

# Daha Dengeli, Daha Genç: İş Yaşamı-Özel Yaşam Dengesinin Öznel Yaş ile İlişkisi

İrem Öztürk Anabal<sup>1</sup>

Öztürk Anabal, İ. (2022). Daha dengeli, daha genç: İş yaşamı-özel yaşam dengesinin öznel yaş ile ilişkisi. *Nesne*, 10(25), 474-485. DOI: 10.7816/nesne-10-25-07

## Anahtar kelimeler

İş-özel yaşam dengesi, öznel yaş, Kaynakların Korunumu Teorisi

## Keywords

Work-life balance, subjective age, Conservation of Resources Theory

## Öz

İş yaşamı ve özel yaşam arasındaki dengenin bireylerin öznel yaş algıları ile ilişkisini araştırmayı hedefleyen bu çalışmada, Kaynakların Korunumu Teorisi'nden yola çıkılarak, iş yaşamı-özel yaşam dengesinin (İÖD) alt boyutları olan iş yaşamı-özel yaşam çatışması (İÖÇ) ile özel yaşam-iş yaşamı çatışmasının (ÖİÇ) bireylerin kendilerini kronolojik yaşlarından daha genç hissetme düzeyleri ile negatif ve anlamlı ilişkide, iş yaşamı-özel yaşam zenginleşmesinin (İÖZ) ise pozitif ve anlamlı ilişkide olması beklenmiştir. Örneklem, 166 kadın (%54), 142 erkek (%46) katılımcıdan oluşmaktadır. Yaş ortalamaları 41.20 (S=10.19), toplam çalışma sürelerinin ortalaması ise 18.04 (S=10.60) olan örneklemin %92'si tam zamanlı (n=283), %8'i ise yarı zamanlı olarak (n=26) çalıştığını beyan etmiştir. Uygulanan basit doğrusal regresyon analizleri hipotezleri desteklemiş, İÖÇ ve ÖİÇ'nin bireylerin olduklarından daha yaşlı hissetmelerini, İÖZ'nin ise daha genç hissetmelerini sağlayabileceğini destekleyen bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular Kaynakların Korunumu Teorisi ve değişkenlerle ilgili güncel araştırmalar çerçevesinde değerlendirilerek tartışılmıştır. Tartışma bölümünde endüstri ve örgüt psikolojisi perspektifinden olası pratik uygulama ve gelecek araştırma önerilerine de yer verilmiştir.

## More Balanced, Much Younger: The Relationship Between Work-Private Life Balance and Subjective Age

### Abstract

In this study, that aims to investigate the relationship between the work life-private life balance and the subjective age perceptions of individuals, based on the Conservation of Resources Theory, it was expected that work-life conflict (WLC) and life-work conflict (LWC) that are the dimensions of work life-private life balance (WLB) would be negatively and significantly related to individuals' levels of feeling younger than their chronological age, and work-life enrichment (WLE) would be related to this variable positively and significantly. The sample consisted of 166 women (54%) and 142 men (46%). The mean age of the sample was 41.20 (S=10.19) and the mean of the total working time was 18.04 (S=10.60), 92% of the sample stated that they were working full-time (n=283) and 8% of them were working part-time (n=26). The simple linear regression analyzes supported the hypotheses, and there were findings supporting that WLC and LWC can make individuals feel older than they are, and WLE can make them feel younger. The findings were discussed based on the Conservation of Resources Theory and current research on variables. Finally, practice and future research recommendations were made from the industrial/organizational psychology perspective.

## Makale Bilgisi

Geliş tarihi: 30 Mayıs 2022

Düzeltilme tarihi: 28 Temmuz 2022

Kabul tarihi: 01 Eylül 2022

DOI: 10.7816/nesne-10-25-07

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Samsun, Psikoloji Bölümü, irem.anabal(at)samsun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6776-2515

Bireylerin yaşlarına ilişkin algı, tutum veya değerlendirmeleri, yaşamlarının pek çok alanında etkili olur. Bu süreçte genç, orta yaşta veya yaşlı olmak gibi sınıflandırmaların gerçekleştiği gözlenir (Shinan-Altman ve Werner, 2019). Kronolojik yaşın insan davranışları ve gelişimini açıklamadaki gücünü farklı bir bakış açısıyla incelememizi sağlayan konu başlıklarından biri de öznel yaştır. Öznel yaş, kronolojik yaştan farklı olarak bireyin kendini kaç yaşında hissettiğini ifade etmektedir (Montepare ve Lachman, 1989). Buna göre kimileri kendilerini olduğundan daha genç olarak algılamakta, diğerleri daha yaşlı veya oldukları yaşta algılayabilirler. Öznel yaş ile ilgili ilk araştırmalar, öznel yaşın yaşlanmaya ilişkin tutumlarla ilişkisine odaklanmıştır (Montepare, 2009). Fakat güncel alanyazında, öznel yaşın sağlık ve iş yaşamı gibi pek çok farklı alanda araştırıldığı görülebilmektedir.

