

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ENDONEZYA’NIN AÇE BÖLGESİNDE İŞ-
YAŞAM DENGESİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ
KADIN BANKACILIK ÇALIŞANLARININ
PERFORMANSINA ETKİSİ**

Nyakti MARDALENA

2501210978

TEZ DANIŞMANI: Prof. Dr. Zeki PARLAK

İSTANBUL – 2024

ÖZ
**ENDONEZYA’NIN AÇE BÖLGESİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-
AİLE ÇATIŞMASININ KADIN BANKACILIK ÇALIŞANLARININ
PERFORMANSINA ETKİSİ**

NYAKTI MARDALENA

Bu çalışma, Endonezya'nın Açe bölgesinde kadın bankacılık çalışanlarının iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının performanslarına olan etkilerini incelemektedir. Araştırma, Açe ilinde bankacılık sektöründe çalışan 300 kadını kapsamaktadır. Hipotezleri test etmek için çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar, iş-yaşam dengesinin ve iş-aile çatışmasının kadın bankacılarının performansını kısmen (*partially*) etkilediğini göstermektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının kadın bankacılık çalışanlarının eşzamanlı (*simultaneously*) etkilediğini göstermektedir.

Bu bulgular, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının ve iş-aile çatışmasının azaltılmasının kadın çalışanların iş performansını artırmada önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İş-yaşam dengesi, çalışanların hem iş hem de özel hayatlarında memnuniyet ve verimliliği artırırken, iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerini azaltmaktadır. Bu nedenle, bankacılık sektöründeki işverenlere, kadın çalışanların iş-yaşam dengesini destekleyecek politikalar ve uygulamalar geliştirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler : İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması, Kadın Çalışanları, Bankacılık, Performans

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK-FAMILY CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF FEMALE BANKING EMPLOYEES IN ACEH, INDONESIA.

NYAKTI MARDALENA

This study examines the impact of work-life balance and work-family conflict on the performance of female banking employees in the Aceh region of Indonesia. The research includes 300 women working in the banking sector in Aceh. Multiple linear regression analysis was used to test the hypotheses. The results show that work-life balance and work-family conflict partially affect the performance of female bankers. It also shows that work-life balance and work-family conflict simultaneously affect female bankers.

These findings indicate that ensuring work-life balance and reducing work-family conflict are important for improving the job performance of female employees. Work-life balance increases satisfaction and productivity in both professional and personal lives, while reducing the negative effects of work-family conflict. Therefore, it is recommended that employers in the banking sector develop policies and practices that support the work-life balance of female employees.

Keyword : Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Women Employees, Banking, Performance

ÖNSÖZ

Bu çalışmada iş-yaşam dengesi kavramı, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler, iş-aile çatışmasının tanımı ve bu çatışmanın ortaya çıkmasında rol oynayan faktörler ile çalışan performansının tanımı ve performansa etki eden unsurlar ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Teorik çerçevede, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının bireylerin hem profesyonel hem de kişisel hayatlarında yarattığı etkiler kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Araştırma kısmında ise, Açe'deki kadın banka çalışanlarının iş performansını etkileyen unsurlar üzerine odaklanılmıştır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki detaylı olarak incelenmiş ve bu ilişkinin çalışanların performansı üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Çalışma, Açe ilinde bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması ile ilgili yaşadıkları deneyimleri ve bu durumların performanslarına nasıl yansıdığını ortaya koyması açısından büyük önem taşımaktadır. Elde edilen bulgular, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının çalışan performansını nasıl şekillendirdiğine dair önemli veriler sunmakta ve bu alanlarda yapılacak gelecekteki çalışmalara ışık tutmaktadır. Bu araştırma, özellikle bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının yönetimi konusunda önemli stratejiler geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu şekilde, çalışmanın hem teorik hem de pratik anlamda önemli sonuçlara ulaştığı ve iş-yaşam dengesi ile iş-aile çatışmasının çalışan performansına olan etkilerini ayrıntılı bir şekilde ortaya koyduğu görülmektedir.

Öncelikle, bu çalışmanın gerçekleşmesinde bana rehberlik eden ve her adımda destek olan değerli danışmanım Prof. Dr. Zeki Parlak'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Kendisi, bu araştırmanın her aşamasında sabır ve bilgiyle bana yol gösterdi. Onun kıymetli önerileri ve eleştirileri olmadan bu tezin tamamlanması mümkün olamazdı.

