

T. C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ VE
İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilara YERLİOĞLU

İstanbul

Temmuz-2020

T. C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ VE İŞ-YAŞAM
DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilara YERLİOĞLU

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

İstanbul
Temmuz-2020

Lisansüstü Enstitüsü Müdürlüğüne, Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye: Prof Dr. Kaya YILDIZ

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Esra TÖRE

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ali GÜNEŞ

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlamış olduğum " Öğretim Elemanlarının Öznel İyi Oluş Ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı çalışmamın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her çalışmaya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Dilara YERLİOĞLU

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının öznel oluş düzeyleri ile iş yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmektir. Eğitim, toplumun gelişmesini ve ilerlemesini sağlayan, ülkenin geleceğini oluşturan en önemli unsurdur. Eğitim unsuruna yön veren en büyük yapıtaş şüphesiz öğretim üyeleridir. Ancak öğretim üyelerinin yaptıkları işlerde verimli ve faydalı olabilmeleri, eğitimin amaçlarını belirlerken buldukları örgütte mutlu olmaları gerekmektedir ki işini en iyi şekilde icra edebilsin, topluma ve gelecek nesillere en faydalı şekilde yön verebilsin ve onların gelişimine en iyi şekilde katkıda bulunabilsin. Bu açıdan bakıldığında bu araştırmanın eğitim sistemi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Yüksek lisans eğitimim süresi boyunca tecrübelerini ve bilgisini esirgemeyen, yürümeye başladığım akademik yolda beni daima destekleyen, en yoğun zamanlarında dahi vakit ayırmaya çalışan, babacan tavırlarıyla ve sabırla beni motive eden sevgili tez danışmanım Doç. Dr. Bilal Yıldırım'a ve bu düzeye gelmemde emeği olan bütün hocalarıma, İZÜ ailesine,

Ev içerisinde bütün stresimi ve nazımı çeken hiçbir desteğini benden esirgemeyen en büyük şükürüm sevgili kardeşim Beyza Yerlioğlu'na,

Yaşam enerjim, en minik destekçim Azra Yerlioğlu'na,

Maddi ve sınırsız manevi destekle hep ileriye bakmamı sağlayan sevgili babacığım Mustafa Cengiz Yerlioğlu'na ,

Duaları ve maneviyatı ile her daim yanımda olan sevgili anneciğim Nilgün Yerlioğlu'na,

Şükranlarımı borç bilirim...

Dilara Yerlioğlu

İstanbul-2020

ÖZET

ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ VE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Dilara YERLİOĞLU

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Temmuz, 2020 – 85+XII Sayfa

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş yaşam dengesinin arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu çalışmada öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş yaşam dengesine ilişkin; cinsiyet, yaş, akademik statü, kıdem, görevli olunan üniversite, medeni durum faktörleri açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmektedir. Bu araştırmanın evrenini İstanbul sınırları içerisindeki üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ulaşılabilirliğe göre İstanbul’da seçilen 3 vakıf 2 devlet üniversitesinin öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Çalışmaya 58 kadın ve 66 erkek olmak üzere toplamda 124 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırmadaki verilerin toplanmasında Diener ve Diener (1996)’ in geliştirdiği Bülent Baki Telef (2013) ’in Türkçeye uyarladığı “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve Yıldırım ve Teker (2014)’in geliştirdiği “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. SPSS 18 paket programı kullanılarak problem cümlesi içerisinde yer alan değişkenlerin frekans, yüzde, standart sapma, aritmetik ortalama değerleri bulunmuştur. İlişkisel tarama modelinde yapılan bu çalışmada verilerin analizi için One Sample t-testi ile One Way Anova ve farklılığın kaynağını tespit etmek için ise Post-Hoc Scheffe testi kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi saptamak için Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Öznel iyi oluş algısının yordanmasına ilişkin Basit Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır.

Devlet üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyi algısı vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarına nazaran daha yüksek olduğu

bulunmuştur. Evli olan öğretim elemanlarının bekar öğretim elemanlarına nazaran öznel iyi oluş düzeyleri daha yüksektir. Profesör doktorların öznel iyi oluş seviyeleri çok yüksek, doçent doktor ve doktorların yüksek, araştırma görevlilerinkisi ise biraz yüksektir. 15+ yıl çalışan öğretim elemanlarının 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-11 yıl, 12-15 yıl çalışan öğretim elemanlarına nazaran öznel oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. 60+ yaş ve 51-60yaş grubunun öznel iyi oluş seviyesi en yüksek grup iken öznel iyi oluş seviyesi en düşük yaş grubu 20-30 yaş arası grup olarak bulunmuştur. Araştırmaya katılan kadın öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin cinsiyet değişkenine göre erkek öğretim elemanlarına nazaran daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin profesör doktor ve doçent doktora nazaran iş-yaşam dengesi düzeylerinin daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş-yaşam dengesi algısının en düşük olduğu yaş grubu 20-30 yaş arası iken, en iyi dengeyi sağlayan grup 60 yaş+ ve 51-60 yaş grubu olarak bulunmuştur.

Yapılan testlerin neticesinde elde edilen bilgilere göre, öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeylerinin artması iş-yaşam dengelerinin de olumlu yönde artmasını sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öznel İyi Oluş, Öğretim Elemanı, İş-Yaşam Dengesi

ABSTRACT
INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
SUBJECTIVE WELL-BEING AND WORK-LIFE BALANCE ON
ACADEMICIANS

Dilara YERLIOĞLU

Master, Educational Administration and Supervision

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Bilal YILDIRIM

July, 2020 – 85+XII Pages

The purpose of this study examines the relationship between subjective well being and work-life balance of the teaching staff. In this research, regarding the subjective well-being and work-life balance of the teaching staff; It is to examined whether there is any difference in terms of gender, age, academic status, seniority, university in charge, administrative task factors in the faculty. The universe of this research is composed of teaching staff working in universities within the borders of Istanbul. The sample of the study was selected from 3 private and 2 public universities Istanbul according to their availability. A total of 124 teaching staff, 58 women and 66 men, participated in the study. In collecting the data in the research, "Psychological Well-Being Scale" adapted by Bülent Baki Telef (2013) into Turkish, developed by Diener and Diener (1996), and "Work-Life Balance Scale" developed by Yıldırım and Teker (2014) was used. Frequency, percentage, standard deviation, and arithmetic mean values of the variables in the problem statement were found using SPSS 18 package program. In this research conducted in the relational screening model, One Sample T-Test and One Way Anova were used to analyze the data, and Post-Hoc Scheffe test to determine the source of the difference. Realation Correlation Coefficient was calculated to determine the relationship between the subjective well-being of the teaching staff and the work-life balance. Simple Linear Regression Analysis was applied to predict the subjective well-being perception. The perception of subjective well-being of teaching staff working in public universities is higher than those working in foundation universities. Subjective well-being levels of married teaching staff are higher than single teaching staff. Professor doctors' subjective well-being levels are very high, associate professors and doctors are high, and research assistants are a bit high. It has been

observed that the faculty members who work for 15+ years have higher subjective well being levels than the academic staff working for 1-3 years, 4-7 years, 8-11 years, 12-15 years. While the subjective well-being level of the 60+ age group and the 51-60 age group is the highest, the subjective well-being low level is 20-30 age group. While the age group with the lowest perception of work-life balance is between 20-30 years old, the group that provides the best balance is 60 years old + and 51-60 years old group. It has been determined that the work-life balance of the female teaching staff participating in the research is lower than the male compared to the gender variable. It has been observed that research assistants have lower work-life balance levels compared to professors and associate professors.

According to the findings obtained as a result of the tests, in a positive way, moderate statistically significant relationship was found between the subjective well-beings of the teaching staff and the work-life balances. Increasing the subjective well being levels of the academic staff provide to increases positively work life balances.

Keywords: Subjective Well Being, Acedemicians, Work-Life Balance.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
BİLİMSEL ETİK BEYANI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	vii

1.BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
1.1.Problem Durumu.....	3
1.2.Araştırmanın Amacı.....	6
1.3.Sınırlılıklar.....	7
1.4.Önem.....	7
1.5.Tanımlar.....	8
1.5.1. Öğretim Elemanı.....	8
1.5.2. Öğretim Üyesi.....	8
1.5.3. Profesör.....	8
1.5.4. Doçent.....	8
1.5.5. Doktor Öğretim Üyesi.....	9
1.5.6. Araştırma Görevlisi.....	9
1.5.7. Öznel İyi Oluş.....	9
1.5.8. İş-Yaşam Dengesi.....	9

2.BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	10
2.1.Türkiye’de Yüksek Öğretim Sistemi.....	10
2.2.Öznel İyi Oluş.....	11
2.3.Öznel İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar.....	13
2.3.1. Erek Kuramı.....	14
2.3.2. Etkinlik Kuramları.....	14
2.3.3. Yukarıdan Aşağı ve Aşağıdan Yukarı Kuramları.....	15

2.3.4. Mutluluğu Anlamlandırma Yaklaşımı.....	15
2.3.5. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı.....	16
2.3.6. Uyum Kuramı.....	17
2.3.7. Sabit Nokta/Denge Kuramı.....	17
2.3.8. Ryff'ın Psikolojik İyi Oluş Kuramı.....	17
2.4. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler.....	18
2.4.1. Kişilik.....	19
2.4.2. Yaş.....	19
2.4.3. Cinsiyet.....	20
2.4.4. Eğitim	20
2.4.5. İş.....	21
2.5. İş-Yaşam Dengesi.....	21
2.5.1. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Kuramlar.....	23
2.5.1.1. Taşma Kuramı.....	23
2.5.1.2. Uygunluk Kuramı.....	23
2.5.1.3 Bölünme Kuramı.....	24
2.5.1.4. Telafi/Dengeleme Kuramı.....	24
2.5.1.5. Çatışma Kuramı.....	24
2.5.1.6. Araçsallık Kuramı.....	25
2.5.1.7. Rol Kuramı.....	25
2.6. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	26
2.6.1. Örgütsel Faktörler.....	26
2.6.1.1. Rollerin Belirsizliği.....	27
2.6.1.2. Kişilerarası Çatışma	27
2.6.1.3. Yönetime Katılım.....	27
2.6.1.4. Yönetim Tarzı.....	27
2.6.1.5. Aşırı İş Yükü.....	28
2.6.2. Bireysel Faktörler.....	28
2.6.2.1. Cinsiyet.....	29
2.6.2.2. Eğitim.....	29
2.6.2.3. Yaş.....	30

2.7. İş-Yaşam Çatışması Kavramı.....	30
2.8. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları.....	31
2.8.1. Kişisel Yaşam Alanındaki Sorunlar.....	31
2.8.1.1.Psikolojik Sorunlar.....	32
2.8.1.2. Psikosomatik Sorunlar.....	33
2.8.1.3. Bireyin Kendine Ayırdığı Zaman Tatminsizliği.....	34
2.8.2. İş Alanındaki Sıkıntılar.....	34
2.9. İş-Yaşam Dengesinin Önemi.....	35
2.10.Öznel İyi Oluş ve İş-Yaşam Dengesi İlişkisi.....	36
2.11.İlgili Araştırmalar.....	38
3.BÖLÜM	
YÖNTEM.....	40
3.1.Araştırmanın Modeli.....	40
3.2. Çalışma Grubu.....	40
3.2.1.Demografik Veriler.....	41
3.3. Verilerin Toplanması.....	42
3.3.1.Veri Toplama Araçları.....	42
3.3.1.1.Kişisel Bilgi Formu.....	43
3.3.1.2. Öznel İyi Oluş Ölçeği.....	43
3.3.1.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	44
3.4. Verilerin Analizi.....	45
4.BÖLÜM	
BULGULAR.....	47
4.1.Alt Problemlere İlişkin Bulgular.....	47
4.1.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	47
4.1.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	48
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	54
4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	55
4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	60

5. BÖLÜM

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	61
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	61
5.2. Öneriler.....	69
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	83
ÖZGEÇMİŞ.....	88



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: İş-yaşam dengesinin yapısı, nedenleri ve sonuçları.....	26
Tablo 2.2: Örgütsel maliyet faktörleri.....	35
Tablo 3.1: Öğretim elemanlarının demografik özelliklere göre dağılımı.....	43
Tablo 3.2: Öznel iyi oluş ölçeği puanlama sınırları.....	41
Tablo 3.3: İş-yaşam dengesi ölçeği puanlama sınırları.....	42
Tablo 4.1: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyi.....	45
Tablo 4.2: Öğretim elemanlarının cinsiyete göre öznel iyi oluş t-test analizi..	46
Tablo 4.3: Öğretim elemanlarının görevli olunan üniversiteye göre öznel iyi oluşlarına ilişkin t-testi analizi sonuçları.....	47
Tablo 4.4: Öğretim elemanlarının medeni duruma göre öznel iyi oluşlarına ait t-testi analizi sonuçları.....	47
Tablo 4.5: Öğretim elemanlarının akademik statüsüne göre öznel iyi oluş One Way Anova analiz sonuçları.....	48
Tablo 4.6: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşlarının akademik statü değişkenine göre Post-Hoc Scheffe testi.....	49
Tablo 4.7: Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre öznel iyi oluş algısı seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları.....	50
Tablo 4.8: Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre öznel iyi oluş düzeyleri Post-Hoc Scheffe testi.....	51
Tablo 4.9: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre öznel iyi oluş algısı seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları.....	52
Tablo 4.10: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre öznel iyi oluş algısı düzeyleri Post-Hoc Scheffe testi.....	52
Tablo 4.11: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi düzeyi.....	53
Tablo 4.12: Öğretim elemanlarının cinsiyete göre iş-yaşam dengesi algıları t-testi analizi.....	54
Tablo 4.13: Öğretim elemanlarının görevli olunan üniversite değişkenine göre t-test analizi.....	54

Tablo 4.15: Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre t-test analizi.....	55
Tablo 4.16: Öğretim elemanlarının akademik statüsüne göre iş-yaşam dengesi One-Way Anova analiz sonuçları.....	55
Tablo 4.17: Öğretim Elemanlarının akademik statüye göre iş-yaşam dengesi ve LCD testi.....	56
Tablo 4.18: Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre iş-yaşam dengesi seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları.....	56
Tablo 4.19: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre iş-yaşam dengesi seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları.....	57
Tablo 4.20: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre iş-yaşam dengesi düzeyleri Post-Hoc Scheffe testi.....	58
Tablo 4.21: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki Korelasyon Analizi.....	58

BÖLÜM I

GİRİŞ

İyi olma ideali insanoğlunun varoluşundan itibaren süregelen bir kavramdır. İlk çağlarda iyi olma genellikle fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesine bağılyken zaman içerisinde değışime uğrayıp üstüne yeni ihtiyaçlar eklenmiştir. İnsanoğlu, fitratı itibari ile hep daha fazlasını talep eden bir metabolizmaya sahip olduğundan mutlu olmaya bağıly faktörleri giderek arttırmıştır (Diener,2012). 21.yy'ın gelişen dünyasında insanlar mutlu olabilmek adına birçok keşif yapmışlardır, daha konforlu yataklar, en leziz çikolatalar, çok yüksek pikseli telefonlar insanoğlunun doyuma ulaşması için gösterilen çabalar olarak gösterilebilir.

Tüm bunlara rağmen mutluluk kavramı insanın nelere sahip olduğu ile değil, sahip olduklarından aldığı doyum ile ilgili olmaktadır. Tüm maddi ve manevi imkanlara sahip olmasına rağmen mutlu olmayan insanları görmek mümkündür. Bu koşulda mutluluk ne ile ilişkilendirebilir? İnsanların olumlu yönleri ile çalışan ve pozitif psikolojinin önemli bir alt konusu olan iyi oluş kavramı mutluluk ile aynı manada kullanılmaktadır.

Psikolojik iyi oluş kavramı bireyin kendisini iyi hissetmesi anlamını taşımaktadır. En genel tanımı ile iyi oluş, akıl beden ve ruhun dengeli beslenmesi olarak tanımlanmaktadır (Vella, Brodrick ve Allen, 1995). Sadece hastaliksız olma, bir rahatsızlığının olmaması değil aynı zamanda iyi sosyal ilişkiler, pozitif duygular, olumlu özellikleri de temsil etmektedir (Shueller, 2009). Literatüre bakıldığında iyi oluş kavramı çoklu psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramları ile birlikte açıklanmaya çalışılmaktadır. Psikolojik iyi oluş kavramı tam bir olumlu psikolojik işlevselğin bulunduğu, çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal çevre ile olumlu ilişkiler, öz kabul, özerklik yaşam amacı, kişisel gelişim bu yapının boyutları arasında yer almaktadır. Öznel iyi oluş ise yaşam doyumunun yanısıra pozitif ve negatif duyguların yer aldığı kapsamlı bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1994).

Öznel iyi oluş haz temelli etkinliklerin oluşturduğu mutluluk ile ilgilenmekte olup kişinin yaşadığı olaylardan aldığı doyumunu gene kendisinin değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener ve Diener, 1996). Öznel iyi oluş kavramı üç boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır, bunlar olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumudur. Öznel iyi oluş kavramının olumlu duygulanım kısmında sevinç, heyecan, gurur, umut gibi duygular yer alırken olumsuz duygulanım kısmında ise, keder, nefret ve sinir gibi duygular yer almaktadır. Yaşam doyumunu kısmında ise kişinin farklı yaşam doyumuna dair genel değerlendirmesine yer vermektedir (Myers ve Deiner 1995). Öznel iyi oluşun alt boyutları yaşam doyumunu, önemli yaşam alanlarında aldıkları doyum, pozitif duygular ve nadir olarak negatif duygular olarak tanımlanmaktadır (Deiner; 2001; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005: 803-855). Öznel iyi oluş ve yaşam doyumunu kavramı birçok birey tarafından yaşamın ana hedefleri olarak tanımlanmaktadır. Öznel iyi oluş kişinin yaşantısını nasıl değerlendirdiği ile yakından ilişkilidir. Mutluluğa erişebilmede, kişinin hedefleri ve bu hedeflere hangi ölçüde ulaşabildiği konusundaki düşünceleri arasındaki uyumun veyahut uyumsuzluğun etkili olduğu ifade edilmektedir (Rask, Astedt, Kurki ve Laippala. 2002: 254-263). Öznel iyi oluş ve yaşam doyumunu yaşamın temel hedefleri olarak belirtilmektedir.

Sanayi devrimi ile birlikte endüstrileşmenin hızla artması sonucu iş gücü ve hammadde ihtiyacının hızla artması dünya savaşlarına neden olmuştur. Savaş sonrası dünyanın üretim ve tüketim dengesinin bozulması üretim hızının dramatik bir şekilde artmasını zorunlu kılp, iş-yaşam dengelerini değiştirmiştir. Hızla artan sanayileşme toplumun hem sosyolojik hem kültürel yapısında köklü değişimler meydana getirmiştir. Artan iş gücü ihtiyacı ile birlikte kadınların iş hayatına aktif katılımı ile toplumun demografik yapısını büyük ölçüde değiştirmiştir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Aile hayatında kadın, duygusal yapısı, insanın gelişimindeki psikolojik ve pedagojik nitelikleri sebebiyle çoğunlukla aile içerisinde bulunurken, erkek fiziksel gücü ve savaşçı yapısı ile ağırlığı daha çok ailenin dışında kendini göstermektedir. Kadın aile birliğini sağlıklı yürütme ve çocuk yetiştirme hususunda erkeğe nazaran daha çok yüke maruz kalmaktadır. Bu durum iş-yaşam dengelerinin değişimine neden olmaktadır (Aytaç, 2001: 23). Günümüzde çalışma şartlarının ağır olması, çalışma saatlerinin uzun olması, çalışandan beklenen taleplerin sürekli artması çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu sebeple iş ve

özel yaşam arasında dengeyi kurmak daha çok önemsenen, üzerinde çalışılan bir kavram haline gelmiştir.

1.1. Problem Durumu

En bilinen tanımı ile eğitim, “bireyde kendi yaşantıları yolu ile kasıtlı ve istendik davranış değişikliği meydana getirme sürecidir (Ertürk,2013)”. Eğitim hayat boyu devam etmekte olup, toplumların şekillenmesinde, kültürlerin gelecek nesillere aktarılmasında büyük rol oynar, planlı veyahut tesadüfi olabilir. Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı düzeydeki kişilere, hedefe yönelik hazırlanmış programlarla bir okul çatısı altında yapılmakta olan düzenli eğitim olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte örgün eğitim; okul öncesi eğitimini, ilköğretimi, ortaöğretimi ve yükseköğretim kuruluşlarını kapsamaktadır. Türkiye’de eğitim, sağlık, adalet, güvenlik gibi devletin temel fonksiyonlarından birisi olup devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. Okul içerisinde ve dışarısında, aile ya da bir çevre içinde öğrenme, bilgi aktarma, beceri kazanma faaliyetlerinin tümünü kapsamakta olan sisteme yaygın eğitim adı verilir. Yaygın eğitim; halk eğitimi, çıraklık eğitimi ve uzaktan eğitim aracılığıyla gerçekleştirilebilmektedir. Öğretim; belirli öğrenim kurumlarında gerekli araç gereçler ve öğretmen eşliğinde yapılan düzenli ve planlı öğretme süreci olarak adlandırılır (Akyüz, 2010). Türkiye’de yükseköğretim, orta öğretimden sonra gelen üniversiteleri ve yüksekokulları kapsayan ileri düzeyde akademik eğitim düzeyidir. Akademik kariyer ise öğrenim görülen bilim alanında akademik yetkinliği ifade eder. Elde edilebilecek kariyer düzeyleri 2547 sayılı Yükseköğretim Kurumları kanununda Dr., Doç.Dr. ve Prof. Dr. olarak belirlenmiştir. Bunlarla birlikte akademik kariyere hazırlıkta üniversitelerde araştırma görevliliği kadrosu da mevcuttur. Bunların yanında okutmanlık ve öğretim görevliliği de akademik kadrolar arasında yer almaktadır. Öğretim elemanlarının çalışma şartları da ana çerçeve olarak YÖK tarafından belirlenmiştir. Öğretim elamanlarının görev sorumlulukları 2547 sayılı kanunda “Yükseköğretim kanunundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek, yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak, ilgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek,

onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek, yetkili organlarca verilecek sorumlulukları yerine getirmek. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır” şeklinde yer almaktadır. Bu çalışma şekli çalışanlarda strese yol açabilmekte ve kendilerini iyi hissetmelerini de etkilemektedir.