Öznel yaş ile ilgili geçmiş araştırmaların bir kısmı, fiziksel sağlıkla ilişkisine odaklanmaktadır. Buna göre fiziksel işlevsellik (Liang, 2014), olumlu sağlık göstergeleri, uzun yaşam (Kotter-Grühn ve ark., 2015; Uotinen, 2005) ve günlük sağlık problemleri (Kotter-Grühn ve ark., 2015) bireylerin kendilerini kaç yaşında hissettikleri ile ilişkili olan durumlar arasındadır. Öznel yaşın fiziksel sağlığın yanında psikolojik sağlıkla da ilişkili olduğu bilinmektedir. Kendini kronolojik yaştan farklı yaşta hissetmek ile majör depresif epizod (Keyes ve Westerhof, 2012), öznel sağlık algısı, bellek öz yeterliği (Stephan ve ark., 2011), bilişsel işlevsellik, psikolojik sağlık (Liang, 2014), iyi oluş, işlevsellik (Choi ve ark., 2014; Uotinen, 2005) ve psikososyal olgunluk (Galambos ve ark., 2005) arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalara rastlamak mümkündür. Öznel yaş ayrıca kişilik ile de ilişkilidir. Kendini olduğundan genç hissedenlerin, kişiliğin dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve bilinçlilik boyutlarındaki puanlarının yüksek olduğu bilinmektedir (Stephan ve ark., 2015a). Ayrıca öz yeterlik ve algılanan uzmanlık (mastery) düzeyi gibi bireysel özellikler de daha genç hissetmekle ilişkilidir (Kotter-Grühn ve ark., 2015). Günlük iş deneyimleri ile ilgili bir araştırmada ise, günlük stres ve olumsuz duygulanımların çalışanları daha yaşlı hissettirdiği ortaya konmuştur (Kotter-Grühn ve ark., 2015). Öte yandan genç hissetmek, iş yaşamında içsel ve dışsal motivasyon ile işe devam etme motivasyonunu desteklemektedir. Hatta öznel yaş dahil edildiğinde, kronolojik yaşın bu motivasyon türleriyle ilişkisi ortadan kalkmaktadır (Akkermans ve ark., 2016). Bireylerin kendilerini olduklarından daha yaşlı hissetmelerinin sonuçlarına ilişkin bir araştırmada ise, bu durumdan olumsuz etkilenen çıktılarından biri iş tatmini olarak belirmiştir (Anser ve ark., 2020). Öznel yaşın çalışan bireylerin hem özel hem de iş yaşamları açısından önemine dikkat çeken bu araştırmalar neticesinde, öncülleri ve sonuçlarına ilişkin daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğuna kanaat getirilmiştir.

Kaynakların Korunumu Kuramı (KKK) (Conservation of Resources) (Hobfoll ve ark., 2018), bireylerin daha fazla kaynak elde etme amacı taşıdıklarını, kaynak elde etmekten olumlu etkilendiklerini ve kaynak kaybını stres şeklinde deneyimlediklerini önermektedir. Kuramın temel varsayımlarından birine göre, kaynak kaybının - örneğin iş kaybı - getirebileceği stresten korunmak, kayıpların neden olduğu olumsuz durumların içinden çıkabilmek ve kaynak - örneğin terfi almak - kazanabilmek için sürekli bir kaynak arayışı halinde yaşanmaktadır. Diğer bir varsayım ise, kaynakların eskimesinin ya da geçmiş etkisini kaybetmesinin - örneğin yaşın ilerlemesi -, bireylerin kendilerini korumak adına savunmacı bir hale geçmesine neden olduğudur. Hatta bu savunma hali kimi zaman çok da rasyonel olmayan stratejilerin tercih edilmesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda, bireyin kendini kronolojik yaşından daha genç hissetmesi de, yaşlanmanın getirebileceği olumsuz sonuçlardan - örneğin yaşa dayalı etiketleme - korunmak adına uygulanan, çok da rasyonel olmayan bir savunma yöntemi olarak değerlendirilebilir. Bu durumu destekler nitelikte, bireyler yaşları ilerledikçe kendilerini daha genç hissetme eğiliminde oluyorlar (Kleinspehn-Ammerlahn ve ark., 2008; Rubin ve Berntsen, 2006). Görüşü destekleyen diğer bir çalışmada da, Covid-19 pandemi döneminin bireylerin

daha genç hissetmelerini sağladığı ortaya konmuştur. Farklı bir ifadeyle, bireyler genç hissetmeyi pandemiye karşı bir savunma aracı olarak kullanmışlardır (Terracciano ve ark., 2021). Ayrıca yaşa ilişkin ayrımcılık da bireyleri daha yaşlı hissettiren deneyimler arasında yer alıyor (Stephan ve ark., 2015b). Sosyal karşılaştırma perspektifinden yürütülen bir araştırmanın sonuçlarına göre de, ileri yaştakilerin fiziksel sağlıkları ile ilgili olumlu geribildirim almaları onları daha genç hissettirebiliyor (Stephan ve ark., 2013). Bu doğrultuda, çoğunlukla fiziksel sağlıkla ilişkisi açısından değerlendirilen öznel yaşın, KKK kuramı ile de kurulabilen ilişkisi ile birlikte, sosyal boyutunun da dikkate alınmaya değer olduğu düşünülmüş, bu savunma kaynağının öncüllerinin neler olabileceğinin incelemeye değer olduğu düşünülmüştür.

Son 50 yılda gittikçe artan bir ilgiyle çalışılan (Powell ve ark., 2019) iş yaşamı-özel yaşam dengesi (İÖD), çalışanların iş ile ilgili rolleri ile iş dışında kalan ebeveynlik, arkadaşlık, eş olma, aile üyeliği ve benzeri rollerine yaptıkları duygusal, emeğe dayalı ve zamana ilişkin yatırımın dengeli olması durumunu ifade etmektedir. Dengenin dağıldığı iki durum söz konusu olabilir. Bunlardan biri işe ilişkin rollere olan yatırımın diğer rollere yapılana üstün gelmesi durumunu ifade eden iş yaşamı-özel yaşam çatışması (İÖÇ), diğeri ise tam tersini ifade eden özel yaşam-iş yaşamı çatışmasıdır (ÖİÇ) (Greenhaus ve Allen, 2011). İş yaşamı-özel yaşam zenginleşmesi (İÖZ) ise iş yaşamı ve özel yaşamdaki rollere ilişkin kaynakların bir diğerine aktarılarak, aktarılan alandaki yaşam kalitesini artırması durumudur (Greenhaus ve Powell, 2006). Geçmiş araştırmalara göre kişiliğin dışadönüklük boyutunda yüksek değerler, psikolojik sermaye düzeyinin yüksek oluşu ve İÖZ, İÖD'ne katkı sağlayan faktörler arasındadır. Dengeyi olumsuz etkileyen unsurlar ise nevroitiklik, iş talepleri, İÖÇ ve ÖİÇ'dir (Greenhaus ve Allen, 2011). Son yıllarda yapılmış araştırmalar ve metaanaliz çalışmalarına göre kişilik boyutlarından nevroitiklik ve işe ilişkin aşırı yük, İÖD'nin olumsuz öncülleridir. Dışadönüklük, işe ilişkin otonomi, iş yerinde sosyal destek ve bilinçli farkındalık uygulamaları ise İÖD'ne olumlu katkıda bulunan unsurlar arasındadır (Althammer ve ark., 2021; Vaziri ve ark., 2022).