Bu süreçte, her zaman yanımda olan ve bana sonsuz sabır gösteren sevgili eşim Rizal'a da içtenlikle teşekkür ederim. Onun anlayışı ve desteği olmadan bu çalışmayı tamamlamak çok daha zor olurdu. Rizal, her zaman

benim en büyük destekçim olmuştur ve onun varlığı, bu sürecin en zor anlarını bile katlanılabilir kıldı.

Ayrıca, araştırma sürecinde sürekli yanımda olan ve her zaman destek veren arkadaşım Hanif'e özel olarak teşekkür etmek istiyorum. Onun teşvik edici sözleri ve yardımları, bu çalışmayı daha da ileriye taşıdı. Hanif, akademik anlamda olduğu kadar kişisel olarak da benim için büyük bir destek kaynağı olmuştur.

Ayrıca, bu çalışmanın hazırlanmasında büyük katkıları olan abim'e de teşekkürlerimi sunarım. Abim, bana her zaman yol gösterdi, destek oldu ve motivasyon sağladı. Onun bilgi ve tecrübeleri, bu çalışmanın başarısında önemli bir rol oynadı.

Ayrıca, araştırma sürecinde bana yardımcı olan tüm arkadaşlarıma ve aile üyelerime teşekkür ederim. Onların moral desteği, tavsiyeleri ve anlayışları, bu çalışmayı daha kolay ve keyifli hale getirdi. İsimlerini tek tek sayamadığım diğer herkese de gönülden teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezin, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması konularında yapılan çalışmalara küçük de olsa bir katkı sağlayacağını umuyorum. Bu vesileyle, desteklerini esirgemeyen herkese tekrar teşekkür ederim.

Nyakti Mardalena

İstanbul, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZ	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İş-Yaşam Dengesi.....	4
1.1.1. İş-Yaşam Dengesinin Kavramı	4
1.1.2. İş-Yaşam Dengesinin Kavramsal Çerçevesi.....	7
1.1.3. İş Yaşam Dengesine İlişkin Teorik Çerçeve.....	10
1.1.4. Refah Devlirtinin Yeniden Yapılanması ve İş-Yaşam Dengesi.....	11
1.1.5. İş Yaşam Dengesinin Unsurları ve Stratejileri.....	12
1.1.6. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler.....	14
1.1.7. İş-Yaşam Dengesinin Faydaları	20
1.1.8. İş-Yaşam Dengesinin Boyutları.....	21
1.1.9. İş-Yaşam Dengesinin Göstergeleri	24
1.2. İş-Aile Çatışması.....	25
1.2.1. İş-Aile Çatışmasının Tanımı	25
1.2.2. İş-Aile Çatışmasının Yönleri.....	28
1.2.3. İş-Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler.....	30
1.2.4. İş-Aile Çatışmasının Türleri ve Etkileri.....	32
1.2.5. İş-Aile Çatışmasının Kaynakları.....	33
1.2.6. Aile-İş Çatışması (<i>Family Work Conflict</i>).....	35
1.2.7. İş Faktörleri.....	36

1.2.8. Aile Faktörler	37
-----------------------------	----

1.2.2. İş-Aile Çatışmasının Göstergeleri	38
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN PERFORMANSI

2.1. Çalışan Performansı	40
2.1.1. Çalışan Performansının Tanımı.....	40
2.1.2. Çalışan Performansını Yönleri.....	44
2.1.3. Çalışan Performansına Sağlanan Faydalar ve Hedefler.....	45
2.1.4. Çalışan Performansını Tüleri.....	51
2.1.5. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler	52
2.1.6. Çalışan Performansının Göstergeleri	56
2.1.7. Endonezya’da İş-Yaşam Dengesi.....	58
2.1.8. Araştırma Objelerinin Genel Açıklanması.....	62
2.2. Değişkenler Arasındaki Etkisi	65
2.2.1. İş-Yaşam dengesinin Çalışan Performansına Etkisi.....	65
2.2.2. İş-Aile Çatışmasının Çalışan Performansına Etkisi.....	70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

3.1. Araştırmanın Amacı.....	74
3.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Kısıtları	74
3.3. Araştırma Tasarımı ve Yöntemleri	75
3.3.1. Araştırma Hipotezleri	75
3.3.2. Araştırma Modeli	75
3.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik Testi.....	75
3.4.1. Geçerlilik Testi	75
3.4.2. Güvenilirlik Testi	76
3.5. Veri analiz tekniği	77
3.6. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	78
3.6.1. Normallik Testi	78
3.6.2. Çoklu Bağlantı Testi	78

