyumu sağladığını göstermiştir.

Tablo 5

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Sonuçları İyilik Uyum Değerleri

Kategori	İstatistik	Değer	Kabul Edilebilirlik Kriteri
SRMR	Standardized Root Mean Residual	0,083	≤ 0,08
CMIN/DF	Chi-Square / Degrees of Freedom	2,411	1-3 arası: Kabul edilebilir; <2: Çok iyi
CFI	Comparative Fit Index	0,903	≥ 0,90
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	0,083	≤ 0,08: Kabul edilebilir, <0,05: Çok iyi

İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin alt boyutlarının geçerliliğini tespit etmek amacıyla AVE ve CR değerleri belirlenmiştir. Yapılan incelemede İş Yaşam Uyum Alt Boyutunun AVE değerinin 0.753 ve CR değerinin ise 0.935, olduğu, Yaşamı İhmal Etme Alt Boyutunun AVE değerinin 0.743 ve CR değerinin ise 0.916, olduğu görülmüştür. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin “Yaşamın İşten İbaret Olması” ve “Kendine Zaman Ayırma” alt boyutlarında AVE

değerinin CR değerinden daha yüksek olması sebebiyle birleştirme işlemi yapılmıştır. Birleştirilen yeni ölçek “Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olması Alt Boyut Ölçeği” olarak ifade edilmiştir. Birleştirilen ölçeğin AVE değeri 0.737 ve CR değeri ise 0.904, olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak 3 alt boyut ölçeğinin de hem geçerlilik hem de güvenilirlik açısından güçlü olduğu görülmüştür.

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği

Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla (Netemeyer vd., 1996) tarafından geliştirilen “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” bu araştırmada kullanılmıştır. “İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği” ve “Aile-İş Çatışması Alt Boyut Ölçeği” olmak üzere iki alt boyutun yer aldığı ölçekte beşer maddelik yargı cümleleri yer almaktadır. Ölçek 10 maddeden oluşmuştur.

Değişkenlerin çarpıklık değerlerinin (skewness) ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu görülmüştür. Bu durum verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Ayrıca İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğine yönelik doğrulayıcı faktör analizi AMOS programı kullanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda 10 maddenin tamamının faktör yüklerinin 0.40’ın oldukça üzerinde olduğu ve yüksek seviyede tutarlılık sergilediği görülmüştür. Bu durum maddelerin ilgili alt boyutları iyi bir şekilde temsil ettiğini göstermiştir. Aşağıdaki yer alan tabloda iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin maddelerine ilişkin faktör yükleri ele alınmıştır.

Tablo 6

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri

Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükü	Ölçek	Alt Boyut	Faktör Yükü
ia1	<—iaç	,842	ia6	<—aiç	,838
ia2	<—iaç	,908	ia7	<—aiç	,885
ia3	<—iaç	,845	ia8	<—aiç	,873
ia4	<—iaç	,871	ia9	<—aiç	,850
ia5	<—iaç	,835	ia10	<—aiç	,752

Aşağıdaki tabloda İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği İyilik Uyum Değerleri yer almaktadır. İlgili tablo ölçeğin genel olarak iyi bir model uyumuna sahip olduğunu ve ölçeğin kullanılabileceğini göstermektedir.

Tablo 7

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği İyilik Uyum Değerleri

Kategori	İstatistik	Değer	Kabul Edilebilirlik Kriteri
SRMR	Standardized Root Mean Residual	0,041	≤ 0,08
CMIN/DF	Chi-Square / Degrees of Freedom	2,545	1-3 arası: Kabul edilebilir; <2: Çok iyi
CFI	Comparative Fit Index	,968	≥ 0,90
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation	,087	≤ 0,08: Kabul edilebilir, <0,05: Çok iyi

İş-Aile Çatışması Alt Boyutu AVE değeri 0,833 , CR değeri 0,956 ve Aile-İş Çatışması Alt Boyutu AVE değeri 0,806 , CR değeri 0,948 olarak tespit edilmiştir. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği’nin alt boyutlarına ilişkin AVE ve CR değerleri incelendiğinde ise ölçeğin hem güvenilirlik hem de geçerlilik açısından oldukça güçlü olduğu görülmüştür.

Yapılan incelemede İş-Aile Yaşam Ölçeği’nin genel Cronbach Alfa değeri (0.91), İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği’nin Cronbach Alfa değeri (0.93), Aile-İş Çatışması Alt Boyut Ölçeği’nin Cronbach Alfa değerinin (0.92) olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ölçeğin ve alt boyutlarının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu görülmüştür.

Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezi kapsamında iş-yaşam dengesinin mutluluğa etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü incelenmiştir. Daha sonra ise mutluluk, iş yaşam dengesi ve aile çatışması arasındaki ilişkiler pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Son olarak ise kişisel bilgi formu neticesinde elde edilen demografik bilgiler ile ölçeklerden alınan yanıtlar incelenerek t-test ve One Way Anova testleri uygulanmıştır.

Tablo 8’de, iş yaşam dengesinin mutluluğa etkisinde iş-aile çatışmasının (IAC) aracılık rolü incelenmiştir. Dolaylı etkinin büyüklüğü $-0,0300$ olarak hesaplanmış ve güven aralığı (BootLLCI: $-0,1885$, BootULCI: $0,1205$) sıfırı içermektedir. Bu durum dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Standartlaştırılmış dolaylı etki de benzer şekilde anlamlı değildir ($-0,0294$, BootLLCI: $-0,1735$, BootULCI: $0,1227$). Bu sonuç, iş-aile çatışmasının, iş yaşam dengesi ile mutluluk arasındaki ilişkiye belirgin bir aracılık yapmadığını ortaya koymaktadır. Güven aralıklarının sıfırı içermesi, etkilerin anlamlı olmamasının temel göstergesidir (Hayes, A. F., 2017).

