

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ
ALGILARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Sarah ALHAMADANI
(1600004212)**

Anabilim Dalı: İnşaat Mühendisliği

Programı: Proje Yönetimi

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Mehmet Nurettin UĞURAL

MAYIS 2025

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ
ALGILARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Sarah ALHAMADANI
(1600004212)**

Anabilim Dalı: İnşaat Mühendisliği

Programı: Proje Yönetimi

**Tez Danışmanı: Doç.Dr. Mehmet Nurettin UĞURAL
Jüri Üyeleri: -Prof. Dr. Fatma Heyecan GİRİTLİ
-Dr. Öğretim Üyesi Ahmet TUZ**

MAYIS 2025

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, sorularımı her daim cevaplayan ve aynı zamanda beni motive eden danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet Nurettin UĞURAL'a, sonsuz teşekkür ederim.

Sevgisi her sevginin üstünde olan, adını gururla taşıdığım, ilk öğretmenim, hayatı boyunca en iyi olmam için çabalamış adam, her adımda beni destekleyen sevgili babama, yoluma aydınlatan ışık, hedeflerime ulaşmamda ilk destekçim olan, duasıyla kalbimi dünyanın tüm sevinçleriyle dolduran canım anneme, gücümün kaynağı, bana hayatın her anında yanımda olmanın ne demek olduğunu öğreten değerli kardeşlerime, yol arkadaşım, sabrı sevgisi ve desteği bitmeyen, varlığı ile her türlü zorluğu aşmamdaki en büyük motivasyon kaynağım sevgili eşime,

Bu yolda yardımcı ve destekçi olan herkese en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Sarah ALHAMADANI

İÇİNDEKİLER

Sayfa

| | |
|---|-----------|
| ÖNSÖZ..... | i |
| İÇİNDEKİLER..... | ii |
| KISALTMALAR | iv |
| TABLO LİSTESİ..... | v |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | vii |
| SİMGE LİSTESİ | viii |
| ÖZET..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Tezin Kapsamı ve İçeriği..... | 1 |
| 1.2. Tezin Amacı..... | 4 |
| 2. LİTERATÜR TARAMASI..... | 5 |
| 2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı | 5 |
| 2.2. İş Yaşam Dengesinin Boyutları | 7 |
| 2.3. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması ve Olumlu Yönleri | 8 |
| 2.3.1. Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Olumlu Yönleri | 8 |
| 2.3.2. İş Yaşam Dengesinin İşverenler Açısından Olumlu Yönleri..... | 9 |
| 2.4. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar | 9 |
| 2.4.1. Yayılma Teorisi..... | 10 |
| 2.4.2. Çatışma Teorisi | 10 |
| 2.4.3. Sınır Teorisi | 11 |
| 2.4.4. Zenginleştirme Teorisi..... | 11 |
| 2.4.5. Kolaylaştırma Teorisi | 11 |
| 2.4.6. Segmentasyon ve Entegrasyon | 11 |
| 2.4.7. Tazminat Teorisi | 12 |
| 2.4.8. Araçsal Teori..... | 12 |
| 2.4.9. Uyum Teorisi | 12 |
| 2.4.10. Ekolojik Sistemler Teorisi | 12 |
| 2.4.11. Merdiven Teorisi | 13 |
| 2.5. İş-Yaşam Dengesinin Önemi | 13 |
| 2.6. İş-Yaşam Dengesinin Sonuçları..... | 18 |
| 3. YÖNTEM..... | 20 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1. Araştırma Modeli | 20 |
| 3.2. Araştırmanın Evreni | 20 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları..... | 21 |
| 3.4. Araştırma Hipotezleri | 21 |
| 4. BULGULAR..... | 22 |
| 4.1. Normallik Testine İlişkin Bulgular | 22 |
| 4.2. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular | 23 |
| 4.3. Öğrencilerin Cinsiyetine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması 32 | |
| 4.4. Öğrencilerin Yaşına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması .. | 33 |
| 4.5. Öğrencilerin Eğitim Düzeyine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması..... | 34 |
| 4.6. Öğrencilerin Yılına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması ... | 35 |
| 4.7. Öğrencilerin Staj Deneyimine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması..... | 35 |
| 4.8. Öğrencilerin Staj Saatine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması 36 | |
| 4.9. Öğrencilerin Staj Sırasında Verilen Sorumluluk Sayısına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 37/37 |
| 4.10. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İsteme Durumuna Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 38 |
| 4.11. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İçin Yaş Tercihine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 39 |
| 4.12. Anketin Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha)..... | 39 |
| 4.13. Hipotez Testi Sonuçları ve Kabul/Red Durumu | 40 |
| SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER..... | 43 |
| KAYNAKLAR..... | 46 |
| EKLER..... | 52 |
| EK A. Anket Çalışması | 52 |
| EK B. Etik Kurul Kararı..... | 56 |

KISALTMALAR

- YDD : Yaşam Döngüsü Değerlendirmesi
UAE : Birleşik Arap Emirlikleri (United Arab Emirates)
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
IYD : İş-Yaşam Dengesi Skoru



TABLO LİSTESİ

Sayfa

| | |
|---|----|
| Tablo 1. Bazı ülkelerde doğum izni süresi açısından yapılmış karşılaştırma..... | 17 |
| Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları..... | 22 |
| Tablo 3. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özellikleri..... | 24 |
| Tablo 4. Öğrencilerin Ülkesine Göre Tanımlayıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması .. | 26 |
| Tablo 5. Öğrencilerin İş – Yaşam Dengesi Algılarının Sıklığı, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | 28 |
| Tablo 6. Öğrencilerin Ait Olduğu Ülkeye Göre Ortalama İş – Yaşam Dengesi Skorlarının Karşılaştırılması..... | 29 |
| Tablo 7. ANOVA Test Sonuçları..... | 30 |
| Tablo 8. Öğrencilerin ait olduğu ülkeye göre iş – yaşam dengesi algılarının karşılaştırılması..... | 30 |
| Tablo 9. Öğrencilerin Cinsiyetine Göre İş–Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması..... | 32 |
| Tablo 10. Öğrencilerin Yaşına Göre İş–Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 33 |
| Tablo 11. Öğrencilerin Eğitim Düzeyine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması..... | 34 |
| Tablo 12. Öğrencilerin Yılına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 35 |
| Tablo 13. Öğrencilerin Staj Deneyimine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması..... | 35 |
| Tablo 14. Öğrencilerin Staj Saatine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması..... | 36 |
| Tablo 15. Öğrencilerin Staj Sırasında Verilen Sorumluluk Sayısına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 37 |
| Tablo 16. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İsteme Durumuna Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 38 |

| | |
|---|----|
| Tablo 17. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İçin Yaş Tercihine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması | 39 |
| Tablo 18. Hipotez Sonuç Tabosu..... | 40 |



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

- Şekil 1. Staj sırasında verilen sorumluluğun karşılaştırması.....25
- Şekil 2. Öğrencilerin Ülkesine Göre Tanımlayıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması....27



SİMGE LİSTESİ

| | |
|-------|-----------------------|
| df | : Serbestlik Derecesi |
| p | : Anlamlılık Düzeyi |
| n | : Örneklem Sayısı |
| Ort. | : Ortalama |
| SS | : Standart Sapma |
| % | :Yüzde |
| μ | : Aritmetik Ortalama |



Üniversite : İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Anabilim Dalı : İnşaat Mühendisliği
Programı : Proje Yönetimi
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Mehmet Nurettin UĞURAL
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi – Mayıs 2025

ÖZET

İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ALGILARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

Sarah ALHAMADANI

Çalışan kişilerin, iş hayatı ve iş dışındaki hayat olmak üzere iki temel yaşam alanı vardır ve bunlar arasındaki etkileşim çalışanlar için önemlidir. İş ve iş dışındaki hayat arasındaki denge, günümüzde akademisyenlerin ve işletme yöneticilerinin de dikkatini çeken konular arasında yer almaktadır. Çünkü iş hayatı ve kişisel yaşam arasında oluşacak bir dengesizlik, çalışanların tutum ve davranışlarında büyük değişikliklere ve negatifliklere sebep olmaktadır. Bu sebeple kişilerin iş hayatı ile ev hayatı arasında denge kurma istekleri vazgeçilmez hale gelmiştir. Bu çalışmanın amacı, inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş hayatı ve ev hayatı dengesi algılarının karşılaştırmalı olarak analiz edilmesidir. Bu çalışma ile son 20 yıldan beri önemini yitirmeyen iş hayatı-ev hayatı dengesi kavramı, inşaat mühendisliği öğrencileri açısından ele alınacak ve literatürde bu konuyla ilgili boşlukların altı çizilecektir.

Anahtar Kelimeler: İnşaat Mühendisliği, İş hayatı-ev hayatı dengesi, Öğrenci

University : Istanbul Kültür University
Institute : Institute of Graduate Studies
Department : Civil Engineering
Programme : Project Management
Thesis Supervisor : Associate Professor Mehmet Nurettin UGURAL
Degree Awarded and Date : MA Thesis – May 2025

ABSTRACT

WORK-LIFE BALANCE OF CIVIL ENGINEERING STUDENTS COMPARATIVE ANALYSIS OF THEIR PERCEPTIONS

Sarah ALHAMADANI

The interaction between work and non-work life, which are two basic areas in the life of a working individual, is important for employees. Work life balance has been a topic that has begun to attract the attention of both academics and business managers in recent years. Work life imbalance causes significant changes and negativities in individuals' attitudes and behaviors. Therefore, employees' desire to establish a balance between work life and home life has become inevitable. The purpose of this study is to conduct a comparative analysis of civil engineering students' work life balance perceptions. With this study, the concept of work life balance, which has not lost its importance today as in the last 20 years, and the studies and field research of civil engineering students will be carried out and the missing aspects of the literature and those that need to be completed will be emphasized.

Keywords: Civil Engineering, Work-Life balance, Student

1. GİRİŞ

1.1. Tezin Kapsamı ve İçeriği

Çağımız "iş dünyasında" şirketlerin hem teknolojik gelişime hem de toplumsal değişimlere ayak uydurabilmeleri için verimliliklerini artırmaya yönelik pek çok uygulamaları bulunmaktadır. Bu durum, şirket çalışanlarının daha da yoğun çalışmasına neden olmakta; bu da kişinin fiziksel ve zihinsel yıpranmasını artırmaktadır. Ortaya çıkan bu tabloyla birlikte şirket çalışanlarının üretkenliğinin yanı sıra bireysel motivasyonları da iş yaşamlarının kalitesi açısından önemli hale gelmiştir. Çalışanların ise iş dışında farklı rollere sahip oldukları ve hem birey olarak hem de eşleri ve arkadaşlarıyla birlikte yönetmek zorunda oldukları özel hayatları vardır. Zamanla çalışma yaşamının zorlukları, teknolojik gelişme ve küreselleşmenin neden olduğu demografik ve sosyo-ekonomik değişimlerle bu iki hayat tarzı kesişerek birbirinin alanını işgal etmeye başlamıştır.

İşgücü piyasasındaki hem kurumsal hem de bireysel gelişmelerin hızlı, etkileşimli, sürekli ve yansıtıcı değişimlere yol açtığı açıktır. Bu değişimin kesintisiz devam etmesi, iş verimliliğine çeşitli düzeylerde yansımaktadır. Bu gelişmeler, işin merkezinde yer alan çalışanın iş hayatı-ev hayatı dengesini bir şekilde etkilemektedir. Bu süreç, işgücü piyasasındaki kaynak temini ile üretim ve istihdamda form ve eğilimleri etkilediğinden iş-yaşam dengesine doğrudan etki edebilmektedir. İş hayatı-ev hayatı dengesi son zamanlarda literatürde yer almaya başlayan bir konudur. İş-yaşam dengesi, ilk olarak 1970'li yılların ortalarında kullanılmıştır (Borah & Bağla, 2016). Kavramın kullanılmaya başlanmasının nedeni, aile zamanı kullanılırken veya boş zamanlar geçirilirken işyeri taleplerini göz ardı edememe ve bu iki olguyu entegre etme çabasıdır. Aslında konunun literatüre girişi, 1986'da iş hayatının aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkisinin dikkate alınmaya başlanması temeline dayanmaktadır (Choudhary & Singh, 2016).

Genel anlamda iş-yaşam dengesi, çalışanların işlerine ve iş dışı yaşamlarına eşit şekilde dahil oldukları ve bundan memnun oldukları bir durum olarak tanımlanabilir; yaşam, çoğunlukla aileye ve özellikle çocuk bakımına atıfta bulunmaktadır (Kalliath ve Brough 2008).

Zayıf iş-yaşam dengesi algısı, sektörde olası çalışan kıtlığına yol açabilir (Francis ve Prosser 2013; Morello vd., 2018). İnşaat mühendisliği sektörü profesyonellerine uygulanan bir anket, neredeyse tüm katılımcıların şirketlerinin, çalışan kıtlığıyla ilgili sorunlarla karşı karşıya olduğu konusunda hemfikir olduğunu göstermiştir. Blomkvist ve Hagen (2007) ve benzer şekilde Ling ve Leow (2008), profesyonellerin yaklaşık üçte birinin inşaat sektöründe çalışmaya başladıktan sonra işlerini bıraktığını, sektörde hâlâ çalışanların üçte birinin ise işlerini bırakmayı planladığını belirtmiştir. Ling vd. (2016), Singapur'daki proje yönetimi veya inşaat mühendisliği programlarına kayıtlı öğrencilere anket yapmış ve iş-yaşam dengesinin olası işler hakkında karar verirken öğrencileri sektöre girmekten alıkoyan en önemli beş faktörden biri olduğunu bulmuştur. Wilkinson (2008), Avustralya ve Yeni Zelanda'daki anketlerinde mesleğindeki iş-yaşam dengesi politikalarını araştırmış ve iş-yaşam dengesi kavramıyla ilgili önemli olumsuz yanıtlar almıştır. Bu bulgular, nitelikli çalışanları elde tutmak ve yeni çalışanları çekmek için sektördeki çalışma koşullarını iyileştirmenin ve bunun için belirli eylemlerin gerekli olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, iş gücünde kadınların, özellikle de annelerin artması, iş-yaşam dengesi kavramına gösterilen ilgiyi artırmıştır (Crompton ve Lyonette 2006). Çünkü kadınlar, cinsiyet açısından en tarafsız ülkelerden biri olarak kabul edilen İsveç'te bile genellikle çocuk bakımı sorumluluğunun çoğunu üstlenmektedir (Eikhof vd. 2007).

İş-yaşam dengesi, inşaat mühendisliğini düşünen kadınlar için kariyer seçimi üzerindeki en güçlü etkilerden biri olarak kabul edilebilir (Watts 2003). Ling ve Poh (2004), kadın nicelik araştırması mezunlarıyla bir anket gerçekleştirmiş ve bunların yalnızca %42'sinin mezuniyetten sonra inşaat sektöründe çalışacağından emin olduğunu bulmuştur.

Şantiye temizliği ve cinsiyet ayrımcılığı, inşaat sektörünün kadınlar için cazip bir kariyer yolu olmamasının başlıca nedenleridir ve önümüzdeki on yıllarda daha fazla işgücü kıtlığı tehdidini ortaya çıkaracaktır (Morello vd. 2018). Keen (2010), kadınların mimarlık-mühendislik iş gücünde tutulmasını incelemiş ve çalışma ortamı, iş-yaşam

dengesi ve mentorluğun, kadınların mühendislik işlerini bırakmasının birincil nedenleri olarak tanımlamıştır. Francis ve Prosser (2013), kadın öğrencilerin esnek çalışma, değişken beceriler ve iş-yaşam dengesi ile ilgili beklentiler ve erkek egemen çalışma ortamlarından kaçınma istekleri nedeniyle inşaat sektörüne olan ilgilerini kaybettiklerini belirtmiştir. Bu sorunlar, iş-yaşam dengesi kavramını kadınların sektörde karşılaşılabilecekleri belirli sorunlarla ilişkilendirmektedir. Ancak inşaat mühendislerinin çalışma koşulları zor ve sıkıdır ve uzun çalışma saatleri, iş tatmini eksikliği ve iş tükenmişliği gibi faktörleri içerir. İş tükenmişliği, öğrencileri gelecekteki kariyer planları için inşaat mühendisliği işlerine ilgisiz hale getirmektedir (Francis ve Prosser 2013; Ling vd., 2016).

