

# "İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2017 Cilt/Vol: 20/Num:4 Sayfa/Page: 129-157

**Editörler Kurulu / Executive Editorial Group**

Aşkın Keser (Uludağ University)  
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Editör / Editor in Chief**

Şenol Baştürk (Uludağ University)

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇASGEM)  
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)  
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)  
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)  
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)  
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

**Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board**

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)  
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)  
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)  
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)  
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)  
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)  
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)  
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)  
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)  
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)  
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

**Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board**

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)  
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)  
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)  
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)  
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)  
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)  
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)  
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)  
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)  
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)  
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

---

*İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.*

*"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.*

## TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2017

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2017

## İÇİNDEKİLER

YIL: 2017 / CİLT: 19 SAYI: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA
1	<b>Doç. Dr. Erdem CAM – Sosyal Taraflar Perspektifinden İşyerinde Sosyal Diyalog</b>	5
2	<b>Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ÇOBAN - A Literature Review of Mobbing Research in Different Sectors</b>	41
3	<b>Dr. Emirali KARADOĞAN – Sendikalar Arası Rekabetin Türkiye’de Sendikacılık Hareketinin Krizine Katkısı: TCDD Van Gölü Feribot İşletme Müdürlüğü Örneği</b>	65
4	<b>Prof. Dr. İsmail EFİL, Murat ÇUBUKÇU – Örgütlerde Strateji -Yapı Uyumu ve Uygulamadan Örnekler</b>	105
5	<b>Dr. Başak KICIR – Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma</b>	133

# EVDEN ÇALIŞANLARDA İŞ-YAŞAM DENGESİ: ÇEVİRMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Başak Kıcırcı<sup>2</sup>

## ÖZET

Günümüzde bireylerin yaşamındaki temel ilgi alanı iş ve/veya çalışmadır. Fakat günlük hayatta bireyler çalışma dışında da çeşitli yaşam rolleri üstlenmektedir. Bu farklı rollere yeterli zaman ayırmak, roller arasında denge sağlamak yoğun bir çabayı gerektirmektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi birçok akademik araştırmaya konu olmuş, bireylerin denge sağlamaya yönelik çabaları alan yazında önemli bir başlık halini almıştır. Evden çalışma ise yaygınlık kazanan yeni çalışma biçimlerinden biridir. Evden çalışmanın iş-yaşam dengesi sağlamaya faydası olacağı iddia edilmektedir.

Bu çalışmada evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkilerinin çevirmenlerin deneyimleri üzerinden incelenmesi amaçlanmıştır. Makalede iş-yaşam dengesi tanımlanmış, iş-yaşam dengesine ilişkin teorik yaklaşımlara yer verilmiş, iş-yaşam dengesine etki eden unsurlar ve bireyin denge sağlamaya yönelik çabaları incelenmiştir.

Konu hakkında ayrıntılı bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırma kapsamında evden çalışan 12 yazın çevirmeniyle yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma sonucunda işin taleplerinin denge sağlamayı zorlaştıran bir unsur olduğu bulunmuştur. Yalnız yaşayan katılımcıların ev ortamını başka kişilerle paylaşanlara göre iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha başarılı olduğu tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesizliği fiziksel ve psikolojik sorunlara yol açabilmektedir.

**Anahtar kelimeler:** İş-yaşam dengesi, evden çalışma, çevirmen, iş-yaşam dengesinin etkileri, nitel araştırma.

- 1 Bu makale aşağıdaki doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır:  
Kıcırcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- 2 Dr. Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü Sosyal Politika doktora programı.  
Kocaeli Üniversitesi, Umuttepe Yerleşkesi, Mediko-Sosyal Merkezi, 41380, İzmit/Kocaeli.  
Tel. (İş) 0 262 303 12 61  
Tel. (Cep) 0 505 262 15 79

## WORK-LIFE BALANCE: A RESEARCH ON TRANSLATORS WHO WORK FROM HOME

### ABSTRACT

Today, main area of interest in an individual's life is work and/or labor. However, in daily life, individuals play various life roles besides work. Sparing enough time to these roles and redressing the balance between them require extensive effort. For this reason, work-life balance becomes the subject of many academic studies and individual efforts to redress balance become a major topic in the literature. Work from home is a new work type that becomes widespread. It is claimed that work from home will have positive effects on work-life balance.

The aim of this study was to examine the effects of work from home on work-life balance through the experiences of translators. Within the scope of this study work-life balance was defined, theoretical work-life balance approaches were researched and the factors that influence work-life balance, as well as individual efforts to redress balance between work and life, were investigated.

Qualitative research method was used to obtain detailed information about the subject. Research data was collected from 12 translators, who were working from home, via face-to-face interview.

Results showed that, demands of work had a negative effect on work-life balance. Participants living alone were more successful at balancing work and life, than participants sharing home with other people. It was found that work-life imbalance had negative effects on physical and psychological health.

**Keywords:** *Work-life balance, work from home, translator, effects of work-life balance, qualitative research.*

## GİRİŞ

Çalışma olgusu tarih boyunca çeşitli dönüşümlerden geçmiştir. Özellikle Sanayi Devrimi'nin ardından ise çalışma toplumsal yaşamda çok daha belirleyici bir nitelik kazanmıştır. Öyle ki günümüz toplumu “çalışmaya dayalı toplum” olarak adlandırılmaktadır. Çalışmaya dayalı toplumda bireylerin yaşamındaki temel ilgi alanı iş ve/veya çalışmadır. Bu toplumda insanlar yaşamak için çalışmak zorundadır, çalışmanın olmadığı bir yaşam düşünülemez bile. Çalışma aynı zamanda, insanların kimliğini ve tüm ilişkilerini belirleyici bir etki de göstermektedir. Fakat günlük hayatta bireyler çalışma dışında da çeşitli yaşam rolleri üstlenmektedir. Çalışmanın baskın etkisi nedeniyle bu farklı rollere yeterli zaman ayırmak, roller arasında denge sağlamak yoğun bir çabayı gerektirmektedir. Günümüzde iş yaşamı ile iş-dışı yaşam arasında denge sağlamak, iki alan arasındaki çatışmaları azaltmak bireyin önemli uğraşlarından biridir.

Çalışmanın geçirdiği dönüşümlerden biri de işin yapıldığı mekâna ilişkindir. Özellikle 90'lı yıllardan itibaren bilgisayar ve iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim sayesinde çalışma esnek bir yapıya bürünmüş, işin zamana ve mekâna bağımlılığı azalmıştır. İşin, iş yeri dışında, ev gibi, geleneksel olarak boş zaman için ayrılan yerlerde (ve zamanlarda) yapılması gündeme gelmiştir. Evden çalışma sonraki yıllarda giderek yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Birçok çalışan iş yerine gitmeden, bilgisayar ve diğer iletişim araçları yardımıyla çalışmakta, işlerini evde, iş yerinden uzak bir mekânda sürdürebilmektedir. Evden çalışmanın, zamanı esnek kullanma, aileye ve özel yaşama daha fazla vakit ayırma, yolda harcanan zamandan tasarruf etme gibi avantajları olduğu dile getirilmektedir. Evden çalışan meslek gruplarına dâhil edilebilecek mesleklerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Hatta evden çalışmanın geleceğin çalışma şekli olacağı yönünde tahminler yapılmaktadır. Ne var ki evden çalışmanın dezavantajları olduğunu ifade edenler de bulunmaktadır. Öncelikle, evden çalışma iş ve iş-dışı arasındaki sınırları giderek bulanıklaştırmaktadır. Çalışanlar nerde ve ne zaman çalışacaklarına büyük oranda kendileri karar vermektedir fakat bu esneklik iş ve iş-dışı rolleri arasında bir dengesizliğe yol açmaktadır (Naswall vd., 2008: 5).

Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisini konu alan bu makalenin ilk bölümünde iş-yaşam dengesi kavramı ve buna katkıda bulunan değişkenler ele alınmış, ikinci bölümde kuramsal yaklaşımlara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde iş ve iş-dışı yaşam arasında denge sağlayamamanın birey ve örgütler üzerindeki etkileri incelenmiş; denge sağlamaya yönelik bireysel ve örgütsel ölçekte alınabilecek önlemler, geliştirilecek yöntem ve uygulamalar ele alınmıştır. Araştırma yöntemine yer verilen dördüncü bölümü bulgular, sonuç ve tartışma bölümleri izlemektedir.

## 1. İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş-yaşam dengesi kavramı, bireylerin denge sağlamaya yönelik çabaları birçok akademik araştırmaya konu olmuş bu konu alan yazında önemli bir başlık halini almıştır; doğrudan yaşama ilişkin oluşu nedeniyle alandaki önemini korumaya devam etmektedir.

Bireylerin iş yaşamları ile iş-dışı yaşamları arasında kurmaya çalıştıkları denge, alan yazında farklı kavramlarla ifade edilmiştir. İş-aile dengesi (work-family balance) ilk zamanlarda tercih edilen kavramlardan biridir. İş iş-dışı yaşam dengesi (work-nonwork balance), iş-benlik dengesi (work-self balance) de kullanılan diğer kavramlar arasında yer almaktadır. Makale kapsamında iş-yaşam dengesi (work-life balance) kavramı kullanılacaktır.

Chang vd. (2010: 2382) yaptıkları meta analiz çalışmasında iş-yaşam dengesi kavramını benimsemişlerdir. Kavram ücretli iş ve diğer iş-dışı aktiviteler arasındaki bağlantıyı ya da bunların günlük yönetimini kapsayan farklı yapı dizilişlerini geniş bir şekilde kapsadığı için tercih edilmiştir.

Sıklıkla karşımıza çıkan iş-yaşam dengesi kavramına ilişkin farklı tanımlamalar vardır. Chandra'ya (2012: 1041) göre iş-yaşam dengesi, bireysel koşullara yanıt vermekle ilgilidir, bireylerin kendi sorumluluklarını ve arzularını; bireyin, işin ve toplumun ortak faydasını sağlayacak şekilde gerçekleştirmeleyle ilgilidir. Bu kavram, insanların ne zaman, nerede ve nasıl çalıştıkları konusunda bir kontrol ölçüsüne sahip olmaları gerektiği anlamına gelir.

Greenhaus ve Beutell'e göre (1985: 76) iş ve iş-dışı arasındaki bağlantının bir unsuru kişinin iş rolüyle diğer yaşam rolleri arasında yaşayabileceği çatışmadır. Greenhaus ve arkadaşları 2003 yılında yaptıkları çalışmada iş-yaşam dengesi için bir tanım önermişlerdir. Buna göre iş-yaşam dengesi: bireyin iş rolü ve aile rolüyle eşit şekilde meşgul olması, bunlardan eşit derecede doyum sağlamasıdır (Greenhaus vd. 2003: 513). Araştırmacılar, iş-yaşam dengesi için üç unsur önermiştir: zaman dengesi (time balance), katılım dengesi (involvement balance) ve doyum dengesi (satisfaction balance).

"Zaman dengesi" iş ve iş-dışı rollere eşit miktarda zaman ayrılmasını ifade eden bir kavramdır. "Katılım dengesi" iş ve iş-dışı rollere eşit seviyede psikolojik katılımı işaret eder. "Doyum dengesi" ise iş ve iş-dışı rollerden eşit düzeyde doyum elde etmek anlamına gelmektedir.

İş-yaşam dengesi; iş, sosyal etkileşim, aile, sağlık ve genel olarak yaşamın anlamlılığıyla ilişkili faaliyetleri kapsayan önemli yaşam alanlarına uygun oranda zaman harcamak olarak tanımlanmaktadır (Gröpel, 2005: 5).

Kalliath ve Brough (2008) iş-yaşam dengesini "iş ve iş-dışı aktivitelerin uyumlu olduğu ve mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak gelişimi desteklediği yönündeki bireysel algı" olarak tanımlamıştır (akt. Simard, 2011: 4). Bu tanımdan hareketle, iş-yaşam dengesinin bireyin genelde rekabet eden çetli rolleri yerine getirdiği yönündeki algısıyla ilgili olduğunu belirtmek önemlidir (Simard, 2011: 4).

Kirchmeyer (2000) dengeli bir yaşamı "tüm yaşam alanlarında tatmin edici deneyimler kazanmak" olarak görür ve bunu gerçekleştirmenin; enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların alanlar arasında



dengeli dağılımını gerektirdiğini belirtir (akt. Greenhaus vd. 2003: 512). Clark (2000) iş-yaşam dengesini "işte ve evde asgari rol çatışması içerisinde doyum ve işleyiş sağlama" olarak değerlendirmektedir (akt. Greenhaus vd. 2003: 512).