Psikoloji bireyin davranışlarını ve bunların altında yatan nedenleri araştıran bir bilim dalıdır. Bu nedenle psikoloji bireyeki davranışa nelerin sebep olduğunu anlamaya, davranışı yordamaya çalışır (Malkoç,2011). Uzun yıllar boyunca psikoloji bilimi insanın zayıf ve güçsüz yönlerini ortaya çıkarıp iyileştirilmesi için çaba harcamıştır.

Pozitif psikoloji bireylerin ve toplumun gelişmesini sağlamak amacı ile insanların güçlü ve olumlu taraflarını ortaya çıkarması ve bu özelliklerini iyileştirmesi gerektiğini savunan bilim dalıdır. Pozitif psikoloji kavramını ilk kez ortaya atan Seligman akış, farkındalık, konsantrasyon, öğrenilmiş iyimserlik ve iyi oluş kavramlarını da literatüre kazandırmıştır. Akış bireyin yaptığı iş akışında kaybolması, farkındalık şimdi ve burada olup yaptığı işte bilinçli olarak süper konsantre olmak, öğrenilmiş iyimserlik bireyin yaptığı işte her zaman başarılı olacağına inanma, iyi oluş ise hayatın anlamı ilişkilerimiz ve yaşamımıza dair iyi duygular beslemek olarak tanımlamıştır (Seligman, 2005).

Pozitif psikolojinin alanına girmekte olan öznel iyi oluş, mutluluk kavramı ile ilişkilendirilmekte olup, kişinin yaşamından aldığı haz veya yaşamını değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Bu değerlendirme hem bilişsel hem de duyuşsal olabilmektedir bunun anlamı yaşam doyumu tepkileri ve tatmin edici veya tatmin edici olmayan tepkileri içermek demektir. Kişinin kendi yaşamını değerlendirmesinde; sosyal çevresi ile olan ilişkileri, yaptığı işi sevmesi, aile yaşantısında ve sosyal ilişkilerinde kendini iyi hissetmesi gibi faktörler etkili olmaktadır (akt. Telef, 2013, Diener ve Diener, 1996).

Öznel iyi oluş aynı zamanda bireyin olumlu ve olumsuz duygulanıma dair genel yargısıdır. Bu yargı kişinin yaşadığı hayata dair ne tür bir tepki verdiği ile ilgili olmaktadır. Kişi eğer olağan durumuna olumlu tepkiler verip daha çok memnun davranıyor daha az acı ve mutsuzluk hissediyorsa kişi yüksek öznel iyi oluşa sahip demektir (Diener, 1984; akt. Erdost, 2005). Öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramları ile de iç içedir.

Psikolojik iyi oluşu açıklamak için ilgili literatür taraması yapıldığında iki temel bakış olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi hazcı bakış, ikincisi psikolojik işlevsellik kavramlarıdır (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002:1007; Ryan ve Deci, 2001:143). Hazcı bakış; iyi oluş, doyum ve mutluluk kavramları ile birlikte tanımlamaktadır. Hazcı bakışın kavramsallaştırılmasındaki en temel kriter kişinin kendisinin koyduğu değer ve standartlara göre kendi yaşantısını değerlendirmesidir. Psikolojik işlevselliğin bakış açısı ise iyi oluş, kendini gerçekleştirmek ve tam etkinlikte bulunma kavramlarına göre belirlenmektedir (Waterman, 1993:678-691.). Psikolojik iyi oluş kavramı 1980'li yıllarda ortaya çıkmış olup, kişinin çevresi kendi iç huzuru ve işi ile bir bütün halinde kendini tam hissedebilmesidir. Bu kavram kendini gerçekleştirme olarak da nitelendirilebilir (Ryff, Magee, Kling ve Wing, 1999). İnsanın yegane arzusu isteklerini tatmin edip, mutlu bir şekilde yaşamaktır.

Pozitif psikoloji çalışmaları daha çok insanların daha mutlu bir yaşam sürmesini sağlayan faktörleri araştırmaktadır. İnsanın kendisini hangi koşulların mutlu ettiğini bilmesi daha nitelikli bir yaşam sürmesine yardımcı olmaktadır (Lilienfeld, Lynn, Namy ve Woolf, 2009). Bunun yanı sıra psikolojinin amacı, insan davranışlarını ve zihinsel süreçleri açıklamak, elde ettiği bilgileri insanın yaşam kalitesini artırmak, daha uyumlu yaşamasına yardımcı olmaktır. Özellikle ruh sağlığı yüksek öğretim elemanlarının akademik ve iş yaşamlarındaki başarılarının üzerindeki etkisi büyük önem taşımaktadır.

21. yüzyılda hızla globalleşen dünyada iş yaşantısına sahip bireylerin çalışma saatleri yükselmiş olup, şartlar zorlaşmıştır. Bu durum çalışanların vakitlerinin ve enerjilerinin çoğunun işlerine kaymasına neden olmakla birlikte insanların ailelerine ve sosyal hayatlarına ayırdıkları zamanı sınırlandırmıştır. Bu sebeple iş-yaşam dengesi kavramı önemli hale gelmiştir. İş-yaşam dengesi bireyin işi ve işi dışındaki sosyal yaşantısına ve özel hayatına ayırdığı roller arasındaki çatışmanın en alt düzeyde olmasıdır. Yani bireyin kendi ihtiyaçları, ailesinin talepleri ve işi arasında denge kurabilmesi iş yaşam dengesi olarak adlandırılmaktadır (Barnet, 1999; Akt. Doğrul, 2010:11-18).

Yapılan literatür taramasında öznel iyi oluşla ilgili yurt içinde (Tuzgöl, Dost, 2004; Telef, 2013; Erdost, 2005; Gülcan, Bal, 2014, Yavuz, 2006; Özdemir ve Koruklu, 2011) bazı

araştırmalar yapıldığı ve bu araştırmaların genellikle ergenlerin öznel iyi oluş düzeylerini veya öznel iyi oluş düzeylerine etki eden faktörleri inceleyen araştırmalar olduğu gözlenmektedir. Yurtdışında öznel iyi oluşla ilgili betimsel ve deneysel nitelikte çok sayıda (Seligman, Ernst, Gillham, Reivich, & Linkins, 2009; Forgeard, Jayawickreme, Kern, & Seligman, 2011, Ryff, 1989) araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarında öznel iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörler üzerinde odaklanıldığı gözlenmiştir. Buna ek olarak eğitim kurumlarında çalışanların öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengesinin birlikte çalışıldığı araştırmaya rastlanmamıştır. Özellikle Üniversite öğretim elemanlarını konu edinen doğrudan bir araştırmaya rastlanmadığı için bu araştırmanın problem cümlesi “Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algıları ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanlarının görüşlerine göre, öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş yaşam dengesi düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesidir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1.Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri nasıldır?
2. Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi düzeyleri nasıldır?
- 3.Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin, öğretim elemanlarının görüşleri arasında,
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Akademik statü
 - Kıdem
 - Akademisyenlik öncesi çalışma durumu
 - Görevli olunan üniversite
 - Fakülteadaki idari görev

açısından anlamlı farklılık var mıdır?

4. Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin, öğretim elemanlarının görüşleri arasında,

- Cinsiyet
- Yaş
- Akademik statü
- Kıdem
- Akademisyenlik öncesi çalışma durumu
- Görevli olunan üniversite
- Fakülteadaki idari görev

açısından anlamlı farklılık var mıdır?

5.Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Sınırlılıklar

Bu araştırma İstanbul ili içerisinde 3 vakıf ve 2 devlet üniversitesinde 2017-2018 öğretim yılında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının “Kişisel bilgi formu”, “Öznel iyi oluş ölçeği” ve “İş-yaşam dengesi ölçeği” içerisindeki yer alan sorulara verilen cevapları ile sınırlıdır.

1.4. Önem

Araştırmayla ilgili kapsamlı literatür taraması yapılmış birtakım araştırmalara ulaşılmıştır. Yapılan tarama sonucunda ilgili literatürü çoğunlukla yabancı kaynakların oluşturduğu görülmüştür. Öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi ile ilgili birçok araştırma yapılmasına rağmen öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesinin bir arada çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmaması bu araştırmanın önemini arttırmaktadır. Türkiye’deki alanyazın eksikliğini giderilmesine katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Bu çalışma üniversitelerde görev alan öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengelerine ilişkin yeni

gelişmeleri ortaya koyarak, yeni verilere ulaşma imkanı sağlaması, uygulayıcılara bir çıkış noktası sunabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma sonuçlarının aynı ya da benzer araştırmalar için temel oluşturması beklenmektedir. Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ile iş yaşam dengesinin araştırılması öğretim elemanlarının yaşamlarından aldıkları doyumu, kendilerini gerçekleştirebilme düzeyleri ve özel yaşantısı ile iş yaşantısının arasındaki dengenin araştırılması durumu olduğu gibi ortaya koyacağından gerek iş yerinde gerekse özel hayatlarında bulunan sorunlara karşı çözüm önerileri getirilip öğretim elemanlarının daha mutlu bir yaşam sürecekleri ve işlerinde nasıl daha istekli ve verimli çalışmalarına yol açması adına faydalı bir araştırma olacağı düşünülmektedir.

1.5. Tanımlar

1.5.1. Öğretim Elemanı: Yükseköğretim kuruluşlarında görev yapmakta olan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olarak tanımlanmaktadır. Bu araştırmada görev alan öğretim elemanları İstanbul'da seçilen Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden seçilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

1.5.2. Öğretim Üyesi: Yükseköğretim kurumlarındaki görev yapmakta olan profesör, doçent ve doktor öğretim üyelerine denmektedir. Bu araştırmada görev alan öğretim üyeleri İstanbul'da seçilen Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden seçilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

1.5.3. Profesör: En yüksek seviyedeki akademik unvanlı kişidir. Bu araştırmada görev alan araştırma görevlisi İstanbul'da seçilen Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden seçilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

1.5.4. Doçent: Üniversitelerarası kurul tarafından verilmekte olan doçentlik akademik unvanına sahip kişidir. Bu araştırmada görev alan araştırma görevlisi İstanbul'da seçilen Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi,

Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden seçilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

1.5.5. Doktor Öğretim Üyesi: Doktorayı belirli bir yeterlilik ile tamamlamış, tıp, diş hekimliği, eczacılık ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası kurulun önerisi üstüne yükseköğretim tarafından belirlenen belirli sanat dallarında yeterlilik kazanmış olan akademik unvana sahip bireydir. Bu araştırmada görev alan araştırma görevlisi İstanbul'da seçilen Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden seçilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

1.5.6. Araştırma Görevlisi: Yükseköğretim kuruluşlarında yapılan çalışma ve araştırmalarda yardımcı olan ve yetkili merciler tarafından verilen ilgili diğer vazifeleri yapan öğretim yardımcısına denir. Bu araştırmada görev alan araştırma görevlisi İstanbul'da seçilen Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi'nden seçilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

1.5.7. Öznel İyi Oluş: Öznel iyi oluş kavramı kişinin hayatını bilişsel ve duyuşsal alanda değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır (Diener, Lucas, & Oishi, 2002, p. 63). Bilişsel unsur, kişinin tüm hayatından aldığı doyum iken duyuşsal unsur ise kişinin deneyimlerine gösterdiği duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır.

1.5.8. İş-Yaşam Dengesi: İş yaşam dengesi, kişinin iş yaşantısı ve özel yaşantısındaki rolleriyle aynı seviyede meşgul olması ve bu rollerden aynı seviyede tatmin olması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, Collins&Shaw, 2003). İş-yaşam dengesi kavramı, çalışma hayatında kontrol sahibi olabilmek ve iş ile özel hayattaki etkinlikler üzerinde esnekliği, sosyalliği ve bireyselliği kapsamaktadır (Barnett, 1999:562). Bu dengenin kişinin iş ve iş dışındaki hayatında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en düşük seviyede olmasıyla sağlandığını belirtmektedir (Clark, 2000: 748- 750).

BÖLÜM II

LİTERATÜR

Bu bölümde psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş öznel iyi oluşu açıklayan kuramlar, pozitif psikoloji, iş-yaşam dengesi ile iş yaşam dengesini açıklayan kuramlar hakkında bilgi verilmiştir.

2.1. Türkiye’de Yüksek Öğretim Sistemi

Türk eğitim sistemi 1973 yılında yürürlüğe giren ve türk milli eğitimini sistemleştiren yasa olarak ifade edilen 1739 sayılı Milli Eğitimin Temel Kanunu’na göre, Atatürk ilke ve inkılaplarına ve Atatürk milliyetçiliğine bağlı olarak; manevi ve kültürel değerlerini koruyarak, sorumluluklarını yerine getiren, hür ve geniş bir dünya görüşüne sahip, içinde yetiştiği topluma karşı sorumluluk duyan bireyler yetiştirmenin zorunluluğunu vurgular. 1739 sayılı Milli Eğitimin Temel Kanununa göre Yükseköğrenimin amaç ve görevleri milli eğitimin temel ilkeleri ve öğrencilerin ilgi, bilgi ve yetenekleri doğrultusunda ülkemizin bilim politikasına ve toplumun yüksek seviyedeki kademelerindeki ihtiyaca göre yetiştirmek, bilimsel öğretim yapmak, yurdumuzun bilimsel, teknik ve kültürel sorunlarına çözüm bulmak, Türk toplumunun düzeyini arttırıcı ve kamu oyunu ışık tutucu bilim donelerini söz veya yazı yolu ile halka yaymak ve yaygın eğitim hizmetlerinde bulunmaktır(Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Öğretim Elemanları: Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ile öğretim yardımcıları olarak tanımlanmaktadır.

Öğretim Üyeleri: Yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktorlardır.

Öğretim Görevlisi: Ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü bir öğretim elemanıdır.

Araştırma Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısına denir (Yüksek Öğretim Kanunu, 1981).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu amaçlar kısmının son paragrafında “...Böylece bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu artırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapmaktır” (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973) şeklinde öznel iyi oluşa temel oluşturan düzenlemeler yer almaktadır.

2.2. Öznel İyi Oluş

Yunanca bir kelime olan psikoloji, Psyche ve Logos kelimelerinin birleşmesiyle meydana gelir ve ruh bilimi anlamını taşımaktadır. Psikoloji insan doğasındaki davranışların altında yatan zihinsel süreçleri gözleyen bilim dalı olarak tanımlanmaktadır. Uzun yıllar boyunca psikoloji sorunlu davranışların altında yatan duyuşsal süreçlerle ilgilendiğinden, çoğunlukla hastalıklar ve hastalıkların iyileştirilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, 2008). Özellikle ikinci dünya savaşı sonrasında psikolojinin insana yaklaşımında medikal model benimsenmiş ve psikoterapide genellikle kişinin zarar gören yanlarına odaklanılmıştır. Buna örnek olarak; Psychological Abstracts alanyazınında depresyon ile ilgili 70,856 makale bulunurken, mutluluk ile ilgili olarak 851 çalışmaya rastlanmıştır. Bu veriler baz alınarak yapılan istatistikler sonucunda araştırmalardaki çabanın ve maddi kaynağın olumluya değil, olumsuzluğa yönelik harcandığını göstermektedir. Psikoloji branşında görev yapanların araştırmalarda ve uygulamalarda olumsuzluklara odaklanma eğiliminden dolayı, bireylerin neleri başarabileceklerine dair çok az fikirleri olduğu gözlemlenmiştir (Faller, 2001:14). Bu durum ise psikolojinin genellikle insanın zayıf ve eksik yönlerini ele alan bilim dalı olarak algılanmasına neden olmuştur. Bu algı psikolojinin son zamanlarda eleştirilmesine neden olmuş ve insanların yaşantılarını daha anlamlı kılmak ve

potansiyelini ortaya çıkarmak gibi iki ana amaç üzerinde durmaya başlanmaktadır (Hoy ve Tarter, 2011: 427-445). Bunlardan birisi de pozitif psikoloji kavramıdır.

Pozitif psikolojinin amacı, bireylerin psikolojik olarak sağlıklı olmasına ve genel iyi olma haline katkı sağlamak için bireysel özellikleri ve eğilimleri anlamaya çalışmak olup, olumlu psikolojik gelişme ve doyuma erişmenin mahiyeti üzerinde durmaktadır (Fredrickson, 2001). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi, grup seviyesinde sivil erdem ve kurumların kişileri daha olumlu vatandaşlık davranışlarına yönlendirmesi, kişisel seviyede olumlu özellikler ve öznel düzeyde değer verilen deneyimler olarak üç boyuta ayırmaktadır. Grup seviyesinde sivil erdem ve kurumların kişileri daha iyi vatandaş haline getirmesi, sorumluluk, nezaket, hoşgörü ve iş ahlakı ile ilgili olmaktadır. Kişisel seviyede olumlu özellikler; sevgi, meslek, cesaret, ilişki kurma yeteneği, duyarlılık, özgün olmak, manevi hissiyat, entellektüellik ve bilgeliktir. Öznel seviye olarak değer verilen deneyimler; geçmiş ile barışık olma, memnun olma ve doyum; gelecek için ise ümit ve iyimserlik; şimdiki zaman içinse mutlu olma ve yaşamın akışına olan hassasiyet olarak belirtilmektedir. (Seligman, 2002; akt. Aydın, Yılmaz ve Altınkurt, 2013: 1470-1490). Olumlu duygu, yaşamın içinde olma ve yaşam anlamı olmak üzere üç kategoride incelemektir. Olumlu duygu, içinde bulunan ana dair pozitif duygulanıma sahip olmak ve bireyin bu duyguyu derinleştirip yaygınlaştırmak için beceri geliştirmesi, ikinci boyut olan yaşamın içinde olma, bireyin iş yaşamında, sosyal yaşamında keyif aldığı etkinlikleri yapması ve bu etkinliklerden haz duyması olarak tanımlanmaktadır. Yani birey yaptığı etkinlikten ne kadar haz duyuyorsa o derecede mutlu olmaktadır. Bu anlamıyla yaşama bağlı olma boyutu bireyin yaptığı uğraşlardan üst seviyede keyif almasını sağlamak için bireye yeteneklerinin farkında olmasını sağlatarak bu yönlerini geliştirecek fırsat tanımak gerektiği vurgulanmaktadır. Yaşam anlamı boyutu ise bireyin güçlü yönlerinin toplumun yararına kullanması gerektiğini bunun ise kişinin yaşamından daha çok haz duyacağını, kendisini daha mutlu hissedeceğini belirtmektedir (Malkoç, 2011).

Bu bağlamda pozitif psikoloji sadece tedavi edilmesi gereken davranışları değil, toplumsal yaşama, aileye, eğitime ve özellikle de kişinin yaşamından aldığı doyuma vurgu yapar. Dünyada ve Türkiye’de yapılan çalışmalar incelendiğinde (Diener, Seligman, Veenhoven,

Ryff, Telef, Tuzgöl Dost, Selim vb.) kişilerin iyi oluşunun arttırılmasına yönelik olan ihtiyaç açıkça görülmektedir. Bu araştırmada pozitif psikolojinin bir kavramı olan öznel oluşu ele almakta olup, iş yaşam dengesi ile birlikte ele almaya yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Pozitif psikolojinin üzerinde çalışılan temel kavramlardan birisi öznel iyi oluştur. Mutluluk çoğu kişi için önemli bir yaşam gagesidir. Bilim insanları son yıllarda mutluluk ile ilgili yapılan çalışmalara oldukça ilgi göstermektedir (2013 Rask, Astedt-Kurki ve Laippala, 2002). Kompleks ve multi yönlü bir kavram olan iyi oluşu keşfetmek için öncelikle anlamak gerekmektedir (Bergman ve Scott, 2001). İyi oluş ideal yaşantı ve fonksiyonlar ile ilgili kompleks bir yapıdır. Öznel iyi oluş, olumlu duyguların baskın olduğu ve olumsuz duyguların kısıtlı yaşandığı yaşam doyumuna sahip olma şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin kendi yaşantısını değerlendirmesi sonucu bir karara ulaşarak yaşantısı karşısında vermiş olduğu duygusal tepkilerin neticesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Öznel iyi oluşun bir diğer tanımı ise bireyin yaşam doyumuyla ilgili yargılarının bilişsel ilkeleri ile birlikte, olumlu ve olumsuz duyguları arasında kurulan denge olarak belirtilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995). Bradburn (1969) ise öznel iyi oluşu kişinin olumlu ve olumsuz duygularına dair vardığı yargı olarak tanımlamakta olup eğer bireyde olumlu duygular olumsuz duygulara nazaran daha fazla ise bireyin öznel iyi oluş seviyesinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda olumlu duygulanım ile olumsuz duygulanım yapılarının birbiriyle kontrast oluşturduğunu ifade etmiştir (Diener, Smith ve Fujita, 1995; Akt. Schimmack, 2008).