Bu araştırmanın temel beklentisi, İÖD ve alt boyutlarının öznel yaş ile ilişkili olacağı yönündedir. Bu düşünceye yol açan çalışmaların bir kısmına göre İÖÇ'nin yüksek oluşu, duygusal tükenmişliği ve alkol, nikotin kullanımı gibi sağlıksız davranışların sergilenme olasılığını artıran bir unsur olmaktadır. Ayrıca iş ve özel yaşam arasındaki çatışmanın düşük oluşu, kardiyometabolik riskleri azaltmaktadır (Demerouti ve ark., 2016; Kerman ve ark., 2021). İÖÇ'nin beyan edilen fiziksel sağlık üzerindeki olumsuz etkisi farklı çalışmalarda da bulgulanmıştır (Mensah ve Adjei, 2020; Peltokorpi ve Michel, 2021). Psikolojik sağlık açısından ise hem İÖÇ, hem de ÖİÇ'nin depresyon ve anksiyete ile pozitif ilişkili olduğu bilinmektedir (Miller ve ark., 2022). Tüm bunlara ek olarak, İÖD'ne ilişkin uygulamalar, işgücünün sağlıklı yaşlanma süreci için önerilen iş yeri politikaları arasında sayılmaktadır (Truxillo ve ark., 2015). Ayrıca KKK perspektifinden de (Hobfoll ve ark., 2018), İÖÇ'nin bir kaynak tehdidi yaratarak, bireylerin daha fazla stres yaşayacağı, bunun sonucu olarak da kendilerini olduklarından daha yaşlı hissedeceklerine yönelik bulgular elde edileceği beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

*Hipotez 1:* İş yaşamı-özel yaşam çatışması ile öznel yaş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*Hipotez 2:* Özel yaşam-iş yaşamı çatışması ile öznel yaş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

*Hipotez 3:* İş yaşamı-özel yaşam zenginleşmesi ile öznel yaş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

## Yöntem

### Katılımcılar

Örneklem, 166 kadın (%54), 142 erkek (%46), toplamda 310 katılımcıdan oluşmaktadır. 2 katılımcı cinsiyetini belirtmek istemediğini ifade etmiştir. Yaş ortalamaları 41.20 ( $S=10.19$ ), toplam çalışma sürelerinin ortalaması ise 18.04 ( $S=10.60$ ) olan örneklemin %92'si tam zamanlı ( $N=283$ ), %8'i ise yarı zamanlı olarak ( $N=26$ ) çalıştığını beyan etmiştir.

### Veri Toplama Araçları

**Demografik Bilgi Formu:** Demografik formda katılımcılardan cinsiyet, eğitim düzeyi, ilişki durumu, yaş, işteki pozisyon, sektör, toplam çalışma süresi ve mevcut işteki çalışma süresine ilişkin bilgi alınmıştır.

**Öznel Yaş Değerlendirmesi:** Öznel yaşı ölçümlemek amacıyla “Kimi bireyler kendilerini oldukları yaştan daha genç ya da yaşlı hissedebilmektedirler. Kendinizi kaç yaşında hissediyorsunuz?” sorusu kullanılmıştır (Ye ve Post, 2020). Soruya verilen yanıt, bireyin kronolojik yaşından çıkarılarak elde edilen değişkenin düşük olması bireyin daha yaşlı, yüksek olması da daha genç hissettiğinin göstergesidir (Blöchl ve ark., 2021).

**İş Yaşamı-Özel Yaşam Dengesi Ölçeği:** İş-Yaşam Dengesi'ni ölçmek amacıyla, Hayman (2005) ve Fisher'ın (2010) geliştirdiği ölçeğin adapte edilmiş formu kullanılmıştır (Küçükusta, 2007; Erben ve Ötken, 2014). 5'li Likert tipindeki (1, Kesinlikle Katılmıyorum – 5, Kesinlikle Katılıyorum) ölçeğin örnek bir maddesi “Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.” şeklindedir. Küçükusta'nın orijinal adaptasyon çalışmasında (2007) gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç boyutlu olduğu sonucu elde edilmiştir. Aynı çalışmada gerçekleştirilen güvenilirlik analizleri neticesinde, ÖİÇ iç tutarlılık değeri .81, İÖÇ iç tutarlılık değeri .79, İÖZ iç tutarlılık değeri ise .74 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada tüm ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach Alpha) değeri .85, İÖÇ için .89, ÖİÇ için .83, İÖZ içinse .75 olarak bulgulanmıştır.

### İşlem

Araştırma için araştırmacının bağlı olduğu üniversitenin etik kurulundan onay alınmıştır. Araştırmada kullanılan anketin başında katılımcılara gönüllü katılım onay formu sunulmuş, araştırma ve araştırmacı hakkında genel bilgiler verilmiştir. Örneklem yöntemi olarak kolayda ve kartopu örneklem yöntemleri seçilmiştir. Katılımcılara, çevrimiçi bir anket uygulama platformu üzerinden ulaşılmıştır.