Tablo 8

İş Yaşam Dengesinin Mutluluğa Etkisinde İş-Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
IAC	$-0,0300$	$,0784$	$-0,1885$	$,1205$
Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
IAC	$-0,0294$	$,0760$	$-0,1735$	$,1227$

İş-yaşam dengesi ile katılımcıların mutlulukları, iş-aile çatışması ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak amacıyla Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. **Tablo 9’da**, İş Yaşam Dengesi Ölçeği ile Oxford Mutluluk Ölçeği, İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği, İş-Aile Çatışması alt boyut ölçeği ve Aile-İş Çatışması alt boyut ölçeğinde $p < 0,01$ düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ölçeklerden alınan puanlar, iş yaşam dengesi yüksek olan bir çalışanın mutluluk düzeyinin de yüksek olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle iş yaşam dengesinin yüksek olması ile mutluluğun yüksek olması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İş yaşam dengesi ile iş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları arasında da $p < 0,01$ düzeyinde pozitif yönlü korelasyon olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle kişilerin iş yaşam dengelerinin yükselmesi ile iş-aile yaşam çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Tablo 9

İş-Yaşam Dengesi ile Mutluluk ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği ve Alt Boyut Ölçekleri Arasındaki İlişkilerin Pearson Korelasyon Analizi ile Karşılaştırılması

		İYDÖ	OMÖ	İAYÇÖ	İAÇABÖ	AİÇABÖ
İYDÖ	R	1	$,507^{**}$	$,719^{**}$	$,731^{**}$	$,483^{**}$
OMÖ	R		1	$,345^{**}$	$,314^{**}$	$,277^{**}$
İAYÇÖ	R			1	$,889^{**}$	$,828^{**}$
İAÇABÖ	R				1	$,480^{**}$
AİÇABÖ	R					1

*** $<0,00$, ** $<0,01$, * $<0,05$

Notlar: “İYDÖ: İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, OMÖ: Oxford Mutluluk Ölçeği, İAYÇÖ: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği, İAÇABÖ: İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği, AİÇABÖ: Aile-İş Çatışması Alt Boyut Ölçeği.

İş-Yaşam Dengesinin alt boyutları incelendiğinde de mutluluk ve iş-aile yaşam çatışması arasında $p<0,01$ düzeyinde pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Sonuçlar incelendiğinde iş yaşam uyumu yüksek olan bir kişinin mutluluk düzeyinin de yüksek olduğu ve iş yaşam uyumunun yükselmesi ile iş-aile yaşam çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamaması arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan yaşamı ihmal etmeyen bir kişinin mutluluk düzeyinin de yüksek olduğu ve yaşamı ihmal etmemesi ile iş-aile yaşam çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamaması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilerin kendine zaman ayırması ve yaşamın sadece işten ibaret olması ile mutluluğunun yüksek olması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kişilerin kendilerine zaman ayırması ile iş-aile yaşam çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamaması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu da saptanmıştır. Mutluluk ve iş-aile yaşam çatışması arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde ise kişilerin mutluluklarının yüksek olması ile iş-aile yaşam çatışması yaşamamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Çalışanların ölçeklerden aldıkları puan ile yaşları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ile incelenmiştir. Yapılan incelemede sadece Yaşamı İhmal Etme Alt Boyut Ölçeği ($P=0,04$) ve İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği ($P=0,01$) ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Yapılan post-hoc testi neticesinde 18-30 yaş aralığındaki çalışanların 31-40 yaş aralığındaki çalışanlara göre yaşamı daha az ihmal ettiği ve 31-40 yaş aralığında ki çalışanların 41 yaş ve üstü çalışanlara göre daha fazla İş-Aile Çatışması yaşadığı tespit edilmiştir.

Tablo 10*Ölçek Puanlarının Yaş Kriterine Göre ANOVA Sonuçları*

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
Yaşamı İhmal Etme Alt Boyut Ölçeği	18-30	73	3,43	,64	0,07	0,04*
	31-40	65	3,15	,79		
	41+	66	3,41	,67		
İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği	18-30	73	3,32	1,05	0,05	0,01*
	31-40	65	2,87	1,25		
	41+	66	3,41	1,13		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

Çalışanların ölçeklerden aldıkları puan ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi ile incelenmiş olup sadece Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olması Alt Boyut Ölçeğinde $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($P=0,04$). Yapılan incelemede erkeklerin kadınlara göre kendilerine daha az zaman ayırdıkları ve kadınlara kıyasla daha fazla yaşamın işten ibaret olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 11*Ölçek Puanlarının Yaş Kriterine Göre ANOVA Sonuçları*

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
KZA ve Yiio Alt Boyut Ölçeği	Kadın	106	3,40	,89	0,90	0,04
	Erkek	98	3,14	,94		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

Çalışanların aldıkları puan ile iş yerindeki pozisyonları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı incelendiğinde İş Yaşam Uyumu Alt Boyut Ölçeği ($P=0,02$) ve Oxford Mutluluk Ölçeğinde ($P=0,03$) $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan incelemede yönetim kadrosunda

çalışanların personel kadrosunda çalışanlara göre iş yaşam uyumlarının daha yüksek olduğu ve daha mutlu olduğu görülmüştür.