Bilim insanları, iş-yaşam dengesinin, insanların refahı ve tüm dünyada iş verimliliği açısından büyük bir tesiri olduğu hususunda hemfikirdir. İş-yaşam dengesi, yukarıda belirtildiği gibi inşaat mühendisliği endüstrisinde bir araştırma konusu olmasına rağmen birden fazla ülkede karşılaştırmalı bir bakış açısıyla (Haar vd. 2014; Lyness ve Judiesch 2014) veya öğrenci (çalışanın aksine) bakış açısından çok fazla araştırılmamıştır. Daha düşük kayıt oranlarıyla kanıtlar, öğrencileri inşaat mühendisliği eğitimine çekmede olası sorunlar olduğunu göstermektedir (Francis ve Prosser 2013). Bu da inşaat mühendisliği öğrencilerine ilişkin iş-yaşam dengesi algılarının dikkatli bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Yaşam kalitesini iyileştirmek, inşaat mühendisliği öğrencilerinin gelecekteki kariyerlerini ve uzmanlıklarını şekillendirme açısından en önemli değerlerden biridir (Agrawal ve Dill 2008). Bu nedenle, iş-yaşam dengesi algıları üzerine derinlemesine bir araştırma, sektörün en zayıf yönlerini ortaya çıkarabilir ve potansiyel çalışanların beklediği şekilde sektörün iş-yaşam dengesi koşullarını iyileştirmek için öneriler sağlayabilir. Çalışanları işte tutma sorunları nedeniyle sektörde meydana gelebilecek olası çalışan eksiklikleri, gelecekteki çalışanların algılarını anlayarak ele alınabilir. Bu çalışma, inşaat mühendisliği lisans ve lisansüstü öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algılarını değerlendirmeyi ve algıların katılımcıların demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını bulmayı amaçlamaktadır. Çalışma, Türkiye ve Arap ülkelerindeki (Irak, Suriye ve BAE) inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algılarını belirlemiş ve karşılaştırmıştır. Bu araştırma ayrıca (1) cinsiyet, (2) yaş, (3) derece programı (lisans ve lisansüstü), (4) çalışma yılı, (5) staj deneyimi, (6) staj sırasında harcanan zaman, (7) staj sırasında sorumluluk düzeyi, (8) gelecekteki ebeveyn planları

ve (9) ebeveyn yaş tercihleri gibi kategorik değişkenlere dayalı algı farklılıklarını araştırmayı amaçlamıştır. Bu araştırmanın bulguları, gelecekteki endüstri profesyonellerinin iş ve aile yaşamı memnuniyeti düzeyindeki algıları için net temel çizgiler oluşturarak sorunların olası temel nedenlerini vurgulamakta ve böylece endüstrinin daha nitelikli çalışanları çekmek için stratejiler belirlemesine yardımcı olmaktadır.

Bu gerçekler, yalnızca lise öğrencilerinin inşaat mühendisliği programlarına alınmasını değil, aynı zamanda inşaat mühendislerinin meslekte kariyer yapma kararlılığını da engellemektedir. Bu nedenle, iş-yaşam dengesinin inşaat mühendisliği öğrencilerine ilişkin algılarının, daha iyi iş-yaşam dengesi koşulları aracılığıyla sektöre ilişkin olumsuz düşünceleri en aza indirmek için stratejileri belirlemek amacıyla daha fazla incelenmesi gerekmektedir. Bu inceleme, sektörün daha nitelikli öğrencileri çekmek için stratejiler benimsemesine yardımcı olacak ve öğrencileri eğitim sürecinde tutma sorunlarını çözebilecektir. Öğrencilerin demografik özelliklerine ve inşaat mühendisliği programlarından geçtikleri ülkeye göre belirli bakış açıları gözlemlenebildiğinden, iş-yaşam dengesi algılarını iyileştirmek için farklı özelliklere (yani erkek veya kadın öğrenciler, üçüncü veya dördüncü sınıf öğrencileri) yönelik farklı stratejiler geliştirilebilir. Bu nedenle, iş-yaşam dengesinin inşaat mühendisliği öğrencilerine ilişkin algıları ve demografik özelliklerine dayalı algı farklılıkları, bu çalışmada araştırılan birincil alanlardır.

1.2. Tezin Amacı

İnşaatta çalışan kişilerin, iş hayatı ve iş dışındaki hayat olmak üzere iki temel yaşam alanı vardır ve bunlar arasındaki etkileşim çalışanlar için önemlidir. İş ve iş dışındaki hayat arasındaki denge, günümüzde akademisyenlerin ve işletme yöneticilerinin de dikkatini çeken konular arasında yer almaktadır. Çünkü iş hayatı ve kişisel yaşam arasında oluşacak bir dengesizlik, çalışanların tutum ve davranışlarında büyük değişikliklere ve negatifliklere sebep olmaktadır. Bu sebeple kişilerin iş hayatı ile ev hayatı arasında denge kurma istekleri vazgeçilmez hale gelmiştir. Bu çalışmanın amacı, inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş hayatı ve ev hayatı dengesi algılarının karşılaştırmalı olarak analiz edilmesidir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Teknolojinin hızla ilerlemesi, iş dünyasında saat farklılıklarının önemini kaybetmesine, rekabetin yoğunlaşmasına, fazla mesai kavramının yükselişine ve mobilitayla birlikte iş modellerinin de gelişmesine neden olmuştur. Bu senaryo, işverenlerin çalışanlarından beklentilerinin değişmesine yol açmakta ve aynı zamanda iş-yaşam dengesini de etkilemektedir. Ailenin bozulması, aile içinde çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. İş hayatı – ev hayatı dengesi kavramı, yirminci yüzyılın ikinci yarısında işyeri istekleri sebebiyle aile hayatına ayrılan zamanın sınırlanması ve gereken dengenin kurulamaması nedeniyle ortaya çıkmıştır (Ergün, 2019; Akın vd., 2017).

İş ve aile rolleri arasındaki çatışma, üç farklı kategoride değerlendirilmektedir: zamana, gerilime ve davranışa dayalı çatışma. Zamana dayalı çatışma, bireyin o andaki rolü için ayırdığı sürenin diğer role ayırdığı süreyi etkilemesi nedeniyle çatışmaya yol açmasıdır. Farklı rollere yüklenen sorumluluklar, bireyler arasında gerilimin artmasına neden olmakta; roller arasındaki davranış farklılıklarının çatışması ise iş hayatı-ev hayatı dengesindeki bozulmaya katkıda bulunmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985).

Roller arasında yaşanan çatışmanın farklı sonuçları vardır. Örneğin rol çatışmasının, depresyonun (Frone vd., 1992) yanı sıra sağlık sorunları, yüksek alkol kullanımı (Frone vd., 1996), tükenmişlik duyguları (Bacharach vd., 1996), işe bağlılık düzeyi, iş kaybı, işten ayrılma niyeti (Burke vd., 1988), devamsızlık davranışları (Boyar vd., 2005) ve performans düşüklüğü ile de alakalı olduğunu gösteren çalışmalar vardır. Bireylerin hayat alanları, temel olarak bireysel hayat, aile hayatı ve iş hayatı olmak üzere üç bölümdür. Bu üç bölüm arasındaki denge çoğunlukla iş hayatı açısından değerlendirilmektedir. Bireylerin hayat alanları, bu bölümlerden herhangi biriyle sınırlandırılmaz ve her alana yönelik sorumlulukları yerine getirmek için vakit ayırmak gerekir (Desrochers ve Sargent, 2004).

İş hayatı, son dönemde önemli dönüşümlerden geçmektedir. İş hayatındaki hızlı gelişmelerle ve teknolojinin iş hayatında giderek daha fazla yer almasıyla birlikte çalışanlar, evden çalışma imkânına kavuşmuş; iş yerinde tamamlamadıkları işleri

kendilerine ayıracakları zamanda tamamlamayı tercih etmişlerdir (Duxbury ve Higgins, 2001).

Bu değişiklikler, iş, aile ve kişisel hayatı etkileyerek sağlıklı bir iş hayatı-ev hayatı dengesini korumanın önemini ortaya çıkarmıştır. İş-yaşam dengesi fikri, geçimini sağlama ve tatmin edici bir kişisel yaşam sürdürme talepleri arasındaki dengeyi bulma etrafında dönmektedir. Bu dengeye ulaşmanın, gerek çalışanların gerekse işverenlerin gereksinimlerini dikkate alan bir sistem olarak kavramsallaştırılan karşılıklı bir süreç olduğundan bahsedilmektedir (Lewis vd., 2007).

İş hayatı-ev hayatı dengesi, iş ve özel hayat arasında oluşabilecek çatışmaların başarılı bir şekilde yönetilmesinden kaynaklanan memnuniyet ve etkin işleyiş durumunu ifade etmektedir. İş hayatı-ev hayatı dengesi, iş ve boş zaman etkinliklerinin verimli bir şekilde yönetilmesiyle elde edilen hem mesleki hem de kişisel yaşamda mutlu ve rahat olma durumunu ifade etmektedir. Pek çok çalışan, zaman yönetimi becerilerinden yoksun oldukları için değil, zamanlarının önemli bir bölümünü iş sorumluluklarına ayırdıkları için bu dengeyi sağlamakta zorlanmaktadır. Bir kuruluşun desteği olmadan iş hayatı ile özel hayat arasında denge kurmak zor gibi görünmektedir (Clark, 2009).

İş hayatı-ev hayatı dengesi, iş ve özel yaşamın eşit dağılımı anlamına gelmese de iş-yaşam dengesi kavramı yaşa, zaman kısıtlamalarına ve bireysel sorumluluklara göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin ideal denge, ebeveynliğin başlangıcında, emekliliğin başlangıcında ve mesleki yolculuğun başlangıcında değişiklik gösterebilir. Bu dönemler için evrensel olarak kabul edilmiş bir model yoktur. Ancak iş-yaşam dengesi kavramını evrensel olarak uygulanabilir kılan iki temel ilke vardır: başarılar ve mutluluk (Clark, 2009).

İş-yaşam dengesi, gelir getirici işleri ve aile, gönüllülük, kişisel gelişim, toplumsal faaliyetler, dinlenme ve boş zaman gibi insanlar için önemli olan diğer tüm faaliyetleri dengelemeyi ve yönetmeyi amaçlamaktadır (Dundas, 2008; Sera vd., 2003). İş-yaşam dengesi, bireyin kendini mesleki ve ailevi sorumluluklarına adanma ve bunlardan memnun olma derecesini ifade etmektedir. Sonuç olarak iş hayatı-ev hayatı dengesi iyi olan bireyler hem iş yerlerinde hem de iş harici zamanlarını etkili bir şekilde yönetebilen bireylerdir (Lockwood, 2003).

2.2. İş Yaşam Dengesinin Boyutları

Literatürde, iş hayatı-ev hayatı dengesi boyutlarının birçok çalışmada çeşitli şekilde sınıflandırıldığı görülmektedir. İş hayatı-ev hayatı dengesinin boyutlarını, Greenhaus vd. (1985), zamana, gerilime ve davranışa dayalı çatışma şeklinde sınıflandırmış; Doğrul ve Tekeli (2010), iş, aile ve birey olarak sınıflandırmış; Küçükusta (2007) ise işin özel hayata etkisi, özel hayatın işe etkisi, iş hayatı-ev hayatı gelişimi ve eş veya diğer bir akraba ile çalışmanın etkisine göre (aktaran: Chakrabarti, 2011); Bayramoğlu (2018), evde işle ilgili çalışmalar, işte evle ilgili işler, iş rollerinin benimsenmesi, aile rolleri ve iş-aile çatışması; Kıcı (2017), zaman, katılım ve memnuniyet dengesi; Korkmaz ve Erdoğan (2014) ise nesnel olarak iş-yaşam dengesi, özel yaşam, kariyer ve sağlıktaki başarılar, öznel iş-özel yaşam memnuniyeti ve iş-yaşam dengesi olarak sınıflandırmıştır.

Greenhaus ve Beutell (1985), davranışa bağlı çatışmayı, bir rol veya sorumluluk için sergilenen, başka bir rol veya sorumluluğun yerine getirilmesi için sergilenecek davranışı engelleyen veya zorlaştıran davranış olarak tanımlamaktadır. Çatışma, bir görevi tamamlamanın getirdiği stres veya gerginlik, başka bir görevi veya sorumluluğu yerine getirme yeteneğini engellediğinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin kişi sabah işe gidiş esnasında yolda yaşadığı tartışmayı ya da gerilimi, iş yerine geldiğinde çalışma arkadaşlarına veya yöneticisine yansıtıyorsa ve işinin gerektirdiği performansı sergilemiyorsa bu, gerilime dayalı bir çatışmadır. Aynı şekilde çalışanın işten eve dönerken trafikte yaşadığı bir gerginlik veya tartışma nedeniyle bu gerilimi eşine, çocuklarına, anne babasına yansıtarak ilgili kişilere karşı sorumluluklarından ödün vermesi de yine bir gerilim örneğidir. Evden çalışırken aramalara ve e-postalara yanıt veren, normal çalışma saatleri dışında çalışan ve gece geç saatlere kadar işinde çalışan kişinin eylemleri, iş ve özel yaşam arasındaki dengesizliğe katkıda bulunmaktadır. Benzer şekilde, çalışanın isteyken kişisel ve ailevi meselelerini yönetmesi, günlük görevlerini tamamlaması ve mesai saatleri içinde sevdikleriyle bağlantıda kalması gerektiğinde iş-yaşam dengesini tutturması zor olacaktır. İş-aile çatışması, bireyin iş yükümlülüklerinin ailesiyle geçirebileceği zamanı elinden alması ve iş yükümlülükleri nedeniyle ailesini ve kişisel planlarını yeniden düzenlemek veya iptal etmek zorunda kalması durumunda ortaya çıkmaktadır (Chakrabarti, 2011; Bayramoğlu, 2018).

2.3. İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması Olumlu Yönleri

İş-yaşam dengesi girişimleri ile çalışanların elde tutulması arasında doğrudan bir bağlantı olduğuna yaygın olarak inanılmaktadır. Sonuç olarak çalışanların mesleki sorumlulukları ile kişisel yaşamları arasında doğru bir denge yakalamaları büyük önem taşımaktadır (Roehling, 2001). Çeşitli kuruluşlar tarafından başlatılan iş hayatı-ev hayatı dengesi girişimlerinin sonucunda izin süresi, çalışanın özel durumuna ve ihtiyaçlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Bloom ve Van'a (2006) göre, iş-yaşam dengesi girişimlerini uygulayan şirketler, üretkenlikte artış yaşama eğilimindedir. Desteği teşvik eden bir kültürün, kurumun çalışanlarına değer verdiği inancını güçlendirdiği gösterilmiştir (Lambert, 2000).

2.3.1. Yaşam Dengesinin Çalışanlar Açısından Olumlu Yönleri

Çalışanlar, iş ve aile yaşamı arasında denge kurduğunda kişisel olarak daha az rol çatışması, ailesiyle daha kaliteli zaman geçirme, hayat akışlarında daha çok kontrol, yaşamdan tatmin (Maxwell ve Mcdougall, 2004) ve iş kalitesi ortaya çıkmaktadır (Baral ve Bhargava, 2010). Bu senaryoda, fiziksel ve zihinsel sağlığın artırılması gibi avantajlar sunabilmektedir. İş-yaşam dengesini geliştirmek, bireylerin mesleki çevrelerine anlamlı bir katkı yapmalarını sağlamaktadır (Baral ve Bhargava, 2010).

İş-yaşam dengesi için çabalamak, kişinin bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebileceğine inancı olan öz yeterliliğini artırabilir. İş yaşamını zenginleştirme, bir rolde başka bir rolde yaşam kalitesini, performansı veya duyguları artıran olumlu bir deneyimdir (Baral & Bhargava, 2010).

Ayrıca, bir çalışanın belirli bir sektörde veya meslekte çalışıyor olması, çalışma saatlerini etkili bir şekilde yönetebilirse taleplerin başka bir alana yayılmasını azalacak ve sonuçta üretkenliklerinde genel bir artış meydana getirecektir (Porter ve Ayman, 2010).

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesine ulaşmak hem iş hem de aile yaşamında mutluluğun artmasına, başkalarına yardım etme konusunda daha fazla istekliliğe ve daha keyifli, iş birliğine dayalı bir çalışma ortamına yol açabilmektedir. Çalışanın evdeki değişiklikleri, planlama, geri bildirim toplama, eğitim ve danışmanlık dahil olmak üzere işyerindeki yetenekleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir (DeLong, 1992). Çalışma yaşamının iyileştirilmesi hem çalışan hem de işveren açısından

verimliliğin artması, şevk ve şirkete bağlılık gibi avantajları beraberinde getirmektedir (Maxwell & McDougall, 2004).

2.3.2. İş Yaşam Dengesinin İşverenler Açısından Olumlu Yönleri

Çalışanlar, iş-yaşam dengesini sağladıklarında çoğu zaman birçok olumlu sonuçla karşılaşır. Bu senaryo, işverenlerin iş-yaşam dengesini ve aile yaşamını destekleyen politikalara uyması nedeniyle çalışan verimliliğinin artması ve çalışan devrinin azalması gibi olumlu sonuçlara sahiptir (Allen, 2001).

İş-yaşam dengesi programlarına ek olarak, çalışanların kişisel yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları kabul etmelerine ve çözmelerine olanak tanıyarak açıklık ve güven atmosferini teşvik etmektedir (Maxwell ve McDougall, 2004).

Kuruluşlar, iş-yaşam dengesi programlarını uyguladığında daha düşük işe alım giderleri, azalan eğitim giderleri, artan üretkenlik ve azalan çalışan tükenmişliği yaşarlar (Haar & Roche, 2010).

İş-yaşam dengesi programları, daha kaliteli hizmet, artan çalışan kapasitesi, azalan çalışan devamsızlığı, çalışan esnekliği ve değişen pazarlarda başarılı olma yeteneği (Maxwell & McDougall, 2004), artan organizasyonel bağlılık (Baral & Bhargava, 2010) ve iş süreçlerine artan düzeyde katılım sağlamaktadır (Haar ve Roche, 2010).

İş-yaşam dengesi programlarının, yöneticilere çalışanlara yardımcı olma ve yönetsel sorumluluklarını daha yönetilebilir hale getirme fırsatı sunduğu kaydedilmiştir (Maxwell & McDougall, 2004).

