



International  
**SOCIAL SCIENCES  
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

*Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences*

**Vol:5, Issue:43**  
sssjournal.com

**pp.4658-4664**  
**ISSN:2587-1587**

**2019**  
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 26/07/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 10/09/2019  
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 10.09.2019

## DUYGU YÖNETİMİNİN İŞ-AİLE-YAŞAM DENGESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ <sup>1</sup>

### THE EFFECT OF EMOTION MANAGEMENT ON WORK-FAMILY-LIFE BALANCE

**Dr. Öğr. Üyesi Emine ŞENER**

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırşehir/TÜRKİYE  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8903-1684>

**Prof. Dr. Musa ÖZATA**

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kırşehir/TÜRKİYE  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1742-0215>



**Article Type** : Research Article/ Araştırma Makalesi

**Doi Number** : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1710>

**Reference** : Şener, E. & Özata, M. (2019). "Duygu Yönetiminin İş-Aile-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi", International Social Sciences Studies Journal, 5(43): 4658-4664.

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, banka, muhasebe, finans ve sigorta sektörü çalışanlarının duygu yönetiminin iş-aile-yaşam dengesinin üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Araştırma, Kırşehir ilinde görev yapan ve 193 gönüllü çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama amacıyla, Apaydın (2011) tarafından geliştirilen "İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği" ve Titrek (2004) tarafından geliştirilen "Duygulan Yönetme Yeterlikleri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler istatistik paket programında analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, katılımcıların çoğunluğu bankacı, erkek, 26-30 yaş aralığında ve evlidir. Araştırmada kullanılan ölçeklerden iş-aile-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları ile duygu yönetimi arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, katılımcıların duygu yönetimi puanlarındaki bir birimlik artış, iş-aile-yaşam dengesinde .805'lik bir artışa neden olmaktadır. Ek olarak, duygu yönetimi, iş- aile yaşam dengesinin % 046'sını açıklamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, iş yerinde duygu yönetiminin üzerinde durulması gereken önemli değişken olduğu düşünülmektedir. Bu sonuçtan hareketle çalışmada, organizasyonların duygu yönetimini, hizmet içi eğitim programlarında temel eğitim sürecine yerleştirilmeleri önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Duygu Yönetimi, İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile-Yaşam Dengesi, İş Yerinde Duygular

### ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the effects of emotion management on the work-family-life balance of employees sector of bank, accounting, finance and insurance. The research was carried out with 193 volunteer workers in Kırşehir. In this study, in order to collect data, "Work-Family Life Balance Scale" developed by Apaydın (2011) and "Emotion Management Competency Scale" developed by Titrek (2004) were used. The data obtained from the scales were analyzed in the statistical package program. According to the results of the study, the majority of the participants are married, bankers, men, aged between 26-30 years. A positive correlation was found between the subscales of work-family-life balance scale and emotion management. According to the results of the regression analysis, one-unit increase in the emotion management scores of the participants leads to an increase of .805 in the work-family-life balance. In addition, emotion management explains 046% of the work-life-family balance. According to the results, it is thought that emotion management at work should be an important variable. Based on from this result, it is recommended that organizations placed the emotion management into in-service training programs.

**Key Words:** Emotion Management, Work-Life Balance, Work-Family-Life Balance, Emotions at Work

<sup>1</sup> Bu çalışma 22-24 Kasım 2018'de gerçekleştirilen "Innovation and Global Issues IV" kongresinde sözlü bildiri olarak sunulan çalışmanın yeniden düzenlenmiş şeklidir.

## 1. GİRİŞ

Duygu, insanların en temel psikolojik süreçlerinden birisidir. Bireylerin yaşamlarında oldukça önemli bir yeri olan duygular, günlük yaşantının büyük bir kısmını etkisi altına almaktadır. Duygular, bireylerin kararlarını vermelerinde, faaliyetlerini belirlemelerinde yardımcı olmakta ve gelecekteki davranışlarının biçimlendirilmesinde belirleyici olmaktadır. Kişilerin duygularını yönetebilmesi için belirli özelliklere sahip olması, bu özellikleri geliştirebilmesi ve etkili kullanması gerekmektedir. Ancak uzun yıllar, duygular iş hayatında gözardı edilmiş bir değişkendir. Duygulara artan ilgi onun nasıl kontrol edilip, yönetilmesi noktasında birçok araştırmanın ürünü duygu yönetimi olgusunu ortaya çıkarmıştır.