Alanda yapılan çalışmaları gözden geçiren Kalliath ve Brough (2008) yaygın olarak kullanılan altı farklı tanım tespit etmiştir:

1. İş-yaşam dengesi bireyin farklı yaşam rolleri üzerindeki yönelimini yansıtır,
2. Bireyin iş rolü ve aile rolüyle meşgul olma (aynı derecede doyum sağlama) ölçüsüdür,
3. Tüm yaşam alanlarında tatmin edici deneyimler elde etmek; bunun için enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların alanlar arasında iyi dağıtılmasının gerekliliği,
4. Bireyin iş ve aile rollerindeki verimlilik ve doyumunun, bireyin belirli bir zamandaki yaşam rolü öncelikleriyle uyumlu olma ölçüsü,
5. Roller arası çatışma düzeyinin düşük ve roller arası kolaylaştırma düzeyinin yüksek oluşu, algılanan iş-aile dengesinin yüksek düzeyde oluşuna katkı sağlar,
6. İş-yaşam dengesi, insanların nerede, ne zaman ve nasıl çalışacakları konusunda kontrol sahibi olmalarıyla ilgilidir (akt. Simard, 2011: 4).

### 1.1. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar

İş-yaşam dengesi alan yazın incelendiğinde araştırmaların cinsiyet (Doble ve Supriya, 2010; Powell ve Greenhaus, 2010), yaş (Simard, 2011; Hall ve Richter, 1988), medeni durum (Greenhaus ve Beutell, 1985; Waumsley vd, 2010), çocuk sahibi olma (Simard, 2011; Favero ve Heath, 2012) gibi kişisel özelliklere odaklandığını görmek mümkündür. Bu bölümde cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmayı kapsayan kişisel özellikler ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir.

#### 1.1.1. Cinsiyet

İş-yaşam dengesi söz konusu olduğunda cinsiyet kapsamlı olarak incelenen bir başlıktır (Simard, 2011: 6). Bu ilginin temelinde kadınların işgücüne ve çalışma yaşamına katılımındaki artış etkili olmaktadır. Ne var ki istihdam oranlarındaki artışa rağmen kadınların ev işi sorumluluk örüntülerinde önemli bir değişim olmamıştır. Kadınlar, istihdam statüsüne bakmaksızın, ev işleri ve çocuk bakımının büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir. Hangi sınıftan olursa olsun, kadınların çoğu yarı zamanlı çalışan, tam zamanlı anne statüsünde bulunmaktadır (Sennett, 2002: 59). Bu nedenle kadın çalışanların çoğu bu iki alanı dengelerken zorluklarla karşılaşmaktadır (Doble ve Supriya, 2010: 333).

İncelemeler iş-yaşam dengesi algısının cinsiyetler arasında farklı olduğunu göstermektedir (akt. Doble ve Supriya, 2010: 334). Kadınların işe katılım düzeyi erkeklerden farklı değildir fakat işteyken evle ilgili belirli bir düzeyde kaygıları duyduklarını kabul etmektedirler (Hall ve Richter, 1988: 216).

#### 1.1.2. Medeni Durum

Evli insanların özel yaşamlarına daha çok öncelik verdikleri iddia edilmektedir (akt. Simard, 2011: 7). Herman ve Gyllstrom (1977) evli kişilerin iş-yaşam dengesini sağlamakta bekâr olanlara göre daha fazla sorun yaşadığını bulmuştur (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Hall ve Richter yaptıkları çalışmada ailesi olan çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta, ikisi arasındaki sınırı korumakta

zorlandığını, bu durumun hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini bulmuştur (akt. Simard, 2011: 7).

İş-yaşam dengesizliğini yalnızca evli çalışanların yaşadığını söylemek hatalı olacaktır. Casper, Weltman ve Kwesiga (2007) ABD’de yaptıkları araştırmada, çocuğu olmayan bekâr çalışanlarla ailesi olan çalışanların çalıştıkları kurumdaki iş-yaşam dengesi desteğine yönelik algılarını karşılaştırmıştır (akt. Waumsley vd, 2010: 4). Sonuçta bekâr çalışanların sosyal içerme, iş fırsatları, olanaklara erişim, iş-dışı zamana ve iş beklentilerine yönelik saygı konusunda ailesi olan çalışanlara göre daha az eşitlik algıladığını göstermiştir, bu da iş-yaşam dengesi konusunun çok çeşitli çalışanlar için önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Waumsley vd, 2010: 4).

### 1.1.3. Çocuk Sahibi Olma

Bugüne kadar iş-yaşam yazını, iş ile aile, aile ile iş arasındaki dengesizliği incelemiştir. Bu araştırmaların çoğu aileyi, çocukları kapsayan ve çocuk bakımı sorumluluklarına dair konuları beraberinde getiren bir birim olarak tanımlar.

İş-yaşam dengesi konusunda çocuk sahibi olma önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuklu ailelerle yapılan araştırmalar iş-yaşam dengesinde sorunlar yaşandığını ortaya koymuştur. Hem bekâr hem de evli ebeveynler, ebeveyn olmayanlara kıyasla belirgin derecede düşük denge algısı bildirirken, çift maaşlı ve çocuksuz çiftler daha fazla iş-yaşam dengesi bildirmiştir (akt. Simard, 2011: 7).

Greenhaus ve Beutell (1985: 80) ebeveynlerin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşayabileceğinin beklendiğini ancak bu beklentiye dair sonuçların karma olduğunu ifade etmiştir. Çocuk yetiştirmede temel sorumluluğa sahip olmak iş-yaşam dengesi sağlanamamasında önemli bir katılımcı olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

İş-yaşam dengesinde çocuğun yaşı da önemli bir unsurdur. Çeşitli çalışmalar küçük çocuğu olan ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip ebeveynlere göre daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşadığını göstermektedir, çünkü küçük çocuklar kendilerine daha çok zaman ayrılmasını isterler (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Her ailenin gelişimsel aşamaları olduğunu öne süren yaşam döngüsü yaklaşımı, evlilik ve çocuk gibi yaşam değişimlerinin başlamasıyla iş-yaşam dengesi sorunlarının artacağını ve en küçük çocuğun büyümesiyle azalacağını kabul eder (akt. Favero ve Heath, 2012: 335).

Waumsley vd. araştırmaların daha çok çocuklu ailelere odaklandığını fark ederek çocuk sahibi olmayan ailelerde iş-yaşam dengesini araştırmıştır (Waumsley vd. , 2010: 3).

### 1.1.4. Yaş

Bireylerin deneyimlediği iş-yaşam stresinin boyutu üzerinde yaşın belirleyici olduğu bulunmuştur (Simard, 2011: 7). Genç çalışanlar, kariyer basamaklarının henüz başında oldukları ve yeterli deneyime sahip olmadıkları için ileri yaşlardaki çalışanlara göre daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Yönetici pozisyonundaki kişiler, kariyerlerinin başlarında “bireysel katkı sunan” pozisyondayken, işlerinde çok miktarda (hızlı müdahale gerektiren) acil durum olduğunu belirtmişlerdir (Hall ve Richter, 1988: 217). İleri kariyer basamaklarındaki kişiler, kariyer merdiveninin alt basamaklarındayken eve daha çok iş götürme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir (Hall ve Richter, 1988: 217). Evin sınırları daha çok ihlal edilmekte, işyerinden çıkmak, bireyin psikolojik olarak işle daha az meşgul olması anlamına gelmemektedir. Hall ve Richter (1988: 217) yaptıkları araştırmada bireylerin işle ilgili sürekli kaygısının kariyerlerinin başında daha yoğun olduğunu tespit etmiştir.

Bardwick (1986) kariyerlerinde belirli bir aşamaya gelen bireylerin, iş-yaşam dengesizliğine karşı toleranslı olmayacaklarını çünkü fazla iş yüklenmenin onlara anlamlı gelmeyeceğini belirtmiştir (akt. Simard, 2011: 8). Yaşlı çalışanlar için iş-yaşam dengesi bir ihtiyaçtır ve onların dengeye ulaşma şansları daha yüksektir.

Favero ve Heath (2012: 337) günümüzde bireylerin iş-yaşam dengesine bakışının değiştiğini savunmakta ve yaş konusunda farklı bir yaklaşım sergilemektedirler. 1965-1977 yılları arasında doğan ve X kuşağı olarak adlandırılan kuşağın kariyerlerinin başında iş-yaşam dengesi arzularını dile getiren ilk kuşak olduğunu belirtmektedirler (Favero ve Heath, 2012: 337). Bazı yaşlı çalışanlar günümüzde iş-yaşam dengesine ihtiyaç duymaktadır fakat bu yeni ihtiyaçlarını kabul etmekte zorlanmaktadır çünkü haftada 60 saatlik çalışmayı ortaya çıkaran onların kuşağıdır (akt. Favero ve Heath, 2012: 336). Genç çalışanların kişisel yaşamları için daha fazla zaman istemesini ise yaşlı çalışanlar gençlerin çalışmaya gönülsüz oldukları şeklinde yorumlamaktadır.

## 1.2. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen İşe Ait Unsurlar

İş özerkliği, çalışma saati esnekliği, çalışılan saatler, iş arkadaşları ve yöneticilerin sağladığı sosyal destek ve aile dostu çalışma politikası gibi çalışma alanı belirleyicileri iş-yaşam dengesini doğrudan etkilemektedir (Jennings & McDougald, 2007: 749).

Kişinin çalışma saatleri üzerindeki kontrolü ve esnek çalışma saatlerinin çalışanı, iş-yaşam dengesindeki sorunların azalması dâhil olmak üzere, birçok olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (akt. Eng vd., 2010: 105). Anderson vd. (2002) çalışma saatleri üzerinde daha fazla kontrolü olan ve çalışmaya başlama ve bitirme saatlerini kendi ayarlayabilen çalışanların daha az iş-yaşam çatışması yaşadığını, daha fazla iş doyumuna sahip olduğunu bulmuştur (akt. Eng vd., 2010: 105). Düşük yönetici desteği ve sınırlı çalışma saati esnekliğinin yüksek seviyede iş-yaşam dengesizliğini öngördüğü öne sürülmüştür (Eng vd., 2010: 105).

Greenhaus ve Beutell (1985: 78) haftalık çalışma saati ve işe gitmek için harcanan zamanın iş-yaşam çatışmasıyla doğrudan ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Uzun çalışma saatleri, fazla mesai ve vardiyalı çalışma iş-yaşam dengesinin düşük olmasıyla ilişkili bulunmuştur (Albertsen vd., 2008: 14). Haftalık çalışma saatlerinin fazlalığına ek olarak, çalışma saatlerinin esnek olmayışı da iş-yaşam dengesizliğine yol açabilmektedir (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

## 1.3. İşin ve İş-Dışı Alanların Talepleri

İş ve iş-dışı alanlar, bireyin nerede, ne zaman bulunması gerektiğini, bu alanlarda hangi duygu, düşünce ve davranışları sergilemesinin uygun olduğunu belirleyen sınırlardır. Her bir alanın bireyden duygusal, düşünsel ve davranışsal beklentileri (talepleri) vardır. Bu bölümde iş-yaşam dengesinde etkili olan, işin talepleri tek başlık altında, iş-dışı yaşamın talepleri ise ailenin talepleri ve bireysel talepler olmak üzere iki başlık altında ele alınmıştır.

### 1.3.1. İşin Talepleri

İşin talepleri; hızlı ve sıkı çalışma; yapılacak çok miktarda işin olması; zaman yetersizliği ve çalışan talepler gibi psikolojik stresörler olarak tanımlanır (Choi, 2008: 879). Glavin ve Schieman'a (2012: 77) göre işin talepleri; işin sürekli fiziksel ve/veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve/veya psikolojik bedellerle ilişkili olan fiziksel, psikososyal ve örgütsel yönlerine işaret eder.

İş ve iş-dışı alan arasındaki ilişkiyi belirleyen çok farklı değişkenler bulunmaktadır fakat işte çalışılarak geçirilen zaman miktarı, iş hayatının iş-dışı yaşamı etkilemesinin en belirgin göstergelerinden biridir. Bu nedenle işin taleplerine ilişkin araştırmalarda daha çok çalışma zamanı taleplerine yer verilmiştir. Üç tür çalışma zamanı talebinden söz edilmektedir: kişinin sözleşmesi doğrultusunda işte harcadığı zaman (sözleşmeden doğan zaman), fazla mesaiye harcanan saatler (fazla mesai saatleri) ve işe gidiş-gelişe harcanan saatler (işe gidiş-geliş saatleri) (Geurts vd. 2009: 229). Benzer şekilde Ungerson ve Yeandle işe harcanan zamanı, iş yerinde harcanan zaman, ulaşım için harcanan zaman ve eve getirilen işe harcanan zaman olmak üzere üç gruba ayırmıştır (akt. Vatansever, 2008: 5).