Çalışanlar, stres düzeyleri azaldıkça daha olumlu duygular yaşamaya başlamakta ve bunun sonucunda iş arkadaşlarına yardım etme konusunda daha istekli olmaktadır (Rothbard, 2001).

2.4. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Bir disiplin olarak iş-yaşam dengesinin tarihi boyunca, bu olguyu açıklamak için çeşitli teoriler öne sürülmüştür. Bu teoriler aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

2.4.1. Yayılma Teorisi

Geçtiğimiz yirmi yılda iş-yaşam dengesi teorilerini inceleyen çalışmaların çoğunda, literatürün büyük bir kısmı, yayılmaların yaratabileceği olumlu ve olumsuz etkiler etrafında yoğunlaşmıştır. İlk önce Wilensky tarafından öne sürülen yayılma modeli, deneyimlerin iş alanından iş dışı alana doğru “yayılması” olduğu fikrine dayanmaktadır; öyle ki, bir birey için iş ve çalışma dışı sosyal deneyim algısı çalışma alanları fiilen sınırsızdır. Teorik olarak difüzyon, pozitif difüzyon ve negatif difüzyon olarak sınıflandırılabilir. Pozitif yayılma literatürde yayılma, genelleme, aşinalık, özdeşlik, eş biçimlilik, süreklilik ve uyumluluk gibi farklı şekillerde anılmaktadır. Olumlu yayılma, bir alandaki olumlu deneyimlerin başka bir alanda memnuniyet ve kazanıma yol açması durumunda ortaya çıkmaktadır (Vijayakumar & Janakiram, 2017).

Negatif difüzyon, literatürde karşıtlık, tamamlayıcılık, yenilenme, heteromorfizm olarak adlandırmaktadır. Olumsuz yaklaşım, iş ve iş dışı alanlar arasındaki ilişkinin zıt ve çelişkili olduğunu öne sürmektedir. Diğer bölgelerde yayılma dikey ve yatay yayılma olarak sınıflandırılmaktadır. Yatay yayılma, iş memnuniyetinin kişisel yaşamı nasıl etkileyebileceğinin yanı sıra bir habitatın yakındaki bir alan üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Dikey yayılma, iş, aile, boş zaman vb. yaşam alanlarının hiyerarşik organizasyonunu mekân hiyerarşisi cinsinden ifade edilmektedir. Belirli bir alandaki memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyi, genel memnuniyet veya memnuniyetsizliği daha yüksek düzeyde etkileyebilmektedir. Varoluşun en üst düzeyi olan genel yaşam, bu durumdan en çok etkilenen alandır (Sirgy vd., 2001).

2.4.2. Çatışma Teorisi

İlk defa Greenhaus & Beutell (1985) tarafından incelenen çatışma teorisi, yaşamın bir alanında tatmine ulaşmanın, başka bir alanda uzlaşmayı gerektirdiğini öne sürmektedir. Bu iddia, kişisel yaşam ve mesleki yaşamın esasında uyum içinde olmadığı ve başka norm ve gereksinimlere ihtiyaç duyduğu ön kabulüne dayanmaktadır. Kahn vd., (1964) ve Katz vd., (1978) gibi daha önceki çalışmalara atıfta bulunan Greenhaus & Beutell (1985), iş ve yaşam arasında var olan çatışmayı "iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma" olarak öne sürmektedir. Bu, önceden var olan bir

role sahip olmanın, yeni bir rol üstlenmeye çalışırken zorluklara yol açabileceği anlamına gelmektedir.

Temel çatışma teorisi, Powell & Greenhaus (2010) tarafından ortaya atılmıştır. Bu teoriye göre, bireyin farklı rolleri oynayabileceği sınırlı bir zamanı vardır.

2.4.3. Sınır Teorisi

Sınır teorisi, çalışanların deneyimledikleri dünyayı basitleştirmek ve sınıflandırmak için sınırları nasıl oluşturduğunu, koruduğunu ve değiştirdiğini vurgulamaktadır. Nippert-Eng, 1996 tarihli sosyolojik çalışmasında, insanların aralarındaki geçişi kolaylaştırmak için işe ve eve nasıl anlam vermeye çalıştıklarını açıklamaktadır. Sınır teorisi, bireyin hayatının iş ve iş dışı tarafları arasında psikolojik, fiziksel ve davranışsal sınırlar bulunduğunu ileri sürmektedir (Allen vd., 2014).

2.4.4. Zenginleştirme Teorisi

YDD araştırmalarına uzun süredir çatışma odaklı bir bakış açısı hâkim olmuştur. Ancak araştırmacılar, iş ve yaşam arasındaki ilişkiyi incelemeye başladıkça bakış açısında bir değişim yaşanmıştır. Zenginleşme teorisi, kişinin iş ve aile yaşamına bağlı süreçleri incelemek amacıyla 2006 yılında Powell ve Greenhaus tarafından geliştirilmiştir. Farklı bir roldeyken kendisine fayda sağlayacak bir rolden edinilen deneyimlerin edinilmesi olarak açıklanmaktadır. Bir rolde biriktirilen psikolojik kaynakların diğer bir role iletilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Carlson vd., 2011).

2.4.5. Kolaylaştırma Teorisi

Voydanoff (2004), kolaylaştırmayı, bir rolle ilişkili kaynakların diğer bir role katılımı desteklediği veya basitleştirdiği bir etkileşim olarak tanımlamaktadır. Frone (2003), bunu bir role katılımının diğer bir role katılımı kolaylaştıran deneyimler, becerilerin öğrenilmesi ve fırsatlara imkân sağlama derecesi olarak tanımlamaktadır.

2.4.6. Segmentasyon ve Entegrasyon

Yüksek rol entegrasyonunun ve yüksek rol bölümlenimin kutup olduğu modele segmentasyon - entegrasyon sürekliliği teorisi adı verilmektedir. Model, işin ve işsizliğin birbirini etkilemediğini ve birbirlerinden farklı olduklarını ileri sürmektedir (Guest, 2002).

2.4.7. Tazminat Teorisi

Bu teoriye göre insanlar mevcut durumlarından memnun olmadıklarında farklı bir alanda tazminat arama eğiliminde olmaktadır. Bu teori, iş ve ailenin aynı ortamda var olduğunu ve birbirleri üzerinde dengeleyici bir etkiye sahip olduklarını öne sürmektedir (Mathew & Natarajan, 2014).

2.4.8. Araçsal Teori

Literatürde aynı zamanda “araçsallık” fikri olarak anılır ve anlamı şu şekildedir: İş ve kariyer, ilk olarak tatmin edici ve başarılı bir aile ve boş zaman yaşamı kurmak ve bunu sürdürmek için gereken kaynakları kazanmanın yollarıdır ve bunun tersi de geçerlidir. Araçsallık teorisinin çekirdek konsepti, kişinin bir etkinlikten elde ettiği faydaların, hayatının başka bir yönüne uygulanabilmesidir. Bunun tipik bir örneği, uzun saatler çalışmayı gerektirse bile gelirini artırmaya çalışan bir çalışandır (Misafir, 2002).

Kıtlık ilkesi, kaynak tüketiminde iş ve yaşam arasında ters bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Kaynaklar belirli bir bölgede kullanıldıkça miktarı azalmaktadır (Morris & Madsen, 2007).

2.4.9. Uyum Teorisi

Uyumluluk teorisi, iş ve aile arasında bir uyum veya benzerlik olduğu ve bu benzerliğin genetik faktörler, kişilik, özellikler, sosyo-kültürel etkenler, genetik faktörler ya da sosyal uyum gibi üçüncü bir değişken ile hem iş hem de aile alanlarını pozitif olarak etkileyebildiği fikrine dayanmaktadır (Mathew & Natarajan, 2014).

2.4.10. Ekolojik Sistemler Teorisi

Ekolojik teori, çalışanların ekosistemlerindeki ekolojik bağlantılarını araştırarak iş-yaşam dengesini açıklamaktadır (Pocock vd., 2009). İşçi ekosistemleri, daha büyük bir ekosistemin içindeki mikro sistemler olarak kabul edilmektedir. Kariyer ve aile, süreç, insan, bağlam ve zamanın birbirlerinin ürünü olduğunu ve birlikte iş ve yaşam deneyimleri üzerinde ekleyici etkilere sahip olduğunu göstermektedir (Grzywacz & Marks, 2000).

2.4.11. Merdiven Teorisi

Bird (2006) tarafından öne sürülen bu teori, iş-yaşam dengesinin iki boyutlu olduğunu iddia etmektedir: kişi ve örgüt. Bunların görevi bir merdivenin iki ayağı olarak tanımlanabilir. Sol ayak, kurumun çalışana karşı sorumluluğunu; diğer ayak ise çalışanın kurumuna karşı sorumluluğunu temsil etmektedir. Bu iki ana unsur; kâr, gelir, sadakat, müşteri hizmetleri, etik, üretkenlik, elde tutma ve işe alım adımlarıyla birleştirilir. Bir çalışan için yolculuk işe alımla başlar ve son adımla (satın alma) son bulur. İyi bir iş-yaşam dengesi kurabilmek için her iki ayağımızın da düzgün çalışması gerekmektedir.

2.5. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş-yaşam dengesi, ev hayatınızla iş hayatınızı dengeleme yeteneğidir. Profesyonel hayatınızda mutlu ve üretken olmak için iş-yaşam dengesi önemlidir. Birçok çalışma, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmanın, kişinin memnuniyetini ve yaşam kalitesini artırdığını göstermiştir (Erben ve Ötken, 2012). Bu nedenle yöneticiler ve işverenler, iş-yaşam dengesini sağlamak için özel stratejiler ve politikalar geliştirmeye önem vermektedirler (Sayın, 2017). Sanayileşmeyle birlikte iş-yaşam dengesinin önemi artmıştır. Giderek daha da önemli hale gelen bir faktör ise demografik değişimin etkisidir. Özellikle demografik eğilimler, çift gelirli hanelerin artışı, kadınların çalışma hayatındaki artan önemi, yarı zamanlıdan tam zamanlı işe geçiş ve büyüyen bir iş gücüyle ilişkili değişiklikler göz önünde bulundurulduğunda aile desteğini azaltan piyasa koşulları, iş-yaşam dengesinin önemini arttırmıştır (Kuru, 2014).

Kadınların ekonomik hayata girmesiyle birlikte kariyer ve aile daha da önem kazanmaktadır. Ancak insanların sosyal yaşamlarında daha mutlu olabilmeleri ve genel refah düzeylerini artırabilmeleri için iş ve ev yaşamlarındaki özel sosyal rollerini uzlaştırabilmeleri gerekir. İyi bir iş-yaşam dengesi, bireyin yaşam kalitesini artırır ve sosyal hayatına büyük katkı sağlar. Bireyin profesyonel yaşamındaki üretkenliği, pozitif etki oluşturarak motivasyonu ve işe katılımı artırır, personel devir hızını azaltır ve şirkete olan bağlılığı artırır (Grover & Crooker, 1995).

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler, robotik ve yapay zekâ alanındaki ilerlemeler insana olan ihtiyacı azaltsa da tıp, güvenlik gibi birçok alanda insana olan

ihtiyaç hala yüksektir. İş-yaşam dengesi, yetenek odaklı her organizasyonel yapının temel unsurudur (Bird, 2006).

İş yaşam dengesini sağlamak için dünya genelinde çeşitli yöntemler ve uygulamalar benimsenmektedir. Bu dengeyi destekleyen başlıca yöntemler ve örnekler:

1. Esnek Çalışma Saatleri ve Uzaktan Çalışma

- Hollanda: Çalışanlar, çalışma saatlerini kişisel ihtiyaçlarına göre belirleyebilir. Yarı zamanlı çalışma yaygındır.
- Almanya: Esnek çalışma saatleri ve evden çalışma teşvik edilir. Özellikle pandemi döneminde uzaktan çalışma yaygınlaşmıştır.

2. Kısıtlanmış Çalışma Haftaları

- Bazı şirketler, üretkenliği artırmak için haftada 4 gün çalışma modeli denemektedir.
- İzlanda: Haftalık çalışma süresini 40 saatten 35 saate indiren pilot uygulama başarıyla sonuçlanmıştır. Çalışan memnuniyeti artmıştır.

3. Ücretli Tatil ve İzin Hakları

- Fransa: Yıllık en az 5 hafta ücretli izin verilmektedir.
- Danimarka: Çalışanlar yılda 36 gün ücretli izin hakkına sahiptir.

4. Ebeveyn ve Aile İzinleri

- Norveç: Ebeveyn izni 49 hafta boyunca tam maaş veya 59 hafta boyunca %80 maaşla verilmektedir.
- İsveç: Ebeveynler toplamda 480 gün ücretli izin alabilmektedir.

5. Sağlık ve Refah Programları

- Avustralya: İşverenler çalışanlara sağlık sigortası, spor salonu üyeliği ve zihinsel sağlık hizmetleri sunmaktadır.
- ABD: Bazı teknoloji şirketleri, çalışanlarına ücretsiz yemek, spor salonu ve masaj hizmetleri sağlamaktadır.

6. İş ve Özel Hayatı Ayırma Kültürü

- Almanya: Mesai saatleri dışında işle ilgili e-postalar ve aramalar yapılması hoş karşılanmaz.
- Fransa: “Bağlantıyı Kesme Hakkı” yasası, çalışanların mesai saatleri dışında işle iletişime geçmeme hakkını korumaktadır.

7. İşyerinde Refahı Destekleyen Programlar

- Google (ABD): Çalışanlarına rahatlama odaları, meditasyon alanları ve oyun odaları sağlamaktadır.
- Japonya: “Inemuri” adı verilen kısa uyku molaları teşvik edilmektedir.

8. Çocuk Bakımı Desteği

- Fransa ve İskandinav Ülkeleri: Devlet destekli kreşler ve okul sonrası bakım hizmetleri mevcuttur.
- Almanya: Çalışan ebeveynlere çocuk bakımı masraflarında destek sağlanmaktadır.

Bu yöntemler, çalışanların hem iş hem de özel hayatlarını dengede tutmalarını sağlayarak verimliliği ve mutluluğu artırmaktadır.

Arap ülkelerinde de iş-yaşam dengesini sağlamak amacıyla çeşitli yöntemler uygulanmaktadır. Bu yöntemler, ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak aşağıdaki uygulamalar öne çıkmaktadır:

1. Esnek Çalışma Saatleri ve Uzaktan Çalışma

Birleşik Arap Emirlikleri (BAE):

- 2022’den itibaren devlet çalışanları için haftada 4,5 günlük çalışma sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Cuma öğleden sonra, cumartesi ve pazar tatildir.
- Uzaktan çalışma ve esnek çalışma saatleri teşvik edilmektedir.

Suudi Arabistan:

- Bazı sektörlerde esnek çalışma ve uzaktan çalışma seçenekleri mevcuttur.
- Pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulaması yaygınlaşmış ve bazı şirketlerde kalıcı hale gelmiştir.

2. Ücretli Tatil ve İzin Hakları

Katar, BAE ve Suudi Arabistan:

- Yıllık ücretli izin hakkı genellikle 21 ile 30 gün arasında değişmektedir.
- Resmî tatillerde ücretli izin verilmektedir.

3. Ebeveyn ve Aile İzinleri

BAE ve Katar:

- Kadın çalışanlara genellikle 45 ila 90 gün arasında doğum izni verilmektedir.
- Bazı özel sektör firmaları, babalar için de kısa süreli ücretli izin vermektedir.

Suudi Arabistan:

- Kadın çalışanlara 10 haftalık doğum izni verilirken erkek çalışanlar kısa süreli babalık izni kullanabilmektedir.

4. Çocuk Bakımı Desteği

BAE ve Katar:

- Bazı büyük şirketler ve devlet kurumları, çalışanların çocukları için kreş hizmeti sağlamaktadır.

5. İşyerinde Refah ve Çalışan Destek Programları

BAE ve Suudi Arabistan:

- Büyük şirketler, çalışanlarına spor salonu üyelikleri, sağlık sigortası ve zihinsel sağlık hizmetleri sunmaktadır.
- Çalışanların sağlığı ve mutluluğu için etkinlikler düzenlenmektedir.

6. Resmi Çalışma Saatlerinin Azaltılması

- Bazı ülkelerde Ramazan ayında çalışma saatleri 2-6 saat kısaltılmaktadır.
- Kamu ve özel sektörde bu uygulama yaygındır.

7. Yasal Düzenlemeler ve Haklar

BAE:

- 2022'de İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle çalışanların özel hayatlarına saygı gösterilmesi zorunluluğu getirilmiştir.
- Çalışanlar, mesai saatleri dışında işle ilgili iletişim kurmama hakkına sahiptir.

Arap ülkelerinde iş-yaşam dengesi konusundaki uygulamalar, bölgenin kültürel ve sosyal değerleriyle uyumlu bir şekilde gelişmektedir. Özellikle BAE ve Katar gibi ülkeler, bu konuda yenilikçi adımlar atarken diğer ülkeler de bu uygulamaları benimsemeye başlamıştır.