## Bulgular

Öncelikle bireylerin öznel yaş algılarını daha kapsamlı inceleyebilmek adına öznel yaş değişkeni kendini kronolojik yaşından daha genç hissedenler, daha yaşlı hissedenler ve aynı yaşta hissedenler olmak üzere 3 gruba ayrılmıştır. Bu üç gruba ilişkin tanımlayıcı istatistiksel değerlerden ortalama değerleri ve yüzde bilgileri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

## Öznel Yaş Algısının Demografik Değişkenler Açısından Tanımlayıcı İstatistikleri

		Daha Genç		Daha Yaşlı		Aynı	
		N=194	%62,80	N=51	%16,50	N=56	%18,10
		N	%	N	%	N	%
Cinsiyet	Kadın	107	55,15	26	50,98	27	48,21
	Erkek	86	44,33	25	49,02	29	51,79
Çalışma şekli	Tam zamanlı	180	92,78	44	86,27	52	92,86
	Yarı zamanlı	14	7,22	7	13,73	4	7,14
Eğitim düzeyi	Lise	17	8,76	7	13,73	5	8,93
	Önlisans	26	13,40	8	15,69	6	10,71
	Lisans	94	48,45	22	43,14	37	66,07
	Yüksek lisans	38	19,59	9	17,65	7	12,50
	Doktora ve üzeri	19	9,79	5	9,80	1	1,79
İlişki durumu	Evli	139	71,65	33	64,71	37	66,07
	Bekar	55	28,35	18	35,29	19	33,93
İş yerindeki deneyim	0-5 yıl	82	42,27	29	56,86	18	32,14
	6-15 yıl	72	37,11	20	39,22	20	35,71
	16 ve üzeri yıl	1	0,52			1	1,79
Toplam iş deneyimi	0-5 yıl	20	10,31	12	23,53	6	10,71
	6-15 yıl	63	32,47	28	54,90	20	35,71
	16 ve üzeri yıl	4	2,06			4	7,14

Değişkenler arası korelasyonlara ilişkin veriler Tablo 2’de incelenebilir. Korelasyon analizleri neticesinde kronolojik yaş ile öznel yaş (daha genç hissetmek) ( $r = .49, p < .01$ ) ve İÖZ ( $r = .20, p < .01$ ) arasında pozitif korelasyon bulgulanmıştır. Kronolojik yaş ile negatif ilişkili değişkenler ise ÖİÇ ( $r = -.15, p < .01$ ) ile İÖÇ ( $r = -.13, p < .05$ ) olmuştur. Öznel yaş değişkeni ise iş yerindeki deneyim ( $r = .21, p < .01$ ), toplam deneyim ( $r = .44, p < .01$ ) ve İÖZ ( $r = .26, p < .01$ ) ile pozitif, ÖİÇ ( $r = -.17, p < .01$ ) ve İÖÇ ( $r = -.14, p < .05$ ) ile negatif ilişkili olarak belirlemiştir. Toplam deneyim ile ÖİÇ arasında negatif ( $r = -.14, p < .05$ ), İÖZ arasında pozitif ( $r = .19, p < .01$ ) korelasyon bulgulanmıştır. ÖİÇ ile İÖÇ’nin pozitif ( $r = .42, p < .01$ ) ilişkili, ÖİÇ ile İÖZ’nin ise negatif ( $r = -.15, p < .01$ ) ilişkili oldukları görülmüştür. Son olarak İÖÇ ve İÖZ arasında da negatif ( $r = -.35, p < .01$ ) korelasyona rastlanmıştır.

Tablo 2

## Değişkenlerarası Korelasyon Değerleri

	Ort.	S	1	2	3	4	5	6
1. Kronolojik yaş	41.20	10.19	-					
2. Öznel yaş	4.88	9.50	.49**	-				
3. İş yerindeki deneyim	9.35	8.92	.52**	.21**	-			
4. Toplam deneyim	18.04	10.60	.93**	.44**	.54**	-		
5. ÖİÇ	2.32	.75	-.15**	-.17**	-.05	-.14*	-	
6. İÖÇ	2.81	1.01	-.13*	-.14*	-.05	-.11	.42**	-
7. İÖZ	3.30	.73	.20**	.26**	-.00	.19**	-.15**	-.35**

Not: ÖİÇ = Özel Yaşam-İş Yaşamı Çatışması; İÖÇ = İş Yaşamı-Özel Yaşam Çatışması; İÖZ = İş Yaşamı-Özel Yaşam Zenginleşmesi.  
\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

Korelasyon analizleri sonuçlarına dayanılarak kronolojik yaş ile öznel yaş, İÖÇ, ÖİÇ ve İÖZ arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik basit regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu yolla, kronolojik yaşın öznel yaşı ( $R^2=.24$ ,  $F_{(1,299)}=95,406$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=.492$ ,  $t=-7.039$ ,  $p < .01$ ) ve İÖZ'ni ( $R^2=.04$ ,  $F_{(1,307)}=12,837$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=.200$ ,  $t=15.908$ ,  $p < .01$ ) pozitif ve anlamlı biçimde yordadığı bulgulanmıştır. Kronolojik yaş, İÖÇ ( $R^2=.02$ ,  $F_{(1,307)}=5,353$ ,  $p < .05$ ) ( $\beta= -.131$ ,  $t=14.112$ ,  $p < .01$ ) ve ÖİÇ'yi ( $R^2=.02$ ,  $F_{(1,307)}=7,070$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=-.150$ ,  $t=15.758$ ,  $p < .01$ ) ise negatif biçimde yordamıştır. Ayrıca mevcut iş yerindeki deneyim ( $R^2=.05$ ,  $F_{(1,297)}=14,227$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=.214$ ,  $t=3.455$ ,  $p < .01$ ) ile toplam deneyim ( $R^2=.20$ ,  $F_{(1,296)}=71,945$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=.442$ ,  $t=-2.316$ ,  $p < .05$ ) de öznel yaşı pozitif ve anlamlı şekilde yordayan değişkenler arasında yer almıştır.