Duygu yönetimi ve iş yaşam dengesi bir biri ile bağlantılı iki kavramdır. Duygu yönetimini etkin gerçekleştiren çalışanlar, iş yaşamında daha başarılı olup bu başarıyı hem çevresine hem de ailesine olumlu yönde yansıtmaktadır. İş yaşam dengesinde, işverenlerin iş yerinde çalışanlarına daha esnek davranması, çalışanların yaptıkları işlere daha olumlu yaklaşım işi daha iyi benimsemelerini sağlayarak, işe olan duygusal bağlılıklarının artmasına ve onların duygularının yönetilmesine yardımcı olmaktadır.

Yöneticilerin ve bireylerin, değişen koşullara ve örgüt yapılarına hızla uyum sağlayabilmeleri, değişimi takip edebilmeleri, bulunduğu ortamdan memnuniyet duyabilmeleri, işe karşı duygusal aidiyet hissedebilmeleri ve iş ortamında duygusal doyum sağlayabilmeleri için, duyguları iyi tanıyabilmeleri, duyguların davranışları nasıl etkileyebileceği, duyguların ifade ediliş biçimleri ve duyguların nasıl yönlendirilebileceği konularında daha donanımlı olmalarını zorunlu kılmaktadır (Töremen, 2008). Çalışma yaşamı, duygulardan bağımsız olarak düşünülemez. Çalışma yaşamında bireylerden duygularını kontrol etmeleri ve yönlendirmeleri beklenmektedir. Bu çalışmada da duygu yönetiminin, iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Kavramsal açıklamalardan sonra araştırmaya ait bulgular ve sonuçlar sunulmuştur.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Fizyolojik, bilişsel ve motivasyonel sistemler arasında bağ kuran, organize, içsel tepkiler olarak tanımlanan duyguların, örgüt yaşamında oynadıkları rol giderek daha fazla dikkat çeken bir konudur. 1950'lerde duygular, işyerindeki insanları objektiflikten uzaklaştırma potansiyeli taşıyan bir faktör olarak görülürken bugün, bunların gerçekliklerine ve etkilerine dikkat çekilmekte ve iş yerinde duygular konusunun ihmal edilmesinin araştırmacı-uygulamacı kopukluğunun bir sonucu olduğu belirtilmektedir (Kalkan, 2008). Ancak günümüzde, iş artık yalnızca rasyonel bir süreç olarak değil, çeşitli duygusal etkilerin yadsınamaz roller üstlendiği bir bütünlük olarak değerlendirilmektedir.

Duygular, bireylerin kararlarını vermelerinde, faaliyetlerini belirlemelerinde yardımcı olmakta ve bireylerin gelecekteki davranışlarının biçimlendirilmesinde belirleyici olmaktadır. Duyguların kaynağı, yoğunluğu, türü, bilindiği zaman birey duyguyla davranış arasında bağlantı kurarak duyguları yönetebilecektir (Tutar, 2016). Duygu yönetimi; olumlu veya olumsuz duyguların doğru yöntem ve doğru bir dille yönetebilmektir. Olumsuz duygularını kendi değer yargılarına göre yönetebilen insanlar duygu yönetimini gerçekleştirmiş olur. Duygu yönetimi; duyguları nerede, ne zaman, nasıl ve ne düzeyde kullanacağını bilme ve uygulayabilme yeterliliğidir. Duygu yönetimi insanın kendisinin ve başkalarının duygularını tanıma, algılama ve fark etmesi sonucunda duygularını düzenlemesi ve duygularını iyi yönetebilme becerisidir. Duygu yönetimini gerçekleştirebilen insanlar; duyguların arkasında ne olduğunu fark eder, olumsuz duygularla baş eder ve kendi duygularını çok daha iyi tanırlar. Goleman (2002)'a göre duyguların yönetimi beş yeterliliği içermektedir. Bunlar; kendini kontrol etme, güvenilirlik, vicdanlılık, uyumluluk ve yenilikçiliktir (Barutçugil, 2004; Gupta, 2016).