Fazla mesaide harcanan zaman iş-yaşam dengesini bozucu bir etki yapabilmektedir. İşe gidiş-gelişe harcanan süre daha yapısal bir niteliğe sahip olabilir, yine de bu harcanan sürenin (örneğin, trafik sıkışıklığı nedeniyle) tahmin edilebilir olduğu anlamına gelmez, bu durum sıklıkla aile üyeleriyle kavgalı yapmak veya akşam yemeği yemek gibi aile etkinliklerini engeller (Geurts vd. 2009: 230). Özellikle trafik yoğunluğunun yüksek olduğu yerlerde işe gidiş geliş harcanan uzun saatlerin iş-dışı yaşamı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Greenhaus ve Beutell (1985) işin taleplerinin, iş-dışı yaşamı olumsuz yönde etkilediği durumlara şunları örnek vermiştir: Uzun, düzensiz ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş seyahati, iş yükü/yoğunluğu, işten kaynaklanan stres, işte yaşanan kişilerarası çatışmalar, kariyer değişiklikleri, idarenin veya örgütün destek sunmaması.

### 1.3.2. İş-Dışı Yaşamın Talepleri

#### Ailenin talepleri

İş alanında olduğu gibi ailede de dengeyi etkileyen önemli unsurlardan biri zamandır. Ailenin talepleri, evle ilgili uğraşlar, ev temizliği ve çocuk bakımı gibi aileyle bağlantılı zorunlulukları yerine getirmek için harcanan zaman, bunlara bağlılık derecesi ve bunlarla ilişkili sorumlulukları ifade eder (Choi, 2008: 881). Araştırmacılar aile taleplerinin iş-yaşam etkileşiminde temel stresörlerden biri olduğunu belirtmektedir (akt. Choi, 2008: 881). Luk ve Shaffer (2005: 493) aile zaman bağlılığı (örneğin, aile meselelerine harcanan zaman) ve rol beklentilerinin (örneğin, aile rol sorumluluklarını yerine getirme yönünde algılanan baskı) iş alanında kullanılabilir mevcut kaynakları azaltan talepler olarak hareket ettiklerini belirtmiştir. Bu durum iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Aile alanındaki bir başka ise talep ebeveynlikle ilgili olandır. Çocuk yetiştirme konusunda temel sorumluluğa sahip olmak iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyen etkenlerden biridir (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Daha önce de bahsedildiği gibi, bakım sorumluluğunda bulunan çocuğun yaşı önemli bir faktördür; yaşça küçük çocuklar diğerlerine göre ebeveynlerine daha bağımlıdır, özellikle okul öncesi yıllar ebeveynin çocuk bakımına daha fazla zaman ve enerji harcamasını gerektirir (Luk ve Shaffer, 2005: 493). Ailede yaşayan çocuk sayısı da ailenin taleplerini artıran bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çok çocuk sahibi olmak daha fazla enerji harcamak ve işe daha az zaman ayırmak anlamına gelmektedir (Luk ve Shaffer, 2005: 493).

Çocuk sahibi ailelerde eşlerden her ikisinin de çalışması ailenin taleplerinin iş alanını olumsuz etkilemesini beraberinde getirmektedir. İş ve aile arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçları, her iki ebeveynin çalıştığı ailelerin denge sağlama konusunda daha çok zorluk yaşadığını göstermektedir (akt. Vatansever, 2008: 7). Ailenin talepleri iş alanını olumsuz etkileyen bir boyuta ulaşabilir ancak eşlerin tavrı bu konuda önem kazanmaktadır. Destekleyici bir aile ortamı ve destekleyici eşler birbirlerini iş-yaşam dengesizliği yaşamaktan koruyabilirler (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Yaşlı aile üyelerinin bakımından sorumlu olmak da iş alanını olumsuz etkileyen aile talepleri içerisinde yer almaktadır. Araştırmalar ev ve aile faaliyetlerine adanan yoğun zamanın ailenin taleplerini

artırıldığını; çocuk ve yaşlı bakımı ile bağlantılı sorumlulukların iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini göstermektedir (akt. DiRenzo vd. , 2011: 306).

### Bireysel talepler

İş ile iş-dışı yaşam arasındaki ilişki hakkında bugüne kadar yapılan araştırmalarda, bireylerin dünyası, onların ihtiyaç ve beklentileri sınırlı bir şekilde incelenmiş ya da bunlar tamamen göz ardı edilmiştir (Vatansever, 2008: 8). İş-yaşam alan yazını daha çok anne baba ve çocuklardan oluşan geleneksel aileyi konu edinmiştir. Fakat değişen toplum yapısı, günümüzde birey vurgusunun artmış olması, bireye eğilmeyi zorunlu hale getirmiştir. İşin değişen yapısı da bu zorunluluğu destekler niteliktedir. Çoğu kişi, giderek artan, uzun ve yoğun çalışma saatleri ortamında, aile ve boş zaman faaliyetlerinden yalıtıldıklarını görmektedir (akt. Simard, 2011: 9).

Ungerson ve Yeandle (2005) iş-dışı yaşamı; uyku, ilgi alanları, yeme, öz-bakım ve uluslararası ilişkilere ayrılan, çocuk ve yaşlı bakımından geriye kalan "kişisel" zaman olarak tanımlar (akt. Vatansever, 2008: 8). O'Driscoll ve meslektaşları iş ve iş-dışı yaşamın farklı sekiz alanını tanımlar: Spor, sosyal faaliyetler, toplum için gönüllü çalışma, aile/arkadaş buluşmaları, ilgi alanları, kişisel gelişim, ailenin istekleri ve aile içindeki sorumluluklar (akt. Vatansever, 2008: 8). Kişiler bu alanlara zaman ayırabildiklerinde iş-yaşam dengesi sağlanabilmektedir.

## 2. İŞ-YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

Alan yazında iş-yaşam dengesi konusunu açıklamaya yönelik birçok kuram ve yaklaşım geliştirilmiştir. İş-yaşam dengesi, bireyin üstlendiği roller, iş ve iş-dışı alanları birbirinden ayıran sınırlar ile ilgili bir kavramdır. Makalenin bu bölümünde iş-yaşam dengesi konusunu açıklamakta kullanılan rol çatışması, yayılma ve sınır kuramlarına yer verilmiştir.

### 2.1. Rol Çatışması Kuramı (Role Conflict (Strain) Theory)

Greenhaus ve Beutell (1985) Kahn ve arkadaşlarının rol çatışması kuramını iş ve iş-dışı yaşam arasındaki ilişkiyi açıklamakta kullanmıştır. Rol çatışması kuramı iş-yaşam dengesi alan yazınında önemli bir yere sahiptir.

Kahn vd. (1964) rol çatışmasını "iki (veya daha fazla) baskının aynı anda ortaya çıkması ve birine uymanın diğerine uymayı zorlaştırması" olarak tanımlamıştır (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bir role katılım, diğer role katılımı zorlaştırdığında roller arası çatışma ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Greenhaus ve Beutell'e göre (1985: 77), iş ve aile alanlarındaki rol baskısı her iki alanın rollerine uyum sağlamayı zorlaştırır. Bir çalışanın fazla mesai veya eve iş getirme nedeniyle ailesiyle ilgilenememesi bu duruma örnek gösterilebilir. Çalışan rolü ile baba-eş rolü arasında bir çatışma ortaya çıkar. Roller arasında denge sağlanması, iş-yaşam dengesi sağlanmasını kolaylaştıracaktır. Greenhaus ve Beutell (1985) rol çatışması kuramına dayanarak iş-yaşam çatışmasının üç temel biçimini tanımlamıştır: Zaman temelli çatışma, gerilim temelli çatışma ve davranış temelli çatışma.

### Zaman Temelli Çatışma

Farklı roller kişiden aynı anda zaman talep ediyor olabilir. Bir roldeki etkinliklere harcanan zaman nedeniyle diğer rolün etkinliklerine zaman ayrılamaz. Zaman temelli çatışma (time based conflict) iki biçimde gerçekleşir: (1) bir role üyelikle bağlantılı baskılar diğer rolün beklentilerini karşılamayı fiziksel

olarak imkânsız hale getirir; (2) kişi diğer rolün taleplerini fiziksel olarak karşılamaya çalıştığı zamanda bile diğer rolün baskısı kişiyi meşgul etmeye devam edebilir (akt. Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

### Gerilim Temelli Çatışma

İkinci çatışma biçimi rol kaynaklı gerilimdir. İş stresörleri, bireyde gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, apati ve huzursuzluk gibi gerilim belirtileri üretebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Gerilim temelli çatışma ise (strain based conflict) bir rolde yaşanan gerginliğin kişinin diğer roldeki performansını etkilemesidir.

### Davranış Temelli Çatışma

Belirli rol içi davranış örüntüleri, diğer rol içindeki davranışlara ilişkin beklentileri karşılamayı zorlaştırabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). İş yerinde tarafsız, sert ve katı bir davranış sergileyen yöneticiden evde sıcak ve duygusal davranışlar sergilemesi beklendiğinde davranış temelli çatışma (behavior based conflict) yaşanabilir. Kişi farklı rollerin gerektirdiği davranışlara uyum sağlamakta zorlandığında roller arasında çatışma yaşar.

Rol çatışmasını tespit etmeye yönelik araştırmalar yapılmıştır. Herman ve Gyllstrom (1977) 500 üniversite çalışanına anket uygulamış ve kadınların erkeklerden daha çok rol çatışması yaşadığını bulmuştur. Kişinin sahip olduğu rollerin sayısı da rol çatışmasını artırmaktadır (akt. Wilk, 2013: 31).

## 2.2. Yayılma Kuramı (Expansionist Theory)

Psikoloji ve örgütsel davranış çalışmalarında, zayıflık yerine güçlülük (hastalık yerine sağlık) üzerine odaklanan pozitif psikoloji eğilimlerinin ortaya çıkması, iş-yaşam dengesi alan yazınında da etkilerini göstermiştir. Rol çatışması yaklaşımına şüpheyle bakan araştırmacılar çeşitli rolleri sürdürmenin olumlu yönlerinin olumsuz yönlerinden daha fazla olabileceğini öne süren yayılma kuramını geliştirmiştir (Greenhaus ve Powell, 2006: 72).

Yayılma kuramı, rol çatışması kuramının aksine, zaman talebi yoğun olmadığı sürece çeşitli rollerin bireye faydalı olabileceğini; ona enerji verebileceğini iddia etmektedirler (akt. Wilk, 2013: 32). Greenhaus ve Powell'a göre (2006: 73) çeşitli rollere katılımın birey açısından üç olumlu sonucu vardır. İlki olumlu kişisel ve mesleki yaşam deneyimleri bireyin iyilik hali, mutluluk ve yaşam doyumunu artırabilir. İkincisi kişisel ve mesleki rollere katılım bir tampon işlevi görebilir. Örneğin, bir roldeki başarısı bireyi diğer rolde stres yaşamaktan koruyabilir veya bireyin diğer roldeki stres algısını değiştirebilir. Üçüncüsü, bir roldeki deneyim diğer rol için olumlu deneyimler üretebilir. Örneğin, ebeveyn rolünde sabırlı olma yeteneğini öğrenen bir kişi, bu yeteneğini mesleki yaşantısına da aktararak iyi bir takım oyuncusu olabilir.

Lee ve Phillips (2006) de yayılma kuramını destekleyen verilere ulaşmıştır fakat bireyin yaşadığı rol çatışmasında, bireyin meşgul olduğu rollerin niteliğinin bu rollerin sayısından daha önemli bir yordayıcı (tahmin unsuru) olduğunu belirtmişlerdir (Wilk, 2013: 33).

Clark (2000) yayılma kuramının tepkisel bir teori olduğu için bireylerin kişisel ve mesleki yaşamlarını etkin olarak nasıl yürütüp şekillendirdiği konusunda bilgi sağlama konusunda başarısız olduğunu ifade etmektedir (Wilk, 2013: 33). İnsan etkileşimini, bireysel anlam yaratımını, ev ve iş durumunun karmaşıklığını kapsayacak bir kurama ihtiyaç duyulduğunu dile getiren Clark (2000: 750) sınır kuramını geliştirmiştir.