Tablo 12

Katılımcıların Pozisyonlarına Göre Ölçek T-testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
İş Yaşam Uyumu Alt Boyut Ölçeği	Personel Kadrosu	112	3,37	,94	0,83	0,02*
	Yönetim Kadrosu	92	3,67	,90		
Oxford Mutluluk Ölçeği	Personel Kadrosu	112	3,43	,74	0,23	0,03*
	Yönetim Kadrosu	92	3,64	,65		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

Çalışanların evli ya da bekar olması ile ya da mutluluk, iş yaşam dengesi ve iş-aile yaşam çatışması arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Aynı şekilde çalışanların 5 yıl veya daha az ya da 6 yıl veya daha fazla süredir evli olması ile mutluluk, iş yaşam dengesi ve iş-aile yaşam çatışması arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışanların çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde 95 kişinin çocuğu olduğu, 109 kişinin ise çocuğunun olmadığı görülmüştür. Çalışanların çocuk sahibi olup olmaması ile mutluluk, iş yaşam dengesi ve iş-aile yaşam çatışması arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda Yaşamı İhmal Etme Alt Boyut Ölçeği ($P=0,05$), İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği ($P=0,03$) ve İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeğinde ($P=0,04$) $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle puanlar incelendiğinde çocuğu olan kişilerin çocuğu olmayan kişilere göre yaşamı daha fazla ihmal ettiği düşüncesinin olduğu ve daha fazla çatışma yaşadığı görülmüştür. Ancak yapılan incelemede çalışanların tek çocuklu ya da birden fazla çocuklu olması ile iş yaşam dengesi, mutluluk ve iş-aile yaşam çatışması arasında $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 13

Katılımcıların Çocuk Sahibi Olmalarına Göre Ölçek T-testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
Yaşamı İhmal Etme Alt Boyut Ölçeği	Çocuğu Olan	95	3,23	,72	0,51	0,05*
	Çocuğu Olmayan	109	3,42	,68		
İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	Çocuğu Olan	95	3,44	,90	0,67	0,03*
	Çocuğu Olmayan	109	3,71	,90		
İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği	Çocuğu Olan	95	3,02	1,20	0,21	0,04*
	Çocuğu Olmayan	109	3,36	1,10		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

Bu çalışmadaki veriler çalışanlardan 2024 yılının ilk yarısında toplanmıştır. 2024 yılında Türkiye Cumhuriyeti’ndeki asgari ücret ise 17.002 TL olarak belirlenmiştir (Türk-İş, 2024). Çalışanların ölçeklerden aldıkları puan ile çalışanların ailelerinin gelir durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ile incelenmiştir. Bu kapsamda çalışanların ailelerinin gelir durumları 17.002-35.000.-TL arasında 32, 35.001-65.000 TL arasında 74 ve 65.001 TL ve üzerinde 98 kişi olmak üzere kategorileştirilmiştir. Yapılan incelemede Oxford Mutluluk Ölçeği ($P=0,05$) haricindeki diğer ölçeklerde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Yapılan post-hoc testi neticesinde ailesinin gelirinin 35.001-65.000 TL arasında olan kişilerin 17.002-35.000 TL arasında olan kişilere göre daha mutlu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14*Ölçek Puanlarının Ailenin Gelir Durumu Kriterine Göre ANOVA Sonuçları*

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
Oxford Mutluluk Ölçeği	17.001-35.000	32	3,25	,76	0,34	0,05*
	35.001-65.000	74	3,60	,69		
	65.001+	98	3,56	,69		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

Çalışanların ölçeklerden aldıkları puan ile çalışanların gelir durumlarını tanımlamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ile incelenmiştir. Yapılan incelemede İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (P=0,01), İş Yaşam Uyumu Alt Boyut Ölçeği (P=0,03), Kendine Zaman Ayırma ve Yaşamın İşten İbaret Olması Alt Boyut Ölçeği (P=0,02) ve Oxford Mutluluk Ölçeği (P=0,002) ile çalışanların gelir durumlarını tanımlamaları arasında $p<0,05$ anlamlılık değeri düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir. Diğer ölçekler arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Puanlar incelendiğinde gelir durumunu iyi olarak belirten kişilerin, gelir durumunu kötü olarak belirten kişilere göre iş-yaşam dengesini daha fazla sağladığı, gelir durumunu iyi olarak tanımlayan çalışanların, gelir durumunu orta olarak tanımlayan çalışanlara kıyasla iş-yaşam uyumu alt boyutunu daha fazla sağladığı, gelir durumunu orta ve iyi olarak değerlendiren çalışanların gelir durumunu kötü olarak değerlendiren çalışanlara göre kendilerine daha fazla zaman ayırdıkları ve yaşamı işten ibaret olarak görmedikleri ve gelir durumunu orta ve iyi olarak ifade eden kişilerin gelir durumunu kötü olarak ifade kişilere göre daha mutlu oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 15*Ölçek Puanlarının Ailenin Gelir Durumunu Tanımlama Kriterine Göre ANOVA Sonuçları*

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Kötü	43	3,17	,71	0,47	0,01*
	Orta	109	3,36	,66		
	İyi	52	3,57	,70		
İş Yaşam Uyumu Alt Boyut Ölçeği	Kötü	43	3,36	,82	0,34	0,03*
	Orta	109	3,42	,96		
	İyi	52	3,79	,91		
KZA ve YiiO Alt Boyut Ölçeği	Kötü	43	2,94	,92	0,64	0,02*
	Orta	109	3,34	,89		
	İyi	52	3,40	,94		
Oxford Mutluluk Ölçeği	Kötü	43	3,23	,65	0,26	0,002*
	Orta	109	3,54	,73		
	İyi	52	3,75	,62		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