Hipotez 1 (İş yaşamı-özel yaşam çatışması ile öznel yaş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.), Hipotez 2 (Özel yaşam-iş yaşamı çatışması ile öznel yaş arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.) ve Hipotez 3'ü (İş yaşamı-özel yaşam zenginleşmesi ile öznel yaş arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.) test etmek üzere basit regresyon analizleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda iş yaşamı-özel yaşam çatışmasının öznel yaşı negatif ve anlamlı biçimde yordadığı bulgulanmıştır ( $R^2=.02$ ,  $F_{(1,299)}=5,717$ ,  $p < .05$ ) ( $\beta=-.137$ ,  $t=5.278$ ,  $p < .01$ ). Benzer şekilde özel yaşam-iş yaşamı çatışması öznel yaşı negatif ve anlamlı biçimde yordamıştır ( $R^2=.03$ ,  $F_{(1,299)}=8,901$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=-.170$ ,  $t=5.603$ ,  $p < .01$ ). İş yaşamı-özel yaşam zenginleşmesi ise öznel yaşı pozitif ve anlamlı biçimde yordamıştır ( $R^2=.07$ ,  $F_{(1,299)}=22,275$ ,  $p < .01$ ) ( $\beta=.263$ ,  $t=-2.606$ ,  $p < .01$ ). Basit regresyon analizlerine ilişkin diğer bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

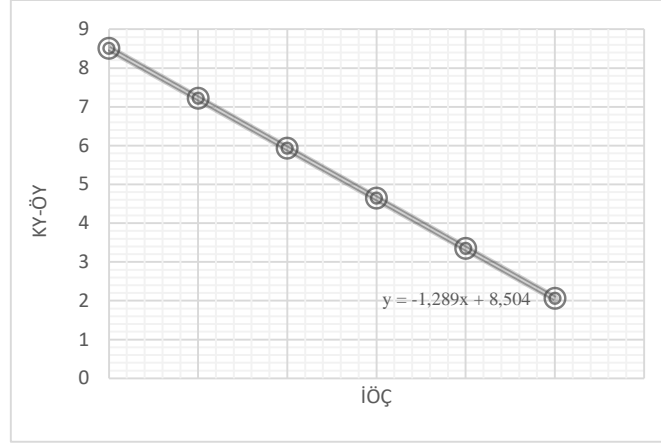
Tablo 3

*Basit Regresyon Analizi Bulguları*

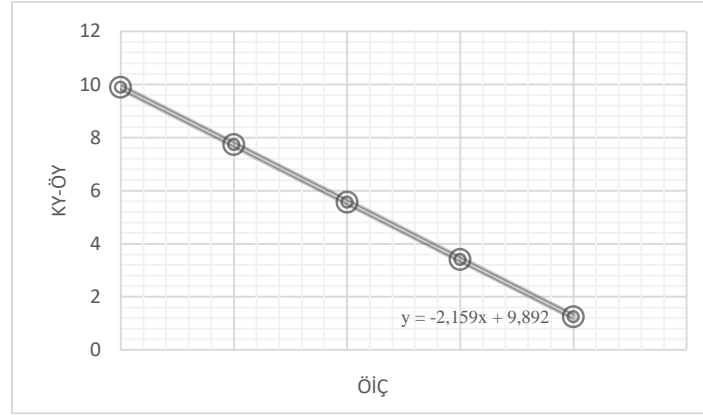
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$R^2$	$F$	$p$	$\beta$	$t$
İÖÇ	Öznel yaş	.02	5,717	.017	-.137	5,278***
ÖİÇ		.03	8,901	.003	-.170	5,603***
İÖZ		.07	22,275	.000	.263	-2,606**
Kronolojik yaş		.24	95,406	.000	.492	-7,039***
Mevcut işteki deneyim		.05	14,227	.000	.214	3,455***
Toplam deneyim		.20	71,945	.000	.442	-2,316*
		İÖÇ	.02	5,353	.021	-.131
Kronolojik yaş	ÖİÇ	.02	7,070	.008	-.150	15,758***
	İÖZ	.04	12,837	.000	.200	15,908***

Not: \* $p < .05$ , \*\* $p \leq .01$ ., \*\*\* $p \leq .001$

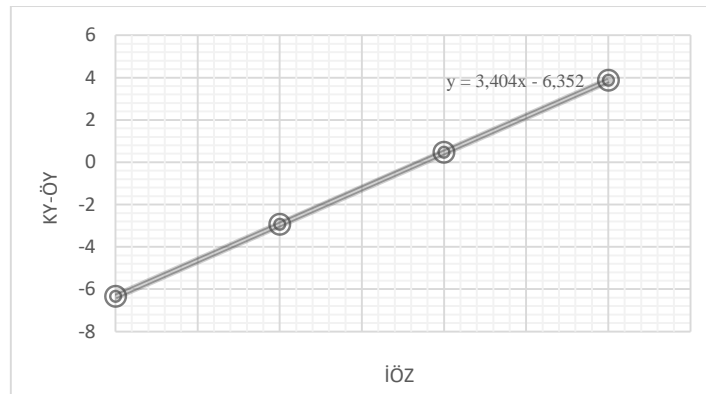
Elde edilen bulgular neticesinde, araştırma hipotezlerinin tamamının kabul edildiği anlaşılmaktadır. Buna göre İÖÇ ve ÖİÇ öznel yaşı negatif, İÖZ ise pozitif ve anlamlı şekilde yordamaktadır. Bahsi geçen ilişkileri görselleştirmek için oluşturulmuş regresyon doğruları Şekil 1, 2 ve 3'te incelenebilir.