2.3. Öznel İyi Oluşu Açıklayan Kuramlar

Öznel iyi oluş kavramını açıklamak üzere ilgili literatür tarandığında; erek kuramı, etkinlik kuramı, yukarıdan aşağı aşağıdan yukarı kuramı, mutluluğu anlamlandırma yaklaşımı, çok yönlü uyumsuzluk kuramı, yargı kuramı, uyum kuramı, sabit nokta kuramı, psikolojik iyi oluş kuramı ele alındığı görülmektedir.

2.3.1. Erek Kuramı

Wilson (1960) tarafından ilk kez ortaya atılmış bir kavram olan erek kuramı, kişinin ihtiyaçlarının giderilmesi ile mutluluğun ortaya çıkacağını, aksi takdirde hedefe ulaşmayan amaçların mutsuzluğa sevk edeceğini belirtmektedir (Akt. Diener,1984). Diğer bir deyişle birey yaşamındaki amaçlarına ulaştığı ölçüde mutlu olmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Yani erek kuramı ihtiyaçları ön plana çıkarmaktadır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bu kurama örnek oluşturmaktadır. Maslow'un (1957) teorisine göre insanların ihtiyaçları sonsuzdur ve insan bir ihtiyacını tamamladıktan sonra başka ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Giderilememiş ihtiyaç birey için büyük bir motivasyon kaynağıdır, bireyi güdülemektedir. Kişi elde edemediği şeye(ihtiyaca) büyük ilgi göstermektedir. İhtiyaç giderildikten sonra memnun olma haz duyma durumu ortaya çıkmaktadır (Diener, 2009).

2.3.2. Etkinlik Kuramları

Bireyin amacını gerçekleştirme sürecinde yaptığı etkinliklerden aldığı haz, duyduğu mutluluk etkinlik kuramı olarak tanımlanmaktadır. Yani bu kuramda hedefe ulaşmak için yapılan etkinliklerden alınan doyum mutluluk olarak tanımlamaktadır (Diener, 1984). Bu kuramı savunanlar sürece vurgu yapmaktadırlar. Bireyin sadece sonuçtan değil aktiviteyi yaparken de haz duyması gerekmektedir (Seligman, 2002). Etkinlik kuramlarındaki en önemli nokta, etkinliklerin kişinin yeteneği ile orantılı olabileceği ölçüde birey etkinlik süresi boyunca mutluluk duyabilmektedir. Etkiliğin kolay olması durumunda birey için sıkıcı olabilir, zor olması durumunda ise ümitsizlik ve yetersizlik hissi konsantrasyon kaybı gibi durumlar ortaya çıkabilir. Bireylerin mutluluğu yapılan aktivitenin güçlüğü ile becerilerin bulunduğu noktada oluşmaktadır (Csikszentmihalyi, 1975; Akt. Diener 1984).

2.3.3. Yukarıdan Aşağı ve Aşağıdan Yukarı Kuramları

Bu kurama göre kişinin yaşam koşulları kişinin ihtiyaçlarını karşılamak için yeterliyse kişi mutlu olmaktadır (Wilson, 1967, akt. Diener, Lucas, Oishi, 2002.). Yaşanan olaylardan

alınan haz, yaşamdan alınan doyum kişilerin mutluluklarına temel oluşturmaktadır. Kuramda bireyler yaşadıkları mutlu olayların; aile ilişkilerinin, iş yaşantılarının, arkadaşlıklarının, sosyokültürel çevresinin vb. değerlendirmesini yaparak karara varırlar. Değerlendirme sonucunda kişinin yaşadığı mutlu deneyimlerinin sayısı ne kadar fazla ise o kadar mutlu olacaktır. Başka bir deyişle bireyin öznel oluş düzeyi bireyin keyif aldığı bir çok yaşam doyumunun karşılanmasına bağlıdır. (Lyubomirsky ve Dickerhoof, 2011). Aşağıdan yukarı kuramına göre, yaşam doyumunu, sosyal ilişkiler, ekonomik düzey, ailesel bağ gibi farklı yaşam alanlarından alınan doyumun toplamı şeklinde tanımlanmaktadır (Diener, 1984). Yukarıdan aşağı kuramına göre ise kişinin öznel iyi oluş seviyesini etkileyen önemli özelliklerden biri kişilik özellikleridir. Bu kurama göre kişinin karşılaştığı olayları yorumlarken kişilik özellikleri devreye girmektedir. Birey kişilik durumuna göre karşılaştığı olayları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirme eğiliminde olabilir. İki kuram birlikte ele alındığında kişinin kişilik özellikleri ile içinde bulunduğu olayları değerlendirme tarzı öznel iyi oluşunu etkilemektedir. Yaşam koşullarını nasıl değerlendirdiği nasıl hissettiği konusunda büyük bir payı vardır (Brief, Butcher, George ve Link, 1993; Feist, Bodner, Jacobs, Miles ve Tan, 1995).

2.3.4. Mutluluğu Anlamlandırma Yaklaşımı

“Daha büyük mutluluklar aramak ya da araştırmacıların kastettiği gibi öznel iyi oluş düzeyini arttırmak hemen hemen bütün milletlerin en önemli hedefidir (Diener, 1984; akt. Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999)”. Mutluluğu anlamlandırma yaklaşımına göre, bireylerin sadece refah düzeylerine ve objektif yaşam koşullarına göre öznel iyi oluş düzeylerini yordamak eksik yorum yapmamıza neden olmaktadır. Bu kurama göre nesnel yaşam koşullarını bireyin algısı ve yorumuyla anlam kazanmaktadır. Yani kişinin kendini nasıl algıladığı yorumladığı veya başkalarıyla karşılaştırıldığında nasıl hissettiği öznel iyi oluş düzeyinde büyük ölçüde etkilidir (Lyubomirsky, 2001:239-249).

Örneğin, ortalama gelir 5.000 lira iken aylık geliri 10.000 lira olan birinin iyi kazanıp mutlu olduğunu söyleyebiliriz. Fakat bu kişinin sosyal çevresinde akranları 25.000 lira kazanıyorsa kişi memnuniyetsiz olabilir (Solnick & Hemenway, 1998). Kişinin içinde

bulunduğu şartlar öznel iyi oluşun belirlenmesinde bütünleyici bir rol oynamaktadır (Lyubomirsky ve Dickerhoof, 2011).

Aşağıdan yukarı veya yukarıdan aşağı kuramlarına göre yaşam şartlarına göre evli olmak, sağlıklı olmak, ekonomik açıdan güçlü olmak gibi ya da kişiliğe göre dışa dönük olmak, pozitif bir bakış açısına sahip olmak öznel iyi oluş üzerinde etkilidir. Bu kuramların bütünselliğine insanların sosyal etkileşimine göre öznel bakış açıları eklendiğinde mutluluğu anlamlandırma yaklaşımı ortaya çıkmaktadır. Kurama göre bireylerin mutluluğunu kendi algıları yönetmektedir. Bardağı yarı dolu olarak gören bireyler koşullar ne olursa olsun, pozitif görüp kendilerini daha mutlu hissetmektedirler (Diener, 1999).

2.3.5. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Bu kurama göre kişinin kendine koyduğu hedeflere ulaştığı veya bu hedeflerin üzerine çıkabildiği ölçüde mutlu olmaktadır. Çok yönlü uyumsuzluk kuramına göre, kişiler kendilerini kıyasladığı diğer kişilerin durumları, yaşamlarından aldıkları keyfi, ideal seviyeleri, ihtiyaçları ve hedefleri gibi pek çok standartlara göre kıyaslamaktadırlar. Doyuma ilişkin yargıları kişinin sahip olduğu şartları ile hedeflediği standartlar arasında farklılığa dayanmaktadır. Şartlar ve standartlar arasında farklılık çok ise doyum düşük, aradaki fark az ise doyum yüksek olarak belirtilmektedir (Micholas, 1985, akt. Diener ve diğerleri, 1999).

2.3.6. Uyum Kuramı

Öznel iyi oluş kavramını tanımlayan kuramlardan biri de uyum kuramıdır. Uyum kuramı kişinin yeni durumlara karşı gösterdiği adaptasyon süreci ile ilgilidir. Bu kuramda kişinin yeni bir hadise ile ilk defa rastlandığında göstermiş olduğu büyük tepkinin, zaman içerisinde olaya adapte olmasıyla azaldığını belirtmektedir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Kişinin durumla ilk karşılaştığı zaman, durumun iyi ya da kötü olmasına bağlı olarak kişi mutlu ya da mutsuz olacaktır. Fakat zaman içerisinde kişinin duruma gösterdiği

adaptasyon ile duygu yoğunluğu azalacaktır (Diener,1984). Yani kişi yeni karşılaştığı durum ile başa çıkmayı başarabilmektedir. Örneğin uzvunu henüz kaybeden birinin günlük yaşamının ve uzun vadedeki amaçlarının etkilenmesi bakımından gerçekten yıkıcı olabilir. Fakat bu yeni durumla başa çıkmayı öğrenmesi, hedeflerini bu doğrultuda belirlemesi ile adaptasyon sürecini tamamlamış olacaktır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

2.3.7. Sabit Nokta/Denge Kuramı

Denge kuramına göre kişilerin sabit öznel iyi oluş düzeyi vardır. Kişinin öznel iyi oluş düzeyi uzun zaman için ele alındığında öznel iyi oluş seviyesinin kararlı bir grafik çizdiği görülmektedir. Bu kararlılığın en önemli belirleyicisi genetikdir. Doğuştan sahip olduğumuz öznel iyi oluş seviyesindeki oynamalar sabit bir çizgi etrafında değişmektedir. Bireyin öznel iyi oluş düzeyi, çeşitli yaşam olaylarının etkisi ile değişse de zaman içerisinde tekrar sabit noktaya dönecektir (Deiner,1984).

2.3.8. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Psikolojik iyi olma kavramı yıllarca psikolojik rahatsızlığın bulunmaması anlamını taşımıştır. Kişilerin depresyon, duygu durumu bozukluğu, kaygı vb gibi sorunlarının olmaması psikolojik iyi oluş için yeterli görülmüştür. Fakat yakın zamanda bu tanımlamaların yeterli olmadığı görülmüştür (Tanhan,2007). Psikolojik iyi olma kavramını ilk kez ortaya atan Amerikalı profesör Ryff'e (1995) göre psikolojik iyi olma; kendini kabul etme, olumlu ilişkiler kurma, çevre hakimiyeti, özerklik, kişisel gelişimi ve yaşamın amacı duygularını kapsamaktadır. Ryff psikolojik iyi oluş kavramını oluşturmakta olan alt boyutları aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

Kendini Kabul: Bireyin kendisine karşı olumlu tutumlar takınması, geçmiş yaşantılarını olumlu şekilde değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryff,1989). Kendini kabul kişinin kendisine dair olumlu bir tasarrufla yaklaşması ile birlikte olumsuz yönlerini de kabul etmesini içermektedir (Ryff, 1995). Kendini kabul olumlu psikolojik fonksiyonun

orta noktasında yer alan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram kendini gerçekleştirme, üst düzey fonksiyonda olma ve olgunluk nosyonları için önemli bir özelliktir (Ryff ve arkadaşları, 1999).

Olumlu İlişkiler: Olumlu ilişkiler kurmak, kişinin diğer kişiler ile nitelikli ve sağlıklı sosyal ilişkilerde bulunması olarak belirtilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

Çevre Hakimiyeti: Ryff (1989)' a göre "kişinin bireysel ve ruhsal koşullarına uygun çevre oluşturma veya seçme" yeteneği olarak tanımlanmaktadır.

Özerklik: Christopher (1999:147), Ryff'ın özerkliği çevreden bağımsız kendi kararlarını alma, özgür olmak, kontrol odağı, bireyselleşmek gibi kavramlarla eş tuttuğunu belirtmektedir. Ryff (1995)'e göre bağımsız karar alabilen, eylemlerini kendi belirleyen, davranışlarını kendi düzenleyen, sosyal baskılara direnebilen, kendisini kendi sahip olduğu değerlere göre değerlendiren kişiler özerktir.

Kişisel Gelişim: Kişisel gelişim, kişinin kendisini geliştirmeye açık olmasını, potansiyelini gelişimini tamamlamaya yönelik kullanmasını, yeni yaşantılara açık olmasını ve kendisini daha iyi ifade edebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Ryff, 1995:719-727).

Yaşam Amacı: Ryff a (1989) göre yaşamın gayesi, kişinin gideceğin yönün ve amacının belirli olması ile birlikte bireyin yaşamını anlamlı bulmasını ifade eder.

2.4. Öznel İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

Son yıllarda kişilerin mutluluğunu etkileyen faktörlerin neler olduğunu araştıran çalışmaların sayısında büyük bir artış gözlemlenmektedir (Diener, Suh ve Oishi, 1997). Öznel iyi oluşu etkileyen birçok faktör olmasına rağmen bu araştırma için kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim ve iş parametreleri incelenmiştir.

2.4.1. Kişilik

Cüceloğlu (1996) kişiliği "Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, bireyi diğer bireylerden ayırt eden, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi" olarak tanımlamaktadır. Öznel iyi oluşu

etkileyen en önemli unsurlardan biri de kişiliktir (Diener, 2003; Lucas ve Diener, 2001). Tuzgöl Dost (2004), öznel iyi oluş konusu için yapılan çalışmalarda belirli bir süre için doyum sağladıklarını söyleyen kişilerin, günler, aylar hatta seneler sonra dahi hayatlarını doyumlu oldukları şeklinde nitelendirmek için eğilimli olduklarını ifade etmektedir. Bu sonucun, öznel iyi oluşun kişilik ile ilişkisine işaret ettiğini dile getirmiştir. Kişilik özelliklerinin öznel iyi oluş üstünde doğrudan etkisi olduğunu vurgulayan kuramlardan biri de yukarıdan aşağı kuramıdır (DeNeve ve Cooper,1998). Bu kurama göre, kişilerin olayları pozitif ya da negatif değerlendirme eğilimleri geçmiş alışkanlıklarından ve kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Brief, Butcher, George ve Link, 1993:649). Kişiler karşılaştıkları olaylarda sahip oldukları kişilik özelliklerine göre olumlu veya olumsuz tepkide bulunurlar (Diener,1984). Seligman ve Pawelski (2003) iyimser kişilerin daha mutlu olduklarını ve zorluklarla daha etkin bir şekilde başa edebildiklerini belirtmektedir.

2.4.2. Yaş

Yaş ile öznel iyi oluş arasında U biçiminde bir ilişki bulunmaktadır. Veenhoven'a (1997: 29-74.) göre; genç ve yaşlı kişilerin mutluluk seviyeleri eşit seviyededir. Argyle (1999:356-357), yaşlı kişilerin daha az kazanç, partner kayıpları veya kötüye giden sağlık problemlerine rağmen genç kişilere nazaran kendilerini daha iyi hissettiklerini belirtmektedir. Araştırmacıya göre bunun bir sebebi, yaşlı kişilerin yaşam şartlarına uyum sağlama becerilerinin daha fazla olmasıdır. Diğer sebep ise yaşlı kişilerin dini aktivitelerinin artmasıdır, çünkü dini inancın yaşlılıkta daha önemli olduğu vurgusu yapılmaktadır (Wermaat, 2005:136). Garatachea ve diğerleri (2009), 60 ile 98 yaş aralığında 151 yaşlı kişinin katıldığı çalışmada; yaşlı kişilerde yürüyüş, egzersiz gibi fiziksel hareketlerin iyilik durumları ile ilgili olduğunu göstermektedirler. Yani genel kanaatin tersine yaşlı kişilerin daha hareketsiz bir hayat stili yerine yaşantılarına hareket katmaları ruh sağlıklarını olumlu olarak etkileyebilmektedir.

2.4.3. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar sonucunda cinsiyet ve öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konmuştur. Veenhoven (1997) alışması incelendiğinde kadın ve erkeklerde mutluluk farkının anlamlı olmadığı belirtilmektedir. Wermaat'ın (2005:142) araştırmasında, yerli Hollanda ve Surinam kökenli erkek ve kadınların hemen hemen aynı seviyede mutlu hissettiklerini, fakat Fas ve Türk kökenli erkek ve kadınlarda mutluluk algılarının farklı olduğunu, Fas'ta kadınların erkeklere nazaran daha mutlu hissettiklerini, Türk bireylerde ise erkeklerin kadınlara nazaran daha mutlu hissettikleri belirtilmiştir. şahin ve diğerlerinin (2012: 827-836) araştırmasında ise, öznel iyi oluş seviyesinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Fujita, Diener ve Sandvik (1991) alışması incelendiğinde, kadınların olumlu ve olumsuz duygular toplamının erkeklere nazaran daha güçlü ve sık olduğunu belirtmiş ve kadınların olumsuz duyguları dengelemek için olumlu duyguları daha güçlü yaşama eğiliminde olmalarıyla bu durumu açıklamaya çalışmışlardır.

2.4.4. Eğitim

İlgili alanyazın incelendiğinde öznel iyi oluş ile eğitim arasındaki ilişki incelendiğinde farklı neticelere ulaşıldığı gözlenmektedir (Keser, 2005: 77-96; Aşık, 2010:31; Sığrı ve Basım, 2006; Malkoç, 2011). Genel düşünce eğitim seviyesi arttıkça mutluluk düzeyinin de artacağı doğrutusundadır. Fakat bazı çalışmalarda eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte beklentilerin de artması neticesinde kişiler gelirlerinden ve işlerindeki mevcut pozisyonlarından memnun olmamaktadırlar. Böylelikle, eğitim seviyesi daha düşük olan bireylerin, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerden daha mutlu oldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. TUİK'in 2003- 2009 seneleri içerisinde eğitim ve mutluluk ilişkisini konu alan çalışmasında; 2003 senesinde okur-yazar olmayanların üniversite ihtisasını tamamlamış kişilere nazaran daha az mutlu oldukları gösterilirken, 2009 senesinde okuma-yazma bilmeyenlerin mutluluk oranının arttığı belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca üniversite mezunlarının mutluluk düzeylerinin de azaldığı gösterilmektedir.

2.4.5. İş

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunun kişilerin öznel iyi oluş seviyeleri üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu göstermektedir. Diener (1984), işsizlik ile mutsuzluk arasında açık bir ilişki bulunmasına karşın, öznel iyi oluşun kişinin iş doyumuyla ilişkisinin orta düzeyde olduğunu belirtmektedir. İlgili literatür incelendiğinde işsiz bireylerin iş sahibi olan bireylere göre mutluluklarının önemli ölçüde az olduğu gözlemlenmiştir (Dumludağ, 2011:55). Hem kişisel hem de bir bütün olarak toplumda işsizlik mutluluk seviyesini negatif yönde etkilemektedir. Gerdtham ve Johannesson'a göre (2001) işsizlik ve mutluluk arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Wermaat, 2005: 136). Oswald'a göre (1997:1815-1831), işsizlik intihara dahi neden olabilmektedir. Selim (2008:531-562), Türkiye genelinde yapmış olduğu çalışmada, part-time çalışanların serbest meslek sahiplerine göre hayatlarından daha az memnun oldukları neticesine varmıştır. İş sahibi olmayan kadınların ise meslek sahibi kadınlara nazaran daha az mutlu oldukları keşfedilmiştir (Yurcu ve Atay, 2015).

2.5. İş-Yaşam Dengesi

Sanayi devrimi ile başlayıp yirminci yüzyılda dramatik olarak artmaya devam eden iş gücü ihtiyacı bireylerin yaşamını sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda etkilemektedir. Toplumun yaşanan bu değişimlere ayak uydurmasını sağlayabilmek için kişiler daha çok Őey talep eder hale gelmişlerdir. Zaman geçtikçe artan bu istekleri karşılamak için kişiler daha fazla mesai harcamak durumunda kalmış ve bu süreçte iş hayatı ile özel hayatı arasındaki dengeyi sağlamanın önemi artmıştır (Ballıca,2010).

İş kavramı ve iş gücünün niteliklerinde yaşanan gelişmeler sadece işletmelerin yapısının değişmesi ile kalmamış, aile içerisindeki rol dağılımlarını da etkilemiştir. Özellikle Batı dünyasında ailenin geçiminde tek erkeğin üstlendiği yapı, kadının da aktif iş hayatında bulunduğu aile yapısına bırakmıştır. Erkek ve kadının iş ve aile yaşamlarında sahip oldukları aile için ayrılan vaktin sınırlanması, aile büyüklerinin bakım sorumluluğu iş-yaşam dengesi kavramını gündeme taşıyıp, iş ile özel yaşantı arasında denge kurmalarını

zorunlu hale getirmiştir. Bu durumda iş-yaşam dengelerinin değişimine neden olmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Clark, Koch ve Hill (2004, 121) iş-yaşam dengesi kavramını kişinin yaşamındaki sahip olduğu farklı roller arasındaki uyum olarak tanımlarken, Lockwood (2003, 1) kişinin iş yaşantısı ile özel yaşantısındaki arasındaki arzuların dengeli ve eşit düzeyde olması, Papalexandris ve Kramer (1997, 586) esnek çalışma düzeni olarak tanımlamıştır. İş - yaşam dengesi; kişilerin iş hayatlarında inisiyatif sahibi olması sebebiyle, iş ve aile yaşamına yönelik esnek, sosyal ve bireysel olmayı kapsayan bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Barnett, 1999). İş yaşam dengesi kişinin hayatındaki tüm yükümlülüklerini yerine getirmesi ve bunu yerine getirirken herhangi bir rol çatışmasına neden olmaması kısaca kişinin minimum rol çatışmasıyla kişisel yaşantısında ve iş yaşantısında mutlu ve tatmin olması olarak tanımlanmaktadır (Zincirkıran 2013: 27). Allen (2001:414) ise iş-yaşam dengesini kişinin nasıl, nerede ve ne zaman çalıştığına dair kontrol sahibi olması olarak tanımlamaktadır (Durna ve Babayiğit, 2015: 2).