İş hayatında yer alma süresi ve bulunduğu iş yerinde çalışma süresi ile iş yaşam dengesi, mutluluk ve iş-aile yaşam çatışması arasında anlamlı bir fark olup olmadığı t-test ile incelenmiş olup, $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışanların ölçeklerden aldıkları puan ile çalışma şekli tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığı One-Way ANOVA (Tek Yönlü Varyans Analizi) ile incelenmiştir. Çalışanlar arasından tamamen yüz yüze çalışmayı tercih edenlerin sayısı 54, tamamen çevrimiçi çalışmayı tercih edenlerin sayısı 20 ve bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmayı tercih edenlerin sayısının ise 130 olduğu görülmüştür. Bu kapsamda tamamen yüz yüze çalışmayı tercih eden bireylerin tamamen çevrimiçi çalışmayı tercih eden

bireylere göre daha az iş-aile çatışması yaşadıkları görülmüştür. Ancak çalışanların halihazırdaki çalışma şekli ile ölçekler arasında $p < 0,05$ düzeyinde herhangi bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 16

Çalışma Şekli Tercihine Göre Ölçek ANOVA Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Sig	P
İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	Tamamen Yüz Yüze	54	3,73	,92	0,45	0,03
	Tamamen Çevrimiçi	20	3,11	1,03		
	Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi	130	3,60	,86		
İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği	Tamamen Yüz Yüze	54	3,37	1,16	0,72	0,05
	Tamamen Çevrimiçi	20	2,64	1,06		
	Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi	130	3,22	1,15		

*0.05 düzeyinde anlamlıdır

Tartışma, Sonuç, Öneriler

Tartışma

Yapılan araştırma sonucunda katılımcıların mutluluk düzeylerinin yüksek olması ile iş-aile yaşam çatışması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması yaşamamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yapılan farklı bir araştırmada da benzer şekilde iş-aile çatışması yaşanmamasının, mutluluk ve yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır (El Keshky, M. E. ve Sarour, E. O., 2024). Çin’deki dokuz şirketin 386 çalışanı ile yapılan bir araştırmada aile desteğine daha fazla sahip olan kadın çalışanların iş-aile çatışması ne kadar az olursa algılamış oldukları mutluluk düzeyinin de o kadar yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Pan, Y., Aisihaer, N., Li, Q., Jiao, Y. ve Ren, S., 2022). İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişki ve bireysel sonuçları incelemek amacıyla 264 Çinli yönetici ile yapılan çalışmada ise iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur (Zhang, M., Griffeth, R. ve Fried, D., 2012).

Araştırma bulguları doğrultusunda bireylerin mutluluk düzeyleri ile iş yaşam dengeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, iş-yaşam dengesi yüksek olan kişilerin mutluluk düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür. Otomotiv sektöründe çalışanlarla yapılan bir araştırmada da benzer şekilde, bireylerin mutluluk düzeyleri ile işe adanmışlık düzeyi ve iş yaşam dengeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Öner, C., 2019). Hindistan’da banka çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada ise çalışanların iş yaşam dengelerinin sağlanması durumunda daha mutlu olacakları ve bu sayede işletmelerin gelişimlerine daha fazla katkı sağlayabilecekleri sonucuna ulaşılmıştır (Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V. ve Reddy, Y., 2020).

İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği incelendiğinde 41 yaş ve üstü çalışanların 31-40 yaş aralığındaki çalışanlara göre daha az İş-Aile Çatışması yaşadığı görülmüştür. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşmak mümkün olmakla beraber yapılan farklı bir çalışmada yaşın ilerlemesi ile iş ve aile ilgili rollerinin daha karmaşık hale gelmesi iş-aile çatışmalarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W., 2004).

Araştırma sonucunda kişilerin medeni durumları ile mutluluk, iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam çatışması arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985) ise bireylerin evli ya da bekar olmalarının iş ve aile hayatları arasındaki dengeyi etkileyen önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. Bu doğrultuda mutluluk, iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam çatışması ile medeni durum arasındaki ilişkilere yönelik daha farklı araştırmalar yapılabilir.

Araştırma beyaz yakalı çalışanlar ile yapılmıştır ve katılımcılar çok yüksek oranda üniversite mezunudur. Bu nedenle karşılaştırma yapılabilecek üniversite mezunu olmayan çalışanlar olmadığı için “eğitim durumu”

değişkeni analize dahil edilememiştir. Eğitim durumu ile ilgili literatür incelendiğinde ise; bireylerin eğitim durumunun iş-yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını savunan (Töre, E. ve Şen, F. Y., 2022), bireylerin iş-aile yaşam dengesi düzeylerinin eğitim faktörüne göre farklılık gösterdiğini savunan (Çiftçi, E., 2020) araştırmalar bulunmaktadır. Yapılan bir diğer araştırmada ise; orta düzeyde bir eğitim seviyesine sahip bireylerin (örneğin lise mezunları) mutluluk düzeylerinin düşük olduğu, en düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin (örneğin ilkokul mezunları) ve en yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin (örneğin lisansüstü eğitim alanlar) ise mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yinanç, A., 2020).

Araştırmada çocuğu olan katılımcıların çocuğu olmayan katılımcılara göre daha çok çatışma yaşadıkları ve yaşamı daha fazla ihmal ettikleri görülmüştür. İlgili literatür incelendiğinde benzer sonuçların olduğu ve çocukların yaşlarının da önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Küçük çocuğu olan bireylerin, yaşları daha büyük olan çocuğa sahip bireylere göre daha fazla çatışma yaşadıkları görülmüştür (Favero, L. W. ve Heath, R., 2012).