### 2.3.Sınır Kuramı (Border/Boundary Theory)

Büyük teknolojik gelişimleri beraberinde getiren Sanayi Devrimi, üretimi tek bir merkezde, fabrikada toplamış, böylece üretimi ev dışında bir yere yani "iş yerine" taşımıştır. Fiziksel bir ayrım olarak başlayan bu süreç, duygusal, düşünsel ve davranışsal değişimleri de beraberinde getirmiştir. Clark (2000: 748) Sanayi Devriminin ardından iş ve aile etkinliklerinin farklı yerlerde, farklı kişilerle ve farklı davranış normları ve duygularla yürütüldüğünü belirtmiştir. Bu nedenle günümüzde çoğu iş yeri ve çoğu ev birbirinden farklı kültür ve beklentilere sahiptir (akt. Clark, 2000: 748). Sanayi Devriminin ardından iş yeri ve ev, amaç ve kültür bakımından birbirinden farklılık göstermeye başlamıştır. Bu gerçeklerden hareketle Clark iş/aile sınır kuramını geliştirmiştir. Kuramın özü "iş" ve "ailenin" birbirini etkileyen farklı alan ya da ortamlar oluşturduğu tezine dayanır.

Kurt Lewin'in "yaşam alanı" (her bir bireyin içinde yaşadığı psikolojik çevre) düşüncesi, sınır kuramının felsefi temelini oluşturmuştur. Clark (2000) Lewin'in düşüncesine dayanarak, "iş" ve "ailenin" ayrı psikolojik alanlar oluşturduğu ve bu iki alanın, aralarındaki sınırın gücüne bağlı olarak bir ölçüde etkileşim halinde olduğu fikrini öne sürmüştür.

Sınır kuramının ayrıntılarına değinmeden önce sınır kavramını ve sınır türlerini tanımlamak yerinde olacaktır. Sınırlar, alanla ilişkili davranışın başlangıç ve bitiş noktasını tanımlayan hudut çizgileridir (Clark, 2000: 756). Bu sınırlar, fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. *Fiziksel sınır*, iş yerinin duvarları veya evin duvarları gibi alanla ilişkili davranışın gerçekleşeceği *yeri* tanımlar (Clark, 2000: 756). *Zamansal sınırlar*, çalışma saatleri gibi, işin ne zaman yapılacağı aile sorumluluklarının ne zaman yerine getirileceğini belirler. *Psikolojik sınırlar*, düşünce örüntüleri, davranış örüntüleri ve duyguların bir alan için uygun olup olmadığını belirleyen, bireyler tarafından yaratılan kurallardır (Clark, 2000: 756).

Sınır kuramı iş ve aile sistemi arasındaki temel bağlantının duygusal olmadığını, bu bağlantıyı sağlayan unsurun insan olduğunu iddia eder. "İş" ve "ev", insanların farklı kural, düşünce ve davranış örüntüleriyle ilişkilendirdiği iki farklı alan (dünya) olarak adlandırılabilir (Clark, 2000: 748). Clark'a göre (2000: 748) insanlar iki dünya (iş dünyası ve aile dünyası) arasında günlük geçişler yapan sınır geçicileridir. İnsanlar bu dünyaları şekillendirir, bunların arasındaki sınırları biçimlendirir, sınır geçicilerinin bu dünya ve onun üyeleriyle ilişkilerini belirlerler. İnsanlar bu çevreleri biçimlendirirken kendileri de çevreler tarafından biçimlendirilirler.

Sınır kuramında iş ve ev arasında geçiş sağlayan kişi daha önce de belirtildiği gibi "sınır geçici" olarak adlandırılır. İş ve ev alanında kalan kişiler ise "sınır koruyucular" veya "alan üyeleri" olarak adlandırılır. Evde çocuklar ve eş sınır koruyucu/alan üyesidir. İş yerinde ise yöneticiler, iş arkadaşları sınır koruyucu/alan üyesidir. İş alanında aile resimleri, evden gelen telefonlar vb., ev alanında ise eve getirilen iş, müşteri telefonları vb. "geçirgenler" olarak adlandırılır.

Sınır kuramı bireyi aktif özne olarak merkeze yerleştirmiştir, bu yönüyle önemli bir yaklaşım geliştirmiştir. Günümüzde teknoloji insanların çalışma biçimlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır; sınırları olmayan örgütler, sanal işyerleri ve kişinin işine sürekli kablosuz bağlantı sağlayabilmesi bu değişimin aracı olmuştur (Kreiner vd. , 2009: 704). Sınır kuramı sınırların fiziksel olarak ortadan kalktığı, çalışma ilişkilerinin büyük dönüşümler geçirdiği bir süreçte, aktif özne olan bireyin sahip olduğu psikolojik sınırları tespit etmek için etkin olarak kullanılabilir.

### 3. İŞ-YAŞAM DENGESİ: ETKİLERİ VE ÖNLEMLER

Bu bölümde iş-yaşam dengesi sağlanamamasının birey ve örgütler üzerindeki etkileri incelenmiş; denge sağlamaya yönelik bireysel ve örgütsel ölçekte alınabilecek önlemler, geliştirilecek yöntem ve uygulamalar ele alınmıştır.

### 3.1. İş-Yaşam Dengesi Sağlanamamasının Sonuçları

İş-yaşam dengesi sağlayamama çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde, işe yönelik tutumlarında, aile ilişkilerinde önemli sorunlara yol açmaktadır. Alan yazında bu çatışmanın psikolojik, sosyal, örgütsel etkilerine ilişkin araştırmalar bulunmaktadır.

İş-yaşam dengesinin iyilik halini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Dengesizlik veya çatışma ise yüksek düzeyde stres ortaya çıkarır, yaşam kalitesini azaltır ve nihayetinde bireyin işteki verimliliğini düşürür (Greenhaus ve Collins, 2003: 514). İş-yaşam dengesi konusundaki bilimsel tartışmalarda çalışanın meslek yaşamı ile aile yaşamını birleştirmeye çalışırken algıladığı çatışma incelenmiş ve bu çatışmanın stres, sağlık sorunları, tükenmişlik ve düşük performans gibi bireyin iyilik hali üzerindeki olası sonuçları üzerinde durulmuştur (Peters vd. 2009: 281). Genel olarak, iş-yaşam dengesizliğinin çalışanın iyilik haliyle olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Choi, 2008: 883). Dengesizlik arttıkça aile doyumunu azalır, psikiyatrik bozukluklar artar ve yaşam kalitesi düşer. Örneğin, Kreiner vd. (2009: 704) iş-yaşam dengesi sağlayamamanın stres, iş kaybı, işe devamsızlık, tükenmişlik, örgütsel bağlılığın yokluğu ve iş, aile ve yaşamdan memnuniyetsizlik gibi sonuçlarla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Demerouti vd. (2013) iş-yaşam dengesizliği sonuçlarını rolle ilişkili sonuçlar ve genel sağlık sonuçları olmak üzere iki gruba ayırmıştır. İş-yaşam dengesizliğinin sağlık ve iyilik hali üzerinde zarar verici etkileri olabilir, örneğin psikosomatik belirtileri ve bedensel sağlık sorunlarını, aynı şekilde psikolojik sıkıntıyı artırır ve evlilik doyumunu, genel mutluluğu ve aile işlevselliğini düşürür (Demerouti vd. , 2013: 227). Demerouti vd. (2013) iş ve iş-dışı etkileşimin psikolojik sıkıntı üzerindeki etkilerini inceleyen ilk boylamsal araştırmayı yapmıştır. Araştırma sonucunda iş-yaşam dengesi sağlayamamanın, duygusal yorgunluk ve depresif semptomlar gibi belirtileri artırarak sağlığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Demerouti vd. , 2013: 238).

İş ve iş-dışı yaşamı dengelemekte yaşanan sorunlar çalışanın işe yönelik tutumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek iş-yaşam dengesizliği, düşük iş doyumunu, düşük örgütsel bağlılık, üretkenlik ve performansta azalma, kariyer doyumunu ve başarıda düşüş, artan devamsızlık ve işi bırakma niyeti, çalışanın tükenmişlik yaşaması ve iş stresi ile bağlantılıdır (Bell vd. 2012: 26). Fiziksel ve psikolojik sağlığın bozulması, madde kullanımı ve aile işlevselliğinin azalması bu belirtilere eşlik edebilmektedir.

Çalışmaların çoğu iş-yaşam dengesizliği ile aile doyumunu, yaşam doyumunu ve evlilik doyumunu arasında ters ilişki olduğunu göstermiştir (akt. Fiksenbaum, 2014: 654). İş-yaşam dengesizliğinin bireye en çok zarar veren sonucu strese ilgili olanlardır. Stresle ilgili sonuçlar: Depresyon, kaygı, madde kullanımı, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol seviyesi, gastrointestinal bozukluklar, kardiyovasküler hastalıklar, yorgunluk ve sinirsel gerginlik gibi somatik yakınmalardır (akt. Fiksenbaum, 2014: 655).

Kinnunen vd. (2007) yaptıkları çalışmada öznel iyilik halinin göstergeleri olarak psikolojik ve fiziksel belirtileri incelemişlerdir. Diğer araştırmacılar da iş yaşamı ile iş-dışı yaşamın birbirine karışmasının bireyde psikolojik gerilimi arttırdığını tespit etmiştir. Psikolojik gerilim, genel ruhsal sağlığı, zorluklarla baş etmeyi, özsaygı hissini ve günlük faaliyetlerden haz almayı değerlendiren Genel Sağlık Anketi ile ölçülmüştür (akt. Kinnunen vd. , 2007: 4). Beatty (1996) yüksek seviyede dengesizliğin, yönetici ve uzman kadınlarda kaygı, huzursuzluk/düşmanlık seviyesinin yüksekliği gibi belirtilerle ilişkili olduğunu tespit etmiştir (akt. Kinnunen vd. , 2007: 4). Genel olarak iş-yaşam dengesizliği, kişinin fiziksel sağlığının bozulması, baş ağrısı, sırt ağrısı ya da mide ağrısı gibi belirli fiziksel sonuçlarla ilişkilidir (Kinnunen vd. , 2007: 4).



### 3.2. İş-Yaşam Dengesinin Olumlu Etkileri

Araştırmalarda iş-yaşam dengesi sağlandığı durumlarda ortaya çıkabilecek olumlu kazanımlar üzerinde de durulmuştur. İş-yaşam dengesinin bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde, iş ve aile ilişkilerinde olumlu etkileri olduğunu gösteren birçok araştırma bulunmaktadır.

Marks ve MacDermid (1996) denge sağlamış bireylerin denge sağlayamamış meslektaşlarına göre aşırı rol yükünü ve depresyonu daha az yaşadığını, rol kolaylığını ise daha çok yaşadığını bulmuştur (akt. Greenhaus ve Collins, 2003: 515). İş ve aile rollerine dengeli bağlılığın bireysel iyilik haliyle bağlantılı olması beklenir çünkü böyle bir bağlantı iyilik haline gölge düşüren iş-yaşam dengesizliğini ve stresi azaltmaktadır (akt. Greenhaus ve Collins, 2003: 515).

İş-yaşam dengesinin örgütler üzerinde de önemli etkileri vardır. İş-yaşam dengesi, çalışanların iyilik halini artırır, iş stresini düşürür ve tükenmişliği azaltır böylece örgütlere dolaylı fayda sağlar (akt. Bell vd. 2012: 26). İyi iş-yaşam dengesi ve düşük iş-yaşam çatışması; iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, artan çeşitlilik ve eşitlik, üretkenlik, artan kârlılık ve işi bırakma niyetinde azalmayla ilişkilidir (akt. Bell vd. 2012: 26).

İş ve iş-dışı alanlarda etkin rol performansı (örneğin iş-yaşam dengesi) yüksek düzeyde örgütsel bağlılık da dâhil olmak üzere olumlu iş tutumlarını teşvik etmektedir (akt. Winefield vd. , 2014: 4). Doyum sağlayan iş-yaşam dengesi aynı zamanda yaşam, aile, evlilik ve boş zaman doyumunu ve aile performansı gibi iş-dışı sonuçlarla da bağlantılıdır (akt. Bell vd. 2012: 26).