Örgütlerde duygu yönetimini etkileyen öğelerin başında liderler, çalışanlar ve örgüt iklimi gelmektedir. Örgütlerde yetkin, pozitif duygular geliştirebilmek ve duyguları olumlu olarak yönetebilmek için ana öğelerin iyi bilinmesi ve bu öğelerin buldukları rollerin önemini iyi anlaşılması gerekmektedir. Bu öğelerin çalışma ortamında pozitif duygusal atmosfer oluşturabilmeleri için kendilerine ait rolleri yerine getirmeleri ve karşılıklı etkileşim içerisinde olmaları doğru bir duygu yönetimi için gereken unsurlar arasında yer almaktadır.

İş gören bireyler, ekonomik ve sosyal gereksinimlerini tatmin ederlerken, duygusal olarak da bu ihtiyaçlara ulaşma çabası içerisinde olacaklardır. Çalışma ortamlarında bireylerin duygusal gereksinimleri arasında başarıya, ön plana çıkma, iletişim, ekip halinde çalışma, kendini ait hissetme, alınan karara katılım, yeteneklerinin önemsenmesi, ödüllendirme ve yetkilendirilme yer almaktadır. Duygusal olarak temel gereksinimler ve beklentiler, çalışanların farklı ilgileri ve bu ilgilerin yerine getirilme seviyeleri,

çalışanların tatmine ulaşmalarında ve örgüte yönelik olumlu düşünceye sahip olmalarında oldukça başarılı olan faktörler arasındadır. İş görenlerin çalıştıkları örgütlere ve örgütlerdeki ilişki durumlarına olan gereksinimleri ile beklentileri arasında olumlu bir ilişki söz konusudur. Örgüt yöneticilerinin çalışanların ihtiyaç ve gereksinimlerini önemsemesi, çalışanların çalıştıkları örgüte karşı duygusal olarak bağlılıklarının artmasına ve çalışanların duygu yönetimine katkı sağlayarak örgütün ve bireylerin gelişmesine ön ayak olmaktadır (Yaylacı, 2006).

Örgüt yöneticilerinin göz ardı etmemesi gereken bir diğer husus olan, iş ve yaşam dengesini birey ve örgütlere yönelik dar bir biçimde düşünmemek gerekir. Yaşam dengesi kişinin yalnızca iş ve aile yaşamını dengede tutabildiğini göstermez. İş ve aile hayatında gerçekleşen sorunlar, bireylerin aile yaşamını olumsuz yönde etkilediği gibi, çalışmış oldukları işlerde ve hatta içinde bulunduğu toplumu da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesi birey, örgüt ve yaşam bakımından önem arz eden konu olarak yer almaktadır. Yaşam dengesi aynı zamanda bireyin seyahat, hobi, sanat gibi sosyal yaşam içerisindeki aktiviteler arasında kendine zaman ayırmasını ve kaliteli yaşam sağlayabilmesidir (Durna ve Babayigit, 2010).