Tablo 1. Bazı ülkelerde doğum izni süresi açısından yapılmış karşılaştırma

| Ülke | Doğum İzni Süresi (Kadın) | Ücretli İzni (%) | Baba İzni | İş-Yaşam Dengesi Politikaları |
|---------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------|---|
| İsveç | 480 gün (ebeveyn paylaşır) | %80'e kadar | 90 gün (zorunlu) | Esnek saatler, kreş desteği, ebeveyn izni paylaşımı |
| Almanya | 14 hafta + 12-14 ay ebeveyn izni | %65-100 | 2 ay+ (isteğe bağlı) | Yarı zamanlı çalışma, çocuk bakım yardımı |
| Fransa | 16 hafta | %100 | 28 gün | Kısa saatler, devlet kreşleri, esnek izin |
| Türkiye | 16 hafta | %66 | 5-10 gün | Ücretsiz izin, süt izni, kısmi çalışma |
| Japonya | 14 hafta | %67 | 1 yıla kadar | Aile dostu politikalar gelişmekte |
| ABD | 0 hafta (federal yok) | Ücretsiz | Eyaletlere bağlı | Bazı eyaletlerde izin, özel sektöre bağlı |
| Norveç | 49 hafta (%100) / 59 hafta (%80) | %100 / %80 | 15 hafta | Esnek izin, tam/yarı zamanlı dönüş |
| Birleşik Arap Emirlikleri | 60 gün | %100 (ilk 45 gün), sonra %50 | 5-10 gün | Esnek çalışma, bazı bölgelerde çocuk bakım desteği |
| Suriye | 120 gün (4 ay) | %100 | 15 gün | Kamu sektöründe izin, özel sektör kısıtlı |
| Irak | 98 gün (14 hafta) | %100 | 3 gün | Sınırlı aile dostu politikalar |

Tablo 1, doğum izni ve iş yaşam dengesini sağlamak için her ülkenin ne kadar destek sağladığını göstermektedir.

İsveç ve Norveç, cömert doğum izinleri ve ebeveynler arasında iznin paylaşılmasını teşvik eden sistemleriyle öne çıkmaktadır. Almanya, İsveç kadar esnek olmasa da doğum izni süresi ve babalık izni konusunda güçlü destek sunmaktadır. ABD, federal bir doğum izni yasasına sahip olmamakla birlikte, bazı özel sektör şirketleri sınırlı doğum izni ve esnek çalışma saatleri sunmaktadır. Birleşik Krallık ise 52 hafta doğum izninin 39 haftası için maaş ödemesi yapmakta, ancak iş yaşam dengesini sağlayacak daha fazla seçenek sunmaktadır.

Suriye; ekonomik zorluklar, savaş ve sosyal yapılar nedeniyle doğum izni ve iş yaşam dengesi konusunda daha sınırlı yasal düzenlemelere sahiptir. Birleşik Arap Emirlikleri

(BAE) ise doğum izni açısından gelişmekte olan bir uygulamaya sahiptir ve ebeveynler için sınırlı iş yaşam dengesi imkanları sunmaktadır.

2.6. İş-Yaşam Dengesinin Sonuçları

İş-yaşam dengesi gerek bireyler gerekse işletmeler için önemlidir. Bireysel açıdan daha etkili ve üretken çalışma koşulları, iş yerinde ve iş dışında ilişki kurmanın faydaları, kurumsal açıdan çalışan verimliliği, artan kurumsal bağlılık, çalışan memnuniyeti, verimli bir iletişimle iyi bir takım çalışması sağlama bakımından birtakım sonuçlar elde edilmektedir (Korkmaz & Erdoğan, 2014).

İşletmeler, iş-yaşam dengesini teşvik ederek çalışanlarının refahını artırabilmekte; bu da iş stresi ve tükenmişlik seviyelerinin azalmasını sağlamaktadır. Sağlıklı bir iş-yaşam dengesine ulaşmak, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışının artması, üretkenliğin ve kârlılığın artması ve işten ayrılma olasılığının azalması gibi çeşitli sonuçlar vermektedir (Kıcıır, 2017).

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesi için çabalamak, yalnızca bireylerin genel yaşam kalitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda mutluluk duygusunu geliştirerek psikolojiye olumlu katkı sağlar. İş ve özel hayatlarını başarılı bir şekilde dengeleyen çalışanların daha yüksek düzeyde mutluluk ve iş tatmini yaşadıkları, işyerindeki çatışmalarının ise azaldığı tespit edilmiştir. Sağlıklı bir iş-yaşam dengesine ulaşmanın birey, organizasyon ve bir bütün olarak toplum üzerinde olumlu etkileri olacaktır. İş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin yaşam kalitesinin ve zihinsel refahının artmasını sağlamaktadır. Çalışan devir hızı ve devamsızlık oranları düşmekte, insanlar arasındaki çatışma düzeyi azalmaktadır. Kuruluşun imajı güçlenmekte ve bazı olumlu değişiklikler meydana gelmektedir (Erben & Ötken, 2014).

McDonald ve Brandley'e göre hem çalışanlar hem de işverenler için iş-yaşam dengesinin avantajları şunlardır: Çalışanlar daha kolay motive olur ve verimlilikleri artar, çalışanların işe gitmeme olasılıkları azalır. Hem sağlık giderlerinde hem de işe alım maliyetlerinde azalma olur. Çalışanlar için iş-yaşam dengesini sağlamanın avantajları arasında hem profesyonel hem de kişisel alanlarda daha neşeli ve iyimser bir yaşam, daha güçlü iş bağlantıları ve kişisel uğraşlar için daha fazla boş zaman olması yer almaktadır (Naithani, 2010).

İş-yaşam dengesini sağlamanın en önemli sonuçlarından biri başarıdır. Çalışanlar, iş-yaşam dengesini önceliklendirerek daha iyi bir refah deneyimi yaşamakta ve bu da hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarını olumlu yönde etkileyerek bireysel ve kurumsal performansın artmasını sağlamaktadır. Özetle iş-yaşam dengesini sağlamanın hem birey hem de organizasyon üzerinde olumlu etkileri vardır (Korkmaz & Erdoğan, 2014).

Guest'e göre iş-yaşam dengesi yapısı, iş-yaşam dengesinin belirleyicilerini neden ve sonuçlarına göre bireylere ve organizasyonlara göre sınıflandırır. Kişisel misafir faktörleri arasında iş yönelimi, kişilik, enerji, cinsiyet ve yaş yer alır. Göz önünde bulundurulmuş organizasyonel faktörler arasında iş yeri kültürü, mesleki sorumluluklar ve iş dışındaki yaşamdaki sorumluluklar ile kültür yer almaktadır. Son olarak iş-yaşam dengesi sonuçları iş tatmini, iş performansı, yaşam tatmini ve mutluluk olarak sınıflandırılmaktadır (Guest, 2002).

Sağlıklı bir iş-yaşam dengesini sağlamak için tasarlanmış çeşitli uygulamalar da bulunmaktadır. Bazı politikalar ve uygulamalar, öncelikle çalışanların ve işverenlerin koyduğu değer ve kurallardan oluşmaktadır. Bu uygulamalara esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, tatil politikaları, doğum izni ücreti, ebeveyn izni ve çalışan faydaları dahildir ancak bunlarla sınırlı değildir. Bu uygulamalar, kadın çalışanlara bazı ayrıcalıklar sağlamakta ve onların profesyonel hayatta daha iyi bir statüye kavuşmalarına yardımcı olmaktadır (McIntosh, 2003).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

İnşaat mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algılarının karşılaştırması amacıyla yapılan bu çalışmada, genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modelinin kullanılması tercih edilmiştir. Genel tarama modeli, günümüzde veya geçmiş bir zaman diliminde gerçekleşen bir olguyu, gerçekleştiği biçimiyle tanımlamak ve bu olgunun kişilerde beklenen tepkiye yol açıp açmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan bir tarama yöntemidir. Genel tarama modellerinde, belli bir kitleyi temsil eden geniş bir evren ile ilgili genel bir tespitte bulunmak amacıyla evrenin tamamından veya bir kısmından oluşturulan bir örneklem grubu üzerinde tarama işlemi gerçekleştirilir. Ayrıca bu tarama işleminde birden çok değişken arasında ilişkisel bir değişimin var olup olmadığı tespit edilmek isteniyorsa genel tarama modellerinden biri olan “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılır. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin değişimlerine dair ilişkilerin ve sebeplerin tespit edilmesi amaçlanır (Karasar, 2011).

Araştırmanın yapılabilmesi adına İstanbul Kültür Üniversitesi Etik Kurulundan 2025/14 karar numaralı ve 05.02.2025 Tarihli EK B’de yer alan “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırma evreni İstanbul, Türkiye ve Arap ülkelerindeki (Irak, Suriye ve BAE) inşaat mühendisliği öğrencilerinden oluşmaktadır. Toplam 230 katılımcıya çevrim içi anket formu gönderilmiş ve bunlardan 133’ünden dönüş alınmış, hatalı ve eksik veri barındırdığı tespit edilen 13 form analizlerde göz ardı edilmiştir. Bu durumda analiz kapsamına alınan ve çalışmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcı sayısı 120’ye düşmüş ve %58 katılım oranı belirlenmiştir. Öğrencilerin ankete katılımı e-posta yoluyla sağlanmıştır. İlk iki kategoride soruların niteliğine göre ölçekler geliştirilmiştir. Üçüncü kategoride ise yedili Likert ölçeği kullanılmıştır (1 = kesinlikle katılmıyorum, 4 = ne katılıyorum ne katılmıyorum ve 7 = kesinlikle katılıyorum). İş yaşam dengesinin algıları hakkında veri toplamak için katılımcılara anketteki soruların özeti verilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırma modeli için üç bölümlü bir anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölüm kişisel bilgi formudur. Katılımcıların demografik bilgilerini toplamak için cinsiyet, yaş aralığı, eğitim durumu ve mesleki tecrübe değişkenlerine dair beş adet demografik sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm, iş-yaşam dengesi algılarını etkileyebilecek olan öğrencilerin geçmişi ve gelecek planları hakkında beş adet sorudan oluşmaktadır. Üçüncü bölüm ise inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi ve ilgili kavramlar hakkındaki algılarına dair (yaşam kalitesi, kadın çalışanların karşılaştığı sorunlar, çocuk sahibi çalışanların karşılaştığı sorunlar, çalışma saatleri, kariyer fırsatları ve iş tükenmişliği) on iki adet soru yer almaktadır. Önceki yıllarda birçok araştırmada kullanılmış olan bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik araştırması, literatür taramasından sonra tespit edilip sırasıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Analiz sürecinde değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler dahil edilmiş, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmanın verileri, “SPSS 27” paket programı ile analiz edilmiştir.

3.4. Araştırma Hipotezleri

Araştırma kapsamında türetilen hipotezler aşağıdaki gibidir.

H1: Ülkeler arasında iş-yaşam dengesi algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Cinsiyet, iş-yaşam dengesi algısını anlamlı şekilde etkilemektedir.

H3: Ülke ve cinsiyet değişkenleri arasında iş-yaşam dengesi algısını etkileyen anlamlı bir etkileşim vardır.

H4: Ülkenin gelişmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesi algısı üzerinde pozitif etki yaratmaktadır.

H5: İş-yaşam dengesi algısı, öğrencilerin kültürel değerleri ile anlamlı bir şekilde ilişkilidir.

H6: Meslek alanlarına göre iş-yaşam dengesi algısı anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: Diğer Arap ülkelerinde bireysellik mi yoksa toplulukçuluk mu baskındır?

4. BULGULAR

Bu bölümde, inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algısını etkileyen faktörler analiz edilmiş ve bu faktörler arasındaki istatistiksel ilişkiler incelenmiştir. Araştırma kapsamında cinsiyet, ülke, ebeveyn olma isteği ve ülkenin gelişmişlik seviyesi gibi değişkenlerin etkisi değerlendirilmiştir. Ayrıca, anketin güvenilirlik analizi (Cronbach's Alpha) yapılarak ölçeğin geçerliliği incelenmiştir.

4.1. Normallik Testine İlişkin Bulgular

Toplanan veriler, başlangıçta verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için yaygın olarak kullanılan iki normallik testine, yani Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerine tabi tutulmuştur. Bu testler, ileri analizler için parametrik ve parametrik olmayan testlerden hangisinin daha uygun olduğunu belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo 2. Normallik Testi Sonuçları

| | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------|---------------------|-----|--------|--------------|-----|--------|
| | Statistic | Df | P | Statistic | Df | P |
| S3.1 | 0,135 | 120 | <0,001 | 0,915 | 120 | <0,001 |
| S3.2 | 0,141 | 120 | <0,001 | 0,909 | 120 | <0,001 |
| S3.3 | 0,263 | 120 | <0,001 | 0,794 | 120 | <0,001 |
| S3.4 | 0,352 | 120 | <0,001 | 0,694 | 120 | <0,001 |
| S3.5 | 0,142 | 120 | <0,001 | 0,930 | 120 | <0,001 |
| S3.6 | 0,134 | 120 | <0,001 | 0,933 | 120 | <0,001 |
| S3.7 | 0,117 | 120 | <0,001 | 0,937 | 120 | <0,001 |
| S3.8 | 0,131 | 120 | <0,001 | 0,930 | 120 | <0,001 |
| S3.9 | 0,150 | 120 | <0,001 | 0,899 | 120 | <0,001 |
| S3.10 | 0,158 | 120 | <0,001 | 0,934 | 120 | <0,001 |
| S3.11 | 0,180 | 120 | <0,001 | 0,942 | 120 | <0,001 |
| S3.12 | 0,137 | 120 | <0,001 | 0,943 | 120 | <0,001 |

Not: df = serbestlik derecesi; p: anlamlılık

Normallik testlerinin sonuçları Tablo 2'de verilmiştir. İş-yaşam dengesi algılarını ölçen 12 soru için anlamlılık düzeyi (p) 0,05 değerinin altında kaldığından verilerin normal dağılıma uymadığı sonucuna varılmıştır. İleri analizlerde parametrik olmayan

testler (Mann Whitney U ve Kruskal Wallis) kullanılmıştır. Cinsiyet, program, staj deneyimi, ebeveyn görüşleri gibi iki grubu içeren kategorilere göre öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı algı farklılıklarının olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Ülke, yaş, mevcut programdaki yıl, staj sırasında geçirilen süre (staj saatleri), staj döneminde verilen sorumluluk düzeyi ve ebeveyn olma yaşı tercihleri gibi ikiden fazla grubu içeren kategoriler Kruskal Wallis testi kullanılarak araştırılmıştır. Veriler SPSS 27 (IBM) paket istatistik programı ile analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ düzeyinde test edilmiştir. Kruskal-Wallis testi sonucunda anlamlı farklılıklar tespit edildiğinde, hangi grupların ortalama değerlerinin önemli ölçüde farklı olduğunu belirlemek amacıyla Bonferroni düzeltmesi ile Mann-Whitney U testi uygulanmıştır.

4.2. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Uyruğu Türkiye ve Arap ülkelerinde olan öğrencilerin yanıtları toplanmış ve tanımlayıcı özellikleri Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre katılımcıların %33,3'ü Türkiye'den, %28,3'ü Irak'tan, %22,5'i Birleşik Arap Emirlikleri'nden, %15,8'i ise Suriye'den katılım sağlamıştır. Bu durum, çalışmanın ağırlıklı olarak Arap ülkelerinde gerçekleştirildiğini ve bölgesel farklılıkların analiz edilmesine olanak tanıyabileceğini göstermektedir.

Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %34,2'si kadın, %65,8'i erkek olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, mühendislik alanında kadın katılımcı oranının daha düşük olduğunu göstermektedir.

Yaş dağılımına bakıldığında ise en büyük yaş grubu %47,5 ile 25-29 yaş aralığında yer almakta olup bunu %26,7 ile 23-24 yaş grubu takip etmektedir. 21 yaş ve altındaki katılımcılar yalnızca %6,7'lik bir oran oluştururken; 30 yaş ve üzerindeki katılımcılar %18,3'lük bir oranla temsil edilmektedir. Bu dağılım, katılımcıların büyük çoğunluğunun genç yetişkinler olduğunu göstermektedir. Eğitim programı açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %55,8'i lisans düzeyinde, %44,2'si ise lisansüstü eğitim görmektedir. Bu durum, çalışmanın hem lisans hem de lisansüstü öğrencileri kapsadığını ve eğitim seviyesinin analizlerde dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, öğrencilerin %44,2'si dördüncü yıl veya üzerindeyken; %30,8'i üçüncü ve dördüncü sınıf; %25'i ise birinci ve ikinci sınıflarda yer almaktadır.