### 3.3. İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Örgütsel ve Bireysel Çabalar

Gerek iş-yaşam dengesizliğinin olumsuz etkileri gerekse iş-yaşam dengesinin olumlu kazanımları kişi ve örgütleri denge sağlamaya dönük girişimlerde bulunmaya yönlendirmiştir. Fouché ve Martindale'e göre (2011) kişilik ve deneyim farklılıkları arzulanan koşulları ve öznel ölçütleri değiştirir; bu nedenle iş-yaşam dengesi sağlamak için tek bir çözümden bahsedilemez. Kişinin beklediği iş-yaşam dengesi kavramı, bir yanda "iş" diğer yanda "yaşam" arasında eşit bir denge değil de önemli yaşam alanları arasında bir denge anlamına gelebilir (Fouché ve Martindale, 2011: 681).

İş-yaşam dengesi algısı bireysel farklılıklar taşıdığı için tek bir çözüm yolundan veya herkes için geçerli olan bir uygulamadan bahsetmek pek mümkün görünmemektedir. Yine de örgütlerin ve bireylerin denge sağlamaya yönelik çaba harcadığı, bu amaçla çeşitli yöntemlere başvurup farklı politikalar geliştirdiği görülmektedir. İş-yaşam dengesizliğinin önemli rolünü dikkate alan örgütler, çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamasına yardımcı olan ve dengesizliğin iş tutumları üzerindeki olumsuz sonuçlarını düzeltmeye yönelik çeşitli programlar sunmaktadır (Fiksenbaum, 2014: 656). İş yerinde çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri (esnek zaman), sıkıştırılmış çalışma haftası, evden çalışma, işin paylaşımı, yarı zamanlı çalışma ya da dönem izni/maaşlı izin bu tür müdahalelere örnek verilebilir (Fiksenbaum, 2014: Bell vd. , 2012).

İş-aile yardımları destekleyici iş-aile kültürünü geliştirmekte ve bu da iş-yaşam dengesizliğini azaltmaktadır (Fiksenbaum, 2014: 653). Fiksenbaum'a göre (2014: 658) yönetim desteği, yöneticilerin çalışanların ailevi ihtiyaçlarına ne kadar duyarlı olduğunu ve ne kadar yardım ettiğini gösterir. Bir çalışanın iş-dışı yaşamına saygı göstermek aile dostu örgütlerin önemli bir bileşenidir. Örgütler çeşitli politika ve uygulamalar aracılığıyla çalışanlarına iş-dışı etkinliklerin önemli ve değerli olduğu mesajını vermektedir (Fiksenbaum, 2014: 658).

Kreiner vd. (2009) denge sağlamaya yönelik bireysel taktikleri; davranışsal, zamansal, fiziksel ve iletişimsel taktikler olmak üzere dört gruba ayırmıştır. İş-ev sınır uyumsuzluğunu, sınır ihlallerini iş-yaşam dengesizliğini önlemeye yönelik *davranışsal taktikler*, diğer insanlardan yardım istemek, teknolojiyi kullanmak, öncelikleri belirlemek ve farklılık gösteren geçirgenliktir (iş ve ev arasında nelerin geçiş sağlayıp sağlamayacağına karar vermek) (Kreiner vd. , 2009: 715). Bireyler işi çevreleyen zamansal kollarında, ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını belirlemek gibi stratejik tercihler yapabilirler (akt. Kreiner vd. , 2009: 715). *Zamansal taktikler* bu bakış açısından hareketle kısa ve uzun dönemli stratejileri yansıtan iki ana taktiğe bölünmüştür: çalışma saatini kontrol etmek ve mola vermek.

İş ve iş-dışı yaşam arasındaki fiziksel sınırlar, bir duvar, işe ulaşım mesafesi, bir pencere ya da bir çizgi olabilir. Kreiner vd. (2009) bu sınırların gerçekte veya mecazi olarak manipüle edilebileceğini savunur. Denge sağlamaya yönelik *fiziksel taktikler*: fiziksel sınırları uyarlamak, fiziksel alanları değiştirmek ve fiziksel yapıyı yönetmektir. *İletişimsel taktikler* ise beklentileri ve rahatsızlık yaratan durumları ortaya koyma, sınırları ihlal eden kişilerle yüzleşmektir.

#### 4. ARAŞTIRMA

Bireylerin iş ve iş-dışı yaşamları arasında denge kurma çabalarını tespit etmeye yönelik araştırmalar çoğunlukla bir iş yerinde tam zamanlı çalışan kişilere odaklanmakta (Choi, 2008; Key, 2013; Demerouti vd. , 2013), örgütlerin iş-yaşam dengesi kültürü (Brummelhuis ve Lippe, 2010) ve iş-yaşam dengesi politikaları (Chandra, 2012) incelenmekte ve örgütlerin iş-yaşam dengesi sağlama konusundaki müdahaleleri (Brough ve O'Driscoll, 2010) ele alınmaktadır. Akademisyenlerden (Bell vd. , 2012), öğretmenlere (Miryala ve Chiluka, 2012), yarı zamanlı çalışanlardan (Beham vd. , 2012) kendi adına çalışanlara (Bourke vd. , 2011) birçok çalışan grubu araştırmalara konu olmuştur.

İş-yaşam dengesizliği daha çok işyeri ile evin ayrı olduğu çalışma biçimlerinin bir sorunu olarak görülmüştür. Evden çalışma ise sağladığı esneklik nedeniyle iş-yaşam dengesi sağlamanın bir yolu olarak ele alınmış, evden çalışmanın dezavantajları üzerinde durulmamıştır. Ne var ki evden çalışma, iş ve iş-dışı arasındaki sınırları giderek bulanıklaştırmakta, bu esneklik iş ve iş-dışı rolleri arasında bir dengesizliğe yol açmaktadır (Naswall vd., 2008: 5).

##### 4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkilerinin çevirmenlerin deneyimleri üzerinden incelenmesi amaçlanmıştır.

##### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

Evden çalışan yazın çevirmenlerinin iş-yaşam dengesini inceleyen bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalar, araştırmacı, anlam, durum ve eylemleri katılımcının bakış açısından görmek istediğinde oldukça işe yarayan bir yöntemdir (Key, 2013: 44). Yorum ve bakış açısı nitel araştırmanın anahtar unsurudur, nitel araştırmada sadece olaylara ilişkin bir açıklama üretilmez, katılımcıların olay veya olguya bakış açısına odaklanılır (akt. Key, 2013: 45). Araştırmanın öncelikli amacı konuyla ilgili bilgiyi keşfetmek ve yorumlamaktır.

İş-yaşam dengesi konusunda çevirmenlerle yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Nitel tasarım, konu hakkında yeterli araştırma bulunmadığı durumlarda daha kapsamlı veri elde etmek açısından elverişli bir yöntemdir.

### 4.2.1. Veri Toplama Yöntemi

Nitel araştırmada araştırmacı gözlem yaparak, dokümanları inceleyerek veya katılımcılarla görüşmeler yaparak veri toplar. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tercih edilmiştir.

*Görüşme* nitel araştırmada yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Nitel araştırmalarda kullanılan görüşmelerin en güçlü özelliği göremedikleriniz hakkında bilgi edinme ve gördükleriniz hakkında ise alternatif açıklama fırsatı vermeleridir (Ersoy ve Yalçinoğlu, 2013: 143). Görüşmeler aracılığıyla çevirmenlerin iş-yaşam dengesine yönelik algı ve tutumlarını tespit etmek hedeflenmiştir.

Araştırmada veriler yapılandırılmış görüşme aracılığıyla toplanmıştır. Yapılandırılmış görüşmede soruları araştırmacı oluşturur, görüşmeler başlamadan önce belirlenir ve görüşme boyunca değişmeden kalırlar (Ersoy ve Yalçinoğlu, 2013: 141). Bu araştırmada da yapılandırılmış görüşme soruları araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Yapılan iş ve çalışma rutini, evden çalışma, iş-yaşam dengesi ve çevirmenlik mesleğine yönelik 30 soru sorulmuştur. Görüşmede daha fazla bilgi elde etmek amacıyla açık uçlu sorulardan faydalanılmıştır.

Görüşmeler katılımcının belirlediği tarih ve mekânda yüz yüze gerçekleştirildi. Görüşmeden önce katılımcılara araştırma hakkında bilgi veren bir e-posta gönderildi. Görüşmeye başlamadan önce de görüşme soruları, verilerin nasıl kullanılacağı ve görüşme süresi ile ilgili açıklama yapıldı, katılımcıdan sözlü olarak aydınlatılmış onam alındı. Tüm katılımcılar ses kaydı alınmasını kabul etti, görüşmeler dijital olarak kaydedildi ve ardından ses dökümü yapıldı. Görüşmeler en az 1 en fazla 1,5 saat sürdü.

Katılımcılardan görüşme öncesinde doğum tarihi, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum ve ebeveynlik durumu, kimlerle yaşadıkları, meslekte geçirilen süre ve gelir memnuniyeti ile ilgili soruları içeren kısa bir *sosyo-demografik veri formu* doldurmaları istenmiştir.

### 4.2.2. Veri Analizi

Veri analizi için öncelikli olarak ses kayıtları ve ses dökümleri birkaç kez gözden geçirildi. Ses dökümleri satır satır okunurken olası temalar ve kodlar ilgili cümlenin yanına not edildi. Kodlamada kullanılacak sözcükler oluşturulmaya başlandı ve kodlar yavaş yavaş verinin içinden çıkarılmaya başlandı (Ersoy ve Yalçinoğlu, 2013: 269). Kodlama işlemi genel hatlarıyla tamamlandıktan sonra, kodlar alt kategorilere ayrıldı ve böylece benzerlikler ve farklılıkları görmek daha kolay hale geldi. Ardından alt kategoriler temalara ayrıldı. Tüm katılımcıların duygu ve düşüncelerinin temalarda yansıtıldığının düşünüldüğü noktada temalar sonlandırıldı.

Verileri kodlama ve analiz etme tüm analiz sürecinin bitmesi anlamına gelmemektedir (Ersoy ve Yalçinoğlu, 2013: 271). Bu kodlar üzerinden çeşitli örüntüler tespit edildi, karşılaştırmalar yapıldı ve konuyla ilgili açıklamalara ulaşıldı.

Çalışma bulgularının güvenilirliğini sağlamak için çeşitli önlemler alındı. Görüşmelerin dökümü yapıldıktan sonra ses kayıtları dökümle dikkatli bir şekilde karşılaştırıldı. Veri analizi sürecinde, gerektiğinde yeni bilgilere ulaşmak için katılımcılarla iletişime geçildi. Katılımcıların araştırmacıyla paylaştıklarını iyi bir şekilde aktarabilmek için zengin ve ayrıntılı tanımlamalar kullanıldı (akt. Simard, 2011: 44).

### 4.2.3. Katılımcılar

Yazın çevirisi, ilim ve edebiyat eserleri çevirisini ifade eder (Ulusal Meslek Standardı, 2012: 4). Araştırmacının katılımcıları evden çalışan, temel geçim faaliyeti çeviri olan yazın çevirmenleridir. 7 erkek 5 kadın katılımcıyla görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yarısı evli diğer yarısı ise bekârdır, 3 kişi yalnız

yaşamaktadır. 5 kişi çocuk sahibidir. Katılımcıların yaş ortalaması 45,5'tir, yaş aralığı 33-59 arasında değişmektedir. Katılımcıların çevirmenlik yaptığı süre ortalama 16,5 yıldır, çevirmenlik yapılan süre en az 10 yıl, en çok 25 yıldır. Katılımcılar hakkında ayrıntılı bilgi Tablo 1'de sunulmuştur, katılımcıların mahremiyetini koruyabilmek için isim yerine sayı kullanılmıştır.

**Tablo 1: Katılımcılar**

Çevirmen	Yaş/Cinsiyet	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Kimlerle Yaşıyor	Kaç Yıldır Çevirmen
Ç 1	45/K	Bekâr	--	Yalnız	13 yıl
Ç 2	35/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	16 yıl
Ç 3	44/E	Bekâr	--	Yalnız	14 yıl
Ç 4	33/K	Bekâr	2	Yakınlarıyla birlikte	13 yıl
Ç 5	59/E	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	19 yıl
Ç 6	57/K	Bekâr	--	Yalnız	15 yıl
Ç 7	45/E	Evli	2	Yakınlarıyla birlikte	10 yıl
Ç 8	46/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	25 yıl
Ç 9	40/E	Bekâr	--	Yakınlarıyla birlikte	18 yıl
Ç 10	48/E	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	16 yıl
Ç 11	45/K	Evli	--	Yakınlarıyla birlikte	25 yıl
Ç 12	49/K	Evli	1	Yakınlarıyla birlikte	14 yıl

#### 4.2.4. Sınırlılıklar

Bu çalışma evden çalışan yazın çevirmenlerinin iş-yaşam dengesine ilişkin deneyimleriyle sınırlıdır. Yazın çevirmenlerinden elde edilen verileri diğer meslek gruplarına genellemek doğru olmayacaktır. İş-yaşam dengesine yönelik tutum ve davranışlar meslekler arasında farklılık gösterecektir.