Şekil 1. İş Yaşamı-Özel Yaşam Çatışması ile Öznel Yaşın Kronolojik Yaştan Çıkarılması Sonucu Elde Edilen Değer İçin Regresyon Doğrusu.



Şekil 2. Özel Yaşamı-İş Yaşamı Çatışması ile Öznel Yaşın Kronolojik Yaştan Çıkarılması Sonucu Elde Edilen Değer İçin Regresyon Doğrusu.



Şekil 3. İş Yaşamı-Özel Yaşam Zenginleşmesi ile Öznel Yaşın Kronolojik Yaştan Çıkarılması Sonucu Elde Edilen Değer İçin Regresyon Doğrusu.

## Tartışma

Bu araştırmada hedeflenen, iş yaşamı-özel yaşam dengesinin bireylerin kendilerini hissettikleri yaş ile ilişkili olup olmadığını ortaya koymak olmuştur. Araştırmanın hedeflerini gerçekleştirmek üzere uygulanan analizler neticesinde ilk olarak, kronolojik yaş ile öznel yaşın birbiriyle olumlu ilişki içerisinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre bireyler yaşları ilerledikçe kendilerini olduklarından daha genç hissetme eğiliminde olmaktadır. İlgili araştırmalar öznel yaş algısının psikososyal olgunlukla ilişkili olduğunu göstermiştir (Galambos ve ark., 2005). Bununla birlikte yaşın ilerlemesinin bağımsız olma hissi, yakınlık kurabilme, yetişkin kimliğine sahip olma, bağlanabilme yeteneği (Piotrowski ve ark., 2020) ve yetişkin rolleri yüklenmek, psikososyal olgunluk, kendini yetişkin hissetmek (Piotrowski ve ark., 2013) ile pozitif ilişkili olduğu bilinmektedir. Yaşın ilerlemesi ile ayrıca, kişiliğin uyumluluk ve bilinçlilik boyutlarından alınan puanlarda yükselme, nevroz puanlarında ise düşme eğilimi görülmektedir (Allemand ve ark., 2008; Debast ve ark., 2014). Dışadönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve bilinçlilik boyutları kendini daha genç hissetmekle de pozitif ilişkilidir (Stephan ve ark., 2015a). Ayrıca öz yeterlik ve algılanan uzmanlık düzeyi, daha genç hissetmekle pozitif ilişkili olmakla birlikte (Kotter-Grühn ve ark., 2015), kronolojik yaşın ilerlemesi ile gelişme gösterebilmektedir (Artistico ve ark., 2003). Yaşla birlikte elde edilen olumlu kaynaklar olarak değerlendirilebilecek bu kazanımların, Kaynakların Korunumu Kuramı'nı (KKK) (Hobfoll ve ark., 2018) desteklediği düşünülmektedir. Kurama göre bireylerin daha fazla kaynak elde etme amaçları vardır, kaynak elde etmekten olumlu etkilenirler ve kaynak kaybını stres şeklinde deneyimlerler. Öyle görülüyor ki, bireylerin yaşla birlikte edindikleri olumlu özellikler bir kaynak kazanma algısı yaratarak kendilerini daha genç hissetmelerini, sonuç olarak da daha az stres yaşamalarını sağlamaktadır. Araştırma bulguları, kronolojik yaştaki ilerlemenin İÖZ algısındaki artışla, bunun yanında hem işten kaynaklanan (İÖÇ) hem de özel yaşamdan kaynaklanan (ÖİÇ) çatışmadaki düşüş ile ilişkili olduğunu işaret etmiştir. Ayrıca çalışanın mevcut iş yerindeki deneyimi ile toplam deneyiminin de kendini daha genç hissetmekle ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, ilerleyen yaşın sağladığı kaynakların, daha az stres deneyimine yol açtığı ve kendini daha genç hissetmenin bunun göstergelerinden biri olduğunu işaret etmiştir. Yaş ilerledikçe kendini daha genç hissediyor olmak ayrıca, hem giriş bölümünde aktarılan benzer araştırma sonuçlarıyla uyum göstermiş, hem de kendini olduğundan genç hissetmenin yaşlanmaya yönelik bir savunma stratejisi olabileceği görüşlerini desteklemiştir (Kleinspehn-Ammerlahn ve ark., 2008; Montepare ve Lachman, 1989; Rubin ve Berntsen, 2006; Terracciano ve ark., 2021).

Araştırmanın temel beklentileri İÖÇ ve ÖİÇ'nin öznel yaş ile olumsuz ilişkide olacağı yönündeydi (*H1* ve *H2*). Diğer bir beklenti ise İÖZ'nin öznel yaş ile olumlu ilişkide olmasıydı (*H3*). Araştırma analizleri, bu beklentilerle aynı yönde sonuçlar ortaya koymuştur. İÖÇ ve ÖİÇ'nin artması bireylerin olduklarından daha yaşlı, İÖZ ise daha genç hissetmelerini sağlamaktadır. Geçmiş çalışmalar, İÖÇ'nin yüksekliğinin tükenmişlik, sağlıksız davranışlar ve kardiyometabolik riskleri açıkladığına yönelik sonuçlar vermiştir (Demerouti ve ark., 2016; Kerman ve ark., 2021). Buna ek olarak hem İÖÇ, hem de ÖİÇ'nin fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki olumsuz etkileri bilinmektedir (Mensah ve Adjei, 2020; Miller ve ark., 2022; Peltokorpi ve Michel, 2021). İÖD'ne ilişkin uygulamalar, işgücünün sağlıklı bir yaşlanma süreci geçirmesi için önerilen iş yeri politikaları arasında sayılmaktadır (Truxillo ve ark., 2015). Dolayısıyla bu araştırmada elde edilen bulguların, İÖD'nin fiziksel ve psikolojik yansımalarına odaklanan geçmiş çalışmaları desteklediği kanaatine varılmıştır. Ayrıca KKK perspektifinden de (Hobfoll ve ark., 2018), İÖÇ'nin bir kaynak tehdidi yaratarak, bireylerin daha fazla stres yaşayacağı, bunun sonucu olarak da kendilerini olduklarından daha yaşlı hissedeceklerine yönelik beklentilerin yerinde olduğunu düşündürmüştür.