İş-yaşam ilişkisine aile perspektifinden yaklaşan çalışmaların sayısı örgütsel perspektiften yaklaşıma nazaran biraz daha az sayıda olduğu söylenebilir. Ancak Clark'ın (2002) da belirttiği gibi, iş-aile- yaşam ilişkisinde aileye olan odağımızı kaybetmemeliyiz, çünkü iş saatleri ve işyerinde stres aile uyumluluğunu, işlevselliğini ve entegrasyonunu etkileyebilmektedir. Bununla birlikte, iş arkadaşlarımızla, yöneticilerimizle özel yaşam hakkında konuşmak, iş ve aile dengesinde artışa sebep olmaktadır. Lucas ve Buzzanell (2006) de, iş-yaşam ilişkileri bağlamında “aile” tanımının çok derin etkilerinin olduğunu savunmaktadır (Golden, Kirby ve Jorgenson, 2006). Chang ve arkadaşları (2010) “*Methodological Choices in Work-Life Balance Research 1987 to 2006: A Critical Review*” adlı çalışmalarında, literatürün, “denge” perspektifinden ziyade “çatışma” kavramını kullanan çalışmalardan oluştuğunu belirtse de 2006 sonrası çalışmaların çatışmadan ziyade dengeye kaydığını görmekteyiz. Dolayısıyla tabloyu çatışma şeklinde değil, dengenin bozulması ya da sağlanması gibi ifade etmek bakış açımızı da etkilemektedir. İş yaşam dengesinde ortaya çıkan bozukluklar çalışma yaşamı açısından incelendiğinde, işe karşı isteksizlik, stres ve zorlanmalara, işin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmeme, düşük enerji ile çalışma, devamsızlık davranışına, işe odaklanamama ve iş kazalarına yol açabilmektedir. Böylece bireyde bu sıkıntılar iş dışı yaşamına da yansımaktadır. İnsanlar bu gibi sıkıntılardan kurtulmak için seveceği bir işi seçmeli, o yolda ilerlemelidir ve mutluluk hissini yakalamalıdır. (Çiğdem, 2016). İş yaşam dengesi kavramı, özel yaşam ve iş yaşamını bir arada götürmeye vurgu yapan yönüyle günümüz çalışanı için çok önemli bir olguya işaret etmektedir. Bunun yanı sıra, şirketler giderek artan bir şekilde, duygusal zekâ becerilerini kurumun yönetim felsefesinin önemli bir parçası olması gerektiğinin farkındadırlar. Öyle ki kıyaslama uygulamalarına ilişkin yapılan bir çalışmada, beş kuruluştan dördünün duygusal zekâ becerilerini teşvik etmek isteğinde oldukları tespit edilmiştir (Zeidner vd., 2004). Ayrıca Akın ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan, “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme” adlı çalışmada da; iş yaşam dengesi konusu ile ilgili olarak bundan sonraki araştırmacılara, ulusal yazında karşılaşılmayan yaşam doyumu ile fiziksel ve zihinsel sağlık gibi farklı değişkenler ile iş yaşam dengesinin birlikte ele alınması önerilmektedir. Sağlığın bütünsel bir olgu olmasından hareketle, duygu yönetimi sağlığın sadece bir boyutunu oluşturuyor olsa da sosyal ve bedensel boyutlarını da etkileme potansiyeline sahiptir.

Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın hipotezi aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

Hipotez 1: *Duygu yönetimi ve iş- aile yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki vardır.*

Hipotez 2: *Duygu yönetimi iş-aile yaşam dengesinde etkilidir.*

### 3. YÖNTEM

Bu araştırma tanımlayıcı, kesitsel bir araştırmadır. Nicel araştırma deseniyle planlanmış olan çalışmada duygu yönetimi ve iş-aile-yaşam olgusu ilişkisel olarak araştırılmıştır.

#### 3.1. Araştırma Örnekleme

Araştırmada kolayda örnekleme tekniği kullanılarak, Kırşehir’de faaliyet gösteren banka ve finans çalışanları ile sigorta ve muhasebe alanı çalışanlarına ulaşılmaya çalışılmıştır. Böylece araştırma, Kırşehir ilinde görev yapan ve araştırmaya katılmak isteyen 193 gönüllü çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bir örneklem seçme işlemi gerçekleştirilmemiştir.

### 3.2. Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama amacıyla, Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş- Aile-Yaşam Dengesi Ölçeği” ve Titrek (2004) tarafından geliştirilen “Duyguları Yönetme Yeterlikleri Ölçeği” kullanılmıştır. Her iki ölçek de; (5) Tam katılıyorum, (4) Büyük ölçüde katılıyorum, (3) Biraz katılıyorum, (2) Çok az katılıyorum, (1) Hiç katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmış Likert tipi ölçeklerdir.