Bu çalışma Türkiye'de yaşayan yazın çevirmenleriyle sınırlıdır. Bu nedenle elde edilen bulgular seçilen örneklemin ötesine, farklı ülkelerde yaşayan çevirmenlere genellenemez.

Araştırmada görüşme tekniği kullanılmıştır, veriler görüşme yapılan kişilerin anlatımıyla sınırlıdır. Farklı veri toplama tekniklerinin kullanılmaması veya yazın çevirmenlerinin yaşamıyla ilgili gözlem yapılamamış olması araştırmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır.

## 5. BULGULAR

Bu bölümde çevirmenlerin iş-yaşam dengesi sağlamalarını zorlaştıran durumlar ele alınmış, çevirmenlerin denge sağlamaya yönelik çabaları gözden geçirilmiş ve son olarak da iş-yaşam dengesinin bozulmasının etkilerine değinilmiştir.

**Tablo 2: İş-Yaşam Dengesini Bozan Unsurlar**

İş-Yaşam Dengesini Bozan Unsurlar	
İşin Talepleri	-Yoğun zihinsel emek gerektiren bir iş olması -İşin yoğun ve hızlı çalışması gerektirmesi -Uzun süre çalışmak (geçim sıkıntısı ve işi zamanında yetiştirebilmek için) -İşin teslimi için çok kısa süre verilmesi

<b>İş-Dışı Yaşamın Talepleri</b>	-Çocuk bakımı -Çocuklarla ilgili sorumluluklar -Eve misafir gelmesi -Arkadaşların görüşme istekleri (çalışmaya ayrılan saatlerde)
----------------------------------	---

### 5.1. İş-Yaşam Dengesini Zorlaştıran Durumlar

İş-yaşam dengesi sağlamayı zorlaştıran durumlar, işin talepleri ve iş-dışı yaşamın talepleri olmak üzere iki grupta toplanabilir.

#### 5.1.1. İşin Talepleri

Görüşmeler sırasında çevirmenlerin iş yaşamı ile iş-dışı yaşamın birbirine karıştığı durumlara ilişkin örnekler vermeleri istenmiştir. Buna göre, işin talepleri iki alan arasında çatışmaya yol açan önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Çevirmenler işi zamanında yetiştirmek veya geçimlerini sağlayabilmek için fazla çalışmak zorunda kaldıklarını, yoğun zihinsel katılım gerektiren bir çalışma yaptıkları için zihinsel yorgunluğa bağlı sorunlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

İşin talepleri iş-dışı yaşama zaman ayrılmasını engelleyebilmektedir. Ç10 özellikle mesleğe ilk başladığı yıllarda aldığı kitap çevirisini bitirmek için "robot gibi çalışmak zorunda kaldığını" dışarıya yine de zaman ayırmaya çalıştığını fakat katılmak istediği etkinliklere katılmadığını ve "fedakârlık yapmak" zorunda kaldığını anlatmıştır. Ç1 yayınevinin 4 aylık bir işi 2 ayda istemesi üzerine 1 ay boyunca günde 16 saat çalışmak zorunda kaldığını anlatmıştır. Ç12 iş-dışı yaşamına zaman ayırabilmek için hafta sonu çalışmama kararı olsa da kendine belirlediği günlük kotayı dolduramadığında hafta sonu da çalışmak zorunda kaldığından bahsetmiştir. Böyle zamanlarda yemek yerken bile çalışma devam edebilmektedir. Ç9 ise teslim tarihine yakın 3 hafta boyunca sürekli çalıştığını, bu durumun sosyal yaşantısını olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Ç4 de kendine çalışma saatleri belirlemiş olmasına rağmen yeterince çalışamadığında dinlenmesi gereken saatlerde çalıştığını anlatmıştır.

Ç7, iki alan arasında denge sağlamakta zorlandığını şu cümlelerle ifade etmiştir: "Ben çevirmenlik yaptığım 10 yıl boyunca çocuklarımdan zaman esirgediğim kanısındayım. O dengeyi çok kuramadım, kurmak kolay değil. Bir şeylerden çalmadan başka şeye zaman ayıramıyorsunuz. Bir seçim yapmak zorundasınız. Ya uykunuz, çocuklarınız, sevdiklerinize ve başka şeylere ayırdığınız zaman ya çeviri".

Çevirinin yoğun zihinsel emek gerektiren bir iş olması da iki alan arasında çatışma yaşanması olasılığını beraberinde getirmektedir. Ç9 1200 sayfalık bir kitabı çevirirken çalışmak için eve kapanıp 3-4 ay kadar kimseyle görüşmediğini anlatmıştır. "Bittiğinde 15 gün ruh gibi dolaştım, konuşmakta bile güçlük çekiyordum. Bende bir çöküntü yaratmıştı. Bunu aşmak için ayrıca 1 ay daha mola vermek zorunda kaldım, bunlar zorunlu molalar. Normal hayatı devam ettiremez hale geldim çünkü" diyerek hem iş hem de iş-dışı yaşamının etkilendiğini vurgulamıştır. Ç1 de "öyle bir çeviri yaptık ardından 1 ay beynim kendini kapattı. Fiziksel anlamda" diyerek yaşadığı yoğun zihinsel yorgunluktan bahsetmiştir.

Çeviri yaparken, çevirmenler uygun karşılığı bulabilmek için birtakım kelime ve kavramları araştırmak zorundadır. Kimi zaman işin gerektirdiği bu araştırma uzayabilmekte, ciddi zaman kaybına ve çalışma saatlerinin uzamasına yol açabilmektedir.

#### 5.1.2. İş-Dışı Yaşamın Talepleri

İş-dışı yaşamın talepleri kişinin çevresinin (aile üyeleri, akrabalar, komşular, arkadaşlar) beklentileri veya kişinin (spor, hobi gibi) kendi isteklerini kapsamaktadır.

Araştırmaya katılan çevirmenlerin dile getirdiği denge sağlamayı zorlaştıran durumlar şu başlıklar altında toplanabilir: Çocuk bakımı, çocuklarla ilgili sorumluluklar, arkadaşların, aile üyelerinin görüşme istekleri, eve misafir gelmesi.

Ç10 aile üyeleri çalışma düzenine alışık olduğu için onlarla ilgili bir sıkıntı yaşamadığını ancak başkalarının evde çalışmayı anlamadığını ve telefon ederek, habersiz gelecek çalışmayı bölebildiğini anlatmıştır. Ç12 ise arkadaşının telefon edip "aman ne var, çevir hemen 3-4 sayfa, evdesin zaten" diyerek işi bırakmasını isteyebildiğini söylemiştir.

İki küçük çocuk sahibi olan Ç4 çocukları okula götürüp getirmek, veli toplantılarına katılmak, acil bir durum olduğunda müdahale etmek gibi sorumlulukların, aile üyeleri ve arkadaşlarıyla yaptığı telefon konuşmalarının çalışmasını böldüğünü ifade etmiştir. Ç12 mesleğe ilk başladığı ve çocuğunun küçük yaşta olduğu dönemde iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığını, gece geç saatlere kadar çalıştığı için sabah uyanamadığını söylemiştir.

Ç1 sağlık sorunları yaşadığı dönemlerde veya eve yatılı misafir geldiğinde çalışmadığı için bunu önceden veya sonradan çalışarak telafi ettiğini anlatmıştır.

Çevirmenler mesleğe ilk başladıkları yıllarda çevrenin taleplerinin çalışmalarını daha çok engellediğini ancak zamanla bu durumun üstesinden geldiklerini belirtmişlerdir. Bazı çevirmenler de iş-yaşam dengesi sağlamakta sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

## 5.2. İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Çabalar (Önlemler)

Görüşmeler sırasında çevirmenlere iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmak, iki alan arasında denge sağlamak için ne tür önlemler aldıkları sorulmuştur. Alınan cevaplar üzerinden denge sağlamaya yönelik çabaların, fiziksel sınır koyma, zaman sınırı koyma ve davranışsal çabalar olarak üç başlık altında toplanabileceği tespit edilmiştir.

**Tablo 3: İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Çabalar**

İş-Yaşam Dengesi Sağlamaya Yönelik Çabalar	
<b>Fiziksel Sınır Koyma</b>	-Ayrı çalışma mekânı belirleme -İşi bölecek unsurları çalışma mekânından uzak tutma -Evi çalışma düzenine göre organize etme
<b>Zaman Sınırı Koyma</b>	-Çalışma günü belirleme -Çalışma saatleri belirleme -Çalışılacak miktarı belirleme
<b>Davranışsal Çabalar</b>	-İşe gider gibi giyinip hazırlanma -Çalışma programı hazırlama -Sosyal faaliyetlere öncelik verme -Çalışılmayan zamanları telafi etme -İş miktarını sınırlama -İş yoğunluğunu azaltma -Farklı gelir kaynakları bulma -Disiplinli çalışma -Yürüyüş, yüzme, bisiklete binme gibi fiziksel aktivitelerde bulunma

### 5.2.1. Fiziksel Sınır Koyma

Fiziksel sınır koyma, iş ve iş-dışı yaşam alanlarının bir çalışma odasıyla veya başka önlemlerle birbirinden ayrılmasına yönelik girişimleri ifade etmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu çalışmak için ayrı odaya ihtiyaç duyduklarını, odanın sessiz olmasına iyi aydınlatılmasına dikkat ettiklerini ve

işi böylecek unsurların odaya girişine müsaade etmediklerini belirtmişlerdir. Ç10 “benim bir odam var, odamda bir masam, bilgisayarım, bir duvarda kitaplar var. Orada çalışıyorum. Kapıyı kapatınca bana ait olan bir yer” diyerek işiyle yaşamı arasında fiziksel bir sınır belirlediğini ifade etmiştir. Yalnız yaşayan katılımcılar ise evlerini çalışma düzenine göre organize ettiklerini, bu şekilde iki alan arasında fiziksel bir sınır oluşturduklarını söylemişlerdir.

Ç4 çocuklar evdeyken çalışması mümkün olmadığı için çocukları bakıcıyla birlikte farklı bir eve göndererek çalışma alanının sınırlarını belirlemektedir. Ç2 apartmanın alt katındaki bir odayı çalışma odasına dönüştürdüğünü, Ç5 ise eşiyile birlikte çalışmak için ikinci bir ev kullandıklarını belirtmiştir. Bu iki örnekte fiziksel sınırların biraz daha belirgin olduğu söylenebilir.

Ç9 “zaman içinde disipline etmişim kendimi, o koltukta oturmam lazım, koltuktan kalkmazsan her zaman çalışma potansiyelin vardır, bir tıkla çalışmaya başlarsın ne yapıyor olursan ol” derken çalışma odasında çalışma masası ve koltuğunu ikinci bir fiziksel sınır olarak belirlediğini vurgulamıştır.

### 5.2.2. Zaman Sınırı Koyma

Görüşülen çevirmenlerin hepsi çalışma saatlerini veya çalışma günlerini belirleyerek iş yaşamı ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Ç11 günde 5 saat çalıştığını, genelde öğleden sonra çalışmaya başladığını, arada dinlenmek için molalar verdiğini ve özellikle yoğun çalıştığı dönemlerde haftada 1 günü dinlenmeye ayırdığını anlatmıştır. Ç6 günlük çalışmasını 4 saatle sınırlı tutmaya çalıştığını, Ç1 ise haftada bir gün kesinlikle çalışmadığını kendisine böyle bir sınır koyduğunu söylemiştir. Ç8 çalışma saatlerinin gün içerisinde değişebildiğini ancak çalışma saatlerine sadık kaldığını anlatmıştır. Ç5 ve Ç4 ise daha çok sabah başlayıp, akşam saatlerinde biten mesai benzeri bir çalışma rutini tarif etmiş ve çalışmayı bu saatlerle sınırlamaya gayret ettiklerini ifade etmişlerdir.