Tanımlar genel olarak iş yaşam dengesini bireyin hayattaki rolleri arasında denge kurabilmesi ve bireyin sosyal hayatı, iş yaşantısı ve özel yaşantısı arasındaki balansın kişinin kendi kontrolünde olması olarak belirtilmiştir.

2.5.1. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Kuramlar

İş-yaşam dengesi adı altında yapılan çalışmalar, iş-yaşam dengesindeki çatışmaya yönelik çalışmaların ardından gelmektedir. Özellikle kadınların iş yaşantısına katılmasıyla aile kurumu hem erkek hem de kadının çalıştığı çift kariyerli bir aile yapısına dönüşmüştür. Böylelikle roller değişmeye başlamış özellikle kadının hem iş hem de aile üzerinde sorumluluklarının artması iş aile yaşantısındaki çatışmaları başlatmıştır. Yaşanan bu çatışmalar ise iş-yaşam dengesi konularına yönelik çalışmaların çoğalmasına sebep olmuştur. Farklı kuramlar ortaya atılmıştır (Küçükusta, 2007).

2.5.1.1. Taşma Kuramı

Taşma kuramı hayatın bir alanındaki tecrübelerin diğer alanı etkilemesidir. Kişinin iş hayatındaki gösterdiği bazı davranışları özel yaşantısında da benzerini göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Bülbül ve Giray, 2012:102-103). Örneğin iş yaşantısı dengeli ve çalışma ortamı huzurlu olan kişiler bu olumlu tavırlarını yakın çevresine ve ailesinde yansıtabilmektedir.

2.5.1.2. Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı bireyin iş ve iş dışındaki benzer rolleri incelemesi açısından yayılma kuramı ile benzerlik göstermektedir. Yayılma kuramından farklı olarak bireyin işi ve iş dışındaki rolleri arasındaki ilişkiyi üçüncü bir değişkene bağlamaktadır. Bu değişken kişinin sosyal yaşama alanı, kültürel değerleri, genetik özellikleri, karakteri olabilmektedir. Olumlu bir duygu durumunda olan bireyin hem işinde hem de özel yaşantısında olumlu bağlar kurarak yaşantısından hoşnut bulunabilir (Edwards ve Rothbard, 2000:182). Uygunluk kuramı için olumsuz duygu durumu da örnek verilebilir. Olumsuz duygu durumunda olan bireylerin mizacı bireyin yaşadığı tüm durumları olumsuz olarak değerlendirmesidir. Olumsuz duygu durumuna sahip kişi hem işinde hem de iş dışı yaşantısında memnuniyetsizlik içinde olacaktır (Küçükusta, 2007).

2.5.1.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı iş hayatı ve özel hayattaki rollerin birbirlerinden tamamen ayrı olduğunu, aralarında herhangi bir ilişkinin bulunmadığını iddia etmektedir (Elizur,1991:23). Çalışan bireylerin mesleklerindeki rollerinin herhangi bir şekilde etkisi altında kalmadan özel hayatlarını sürdürebildiklerini söylemektedir. Teoriye göre iş ortamı daha çok savaştı, rekabetçi iken özel yaşantı duygusal bağ kurulan, yakın ilişkiler içeren mahrem bir dünya olarak kabul edilmektedir. Birey içinde bulunduğu ortama göre tutum ve davranışlarını ayarlayabilmektedir. (Apaydın, 2011: 66).

2.5.1.3. Telafi/Dengeleme Kuramı

Telafi kuramı bir alanda yaşanan eksikliğin diğer alanda giderileceğine savunmaktadır. İş veya özel yaşam alanının herhangi birinde talepler düşük düzeyde gerçekleştirilip yeterli tatmin sağlanamıyorsa bu olumsuzluğu dengelemek adına birey diğer yaşam alanında aktif olup hedeflerini gerçekleştirme çabasına girmektedir. Örneğin kişisel ilişkilerinde iyi olmayan bireylerin iş yaşantılarına daha çok sarılıp başarı merdivenlerini hızla tırmanmaları bu yaşam alanındaki tatmin düzeyini yükseltmeye çalışıp eksik kalan doyum düzeyini telafi etmektedir (Savcı, 1999: 156).

2.5.1.4. Çatışma Kuramı

Yaşam alanlarından kaynaklı olarak bireylerin ömürleri boyunca farklı roller üstlenmektedirler. Bireyler toplumda birden fazla statüye sahiptir bu statülerin getirdikleri farklı roller bulunmaktadır (Merton, 1957: 110). Bu teoride bireylerin statülerine göre aldıkları farklı roller ele alınmaktadır. Ev içerisinde sevecen, anlayışlı olan bir ebeveynin yönetici pozisyonunda olduğu iş yerinde ciddi ve otoriter olması beklenir. Rollerin birbiri üzerine kayması durumunda çatışma baş göstermektedir. Greenhaus ve Beutell iş ve özel yaşantı arasındaki çatışmayı “iş ve özel yaşam alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumu” olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

2.5.1.5. Araçsallık Kuramı

Bireyin bir alandan daha iyi doyum almak için diğer alanı aracı olarak kullanması olarak tanımlanmaktadır. Araçsallık kuramı, ilginin olduğu yaşam alanının önem kazanıp odak noktası haline gelirken diğer alanın bu odağa hizmet etmesi durumudur (Loscocco ve Roschelle, 1991: 184; Zedeck, 1987: 11). Ailesine daha iyi yaşam standartları sunmak isteyen bireyin iki vardiyada çalışıp ailesine daha çok maddi destek vermesi araçsallık kuramına örnek olarak verilebilir.

2.5.1.6. Rol Kuramı

İlk kez Parsons (1951) ve Merton (1957) tarafından ortaya atılan Rol Kuramı; bireyin üstlendiği statüye göre uygun davranışlar sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Özkalp, 1996). Örneğin, bir öğretmenden öğrencileri öğretmenlik, liderlik, sınıf yönetimi gibi statüsüne uygun rolleri beklerken çocukları annelik, anne-babası ise evlatlık rollerini kendisinden beklemektedir.

Rol Teorisi, sosyal hayatın vasıflarından olan karakteristik davranışlarla ilgilidir. Kişilerin sosyal konumların üyesi olduğunu ve diğer kişilerden talepleri olduğunu varsayarak rolleri yorumlamaya çalışır. Teori algısal, etkileşimsel, yapısal, örgütsel, fonksiyonel olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır (Biddle, 1986, s67).

2.6.İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Kişilerin iş-yaşam dengesini etki eden faktörler çevresel faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kişisel faktörler yaşam alanı için kullanılmakta iken, örgütsel faktörler iş alanı için kullanılmaktadır (Ballica, 2010).

Tablo 2.1: İş-yaşam dengesinin yapısı, sebepleri ve sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar
Çevresel Faktörler	Öznel	İş Doyumu
İş Kültürü	Denge-Eşit Dağılım	Yaşam Doyumu
İş Talepleri	Denge-Ev Merkezli	Ruhsal Mutluluk
Ev Kültürü	Denge-İş Merkezli	Ruhsal Sağlık
Ev Talepleri	İşin Eve Yayılımı	Stres
	Evin İşe Yayılımı	Hasta Olma
		Evde Davranış/Başarı
Bireysel Faktörler	Nesnel	İşte Davranış/Başarı
Cinsiyet	Aile Roller	Evdeki Durumun
Yaş	Boş Zaman	Diğerleri Üzerine Etkisi
Kişilik	Çalışma Saatleri	İşteki Durumun Diğerleri
Yaşam ve Kariyer Evresi		Üzerine Etkisi
Kişisel Kontrol ve Başa		
Çıkma		
İş Oryantasyonu		

Kaynak: Guest, 2001, Perspectives On The Study Of Work-Life Balance, ENOP Symposium Discussion Paper, Paris.

2.6.1. Örgütsel Faktörler

İş-yaşam dengesini açıklamak üzere ilgili literatür tarandığında; kişisel ve örgütsel faktörler ele alındığı görülmektedir. Örgütsel faktörler başlığı altında; rollerin belirsizliği, kişilerarası çatışma, yönetime katılım, yönetim tarzı, aşırı iş yükü kavramları ele alınmıştır.

2.6.1.1. Rollerin Belirsizliği

Çalışanın yerine getireceği görevde belirginlik olmadığı durumlarda veya takip edeceği adım sırasını algılayamadığında ortaya rol belirsizliği çıkmaktadır. Vygotsky'nin çalışmasına göre, Amerikan işçilerinin yüzde otuzu görevlerini daha iyi bir şekilde yerine getirmek için ne yapmaları gerektiği konusunda herhangi bir fikre sahip olmadıklarını belirtmektedirler (Gödelek,1988).

2.6.1.2. Kişilerarası Çatışma

Kişiler arası çatışma aynı örgütte bulunan bireylerin farklı nedenlerden dolayı uzlaşmaya varamamalarından kaynaklanan çatışmalardır. Kimi zaman işgörenler arasından kimi zaman ise statü kaynaklı olmaktadır. İş görenlerin birbirleri ile ya da üstleriyle olan geçimsizlikler, olumsuz ilişkiler yapılacak işlerde aksaklığa neden olmaktadır (Eren,1989).

2.6.1.3. Yönetime Katılım

Örgütteki çalışanlar üzerinde karar alınırken, çalışanların fikirlerinin gözardı edilmesi çalışanların işlerine olan bağlılığının ve motivasyonunun düşmesine ayrıca verimlerinin düşmesine neden olmaktadır. Kişiler rgt içinde yetki almaları gereken durumlarda olmasalar bile, örgütte bulunan tüm bireyleri ilgilendirecek kararlar alınırken kendi düşüncelerini söyleyerek kararda hak sahibi olmaları, çalışan kişilerin iş yaşantılarını dolaylı bir şekilde ise özel yaşantılarını pozitif etkileyeceği belirtilmektedir (Balıca,2010).

2.6.1.4. Yönetim Tarzı

Kişiler kendilerinin kıymetlerinin bilindiği ve saygı gördüklerini düşündükleri iyi yönetilen çalışma ortamında her şartta yüksek motivasyon ile performans

göstermektedirler. Bu tarz bir iş ortamında çalışmakta olan kişilerin iş yaşamlarında mutlu ve başarılı olacağı belirtilmektedir (Ballica, 2010).

2.6.1.5. Aşırı İş Yükü

İş ortamındaki beklentiler lisetesinin en başında iş yükü bulunmaktadır. İş yükü yerine getirilmesi gereken iş sorumluluğunun normalden çok olması neticesinde çalışanlar üstünde zaman baskısına neden olmaktadır. İş yükü sorumluluğunun daha çok bulunmakta olduğu yaşam alanına daha fazla vakit ayırıp öteki yaşam alanındaki talepleri karşılayabilecek yeterli vaktin bulunmamasına neden olur. Diğer bir etkisi ise iş yükünün sebep olduğu stres ve olumsuz tavırlar yüzünden kişinin öteki alandaki işlevlerini olumsuz yönde etkilenmesidir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007). Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, iş yükünün iş-yaşam dengesi üstünde doğrudan etkili olduğu belirtilmektedir (Eby vd.,2005; Kinnunen vd.,2003; Clark,2001; Duxbury vd. 1994). İş yükü arttıkça dengesizlikte artar. İş yükünden ötürü çoğalan taleplerin yerine getirebilmesi için diğer yaiam boyutlarındaki taleplerin karşılanabilmesi geciktirilebilir, bu durumda iş-yaşam dengesindeki bozulmaya neden olur. (Frone, Russell ve Cooper,1992).

2.6.2. Bireysel Faktörler

İş-yaşam dengesinin oluşturulmasında kişisel özellikler etkili olmaktadır. Kişilerin iş yaşamında tatmin olmaları özel yaşantılarında daha olumlu ve pozitif tutum sergileme hususunda etkileyecektir.

2.6.2.1. Cinsiyet

Zeybekoğlu'na göre toplumsal cinsiyet kişilerin sadece cinsel kimliğinden ötürü, edindiği sorumlulukları, yapması ve yapmaması gereken davranışları belirleyen bir kavramdır (Metin,2011: 84). Toplumun kişilere yüklediği cinsiyet rolleri kadın ve erkek açısından farklılık göstermektedir. Bu durum cinsiyet açısından iş-yaşam dengesinin büyük

farklılıklar doğurmasına neden olduğu belirtilmektedir. Mesleklerin veya pozisyonların hangisinin kadın hangisinin erkek için uygun olabileceğini cinsiyet rolü belirlemektedir (Crampton ve Mishra, 1999, s.89). Toplumda olan konumundan ötürü kadının ev yaşamında ve iş yaşamındaki dengeyi sağlamak zorunda olması, anne ve eş olma rolünün devamı gibi değerlendirilen öğretmen, sekreter, hemşire gibi genellikle kadınların tercih ettiği meslekleri tercih etmelerine sebep olduğu belirtilmektedir (Bedük, 2005, s.114).

Bireylerin sahip olduğu rollerin gerektirdikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. Geleneksel bakış açısı ile kadın ev işlerinden ve çocuk büyütme sorumluluğundan sorumlu iken, erkek ise para kazanıp evin mali sorumluluğunu üstlenen aile reisi biçiminde tanımlanmaktadır. Kadının iş yaşantısına atılması ile birlikte dengeler değişmiştir. Bu durum kadınların iş ve aile arasında dengesizlik yaşamalarına ve iş yaşantısı ile aile yaşantısı arasında denge kurmayı zorunlu hale getirmektedir.

İş-yaşam dengesi konusunda yapılan çalışmalar iş hayatı ve aile hayatı arasında dengesizlik yaşayan kişilerin iş yerindeki diğer çalışanlara nazaran daha az performans sergilediğini belirttiği gibi işe devamsızlık oranlarının da daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yaşamakta olan bu durumun kişinin sadece iş yaşantısını olumsuz bir şekilde etkilemekte kalmayıp aile yaşantısında da negatif etkilerini göstermektedir. İş-yaşam dengesinin bu kadar mühim olması, işçiye ek olarak işverenlerin, sendikaların hatta devletin dahi iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir takım önlemler almasını gerektirdiği belirtilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010,s.14).

2.6.2.2. Eğitim

Bireyin iş-yaşam dengesini etkileyen kişisel faktörlerden birisi de eğitim seviyesidir. Kişinin ihtisas alanı ile ilgili bir işte çalışıyor olması veya belirli bir uzmanlık alanında çalışması işi açısından daha çok tatmin duyması ve daha verimli çalışmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Böylelikle iş-yaşam dengesini kurmasına olanak sağlayacaktır. Kişilerin işi dolayısıyla aldığı tatmin yükseldikçe iş ve yaşam alanları arasındaki geçişlilik aracılığı ile aile alanına da pozitif katkı sağlayacak ve genel doyum seviyelerinin yükselmesine olanak sağlayacaktır.

Farklı bakış açısıyla incelendiğinde lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerine sahip kişilerin daha fazla sorumluluk gerektiren işler yaptıkları düşünüldüğünde, kişilerin işyerinde aldıkları sorumluluk, kararlara katılım vb. mekanizmalar nedeni ile iş ve yaşam alanları arasında denge kurmakta zorlanmaları da mümkündür. Nitekim Tausig ve Fenwick (2001) tarafından yapılan araştırma bu iki durumdan birini kanıtlar niteliktedir; iş-yaşam dengesi, lise veya alt seviye eğitim derecesine sahip olanlar arasında daha fazla iken, lisans derecesi veya lisansüstü dereceye sahip olanlar arasında daha düşüktür.

2.6.2.3. Yaş

Kişilerin ilgi alanları, bakış açıları, iş deneyimleri vb. gibi etmenler yaş ile dönemsel farklılaşmakta ve kişilerin kişisel alanları, iş alanları ve hissettikleri stres seviyesini etkilenmektedir. Tausig ve Fenwick (2001) yaptıkları çalışmalarında ileri yaştaki çalışan kişilerin iş-yaşam dengesini sağlama konusunda daha başarılı oldukları değerlendirmesini yapmışlardır. Gençler ileri yaş çalışanlarına göre daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır.

2.7. İş-Yaşam Çatışması Kavramı

Günümüz çalışma koşullarında bir kişi haftada yaklaşık kırk saat çalışmaktadır. Bu kadar yoğun ve uzun çalışan gününün büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren bir kişi özel hayatı için yapması gerekenleri gerçekleştirecek zamanı bulamamakta, sorumluluklarını yerine getirmekte zorluk çekmektedir. Bu şartlarda çalışan kişi iş alanı ve özel yaşam alanı arasında denge kuramamakta, iş-yaşam çatışması yaşamaktadır. Bu çalışma denge unsurunu içerse de iş-yaşam dengesizliğine ve bu dengesizliğin kişiyi nasıl etkilediğine değinmek gerekmektedir.

Kişinin özel hayatına az zaman ayırması, kendisine ayırdığı kısıtlı zamanı istediği biçimde değerlendirememesi, yapması gereken işler için gerekli zamanı bulamaması dolayısıyla sorumluluklarını ertelemesi, ailesine vakit ayıramaması kişide mutsuzluk, stres, sıkıntı gibi olumsuz durumlara neden olabilmektedir (Küçükusta, 2007).

İş ve aile kişinin yaşantısında bulunan en önemli iki etkinlik alanıdır. Kişi yaşantısını bu etkinlik alanlarına göre düzenler ve bunlar vesilesi ile doyuma ulaşmaya çalışır. Bu alanlarda üstlendiği roller hem vakit hem de enerji bakımından birbirleri ile mücadele halindedir. Kişi iki etkinlik alanının beklenti ve rollerini aynı vakitte yerine getirmeye çalıştığından, kişi iki alan arasında çatışma yaşamaktadır (Kirchmayer 2002). Çatışmanın odak noktasında kalan kişi kendi özel yaşantısı, iş yerinin ve ailesinin kendisine eklediği rol ve görevler altındaki baskıdan doğrudan etkilenirken, ailesi ve işi bundan dolayı olarak etkilenmektedir. Kişinin içinde bulunduğu çatışmaya maaş düşüklüğü, çalışma saatlerinin uzunluğu, ağır iş yükü, stres, mobbing gibi çalışma koşullarının neden olduğu olumsuz faktörlerin eklenmesi çatışmanın boyutunun büyümesine neden olmaktadır (Demirer,2011).

2.8. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş ve yaşam alanlarının çatışması bu alanların birbirleri üzerine etkiledikleri baskıdan yani bireyin üstlendiği roller arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır (Williams, 2004). İş-yaşam dengesizliği özel hayatın veya işin sorumluluklarının hızla artarak içinden çıkılamayacak duruma gelmesi ve kişinin bu yaşam alanlarındaki rollerine gerekli enerjiyi sunamaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001).

2.8.1. Kişisel Yaşam Alanındaki Sorunlar

İş-yaşam dengesi kavramı bireyin farklı yaşam alanları arasındaki denge olarak tanımlanmaktadır. Yani bireyin iş yaşantısı ile kişisel yaşantısı arasındaki uyum olarak açıklanmaktadır (Tucholka ve Weese, 2007:5). Kültürel, sosyal ve ekonomik alanlardaki değişimlerle beraber her geçen gün bireyleri iş yaşamları üzerindeki rekabet baskısı artmaktadır. İş alanında bireyin hissettiği baskı ve stres problemleri de beraberinde getirmektedir. Rekabet baskısından kaynaklanan problemlerden biri de iş ve bireysel yaşam arasındaki dengenin sağlanamamasından kaynaklanmaktadır (Narayan ve Narayan,2012). İş-yaşam dengesizliğinin kişilerin yaşantısında neden olduğu sorunlar ise

psikolojik sorunlar, psikosomatik sorunlar, bireyin kendine ayırdığı zamandan duyduğu tatminsizlik ve olarak sıralanabilir.

2.8.1.1. Psikolojik Sorunlar

İş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarından biri olan psikolojik sorunlara örnek olarak depresyon ve tükenmişlik hissi, kaygı durumu, gerginlik ve panik gibi bir takım sorunları kapsamaktadır (Aycan, 2007). İş ve özel hayat arasındaki dengenin sağlanamaması kişinin yaşamında büyük problemler yaşamasına neden olmaktadır. Kişinin iş ve özel hayatındaki rolleri, bireyin kişiliğini yansıtan kimliklerin vazgeçilemez iki unsuru olarak kabul edilmesinden ötürü, bunlar arasında bulunan balansın bozulması yoğun bir biçimde stres hissedilmesine yol açmaktadır (Frone,2000).