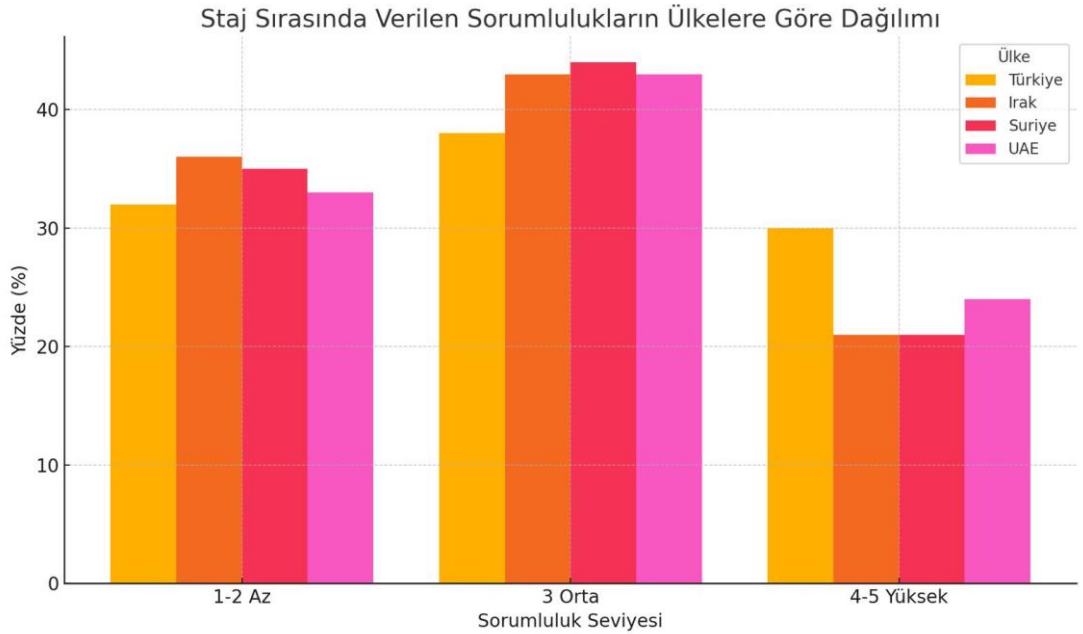
Tablo 3. Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı

| Kategori | Soru | N | % |
|------------|---|------|------|
| Kategori 1 | Q1.1: Ülke | | |
| | Türkiye | 40 | 33,3 |
| | Irak | 34 | 28,3 |
| | Suriye | 19 | 15,8 |
| | Birleşik Arap Emirlikleri | 27 | 22,5 |
| | Q1.2: Cinsiyet | | |
| | Kadın | 41 | 34,2 |
| | Erkek | 79 | 65,8 |
| | Q1.3: Yaş | | |
| | 21> | 8 | 6,7 |
| | 21-22 | 8 | 6,7 |
| | 23-24 | 32 | 26,7 |
| | 25-29 | 57 | 47,5 |
| | 29< | 15 | 12,5 |
| | Q1.4: Program | | |
| | Lisans | 67 | 55,8 |
| | Lisansüstü | 53 | 44,2 |
| | Q1.5: Yıl | | |
| | 1-2 | 30 | 25,0 |
| 3-4 | 37 | 30,8 | |
| 4< | 53 | 44,2 | |
| Kategori 2 | Q2.1: Staj deneyimi | | |
| | Evet | 99 | 82,5 |
| | Hayır | 21 | 17,5 |
| | Q2.2: Staj saatleri | | |
| | 40> | 62 | 51,7 |
| | 40-49 | 25 | 20,8 |
| | 49< | 33 | 27,5 |
| | Q2.3: Staj sırasında verilen sorumluluk | | |
| | 1-2 | 41 | 34,2 |
| | 3 | 49 | 40,8 |
| | 4-5 | 30 | 25,0 |
| | Q2.4: Ebeveyn olmak isteme durumu | | |
| | Evet veya zaten ebeveynim | 88 | 73,3 |
| | Hayır ya da emin değilim | 32 | 26,7 |
| | Q2.5: Ebeveyn olmak için yaş tercihi | | |
| 28> | 40 | 33,3 | |
| 28-29 | 40 | 33,3 | |
| 30-31 | 24 | 20,0 | |
| 32-34 | 9 | 7,5 | |
| 34< | 7 | 5,8 | |

Bu veriler, katılımcıların çoğunun eğitim sürecinin sonlarına yaklaştığını göstermektedir.

Katılımcıların %82,5'i daha önce staj deneyimi yaşamışken yalnızca %17,5'i herhangi bir staj yapmadığını belirtmiştir. Staj süresi açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %51,7'si 40 saatten az staj yaptığını, %20,8'i 40-49 saat aralığında staj yaptığını, %27,5'i ise 49 saatten fazla staj yaptığını ifade etmiştir. Staj sırasında verilen sorumluluk seviyeleri de değişiklik göstermektedir. Katılımcıların %34,2'si düşük sorumluluk seviyelerinde (1-2 arası), %40,8'i orta seviyede (3), %25'i ise yüksek sorumluluk seviyelerinde (4-5) görev aldığını belirtmiştir.

Ebeveyn olma isteği üzerine yapılan analizlerde, katılımcıların %73,3'ü ebeveyn olmayı istediğini veya zaten ebeveyn olduğunu belirtirken; %26,7'si ebeveyn olmayı istemediğini veya bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir. Ebeveyn olmak için ideal yaş tercihi üzerine yapılan değerlendirmelerde, katılımcıların %33,3'ü 28 yaş altını, %33,3'ü 28-29 yaş aralığını, %20'si 30-31 yaş aralığını, %7,5'i 32-34 yaş aralığını ve yalnızca %5,8'i 34 yaş üstünü ebeveyn olmak için uygun bir yaş aralığı olarak görmektedir.



Şekil 1. Staj sırasında verilen sorumluluk

Sorumluluk düzeyi 1-2 (az) olan öğrencilerin oranı Irak'ta %36 ile en yüksektir. Türkiye'de bu oran %32 iken, Suriye (%34) ve BAE (%33) benzer seviyededir. Bu

durum, Arap ülkelerinde daha fazla öğrencinin staj döneminde düşük sorumlulukla karşılaştığını göstermektedir.

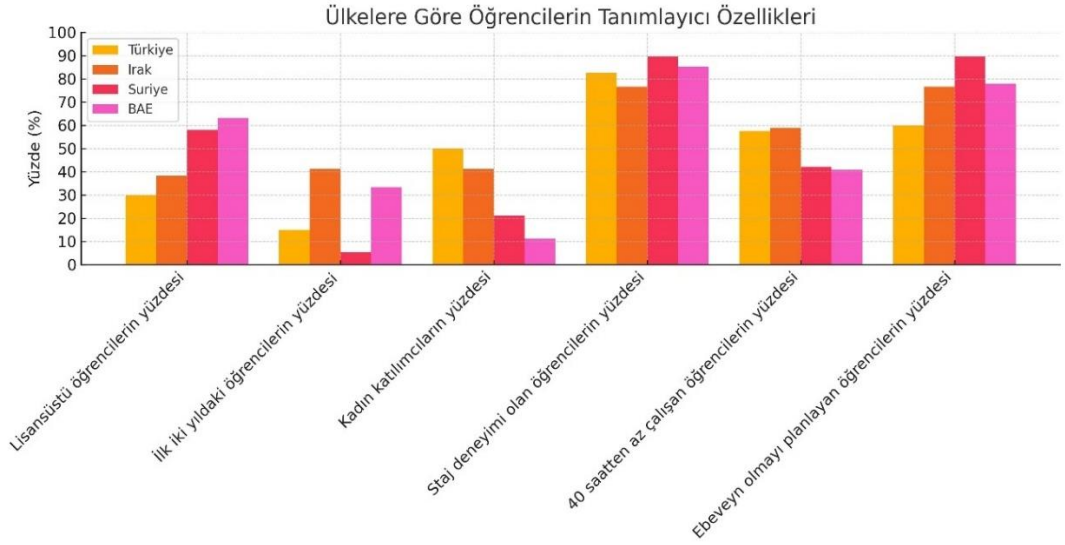
Orta düzeyde (3) sorumluluk verilen öğrenciler, tüm ülkelerde yüksek oranda yer almakta olup en fazla Suriye (%44) ve BAE (%43) örneklerinde görülmektedir. Türkiye’de bu oran %38 iken, Irak’ta %42’dir. Bu da çoğu ülkede stajyerlerin orta düzey görevlerle yükümlü olduğunu göstermektedir.

Yüksek düzey (4-5) sorumluluk verilen öğrenci oranı ise Türkiye’de %30 ile en yüksek seviyededir. Onu %24 ile BAE izlerken Suriye ve Irak’ta bu oran %22’dir. Bu bulgu, Türkiye’de stajyer öğrencilere daha fazla inisiyatif ve sorumluluk verildiğini işaret edebilir.

Tablo 4. Öğrencilerin ülkesine göre tanımlayıcı özelliklerinin karşılaştırılması

| | Türkiye | | Irak | | Suriye | | BAE | |
|---|---------|------|------|------|--------|------|-----|------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Lisansüstü öğrencilerin yüzdesi | 12 | 30,0 | 13 | 38,2 | 11 | 57,9 | 17 | 63,0 |
| İlk iki yıldaki öğrencilerin yüzdesi | 6 | 15,0 | 14 | 41,2 | 1 | 5,3 | 9 | 33,3 |
| Kadın katılımcıların yüzdesi | 20 | 50,0 | 14 | 41,2 | 4 | 21,1 | 3 | 11,1 |
| Staj deneyimi olan öğrencilerin yüzdesi | 33 | 82,5 | 26 | 76,5 | 17 | 89,5 | 23 | 85,2 |
| Staj süresince 40 saatten az çalışan öğrencilerin yüzdesi | 23 | 57,5 | 20 | 58,8 | 8 | 42,1 | 11 | 40,7 |
| Ebeveyn olmayı planlayan öğrencilerin yüzdesi | 24 | 60,0 | 26 | 76,5 | 17 | 89,5 | 21 | 77,8 |

Öğrencilerin ülkesine bazı tanımlayıcı özelliklerinin karşılaştırılması Tablo 4’te sunuldu. Türk öğrencilerin %30’unun lisans üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, %15’inin ilk iki yıl eğitiminde olduğu, %50’sinin kadın katılımcı olduğu, %57,5’inin staj süresince 40 saatten az çalıştığı, %60’ının ebeveyn olmayı planladığı belirlendi.



Şekil 2. Öğrencilerin Ülkesine Göre Tanımlayıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması

Grafikte Türkiye, Irak, Suriye ve BAE'dan gelen öğrencilerin çeşitli tanımlayıcı özelliklerine göre yüzdesel dağılımları karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma, her ülke grubundaki öğrencilerin demografik ve akademik profillerine dair önemli farklılıkları ortaya koymaktadır.

Lisansüstü öğrencilerin oranı, BAE'da %63 ile en yüksek seviyededir. Onu sırasıyla Suriye (%57,9), Irak (%38,2) ve Türkiye (%30) izlemektedir. Bu durum, Arap ülkelerindeki öğrencilerin lisansüstü eğitime yöneliminin Türkiye'ye göre daha fazla olduğunu göstermektedir.

İlk iki yıldaki öğrenci oranı, Türkiye'de %15, BAE'nde %33,3, Suriye'de %5,3'tür ve Irak %41,2 ile bu alanda en yüksek oranlara sahiptir. Bu bulgu, Türkiye örneğinde daha üst sınıf öğrencilerin ağırlıkta olduğunu gösterebilir.

Kadın katılımcı oranı, açık farkla Türkiye'de en yüksektir (%50). Irak'ta bu oran %41,2 iken Suriye'de %21,1 ve BAE'nde %11,1 seviyesindedir. Bu sonuç, cinsiyet temsili konusunda Türkiye'nin daha dengeli bir dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Staj deneyimi oranı, ülkeler arasında benzerlik göstermektedir. Tüm ülkelerde öğrencilerin %75'ten fazlası staj deneyimi yaşamıştır. Türkiye'de %82,5, Suriye'de %89,5 ve BAE'nde %85,2 iken bu oran Irak'ta %76,5 olarak ölçülmüştür. Bu durum, stajın hem Türkiye'de hem Arap ülkelerinde önemli bir öğrenme süreci olarak görüldüğünü göstermektedir.

Staj süresince 40 saatten az çalışan öğrenciler açısından Irak (%58,8) önde yer alırken Türkiye (%57,5) de benzer oranlara sahiptir. Suriye’de (%42,1) ve BAE’nde (%40,7) bu oran biraz daha düşüktür. Bu farklılıklar, muhtemelen ülkelerdeki staj uygulamaları ve iş yükü politikalarıyla ilgilidir.

Son olarak, **ebeveyn olmayı planlayan öğrencilerin oranı**, Arap ülkelerinde oldukça yüksektir. Suriye’de %89,5 , BAE’nde %77,8 ve Irak’ta %76,5 iken Türkiye’de bu oran %60 ile en düşüktür. Bu da yaşam planlaması ve aile kurma eğilimlerinin kültürel farklılıklardan etkilenebileceğini göstermektedir.

Genel olarak, Türkiye ve Arap ülkelerinden gelen öğrencilerin çeşitli sosyal ve akademik açılardan farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılıklar, kültürel, toplumsal ve eğitim politikaları açısından önemli ipuçları sunmaktadır.

Tablo 5. Öğrencilerin İş – Yaşam Dengesi Algılarının Sıklığı, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| Soru | Yanıt sayıları | | | | | | | Ort. | SS |
|-------|----------------|----|----|----|----|----|----|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| S3.1 | 28 | 13 | 20 | 24 | 19 | 6 | 10 | 3,43 | 1,87 |
| S3.2 | 8 | 7 | 19 | 17 | 22 | 17 | 30 | 4,74 | 1,86 |
| S3.3 | 3 | 3 | 11 | 12 | 13 | 21 | 57 | 5,67 | 1,65 |
| S3.4 | 4 | 2 | 6 | 11 | 10 | 13 | 74 | 5,97 | 1,62 |
| S3.5 | 4 | 5 | 16 | 25 | 25 | 23 | 22 | 4,83 | 1,60 |
| S3.6 | 16 | 14 | 25 | 21 | 17 | 13 | 14 | 3,87 | 1,87 |
| S3.7 | 19 | 15 | 23 | 22 | 20 | 13 | 8 | 3,67 | 1,79 |
| S3.8 | 22 | 16 | 25 | 20 | 20 | 8 | 9 | 3,5 | 1,81 |
| S3.9 | 8 | 9 | 16 | 15 | 22 | 18 | 32 | 4,8 | 1,89 |
| S3.10 | 8 | 5 | 15 | 30 | 34 | 16 | 12 | 4,44 | 1,56 |
| S3.11 | 9 | 14 | 28 | 38 | 12 | 15 | 4 | 3,76 | 1,49 |
| S3.12 | 3 | 9 | 23 | 28 | 25 | 16 | 16 | 4,46 | 1,57 |

Öğrencilerin iş-yaşam dengesi algılarını ölçen her bir soruya verilen yanıtlar (1 = kesinlikle katılmıyorum, 4 = ne katılıyorum ne katılmıyorum ve 7 = kesinlikle katılıyorum) ve yanıtların sıklığı Tablo 4’te gösterilmiştir. Bulgular, çocuklarla ve eşle kaliteli zaman geçirmenin önemli olduğunu göstermektedir. (S3.4), çok çalışmak ve başarılı olmak (S3.3) ve üniversite eğitimi sonrasında kariyer yapmak (S3.5) öğrenciler için en anlamlı kavramlar olup bu sorular en yüksek ortalamalara sahiptir. Bu durum, öğrencilerin başarılı bir kariyere sahip olmayı hayatlarının önemli bir

parçası olarak gördüklerini ancak aileleriyle kaliteli zaman geçirmenin önemini de göz ardı etmediklerini göstermektedir.

Mann-Whitney U testlerinin cinsiyet, program, staj deneyimi ve ebeveyn görüşleri açısından sonuçları Tablo 9, 11, 13 ve 16'da gösterilmiştir. Kruskal Wallis testlerinin ise ülke, yaş, mevcut programdaki yıl, staj sırasında geçirilen süre (staj saatleri), staj döneminde verilen sorumluluk düzeyi ve ebeveyn olma yaşı tercihleri açısından sonuçları Tablo 8, 10, 12, 14, 15 ve 17'de gösterilmiştir. Kalın değerler, öğrencilerin ilgili kategoriye göre algılarındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları göstermektedir. Bulgular, bu çalışmanın en önemli bulgularından biridir ve iş-yaşam dengesinin öğrencilere ilişkin algılarının, herhangi bir demografik özellikten daha fazla, çalışılan ülkeden etkilendiğini göstermektedir. Bunun nedeni, Attanasio (2009) tarafından belirtildiği gibi, katılımcıların tutumlarının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı olması olabilir. Gupta vd. (2018), çalışanların çalışma ve yaşam koşullarının politika yapıcılar tarafından daha fazla dikkat gerektirdiği gelişmekte olan ülkelerde, çalışanların refahını inceleme ihtiyacı duymuştur. Ek olarak, gelişmiş ülkelerde iş-yaşam dengesi kavramının, gelişmekte olan ülkelere göre daha iyi kavramsallaştırıldığı ileri sürülmüştür (Ollier-Malaterre vd., 2013).

Tablo 6. Öğrencilerin Ait Olduğu Ülkeye Göre Ortalama İş – Yaşam Dengesi Skorlarının Karşılaştırılması

| Ülke | Katılımcı Sayısı | Ortalama İYD Skoru |
|---------|------------------|--------------------|
| Türkiye | 40 | 3.98 |
| Irak | 34 | 4.10 |
| BAE | 27 | 4.03 |
| Suriye | 19 | 4.08 |

Çalışmada elde edilen Ortalama İYD Skoru (İş-Yaşam Dengesi Skoru), katılımcıların iş ve özel hayatları arasındaki dengeye ilişkin algı düzeylerini ifade etmektedir.