Ölçeklerden elde edilen veriler istatistik paket programında analiz edilmiştir. İş- Aile-Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .765, Duyguları Yönetme Yeterlikleri Ölçeği'nin ise .569 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizinden her iki ölçeğe ait maddelerin faktör yük değerlerinin .50'nin üstünde olduğu tespit edilmiştir.

### 4. BULGULAR ve YORUMLAR

Araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucu oluşturulan tablolar aşağıda sunulmuştur. Tablo 1'de araştırmaya katılanlara ait bazı demografik bilgiler yer almaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların; %45.6'sı bankacı, %59.6'sı erkek, %28.5'i 26-30 yaş aralığında, %81.9'u daha önce duygu yönetimine ilişkin bir eğitim almamış, 561.1'i ise evli çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma grubunun önemli bir kısmının duygu yönetimine ilişkin daha önce bir eğitim almamış olması çoğunluğu banka çalışanı olan bir grup için dikkat çekici bir bulgudur.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılanlara Ait Bazı Demografik Bilgiler

Meslek	Sayı	Yüzde	Yaş	Sayı	Yüzde
Bankacı	88	45,6	20-25	32	16,6
Sigortacı	39	20,2	26-30	55	28,5
Muhasebeci	46	23,8	31-35	47	24,4
Mali müşavir	20	10,4	36-40	36	18,7
			41-45	23	11,9
Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Kadın	78	40,4	Evli	118	61,1
Erkek	115	59,6	Bekâr	75	38,9
Daha Önce Duygu Yönetimi Eğitimi Alma Durumu					
Evet				35	18,1
Hayır				158	81,9
<b>Toplam</b>				<b>193</b>	<b>100,0</b>

Tablo 2'de araştırmaya katılanların duyguları yönetme ölçeğine verdikleri yanıtların ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Buna göre, katılımcılar ölçek maddeleri içinde “Dürüst ve açık karakterin, etik değerlerin gerektirdiği biçimde hareket ederim.” ve “İş yaşamımda özenli ve ilkeli olarak çalışmalarımı gerçekleştiririm.” ifadelerinden en yüksek puanı almışlardır. Ancak stresle başa çıkma ve problem çözme bağlamında oluşturulan ifadeler ise düşük düzeyde katılmaktadırlar.

**Tablo 2.** Duyguları Yönetmeye İlişkin Ölçek Maddelerinin Analizi

Duyguları Yönetmeye İlişkin Görüşler	Ort.	Ss.
1. İş yaşamımda stresli durumda kolaylıkla sakinleşirim.	3,8135	1,82757
2. Kendimi tedirgin eden bir olaydan sonraki baskı ortamında dahi öfke, haset, kin v.b olumsuz duygulardan kurtulmayı başarırım.	4,0674	1,69577
3. Aksiliklere rağmen umudumu yitirmeden ve yılmadan yoluma devam ederim.	4,6269	1,16623
4. Dürüst ve açık karakterin, etik değerlerin gerektirdiği biçimde hareket ederim.	4,9171	,57134
5. Etik olarak hareket etmeyenlere karşı koyarım.	4,4197	1,41238
6. İş yaşamımda özenli ve ilkeli olarak çalışmalarımı gerçekleştiririm.	4,9378	,49610
7. Sorumluluklarını yerine getirirken nesnel davranırım.	4,6891	1,07371
8. İş yaşamımda verdiğim sözleri tutarım.	4,8964	,63708
9. İş yaşamımdaki insanlarla ilişkilerimde vicdanımın sesini önemserim.	3,8187	1,82952
10. İş yaşamımda insanların güvenini kazanmaya çabalarım.	4,7720	,92974
11. İş arkadaşlarıma karşı davranışlarımdan dolayı gerektiğinde özür dilerim.	4,5233	1,29933
12. Sorumluluklarımdan gereğine uygun hareket ederim.	4,9171	,57134
13. İş yaşamımdaki insan ilişkilerinde esnek davranışlar gösteririm.	3,9430	1,76832
14. Değişik kaynaklardan yeni düşünceleri araştırmaya ilgi duyarım.	4,3990	1,43302
15. Problemlerin çözümünde yeni çözümler ortaya koyarım.	3,8135	1,82757