Kronolojik yaştan farklı olarak, bireylerin kendilerini kaç yaşında gördüklerini ifade eden öznel yaşın fiziksel sağlık (Kotter-Grühn ve ark., 2015; Liang, 2014; Uotinen, 2005) ve aynı zamanda psikolojik sağlıkla (Choi ve ark., 2014; Keyes ve Westerhof, 2012; Liang, 2014; Stephan ve ark., 2011; Uotinen, 2005) ilişkisi bakımından, çalışan sağlığının önemli göstergelerinden biri olarak kabul görebileceği düşünülmektedir. Bunun yanında çalışma yaşamına ilişkin motivasyon, işe devam etme niyeti (Akkermans ve ark., 2016) ve iş tatmini (Anser ve ark., 2020) gibi olumlu durumlarla olan ilişkisi dolayısıyla, iş ve çalışma psikolojisi alanında çalışan araştırmacıların ilgisini çekmeye değer olduğu izlenimini vermektedir. Araştırma bulgularından yola çıkılarak, insan kaynağına, dolayısıyla da çalışan sağlığına önem veren şirketlerin, hem İÖD'ni sağlamaya yönelik uygulamalara yer vermeleri, hem de çalışanlarının öznel yaş deneyimlerine ilişkin değerlendirme ve müdahalelerde bulunmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir. Bunun yanında konu ile ilgili gelecek araştırmalar ve uygulamalarda öznel yaş algısının gün içinde de değişebilir bir nitelikte olabileceği dikkate alınmalıdır (Kotter-Grühn ve ark., 2015). İş ve çalışma psikolojisinin ülke alanyazınındaki yeri açısından, güncel ve yeni konu başlıkları arasında yer alan öznel yaşın çalışma yaşamındaki öncülleri ve sonuçlarına ilişkin daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Son olarak, araştırmada söz konusu olan sınırlılıklara bakıldığında, araştırma bulgularının genellenebilirliğine ilişkin sorular gündeme gelmektedir. Çalışmada kesitsel araştırma yöntemi kullanıldığından, elde edilen bulguların farklı ve daha geniş örneklemelerde ve farklı zaman dilimlerinde benzer şekilde gözlenip gözlenmeyeceği test edilmeye ihtiyaç duymaktadır. Diğer yandan, kimi geçmiş araştırmalarda bireylerin kendilerini kaç yaşında hissettiklerinin gün içinde değişebileceğine ilişkin bulgular elde edilmiştir (Kotter-Grühn ve ark., 2015). Bu da mevcut çalışmadan elde edilen öznel yaş bulgularının güvenilirliğine ilişkin bir soru işareti oluşturmaktadır.

### Kaynaklar

- Akkermans, J., de Lange, A. H., van der Heijden, B. I. J. M., Kooij, D. T. A. M., Jansen, P. G. W. ve Dikkers, J. S. E. (2016). What about time? Examining chronological and subjective age and their relation to work motivation. *Career Development International*, 21(4), 419-439. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2016-0063>.
- Allemand, M., Zimprich, D. ve Hendriks, A. A. J. (2008). Age differences in five personality domains across the life span. *Developmental Psychology*, 44(3), 758-770. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.44.3.758>.
- Althammer, S.E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L. ve Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94, 282-308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>.
- Anser, M. K., Ali, M., Anwar, F. ve Usman, M. (2020). Subjective age and job satisfaction: A moderated mediation model of job burnout and chronological age. *Frontiers in Public Health*, 8(62). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00062>.
- Artistico, D., Cervone, D. ve Pezzuti, L. (2003). Perceived self-efficacy and everyday problemsolving among young and older adults. *Psychology and Aging*, 18(1), 68-79. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.18.1.68>.
- Blöchl, M., Nestler, S. ve Weiss, D. (2021). A limit of the subjective age bias: Feeling younger to a certain degree, but no more, is beneficial for life satisfaction. *Psychology and Aging*, 36(3), 360-372. <https://doi.org/10.1037/pag0000578>.