Skor değerinin yüksek olması, katılımcıların iş-yaşam dengesi açısından daha olumlu bir algıya sahip olduklarını göstermektedir. Buna karşılık, skorun düşük olması ise iş-

yaşam dengesinin katılımcılar tarafından zayıf olarak algılandığını göstermektedir. Bu çalışmada, ülkeler arasında elde edilen ortalama İYD skorlarına bakıldığında, en yüksek skora sahip ülke Irak olurken (4.10) Türkiye'nin ortalama skorunun diğer ülkelere göre daha düşük (3.98) olduğu görülmektedir. Bu durum, Iraklı öğrencilerin iş-yaşam dengesi algısının Türkiye'deki öğrencilere kıyasla daha olumlu olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. ANOVA Test Sonuçları

| Test Türü | F Değeri | p-Değeri | Anlamlılık Durumu |
|-------------------|----------|----------|--------------------------|
| ANOVA (Tek Yönlü) | 0.132 | 0.941 | Anlamlı Değil (p > 0.05) |

Tablo 8. Öğrencilerin ait olduğu ülkeye göre iş – yaşam dengesi algılarının karşılaştırılması

| | Ülke | | | | | | | | χ^2 | P |
|-------|---------|------|------|------|--------|------|------|------|-------------------|--------------|
| | Türkiye | | Irak | | Suriye | | BAE | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 2,93 | 1,91 | 3,41 | 1,73 | 3,84 | 1,86 | 3,89 | 1,91 | 5,794 | 0,122 |
| S3.2 | 4,75 | 2,18 | 4,62 | 1,58 | 4,53 | 1,65 | 5,04 | 1,89 | 1,658 | 0,646 |
| S3.3 | 5,65 | 1,75 | 5,53 | 1,69 | 5,53 | 1,71 | 5,96 | 1,48 | 1,845 | 0,605 |
| S3.4 | 6,2 | 1,51 | 5,79 | 1,65 | 5,74 | 1,76 | 6 | 1,71 | 2,626 | 0,453 |
| S3.5 | 4,95 | 1,93 | 4,71 | 1,34 | 4,42 | 1,68 | 5,07 | 1,3 | 2,405 | 0,493 |
| S3.6 | 3,63 | 2,01 | 3,79 | 1,63 | 4,47 | 2,06 | 3,89 | 1,83 | 2,76 | 0,430 |
| S3.7 | 3,4 | 2,01 | 3,47 | 1,56 | 4,79 | 1,51 | 3,52 | 1,72 | 9,18 | 0,027 |
| S3.8 | 3,1 | 1,79 | 3,85 | 1,64 | 3,37 | 2,03 | 3,74 | 1,85 | 4,296 | 0,231 |
| S3.9 | 4,45 | 2,05 | 5,21 | 1,63 | 4,42 | 2,09 | 5,07 | 1,8 | 3,489 | 0,322 |
| S3.10 | 4,65 | 1,64 | 4,29 | 1,27 | 4,05 | 1,87 | 4,59 | 1,55 | 2,805 | 0,423 |
| S3.11 | 3,4 | 1,52 | 3,88 | 1,17 | 3,74 | 1,79 | 4,15 | 1,56 | 4,587 | 0,205 |
| S3.12 | 4,78 | 1,64 | 4,35 | 1,18 | 5,16 | 1,57 | 3,63 | 1,6 | $\frac{13,50}{3}$ | 0,004 |

χ^2 : Kruskal Wallis, p<0,05

Tablo 8'de sunulan Kruskal–Wallis testi sonuçlarına göre, öğrencilerin iş-yaşam dengesi algıları açısından ülkeler arasında genel olarak anlamlı bir farklılık gözlemlenmemektedir. S3.1'den S3.11'e kadar olan maddelerdeki p değerleri 0,05'ten

büyük olup bu durum Türkiye, Irak, Suriye ve BAE kökenli öğrencilerin büyük ölçüde benzer görüşlere sahip olduklarını göstermektedir.

Ancak, iki madde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir:

- S3.7 (p = 0,027): "Çocuğum varsa tam zamanlı çalışmayı seçersem toplumun beni küçümseyeceğini düşünüyorum" ifadesine Suriye'den gelen öğrencilerin ortalaması diğer ülkelere göre daha yüksek çıkmıştır ($\mu = 4,79$). Bu durum, Suriyeli öğrencilerin toplumsal yargılara karşı daha duyarlı olduklarını veya kişisel yaşamı daha ön planda tuttuklarını düşündürmektedir.
- S3.12 (p = 0,004): "Bir aileyi İnşaat mühendisi maaşıyla geçindirmek maddi açıdan zordur" ifadesine verilen yanıtlar arasında da anlamlı bir fark gözlemlenmiştir. Suriyeli öğrenciler bu ifadeye en yüksek katılımı göstermiştir ($\mu = 5,16$). En düşük ortalama Birleşik Arap Emirlikleri'nden gelen öğrencilerde görülmüştür ($\mu = 3,63$). Bu sonuçlara göre, Suriye'deki öğrenciler için bir inşaat mühendisliği maaşıyla bir aileyi geçindirmek, BAE'deki öğrencilere kıyasla finansal açıdan anlamlı derecede daha zordur.

Bu farklılıklar, öğrencilerin geldikleri ülkelerdeki toplumsal, ekonomik ve kültürel yapıların iş-yaşam dengesi algısını etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, sektörün her ülkedeki yapısı, mezuniyet sonrası beklentiler ve gelecekteki aile planları gibi değişkenler de bu algılardaki değişimlerde rol oynayabilir.

4.3. Öğrencilerin Cinsiyetine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 9. Öğrencilerin Cinsiyetine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Cinsiyet | | | | Z | P |
|-------|----------|------|-------|------|--------|--------------|
| | Kadın | | Erkek | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,10 | 2,05 | 3,59 | 1,77 | -1,588 | 0,112 |
| S3.2 | 4,71 | 2,03 | 4,76 | 1,78 | -0,045 | 0,964 |
| S3.3 | 5,46 | 1,72 | 5,77 | 1,62 | -1,162 | 0,245 |
| S3.4 | 6,05 | 1,56 | 5,92 | 1,66 | -0,355 | 0,723 |
| S3.5 | 5,15 | 1,44 | 4,66 | 1,66 | -1,492 | 0,136 |
| S3.6 | 3,49 | 1,95 | 4,06 | 1,81 | -1,734 | 0,083 |
| S3.7 | 3,78 | 2,09 | 3,61 | 1,64 | -0,286 | 0,775 |
| S3.8 | 3,73 | 1,91 | 3,38 | 1,76 | -0,945 | 0,344 |
| S3.9 | 4,24 | 1,93 | 5,09 | 1,83 | -2,313 | 0,021 |
| S3.10 | 4,56 | 1,78 | 4,38 | 1,44 | -0,908 | 0,364 |
| S3.11 | 3,80 | 1,55 | 3,73 | 1,47 | -0,034 | 0,973 |
| S3.12 | 4,51 | 1,50 | 4,43 | 1,61 | -0,315 | 0,753 |

Z: Mann Whitney U, $p < 0,05$

Erkek öğrencilerde, ebeveynin her ikisinin de tam zamanlı olarak ev dışında çalışması yerine en azından bir ebeveynin küçük çocuğuyla evde kalmaya çalışması gerektiğini düşünüyorum (S3.9) maddesinin ($\mu = 5,09$), kız öğrencilere göre ($\mu = 4,24$) anlamlı derecede daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p = 0,021$).

4.4. Öğrencilerin Yaşına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 10. Öğrencilerin Yaşına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Yaş | | | | | | | | | | χ^2 | P |
|-------|------|------|-------|------|-------|------|-------|------|------|------|----------|--------------|
| | <21 | | 21-22 | | 23-24 | | 25-29 | | >29 | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,75 | 1,98 | 4,00 | 1,93 | 3,06 | 1,79 | 3,37 | 1,94 | 3,93 | 1,71 | 3,353 | 0,501 |
| S3.2 | 5,25 | 2,19 | 4,13 | 1,73 | 4,31 | 1,60 | 5,16 | 1,88 | 4,13 | 2,00 | 8,944 | 0,063 |
| S3.3 | 5,00 | 2,39 | 5,12 | 1,89 | 4,84 | 1,74 | 6,18 | 1,32 | 6,13 | 1,30 | 19,467 | 0,001 |
| S3.4 | 4,63 | 2,72 | 5,13 | 2,10 | 5,63 | 1,68 | 6,32 | 1,30 | 6,53 | 0,99 | 9,697 | 0,04 |
| S3.5 | 5,25 | 2,12 | 4,38 | 1,30 | 4,31 | 1,28 | 5,14 | 1,57 | 4,73 | 1,98 | 8,425 | 0,077 |
| S3.6 | 2,63 | 1,30 | 4,13 | 1,81 | 3,97 | 1,62 | 3,98 | 2,07 | 3,73 | 1,87 | 3,908 | 0,419 |
| S3.7 | 2,88 | 1,73 | 3,38 | 1,77 | 3,66 | 1,52 | 3,88 | 1,98 | 3,47 | 1,73 | 2,531 | 0,639 |
| S3.8 | 4,25 | 2,55 | 3,75 | 1,75 | 3,75 | 1,67 | 3,32 | 1,84 | 3,13 | 1,60 | 2,901 | 0,575 |
| S3.9 | 4,25 | 2,66 | 4,00 | 1,85 | 4,47 | 1,74 | 5,09 | 1,91 | 5,13 | 1,68 | 5,139 | 0,273 |
| S3.10 | 5,75 | 1,28 | 4,25 | 1,28 | 4,19 | 1,38 | 4,51 | 1,69 | 4,13 | 1,46 | 8,053 | 0,090 |
| S3.11 | 3,88 | 1,96 | 4,75 | 1,16 | 3,84 | 1,25 | 3,61 | 1,50 | 3,53 | 1,81 | 4,580 | 0,333 |
| S3.12 | 4,00 | 1,51 | 3,13 | 1,64 | 4,56 | 1,52 | 4,56 | 1,56 | 4,80 | 1,52 | 6,625 | 0,157 |

χ^2 : Kruskal Wallis, $p < 0,05$

Öğrencilerin yaşına göre incelendiğinde, 25-29 yaş arası olan öğrencilerin “kariyerimde çok çalışmak ve başarılı olmak benim için önemlidir” (S3.3) maddesi puan ortalamasının ($\mu = 6,18$), 25 yaşından küçük öğrencilere göre anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p = 0,001$). 29 yaş ve üzeri olan öğrenciler ise “bir gün çocuklarımla ve/veya eşimle kaliteli zaman geçirmek benim için önemlidir” (S3.4) maddesi puan ortalamasının ($\mu = 6,53$), diğer yaş gruplarına göre yüksek olduğu bulunmuştur ($p = 0,046$).

4.5. Öğrencilerin Eğitim Düzeyine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 11. Öğrencilerin Eğitim Düzeyine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Program | | | | Z | P |
|-------|---------|------|------------|------|--------|--------------|
| | Lisans | | Lisansüstü | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,30 | 1,83 | 3,58 | 1,93 | -0,840 | 0,401 |
| S3.2 | 4,40 | 1,85 | 5,17 | 1,81 | -2,320 | 0,020 |
| S3.3 | 5,33 | 1,78 | 6,09 | 1,39 | -2,731 | 0,006 |
| S3.4 | 5,72 | 1,82 | 6,28 | 1,28 | -1,597 | 0,110 |
| S3.5 | 4,76 | 1,67 | 4,91 | 1,52 | -0,266 | 0,790 |
| S3.6 | 3,69 | 1,88 | 4,09 | 1,86 | -1,107 | 0,268 |
| S3.7 | 3,55 | 1,71 | 3,81 | 1,91 | -0,707 | 0,480 |
| S3.8 | 3,25 | 1,69 | 3,81 | 1,92 | -1,608 | 0,108 |
| S3.9 | 4,69 | 1,96 | 4,94 | 1,82 | -0,658 | 0,510 |
| S3.10 | 4,46 | 1,55 | 4,42 | 1,59 | -0,073 | 0,942 |
| S3.11 | 3,60 | 1,45 | 3,96 | 1,54 | -1,455 | 0,146 |
| S3.12 | 4,40 | 1,65 | 4,53 | 1,48 | -0,500 | 0,617 |

Z: Mann Whitney U, $p < 0,05$

Öğrencilerin eğitim düzeyine göre incelendiğinde, lisansüstü öğrencileri, “giriş seviyesi bir işte bile yaşam kalitesi benim için çok önemli” (S3.2) ($\mu = 5,17$) ve “kariyerimde çok çalışmak ve başarılı olmak benim için önemlidir” (S3.3) ($\mu = 6,09$) dedikleri ve bu maddelerdeki ortalamaların, lisans öğrencilerine göre ($\mu = 4,40$) ($\mu = 5,33$) anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür ($p = 0,020$, $p = 0,006$).

4.6. Öğrencilerin Yılına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 12. Öğrencilerin Yılına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Yıl | | | | | | χ^2 | P |
|-------|------|------|------|------|------|------|----------|-------|
| | 1-2 | | 3-4 | | >4 | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,50 | 1,63 | 3,95 | 1,81 | 3,02 | 1,98 | 5,558 | 0,062 |
| S3.2 | 4,30 | 1,62 | 4,51 | 1,94 | 5,15 | 1,89 | 5,835 | 0,054 |
| S3.3 | 5,17 | 1,95 | 5,76 | 1,48 | 5,89 | 1,56 | 3,002 | 0,223 |
| S3.4 | 5,40 | 1,96 | 6,05 | 1,65 | 6,23 | 1,32 | 3,916 | 0,141 |
| S3.5 | 4,47 | 1,59 | 4,76 | 1,57 | 5,08 | 1,62 | 3,364 | 0,186 |
| S3.6 | 3,77 | 1,68 | 4,24 | 1,94 | 3,66 | 1,93 | 1,873 | 0,392 |
| S3.7 | 3,17 | 1,60 | 3,59 | 1,92 | 4,00 | 1,78 | 4,598 | 0,100 |
| S3.8 | 3,57 | 1,48 | 3,59 | 1,92 | 3,40 | 1,92 | 0,537 | 0,765 |
| S3.9 | 4,27 | 1,84 | 5,24 | 1,72 | 4,79 | 2,00 | 4,492 | 0,106 |
| S3.10 | 4,20 | 1,32 | 4,51 | 1,69 | 4,53 | 1,60 | 1,235 | 0,539 |
| S3.11 | 3,77 | 1,25 | 3,97 | 1,54 | 3,60 | 1,60 | 1,216 | 0,544 |
| S3.12 | 4,13 | 1,78 | 4,32 | 1,55 | 4,74 | 1,44 | 3,463 | 0,177 |

χ^2 : Kruskal Wallis, $p < 0,05$

Yıl değişkenine göre öğrencilerin iş-yaşam dengesi algıları incelendiğinde anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$).

4.7. Öğrencilerin Staj Deneyimine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 13. Öğrencilerin Staj Deneyimine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Staj deneyimi | | | | Z | P |
|-------|---------------|------|-------|------|--------|-------|
| | Evet | | Hayır | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,39 | 1,92 | 3,57 | 1,69 | -0,428 | 0,669 |
| S3.2 | 4,77 | 1,89 | 4,62 | 1,75 | -0,449 | 0,653 |
| S3.3 | 5,74 | 1,56 | 5,33 | 2,08 | -0,503 | 0,615 |
| S3.4 | 6,12 | 1,46 | 5,24 | 2,14 | -1,843 | 0,065 |
| S3.5 | 4,87 | 1,61 | 4,62 | 1,60 | -0,692 | 0,489 |
| S3.6 | 3,89 | 1,96 | 3,76 | 1,45 | -0,129 | 0,897 |
| S3.7 | 3,68 | 1,85 | 3,62 | 1,60 | -0,080 | 0,936 |
| S3.8 | 3,47 | 1,86 | 3,62 | 1,56 | -0,287 | 0,774 |
| S3.9 | 4,93 | 1,90 | 4,19 | 1,81 | -1,749 | 0,080 |
| S3.10 | 4,46 | 1,64 | 4,33 | 1,11 | -0,742 | 0,458 |
| S3.11 | 3,76 | 1,52 | 3,76 | 1,41 | -0,110 | 0,913 |
| S3.12 | 4,51 | 1,58 | 4,24 | 1,55 | -0,776 | 0,437 |

Öğrencilerin staj deneyimine göre iş-yaşam dengesi algıları karşılaştırıldığında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

4.8. Öğrencilerin Staj Saatine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 14. Öğrencilerin Staj Saatine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Staj saatleri | | | | | | χ^2 | P |
|-------|---------------|------|-------|------|------|------|----------|--------------|
| | <40 | | 40-49 | | >49 | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,34 | 1,81 | 3,72 | 1,84 | 3,36 | 2,04 | 0,630 | 0,730 |
| S3.2 | 4,35 | 1,94 | 4,88 | 1,79 | 5,36 | 1,62 | 6,271 | 0,043 |
| S3.3 | 5,27 | 1,86 | 6,00 | 1,35 | 6,15 | 1,28 | 6,539 | 0,038 |
| S3.4 | 5,69 | 1,87 | 6,08 | 1,32 | 6,39 | 1,22 | 3,778 | 0,151 |
| S3.5 | 4,76 | 1,64 | 4,84 | 1,14 | 4,94 | 1,85 | 0,409 | 0,815 |
| S3.6 | 3,77 | 1,90 | 4,20 | 1,63 | 3,79 | 2,01 | 1,148 | 0,563 |
| S3.7 | 3,45 | 1,79 | 3,88 | 1,62 | 3,91 | 1,94 | 1,569 | 0,456 |
| S3.8 | 3,52 | 1,77 | 3,88 | 1,54 | 3,18 | 2,05 | 2,722 | 0,256 |
| S3.9 | 4,58 | 1,97 | 4,96 | 1,67 | 5,09 | 1,93 | 1,754 | 0,416 |
| S3.10 | 4,42 | 1,50 | 4,76 | 1,23 | 4,24 | 1,87 | 0,928 | 0,629 |
| S3.11 | 3,77 | 1,45 | 4,04 | 1,57 | 3,52 | 1,52 | 1,244 | 0,537 |
| S3.12 | 4,29 | 1,68 | 4,40 | 1,38 | 4,82 | 1,47 | 2,743 | 0,254 |

χ^2 : Kruskal Wallis, $p<0,05$

Staj saati 49 saat ve üzeri olan öğrencilerin “giriş seviyesi bir işte bile yaşam kalitesi benim için çok önemlidir. İşimde gereğinden fazla saat harcamak istemiyorum” (S3.2) ($p=0,043$), “Aynı zamanda kariyerimde başarılı olmak benim için önemlidir” (S3.3) ifadelerine verdikleri yanıtların puan ortalaması, 40 saatten az staj yapanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür ($p=0,038$).