Tablo 3'te araştırmaya katılanların iş-aile yaşam dengesi ölçeğine verdiği yanıtların ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Tabloya göre katılımcılar ölçek maddeleri arasından “İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.” “Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum.” “Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.” ifadelerine yüksek oranda katılmaktadırlar. Aileleri ile birlikte zaman geçirmeyi önemsediklerini belirten katılımcılar iş ve aile yaşamında denge de olmadıklarını, “İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum.” ifadesine en düşük oranda katılarak göstermişlerdir.

**Tablo 3. İş – Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Analizi**  
**İş – Aile Yaşam Dengesi Ölçeği**

	Ort.	Ss.
1. İşimde ve aile yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünüyorum.	1,0622	,24210
2. İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.	4,0000	,88388
3. İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığımı düşünüyorum.	3,2798	1,29279
4. İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.	3,2280	1,34236
5. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.	3,1865	1,34491
6. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.	2,1036	1,17688
7. Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.	2,1192	1,26297
8. Bütün enerjimi işimin tüketmesinden dolayı aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	3,6839	1,18524
9. Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenilecek bir ruh halinde olmuyorum.	2,7565	1,21953
10. İşimde öğrendiğim bilgi ve beceriler, ailevi yükümlülüklerimi gerçekleştirmemi kolaylaştırıyor.	2,9223	1,33040
11. İşimi iyi yapabilmemem yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.	3,1917	1,29081
12. İşteki sorunların aile yaşamımda beni hoşgörüsüz yapıyor.	3,5492	1,14515
13. Ailemle iyi vakit geçirdikten sonra işimde iyi bir ruh haliyle çalışıyorum.	2,3834	1,35329
14. Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum.	4,0829	1,06720
15. Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	3,6995	1,32400
16. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.	4,0155	1,00248
17. Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.	2,0259	1,18337

Tablo 4'te araştıranın ilk hipotezini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi yer almaktadır. Tabloya göre iş-aile yaşam dengesi ve duygu yönetimi arasında pozitif bir ilişki vardır ( $r=,215$ ;  $p<.05$ ). Buna göre çalışanların duygu yönetim becerilerinin artması iş-aile yaşam lehine sonuçlar doğuracaktır. Bu sonuç doğrultusunda araştıranın birinci hipotezi “Duygu yönetimi ve iş- aile yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki vardır” kabul edilmiştir.

**Tablo 4. Duygu Yönetimi ve İş-Aile-Yaşam Dengesi Alt Boyutları Puanları Arasındaki İlişkinin Analizi**

Değişkenler		Duygu Yönetimi	İşin Aileye Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi
İşin Aileye Etkisi	r	,148*		
	p	,040		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	r	,246**	,572**	
	p	,001	,000	
Aile-İş Uyumu	r	,154*	,542**	,486**
	p	,033	,000	,000
İş Aile Yaşam Dengesi	r	,215**		
	p	,003		

\*0.05 \*\*0.01

Tablo 5'te araştırmaya katılanların duygu yönetimi düzeylerinin iş-aile-yaşam dengesi üzerindeki etkisini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi yer almaktadır. Tablo 5'e göre, katılımcıların iş-aile-yaşam dengesindeki %046'lık değişim modele dâhil edilen duygu yönetimi tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 5.** Duygu Yönetiminin İş-Aile-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	R=,215	R <sup>2</sup> =.046	Düzeltilmiş R <sup>2</sup> =.041	SE=6,929	F= 9,219	p=0,00
Model 1	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar			
	B	SE	Beta	t	p	
Sabit	18,966	4,983		3,806	,000	
Duygu Yönetimi	,805	,265	,215	3,036	,003	

(Bağımlı Değişken: İş-Aile-Yaşam Dengesi; Belirleyici: Duygu Yönetimi; Durbin-Watson: 1.497)