İş alanında yaşanan stres insan psikolojisi üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Stres ve depresyon neticesinde meydana gelen etkiler arasında yaşamdan alınan tatminde düşüş, stres algısında artış ve tükenmişlik olarak kendini göstermektedir. Depresif duygu durumu, kişinin yaşama karşı ilgisinin azalması, hiçbir şekilde mutlu olamaması olarak tanımlanmaktadır. Depresif duygu durumunda olan kişilerin yalnızlık hissi, yeme bozuklukları, yalnızlık hissi, mutsuzluk gibi birtakım belirtilerde göstermektedirler. Farklı gruplarla yapılan birçok çalışmada, iş ve aile yaşantısı arasındaki dengenin bozulması ile depresif duygu durumuna neden olduğu bulunmuştur. Psikolojik kuramlara göre depresyon, strese eden olan olaylar karşısındaki çaresizlik duygusundan kaynaklandığını ortaya koymaktadır (Frone, Russell&Cooper,1992). Psikolojik sorunlardan bir diğeri ise dengesizliğin kişinin üzerinde yarattığı suçluluk duygusudur. Suçluluk duygusu, iş ve aile yaşamı dengesizliği açısından incelendiğinde, bireyin toplum tarafından kendisine yüklenmiş cinsiyet rollerini yerine getirme konusunda başarısız olduğu hissine kapıldığı zaman ortaya çıkmaktadır (Chapman,1987).

Yaşam doyumu ile yapılan çalışmalar incelendiğinde, yaşam doyumu ile iş ve aile yaşamındaki dengesizlik negatif yönlü ilişki gösteren değişkenlerden birisidir (Allen v.d., 2000). Buna göre iş ve aile dengesizliği arttıkça yaşam doyumu azalmaktadır.

Stres, Selye'nin yaygın bir şekilde kullanılmakta olan ve en çok bilinen tanımına göre, hoşnutluk sağlayıcı olup olmadığına bakılmaksızın, her çeşit talep için beynin uyum sağlamaya yönelik göstermiş olduğu yaygın tepkisidir (Duxbury, Higgins, 2001).

Kaygı ise, kişinin hayatında edindiği bazı deneyimlerin ateşlediği korku hissi ile fiziksel belirtilerle ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır (Frone,2000).

1970'li yılların sonlarında ortaya çıkmış bir kavram olan tükenmişlik; fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk anlamı taşımaktadır. Diğer bir şekilde tükenmişlik, stresli iş ortamının biriken etkisinin, kişinin üstesinden gelemeye hale evrilip içine yönelmesi olarak tanımlanabilir (Maslach, 1978: 111-124).

2.8.1.2. Psikosomatik Sorunlar

İş yaşam dengesizliği dolayısı ile oluşan huzursuzluğun kişisel ve psikolojik etkilerinin yanında fiziksel sonuçlar da ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar kişinin tıbbi alanda sağlık problemi yaşamasına neden olabilmektedir (Quick, 2004). Psikosomatik sorunlar kalp ve damar hastalıkları, mide ve bağırsak hastalıkları, kas-iskelet bozuklukları olarak gruplandırılabilir. Kalp spazmı, kalp ritim bozuklukları, astım, tansiyon yüksekliği, tiroid bozukluğu, mide ülseri psikosomatik rahatsızlıklara örnek olarak gösterilebilir (Aycan, 2007).

2.8.1.3. Bireyin Kendine Ayırdığı Zaman Tatminsizliği

İş ve özel yaşamda dengeyi sağlayabilmek için sahip olunan zamanı verimli kullanabilmek için harcamaktadır. Kişi, işine ve ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirebilmeye çalışırken, kendisine gerekli vakti ayıramadığında mutsuzluk ile karşı karşıya kalacaktır. Konu ile ilgili gerekli literatür sonuçları incelendiğinde bireyler kendilerine ayıracak zaman bulamadıklarını bunun da iş-yaşam dengesini sağlayabilmek adına önemli olduğunu belirtmektedir (Foster ve Mackie, 2002).

2.8.2. İş Alanındaki Sıkıntılar

Çalışan kişilerin davranışlarında ve yaşam biçiminde önemli bir etkiye sahip olan iş-yaşam dengesi kavramı, bugünün iş yaşantısı üzerine önemle durulması gerekli görülen bir konu olarak belirtilmektedir. Uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü, Tükenmişlik hissi, tatmin etmeyen maaş miktarları, iş stresi, iş yeri ortamı, iş tanımının belirgin olmaması gibi bir çok etken çalışanlar üzerinde yıpratıcı bir etkiye sebep olmaktadır (Özavşarlıoğlu ve Kılıç, 2013). İş-yaşam dengesizliğinin iş alanındaki sıkıntıları bireyde işe gitmeyi istememe, motivasyonu kaybetme, farklı bahaneler ile işten kaçma, işine karşı olan bağlılığında düşüş yaşama gibi iş alanını etkileyen bazı sıkıntılara yol açtığı gözlemlenmektedir (Ballica,2010:19).

Quick v.d. (1997) olası örgütsel değerlendirmeleri doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olmak üzere iki grup altında toplamaktadır. Tablo 2.2.'de bu maliyetler gösterilmektedir (Küçükusta,2007).

Tablo 2.2: Örgütsel maliyet faktörleri

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
<i>Katılım ve Aidiyet</i>	<i>Enerji Kaybı</i>
Devamsızlık	İş Tatminsizliği
İş Gören Devri	Düşük Bağlılık Düzeyi
İş Yavaşlatma/Grev	<i>İlişkilerde Kalitesizlik</i>
<i>İş Başarısı</i>	Güvensizlik
Nitelik ve Nicelik Olarak Çıktı	Nefret
İş Kazaları	Saldırganlık

Küçükusta (2007:249).

Tablo2.2.'de örgütsel maliyetleri doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olarak iki temel grupta incelenmiştir. Katılım ve aidiyet ile iş başarısı doğrudan maliyetler altında ele alınmakla birlikte kişinin kaybı ile ilgili olmaktadır. Enerji kaybı ve ilişkilerde kalitesizlik ise dolaylı maliyetler içerisinde olmakla birlikte soyut kavramlar ile ilgilidir.

2.9. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş-aile yaşamı ekileşiminin önemi özellikle endüstrileşme sonrası topluma geçiş sürecinde teknolojik gelişmeler, küreselleşme, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar ile birlikte piyasalardaki rekabet artışı ve artan iş taleplerinin gündeme gelmesi ile öne çıkmıştır. Kadınların da işgücüne katılımları ile birlikte çift kariyerli eşlerin son senelerdeki artışı da bu konuya olan önemi arttırdığı gözlemlenmektedir (Duxbury, Higgins, 2001). İş ve aile yaşamındaki rollerin dengelenmesi bireysel ve toplumsal mutluluğun korunabilmesi açısından oldukça önem taşımaktadır. İş ve aile yaşamı arasında balans kurmak çalışan kişiler ve aile üyeleri için ulaşılmaması beklenen en büyük hedefdir. Bu dengenin çalışmakta olan bireyler kadar içinde bulunduğu örgütler için de önem taşımaktadır (Auster,1996). Çift kariyerli aileler açısından iş aile dengesini sağlamak için bazı stratejiler geliştirilmektedir. Ancak balansa ulaşma, kişisel sorumlulukların yanı sıra örgütlerin sosyal sorumluluklar edinmelerini ve hatta hükümetlerin de sosyal politikalar hususunda bazı uygulamaları gerçekleştirerek sağlanabileceği düşünülmektedir (Kapız, 2002).

Örgütlerin aile yaşamını destekleyici uygulamalarda bulunmaları, çalışanlarının iş dışındaki yaşantılarına önem verdiklerini göstermeleri çalışanların işlerine bağlılığını ve iş doyumunu arttırmanın bir parçası olmaktadır. Böylelikle hem çalışan kişi hem de örgütler kazanç sağlamaktadır. Örgütlerin en büyük zenginliği örgütü oluşturan çalışanlarıdır, dolayısıyla onların huzuru ve mutluluğu örgüte olumlu dönütler sağlamaktadır. Örgütün çalışanlarının iş ve özel hayatları arasında kurulan dengenin verdiği menuniyet örgütün başarısında belirli ölçüde katkıya sahiptir. Bu dengenin sağlanabilmesi için örgütler bir takım stratejiler geliştirmişlerdir. Haftasonlarını dinlenerek geçirmek, hobilerle uğraşmak, zamanı etkili kullanmak adına faaliyetleri planlayarak çalışmak, ön yargılardan kurtulmak stratejilerden sadece bir kaçıdır (Thulasimani, Duraisam ve Rathinasabapathi, 2010)

Hükümetlerin iş ve aile dengesini sağlamak amacıyla uygulayacakları politikalar sosyal politikalar kapsamında olmakla birlikte yürürlüğe koyacakları kanunlar sosyal politakanın birer aracıdır (Kapız, 2002).

2.10. Öznel İyi Oluşla İş-Yaşam Dengesi İlişkisi

Her insanın hayatında farklı yaşam amaçları bulunmaktadır. Farklı kültürler ile yapılan çalışmalarda, insanlara hayatları için en çok talep ettikleri şeylerin neler oldukları sorulduğunda, listelerin başında çoğunlukla mutluluk yer almaktadır (Diener, 2000). Mutluluk kavramı psikolojide öznel iyi oluş kavramına karşılık olarak kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş, kişinin yaşantısını bilişsel ve duygusal olarak değerlendirmesi olarak tanımlandığı belirtilmektedir. Bu değerlendirmede, bireylerin olaylar karşısında verdiği duygusal tepkileri yaşamlarından aldıkları doyumunu bilişsel olarak değerlendirmesini kapsamaktadır (Diener, 1984). Çoğunlukla insanlar, hoş duygular hissettiklerinde, ilgilerini çeken aktivitelerde bulduklarında, daha çok sevinç yaşadıklarında ve yaşantılarından memnun oldukları zaman yüksek bir öznel iyi oluş düzeyi hissetmektedirler. İyi bir hayat ve ruh sağlığı ile ilgili başka özellikler de bulunmaktadır; fakat öznel iyi oluş kişinin yaşantısına dair kendini değerlendirmesi üzerinde yoğunlaştığı belirtilmektedir (Diener, 2000).

Öznel iyi oluş, olumlu duyguların daha sık, olumsuz duyguların ise daha az yaşanması ve yaşantıdan alınan doyum olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984; Myers ve Diener, 1995). İlgili literatürdeki araştırmalarda öznel iyi oluş kişinin sadece iyi duygular beslemesini sağlamakla kalmayıp, enerjisini ve yaratıcılığını artırdığını, immun sistemini güçlendirdiğini, daha iyi ilişkiler kurabilmesini sağladığını ve özellikle de iş yerindeki verimliliğe olumlu katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Diener ve Chan, 2011; Lyubomirsky, King ve Diener, 2001).

İş yaşamı, kişilerin yaşam alanları içinde çok önemli bir boyuta sahiptir. İş alanı ile yaşam alanlarının birbirinin üzerine geçmesi iş-yaşam dengesini bozmakla birlikte çalışanların iş yerindeki verimliliğini düşürmekte, ailelerine ve özel yaşantılarına ayıracak zamanın kısıtlanmasına neden olmaktadır.

Kişilerin yaşamlarının büyük bir kısmı iş alanında geçmektedir. Bu nedenle çalışanların, kurumlarına dair algılamaları, onların kişisel yaşamlarına ilişkin algılamalarını etkileyebilmektedir (Yılmaz ve Sünbül, 2009:172-179). Akademisyenlerin de öteki meslek gruplarındaki çalışanlar gibi, vakitlerinin büyük bir bölümünü iş ve işle ilgili

konulara ayırdıkları düşünöldüğünde, çalıştıkları öğretim kurumlarına dair algılarının önemli olduğu söylenebilir. Çetinkanat (2000) kişilerin çalışma alanına dair pozitif algılarının, yaşam doyumlarını da pozitif olarak etkileyebileceğini belirterek, çalışma yaşantısının kişiler üstündeki etkisine dikkat çekmektedir. Benzer olarak Garg ve Rastogi (2006) de mutlu olan kişilerin daha verimli olabileceklerini dile getirmektedir. Bu bulgular ışığında çalıştığı kurumda mutlu olan bireylerin çalışma performansının da pozitif yönde etkileneceği belirtilmektedir. Akademisyenlerin üniversiteye ilişkin olumlu algılarının iş-yaşam dengeleri açısından oldukça önemli olduğu düşünölmektedir. Bu kapsamda değeriendirildiğinde, akademisyenlerin bulunduğu üniversitede mutsuz olması ya da çalıştığı kuruma dair olumsuz algıya sahip olmasının, onlar ve gelecek nesiller açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği düşünölmektedir (Koç ve Keklik, 2018).

İş yaşantısında kişilerin performanslarını azaltan ve iş yaşantılarına uyumlarını zorlaştırıp iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler üzerinde çalışmalar bulunmakla birlikte (Tucholka, Lockwood, Frone, Clark, Zincirkıran, Kapız, Doğrul ve Tekeli vb) bireylerin iş yaşam dengeleri ile öznel iyi oluşlarını birlikte ele alan çalışmaların sayısı henüz çok azdır. Bu alan için gerçekleştirilecek çalışmalar alanyazına katkı sağlayabilir. Sonuç olarak bu çalışmada, akademisyenlerin öznel iyi oluş seviyesi algıları ile iş yaşam dengesi algılarının birlikte incelenmesi amaçlanmıştır.

2.11. İlgili Araştırmalar

İlgili literatür incelendiğinde aşağıda bazı araştırmalara yer verilmektedir.

Faller (2001)'in çalışması incelendiğinde, yapılan ilgili alanyazın taramasında hata ve yanlışlık kelimelerine 18.913 kayıta rastlanmaktadır. Buna rağmen insanın güçlü yönleri ile ilgili pozitif kelimeler için 7423 kayıta rastlanmıştır. Neticesinde insanın zayıf yönlerini ele alan araştırmaların sayısı güçlü yönlerini ele alan araştırmaların yaklaşık 2.5 katı olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte Psychological Abstracts'ta 70.856 deprosyonu inceleyen araştırma gözlemlenirken, mutlulukla ilgili yalnızca 851 araştırmaya rastlanmaktadır (Faller,2001).

Fereshteh ve Sorenson (1992)'ın aynı ülkede yaşayan farklı etnik kökene sahip olan üniversite öğrencileri ile yapmış olduğu araştırmada, Amerikan yüksek lisans öğrencilerinin yaşam doyum seviyelerinin Amerika'da yaşamakta olan İranlı öğrencilere göre daha yüksek bulunduğunu belirtmektedirler. İki grup içinde yaşam doyum algısı, yeterlik duygusu ve gelecek beklentisi ile ilişki içerisinde bulunmaktadır.

Tuzgöl, Dost (2010) araştırması incelendiğinde Güney Afrika üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ve yaşam doyum seviyeleri Türkiye'de okuyan üniversite öğrencilerinden yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Sonuçlar incelendiğinde hem Güney Afrika'da hem Türkiye'de öğrenim gören üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş ile yaşam doyum seviyeleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği belirtilmektedir.

Bacharach ve diğerleri tarafından yapılan araştırma incelendiğinde yüksek düzeyde iş- ev çatışmasının iş tatminini azalttığı belirtilmektedir. Bu araştırma için iş-ev çatışması olarak bildirilen edilen durum iş-aile çatışması ile benzer kavramlar olarak kullanılmaktadır. Ev olarak kastedilmiş olan kısım iş görenin evde, ailesi ile ilgili sorumlulukları ve özel yaşam boyutu olarak tanımlanmaktadır. Hemşire ve mühendisler ile yapılmış olan bu araştırmanın iş-ev çatışmanın iki meslek grubu için de iş tatminini azaltan bir unsur olduğu ayrıca bu olumsuz etki hemşirelerde daha fazla etki gösterdiği belirtilmiştir. (Bacharach vd., 1991: 43-50).

Avşaroğlu, Deniz, Kahraman (2005)'in yapmış olduğu teknik öğretmenlerle iş doyum boyutu ile çalışmış olduğu araştırmada ise kadın öğretmenlerin puan ortalamasının 42.00 erkek öğretmenlerin puan ortalamasının ise 43.54 bulunduğu belirtilmiştir. Analiz neticesinde kadın öğretmenler ile erkek öğretmenlerin yaşam doyum ve tükenmişlik alt boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı belirtilmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma yöntemini açıklayıcı bilgilere ve bulgulara yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan model deseni, evreni ve örnekleme, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin analiz edilmesi ve araştırma için kullanılmış olan istatistiksel metodlar işlenmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Öğretim elemanlarının Öznel İyi Oluşu ile İş Yaşam Dengesini incelemeyi hedefleyen bu araştırma, ilişkisel tarama modelinden nicel bir araştırmadır. Betimsel tarama modeli, mevcut durumu berrak bir biçimde olduğu gibi ortaya koymaya çalışan araştırma çeşididir. Betimsel tarama modeli görüşme, gözlem, anket gibi veri toplama araçları ile verilerin elde edilip hipotezlerin kurulup analiz edildiği eğitim bilimlerinde en çok tercih edilen araştırma modellerinden biridir (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013).

Metin'e (2014) göre tarama modelleri; genellikle büyük örneklem üzerinde yapılan, herhangi bir konuya ait, katılımcıların ilgi, beceri, tutum, yetenek algıları belirlenerek, var olan bir durumu ortaya koyan bir araştırma modelidir (Büyüköztürk, 2002). İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha çok değişkenin birbirleri arasındaki ilişkiyi, değişkenlerin nasıl hareket ettiğini ve yönünü tayin eden bir araştırma modelidir (Balay, Kaya ve Çevik, 2014:18).

3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 yılında İstanbul sınırları içerisindeki üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın

çalışma grubu ulaşılabilirliğe göre İstanbul'da seçilen 3 vakıf ve 2 devlet üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim elemanlarından oluşmaktadır.

Çalışma grubu seçilirken ulaşılabilirlik ve gönüllülük esasına göre ulaşılabilen üniversitelerdeki öğretim elemanları belirlenmiş ve veri toplama aracı gönderilmiştir.

3.2.1. Demografik Veriler

Öğretim elemanlarının demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Öğretim elemanlarının demografik özelliklere göre dağılımı

		f	%
Üniversite	Devlet Üniversitesi	68	54,8
	Vakıf Üniversitesi	56	45,2
Akademik Statü	Ar.Gör.	32	25,8
	Dr.	49	39,5
	Doc.Dr.	31	25,0
	Prof.Dr.	12	9,7
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	22	17,7
	6-10 yıl	18	14,5
	11-15 yıl	24	19,4
	16-20 yıl	20	16,1
	21+ yıl	40	32,3
Yaş	20-30 yaş	30	24,2
	31-40 yaş	28	22,6
	41-50 yaş	30	24,2
	51-60 yaş	24	19,4
	61+ yaş	12	9,7

		f	%
Medeni Durum	Evli	86	69,4
	Bekar	38	30,6
Cinsiyet	Kadın	58	46,8
	Erkek	66	53,2
Toplam		124	100

Tablo 3.1: incelendiğinde öğretim elemanları %54'ü devlet üniversitesilerinde ve %45.2'sinin de vakıf üniversitelerinde görev yaptığı, dağılımın dengeli olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çoğunlukla (%39) doktor öğretim üyesi olduğu gözlemlenmektedir. Mesleki kıdemi daha çok 21 yıl ve üzeri çalışan olan öğretim elemanlarımızın bu araştırmada görev aldığı görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında ise araştırmaya katılanların genellikle 20-60 yaş arasındaki öğretim elemanları olduğu gözlemlenmiştir. MEB'te çalışan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda kadın öğretmen oranının genellikle %50'nin üzerinde olduğu gözlemlenmekte iken bu araştırmada kadın öğretim elemanı oranının %46 olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili gerekli izinler alındıktan sonra ölçek çoğaltılarak 2017-2018 yıllarında araştırmaya katılan üniversitelerde uygulanmıştır. Aynı ölçeğin online formu oluşturulup sosyal medya ve mail üzerinden ilgili öğretim elemanlarına ulaştırılmıştır. Uygulama yapılmadan önce araştırmaya katılacak öğretim elemanlarına araştırmanın önemi, eğitime sağlayacağı katkı ve elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağı, gizliliğe bağlı kalınacağı yazılı ve sözlü olarak ifade edilmiştir. Araştırmada kullanılmak üzere 198 öğretim elemanına ulaşılmıştır. 129 geri dönüş sağlanmıştır. Dönüş sağlanan ölçeklerden 5 tanesi hatalı görüldüğünden elenerek 124 ölçek analize dahil edildi.

3.3.1. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada ilgili literatür taraması yapılmış, konu ile ilgili birçok yüksek lisans ve doktora tezi, akademik makale ve kitaplardan faydalanılmıştır. Araştırma için yeterli altyapı kurulduktan sonra, verilere ulaşmada nicel araştırma yöntemlerinden likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Hazırlanan veri toplama aracı üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda kişisel bilgiler, ikinci kısımda öznel iyi oluş ölçeği ve üçüncü kısımda ise iş-yaşam dengesi ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi sorularının öncesinde, çalışmanın amacını, nerede kullanılacağını ve dikkat edilmesi gereken hususları belirten kısa bir açıklama yapılmıştır. Kişisel bilgi formunda demografik özellikler hakkında bilgi almaya yönelik; öğretim elemanlarının kendileri ile ilgili görevli olunan üniversite, akademik statü, bu akademik statüdeki kıdem, mesleki kıdem, yaş, cinsiyet, medeni durum ile ilgili 7 maddeden oluşan sorulara yer verilmiştir.