Araştırmada gelir durumu ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Apaydın, Ç. (2011) çift gelirli ailelerin tek gelirli ailelere kıyasla iş-yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Araştırmada gelir durumu ile mutluluk arasındaki ilişki incelendiğinde ise bireylerin gelir durumlarının arttıkça mutluluk düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Fakat literatürde farklı sonuçlara da rastlanmıştır. Örneğin (Çirkin, Z. ve Göksel, T., 2016) yapmış olduğu araştırmada bireylerin gelir düzeylerindeki artışın mutlu olmaları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Köksal, O. ve Şahin, F. (2015) çalışmalarında kişilerin refah düzeylerini farklı kişilere göre daha yüksek olarak algıladıkça, gelirin mutluluğa olan etkisinin azaldığını gözlemlemiştir.

Araştırmada bireylerin çalışma şekilleri ile mutluluğu, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmadaki katılımcıların %77,5’i tamamen yüz yüze çalıştıkları ve bu oranın yüksek olması sebebiyle anlamlı bir farkın tespit edilemediği düşünülmektedir. Benzer çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşmak mümkündür. Örneğin; Apaydın, Ç. (2011), tarafından gerçekleştirilen farklı bir incelemede ise yarı zamanlı çalışan ailelerin tam zamanlı çalışan ailelere göre iş- yaşam dengelerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda farklı çalışmalarda katılımcıların çalışma şekilleri, çalışma saatleri oranları birbirlerine eşit düzeyde olacak şekilde belirlenerek incelemeler yapılabilir.

Sonuç

Çalışma kapsamında katılımcılar ile gerçekleştirilen anketlerin analizleri incelendiğinde araştırmanın hipotezlerini doğrulayan çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Aşağıda çalışmanın hipotezlerine ilişkin sonuçlar tablolştırılmıştır.

Tablo 17

Hipotez Sonuçları

HİPOTEZ	SONUÇ
H1: İş-yaşam dengesinin mutluluğa etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.	H1 hipotezi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Sonuçlar çalışanların iş yaşam dengelerinin mutluluğa etkisinde iş-aile çatışmasının bir etkisinin olmadığını ortaya çıkarmıştır.
H2: İş yaşam dengesi ile mutluluk düzeyi ve iş-aile çatışması yaşanmaması arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	H2 hipotezi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İş-yaşam dengesi yüksek olan bireylerin mutluluk düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda bireylerin iş-yaşam dengelerini yükseltmeye yönelik çalışmalara önem verilerek genel mutluluk düzeylerinin artırılması sağlanabilir. Katılımcıların iş-yaşam dengesi ile iş-aile yaşam çatışması yaşamaması ve iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre iş-yaşam dengeleri yüksek olan bireylerin iş-aile yaşam çatışması, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır.

HİPOTEZ	SONUÇ
H3: İş-aile çatışması yaşanmaması ile mutluluk düzeyi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.	H3 hipotezi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer bir ifade ile bireylerin iş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmaları azaldıkça mutluluk düzeylerinin arttığı, iş-aile yaşam, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının arttıkça mutluluk düzeylerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.
H4: Katılımcıların iş yaşam dengeleri, demografik kontrol değişkenleri düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.	H4 hipotezi birçok değişkende istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yapılan analizlerde; -Çocuğu olan kişilerin çocuğu olmayan kişilere göre, 31-40 yaş aralığındaki çalışanların 18-30 yaş aralığındaki çalışanlara göre yaşamı daha fazla ihmal ettiği, -Kadınların erkeklere göre, gelir durumunu orta ve iyi olarak tanımlayan kişilerin gelir durumunu kötü olarak tanımlayan kişilere göre yaşamın işten ibaret olmadığı düşüncelerinin daha fazla olduğu ve kendilerine daha fazla zaman ayırdıkları, -Gelir durumunu iyi olarak tanımlayan kişilerin gelir durumunu kötü olarak tanımlayan kişilere göre iş-yaşam dengelerini daha fazla sağladıkları, -Gelir durumunu iyi olarak tanımlayan çalışanların gelir durumunu orta olarak tanımlayan çalışanlara göre, yönetim kadrosunda görev alanların personel kadrosunda görev alanlara göre iş yaşam uyumlarının daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.
H5: Katılımcıların mutluluk düzeyi algıları, demografik kontrol değişkenleri düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.	H5 hipotezi bazı değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. “Oxford Mutluluk Ölçeği” kapsamında ailesinin gelir durumu 35.001-65.000-TL arasında olan kişilerin 17.001-35.000-TL arasında olan kişilere göre, gelir durumunu orta ve iyi olarak ifade eden kişilerin gelir durumunu kötü olarak ifade kişilere göre ve yönetim kadrosunda çalışanların personel kadrosunda çalışanlara göre daha mutlu olduğu tespit edilmiştir.
H6: Katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri, demografik kontrol değişkenleri düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir.	H6 hipotezi bazı değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. “İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” kapsamında tamamen yüzyüze çalışmayı tercih eden kişilerin tamamen çevrimiçi çalışmayı tercih eden kişilere göre, çocuğu olmayan kişilerin çocuğu olan kişilere göre daha az çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin alt ölçeği olan “İş-Aile Çatışması Alt Boyut Ölçeği” kapsamında ise 41 yaş ve üstü çalışanların 31-40 yaş aralığındaki çalışanlara göre, çocuğu olmayan kişilerin çocuğu olan kişilere göre daha az iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların medeni durumları, evlilik süreleri, çocuk sayıları, bulundukları iş yerinde çalışma süreleri, iş hayatında yer alma süreleri ve çalışma şekilleri ile mutluluk, iş yaşam dengesi ve iş-aile yaşam çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Öneriler

Bireylerin iş-yaşam dengelerinin sağlanması, mutluluk düzeylerinin yükselmesi ve iş-aile çatışmaları düzeylerinin azalması için çeşitli faaliyetler gerçekleştirilebilir.