3.7. Hipotez Testi.....	78
3.7.1. Eşzamanlı (F) Testi	78
3.7.2. Kısmen (t) Testi.....	79
3.8. Katılımcıların Özellikleri	79
3.8.1. Yaşa Göre Katılımcıların Profili	79
3.8.2. Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Profili	80
3.8.3. Gelire Göre Katılımcıların Profili	81
3.9. Araştırma Aracı Test Sonuçları	82
3.9.1. Geçerlilik Testi Sonuçları	82
3.9.2. Güvenilirlik Testi Sonuçları	84
3.10. Çoklu Doğrusal Regresyon Testi	84
3.10.1. Normallik Testi Sonuçları	84
3.10.2. Çoklu Bağlantı Testi Sonuçları	85
3.11. Araştırma Verilerinin Açıklanması.....	86
3.11.1. Çalışan Performans Değişkenlerinin Açıklanması	87
3.11.2. İş-Yaşam Dengesi Değişkenlerinin Açıklanması	89
3.11.3. İş-Ailesi Çatışması Değişkenlerinin Açıklanması	90
3.12. Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları	91
3.12.1. Korelasyon ve Determinasyon Katsayıları.....	92
3.12.2. Eşzamanlı Sonuçları	93
3.12.3. Kısmen Sonuçları.....	94
3.13. Tartışma	95
SONUÇ VE ÖNERİLER	97
KAYNAKÇA	99
EKLER.....	108

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yaşa Göre Katılımcıların Profili	77
Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre Katılımcıların Profili	77
Tablo 3. Gelire Göre Katılımcıların Profili.....	78
Tablo 4. Geçerlilik Testi Sonuçları	80
Tablo 5. Güvenilirlik Testi Sonuçları.....	81
Tablo 6. Normallik Testi.....	82
Tablo 7. Çoklu Bağlantı Testi.....	83
Tablo 8. Puan Aralığına Göre Algı.....	84
Tablo 9. Katılımcıların Çalışan Performans Değişkenlerine İlişkin Algıları..	85
Tablo 10. Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi Değişkenlerine İlişkin Algıları..	86
Tablo 11. Katılımcıların İş Ailesi Çatışması Değişkenlerine İlişkin Algıları..	87
Tabel 12. Regresyon Analizi Sonuçları	88
Tabel 13. Korelasyon ve Determinasyon Katsayıları	89
Tabel 14. Eşzamanlı Test Sonuçları (F)	90
Tabel 15. Kısmi Test Sonuçları (t)	91



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	72
---------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

BCG : *Boston Consulting Group* (Boston Danışmanlık Grubu)

FIW : *Family interface Work* (Aile arayüzü çalışması)

İK : İnsan Kaynakları

SSC : *State Services Commission* (Devlet Hizmetler Komisyonu)

VIF : *Variance Inflation Factor* (Varyans Şişirme Faktörü)

WFB : *work family balance* (iş-aile dengesi)

WFC : *Work Family Conflict* (İş-Aile Çatışması)

WIF : *Work Interface Family* (çalışma arayüzü ailesi)

WLB : *Work Life Balance* (İs-Yaşam Dengesi)

GİRİŞ

Günümüzde, bireylerin ihtiyaçlarını karşılama amacıyla şekillenen iş hayatı, Endonezya'nın Açe Bölgesi'nde özellikle kadın bankacılık çalışanlarının deneyimlediği iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, küresel düzeydeki sosyal, teknolojik, ekonomik ve kültürel değişimlerin işletmeleri ve örgütleri daha karmaşık hale getirmesi, çalışanların ve örgütlerin giderek artan taleplerini karşılamada yeni zorluklar yaratmaktadır. Endonezya'da, kadın bankacılık çalışanlarının iş yaşamıyla özel yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak ve iş-aile çatışmasıyla başa çıkmak, bu değişen dinamiklerin bir yansımasıdır.

Bu bağlamda, farklı kuşakların işbirliği içinde çalışması, işletmelerin her çalışanı etkileme sorumluluğunu artırmıştır. İş dünyasındaki hızlı değişimlere ayak uydurmak, sürekli yeniliklere adapte olmak ve çalışanların beklentilerini karşılamak, Açe Bölgesi'nde faaliyet gösteren kadın bankacılık profesyonelleri için öncelikli hale gelmiştir. Bu nedenle, iş yaşam dengesi ve iş-aile çatışması, çalışanlar için sadece bir meslek değil, aynı zamanda kişisel yaşamlarını etkileyen önemli bir unsurdur.