- Choi, N. G., DiNitto, D. M., ve Kim, J. (2014). Discrepancy between chronological age and felt age: Age group difference in objective and subjective health as correlates. *Journal of Aging and Health*, 26(3), 458-473. <https://doi.org/10.1177/0898264314523449>.
- Debast, I., Van Alphen, S. P. J., Rossi, G., Tummers, J. H. A., Bolwerk, N., Derksen, J. J. L. ve Rosowsky, E. (2014). Personality traits and personality disorders in late middle and old age: Do they remain stable? A literature review. *Clinical Gerontologist*, 37(3), 253-271. <https://doi.org/10.1080/07317115.2014.885917>.
- Demerouti, E., Sanz-Vergel, A. I., Petrou, P. ve van den Heuvel, M. (2016). How work-self conflict/facilitation influences exhaustion and task performance: A three-wave study on the role of personal resources. *Journal of occupational health psychology*, 21(4), 391-402. <https://doi.org/10.1037/ocp0000022>.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 12(22), 103-121. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/yead/issue/21809/234439>.
- Fisher, C. D. (2010), Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Galambos, N. L., Turner, P. K., ve Tilton-Weaver, L. C. (2005). Chronological and subjective age in emerging adulthood: The crossover effect. *Journal of Adolescent Research*, 20(5), 538-556. <https://doi.org/10.1177/0743558405274876>.
- Greenhaus, J. H. ve Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde (s. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91. <http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385>.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. ve Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>.
- Kerman, K., Tement, S. ve Korunka, C. (2021). Don't leave your heart at work: Profiles of work-life interference and cardiometabolic risk. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 105-116. <https://doi.org/10.1037/str0000224>.
- Keyes, C. L. M. ve Westerhof, G. J. (2012). Chronological and subjective age differences in flourishing mental health and major depressive episode. *Aging & Mental Health*, 16(1), 67-74. <https://doi.org/10.1080/13607863.2011.596811>.
- Kleinspehn-Ammerlahn, A., Kotter-Grühn, D. ve Smith, J. (2008). Self-perceptions of aging: Do subjective age and satisfaction with aging change during old age? *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 63B(6), 377-385. <https://doi.org/10.1093/geronb/63.6.p377>.
- Kotter-Grühn, D., Kornadt, A. E. ve Stephan, Y. (2015). Looking beyond chronological age: Current knowledge and future directions in the study of subjective age. *Gerontology*, 62(1), 86-93. <https://doi.org/10.1159/000438671>.
- Kotter-Grühn, D., Neupert, S. D. ve Stephan Y. (2015). Feeling old today? Daily health, stressors, and affect explain day-to-day variability in subjective age. *Psychology & Health*, 30(12), 1470-85. <https://doi.org/10.1080/08870446.2015.1061130>.

- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Liang, K. (2014). The cross-domain correlates of subjective age in Chinese oldest-old. *Aging & Mental Health*, 18(2), 217-224. <https://doi.org/10.1080/13607863.2013.823377>.
- Mensah, A. ve Adjei, N. K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: A gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20(1052). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>.
- Miller, B. K., Wan, M., Carlson, D., Kacmar, K.M. ve Thompson, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-family conflict: A mega-meta path analysis. *PLoS ONE* 17(2): e0263631. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263631>.
- Montepare, J. M., ve Lachman, M. E. (1989). You're only as old as you feel: Self-perceptions of age, fears of aging, and life satisfaction from adolescence to old age. *Psychology and Aging*, 4(1), 73-78. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.4.1.73>.
- Montepare, J. M. (2009). Subjective age: Toward a guiding lifespan framework. *International Journal of Behavioral Development*, 33(1), 42-46. <https://doi.org/10.1177/016502540809555>.
- Peltokorpi, V. ve Michel, J. (2021). The moderating effect of core self-evaluations between the relationships of work-family conflict and voluntary turnover, job promotions and physical health. *Stress and Health*, 37, 162-174. <https://doi.org/10.1002/smi.2982>.
- Piotrowski, K., Brzezińska, A. I. ve Luyckx, K. (2020). Adult roles as predictors of adult identity and identity commitment in Polish emerging adults: Psychosocial maturity as an intervening variable. *Current Psychology*, 39, 2149-2158. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9903-x>.
- Piotrowski, K., Brzezińska, A. I. ve Pietrzak, J. (2013). Four statuses of adulthood: Adult roles, psychosocial maturity and identity formation in emerging adulthood. *Health Psychology Report*, 1, 52-62. <https://doi.org/10.5114/hpr.2013.40469>.
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D. ve Johnson, R. E. (2019). Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *The Academy of Management Review*, 44(1), 54-71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>.
- Rubin, D. C. ve Berntsen, D. (2006). People over forty feel 20% younger than their age: Subjective age across the lifespan. *Psychological Bulletin & Review*, 13(5), 776-780. <https://doi.org/10.3758/BF03193996>.
- Shinan-Altman, S. ve Werner, P. (2019). Subjective age and its correlates among middle-aged and older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 88(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/0091415017752941>.
- Stephan, Y., Caudroit, J. ve Chalabaev, A. (2011). Subjective health and memory self-efficacy as mediators in the relation between subjective age and life satisfaction among older adults. *Aging & Mental Health*, 15(4), 428-436. <https://doi.org/10.1080/13607863.2010.536138>.
- Stephan, Y., Chalabaev, A., Kotter-Grühn, D. ve Jaconelli, A. (2013). Feeling younger, being stronger: An experimental study of subjective age and physical functioning among older adults. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68(1). <https://doi.org/10.1093/geronb/gbs037>.
- Stephan, Y., Sutin, A. R. ve Terracciano, A. (2015a). Subjective age and personality development: A 10 year study. *Journal of Personality*, 83(2), 142-54. <https://doi.org/10.1111/jopy.12090>.
- Stephan, Y., Sutin, A. R. ve Terracciano, A. (2015b). How old do you feel? The role of age discrimination and biological aging in subjective age. *PLoS One*, 10(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0119293>.

- Terracciano, A., Stephan, Y., Aschwanden, D., Lee, J. H., Sesker, A. A., Strickhouser, J. E., Luchetti, M. ve Sutin, A. R. (2021). Changes in subjective age during Covid-19. *The Gerontologist*, 61(1), 13-22. <https://doi.org/10.1093/geront/gnaa104>.
- Truxillo, D., Cadiz, D. ve Hammer, L. (2015). Supporting the aging workforce: A research review and recommendations for workplace intervention research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 351-381. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414111435>.
- Uotinen, V. (2005). I'm as old as i feel: Subjective age in Finnish adults. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 276, 1-66.
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F. ve Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662-692. <https://doi.org/10.1002/job.2594>.
- Ye, Z. ve Post, T. (2020). What age do you feel? Subjective age identity and economic behaviors. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 173, 322-341. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.08.004>.