Kişilerin iş-yaşam dengelerini sağlamaları, mutluluk düzeylerini arttırmaları ve iş-aile çatışmalarını azaltmaları amacıyla bireysel ve kurumsal olarak çeşitli adımlar atılması gerekmektedir. Kurumsal politikalar olarak ele alındığında; çalışanların çalışma saatlerinde esneklik sağlanması, uzaktan çalışma veya hibrit çalışma şeklinin uygulanması, aile dostu politikaların yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi gibi programlar çalışanların özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmalarını sağlayarak iş-aile çatışmalarının azalmasında etkili rol oynayabilecektir. Doğum izni veya esnek çalışma gibi uygulamalar, iş-aile çatışmasının azalmasında etkili olduğu kanıtlanmış yaklaşımlardır (Özçelik Kaynak, K. ve Öztuna, B., 2019). Ayrıca kurumda çeşitli eğitimler düzenlenerek yöneticilere liderlik becerilerinin kazandırılması, çalışanlara stresle başa çıkma yöntemlerinin öğretilmesi, zaman yönetimi gibi konularda farkındalıklar oluşturulması sağlanabilir. Bu sayede bireylerin iş ve özel yaşam dengelerini daha etkin yönetmelerine destek olunabilir. Bu bağlamda, işletmeler çalışanların mutluluk düzeylerini ve iş-yaşam dengelerini belirli aralıklarla ölçüp sonuçlara göre

değerlendirmeler yaparak çeşitli stratejiler geliştirebilir ve çalışanların ihtiyaçlarına yönelik doğru uygulamalar yaparak olumlu sonuçlar elde edebilir.

Çalışanların iş-aile çatışmalarının azalmasında kendi davranışlarını düzenlemeleri de oldukça önem teşkil etmektedir. Örneğin çalışanların iş dışındaki belirli saatlerde işle ilgili telefon ve e-postaları ile ilgilenmemesi, ailelerindeki önemli etkinliklere katılım sağlaması, planlamalar yapılırken aile bireyleri ile beraber ortak şekilde karar alınması gibi uygulamalar iş-aile çatışmalarını azalmaya yardımcı olabilir. Aynı zamanda bireylerin iş ve aile hayatları dışındaki özel alanlarında hobilerine zaman ayırması, sevdiği faaliyetlerde bulunması iş-yaşam dengelerinin sağlanmasına ve mutluluk düzeylerinin artmasına katkı sağlayabilir.

İşletmeler veya devlet tarafından çalışanlara psikolojik danışmanlık, çocuk veya yaşlı bakımı desteği, ebeveynlik izinleri, farkındalık programları gibi hizmetler sağlanarak, iş-aile çatışmalarının önüne geçilmesi ve bireylerin mutluluk düzeylerinin artırılması sağlanabilir.

Dar gelirli işçiler için ekonomik destek programları artırılmalıdır (Hobfoll, S., 1989). Yapılacak bu programlar çalışanların iş yaşam dengelerinin sağlanması ve mutluluk düzeylerinin artırılmasında etkili olabilir.

Sonuç olarak iş-yaşam dengesinin sağlanması, mutluluk düzeyinin artması ve iş-aile çatışmalarının azalması için bireysel farkındalık, kurumsal destek ve devlet politikalarının bir arada uygulanması gerekmektedir.



Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Yazar Katkısı	Çalışma Konsepti/Tasarımı: S.D., H.A., E.D.; Veri Toplama: S.D., H.A., E.D.; Veri Analizi /Yorumlama: S.D., H.A., E.D.; Yazı Taslağı: S.D., H.A., E.D.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi: S.D., H.A., E.D.; Son Onay ve Sorumluluk: S.D., H.A., E.D.
Çıkar Çatışması	Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.
Etik Onay	İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu’ndan etik onay alınmıştır (Tarih: 01.07.2024; No: E-65836846-044-322235).
Bilgilendirilmiş Onam	Tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Peer Review	Externally peer-reviewed.
Author Contributions	Conception/Design of study: S.D., H.A., E.D.; Data Acquisition: S.D., H.A., E.D.; Data Analysis/Interpretation: S.D., H.A., E.D.; Drafting Manuscript: S.D., H.A., E.D.; Critical Revision of Manuscript: S.D., H.A., E.D.; Final Approval and Accountability: S.D., H.A., E.D.
Conflict of Interest	The authors have no conflict of interest to declare.
Grant Support	The authors declared that this study has received no financial support.
Ethical Approval	Ethical approval was obtained from İstanbul Commerce University Rectorate Ethics Committee (Date: 01.07.2024; E-65836846-044-322235).
Informed Consent	Informed consent was obtained from all participants

Yazar Bilgileri
Author Details

Seda Doğan (Öğrenci)
¹ İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
 0009-0000-0025-405X  sedakartal1@hotmail.com

Hüseyin Arslan (Öğretim Üyesi)
² İstanbul Ticaret Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Havacılık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye
 0000-0003-0046-8132  harslan@ticaret.edu.tr

Engin Doğan (Uzman Aile Danışmanı)
¹ İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
 0000-0003-1728-4137  engin-96@hotmail.com