İş yaşamı, bireylerin sosyal kimliklerini belirleyen temel bir alan haline gelmiştir; bu durum, çalışanların rollerini ve bireysel özelliklerini birleştirerek görevlerini başarıyla yerine getirmelerine imkan tanımaktadır. Ancak, iş rollerinin günlük yaşamın rolleriyle entegre olması, hızla değişen iş yapısı ve koşullarıyla birleşerek çalışma alanlarında zorluklara neden olmakta ve iş ile yaşam arasında çatışmalara yol açmaktadır. Ayrıca, iş hayatındaki stres kaynaklarından kaynaklanan iş stresi, yoğun çalışma koşulları ve işin dinamikleri ile birleşerek hem örgütleri hem de bireyleri olumsuz yönde etkilemektedir.

İnsan, ileri teknolojilere rağmen değiştirilemeyen ve organizasyonlar için vazgeçilmez bir kaynaktır. Küreselleşme çağında, insan kaynaklarının geliştirilmesi, ulusal kalkınma hedeflerine ulaşmak için insanların kalitesini ve

yeteneklerini artırmayı içeren bir süreçtir. Her kuruluş, çalışanlarının niteliklerini geliştirmeyi ve görevlerini başarıyla yerine getirmeyi hedefler. Ancak, bu hedeflere ulaşmak için sadece çok çalışmaya değil, aynı zamanda çalışanların iş ve özel yaşamları arasında bir denge kurmalarına da ihtiyaç vardır. Çalışanların iş dünyasındaki etkinlikleriyle kişisel hayatları arasındaki bu denge, kuruluşların başarı veya başarısızlığını etkileyen önemli bir faktördür. Çalışanların iş yaşam dengesini kurma becerisi, kuruluşların çıktılarında ve üretim sonuçlarında belirleyici bir rol oynar.

İş yaşamı ile özel yaşam arasında denge sağlama imkanlarının etkin bir şekilde kullanılması, çalışanların iş-yaşam dengesini kurmalarına katkıda bulunacaktır. Bu çalışma, iş-yaşam dengesi ile iş-aile çatışması arasındaki karmaşık ilişkiyi incelemekte ve aynı zamanda bireylerin demografik özelliklerini detaylı bir şekilde analiz etmeyi amaçlamaktadır. Endonezya'nın Açe Bölgesi'ndeki kadın bankacılık çalışanları üzerinden yapılan bu analiz, iş yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının iş performansı üzerindeki etkilerini açıklamada değerli bir katkı sunabilir.

İyi bir iş-yaşam dengesine sahip olan çalışanlar, memnuniyetlerini artırabilir ve iş kapsamındaki veya dışındaki talepleri olumlu bir şekilde etkileyebilirler. Çalışan memnuniyeti, genellikle kuruluşa olumlu davranışlar sergiler. Ancak, çalışanlar, iş ve özel yaşamları arasında zaman dengelemekte zorlanırlarsa, bu durum çatışmalara ve stres kaynaklarına neden olabilir. İş-yaşam dengesi, çalışanların iş ve bireysel yaşamları arasında denge kurmalarını gerektiren bir durumdur. Gelişen çağın etkisiyle, bu dengeyi sağlamak önemlidir. Özellikle kadınların iş ve aile sorumluluklarını bir arada yönetebilmeleri için iş-yaşam dengesinin doğru bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Bu dengeyi sağlamak, çalışan kadınların iş ve aile talepleri arasında baskı altında kalmalarını önleyerek daha sağlıklı bir yaşam sürmelerine katkıda bulunabilir.

Çalışan kadınlar için iş-yaşam dengesi, zaman, katılım ve memnuniyet dengesi gibi faktörlere odaklanmayı gerektirir. Doğru bir denge sağlandığında,

alışan kadınlar, iş ve bireysel yaşamları arasında olumsuz bir baskı yaşamazlar. İşte resmi olarak grndklerinde, iş ve aile sorumluluklarını etkili bir şekilde paylaşabilmeleri önemlidir. İyi bir iş-yaşam dengesi, çalışan kadınların kariyer ve aile hayatlarını daha başarılı bir şekilde yönetmelerine yardımcı olabilir. alışan kadınlar, çok sayıda talebi olan birçok role sahip olmanın zorluklarıyla karşılaşırlar. İş ve aile rollerini dengelemek, bu kadınlar için yaşam ve iş arasında sağlıklı bir denge kurmayı gerektirir. Aile hayatı, kadınlar için ayrılmaz bir bütündür, bu nedenle iş-yaşam dengesi konusunda etkili olmaları önemlidir. İş, aile ve kişisel yaşamlarına adil bir şekilde odaklanmak, daha yüksek bir yaşam kalitesine yol açabilir.