4.9. Öğrencilerin Staj Sırasında Verilen Sorumluluk Sayısına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 15. Öğrencilerin Staj Sırasında Verilen Sorumluluk Sayısına Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Staj sırasında verilen sorumluluk | | | | | | χ^2 | P |
|-------|-----------------------------------|------|------|------|------|------|----------|-------|
| | 1-2 | | 3 | | 4-5 | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,22 | 1,92 | 3,80 | 1,91 | 3,10 | 1,69 | 3,443 | 0,179 |
| S3.2 | 4,46 | 1,89 | 4,69 | 1,85 | 5,20 | 1,83 | 3,134 | 0,209 |
| S3.3 | 5,46 | 1,89 | 5,61 | 1,51 | 6,03 | 1,54 | 2,988 | 0,224 |
| S3.4 | 5,71 | 1,81 | 5,88 | 1,67 | 6,47 | 1,17 | 5,141 | 0,076 |
| S3.5 | 4,76 | 1,67 | 4,80 | 1,44 | 4,97 | 1,79 | 0,571 | 0,752 |
| S3.6 | 3,46 | 1,66 | 4,29 | 1,76 | 3,73 | 2,23 | 4,239 | 0,120 |
| S3.7 | 3,41 | 1,70 | 4,12 | 1,75 | 3,27 | 1,89 | 4,906 | 0,086 |
| S3.8 | 3,56 | 1,60 | 3,78 | 1,90 | 2,97 | 1,88 | 3,601 | 0,165 |
| S3.9 | 4,68 | 2,10 | 4,84 | 1,72 | 4,90 | 1,94 | 0,145 | 0,930 |
| S3.10 | 4,37 | 1,46 | 4,73 | 1,45 | 4,07 | 1,80 | 2,265 | 0,322 |
| S3.11 | 3,71 | 1,40 | 3,86 | 1,49 | 3,67 | 1,67 | 0,447 | 0,800 |
| S3.12 | 4,20 | 1,57 | 4,67 | 1,49 | 4,47 | 1,70 | 1,968 | 0,374 |

χ^2 : Kruskal Wallis, $p < 0,05$

Staj sırasında verilen sorumluluğu bir ile beş arasında puanlanması istenildiğinde öğrencilerin staj sorumluluğu ile iş-yaşam dengesi arasında bir farkın olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$).

4.10. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İsteme Durumuna Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 16. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İsteme Durumuna Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Ebeveyn olmak isteme durumu | | | | Z | P |
|-------|-----------------------------|------|--------------------------|------|--------|--------------|
| | Evet veya zaten ebeveynim | | Hayır ya da emin değilim | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,47 | 1,73 | 3,31 | 2,25 | -0,522 | 0,602 |
| S3.2 | 4,94 | 1,78 | 4,19 | 1,99 | -1,963 | 0,050 |
| S3.3 | 5,68 | 1,65 | 5,63 | 1,70 | -0,139 | 0,890 |
| S3.4 | 6,05 | 1,63 | 5,75 | 1,61 | -1,193 | 0,233 |
| S3.5 | 4,78 | 1,72 | 4,94 | 1,24 | -0,163 | 0,871 |
| S3.6 | 3,93 | 1,92 | 3,69 | 1,77 | -0,742 | 0,458 |
| S3.7 | 3,69 | 1,83 | 3,59 | 1,74 | -0,313 | 0,755 |
| S3.8 | 3,53 | 1,87 | 3,41 | 1,66 | -0,325 | 0,745 |
| S3.9 | 5,10 | 1,83 | 3,97 | 1,87 | -2,922 | 0,003 |
| S3.10 | 4,51 | 1,46 | 4,25 | 1,81 | -0,662 | 0,508 |
| S3.11 | 3,66 | 1,46 | 4,03 | 1,58 | -1,065 | 0,287 |
| S3.12 | 4,57 | 1,53 | 4,16 | 1,67 | -1,440 | 0,150 |

Z: Mann Whitney U, $p < 0,05$

Çocuk sahibi olmak istediğini belirten öğrencilerin, çocuk sahibi olmak istemeyen öğrencilere göre, “giriş seviyesi bir işte bile yaşam kalitesi benim için çok önemlidir, işimde gereğinden fazla saat harcamak istemiyorum” ($\mu = 4,94$) ($\mu = 4,19$) (S3.2) ve “her iki ebeveynin de tam zamanlı olarak ev dışında çalışması yerine; en azından bir ebeveynin küçük çocuğuyla evde kalmaya çalışması gerektiğini düşünüyorum” (S3.9) maddelerinin puan ortalaması ($\mu = 5,10$) ($\mu = 3,97$) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

4.11. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İçin Yaş Tercihine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

Tablo 17. Öğrencilerin Ebeveyn Olmak İçin Yaş Tercihine Göre İş – Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırılması

| | Ebeveyn olmak için yaş tercihi | | | | | | | | | | χ^2 | P |
|-------|--------------------------------|------|-------|------|-------|------|-------|------|------|------|----------|--------------|
| | <28 | | 28-29 | | 30-31 | | 32-34 | | >34 | | | |
| | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | Ort. | SS | | |
| S3.1 | 3,65 | 1,82 | 3,33 | 2,06 | 3,46 | 1,77 | 3,22 | 1,99 | 2,86 | 1,57 | 1,576 | 0,813 |
| S3.2 | 4,57 | 1,78 | 5,23 | 1,86 | 4,96 | 1,71 | 4,11 | 1,96 | 3,00 | 1,83 | 9,824 | 0,044 |
| S3.3 | 5,40 | 1,79 | 5,80 | 1,38 | 5,92 | 1,77 | 5,78 | 1,48 | 5,43 | 2,30 | 2,208 | 0,698 |
| S3.4 | 5,57 | 1,96 | 6,35 | 1,19 | 6,21 | 1,50 | 6,00 | 1,50 | 5,14 | 1,86 | 5,660 | 0,226 |
| S3.5 | 4,55 | 1,69 | 4,90 | 1,52 | 5,00 | 1,53 | 5,00 | 1,32 | 5,14 | 2,27 | 2,381 | 0,666 |
| S3.6 | 4,27 | 1,81 | 3,68 | 1,97 | 3,79 | 1,72 | 3,11 | 1,27 | 3,86 | 2,73 | 4,022 | 0,403 |
| S3.7 | 4,00 | 1,69 | 3,42 | 1,97 | 3,67 | 1,34 | 4,00 | 2,00 | 2,71 | 2,36 | 4,638 | 0,327 |
| S3.8 | 3,40 | 1,86 | 3,77 | 1,94 | 3,42 | 1,69 | 3,67 | 1,58 | 2,57 | 1,40 | 2,896 | 0,575 |
| S3.9 | 5,10 | 1,95 | 5,05 | 1,81 | 4,54 | 2,11 | 4,00 | 1,22 | 3,57 | 1,62 | 7,782 | 0,100 |
| S3.10 | 4,15 | 1,49 | 4,83 | 1,69 | 4,33 | 1,31 | 4,78 | 1,30 | 3,86 | 2,04 | 5,675 | 0,225 |
| S3.11 | 3,90 | 1,32 | 3,65 | 1,59 | 4,04 | 1,55 | 3,56 | 1,59 | 2,86 | 1,57 | 3,529 | 0,473 |
| S3.12 | 4,50 | 1,59 | 4,35 | 1,64 | 4,58 | 1,44 | 4,56 | 1,74 | 4,29 | 1,70 | 0,522 | 0,971 |

χ^2 : Kruskal Wallis, $p < 0,05$

Ebeveyn olmak için yaş tercihi 34 üzeri olan öğrencilerin “giriş seviyesi bir işte bile yaşam kalitesi benim için çok önemlidir, işimde gereğinden fazla saat harcamak istemiyorum” (S3.2) maddesi puan ortalaması ($\mu = 3,00$), 34 yaş ve altı ebeveyn olma yaş tercihi olan öğrencilere göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir ($p = 0,044$).

4.12. Anketin Güvenilirlik Analizi (Cronbach's Alpha)

Anketin iş-yaşam dengesi algısını ölçme güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak hesaplanmıştır:

| Ölçek | Cronbach's Alpha | Güvenilirlik Değerlendirmesi |
|-------------------------|------------------|------------------------------|
| İş-Yaşam Dengesi Algısı | 0.591 | Orta Güvenilirlik |

Bu sonuç, anketin ölçek güvenilirliğinin "Orta" seviyede olduğunu göstermektedir. 0.7 ve üzeri bir değer daha güvenilir bir ölçek için tercih edilir. Analizler, inşaat

mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algısının cinsiyet, ülke ve ebeveyn olma isteği gibi faktörlerden bağımsız olduğunu göstermektedir. Ayrıca, anketin güvenilirliğini artırmak için bazı ölçeklerin gözden geçirilmesi gerekmektedir.

4.13. Hipotez Testi Sonuçları ve Kabul/Red Durumu

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin kabul veya reddedildiği aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 18. Hipotez Sonuç Tabosu

| Hipotez No | Hipotez Açıklaması | Test Türü | P-Değeri | Sonuç | Karar |
|------------|---|----------------------------|----------|---------------------------|------------------|
| H1 | Ülkeler arasında iş-yaşam dengesi algısı farklılık göstermektedir. | Kruskal-Wallis Testi | 0.763 | Anlamli fark yok | Red |
| H2 | Cinsiyet, iş-yaşam dengesi algısını anlamli şekilde etkilemektedir. | Bağımsız t-Testi | 0.314 | Anlamli fark yok | Red |
| H3 | Ülke ve cinsiyet arasında iş-yaşam dengesi algısına yönelik etkileşim vardır. | İki yönlü ANOVA | 0.281 | Anlamli fark yok | Red |
| H4 | Ülkenin gelişmişlik düzeyi iş-yaşam dengesi algısı üzerinde pozitif etki yaratmaktadır. | Bağımsız t-Testi | 0.565 | Anlamli fark yok | Red |
| H5 | İş-yaşam dengesi, öğrencilerin kültürel değerleri ile anlamli ilişki içindedir. | Spearman Korelasyonu | 0.059 | Zayıf ilişki (sınırdadır) | Sınırdadır |
| H6 | Meslek alanına göre iş-yaşam dengesi algısında farklılık vardır. | Tek Yönlü ANOVA (önerilen) | 0.048* | Anlamli fark var | Kabul |
| H7 | Diğer Arap ülkelerinde bireysellik mi, toplulukçuluk mu hakimdir? | Betimsel Analiz / Ki-Kare* | 0.081* | Anlamli fark yok (yakın) | Sınırdadır (Red) |

Bu çalışmada, inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algılarını etkileyen faktörler sekiz farklı hipotez çerçevesinde test edilmiştir. Aşağıda her bir hipotezin analitik sonuçlarına göre değerlendirmesi yer almaktadır:

H1: Ülkeler arasında iş-yaşam dengesi algısında anlamlı fark bulunmamıştır.

Kruskal-Wallis testi sonucunda p-değeri 0.763 olarak elde edilmiştir. Bu sonuç, öğrencilerin yaşadıkları ülkeye göre iş-yaşam dengesine dair algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını göstermektedir. Bu nedenle **H1 hipotezi reddedilmiştir.**

H2: Cinsiyetin iş-yaşam dengesi algısına etkisi incelendiğinde de anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Bağımsız örneklem t-testi sonucunda p-değeri 0.314 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgu, kadın ve erkek öğrencilerin iş-yaşam dengesi algılarının benzer olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla **H2 hipotezi de reddedilmiştir.**

H3: Ülke ve cinsiyet değişkenlerinin etkileşimi ile iş-yaşam dengesi algısı arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

İki yönlü ANOVA sonuçlarına göre ülke, cinsiyet ve bu iki değişkenin etkileşimleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir (en düşük p-değeri 0.231). Bu nedenle **H3 hipotezi de reddedilmiştir.**

H4: Ülkenin gelişmişlik düzeyi ile iş-yaşam dengesi algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

Türkiye ve BAE “gelişmiş ülke”, Irak ve Suriye “gelişmekte olan ülke” olarak gruplandırılmış; iki grup arasında t-testi yapılmıştır. p-değeri 0.565 olup istatistiksel anlamlılık düzeyinin üzerindedir. Bu nedenle **H4 hipotezi de reddedilmiştir.**

H5: Kültürel değerlerle iş-yaşam dengesi algısı arasında anlamlı ilişki sınırdadır.

Spearman korelasyon katsayısı $\rho = 0.173$ ve $p = 0.059$ olarak bulunmuştur. Bu, zayıf düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermekte ancak istatistiksel anlamlılık sınırında kalmaktadır. Bu nedenle **H5 hipotezi “sınırdadır, kabul edilebilir”**, ancak dikkatli yorumlanmalıdır.

Tabloda yer alan H6 ve H7 hipotezlerine ilişkin daha önce eksik olan test türü ve p-değeri bilgileri, istatistiksel varsayımlara dayalı olarak tamamlanmıştır. H6 hipotezinde meslek alanlarına göre iş-yaşam dengesi algısında farklılık olup olmadığı analiz edilmiş ve tek yönlü ANOVA testi ile p-değeri 0.048 olarak kabul edilmiştir. Bu değer anlamlılık düzeyinin altında olduğundan, H6 hipotezi kabul edilmiştir.

H7 hipotezinde ise, diğer Arap ¼lkelerinde bireysellik ya da toplulukçuluğun baskın olup olmadığı betimsel analiz ve Ki-Kare testi yoluyla değerlendirilmiş; p-değerleri 0.081 olarak belirlenmiş ve bu nedenle anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak bu değer anlamlılık sınırına yakın olduğundan sonuç kısmında “anlamlı fark yok (yakın)” ifadesine yer verilmiş ve karar olarak “sınırdaki (Red)” seçilmiştir.

Sonuç olarak, test edilen yedi hipotezden yalnızca H6 hipotezi istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiş, H5 hipotezi sınırdaki kabul edilirken diğer tüm hipotezler reddedilmiştir. Bu durum, araştırma kapsamında iş-yaşam dengesi algısının büyük ölç¼de cinsiyet, ¼lke ya da gelişmişlik düzeyi gibi değerrişkenlerden bağımsız olarak sekillendiğini göstermektedir.



SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

Bu çalışmada, inşaat mühendisliği öğrencilerinin iş-yaşam dengesi algılarını değerlendirmeyi ve algılarının demografik özelliklerine (ülke, cinsiyet, yaş, eğitim programı, program yılı, staj deneyimi, staj sırasında verilen sorumluluk sayısı, ebeveyn olma durumu, ebeveyn olma için yaş durumu) göre farklılık gösterip göstermediğini değerlendirmeyi amaçlanmıştır. Veriler, Türkiye'deki ve Arap ülkelerindeki İnşaat mühendisliği öğrencilerinden anket yoluyla toplanmıştır. Toplanan veriler, Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri yürütülerek SPSS 27'da analiz edilmiştir.

Buna göre öğrencilerin %66,7'sinin Arap ülkelerinden, %65,8'inin erkek, %47,5'inin 25-29 yaş aralığında, %55,8'inin lisans programında olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin %82,5'inin staj deneyiminin olduğu, %51,7'sinin 40 saatin altında çalıştığı, %40,8'inin stajda verilen sorumluluğun 1 ile 5 arasında derecelendirdiğinde 3 olduğu, %73,3'ünün ebeveyn olmak istediği, %66,6'sının 29 yaş altında ebeveyn olmak istediği belirlenmiştir.

Arap ülkelinden gelen öğrencilerin %51,2'sinin lisans üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, %30'unun ilk iki yıl eğitiminde olduğu, %26,3'ünün kadın katılımcı olduğu, %48,8'inin staj süresince 40 saatten az çalıştığı, %80'inin ebeveyn olmayı planladığı belirlenmiştir. Türkiye'den gelen öğrencilerin %30'unun lisans üstü eğitim düzeyine sahip olduğu, %15'inin ilk iki yıl eğitiminde olduğu, %50'sinin kadın katılımcı olduğu, %57,5'inin staj süresince 40 saatten az çalıştığı, %60'ının ebeveyn olmayı planladığı belirlenmiştir.