Tablo 5'e göre, yapılan analizde F (F= 9,219, p: .000) değeri anlamlı bulunduğu için iş-aile-yaşam dengesini duygu yönetimi ile açıklamaya çalıştığımız modelimiz anlamlı bir model olup, duygu yönetimi puanlarındaki bir birimlik artış iş-aile-yaşam dengesinde .805'lik bir artışa neden olmaktadır. Ek olarak, duygu yönetimi iş- aile yaşam dengesinin % 046'sını açıklamaktadır. Ayrıca t değeri de anlamlı bulunduğu için (p=.000) duygu yönetimine ait katsayı anlamlıdır. Modelin tahmini sonucu ise;

Model: [*İş-Aile-Yaşam Dengesi*=18,966+,805x*Duygu Yönetimi*] şeklinde olacaktır.

Bu bulgu ile araştırmanın ikinci hipotezi kabul edilmiştir.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Diğer sosyal gruplardan farklı olarak aile, kolay girilip, çıkılan bir yapıya sahip olmaması, üyelerinin kan bağından kaynaklı ilişki düzeyi ona daha fazla dengede klam yükümlülüğü getirmektedir. Her ne kadar günümüzün önemli bir kısmını iş yerinde geçirecek de aile her zaman psikoloji ve sosyal iyi oluşumun zeminini hazırlayan bir faktördür. Bu nedenle iş ve aile yaşamının birbirini tamamlar ve şekilde dengede olması hem birey hem aile hem de örgütler açısından vazgeçilmezdir. Duygu yönetiminin iş-aile yaşamına etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, katılımcıların çoğunluğunun banka, erkek, evli, 26-30 yaş aralığında ve daha önce duygu yönetimi eğitimi almadığı tespit edilmiştir. Katılımcılar duyguları yönetme ölçeği maddeleri içinde “*Dürüst ve açık karakterin, etik değerlerin gerektirdiği biçimde hareket ederim.*” ve “*İş yaşamımda özenli ve ilkel olarak çalışmalarımı gerçekleştiririm.*” ifadelerinden en yüksek puanı almışlardır. Katılımcılar, İş-aile yaşam dengesi ölçeği maddeleri arasında “*İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.*” “*Ailemde aldığım sorumluluklar nedeniyle işimde de daha ciddi sorumlulukları almaya istekli davranıyorum.*” “*Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.*” ifadelerine yüksek oranda katılmaktadırlar. Her ne kadar katılımcılar duyguları yönetme ölçeğinden ortalamanın üstünde puan almış olsa da daha önce duygu yönetimine ilişkin sistematik bir süreçten geçmemişlerdir. Çalışmada, iş-aile-yaşam dengesi ve duygu yönetimi arasında pozitif bir ilişki vardır.

Bireyler, içinde bulunduğu duyguları iş yaşantısına yansıtırlar. Duygusal anlamda iyi ya da kötü olmaları çalışma ortamındaki meslektaşlarına karşı davranışlarını etkiler. Dolayısıyla yaptıkları işlerdeki verimlilik üzerinde pozitif veya negatif bir etki yaratır. Çalışanların duygu yönetimini başarıyla gerçekleştirmesi iş hayatına pozitif yansımaya neden olur. Eğer çalışan duygu yönetimini gerçekleştiremezse, iş hayatında verimliliği ve performansı üzerinde olumsuz sonuç doğurur (Shylaja, Prasad, 2017). Bunun tersi çalışanların duygu yönetiminin hem iş-aile dengesinde önemli yere sahipken hem de birey ve örgüt performansını olumlu etkilediğine dair sonuçlar mevcuttur (Mohan, 2018; Genç ve Genç, 2016). Bu sonuçtan hareketle iş yerlerinde duygu yönetimi rutin İKY eğitim programları içerisinde yer almalıdır.