Bu çalışmada temel olarak iş-yaşam dengesi ve iş-aile atışmasının Endonezya'nın Ae bölgesinde kadın bankacılık çalışanların performansı üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İş-Yaşam Dengesi

1.1.1. İş-Yaşam Dengesinin Kavramı

İş-yaşam dengesi kavramı, genellikle bireyin iş hayatındaki görevlerini yerine getirirken özel yaşamının farklı yönlerini dengeleme ve memnuniyetle ilişkilendirilir. Hudson (2005), bu dengeyi, bireyin farklı rolleri arasında denge sağlama ve bu dengeyi koruma yeteneği olarak tanımlar. Özellikle işteki görev ve sorumlulukları yerine getirirken, bireyin özel yaşamındaki diğer alanları da ihmal etmeden devam ettirebilme becerisi üzerinde durur.

Fisher (2009) ise iş-yaşam dengesini, bireylerin birden fazla rolü dengeleme çabası olarak açıklar. Bu dengeyi sağlayabilen bireyler genellikle memnuniyet seviyesi yüksek olan kişilerdir. Bu durum, iş ahlakını olumlu yönde etkileyebilir çünkü iş-yaşam dengesi sağlayabilen bireyler, hem işlerinde daha verimli olabilirler hem de özel yaşamlarını daha tatmin edici bir şekilde sürdürebilirler. Özetle, iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşamı arasında denge kurabilme becerisini ve bu dengeyi sürdürebilme yeteneğini ifade eder. Bu dengeyi sağlayan bireyler genellikle memnuniyet düzeyi yüksek olan kişilerdir ve bu durum iş ahlakını olumlu yönde etkileyebilir.

Parlak, N.K. (2016), iş-yaşam dengesinin farklı akademik disiplinlerde incelendiğini vurgular. Bu kavram, psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji, işletme yönetimi, hukuk ve sosyoloji gibi birçok farklı disiplin tarafından ele alınmaktadır. Bu disiplinler, iş-aile ilişkisini ve bu konudaki kavramları farklı açılardan ele alır ve çeşitli terimler kullanır. İş-aile çatışması, iş-aile yaşamın uyumlaştırılması, uzlaştırılması ve dengelenmesi gibi farklı kavramlar, bu disiplinlerde farklı şekillerde tanımlanır. Toplumsal cinsiyet ilişkilerine dayanan bir bakış açısı, iş-yaşam dengesini açıklar ve toplumdaki cinsiyet ilişkilerine bağlı olarak iş ve aile yaşamını farklı perspektiflerde ele alır. Sosyal politika literatüründe, "iş-yaşam dengesi" ve "iş ve aile yaşamının

uyumlaştırılması" şeklinde iki ayrı kavram kullanılır. İş-yaşam dengesi, bireylerin refahına katkıda bulunan faaliyetlerin sürdürülebilmesi için çalışma yaşamının sınırlarını, toplumdaki tutum ve yargılar temelinde belirler. Greenhaus (2003), iş-yaşam dengesini, bir bireyin iş ve aile arasındaki bağlantı derecesi ve hem iş hem de aile rollerinden eşit derecede memnuniyet duyması olarak tanımlar. Schermerhorn (2008), iş-yaşam dengesini, kişinin iş taleplerini kişisel ve aile ihtiyaçlarıyla nasıl dengelediği olarak açıklar. Lockwood'a (2003) göre ise, iş-yaşam dengesi, bir bireyin iş ve yaşam talepleri arasında denge noktasıdır.

Delecta'ya (2011) göre iş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile taahhütlerinin yanı sıra iş ve diğer faaliyetler dışındaki diğer sorumlulukları da yerine getirebilme yeteneğidir. Bu ifade, Susi ve Jawaharrani'ye (2011) göre yaşam dengesinin, yaşamın üç temel alanından (iş, aile ve kişisel) memnuniyeti karşılama çabası olduğunu belirten tanımla desteklenmektedir. Bu açıklamadan, her bireyin iş-yaşam dengesini sağlayabilmesi için iş, aile ve kişisel yaşam arasında denge kurabilme becerisine sahip olması gerektiği sonucuna varılabilir.