Kaynakça | References

- Adil, B. ve Vapur, M. (2023). Örgütlerde dönüşümcü liderlik uygulamalarının; aile-iş çatışması, iş-aile çatışması ve iş performansı üzerindeki etkileri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(4), 805-821.
- Ahmad, N. (2021). Respecting work-life balance while achieving success. *Techniques and Innovations in Gastrointestinal Endoscopy*, 23(3), 281-284.
- Akcebe, F. (2022). Pandemi sürecinde tele çalışmaya ilişkin tutum ve iş yaşam dengesi üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Akdoğan, L. (2022). İş yaşam dengesi ve tükenmişlik ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü: tekstil çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla.
- Al, B. (2023). Ev esaslı tele çalışanların iş-yaşam dengesine ilişkin nitel bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Altıntaş, B. ve Altıntaş, M. (2023). Psikolojik dayanıklılık ve iş yaşam dengesi ilişkisi üzerine bir araştırma. *Idea Studies Journal*, 1095-1106.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Arıcı, H. Y. (2020). Mutluluk tarihi. *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 217-243.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Bilgi ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (3), 99-114.
- Atabay, E., S. ve Naktiyok, A. (2017). İş-aile çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki ve bu ilişkide aile-iş çatışmasının aracılık etkisi: banka çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 6(12), 30-45.
- Aydınlı, A. ve Erkasap, A. (2023). The mediating role of work-life balance in the effect of digital transformation on job stress in the banking sector. *International Journal of Arts & Social Studies Dergisi*, 6(11), 264-284.
- Barck-Holst, P., Nilsson, Å., Åkerstedt, T. ve Hellgren, C. (2022). Reduced working hours and work-life balance. *Nordic Social Work Research*, 12(4), 450-463.
- Batmantaş, H. ve Zeybek, F. (2023). Sağlık çalışanlarının duygusal emek ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının rolü. *Akademik Hassasiyetler*, 10(21), 22-56.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V. ve Reddy, Y. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Boles, J., Howard, W. ve Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Breaugh, J. ve Frye, N. (2008). Work-family conflict: the importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 345-353.
- Bremner, R. H. (2011). Theories of happiness on the origins of happiness and our contemporary conception. USA Milwaukee: Wisconsin.
- Buddhapriya, S. (2005). Balancing work and life: implications for business. *Indian Journal of Industrial Relations*, 41(2), 233-247.
- Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış*, 11, 113-123.
- Chawla, D. ve Sondhi, N. (2011). Assessing work-life balance among Indian women professionals. *Indian Journal of Industrial Relations*, 47(2), 341-352.
- Cingöz, A. ve Kaya, A. (2018). İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 127-153.
- Çağrı, M. (2008). Saadet, *Türkiye Diyanet Vakfı İslâm Ansiklopedisi*, 35, 319-322.
- Çakır, P. ve Yavuz, Y. (2022). Öğretmenler için örgütsel mutluluk ölçeği geliştirme çalışması. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 66-79.
- Çelebi, G., Y. ve Çelebi, B. (2020). Bireylerin mutluluk düzeylerinin değişkenler açısından incelenmesi. *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 179-189.
- Çetinceli, K. ve Çarıkçı, İ. H. (2020). İş-aile çatışması neden ve sonuçları: kuramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(37), 174-192.
- Çiftçi, E. (2020). İş aile yaşam dengesinin performansa etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı. Trabzon.
- Çirkin, Z. ve Göksel, T. (2016). Mutluluk ve gelir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(2), 375-400.

- Demircan, B. (2024). Üsküdar Üniversitesi. Filozofların Gözünden Mutluluğa Bir Bakış: <https://uskudar.edu.tr/pozitif-psikoloji/filozoflarin-gozunden-mutluluga-bir-bakis> adresinden alındı
- Diener, E. ve Suh, E. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), 297-304.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Ekinçi, H. (2021). İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre iş yaşam dengesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Antalya, Türkiye
- El Keshky, M. E. ve Sarour, E. O. (2024). The relationships between work-family conflict and life satisfaction and happiness among nurses: a moderated mediation model of gratitude and self-compassion. *Frontiers in Public Health*, 01-12.
- Erdamar, G. ve Demirel, H. (2014). Investigation of work-family, family-work conflict of the teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919-4924.
- Erselcan, R. C. ve Sürat Özer, P. (2018). İş Doyumunun performans etkisinde mutluluğun aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(2), 148-165.
- Eyitmiş, A. M. ve Sezer, F. (2021). İş yükünün iş aile yaşam çatışması üzerindeki etkisinde, stresin ve çalışma ortamının durumsal etki analizi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 45-66.
- Favero, L. W. ve Heath, R. (2012). Generational perspectives in the workplace: interpreting the discourses that constitute women's struggle to balance work and life. *Journal of Business Communication*, 49(4), 332-356.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fromm, E. (2003). Sahip olmak ya da olmak. İstanbul: Arıtan yayınları.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Gürel, P. (2018). İş-yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Has, A. F. ve Bal, Y. (2024). Uzaktan çalışan bireylerin iş tatmini ve iş-yaşam dengesi üzerinde demografik faktörlerin etkisi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 142-168.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach (2nd ed.). The Guilford Press.
- Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *National Council on Family Relations*, 43 (2), 144-150.
- Hills, P. ve Argyle, M. (2002). The oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1071-1082.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 513-524.
- Işık, Z., Çetinkaya, N. ve Işık, M. F. (2017). Mutluluğun iş tatmini üzerindeki rolü: erzurum ili palandöken kış turizm merkezinde yer alan konaklama işletmelerindeki kadın çalışanlar üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 457-471.
- İşleroğlu, S. (2012). Lise öğrencilerinde öznel iyi oluşun benlik saygısı, sosyal yetkinlik beklentisi ve duyguları ifade etme eğilimine göre yordanması (Yüksek Lisans Tezi). İzmir, Türkiye: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karadede, S. E. (2021). İş yaşam dengesi, örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi.
- Karimi, L. (2008). A study of a multidimensional model of work-family conflict among Iranian employees. *Community, Work & Family*, 11(3), 283-295.
- Karlankuş, N. (2023). Covid-19 salgın örneğinden hareketle evden çalışmanın kadın çalışanların iş-yaşam dengesine etkisi: trabzon ili üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon, Türkiye: Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Kelly, E. L., Moen, P. ve Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265-290.
- Kıcı, B. (2015). Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: çevirmenler üzerinde bir araştırma (Doktora Tezi). Kocaeli, Türkiye: T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırık, A. M. ve Sönmez, M. (2017). İletişim ve Mutluluk ilişkisinin incelenmesi. *İNİF E-Dergi*, 2(1), 15-26.
- Kıroğlu, B. S. ve Yıldırım, K. (2022). Mutluluk ve belirleyicileri: Türkiye için bir analiz. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(2), 50-70.



- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-577.
- Korkmaz, S. (2021). Uzaktan çalışanların motivasyon, verimlilik ilişkisi ve bir büyükşehir teşekkülünde araştırma (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı. İstanbul, Türkiye.
- Köksal, O. ve Şahin, F. (2015). Gelir ve mutluluk: gelir karşılaştırmasının etkisi. *Sosyoekonomi*, 23(26), 45-59.
- Köş, R. ve Kaya, A. (2024). Öğretmenlerin okul mutluluk algılarının incelenmesi. *Harran Maarif Dergisi*, 9(1), s25-51.
- Kyselova, O. (2023). The examination of the moderating role of psychological resilience on the relations of perceived work-life balance and job-related stress with work engagement (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Türkiye: Marmara Üniversitesi.
- Lakkoju, S. ve Jeyalakshmi, R. (2015). Factors influencing work-life balance of women educators: a case study. *Indian Journal of Industrial Relations*, 51(2), 267-284.
- Lockwood, N. (2003). Work/life balance challenges and solutions. *SHRM Research, USA*, 2(10), 1-11.
- Macit, M. (2019). Avukatlarda işkoliklik, iş-aile çatışması, tükenmişlik üzerine bir alan çalışması. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 35-65.
- Munn, S. L. (2013). Unveiling the work-life system: the influence of work-life balance on meaningful work. *Advances in Developing Human Resources*, 15(4), 401-417.
- Netemeyer, R., Mcmurrian, R. ve Boles, J. (1996). Development and validation of work-family and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Oxford Learner's Dictionaries, 2025. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/> adresinden alındı
- Öner, C. (2019). İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). T.C. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Özçelik Kaynak, K. ve Öztuna, B. (2019). Erkeklerde iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 859-876.
- Özel, N. (2015). İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesi: konaklama işletmelerinde bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Özgüleş, B. (2019). İşe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramlarının epistemik olarak incelenmesi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 72-81.
- Öztop, S. ve Değirmencioğlu, M. (2019). Vardiyalı çalışma sisteminin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi üzerinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(29), 623-642.
- Pan, Y., Aisihaer, N., Li, Q., Jiao, Y. ve Ren, S. (2022). Work-family conflict, happiness and organizational citizenship behavior among professional women: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-8.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parlak, N. K., (2016). İş-yaşam dengesi açısından esnek çalışmanın analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109-137.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Prakash, V. (2018). Work-life balance: perceptions of the non-work domain. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, 7(2), 97-108.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L. ve Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: a field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 705-727.
- Reynolds, J. ve Aletraris, L. (2007). Work-family conflict, children, and hour mismatches in Australia. *Journal of Family Issues*, 28(6), 749-772.
- Shankar, T. ve Jyotsna, B. (2010). Work life balance, employee engagement, emotional consonance/dissonance & turnover intention. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), 74-87.
- Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of future marketing professionals. *Journal Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447.
- Sunal, A., B., Ok, A. B. ve Keskin, S. (2016). İş-aile çatışması boyutları ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide evlilik doyumunun düzenleyici rolü. *DTCF Dergisi*, 56(1), 144-162.
- Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- TDK. (2024). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Tetik, H., T. ve Köse, S. (2016). İş-aile çatışmasının yönetilmesine ilişkin beklentilerin hizmet sektöründe araştırılması. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 179-210.
- Tosun, C. M. ve Altıntop, S. (2017). Mutluluk ahlakı mümkün müdür? *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 182-192.

- Töre, E. ve Şen, F. Y., (2022). Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 5(1), 55-74.
- Türk, S. ve Gürdal, S. A. (2019). Mutluluk işten ayrılma niyetini azaltır mı? mutluluk ve yaşam doyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 14-28.
- Türk-İş. (2024). turkis. Türk-İş: <https://www.turkis.org.tr/2024-yili-asgari-ureti-net-17-bin-2-lira-olarak-aciklandi/> adresinden alındı
- Umutlu, S. (2020). Çalışan kadınların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi: kadın akademisyenler üzerine bir uygulama (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Isparta, Türkiye.
- Uzunbacak, H. H., Akçakanat, T. ve Erhan, T. (2019). Meslek aşkı ve mutluluk ilişkisi: işin anlamının rolü. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, (19), 294-317.
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Yavuz, İ. H. (2023). Duygu yönetiminin iş yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: yer hizmetleri çalışanlarına yönelik bir uygulama (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı. Kocaeli, Türkiye.
- Yıldız, K. ve Dilek, S. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 36-55.
- Yinanç, A. (2020). Türkiye’de eğitim ve sosyal göstergelerin mutlulukla ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tekirdağ.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 95-112.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 302-314.
- Zhang, M., Griffeth, R. ve Fried, D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), s. 696-713.