Araştırmanın bir diğer sonucu ise; duygu yönetimi, iş-aile-yaşam dengesi üzerinde etkili olduğudur. Çalışan bir birey iş yaşamında hangi düzeyde olursa olsun iş ve aile yaşamını (sorumluluklarını) dengede tutmak için bir çaba içerisine girer. Yaşam ve iş koşullarının sürekli değişmesi sebebi ile dengeye ulaşmakta çok zorlanıp stres altına girebilir. Yapılan tanıma göre iş yaşam dengesi, bireyin ‘hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır’. Yani bireyin en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyuma ulaşmasıdır. Bir bireye daha çok iş yükünün verilmesi, merkezi odak noktasının iş olmasını sağlayacaktır. Kendi tercihi ile işine öncelik veren biri için bu durumu bir çatışma olarak görmemektedir. Fakat ailesine daha çok zaman ayırmak isteyen ve bu durum sonucunda strese giren birey için bir çatışma haline gelir. Dengede bireylere bırakıldığında çalışanlar iş dışındaki tüm zamanlarını

ailelerine ayırmak isteyeceklerdir. Bu durumda da dengeyi bozmuş olup yaşam açısından memnuniyet düşüklüğü meydana gelecektir (Kağnıcıoğlu, 2013).

Bu sonuçtan hareketle;

- İş koşulları ve çalışma şeklinin denge lehine olacak biçimde ayarlanabilmesi için gerekli hukuki düzenlemelerin uygulanmasına hassasiyet gösterilmesi gerekmektedir.
- İş hukuku çerçevesinde bireyin bütünsel olarak ele alınarak duygu yönetimini olumlu etkileyecek düzenlemeler yapılabileceği düşünülmektedir. Araştırma grubunda yer alan bankacıların çalışma koşulları dikkate alınarak, insan kaynakları bağlamında duygu yönetimi standart eğitim programları içerisinde yer almalıdır.
- Ayrıca bundan sonraki çalışmalarda, deneysel desenle kurgulanmış, duygu yönetimi eğitim programlarının kullanıldığı araştırmalarla değişkenler farklı boyutlarda irdelenebilir.

#### KAYNAKÇA

Akın, A., Ulukök, E., Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme, AKÜ İİBF Dergisi, XIX(1):113-124.

Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Barutçugil, İ. (2004). Organizasyonlarda Duygu Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.

Chang, A., McDonald, P. & Burton P. (2010). Methodological Choices in Work-Life Balance Research 1987 to 2006: A Critical Review, The International Journal of Human Resource Management, 21(13): 2381-2413.

Kaplan, V.D. (2008). Örgütsel Zekanın Yenilik Yeteneğine ve Firma Performasına Etkileri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

Genç, S. G., Genç, V., & Gümüş, M. (2016). “Otel işletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi Ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi”. Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi, 6(2/1): 97-112.

Gupta, S. (2016). “Emotional Intelligence and Work Life Balance of Employees in the Information Technology Industry”. Arabian Journal of Business Management Review, 6:201.

Golden, A.G. Kirby, E. L. & Jorgenson, J. (2006). Work-Life Research from Both Sides Now: An Integrative Perspective for Organizational and Family Communication, Annals of the International Communication Association, 30(1): 143-195.

Kağnıcıoğlu, D. D. (2013). “Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliğinde İş-Yaşam Çatışması Ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları”, www.ceis.org.tr/dergi (21.10.2017).

Mohan, A. (2018). Emotional Management of The Employee at Work Place. Indian Journal of Health and Well-being, 9(4): 672-677.

Shylaja P. & Prasad, Ch. J. (2017). “Emotional Intelligence and Work Life Balance”, IOSR Journal of Business and Management, 19(5): 18-21.

Titrek, O., Bayrakçı M., & Zafer, D. (2009). “Okul Yöneticilerinin Duygularını Yönetme Yeterliklerine İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Görüşleri”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(18): 55-73.

Tutar, H. (2016). Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Töremen, F. (2008). “Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi”, Kuramsal Eğitimbilim, 1(1):33-47.

Yaylacı, G. Ö. (2006). Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ, Hayat Yayınları, İstanbul.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional Intelligence in the Workplace: A Critical Review. Applied Psychology: An International Review, 53(3), 371-399.