3.3.1.2. Öznel İyi Oluş Ölçeği

Sekiz maddelik Psikolojik İyi Oluş Ölçeği pozitif ilişkilerden yeterlilik hissine, anlamı ve amacı olan bir yaşantıya sahip olmaya kadar insan işlevinin önemli unsurlarını belirtmektedir. Diener ve Diener (1996) ölçeğin adını Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (Psychological Well-Being Scale) olarak belirlemiştir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 1-7 arasında yanıtlanmaktadır. Tüm maddeler pozitif olarak belirlenmiştir. Puanlar 8 (bütün maddeler için kesinlikle katılmıyorum yanıtı verilirse) ile 56 (bütün maddeler için kesinlikle katılıyorum yanıtı verilirse) arasında puanlanmaktadır. Yüksek puan bireyin psikolojik açıdan birçok kuvvetli yöne sahip olduğunu göstermektedir. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türkçeye uyarlama çalışmasında üniversite öğrencilerine uygulanan ölçeğin tek faktörden

oluşmakta olduğu ve toplam açıklanan varyansın %53 olduğu belirtilmiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .61 ile .77 aralığında farklılaşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .87 olarak saptanmıştır (Telef,2013).

Tablo 3.2: Öznel iyi oluş ölçeği puanlama sınırları

Öznel İyi Oluş Ölçeği	Alt ve Üst Sınırlar
(1)Kesinlikle Katılmıyorum/Çok Düşük	1.00-1.85
(2)Katılmıyorum/ Düşük	1.86-2.71
(3)Biraz Katılmıyorum/ Biraz Düşük	2.72-3.57
(4)Kararsızım/ Orta	3.58-4.43
(5)Biraz Katılıyorum/ Biraz Yüksek	4.44-5.29
(6)Katılıyorum/ Yüksek	5.30-6.15
(7)Kesinlikle Katılıyorum/Çok Yüksek	6.16-7.00

3.3.1.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-Yaşam Dengesini belirlemek üzere Yıldırım ve Teker (2014) tarafından öğretmenlere yönelik geliştirilen 13 maddelik “İş-Yaşam Dengesi” ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlere yönelik geliştirilen ölçeğin ilk Kaizer Meyer-Olkin KMO değeri .811, Barlet Test 657.994 ve Crombach-Alfa R=.762 olarak belirlenmiştir.

Bu ölçek öğretim elemanlarına uygulanmak üzere ön uygulama çalışması yapılmıştır. Toplanan 150 veriden sadece 104 tanesinin kullanılmasına karar verilerek SPSS 18 paket programı ile çift yönlü faktör analizi yapıldı. (KMO) değerinin .875 yani faktörün çıkarılabilir nitelikte olduğu belirlendi. Analiz sonuçlarına göre 3 maddenin farklı faktörlere kaydığı ve anlamsız boyut oluşturduğu görüldü ve bu 3 madde anketten çıkarıldı. Ölçek 13 maddeden 10 maddeye düşürüldü. Açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre varyans değerinin 42,167 olduğu belirlendi ve madde yüklerinin .473 ile .736 arasında değişen tek faktörlü yapıda çalıştığı belirlendi. 10 maddeye düşürülen iş-yaşam

dengesi ölçeği bu çalışmada kullanıldı. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $R=.826$ olarak belirlendi. Ölçekteki maddelerin anlamlarının olumsuz olması dolayısıyla ölçekteki her bir madde için tersten puanlama yapılmıştır.

İfadelerin derecelendirilmesi; 1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-oğunlukla, 5- Her zaman şeklinde belirlenmiştir. Hazırlanan ölme aracında her bir maddenin ortalamalarının ne anlama ifade ettiğini belirlemek üzere aralık değerleri hesaplanmıştır. Bu hesaplamada, ankette yer alan aralıkların eşit olduğundan dolayı $(n-1/n) 5-1/=0.80$ aralık değeri olarak bulunmuştur. Ölçeğin derecelendirilmesinde Tablo 3.3.'deki aralık değerleri kullanılmıştır.

Tablo3.3: İş-yaşam dengesi ölçeği puanlama sınırları

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği		Alt ve Üst Sınırlar
(1) Hiçbir zaman/	çok Düşük	1.00-1.80
(2) Nadiren/	Düşük	1.81-2.60
(3) Bazen/	Orta	2.61-3.40
(4) oğunlukla/	Yüksek	3.41-4.20
(5) Her zaman/	çok Yüksek	4.21-5.00

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin istatistiksel olarak hesaplanabilmesi için SPSS programından yararlanılmıştır. Verilerin kullanılabilmesi için öncelikle normallik analizi yapılmıştır. Öznel iyi oluş faktörü için yapılan normallik analizleri sonucu skewness değerleri -0.713 kurtosis değerleri ise 0.603 olarak tespit edilmiştir.İş yaşam dengesi boyutunda ise normallik aralığı 0.799 ile 0.353 arasında bulunmuştur. Verilerin analizinde yüzde, ortalama, standart sapma gibi istatistiksel metodlar kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik verilerini belirlemek üzere frekans ve yüzde analizi kullanılmıştır. Öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi algılarının düzeyini belirlemek üzere ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi algılarının

cinsiyet, yaş, medeni durum ve görevli olunan üniversite durumlarına göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek üzere t-testi kullanılmıştır. Akademik statü, kıdem ve yaşa göre yapılan karşılaştırmalarda ise One Way Anova testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi, yordayıcılığı ise Regresyon analizi ile yapılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözülmesi için, devlet ve vakıf üniversitelerinden ölçekler yolu ile toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın temel amacı doğrultusunda oluşturulan alt problemlere ait bulgular, tablolar halinde sunulmuş ve yorumlanmıştır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Birinci Alt Problem: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algıları ne düzeydedir?

Öğretim Elemanlarının Öznel İyi Oluş Düzeyi

Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyine ilişkin betimleyici analiz sonuçları tablo 4.1.' de verilmiştir.

Tablo 4.1: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyi

MADDELER	Kadın		Erkek		Toplam	
	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	Ss
1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürüyorum.	5.72	1.34	5.80	1.16	5.76	1.25
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	5.54	1.17	5.84	1.17	5.70	1.18
3. Günlük aktivitelere bağlı ve ilgiliyim.	5.08	1.24	5.18	1.27	5.13	1.25
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	5.35	1.25	5.56	1.22	5.46	1.23
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	5.54	1.10	5.87	1.09	5.71	1.10
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	5.69	1.19	5.92	1.05	5.81	1.12
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	5.49	1.33	5.67	1.13	5.58	1.22
8. İnsanlar bana saygı duyar.	5.86	1.29	5.98	1.20	5.92	1.24
Toplam	5.53	.83	5.73	.76	5.64	.80

Tablo 4.1: incelendiğinde öğretim elemanlarının öznel iyi oluşlarının ($\bar{x}=5.64$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum öğretim elemanlarının yaşamlarından aldıkları doyumdan büyük ölçüde tatmin olduklarını göstermektedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İkinci Alt Problem: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşlarının cinsiyet, görevli olunan üniversite, medeni durum, akademik statü, kıdem, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Öznel İyi Oluş Düzeyi

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluş seviyelerine dair bulgular tablo 4.2.'te incelenmiştir.

Tablo 4.2: Öğretim elemanlarının cinsiyete göre öznel iyi oluş t-testi analizi

Ölçek	Cinsiyet	\bar{X}	t	df	p
Öznel İyi Oluş	Kadın	5.53	-1.353	122	.179
	Erkek	5.73			

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.2.'e göre kadın öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri algısı (\bar{x} =5.53) ile erkek öğretim elemanlarına (\bar{x} =5.73) nazaran daha düşük çıkmasına rağmen (p =.179>.05) olduğundan aralarında belirli bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretim Elemanlarının Görevli Olunan Üniversiteye Göre Öznel İyi Oluş Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algılarının görevli olunan üniversite değişkenine göre yapılan t testi tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Öğretim elemanlarının görevli olunan üniversiteye göre öznel iyi oluşlarına ilişkin t-testi analizi sonuçları

Ölçek	Üniversite	\bar{x}	t	df	p
Öznel İyi Oluş	Devlet	5.78	2.281	122	.024
	Vakıf	5.46			

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.3: incelendiğinde öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri görevli olunan üniversite açısından incelendiğinde (p =.024<.05) olduğundan vakıf veya devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanları arasında anlamlı fark vardır. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algısı ortalamaları \bar{x} =5,78 iken vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algısı ortalamaları

$\bar{x}=5.46$ olduğundan devlet üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyi algısı daha yüksektir.

Öğretim Elemanlarının Medeni Durumuna Göre Öznel İyi Oluş Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluşlarının medeni durum değişkenine göre yapılan t testi tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Öğretim elemanlarının medeni duruma göre öznel iyi oluşlarına ait t-testi analizi sonuçları

Ölçek	Medeni Durum	\bar{x}	t	df	p
Öznel İyi Oluş	Evli	5.77	2.91	122	.004
	Bekar	5.32			

* $p<.05$, * $t>1.645$.

Tablo 4.5: incelendiğinde öğretim elemanlarının medeni durumuna göre öznel iyi oluş algısı t testi sonucu $p=.004<.05$ ve evli öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algısı ($\bar{x}=5.77$) bekar öğretim elemanların öznel iyi oluş algısından ($\bar{x}=5.32$) daha yüksektir.

Öğretim Elemanlarının Akademik Statüsüne Göre Öznel İyi Oluş Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algılarının akademik statü değişkenine göre yapılan One-Way Anova analizi sonuçları tablo 4.5:'da verilmiştir.

Tablo4.5: Öğretim elemanlarının akademik statüsüne göre öznel iyi oluş One Way Anova analiz sonuçları

Öznel İyi Oluş	N	\bar{x}	Kareler Toplamı	df	F	p	Fark
1.Ar.Gör.	32	5.12	Gruplar	14.40	3		
2.Dr.	49	5.66	arası				1<2
3.Doc.Dr.	31	5.91	Grupiçi	64.76	120	8.89	.0
4.Prof.Dr.	12	6.17	Toplam	64.22	123		1<4
Toplam	124	5.64					

*p<.05, *t>1.645.

Tablo4.5:'ya göre öğretim elemanlarının akademik durumlarına göre öznel iyi oluş algıları incelendiğinde araştırma görevlileri ile doktor, doçent doktor ve profesör doktor p=.00 <.05 olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu çalışmada araştırma görevlilerinin öznel iyi oluş algıları (\bar{x} =5.12) diğer öğretim görevlilerine nazaran daha düşük çıktığı gözlemlenmektedir.

Öğretim elemanlarının akademik statüsüne göre öznel iyi oluş seviyelerinin değişip değişmediğini kontrol etmek amacı ile yapılan tek yönlü varyansa analizi sonucunda gruplar arası farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile Post-Hoc Scheffe analizi yapılmıştır, sonucu tablo 4.6.'de verilmiştir.

Tablo 4.6: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşlarının akademik statü değişkenine göre Post-Hoc Scheffe testi

Bağımlı Değişken	Akadamik Statü(I)	Akademik Statü(J)	Ortalama fark(I-J)	p
Öznel İyi Oluş	Ar.Gör.(\bar{x} =5.12)	Dr. (\bar{x} =5.66)	-.54337	.01
		Doc.Dr.(\bar{x} =5.91)	-.79435	.00
		Prof.Dr.(\bar{x} =6.17)	-1.05208	.00
	Dr.(\bar{x} =5.66)	Ar.Gör.(\bar{x} =5.12)	.54337	.01
		Doc.Dr.(\bar{x} =5.91)	-.25099	.53
		Prof.Dr.(\bar{x} =6.17)	-.50872	.20
	Doc.Dr.(\bar{x} =5.91)	Ar.Gör.(\bar{x} =5.12)	.79435	.00
		Dr. (\bar{x} =5.66)	.250099	.53
		Prof.Dr.(\bar{x} =6.17)	-.25773	.78
	Prof.Dr.(\bar{x} =6.17)	Ar.Gör.(\bar{x} =5.12)	1.05208	.00
		Dr. (\bar{x} =5.66)	.50872	.20
		Doc.Dr.(\bar{x} =5.91)	.25773	.78

Öğretim Elemanlarının Kıdeme Göre Öznel İyi Oluş Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algılarının kıdem değişkenine göre yapılan One-Way Anova analizi sonuçları tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7: Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre öznel iyi oluş seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları

Öznel İyi Oluş	N	\bar{x}	Kareler Toplamı	df	F	p	Fark
1.1-3 yıl	53	5.53	Gruplar arası	4	5.667	.00	5>1
2.4-7 yıl	30	5.55					
3.8-11 yıl	17	5.24	Grupiçi	119			5>2
4.12-15 yıl	4	6.00					5>3
5.15 yıl+	20	6.30	Toplam	123			
Toplam	124	5.64					

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.7: incelendiğinde kıdem faktörünün artması ile birlikte öznel iyi oluş seviyesinin de olumlu olarak arttığı görülmektedir. En yüksek farklılık 8-11 yıl çalışanlar (\bar{x} =5.24) ile 15+ yıl çalışanlar (\bar{x} =6.30) arasında rastlanmıştır. Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre öznel iyi oluş seviyelerini incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arası farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile Post-Hoc Scheffe analizi yapılmıştır, sonucu tablo 4.8:'da verilmiştir.

Tablo 4.8: Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre öznel iyi oluş düzeyleri Post-Hoc Scheffe testi

Bağımlı Değişken	Kıdem(I)	Kıdem(J)	Ortalama fark (I-J)	p
Öznel İyi Oluş	1-3 yıl(\bar{x} =5.53)	4-7 yıl(\bar{x} =5.55)	-.02060	1.0
		8-11 yıl(\bar{x} =5.24)	.29509	.73
		12-15 yıl(\bar{x} =6.0)	-.46226	.84
		15 yıl+(\bar{x} =6.3)	-.76226	.00
	4-7 yıl(\bar{x} =5.55)	1-3 yıl(\bar{x} =5.53)	.02060	1.0
		8-11 yıl(\bar{x} =5.24)	.31569	.74
		12-15 yıl(\bar{x} =6.0)	-.44167	.87
		15 yıl+(\bar{x} =6.3)	-.74167	.02
	8-11 yıl(\bar{x} =5.24)	1-3 yıl(\bar{x} =5.53)	-.29509	.73
		4-7 yıl(\bar{x} =5.55)	-.31569	.74
		12-15 yıl(\bar{x} =6.0)	-.75735	.50
		15 yıl+(\bar{x} =6.3)	-1.05735	.00
12-15 yıl(\bar{x} =6.0)	1-3 yıl(\bar{x} =5.53)	.46226	.84	
	4-7 yıl(\bar{x} =5.55)	.44167	.87	
	8-11 yıl(\bar{x} =5.24)	.75735	.50	
	15 yıl+(\bar{x} =6.3)	-.3000	.00	
15 yıl+(\bar{x} =6.3)	1-3 yıl(\bar{x} =5.53)	.76226	.84	
	4-7 yıl(\bar{x} =5.55)	.74167	.87	
	8-11 yıl(\bar{x} =5.24)	1.05735	.50	
	12-15 yıl(\bar{x} =6.0)	.30000	.96	

*p<.05, *t>1.645.

Öğretim Elemanlarının Yaşa Göre Öznel İyi Oluş Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algılarının yaş değişkenine göre yapılan One-Way Anova analizi sonuçları tablo 4.9:'da verilmiştir.

Tablo 4.9: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre öznel iyi oluş algısı seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları

Öznel İyi Oluş	N	\bar{x}	Kareler Toplamı	df	F	p	Fark
1.20-30 yaş	31	5.17	Gruplar	16.924	4		
2.31-40 yaş	27	5.62	arası				1<4
3.41-50 yaş	31	5.52	Grup içi	62.251	119	8.088	.00
4.51-60 yaş	23	6.16					3<4
5.61 yaş+	12	6.16	Toplam	79.175	123		
Toplam	124	5.64					

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.9: incelendiğinde öznel iyi oluş ortalamalarının en yüksek olduğu grubun(\bar{x} =6.16) ile 51-60 ve 61+ olduğu gözlemlenmiştir. Yaş arttıkça öznel iyi oluş seviyelerinin genellikle yükseldiği gözlemlenmektedir.

Tablo 4.10: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre öznel iyi oluş algısı düzeyleri Post-Hoc Scheffe testi

Bağımlı Değişken	Yaş(I)	Yaş(J)	Ortalama fark (I-J)	p
Öznel İyi Oluş		31-40 yaş(\bar{x} =5.62)	-.45161	.23
	20-30 yaş	41-50 yaş(\bar{x} =5.52)	-.35081	.46
	(\bar{x} =5.17)	51-60 yaş(\bar{x} =6.16)	-.99509	.00
		61+ yaş(\bar{x} =6.16)	-.99328	.00
		20-30 yaş(\bar{x} =5.17)	.35081	.46
	41-50 yaş	31-40 yaş(\bar{x} =5.62)	-.10081	.99
	(\bar{x} =5.52)	51-60 yaş(\bar{x} =6.16)	-.64428	.03
		61+ yaş(\bar{x} =6.16)	-.64247	.15

*p<.05, *t>1.645.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üçüncü Alt Problem: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi algıları ne düzeydedir?

Öğretim Elemanlarının İş-Yaşam Dengesi Düzeyi

Tablo 4.11:'te öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi düzeyleri algısına ilişkin betimleyici analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.11: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi düzeyi

MADDELER	Kadın		Erkek		Toplam	
	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss	\bar{x}	Ss
1. Aile sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	3.69	1.08	4.12	1.08	3.91	1.10
2. İşyerindeki işlerim, özel yaşantıma ayıracağım zamanımı sınırlandırıyor.	2.81	1.05	3.04	1.24	2.93	1.15
3. Özel sorunlarım iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.	3.88	1.17	4.01	.99	3.95	1.08
4. İşyerindeki işime başladığımda, özel yaşantımdan kaynaklanan sorunlardan sıyrılamıyorum.	3.89	1.18	4.23	.98	4.07	1.09
5. İşyerindeki çalışma ortamı beni çok gergin hale getiriyor.	3.15	1.24	3.46	1.10	3.31	1.17
6. İşimle bireysel hayatımı birbirinden ayrı sürdürmekte zorlanıyorum	2.94	1.10	3.41	1.19	3.19	1.17
7. İş yerinden eve geldiğimde çevremdekilere karşı daha hoşgörüsüz oluyorum.	3.23	1.16	3.56	1.24	3.41	1.21
8. İşyerinin dışındaki sorunlarım sebebiyle öğrencilerime ve mesai arkadaşlarıma karşı daha hoşgörüsüz oluyorum.	4.03	1.24	4.33	1.01	4.19	1.13
9. Hafta sonuna doğru kendimi daha bitkin hissediyorum	2.76	1.14	3.01	1.13	2.89	1.14
10. İşimle ailem arasında zaman zaman tercih yapmak durumunda kalıyorum.	2.86	1.31	3.47	1.46	3.18	1.42
Toplam	3.32	.78	3.66	.64	3.50	.73

Tablo 4.11: 'te ayrıntılı olarak incelendiğinde öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi algılarının yüksek ($\bar{x}=3.50$) olduğu görülmektedir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Dördüncü Alt Problem: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin cinsiyet, görevli olunan üniversite, medeni durum, akademik statü, kıdem, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre iş-yaşam dengesi düzeyi

Tablo 4.12:'te öğretim elemanlarının cinsiyete göre iş-yaşam dengesi algıları t-testi analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.12: Öğretim elemanlarının cinsiyete göre iş-yaşam dengesi algıları t-testi analizi

Ölçek	Cinsiyet	\bar{x}	t	df	p
İş-Yaşam Dengesi	Kadın	3.32	-2.643	122	.007
	Erkek	3.66			

* $p<.05$, * $t>1.645$.

Tablo 4.12: incelendiğinde kadın öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi algılarının ($\bar{x}=3.32$) erkek öğretim elemanlarına ($\bar{x}=3.66$) göre daha düşük çıktığı görülmektedir. Yapılan t-test analiz sonucuna göre ($p=.014<.05$) olduğundan aralarında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Öğretim Elemanlarının Görevli Olunan Üniversiteye Göre İş-Yaşam Dengesi Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş yaşam dengesi algılarının görevli olunan üniversite değişkenine göre yapılan t testi tablo 4.13:'te verilmiştir.

Tablo 4.13: Öğretim elemanlarının görevli olunan üniversite değişkenine göre t-test analizi

Ölçek	Üniversite	\bar{x}	t	df	p
İş-Yaşam Dengesi	Devlet	3.57	1.060	122	.291
	Vakıf	3.43			

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.13: incelendiğinde öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi düzeyleri görevli olunan üniversite açısından incelendiğinde ($p=.361>.05$) olduğundan aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretim Elemanlarının Medeni Duruma Göre İş-Yaşam Dengesi Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş yaşam dengesi algılarının medeni durum değişkenine göre yapılan t testi tablo 4.14:'te verilmiştir.

Tablo 4.14: Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre t-test analizi

Ölçek	Medeni Durum	\bar{x}	t	df	p
İş-Yaşam Dengesi	Evli	3.58	1.773	122	.079
	Bekar	3.32			

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.14:'e göre öğretim elemanlarının medeni durumlarına göre iş-yaşam dengesi algıları $p=.059>.05$ olduğundan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Öğretim Elemanlarının Akademik Statüsüne Göre İş-Yaşam Dengesi Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi algılarının akademik statü değişkenine göre yapılan One-Way Anova analizi sonuçları tablo 4.15:'da verilmiştir.