Ailesiyle birlikte yaşayan çevirmenlerin ya aile üyelerinin evde olmadığı sabah saatlerinde ya da rahatsız edilmeyeceklerini düşündükleri gece saatlerinde çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür. Ç10 çalışma saatlerini iki alan arasında denge sağlamaya yönelik olarak belirlediğini şu sözlerle ifade etmektedir: “genellikle oğlum ve eşim evde yokken çalışıyorum. Onlar geldikten sonra onlarla ilgileniyorum kendi özel hayatımla ilgileniyorum”. Ç12, ağırlıklı olarak gece çalıştığını gündüzleri kendi ilgi ve uğraşlarına zaman ayırdığını, ailesine zaman ayırabilmek için de hafta sonlarını boş bırakmaya özen gösterdiğini anlatmıştır. Ç7 de çocuklar uyuduktan sonra geç saatlerde çalışmayı tercih etmektedir.

### 5.2.3. Davranışsal Çabalar

İş-yaşam dengesi sağlamaya yönelik davranışsal çabaları; işe gider gibi giyinip hazırlanma, çalışma düzenini ve disiplini korumaya çalışma, çalışılmayan zamanı esnek çalışma düzeninden faydalanarak telafi etme veya tatil günleriyle değiştirme, iş miktarını sınırlama, iş yoğunluğunu azaltma ve farklı gelir kaynakları bulma başlıkları altında toplayabiliriz.

Çevirmenlerin en sık dile getirdiği davranışsal çaba, çalışma düzenini ve disiplinini korumaya yönelik olandır. Katılımcıların büyük çoğunluğu bir kitap çevirisine başlamadan önce, teslim tarihine kadar günde kaç sayfa çeviri yapmaları gerektiğini hesaplayarak kendilerine bir program oluşturduklarını ve o plana sadık kaldıklarını anlatmışlardır. Ç11 çevirinin yoğun bir konsantrasyon gerektirdiğini ve konsantrasyonu sağlayabilmek için disiplinli olmak gerektiğini şu sözlerle dile getirmiştir: “Çevirmen eğer iş yapmak istiyorsa çok disiplinli olmak zorunda. Evin içinde de iş yerine gitmiş gibi davranmak

zorunda. Disiplinsiz insan çeviri yapamaz ya da çeviriden para kazanamaz. Belli bir saati çeviriye ayırıp o saatte sadece çeviriyle uğraşmak lazım. Çünkü çok da müthiş bir konsantrasyon işi". Katılımcılar disiplinli çalışılmadığı ve işlerin ertelendiği durumlarda teslim tarihine doğru çok yoğun ve hızlı çalışmak zorunda kalındığını bunun da hem işin kalitesini düşürdüğünü hem de iş-yaşam dengesini bozduğunu anlatmışlardır. Ç8 sahip olduğu çalışma disiplini "bir kere saatlere sadık kalıyorum. Eğer çok önemli bir şey değilse, çalışmamam için büyük bir şey olması gerekiyor. Beni nasıl diyeyim, bir aşk bile cezbetmez. Onu yapacağım ondan sonra ne yaparsam yaparım" sözleriyle ifade etmiştir.

Evden çalışırken, bir iş disiplinine girebilmek için çevirmenlerin bir kısmı işe gider gibi hazırlandıklarını, pijamalarla işin başına oturmaktan kaçındıklarını söylemişlerdir. Ç5 "sabah kalktınız pijamayla masanın başına oturup, akşama kadar çalışıp, akşam da aynen yatabilirsiniz. Bunları terbiye etmek lazım. İşe gider gibi giyinmek lazım. Dikkat etmezseniz, öyle bir laçkalaşıyorsunuz ki, iş yapamaz hale gelirsiniz" sözleriyle bu davranışa vurgu yapmıştır. Ç2 "pijamayla çalışmıyorum en azından. İşe gidiyormuş gibi hazırlanıyorum", Ç12 ise "pijamayla bilgisayarın başına oturmuyorum, mutlaka giyiniyorum" sözleriyle benzer bir davranış örüntüsüne değinmiştir.

Çevirmenler günlük çalışma rutinini bozan bir durum olduğunda veya yoğun çalışma nedeniyle iş-dışı yaşamlarına vakit ayıramadıklarında evden çalışmanın sağladığı esneklikten faydalanarak dengeyi kurmaya gayret etmektedirler. Ç4 "sosyal programları iptal etmemeye çalışıyorum. Bir şekilde o gün bir şey olduğu için sosyal hayatımı yaşayamadıysam onu çalışma günlerimden birine kaydırmaya çalışıyorum" diyerek bu davranışı örneklemiştir.

İş miktarını ve yoğunluğunu azaltmak da başvurulan yöntemler arasında yer almaktadır. Ç9 çok yoğun çalıştığı dönemlerde çok bunaldığını bu nedenle günlük çeviri miktarını azaltarak farklı uğraşlara daha çok zaman ayırdığını anlatmıştır. Ç3 ise iş düzenini sosyal yaşantısını engellemeyecek şekilde organize ettiğini ve kendisine "fazla yük getirecek işlere" girmediğini, Ç4 ise "yapabileceği kadar iş" aldığı söylemiştir.

Yürüyüş, yüzme, bisiklete binme vb. fiziksel aktivitelere zaman ayırma da iki alan arasında denge sağlamayı hedefleyen davranışsal çaba olarak değerlendirilebilir. Ç12 "mutlaka bir yürüyüş yapmam lazım gündüz açılmak, evden çıkmak o dengeyi sağlamak için" diyerek bu ihtiyaca vurgu yapmıştır. Ç6 da iş bittikten sonra yürüyüşe çıktığını anlatmıştır.

### 5.3. İş-Yaşam Dengesinin Bozulmasının Psikolojik, Fiziksel, Duygusal Etkileri

İş-yaşam dengesinde sorun yaşadığını söyleyen çevirmenlere bu durumun psikolojik, fiziksel ve duygusal etkileri sorulmuştur, zihinsel-fiziksel yorgunluk, gerginlik, fiziksel ağrılar, depresif duygudurum en sık dile getirilen şikâyetler arasında sayılabilir.

Ç9 yoğun bir çalışma döneminin ardından bir çöküntü yaşadığını, konuşmakta bile güçlük çektiğini, bu nedenle günlük ilişkilerini bile devam ettirmekte zorlandığını anlatmıştır. Çevresindeki kişiler bu durumu tam olarak anlayamadığı için sosyal ilişkileri de olumsuz etkilenmiştir. Yoğun çalışma düzeni kimi zaman depresif belirtileri de beraberinde getirebilmektedir.

Ç2 iş-yaşam dengesi bozulduğunda "işin hiçbir zaman bitmediğini, kafasından hiç çıkmadığını, bu nedenle zihinsel ve bedensel olarak çok yıprandığını" ayrıca "duygusal olarak da çok yıprandığını" dile getirmiştir.

Çevirmenler evden çalışırken çok hareket imkânı bulamamaktadır. Çalışma saatlerinin uzaması fiziksel sorunlara da yol açmaktadır. Ç1 en önemli sorunun sırt ağrıları, boyun ağrıları olduğunu söylemiş,



Ç9 ise yaşadığı bel ağrıları nedeniyle kimi zaman çalışamaz hale geldiğini, ağrı yüzünden işine konsantre olamadığını ifade etmiştir.

Yoğun çalışma, aileye yeterince zaman ayıramamayla sonuçlanabilmektedir, çevirmenler bu nedenle üzüntü ve pişmanlık yaşadıklarını belirtmektedirler.

Ç7 çok zor kitaplar çevirdiğinde ruhsal dengesinin bozulduğunu, kendini mutsuz hissettiğini, uyku problemleri yaşadığını anlatmıştır. "Çeviri işiyle ilgili bir tartışma ve sorun olduğunda çok agresifleştigimi fark ettim, yapıcı olamıyorum, kırıncı tepkiler vermeye başlıyorum" diyerek hem duygusal sorunlar yaşadığını hem de ilişkilerinin olumsuz etkilendiğini dile getirmiştir.

Ç4 günlük programı aksadığında hem çalışma düzeninin hem de çocukların düzeninin etkilendiğini bu nedenle sinirlenip gerildiğini anlatmıştır. "Bu tür psikolojik sıkıntılar yaşamamak, sinirlenmemek, gerilmemek için düzene fazlaca saplanmış durumdayım. Daha özgür olmak isterdim, çok özgür hissetmiyorum kendimi" diyerek yaşadığı sıkışmışlığı vurgulamıştır.

## 6. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular, alan yazında yer alan iş-yaşam dengesine etkide bulunan kişisel değişkenler, denge sağlamayı zorlaştıran durumlar ve denge sağlamaya yönelik önlem ve çabalara ilişkin verilerle karşılaştırılmıştır. İlk olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma vb. kişisel değişkenler ele alınmıştır.

İş-yaşam dengesini yaş değişkeni üzerinden ele alan çalışmalar genç çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda daha çok sorun yaşadığını belirtmektedir. Hall ve Richter'e (1988) göre genç çalışanlar kariyer basamaklarının henüz başında oldukları ve yeterli deneyime sahip olmadıkları için daha çok iş-yaşam dengesizliği yaşamaktadırlar. Araştırma bulguları bu veriyi doğrular niteliktedir. Ç4, Ç2 ve Ç9 en genç katılımcılardır ve üçü de iş-yaşam dengesi sağlamakta diğer katılımcılara göre daha çok zorlanmaktadır.

Doble ve Supriya (2010) kadın çalışanların iş-yaşam dengesi kurma konusunda daha çok zorlukla karşılaştığını belirtmektedirler. Bunun nedeni istihdam oranlarındaki artışa rağmen kadınların ev işi sorumluluk örüntülerinde önemli bir değişimin gerçekleşmemiş olmasıdır. Kadınlar, istihdam statüsüne bakılmaksızın ev işleri ve çocuk bakımının büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir (Sennett, 2002; Doble ve Supriya, 2010). Görüşme bulguları cinsiyet üzerinden değerlendirildiğinde, cinsiyetler arasında bir fark görülmemektedir, özellikle kadın çevirmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda daha çok sorun yaşadığı yönünde bir veriye ulaşılamamıştır. İş-yaşam dengesi sağlamakta zorlanan kadın çevirmenler olduğu kadar erkek çevirmenler de vardır.

Alan yazında medeni durum üzerinden yapılan değerlendirmeler sonucunda evli insanların özel yaşamlarına daha çok öncelik verdikleri, bekâr olanlara göre iş-yaşam dengesinde daha fazla sorun yaşadıkları, ailesi olan çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandıkları bulunmuştur (Greenhaus ve Beutell, 1985; Hall ve Richter, 1988; Simard, 2011). Araştırmaya katılan çevirmenlerin 5'i evli 7'si ise bekârdır. Evli çevirmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda sorun yaşadığına ilişkin bir bulguya ulaşılamamıştır. Ev ortamını eşi, sevgilisi, çocukları veya ailesiyle paylaşan çevirmenleri yalnız yaşayan çevirmenlerle karşılaştırdığımızda ise durum değişmektedir. Yalnız yaşayan çevirmenlerin iş-yaşam dengesi sağlama konusunda daha başarılı ve rahat olduğu görülmüştür. Medeni durumdan çok ev ortamının başka bir insanla paylaşılıyor olması iş-yaşam dengesi kurmayı etkiliyor görünmektedir.

Çocuk sahibi olma değişkenine bakıldığında çocuklu ailelerin iş-yaşam dengesinde sorunlar yaşadığı görülmektedir. Simard (2011) hem bekâr hem de evli ebeveynlerin, ebeveyn olmayanlara kıyasla belirlenen derecede düşük algılanan denge bildirdiklerini aktarmıştır. Çocuğun yaşı da önemli bir unsurdur. Daha önce de belirtildiği gibi Greenhaus ve Beutell (1985) (ebeveynlerden zaman talep eden) küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşça daha büyük çocukları olan ebeveynlere göre iş-yaşam dengesi konusunda daha çok sorun yaşadığını belirtmişlerdir. Luk ve Shaffer (2005) ise yaşça küçük çocukların ebeveynlerine daha bağımlı olduğunu, özellikle okul öncesi yılların ebeveynin daha fazla zaman ve enerji harcamasını gerektirdiğini belirtmişlerdir. Çocuk sahibi çevirmenler çocuklara ilişkin sorumlulukların iş-yaşam dengesi sağlamalarını zorlaştıran bir etki gösterdiğini belirtmişlerdir. Ç4 ve Ç2 küçük yaşta (okul öncesi dönem) çocuk sahibi çevirmenlerdir ve her ikisi de iş-yaşam dengesinde sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bulgular alan yazındaki bilgilerle uyumlu görünmektedir.