Akın, A., Ulukök, E. & Arar, T. (2017), Günümüz "iş" dünyasında hem teknolojik gelişmeler hem de sosyal değişimlere ayak uydurabilmek için işletmelerin verimliliğini artırmaya yönelik çok çeşitli uygulamalar söz konusu olmaktadır. Bu durum, işletme çalışanlarının giderek daha yoğun çalışmasına, buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal bakımdan daha çok yıpranmasına neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu tablo ile, çalışanların kurumsal verimlilikleri yanında, bireysel motivasyonları da iş yaşamı kalitesi açısından önem kazanmıştır. Öte yandan, çalışanların iş yaşamı dışında çeşitli rollere sahip olduğu ve gerek birey olarak, gerekse eş ve dostları ile sürdürmek zorunda olduğu bir özel yaşamı bulunmaktadır. Zamanla iş yaşamının zorlaşması, teknolojik ilerlemeler ve küreselleşme ile gelen sosyo ekonomik ve demografik değişimlerle birlikte bu iki yaşam biçimi kesişmiş ve birbirlerinin alanlarını ihlal etmeye başlamıştır.

Yukarıdaki tanımlardan bazılarına dayanarak, iş-yaşam dengesinin bir bireyin iş ve yaşamının aynı olduğu iki talebin dengeli bir durumu olduğu

sonucuna varılabilir. İş-yaşam dengesi'nin göz önünde bulundurulduğu yerde, işteki ve kişisel yükümlülükleri veya aileye karşı sorumluluğu yönetme seçimidir.

Cohen (2000), sosyal çevrenin bireylerin problem çözme yeteneklerini etkileyerek yaşamlarını yapıcı bir şekilde yönetme kapasitelerini artırdığını belirtir. Çalışanlar için sosyal çevre, kişisel alan ve çalışma ortamı olarak iki kısma ayrılabilir. Kişisel alan, ortaklar, arkadaşlar, komşular veya akrabalar gibi gruplara yönelik olabilir. Partnerden gelen destek, bireylerin iş ve kişisel sorumluluklar arasında denge kurmalarına yardımcı olabilir. Çalışan annelerin sosyal çevre düzeyleri farklılık gösterir ve bu anneler çocuklarının refahını daha fazla önemserler. Ayrıca, çocukların yaşamlarında etkin olma kapasitelerini etkileyebilir. Greenglass (2007), sosyal çevrenin çalışanları motive etme ve iş performansını artırma konusunda bir araç olduğunu açıklar. Duygusal ve araçsal destek, iş-yaşam dengesini etkileyebilir. Murphy (2007), çalışan anneler arasında kişisel yaşam desteği ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişki bulmuştur; bunların %68'i, destekleyici bir ortamın devamını arzu ettiklerini ifade etmişlerdir. Sosyal çevrenin bireylerin yaşamlarında önemli bir rol oynadığı ve bu etkinin anlaşılmasının iş-yaşam dengesinin ve genel refahın geliştirilmesine yardımcı olabileceği belirtilmektedir.

İş ve yaşam arasındaki denge, çalışanların memnuniyeti ve performansı için kritik bir faktördür. Mareta'nın (2013) ifade ettiği üzere, iş ve özel yaşam dengesizliğinden kaçınmak için çalışanlar genellikle iş tekliflerini reddetme potansiyeline sahip olabilirler. İş-yaşam dengesi, bir kişinin işle ilgili sorumlulukları ile aile veya kişisel yaşamındaki sorumluluklar arasında başarılı bir denge kurduğu durumu ifade eder. Bir çalışan sadece iş başarısına odaklanmaz, aynı zamanda kişisel ve ailevi ihtiyaçlarının da karşılanmasını önemser. Mareta'nın vurguladığı gibi, yüksek maaşlar ve iyi olanaklar sunan bir işte çalışmak bile, kişisel ve ailevi ihtiyaçların karşılanmaması durumunda çalışanları başarılı hissettirmeyebilir. İş-yaşam dengesi, iş ve aile rolleri arasında yapılan pazarlıkları ve bu rollerdeki beklentilerin karşılanmasını içerir. Bu denge, çalışanların iş performansını ve kişisel yaşamlarındaki tatmini etkileyen önemli bir faktördür.

Bu denge, çalışanın iş yaşamında ve aile yaşamında performans gösterdiği roller arasında uygun bir denge kurmayı gerektirir. İşteki performansın yanı sıra ailevi ilişkilerde de etkin olabilmek, çalışanların memnuniyetini ve genel refahlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, işverenlerin ve çalışma ortamlarının, çalışanların bu dengeyi kurmalarına olanak tanıyacak esneklik ve destek sağlamaları son derece önemlidir.