Tablo 4.15: Öğretim elemanlarının akademik statüsüne göre iş-yaşam dengesi One-Way Anova analiz sonuçları

İş-Yaşam Dengesi	N	\bar{x}	Kareler Toplamı	df	F	p	Fark
1.Ar.Gör.	32	3.25	Gruplar	4.310	3		
2.Dr.	49	3.47	arası				1<3
3.Doc.Dr.	31	3.69	Grupiçi	61.874	120	2.786	.044
4.Prof.Dr.	12	3.82	Toplam	66.183	123		1<4
Toplam	124	3.50					

*p<.05, *t>1.645.

Tablo 4.15:' ya göre öğretim elemanlarının iş-yaşam dengeleri incelendiğinde p=.044<.05 olduğundan akademik statüye göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Aritmetik ortalama sıralamalarına bakıldığında iş ve yaşam arasındaki dengesinin en yüksek profesör doktorların(\bar{x} =3.82) bunu sırası ile doçent doktor(\bar{x} =3.69), doktor(\bar{x} =3.47) ve araştırma görevlileri (\bar{x} =3.25) takip ettiği görülmektedir. Araştırma görevlilerinin profesör doktor ve doçent doktora nazaran iş-yaşam dengesi düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 4.16: Öğretim elemanlarının akademik statüye göre iş-yaşam dengesi LCD testi

Bağımlı Değişken	Akademik Statü(I)	Akademik Statü(J)	Ortalama fark(I-J)	p
İş-Yaşam Dengesi		Dr. (\bar{x} =3.47)	-.22130	.17
	Ar.Gör. (\bar{x} =3.25)	Doc.Dr. (\bar{x} =3.69)	-.43407	.01
		Prof.Dr. (\bar{x} =3.82)	-.56875	.02
	Prof.Dr. (\bar{x} =3.82)	Ar.Gör. (\bar{x} =3.25)	.56875	.02
		Dr. (\bar{x} =3.47)	.34745	.13
		Doc.Dr. (\bar{x} =3.69)	.13468	.58

*p<.05, *t>1.645.

Öğretim Elemanlarının Kıdeme Göre İş-Yaşam Dengesi Düzeyi

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin kıdem değişkenine göre yapılan One-Way Anova analizi sonuçları tablo 4.17.'de verilmiştir.

Tablo 4.17: Öğretim elemanlarının kıdem faktörüne göre iş-yaşam dengesi seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları

İş-Yaşam Dengesi	N	\bar{x}	Kareler Toplamı	df	F	p	Fark
1.1-3 yıl	53	3.53	Gruplar arası	4	2.336	.059	
2.4-7 yıl	30	3.24					
3.8-11 yıl	17	3.43	Grupiçi	119	2.336	.059	
4.12-15 yıl	4	3.57					
5.15 yıl+	20	3.87	Toplam	123			
Toplam	124	3.50					

* $p < .05$, * $t > 1.645$.

Tablo 4.17: incelendiğinde kıdem değişkenine göre öğretim elemanlarının iş-yaşam dengeleri düzeylerinde herhangi bir anlamlı farklılığa ($p = .59 > .05$) rastlanmamıştır. 4-7 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi ($\bar{x} = 3.24$) ile iş-yaşam dengesi algısı en düşük olan gruptur.

Öğretim Elemanlarının Yaşa Göre İş-Yaşam Dengesi Düzeyi

Tablo 4.18:'da Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre iş-yaşam dengesi seviyelerinin One Way Anova analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.18: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre iş-yaşam dengesi seviyelerinin One-Way Anova analizi sonuçları

İş-Yaşam Dengesi	N	\bar{x}	Kareler Toplamı	df	F	p	Fark
1.20-30 yaş	31	3.14	Gruplar	10.230	4		
2.31-40 yaş	27	3.75	arası				1<2
3.41-50 yaş	31	3.31	Grupiçi	55.953	119	5.439	.00
4.51-60 yaş	23	3.76					1<5
5.61 yaş+	12	3.90	Toplam	66.183	123		
Toplam	124	3.50					

*p<.05, *t>1.645

Tablo 4.18: incelendiğinde kariyerlerinin başlarında olan genç akademisyenlerin iş yaşam dengelerinin kendilerinden büyük yaşlara nazaran daha düşük çıktığı saptanmıştır.

Tablo 4.19: Öğretim elemanlarının yaş faktörüne göre iş-yaşam dengesi düzeyleri Post-Hoc Scheffe testi

Bağımlı Değişken	Yaş(I)	Yaş(J)	Ortalama fark (I-J)	p
İş-Yaşam Dengesi	20-30 yaş (\bar{x} =3.14)	31-40 yaş (\bar{x} =3.75)	-.61039	.02
		41-50 yaş(\bar{x} =3.31)	-.16774	.92
		51-60 yaş(\bar{x} =3.76)	-.61571	.03
		61+ yaş(\bar{x} =3.90)	-.75484	.03

*p<.05, *t>1.645

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Beşinci Alt Problem: *Öğretim Elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*

Öğretim Elemanlarının Öznel İyi Oluşları İle İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki ilişki tablo 4.20:'de incelenmiştir.

Tablo 4.20: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasındaki Korelasyon Analizi

Pearson Corralation		İş-Yaşam Dengesi
	r	.249
Öznel İyi Oluş	P	.005
	N	124

*p<.05 **p<.01

Tablo 4.20: incelendiğinde öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algıları ile iş-yaşam dengesi algıları arasında pozitif yönde, düşük düzeyde, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir (r = .249; p =.005<.05).

BÖLÜM V

SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına bağlı olarak tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Birinci Alt Problem: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algıları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş seviyesi algılarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretim elemanlarının olumlu duygulanım düzeyinin daha baskın olduğunu göstermektedir.

Uluslararası karşılaştırılan çalışmalara göre, fakir uluslarda mali tatmin ve öznel iyi oluş arasında önemli bir ilişki gözlemlenmektedir (Diener ve Diener, 1995; Oishi, Diener, Lucas ve Suh,1999). Zengin olan ulusların ev yaşantısından aldıkları taminin yaşam doyumu ile güçlü bir ilişki içerisinde olduğu gözlemlenmiştir (Oishi ve diğerleri, 1999). Şili, Brezilya gibi uluslarda yaşayan kişilerin öznel iyi oluş düzeyleri uluslarının varlıklı olmasına göre beklentiden daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum zengin bir ulus olan Japonya'da ise farklı çalıştığı gözlenmiştir. Japonların öznel iyi oluş seviyelerinin düşük gözlemlendiği belirtilmektedir (Diener, 2000).

İkinci Alt Problem: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin cinsiyet, görevli olunan üniversite, medeni durum, akademik statü, kıdem, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluş düzeylerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır. Çankaya Cihangir (2009:699)'in öğretmen adaylarının üzerinde uyguladığı araştırma incelendiğinde öğretmen adaylarının öznel iyi oluş düzeylerinde cinsiyet faktörünün anlamlı bir farklılığa neden olmadığı gözlemlenmiştir. Demirtaş (2016) ve Tütüncü (2012) araştırmaları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. Malkoç (2010) doktora tezi incelendiğinde lise öğrenimi gören öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluş seviyelerinde herhangi anlamlı farklılık gözlemlenmediği belirtilmektedir. Bu araştırmalar ile benzer nitelikte sonuç elde edilmesine rağmen Gülcan ve Bal (2014) çalışması incelendiğinde üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş algılarının cinsiyet faktörüne göre anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmektedirler. Aynı şekilde Cenkseven (2004), Karabeyeser (2013) ve Sevimli (2015)'in çalışmaları incelendiğinde araştırma görevlilerinin cinsiyete göre psikolojik iyi oluşlarında anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri görevli olunan üniversite değişkenine göre bakıldığında aralarında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarına göre daha mutlu olduğu gözlemlenmektedir. Özel üniversitelerde görev alan öğretim elemanlarının iş kaybetme korkusu, birbirleri ile yapılan rekabet, maaş farklılıkları, aşırı iş yükü gibi etmenlerin öznel iyi oluş seviyeleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Devlet üniversitesinde daha esnek çalışma saatleri, iş kaybetme korkusunun özel üniversiteye nazaran daha az olması gibi etmenlerin mutluluk düzeylerini pozitif yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş seviyesi algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre evli öğretim elemanlarının bekar öğretim elemanlarına nazaran öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Murray'ın ihtiyaç yaklaşımı görüşüne

göre başarma, şefkat gösterme, düzen, sebat, değişiklik, alçalma, kendini suçlama, uyarlık, saldırganlık, acıdan kaçınma, oyun, gösteriş, aşığılanmaktan kaçınma, özerklik, anlaşılma, anlama, cinsellik yakınlık duyguları olmak üzere yirmi tane ihtiyaç tanımlamıştır (Hall ve Lindzey,1985). Partner ile sağlıklı kurulan bir ilişkinin iyi olma üzerinde etkisi vardır. Partneri ile doyum verici ilişkiler kuran bireylerin kurmayanlara nazaran daha mutlu ve sağlıklı olduğu bilinmektedir. Samimiyet, paylaşma, hoşlanılan etkinlikler yapma bireylerin birbirlerine ilişkin yakınlığına farklı katkılar sunmaktadır (Whisman, Uebelacker, Weinstock, 2004: 830-838). Aynı zamanda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre sevgi-ait olma ihtiyacı basamağını karşılayan bir bireyin öznel iyi oluş algı düzeyinin daha yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri akademik statü açısından anlamlı farklılık göstermiştir. Bu farklılık araştırma görevlileri ile doktor, doçent doktor ve profesör doktor arasında bulunmaktadır. Profesör doktorların öznel iyi oluş seviyeleri çok yüksek görülürken, doçent doktor ve doktorların yüksek, araştırma görevlilerinkisi ise biraz yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma görevlilerinin kariyerlerinin ilk basamağında olduğundan duygusal beklentilerini buldukları pozisyon açısından karşılayamamış olabileceği düşünülmektedir. Bulgulardaki bir diğer önemli nokta ise farklılığın diğer akademik basamaklar arasında görülmemesidir. Örneğin, doktor olan öğretim elemanı ile profesör doktor arasında herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeyleri kıdem faktörüne göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermiştir. 15+ yıl çalışan öğretim elemanlarının 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-11 yıl, 12-15 yıl çalışan öğretim elemanlarına nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Mesleğinin henüz başlarında olan öğretim elemanlarının beklentilerinin biraz altında kaldığını fakat kıdem ile birlikte yapılan işlere aşına olmaya başladıkça öznel iyi oluş seviyesinin yükseldiği gözlemlenmiştir. Kıdemin yükselmesi öğretim elemanları için yaptıkları işlerde tecrübe sahibi olmak, fiziki bir faktör olarak daha iyi maaş kazanmak, kariyer basamaklarında daha gerçekçi hedefler koyabilmek gibi sonuçları doğurabileceğinden öznel iyi oluş seviyesinin yükselmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş seviyesi algılarının yaş faktörüne göre anlamlı farklılık göstermiştir. 60+ yaş ve 51-60yaş grubunun öznel iyi oluş seviyesi en yüksek grup iken öznel iyi oluş seviyesi en düşük yaş grubu 20-30 yaş arası gruptur. Yaş ilerlemesi ile birlikte kişinin zihninin olgunlaşması, konulan hedefleri kısmen dahi olsa gerçekleştirmiş olması hayata dair beklentilerin azaltılması, genç yaşta verilen emeklerin karşılıklarının alınması öznel iyi oluş seviyelerinin genç olanlara nazaran daha yüksek çıkmasında rol oynadığı düşünülebilir. İlgili literatür incelendiğinde, öznel iyi oluş düzeylerinin yaş ile birlikte artmış olduğu görülmektedir. Belirli bir yaştan sonrasında ise öznel iyi oluş düzeyinin sabit kaldığı sonucuna yer verilmektedir (Ryff, 1989). Eryılmaz ve Ercan (2011) çalışmasına göre, yaş grupları açısından ortaya çıkan farklılık genç yetişkinlik döneminin özellikleri açısından düşünülebilmektedir. Bu dönemdeki kişiler yoğun bir şekilde toplumsal, cinsel ve mesleki anlamda denemeler yapmakta böylelikle kimliklerini netleştirmektedirler (Erikson, 1968). Bu yaş grubundaki kişilerin iş ve eş bulma durumu ile savaşı vermektedir (Arnet, 2000). Bu dönemdeki kişiler her bir alandaki görevlerini başarı ile gerçekleştirebilme çabası içinde bulunmaktadırlar. Bu görevleri başarı ile atlatılabilmek genç yetişkinlerin üzerinde ağır bir yüke neden oluşturabilmektedir.

Üçüncü Alt Problem: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi düzeyleri ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi algılarının yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum öğretim elemanlarının iş ve özel yaşamları arasında sağladıkları dengenin iyi bir seviyede olduğu her iki alanda rollerin birbirinin üzerine geçmediği, sahip oldukları rollerde çatışma yaşanmadığı düşünülebilir. Fakat bu verilere göre öğretim elemanlarının daha çok “Hafta sonuna doğru kendimi daha bitkin hissediyorum.” durumu yaşadığı gözlemlenmektedir. Diğer maddelerin sonuçlarına bakıldığında bu durumu desteklediği görülmektedir. Yıldırım ve Teker’in (2014) öğretmenler üzerinde uygulamış olduğu araştırmada ise olarak “İşyerinin dışındaki sorunların sebebiyle öğrencilerime ve mesai arkadaşlarıma karşı daha hoşgörüsüz oluyorum.” ($\bar{x}=3.92$) yüksek düzeyde olması bu çalışmanın sonucu ile farklılık göstermektedir. Öğretim elemanlarının öğretmenlere kıyasla işe gelirken özel sorunlarından kurtulabildiklerini, yaşabilecekleri kişisel olumsuzluklara rağmen sabah işlerine enerjik ve mutlu geldikleri, iş yaşantılarına gereken özveriye gösterebildikleri ve

ayrıca iş ve özel yaşantısı arasında pek fazla tercih yapmak durumunda kalmadıkları düşünülebilir. Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmadığı özel yaşantıları ile iş yaşantılarını birbirinden ayırt edebildikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Dördüncü Alt Problem: Öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin cinsiyet, görevli olunan üniversite, medeni durum, akademik statü, kıdem, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre kadın öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi erkek öğretim elemanlarına nazaran daha düşük çıktığı tespit edilmiştir. İşteki sorumluluklarının yanı sıra çocuk bakımı ev temizliği gibi evdeki sorumlulukları erkek öğretim elemanlarına nazaran daha fazla olan kadın öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesinin daha düşük çıkması aslında tahmin edilebilecek bir sonuçtur. Buna nazaran Yıldırım e Teker'in (2014), çalışma sonuçları incelendiğinde iş yaşam dengesi algılarının orta düzeyde ($\bar{x}=3.38$) olduğu, kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesi algılarının ($\bar{x}=3.44$) erkek öğretmenlerden ($\bar{x}=3.25$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu araştırmanın sonucuyla farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görevli olunan üniversiteye göre iş-yaşam dengeleri üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin medeni durum değişkenine göre herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Demirer (2011)'in seyahat acente çalışanları ile yaptığı çalışmada medeni durum ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Gene benzer bir sonuç Teker (2015)'in öğretmenler üzerinde çalıştığı tez araştırmasında rastlanmıştır. Bu bulgular araştırmanın sonucu ile paralellik göstermektedir. Buna karşın Padmasiri ve Mahalekamge (2016:54-59) akademik personelin iş yaşam dengesini demografik değişkenlere göre incelediği çalışmasında iş-yaşam dengesinin medeni durum faktörüne göre anlamlı bir farklılığa rastlamaktadır. Bekar grubun iş yaşam dengesi ortalaması

($\bar{x}=4.23$) evli grubun iş-yaşam dengesi ortalamasına ($\bar{x}=3.88$) nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin akademik statü faktörüne göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin profesör doktor ve doçent doktorlara nazaran iş-yaşam dengesi düzeylerinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu düşüklüğün sebebi olarak meslek hayatlarında diğerlerine nazaran daha yeni olmaları, yapılacak işlerinin fazla olması alınan maaş tatminsizliğinin bu noktada etkili olabileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda iş hayatlarında olduğu gibi aile hayatlarında da düzenlerini yeni oluşturmaya başlamaları, evlilik sorumluluğu alma, eşle yaşamaya alışma gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda iş-yaşam dengesinin düşük çıkma nedenleri anlaşılabilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin kıdem faktörü açısından herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. 4-7 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesi ($\bar{x}=3.24$) ile iş-yaşam dengesi algısı en düşük olan gruptur. 4-7 yılda yeni işe başlamış olmanın verdiği yük ve gerginlik meslekte daha alışma aşamasında olmaları ile aile yaşantılarını yeni yeni kurmaya başlamaları ile yaşadıkları zorluklar iş-yaşam dengelerini sağlama konusunda daha çok sıkıntılı oldukları düşünülmektedir. Zaman geçtikçe kazanılan deneyimler ile yapılan işlerin kolaylaşması, iş hayatının rayına oturması ile birlikte yaşam kısmında belirli bir aile düzeninin kurulmuş olması, çocukların büyümesi ile birlikte kendi sorumluluklarını alacak hale gelmeleri ve ebeveynlik yükünün azalması öğretim elemanlarının iş-yaşam dengesinin sağlanmada etkili olabileceğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerinin yaş faktörü açısından anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. İş-yaşam dengesi algısının en düşük olduğu yaş grubu 20-30 yaş arası iken, en iyi dengeyi sağlayan grup 60 yaş+ ve 51-60 yaş grubudur. İleri yaşlarla birlikte büyüyen çocuklar ve onların kendi hayatlarını kurmaları aile tarafının ağırlığını azaltmakta iken iş yaşantısında gelinen mertebelerle daha tatmin edici kazançlar sağlanmakta edinilen tecrübeler ile daha rahat bir iş hayatına sahip olunacağı düşünülmektedir. Genç yaşlarında olan akademisyenlerin evliliklerinde ve işlerinde henüz çok yeni olduklarından alışma sürecinin zorlukları ile karşılabilecekleri düşünülmektedir.

Eşlerin birbirlerinin karakterlerini kabul etme süreci, yeni doğmuş bebeklerinin sorumluluğunu alma süreci, okula giden çocukların masraflarının karşılanması gibi ezici yükler ile karşılaştıkları varsayılabilir. Aile yönünden bakıldığında genç akademisyenlerin iş yaşamında yeni olmalarından kaynaklanan stres, onlara verilen ekstra iş yükü ve tatmin edici olmayan maaş iş-yaşam dengesini olumsuz olarak etkileyebileceği düşünülmektedir. Erdoğan (1996)'nın çalışmasına göre, artan yaş ile birlikte özellikle fiziksel gerilemenin ortaya çıktığı yaşlılık döneminde yoğun iş temposuna ayak uydurmakta yaşanan zorlukların stres faktörü nedeni olmasına rağmen genç yaşlardaki kişilerin iş hayatında daha çok tükenmişlik sendromu ve stres yaşadığını ortaya koymuştur. Buna benzer bir sonuç olarak Hall ve Richter (1988), genç çalışanlar kariyerlerinin başında oldukları ve yeterli tecrübeye sahip olmadıkları için ileri yaş çalışanlarına nazaran daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Genç çalışanların daha kıdemli çalışanlara göre iş ve yaşam alanı sınırları daha geçirgen durumdadır. Tausig ve Fenwick (2001) araştırmasında ileri yaş çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamakta daha başarılı oldukları neticesini elde etmiştir.

Beşinci Alt Problem: Öğretim elemanlarının öznel iyi oluşları ile iş-yaşam dengeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algıları ile iş-yaşam dengesi algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde, istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretim elemanlarının öznel iyi oluş algılarının artması iş-yaşam dengesi düzeyinin de olumlu yönde artmasını sağlamaktadır. Bu durum öğretim elemanlarının öznel iyi oluş seviyeleri arttıkça iş-yaşam dengelerinin de artacağı şekilde yorumlanmaktadır.

Yaşam boyutundaki doyum ve psikolojik iyi oluşun incelendiği araştırmada, düşük sosyal ilişkilerin ve sosyal ilişkideki bozulmalarının, yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluş seviyelerinde düşüşe neden olduğu belirtilmektedir (Damasio, Melo ve Silva, 2013). Fisher (2010) iş alanındaki mutluluğun yapmış olunan işi anlamlı bulmanın pozitif olarak etkileyebileceğini belirterek iş alanındaki mutluluğu çalışanlar arasındaki uyumun,

yönetici davranışlarının, işlerine karşı bağlılığın ve iş-yaşam dengesi kurmanın olumlu etki ettiğini vurgulamaktadır. Polatçı ve Akdoğan (2013)'in akademisyen, doktor, hemşire, polis ve banka çalışanlarından oluşan çeşitli meslek grupları ile çalıştığı araştırmada psikolojik iyi oluşun performans üstünde etkili olduğu ve bu durumun yönetici olan kişiler tarafından dikkate alınması gereken bir husus olduğunu belirtmektedir. Buna ek olarak takım çalışmasının işi anlamlı kıldığına dair araştırmalar bulunmaktadır.