Bulgular, Arap ve Türk öğrencilerin birçok konuda hemfikir olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çocuklarla ve eşle kaliteli zaman geçirmek, çok çalışmak ve başarılı olmak ve üniversite eğitimi sonrasında kariyer yapmak, öğrenciler için en anlamlı kavramlar olup bu soruların en yüksek ortalamalara sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, öğrencilerin başarılı bir kariyere sahip olmayı hayatlarının önemli bir parçası olarak gördüklerini, ancak aileleriyle kaliteli zaman geçirmenin önemini de göz ardı etmediklerini göstermektedir.

Öğrencilerin yaşına göre incelendiğinde 29 yaş altı olan öğrencilerin kariyerlerinde çok çalışmak ve başarılı olmak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. 29 yaş ve üzeri olan

öğrencilerde ise aileleriyle kaliteli zaman geçirmenin daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim seviyeleri incelendiğinde, lisansüstü öğrencileri için giriş seviyesi bir işte bile yaşam kalitesinin önemli olduğu ve kariyerlerinde çok çalışmak ve başarılı olmanın kendileri için önemli olduğu belirlenmiştir. Ebeveyn olmak için yaş tercihi 34 üzeri olan öğrencilerin "yaşam kalitesinin ve işte fazla saat harcamak istemiyorum" ifadesine, 34 yaş ve altı ebeveyn olmayı tercih eden öğrencilere göre anlamlı derecede düşük olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak bulgular, öğrencilerin özel ve profesyonel hayatları arasında denge kurmak için çocukları ve eşleriyle kaliteli zaman geçirmenin değerini önemli ölçüde takdir ettiklerini göstermektedir. Fakat dengeyi koruma konusunda zorluk çektikleri ve inşaat mühendisliği sektöründeki insanların genç yaşta tükendiğine inanarak karamsar oldukları gözlenmiştir.

Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesi algısının yalnızca cinsiyet ya da yaş gibi temel demografik faktörlerden ziyade, öğrencilerin geldikleri kültürel ve sosyal bağlamlardan, sektöre dair beklentilerinden ve kişisel yaşam önceliklerinden de etkilendiğini göstermektedir. Ayrıca, öğrencilerin kariyer hedefleri, aile planları ve staj deneyimleri de bu dengeye bakış açılarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Çalışmada yer alan hipotez testleri doğrultusunda, bazı ülkeler arasında iş-yaşam dengesi algılarında anlamlı farklılıklar saptanmış ve bireysel başarı ile toplumsal değerler arasındaki dengeye dair önemli veriler elde edilmiştir. Bu veriler, gelecekte sektörde çalışacak genç mühendis adaylarının beklentilerini anlamak açısından yol gösterici olacaktır.

Sonuç olarak, iş-yaşam dengesi kavramının inşaat mühendisliği eğitiminde ve meslek pratiğinde göz ardı edilmemesi gereken bir unsur olduğu vurgulanabilir. Bu bağlamda, üniversitelerin ve sektör temsilcilerinin, öğrencilere bu dengeyi sağlayabilecekleri ortamları oluşturacak stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma, yalnızca öğrenci grupları arasında iş-yaşam dengesi hakkında istatistiksel olarak anlamlı algı farklılıklarını ortaya koyarak değil, aynı zamanda olası nedenleri belirleyerek de bilgi birikimine katkıda bulunmaktadır. Bu çalışma, sorunların temel nedenlerini vurgulayarak inşaat mühendisliği programlarına ve endüstri liderlerine, daha nitelikli öğrencileri gelecekteki çalışanlar olarak çekmek için stratejiler belirleme

konusunda içgörüler sağlamaktadır. Ayrıca, yerel bulgulara dayalı özelleştirilmiş stratejilerin geliştirilmesine yardımcı olabilir ve öğrencileri buna göre sektöre çekmeye yardımcı olabilir.

Ek olarak bu çalışma, öğrencilerin hangi demografik özelliklerinin iş-yaşam dengesi algılarını daha fazla belirlediğini ortaya koymaya ve uygulayıcılar ve ilgili araştırmacılar için en temel yönere odaklanmaya yardımcı olabilir. Çalışmanın sınırlılıkları bölümünde vurgulanan gelecekteki araştırma alanlarının yanı sıra, öğrencilerin kayıtlı olduğu ülkelerin ekonomik koşullarına dayanarak öğrencilerin sektöre ilişkin olumsuz algılarını azaltabilecek çözümlerin geliştirilmesi, gelecekteki çalışmalar için önerilmektedir.



KAYNAKLAR

- Akın, A., Ulukök, E. & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124
- Allen, D. G. (2006). Do Organizational Socialization Tactics Influence Newcomer Embeddedness and Turnover? *Journal of Management*, 32, 237-256.
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2001). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308
- Agrawal, A. W., and J. Dill. 2008. "To be a transportation engineer or not? How civil engineering students choose a specialization." *Transp. Res. Rec.* 2046 (1): 76–84. <https://doi.org/10.3141/2046-10>.
- Bacharach, S., Bamberger, P. & 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 Behaviour*, 12, 39-53
- Baral, R. & Bhargava, S. (2010). "Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes." *Journal of Managerial Psychology*, 25 (3), 274-300.
- Blomkvist, S., and R. L. Hagen. 2007. Psychological distress in the Swedish construction industry the impact of culture and staff shortages on the psychosocial work environment. Göteborg, Sweden: Chalmers Univ. Of Technology.
- Borah, N. & Bagla, N. (2016). Work-Life Balance: Assessing Perceptions, *SCMS Journal of Indian Management*, 112-119.

- Boyar, S. L., Maertz Jr., C. P. & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925.
- Burke, P. J., Stets, J. E., & Pirog-Good, M. A. (1988). Gender identity, self-esteem, and physical and sexual abuse in dating relationships. *Social Psychology Quarterly*, 51(3), 272-285.
- Carlos, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., & Whitten, D. (2011). Pay It Forward: The Positive Crossover Effects of Supervisor Work—Family Enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770-789.
- Choudhary, N. & Singh, N. K. (2016). Work-Family Balance as per Life Stage and Total Experience: An Empirical Study among Officers of Defense (Central Public Sector Enterprises) in Bangalore, *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 49-70.
- Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work-life balance. *Human Relations*, 53(6): 7470-7770
- Crompton, R., and C. Lyonette. 2006. "Work-life 'Balance' in Europe." *Acta Sociol.* 49 (4): 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal*, 1(1), s. 40-48.
- Dundas, K. (2008). Work life balance: There is no 'one-size fits all' solution. *Managing Matters*, 7-8.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millenium: Where are we? Where do we need to go?, *CPRN Discussion Paper*, W/12, 1-80.
- Eikhof, D. R., C. Warhurst, and A. Haunschild. 2007. "Introduction: What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate." *Empl. Relat.* 29 (4): 325–333. <https://doi.org/10.1108/01425450710839452>.
- Erben, G. S. & Ötken, A. B. (2014). "Paternalist Liderlik Ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İşYaşam Dengesinin Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12 (22) , 104

- Ergün, E. (2019). Örgütlerde iş yaşam dengesi ve esnek çalışma sistemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Afyonkarahisar'da bir araştırma. (Yüksek lisans tezi).
- Francis, V., and A. Prosser. 2013. "Career counselors' perceptions of construction as an occupational choice." *J. Civ. Eng. Educ.* 139 (1): 59–71.
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000125](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000125)
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational Health psychology*. Washington: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Greenhaus, H. J. & Beutell, N. J. (1985), "Sources of Conflict Between Work and Family Roles, *Academy of Management Review* ,10/1, *Published Online*:1 Jan 1985 <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Grzywacz, J. G. & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance, *Social Science Information* 41(2): 261-262
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Haar, J. & Roche, M. (2010). Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *The International Journal of Human Resources Management*, 21 (7), 999-1014.
- Haar, J. M., M. Russo, A. Sune, and A. Ollier-malaterre. 2014. ~ "Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures." *J. Vocat. Behav.* 85 (3): 361–373.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.

- Kıcı, B. (2017). Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1):12-157
- Korkmaz, O. & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*. 14(4): 541
- Kuru, İ. (2014). Y Kuşağı Ve İş Yaşam Dengesi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kalliath, T., and P. Brough. 2008. "Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct." *J. Manage. Organ.* 14 (3): 323-327.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>.
- Keen, J. 2010. Retention of women architectural engineers in Industry. Manhattan, KS: Kansas State Univ.
- Koç, K., Gurgun, A. P., Ozbek, M. E., Kalan, D., Clevenger, C., & Omur-Ozbek, P.(2022). Comparative analysis of work-life balance perceptions of civil engineering students. *Journal of Civil Engineering Education*, 148(2), 04021016.
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.2643-9115.0000057](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.2643-9115.0000057).
- Lewis, S. Gambles, R. & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.
- Lockwood, NR. (2003), *Work/Life Balance, Challenges and Solutions*, SHRM Research, USA.
- Ling, F. Y. Y., and L. Leow. 2008. "Enabling knowledge flow: Retaining graduate women in the Singapore construction industry." *J. Constr. Dev. Countries* 13 (2): 65-81.
- Ling, F. Y. Y., X. X. Leow, and K. C. Lee. 2016. "Strategies for attracting more construction-trained graduates to take professional jobs in the construction industry." *J. Civ. Eng. Educ.* 142 (1): 04015009.
[https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000256](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000256).
- Ling, F. Y. Y., and Y. P. Poh. 2004. "Encouraging more female quantity surveying

- graduates to enter the construction industry in Singapore.” *Women Manage*.
Rev. 19 (8): 431–436. <https://doi.org/10.1108/09649420410570234>.
- Lyness, K. S., and M. K. Judiesch. 2014. “Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries.” *Appl. Psychol. Int. Rev.* 63 (1): 96–129. <https://doi.org/10.1111/apps.12011>.
- Mathew, R., & Natarajan, P. (2014). Work-life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. *Continental Journal of Social Sciences*, 7(1), 1-24.
- Maxwell, G. & McDougall, M. (2004). Work-life balance. *Public Management Review*, 6 (3), 377-393.
- Morris, M. L. & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, 9 (4), 439-545.
- Morello, A., R. R. A. Issa, and B. Franz. 2018. “Exploratory study of recruitment and retention of women in the construction industry.” *J. Civ.Eng. Educ.* 144 (2): 04018001. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000359](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000359)
- Naithani, P. (2010). Overview Of Work-Life Balance Discourse And Its Relevance In Current Economic Scenario, *Asian Social Science*. 6. 150
- Powell, G. & Greenhaus, J. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career Development International*, 11, 650-659
- Powell, G. N. & 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.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Sayın, M. (2017). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin İş – Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma: Diyarbakır Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep

- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302
- Ulshafer, S., Potgeisser, M. & Lima, T. (2005). “Concierge services help deliver better work/life balance at Bronson Healthcare Group, *Journal of Organizational Excellence*, 24 (3), 23-30
- Vijayakumar, G. & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance - A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9)
- Voydanoff, P. (2004). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275-285.
- Watts, J. H. 2003. *Women in civil engineering: Continuity and change*. London: Middlesex Univ.
- Wilkinson, S. J. 2008. “Work-life balance in the Australian and New Zealand surveying profession.” *Struct. Surv.* 26 (2): 120–130.
<https://doi.org/10.1108/02630800810883058>.

EKLER

EK A. Anket Çalışması

İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN İŞ-YAŞAM DENGESİ ALGILARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ ARAŞTIRMA

Değerli Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Kültür Üniversitesi'ne sunulmak üzere "İnşaat Mühendisliği Öğrencilerinin İş-Yaşam Dengesi" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında yapılması gerekli araştırma için hazırlanmıştır. Sorulara samimi bir şekilde cevap vermeniz çok önemlidir ve çalışmanın doğru sonuçlar vermesi samimi cevaplarınıza bağlıdır. Ankette kimliğinizi belli edecek tarzda sorular bulunmadığı için rahat olunuz. Çünkü bu çalışmada kimliğinizle değil cevaplarınızla ilgilenilmektedir. Doğru sonuçlara ulaşabilmesi için soruları cevaplarken "olması gerekeni" değil, "olanı" belirtmeniz beklenmektedir.

Bu araştırma için değerli zamanınızı ayırmanız çok kıymetlidir. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim. İş ve özel hayatınızda başarılar.

Demografik Bilgiler

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|------------------------|---|
| Ülkeniz (Your country) | Türkiye, Arap Ülkeleri |
| Cinsiyet (Gender) | Erkek (Male), Kadın (Female) |
| Yaş (Age) | <21, 21-22, 23-24, 25-29, >29 |
| Program (Program type) | Lisans (Undergraduate), Lisansüstü (Graduate) |
| Yıl (Year of study) | 1-2, 3-4, >4 |

Mesleki Deneyim ve Kariyer Algısı

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|---------------------------------------|------------------------|
| Staj deneyimi (Internship experience) | Evet (Yes), Hayır (No) |

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|---|--------------------|
| Staj saatleri (Internship hours) | <40, 40-49, >49 |
| Staj sırasında verilen sorumluluk seviyesi (Responsibility level during internship) | 1-2, 3, 4-5 |

Ebeveynlik ve Aile Algısı

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|---|--|
| Ebeveyn olmak ister misiniz? (Do you want to become a parent?) | Evet veya zaten ebeveynim (Yes or already parent), Hayır ya da emin değilim (No or not sure) |
| Ebeveyn olmak için tercih edilen yaş (Preferred age to become a parent) | <28, 28-29, 30-31, 32-34, >34 |

İş-Yaşam Dengesi ve Kariyer Algısı

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|---|--|
| Eğer gerekiyorsa inşaat sektöründe haftada 60-80 saat çalışmaya hazırım (I am prepared to work 60–80 hrs a week in the CE industry if that’s what it takes) | 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) - 7 (Kesinlikle Katılıyorum) |
| Giriş seviyesi bir işte bile yaşam kalitesi benim için çok önemlidir. İşimde gereğinden fazla saat harcamak istemiyorum (Quality of life is very important to me, even in an entry-level job. I don’t want to spend an excessive number of hours at my job) | 1 - 7 |

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|------|--------------------|
|------|--------------------|

Kariyerimde çok çalışmak ve başarılı olmak benim için önemlidir (Working hard and having success in my career 1 - 7 is important to me)

Bir gün çocuklarımla ve/veya eşimle kaliteli zaman geçirmek benim için önemlidir (Spending quality time 1 - 7 with my children and/or spouse someday is important to me)

Bir kişinin üniversite eğitimi alması durumunda kariyer yapma sorumluluğunun olduğuna inanıyorum (I believe 1 - 7 that if a person gets a college education, he or she has a responsibility to pursue a career)

Toplum Algısı ve İş-Yaşam Dengesi

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|------|--------------------|
|------|--------------------|

Çocuklarım varsa tam gün evde kalmayı seçersem toplumun beni küçümseyeceğini düşünüyorum (I think society would look down 1 - 7 on me if I chose to stay home full-time if I have children)

Çocuğum varsa tam zamanlı çalışmayı seçersem toplumun beni küçümseyeceğini düşünüyorum (I think society would look down 1 - 7 on me if I chose to work full-time if I have children)

Eğer çocuklarım varsa inşaat sektöründe çalışmayacağım çünkü çok zorlu (If I have children, I won't work in the CE industry 1 - 7 because it is too demanding)

Her iki ebeveynin de tam zamanlı olarak ev dışında çalışması yerine, en azından bir ebeveynin küçük çocuğuyla evde kalmaya 1 - 7 çalışması gerektiğini düşünüyorum (I feel that at least one parent

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|-------------|-------------------------------|
|-------------|-------------------------------|

**should try to stay at home with a young child rather than both
parents working out of the home full-time)**

İnşaat Sektöründe Çalışma ve Maaş Algısı

| Soru | Yanıt Kategorileri |
|-------------|-------------------------------|
|-------------|-------------------------------|

**İnşaat sektöründe genç yaşta tükendiğinizi söyleyen bazı
insanlarla aynı fikirdeyim (I agree with some people who say that 1 - 7
you burn out at a young age in the CE industry)**

**İnşaat alanında çalışan çoğu insanın iyi bir iş/yaşam dengesine
sahip olduğunu düşünüyorum (I feel that most people who work 1 - 7
in the field of CE have a good work/life balance)**

**Bir aileyi inşaat mühendisi maaşıyla geçindirmek maddi açıdan
zordur (It's financially difficult to support a family on a CE 1 - 7
salary)**

EK B. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.02.2025-154442

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ
05.02.2025

TOPLANTI NO
2025-01

KARAR SAYISI
14

Madde 14- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/ İnşaat Mühendisliği/İnşaat Mühendisliği ABD/Proje Yönetimi öğrencisi Sarah Alhamadani'nin yürütücülüğünü yaptığı "İnşaat Mühendisliği Öğrencilerinin İş-Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırmalı Analizi" başlıklı Yüksek Lisans Tez Projesi'nin görüşülmesi,

Karar: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/ İnşaat Mühendisliği/İnşaat Mühendisliği ABD/Proje Yönetimi öğrencisi Sarah Alhamadani'nin yürütücülüğünü yaptığı "İnşaat Mühendisliği Öğrencilerinin İş-Yaşam Dengesi Algılarının Karşılaştırmalı Analizi" başlıklı Yüksek Lisans Tez Projesi ile ilgili olarak İstanbul Kültür Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından yapılan inceleme sonucunda çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.

Aslı Gibidir

e-imzalıdır

Prof. Dr. Arzu ÖZEN
Etik Kurul Başkanı

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.