1.1.2. İş-Yaşam Dengesinin Kavramsal erevesi

İş-yaşam dengesini kavramsal erevesi, bireylerin iş ve özel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmalarını hedefler. Kul Parlak'ın (2016) perspektifine göre, bu denge beş farklı kavram ve boyuttan oluşan bir yapıyı içerir. İlk boyut, Erkek Ekmek Kazandığı Aile Modeli olarak adlandırılmakta olup, 18. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan bir toplumsal düzenin temsilcisidir. Fordist-Taylorist erkek ekmek kazandığı model, 2. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşarak geleneksel cinsiyet rollerine dayalı bir aile yapısını tanımlar. Bu modele göre, erkek ailenin ekonomik sorumluluğunu üstlenirken, kadınlar genellikle ev işleri ve ocuk bakımı gibi iç mekan görevleriyle ilgilenirler. Bu anlayış, birçok kültürde uzun yıllar boyunca yaygın olarak kabul edilen bir aile modelidir (lgen ve zalp, 2017).

Kul Parlak (2016), "cretli ve cretsiz İş Kavramları"nı çalışma dünyasındaki ödeme alınan veya alınmayan işleri tanımlar. Ücretli iş, bir kişinin belirli bir ücret karşılığında bir işveren için düzenli çalıştığı istihdam şeklidir. İşçi, yaptığı iş için belirli bir ücret alır ve bu genellikle yasal düzenlemelere, sözleşmelere veya anlaşmalara dayanır. Ücretsiz iş ise doğrudan bir ücret alınmayan işleri, örneğin, gönüllü çalışma veya aile içi ev işleri gibi faaliyetleri ifade eder. Bu tür işlerde maddi ödeme olmaz, ancak manevi tatmin veya topluma katkı gibi ödüller bulunabilir. Ücretli işler, maddi bir ödeme veya ücret karşılığında yapılan işleri ifade eder ve saatlik ücret, aylık maaş veya yıllık gelir gibi farklı şekillerde ödeme alınabilir. İşçi ile işveren arasında sözleşme veya istihdam anlaşmasıyla düzenlenen ücretli işler, işçi ve işverenin haklarını ve sorumluluklarını belirler. Ücretli alışma, tazminat ve çalışma saatleri gibi

ayrıntıları içerir ve iş düzenlemeleri işçi açısından önemlidir. Ücretsiz iş kavramı, maddi bir ödeme almadan gönüllü olarak yapılan işleri tanımlar. Bu tür işler genellikle gönüllülük, aile yardımı veya kendi işini işletme gibi alanlarda kendini gösterir. Kişi, doğrudan bir ücret talep etmez ancak kişisel tatmin, deneyim kazanma veya topluma katkı gibi farklı ödüller içerebilir. Bu kavramlar, çalışma dünyasında işlerin doğası ve çalışanların hakları üzerinde önemli etkilere sahiptir ve toplumsal düzeyde geniş bir etki yaratır.

Ücretsiz çalışma, geniş bir yelpazedeki faaliyetleri kapsar ve toplumsal tanınmadan yoksun olan tüm işleri içerir. Bu tür çalışma; yaş, cinsiyet, hane yapısı türü, sosyal sınıf, coğrafi konum, çocuk bakımı gibi birçok faktöre bağlı olarak şekillenir (Antonopaulos R., 2009). Bireylerin bu tür işleri üstlenme nedenleri çeşitlilik gösterebilir. Bazıları kişisel gelişim veya topluma fayda sağlama amacıyla bu tür işlerde gönüllü olarak yer alırken, bazıları da ekonomik koşullar veya sosyal beklentiler nedeniyle ücretsiz işlerde bulunabilir.

Toplumsal cinsiyet rollerinden ekonomik yapıya kadar geniş bir etki alanına sahip olan ücretsiz işler, genellikle kadınlar arasında yaygın olabilir ve bazen geleneksel cinsiyet rolleri veya eğitim seviyeleriyle ilişkilendirilebilir. Bu işlerin yapıldığı ortamlar ve toplumda bu işlerin değerlendirilmesi, sosyal adalet ve eşitlik açısından önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Ücretsiz işlerin doğası ve sosyal etkileri, geniş kapsamlı bir incelemeyi gerektirir. Ayrıca, iş ve yaşam dengesi açısından önemli olan bir başka kavram, iş-dışı zaman ve "boş zaman" kavramıdır. Bu kavramlar, çalışma ve iş-dışı zaman arasındaki sınırların belirlenmesiyle ilgili tartışmaları şekillendirir. İş dışı zaman, çalışma saatleri dışında kişisel yaşam, dinlenme, eğlence ve çeşitli faaliyetler için ayrılan zamandır. Bu zaman, iş stresinden uzaklaşmak, dinlenmek ve kişisel gelişim için kullanılır. (Kul Parlak, 2016; Eker H., 2018).