5.2 Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlara dayanılarak üniversitelerde öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengesi düzeyini daha da arttırmak için öğretim elemanlarına aşağıda belirtilen konular önerilebilir.

Bekar öğretim elemanlarının öznel iyi oluş seviyelerinin artırılabilmesi için üniversiteler kapsamında destekleyici birtakım iyileştirmeler yapılabilir. Özellikle vakıf üniversitelerinde çalışan evlilik arifesindeki öğretim elemanlarına maddi destek sağlanabilir. Evlilik sonrası için verilen izin süresi evlilik aşaması öncesinde de verilmesinin öğretim elemanlarının öznel iyi oluş düzeylerine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Vakıf üniversitelerinin çalışma koşullarının; mesai saatleri, alınan maaş, üniversitenin sunduğu ek imkanlar gibi devlet üniversitelerinkine benzer koşulların getirilmesinin vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının öznel iyi oluş seviyelerinde katkı sağlayacağı öngörülebilir.

Araştırma görevlilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş yüklerinin azaltılması öznel iyi oluş düzeylerine pozitif katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kıdemi ve yaşı yüksek öğretim elemanlarının mesleğinin henüz başlarında olan öğretim elemanlarıyla daha çok bir arada bulunabileceği şekilde kitap okuma grubu gibi bazı gruplar oluşturulabilir, kıdemi yüksek öğretim elemanlarının deneyimlerinden ve hayatlarından bahsedeceği seminerler düzenlenebilir. Araştırma görevlilerinin iş

yüklerinin azaltılması da öznel iyi oluş ve iş-yaşam dengeleri üzerinde olumlu etki sağlayacağı düşünülmektedir.

Öğretim elemanları için iş ve özel yaşamlarında strese neden olan faktörlerin azaltılması ve problemlerin çözümü için üniversite bünyesi kapsamında psikolojik danışma hizmetleri verilebilir. Öğretim elemanlarına sağlanacak psikoloji danışmanlık hizmeti iş-yaşam dengelerini sağlamasında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Haftasonları öğretim elemanlarının aileleri ile birlikte katılacağı etkinlik ve programlar düzenlenerek öğretim elemanlarının aileleri ile birlikte zaman geçirmeleri desteklenebilir. Üniversitelerin kendi bünyeleri kapsamında haftasonları düzenleyeceği piknik, sinema, tiyatro gibi etkinlikler öğretim elemanlarının motivasyonunu artırarak haftanın ilk iş gününde üniversiteye daha istekli gitmelerini sağlayabilir. Öğretim elemanlarına sağlanacak etkinlik hizmetlerinin iş-yaşam dengelerini arttırmada yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Kadın öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerini arttırmak adına doğum izninin uzatılması, süt izni, kreş desteği gibi motivasyonlarını yükseltici birtakım avantajlar sağlanabilir. Kadın öğretim elemanlarının iş-yaşam dengelerini yükseltmede etkili olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., & POLATCI, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 17(1):25-48.
- Akin, A. (2008). The Scales Of Psychological Well-Being: A Study Of Validity And Reliability. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 8(3):741-750.
- Aktan, C. C. (2009). Yüksek Öğretimde Değişim: Global Trendler ve Yeni Paradigmalar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 39-48.
- Akyüz, Y. (2010) *Türk Eğitim Tarihi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2): 278.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3): 414-435.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Argyle, M., Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Causes And Correlates Of Happiness Well-Being: The Foundations Of Hedonic Psychology*. New York, NY US: Russell Sage Foundation. 353-373.
- Arnet, J. J. (2000). Emerging Adulthood: A Theory Of Development From The Late Teens Through The Twenties. *American Psychologist*, 55(5): 469-480.
- Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, A., Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2013). Eğitim Yönetiminde Pozitif Psikoloji. *International Journal Of Human Sciences*, 10(1):1470-1490.

- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(14):115-129.
- Balay, R., Kaya A. ve Çevik M. N. (2014). Öğretmenlerin İnternete Yönelik Tutumları ve Eğitsel İnternet Kullanım Öz-Yeterlik İnanç Düzeyleri. *Dergi Karadeniz*, 16(23): 16- 31.
- Balıca, S. (2010). *İşgörenlerin İş-Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model For The Twenty-First Century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 562(1):143-158.
- Bacharach, S. B.; Bamberger P., Ve Conley S.; (1991), Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work, *Journal of Organizational Behavior*, 25(12):39-53.
- Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, T.C. *Resmi Gazete*, 30352, 6 Nisan 2018.
- Bedük, A.(2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12):106-117.
- Biddle, B. J. (1986). Recent Developments in Role Theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1): 67-92.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating Bottom-Up and Top-Down Theories of Subjective Well-Being: the Case of Health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 646.

- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel Ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Chapman, F. S. (1987). Executive Guilt: Who's Taking Care Of The Children. *Fortune*, (22)16:30-37.
- Christopher, J. C. (1999). Situating Psychological Well-Being: Exploring the Cultural Roots of Its Theory and Research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2):141-152.
- Cihangir, Z.Ç. (2009). Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3): 691- 711.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6):747-770.
- Clark, M., Koch, L. and Hill, E. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2):121–140.
- Csikszentmihalyi, M. (2004) *İyi İş-Liderlik Mutluluk ve Anlam Oluşturma*. İstanbul: Mess Yayıncılık.
- Cüceloğlu, D. (1996). *İnsan ve Davranışı* (6. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Damasio, F.B., Melo, R.L. & Silva, J. P. (2013). Meaning İn Life, Psychological Well-Being And Quality Of Life İn Teachers. *Paidéia*, 23(54):73-82
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to the self: Integration in personality. 38. *Nebraska Symposium on Motivation*, University of Rochester, Lincoln.
- Demirer, S. (2011). *İş-yaşam Dengesi: Antalya'daki A Grubu Seyahat Acentelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Demirtaş, S. (2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological bulletin*, 95(3):542.
- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2):103-157.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal Of Personality Assessment*, 22(49): 71–75.
- Diener, E., & Diener, C. (1996). Most People Are Happy. *Psychological Science*, 100(7):181-185.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2):276.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index. *American psychologist*, 55(1): 34.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective Well-Being: The Science of Happiness And Life Satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*, 22(2): 63-73.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness. *Social Indicators Research Series*, 100(39):67-100.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-Being Measures: Short Scales To Assess Flourishing And Positive And Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 22(97):143–156.
- Diener, E. (2012). New Findings And Future Directions For Subjective Well-Being Research. *American Psychologist*, 67(8): 590.
- Diener, E. (2013). The Remarkable Changes In The Science of Subjective Well-Being. *Perspectives On Psychological Science*, 8(6):663-666.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National Accounts of Subjective Well-Being. *American Psychologist*, 70(3): 234.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2): 11-18.

- Dost, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki Üniversite Öğrencilerinin Bazı Değişkenlere Göre Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Eğitim Ve Bilim Dergisi*, 35(158).
- Dost, M. T. (2016). Öznel İyi Oluş Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23):103-111.
- Dumludağ, Ö. G. (2011). *Mutluluk ve iktisadi parametreler üzerine bir inceleme*. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Doktora Tezi, İstanbul.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-Family Conflict: A Comparison By Gender, Family Type, and Perceived Control. *Journal of Family Issues*, 15(3):449-466.
- Duxbury, L., Higgins, C., (2001) *Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we need to go?*, CPRN Discussion Paper, October.
- Edward, J.R, Rothbard, N.P., (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1): 178-199.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. and Beck, I. M. (1991). The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison. *Journal Organizational Behavior*, 22(12): 21-38.
- Erdost, M. T. (2005). Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(23): 103-11.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis* (7rd ed.) New York: Norton & Company.
- Ertürk, S.(2013). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Edge Yayınları.
- Eryılmaz, A., & Ercan, L. (2016). Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları Ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36):98-199.
- Faller, G. (2001). Positive psychology: A paradigm shift. *Journal of Pastoral Counseling*, 36, (7):7-20.
- Fereshteh, H. & Sorenson, G. (1992). Life satisfaction among Iranian and American graduate students. *Counseling Psychology Quarterly*, 5(3):291-298.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12 (4):384-412.

- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M., & Seligman, M. E. P. (2011). Doing The Right Thing: Measuring Wellbeing For Public Policy. *International Journal Of Wellbeing*, 100(1): 79-106.
- Foster, A. B., & Mackie, B. (2002). Weddell Tomoana: A Retrospective Study of Workplace Reform. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 22(2):1-10.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-And-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*, 100(56):218-226.
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6): 888.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents And Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1): 65.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate Profile and Ocbs of Teachers in Public and Private Schools of Indial. *International Journal of Educational Management*, 20(7):529-541.
- Garatachea, N., Molinero, O., Martinez-Garcia, R., Jimenez-Jimenez, R., Gonzalez-Gallego, J., Marquez, S. (2009). Feelings of Well Being in Elderly People: Relationship to Physical Activity and Physical Function. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 22(48):306-312.
- Gülcan, A., Bal, P.N., (2014) Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1): 41-52.
- Gödelek, E. (1988). Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil-Boya-Çimento) *Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance And Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2011). Positive Psychology and Educational Administration: An Optimistic Research Agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47(3): 427-445.

- Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3):139-151.
- Karabeyeser, M. (2013). *Üniversite öğrencilerinin anne-baba tutumları ve stresli yaşam olaylarına göre psikolojik iyi oluşu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1):77-95.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002) Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(22): 1007–1022.
- Kirchmayer, C. (2002). Gender Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Business Ethics*, 37(1):5-24.
- Koç, M., & Keklik, İ. (2017). *Hacettepe Üniversitesi'nde Çalışan Araştırma Görevlilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Yordanması Predicting Psychological Well-Being Levels of Research Assistants Working at Hacettepe University* (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara).
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları Ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3):243-267
- Lilienfeld, S. O., Lynn, S.J., Namy, L. L., & Woolf, N. J. (2009). *Psychology: From inquiry to understanding* (1st Ed). New York: Pearson Education.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance. Challenges and Solutions*. USA: SHRM Research.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review. *Journal of Vocational Behavior*, 39(2):182-225.
- Lyubomirsky, S., & Ross, L. (1997). Hedonic Cosequences Of Social Comparison: A Contrast Of Happy And Unhappy People. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(73):1141-1157.

- Lyubomirsky, S. (2001). Why Are Some People Happier Than Others? The Role Of Cognitive And Motivational Processes In Well Being. *American Psychologist*, 56(3): 239-249.
- Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The Benefits Of Frequent Positive Affect: Does happiness Lead To Success? *Psychological Bulletin*, 22(131):803-855.
- Lyubomirsky, S., Dickerhoof, R., Boehm, J. K., & Sheldon, K. M. (2011). Becoming Happier Takes Both a Will and a Proper Way: An Experimental Longitudinal Intervention to Boost Well-Being. *Emotion*, 11(2): 391
- Malkoç, A.(2011). *Öznel İyi Oluş Müdahale Programının Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeylerine Etkisi* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Maslach, C. (1978). The Client Role in Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 34(4):111-124.
- Milli Eğitim Temel Kanunu, T.C. *Resmi Gazete*, 14574, 14 Ekim 1973.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of personality*, 67(1):157-184.
- Oswald, A. J. (1997). Happiness and Economic Performance. *The Economic Journal*, 107(445): 1815-1831.
- Özdemir, Y. Koruklu, N. (2011). Üniversite Öğrencilerinde Değerler ve Mutluluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(8):190-210.
- Özkalp, E. ve Kırrel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Padmasiri, MKD ve Mahalekamge, WGS (2016). Demografik Faktörlerin Çalışma Hayatı Dengesi Üzerine Etkisi, Sri Lanka, *Kelaniya Üniversitesi Öğretim Üyeleri Arasında. Eğitim ve Mesleki Araştırma Dergisi*, 7 (1): 54-59.
- Papalexandris, N. and Kramer, R. (1997). Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work. *Employee Relations*, 19(6): 581–586.

- Rask, K., Astedt-Kurki, P., & Laippala, P. (2002). Adolescent Subjective Well-Being and Realized Values. *Journal of Advanced Nursing*, 22(38): 254-263.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review Of Research On Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 100(52): 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(57): 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(69): 719-727.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). *The Self and Society in Aging Processes*, New York: Springer Publishing Company. 247-278.
- Savcı, İ. (1999). "Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54, (4):145-166.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1): 5-14.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned Optimism*. New York: Knopf.
- Seligman, M. E. P. (1999). Positive Social Science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1 (3):181-182.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*. New York: Free.
- Seligman, M. E.P. (2005). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C.R. Synder ve S. Lopez, (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 3-9.
- Seligman, M. E.P., Rashid, T., & Parks, C.A. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist*. 61(8):774-788.
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5): 410-421.

- Seligman, M. E. P. (2008). Positive Health. *Applied Psychology*, 22(57): 3-18.
- Selim, S. (2008). Life Satisfaction And Happiness in Turkey. *Social Indicators Research*, 88(3):531-562.
- Schueller, S. M. (2009). Promoting Wellness: Integrating Community And Positive Psychology. *Journal of Community Psychology*, 37(7):922-937.
- Solnick, S., & Hemenway, D. (1998). Is More Always Berter? A Survey On Positional Concerns. *Journal Of Economic Behaviour And Orgallisation*, 37: 373-383.
- Şahin, M., Aydın, B., Sarı, S. V., Kaya, S., Pala, H. (2012). Öznel İyi Oluşu Açıklamada Umut ve Yaşamda Anlamın Rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(3):827-836.
- Teker, S.,(2015). *Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi*.Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- TELEF, B. B. (2013, Ekim). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *11. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, Selçuk Üniversitesi, İzmir.
- Telef, B. B., Uzman, E., & Ergün, E. (2013). Öğretmen Adaylarında Psikolojik İyi Oluş Ve Değerler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 8(12):1297-1307.
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M., & Rathinasabapathi, S. S. (2010). A study on work life balance amongst managers of garment units in Tamilnadu State, India. *Journal of Human Sciences*, 7(2): 445-460.
- Tucholka, A.,Weese, S.,(2007) *Work-life Balance and Health Care Benefits - Essential Forms of Modern Life-cycle Benefits*.Norderstedt: Grin Verlag.
- Tütüncü, M. (2012). *Yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri açısından karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Quick, J. D., Henley, A. B., & Quick, J. C. (2004). The Balancing Act--At Work and At Home. *Organizational Dynamics*, 33(4): 426-438.
- Veenhoven, R. (1997). Advances in understanding happiness. Published in French in Revue: *Québécoise De Psychologie*,22(18):29-74.

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4): 678-691.
- Wermaat, J. R. C. (2005). *Household production, health and happiness*. Phd. Thesis, Wageningen University.
- Whisman, M. A., Uebelacker, L. A., & Weinstock, L. M. (2004). Psychopathology and marital satisfaction: The importance of evaluating both partners. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 100(72):830-838.
- Williams, J. (2004). Job Satisfaction And Organizational Commitment, a Sloan Work and Family Encyclopedia. *Open Journal of Nursing*, 2(3):22-99.
- Vella-Brodrick, D. A., & Allen, F. C. (1995). Development And Psychometric Validation Of The Mental, Physical, And Spiritual Well-Being Scale. *Psychological Reports*, 77(2): 659-674.
- Yavuz, Ç. (2006). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali, Psikiyatrik Belirtiler ve Bazı Kişilik Özellikleri: Karşılaştırmalı Bir Çalışma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, B., Teker, S.(2014). ‘Okullarda İş-Yaşam Dengesiyle Örgütsel Adalet İlişkisi’, *23.Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. 6. Baskı Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. (2004). Gündelik Sıkıntılar Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 5(15):122-131.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2009). Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi. *Journal of Qafqaz University*, 22(26):172-179.
- Yükseköğretim Kanunu, T.C. *Resmi Gazete*, 17506, 6 Kasım 1981.
- Zincirkıran, Mustafa; (2013), *İşkoliklik İle İş-Aile Çatışması İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama* (Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

EKLER

Değerli hocam,

Bu araştırmanın genel amacı Yrd.Doç.Dr.Bilal Yıldırım danışmanlığında yürütülmekte olan“**Öğretim Elemanlarının Öznel İyi Oluş ve İş Yaşam Dengesinin İncelenmesi**” konulu Yüksek Lisans tezine yönelik, akademisyenlerin iş yaşam dengelerine ve öznel iyi oluş düzeylerine ilişkin görüşlerinin belirlenebilmesidir. Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Dilara Yerlioğlu

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

- A-Görevli olduğunuz Üniversite**()Devlet Üniversitesi () Vakıf Üniversitesi
B-Akademik Statünüz.....()Okutman () Ar.Gör. ()Yrd.Doç.Dr. ()Doç.Dr. ()Prof.Dr.
C-Bu statüdeki kıdeminiz.....() 1-3 yıl () 4-7 yıl () 8-11 yıl () 12-15 yıl () 15 yıl +
D-Mesleki kıdeminiz.....() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl +
E-Yaşınız.....() 20-30 yaş ()31-40 yaş () 41-50 yaş () 51-60 yaş () 61+ yaş
F-Cinsiyetiniz.....()Kadın ()Erkek
G-Medeni Durumunuz.....() Evli () Bekar

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürüyorum.							
2.Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.							
3.Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim.							
4.Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.							
5.Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.							
6.Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.							
7.Geleceğim hakkında iyimserim.							
8.İnsanlar bana saygı duyar.							

İşim ve bireysel yaşamım karşılaştırıldığında;	Her zaman	Çoğunlukla	Bazen	Nadiren	Hiçbir zaman
1-Aile sorumluluklarımdan dolayı işyerine yorgun geliyorum.					
2- İşyerindeki işlerim, özel yaşantıma ayıracağım zamanımı sınırlandırıyor.					
3- Özel sorunlarım işyerindeki iş yaşamımı olumsuz etkiliyor.					
4-İş yerindeki işime başladığımda, özel yaşantımdan kaynaklanan sorunlardan sıyrılamıyorum.					
5-İşyerindeki çalışma ortamı beni çok gergin hale getiriyor.					
6- İşimle bireysel hayatımı birbirinden ayrı sürdürmekte zorlanıyorum.					
7-İşyerinden eve geldiğimde çevremdekilere karşı daha hoşgörüsüz oluyorum.					
8-İşyerinin dışındaki sorunlarım sebebiyle öğrencilerime ve mesai arkadaşlarıma karşı daha hoşgörüsüz oluyorum.					
9-Hafta sonuna doğru kendimi daha bitkin hissediyorum.					
10-İşimle ailem arasında zaman zaman tercih yapmak durumunda kalıyorum.					

İş hayatınızla bireysel (aile, arkadaş, vb.) hayatınızı karşılaştırdığınızda kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

1-İşle ilgili zaman ve iş yükü açısından kendimi.....hissediyorum.

Çünkü.....

2-İşyerinde bana verilen önem ve değer açısından.....hissediyorum.

Çünkü.....

3-Bireysel yaşantımın işimi etkilemesi açısından..... hissediyorum.

Çünkü.....

4-İşimin bireysel hayatımı etkilemesi açısından.....hissediyorum

Posta Kutuları	Önceki Sonraki
Gelen Kutusu	Re: Psikolojik İyi Oluş
Taslaklar (21)	Ölçeği
Gönderilenler	7 Kasım 2016 Pazartesi, 14:30
İstenmeyen	
Posta (9) [Temizle]	Kimden:
Çöp Kutusu (27) [Temizle]	
Klasörlerim	Kime:
[Düzenle]	
Archive	
guncel cv	
	<ul style="list-style-type: none">• 2 Dosya<ul style="list-style-type: none">• 391KB• Tümünü İndir
	Merhabalar, Ekte ölçeği, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını gönderiyorum. İyi çalışmalar.
	7 Kasım 2016 12:50 tarihinde Dilara yerlioğlu < dverlioglu@yahoo.com > yazdı: Sn Bülent Baki Telef hocam, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tez konum "Öğretim Üyelerinin Akademik Hedonik Adaptasyon Düzeylerinin İncelenmesi" olup, Yrd.Doc.Bilal Yıldırım hocanın danışmanlığındaım. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi'nde yayımladığınız Psikolojik İyi Oluş Ölçeği'nin türkçeye uyarlanmış halini makalenizde gördüm fakat ölçeğe ulaşamadım. Tezimde kullanmak üzere geliştirdiğiniz ölçeği sizden rica edebilir miyim? Saygılarımı sunarım. Dilara Yerlioğlu

ÖZGEÇMİŞ

Dilara YERLİOĞLU

EĞİTİM

Yüksek Lisans: Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi – Eğitim Yönetimi ve Denetimi, 2020, İstanbul

Lisans: Maltepe Üniversitesi – İlköğretim Matematik Öğretmenliği, 2013, İstanbul

Lise: Süleyman Nazif Anadolu Lisesi, 2009, İstanbul

İŞ TECRÜBESİ

2018 - Porsuk Döviz A.Ş – Operasyon Yönetim Uzmanı

2017-2018 Final Okulları –Matematik Öğretmeni

2015-2017 Bilinç Etüt Merkezi –Matematik Öğretmeni

2014-2015 Fatih Sultan Mehmet İmam Hatip Lisesi –Ücretli Öğretmen

BİLDİRİ

“Sosyal bilimlerde geçerli ve güvenilir veri toplamada karşılaşılan güçlükler” 21-24 Nisan 2016, 25. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Antalya.

“Öğretim elemanlarının öznel iyi oluş ile iş-yaşam dengelerinin incelenmesi” 10-12 Mayıs, 13.Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, Sivas.

YABANCI DİL

İngilizce, Almanca.