İş-yaşam dengesini sağlamayı zorlaştıran durumlar, işin talepleri, iş-dışı yaşamın talepleri ve bireysel talepler olarak üç başlık altında incelenmektedir (Choi, 2008; Glavin ve Schieman, 2012; Greenhaus ve Beutell, 1985). Choi (2008) işin taleplerini, hızlı ve sıkı çalışma; yapılacak çok miktarda işin olması; yeterli zamana sahip olmama ve çatışan talepler gibi psikolojik stresörler olarak tanımlamıştır. İşin talepleri; işin sürekli fiziksel ve/veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve/veya psikolojik bedellerle ilişkili olan fiziksel, psikososyal ve örgütsel yönlerine işaret eder (Glavin ve Schieman, 2012).

Araştırma bulguları işin taleplerinin iki alan arasında dengesizliğe yol açan en önemli unsur olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Çevirmenlerin iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştıran iş talepleri, işin hızlı ve yoğun çalışma gerektirmesi, yoğun zihinsel çaba gerektirmesidir. Bu talepler zihinsel ve fiziksel yorgunluğu ve buna bağlı sorunları beraberinde getirmekte, iş-yaşam dengesini bozucu yönde bir etki göstermektedir.

İş-yaşam dengesini zorlaştıran durumlardan biri de ailenin talepleridir, araştırmacılar aile taleplerinin iş-aile etkileşiminde temel stresörlerden bir olduğunu belirtmektedir (Choi, 2008). Ailenin talepleri ev temizliği gibi eve dair sorumlulukları ve çocuk bakımı (ebeveynlikle bağlantılı sorumluluklar) gibi aileyle bağlantılı zorunlulukları yerine getirmek için harcanan zamanı ifade etmektedir (Choi, 2008; Greenhaus ve Beutell, 1985). Yaşlı aile üyelerinin bakımından sorumlu olmak da iş alanını olumsuz etkileyen aile talepleri içerisinde yer almaktadır. Araştırmaya katılan çevirmenler de çocuk bakımı, çocuklarla ilgili sorumluluklar, arkadaşların, aile üyelerinin görüşme istekleri gibi taleplerin iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir.

O'Driscoll ve meslektaşları iş ve iş-dışı yaşamın farklı sekiz alanını; spor, sosyal faaliyetler, toplum için gönüllü çalışma, aile/arkadaş buluşmaları, ilgi alanları, kişisel gelişim, ailenin istekleri ve aile içindeki sorumluluklar olarak tanımlar (akt. Vatansever, 2008: 8). Kişiler bu alanlara zaman ayırabildiklerinde iş-yaşam çatışmasını daha az yaşamaktadır. Çevirmenlerin büyük bir çoğunluğu bu alanlara zaman ayırabildiklerini söylemişlerdir. Bireysel talepler iş-yaşam dengesini zorlaştıran bir etki göstermek yerine çevirmenlerin denge kurmalarına yardımcı olan bir etki göstermektedir.

Gerek iş-yaşam çatışmasının olumsuz etkileri gerekse iş-yaşam dengesinin olumlu kazanımları kişi ve örgütleri denge sağlamaya dönük girişimlerde bulunmaya yönlendirmektedir. Kişilik ve deneyim farklılıkları, arzulanan koşulları ve öznel ölçütleri değiştirmektedir, bu nedenle iş-yaşam dengesi bulmak için tek bir çözümden bahsetmek mümkün değildir (Fouché ve Martindale, 2011). Kreiner vd. (2009) denge sağlamaya yönelik bireysel taktikleri; davranışsal, zamansal, fiziksel ve iletişimsel taktikler olmak üzere dört gruba ayırmıştır.

*Davranışsal taktikler*, diğer insanlardan yardım istemek, teknolojiyi kullanmak, öncelikleri belirlemek ve farklılık gösteren geçirgenliktir (iş ve ev arasında nelerin geçiş sağlayıp sağlamayacağına karar vermek) (Kreiner vd. , 2009: 715). Çevirmenlerin iş-yaşam dengesi sağlamaya yönelik davranışsal çabaları; işe gider gibi giyinip hazırlanma, çalışma düzenini ve disiplini korumaya çalışma, çalışılmayan zamanı esnek çalışma düzeninden faydalanarak telafi etme veya tatil günleriyle değiştirme, iş miktarını sınırlama ve iş yoğunluğunu azaltma ve farklı gelir kaynakları bulma olarak tespit edilmiştir.

Kreiner vd. (2009) göre *zamansal taktikler* bireylerin ne zaman ve ne kadar çalışacaklarını belirlemeye yönelik çabalarıdır, bunun için çalışma saatini kontrol etmek ve mola vermek gibi yöntemlerden faydalanılır. Makale kapsamında bireylerin çalışma süresini sınırlamaya yönelik girişimleri zaman sınırı koymak başlığı altında gruplandırılmıştır. Görüşme yapılan çevirmenlerin tümü çalışma saatlerini veya çalışma günlerini belirleyerek iş yaşamı ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayırmaya çalıştıklarını, dinlenmeye zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir.

Çalışanlar denge sağlamak için iş ile iş-dışı yaşamı birbirinden ayıran fiziksel sınırları gerçekte veya mecazi olarak manipüle edilebilmektedir (Kreiner vd. , 2009). Denge sağlamaya yönelik *fiziksel taktikler*: fiziksel sınırları uyarlamak, fiziksel alanları değiştirmek ve fiziksel yapıyı yönetmektir. Araştırma kapsamında bu çabalar için fiziksel sınır koyma ifadesi kullanılmıştır. Fiziksel sınır koyma iş ve iş-dışı yaşam alanlarının bir çalışma odası ile veya başka önlemlerle birbirinden ayrılmasına yönelik girişimleri ifade etmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu iki alanı birbirinden ayırmak için ayrı bir odaya ihtiyaç duyduklarını ve işi bölecek unsurların bu odaya girişine müsaade etmediklerini belirtmişlerdir.

*İletişimsel taktikler* ise beklentileri ortaya koyma ve sınırları ihlal edenlerle yüzleşmedir. Görüşmeler sırasında iletişimsel taktiklere ilişkin çok fazla bulguya rastlanmamıştır.

## 7. SONUÇ

Bu niteliksel araştırmada, evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkilerinin çevirmenlerin deneyimleri üzerinden incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de evden çalışan kitap çevirmenleriyle yüz yüze yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır.

Araştırmanın sonucunda çevirmenlerin iş-yaşam dengesi sağlamasını zorlaştıran en önemli faktörün işin talepleri olduğu tespit edilmiştir. Çocuk bakımı ve çocuklarla ilgili sorumluluklar da denge sağlamayı zorlaştırmaktadır. Evde yalnız yaşayan kişiler iş-yaşam dengesini daha kolay kurdukları ifade etmiştir. Evden çalışma, çalışanlara esneklik sağlamaktadır fakat bu esneklik dengeyi sarsan bir karaktere de bürünebilmektedir. Bu nedenle çevirmenler disiplinli çalışma, çalışma gün ve saatlerine dikkat etme, her gün işe gider gibi hazırlanıp çalışmaya başlama türünde önlemler olarak dengeyi korumaya gayret etmektedir. Araştırma kapsamında iş yaşam dengesizliğinin zihinsel-fiziksel yorgunluk, gerginlik, fiziksel ağrılar, depresif duygudurum gibi psikolojik, fiziksel ve duygusal etkileri olduğu belirlenmiştir.

İş-yaşam dengesi konusunda çevirmenlere odaklanan bir araştırmaya alan yazında rastlanmamıştır. Çalışmanın bu yönüyle iş-yaşam dengesi alan yazınına katkı sunması hedeflenmiştir. Her ne kadar nitel araştırma yöntemiyle elde edilen verileri genellemek mümkün olmasa da, araştırmadan elde edilen veriler, evden çalışma iş-yaşam dengesi ilişkisi konusuna katkı sağlama yönünde bir girişim olarak görülebilir. İş-yaşam dengesine ilişkin kapsamlı bir bakış açısı oluşturmak, denge sağlamaya yönelik politikalar oluşturabilmek ve yöntemler geliştirebilmek için farklı meslek gruplarına, farklı çalışma alanlarına yönelmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Albertsen, K., Rafnsdottir, G. L., Grimsmo, A., Tomas, K., & Kauppinen, K. (2008). Work hours and work life balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **5**, 14-21.
- Beham, B. , Präg, P. & Drobnič, S. (2012): Who's got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, **23 (18)**, 3725-3741.
- Bell, A. S. , Rajendran, D. & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, **8 (1)**, 25-37.
- Bourke, J. , Pajo, K. & Lewis, K. (2011). Elder care and work-life balance: Exploring the experiences of female small business owners. *New Zealand Journal of Employment Relations*, **35 (1)**, 17-34.
- Brough, P. & O'Driscoll, M. P. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work and Stress*, **24 (3)**, 280-297.
- Brummelhuis, L. L. & Lippe, T. (2010). Effective work-life balance support for various household structures. *Human Resource Management*, **49 (2)**, 173-193.
- Chandra, V. (2012). Work life balance: eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, **23: 5**, 1040-1056.
- Chang, A. , McDonald, P. & Burton, P. (2010) Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, **Vol. 21, No. 13**, 2381–2413.
- Choi, J. (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, **19 (5)**, 878–895.
- Clark, S. C. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, **53 (6)**, 747-770.
- Demerouti, E. , Shimazu, A. , Bakker, A. B. , Shimada, K. & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, **27 (3)**, 223-243.
- DiRenzo, M. S. , Greenhaus, J. H. & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, **78**, 305–314.
- Doble, N. & Supriya, M. V. (2010). Gender differences in the perception of work-life balance. *Management*, **5 (4)**, 331-342.
- Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What influences work-family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology*, **29**, 104-120.
- Ersoy, A. & Yalçinoğlu, P. (Ed.) (2013). Nitel Araştırmaya Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Favero, L. W. & Heath, R. G. (2012). Generational perspectives in the workplace: Interpreting the

- discourses that constitute women's struggle to balance work and life. *Journal of Business Communication*, **49** (4), 332-356.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, **25** (5), 653-672.
- Fouché, C. & Martindale, K. (2011). Work-life balance: Practitioner well-being in the social work education curriculum. *Social Work Education*, **30** (6), 675-685.
- Geurts, S. A. E. , Beckers, D. G. J. , Taris, T. W. , Kompier, M. A. J. & Smulders P. G. W. (2008). Work-time demands and work-family interference: Does worktime control buffer the adverse effects of high demands? *Journal of Business Ethics*, **84**, 229-242.
- Glavin, P. & Schieman, S. (2012). Work-family role blurring and work-family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, **39** (1), 71-98.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, **10** (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. , Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). Work and family are allies: A theory of work family enrichment. *Academy of Management Review*, **1**, 72-92.
- Gröpel, P. (2001). *On the theory of life balance: The relation to subjective well-being and the role of self-regulation*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. University of Trnava, Slovakia.
- Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *The Academy of Management Executive*, **2** (3), 213-223.
- Jennings, J. E. & McDougald, M. S. (2007). Work family interface and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, **32** (3), 747-760.
- Key, D. S. (2013). *Work, life, and community college faculty: Undertanding community college work/life balance issues through socialization theory and academic discipline*. Yayınlanmamış doktora tezi. The University of Tennessee, Knoxville.
- Kinnunen, U. , Geurts, S. & Mauno, S. (2004). Work to family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, **18** (1), 1-22.
- Kreiner, G. E. , Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, **52**, 704-730.
- Luk, D. M. & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **78**, 489-508.
- Miryala, R. K. & Chiluka, N. (2012). Work-life balance amongst teachers. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, **9** (1), 37-50.
- Peters, P. , Dulk, L. & Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, **12** (3), 279-297.
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of Management Journal*, **53** (3), 513-534.
- Sennett, R. (2009). *Zanaatkâr*. Çev.: Melih Pekdemir. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Simard, M. (2011). *Employees' perceptions of work life balance*. Yayınlanmamış doktora tezi. University of Waterloo, Canada.
- Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction*. Yayınlanmamış doktora tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Waumsley, J. A. , Houston, D. M. & Marks, G. (2010). What about us? Measuring the work-life balance of people who do not have children. *Review of European Studies*, **2** (2), 3-17.
- Wilk, K. E. (2013). *Work-life balance for administrators in the Academy: under ideal worker pressure*. Yayınlanmamış doktora tezi. Seton Hall University, New Jersey.
- Winefield, H. R. , Boyd, C. & Winefield, A. H. (2014). Work-family conflict and well-being in university employees. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, **00** (0), 1-15.