Dördüncüsü Kariyer, Kimlik ve Bireyselleşme kavramlarıdır. Bu çerçevede, iş-yaşam dengesinin önemli bir etkeni olan kariyerin, bireyselleşen günümüz dünyasında taşıdığı anlam ve boyutlar ele alınması gereken bir kavram

olarak literatürde yer almaktadır (Kul Parlak, 2016). Kariyer, Literatür incelemesi yapıldığında çok çeşitli tanımlarla karşılaşmak mümkündür. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006). Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır (Bingöl, 2004). Kariyer kişinin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olur. Psikolojik olarak iş doyumunun sağlanması ve kişiliğin gelişmesinde etkindir. Fizyolojik ve duygusal olarak ihtiyaçları tatmin edilmiştir (Kozak, 2001). "Kimlik" kavramı, günümüzün en çok tartışılan, yazılan, sosyal bilimler, kültür ve siyaset dünyasını meşgul eden sosyal bilimler kavramlarından biridir. Bu kadar disiplinin aynı kavrama kendi bakış açılarıyla yaklaşma çabaları ilgili literatürün de hızla gelişmesine önemli katkı sağlamaktadır (Dalbay, 2018). Kimlik, bir kişinin kendini tanımladığı ve başkalarıyla ilişkilerinde temel bir rol oynadığı bir kavramdır (Kul Parlak, 2016). Kimlik, cinsiyet, yaş, etnik köken, din, kültürel değerler, inançlar, ilgi alanları ve kişisel deneyimler gibi faktörlerden etkilenir. Kimlik, kişinin kendini nasıl gördüğünü ve başkalarının onu nasıl gördüğünü anlamasına yardımcı olur. Bireyselleşme ise, bir kişinin kendi kimliğini bağımsız olarak geliştirmesi ve başkalarından bağımsız bir birey olarak tanımlanması sürecini ifade eder (Kul Parlak, 2016). Bireysel, toplumsal ve küresel düzeyde ahlak sorunu giderek önem kazanmaktadır. Dünya insanları olarak bir küreselleşme kültürü yaratmaya gereksinimimiz var. Bu aşamada bir dünya ahlakının nasıl oluşturulacağı, üzerinde düşünülmesi gerekmektedir (Cezayirli, 2020). Bireyselleşme, kişinin kendi değerlerini, inançlarını ve hedeflerini belirlemesi, kendi kararlarını vermesi ve kendi yolunu çizmesi anlamına gelir. Bu süreç, bağımsızlık, özsaygı ve özgüvenin gelişimini destekler. Kariyer, kimlik ve bireyselleşme, bir bireyin hayatındaki önemli bileşenlerdir ve birbirleriyle yakından ilişkilidir (Kul Parlak, 2016). Kariyer seçimi, bir kişinin kimliğini ve bireyselleşme sürecini etkileyebilir. Kimlik gelişimi, kişinin kariyer tercihlerini etkileyebilir. Bireyselleşme ise hem kariyer hem de kimlik gelişiminin temelini oluşturur. Bu kavramların bir arada ele alınması, bireylerin daha tatmin edici ve anlamlı bir yaşam sürdürmelerine yardımcı olabilir.

Kul Parlak'ın (2016) "İstihdamın Kadınlaşması" kavramı, kadınların, gençlerin, uzun süreli işsizlerin ve dezavantajlı grupların işsizlik sorunlarını vurgulayarak ekonomik büyüme ve sürdürülebilir istihdam için önemli bir faktör olarak öne çıkar. Kadınların iş hayatına daha fazla katılımı, aile yaşam standartlarını iyileştirme potansiyeline sahiptir. Küreselleşme süreciyle birlikte Türkiye ve dünya genelinde kadın istihdamında artış görülmüştür. Bu kavram, işgücü piyasasında eşitsizliklerin azaltılması ve daha kapsayıcı bir istihdam ortamının oluşturulması için dikkat gerektirir (Çotuk, 2014).

1.1.3. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Teorik Çerçeve

Parlak (2016), iş-aile yaşamı dengesi üzerine odaklanarak, bu dengeye olan etkilerini ve değişen bu dengeyi incelemiştir. İş-yaşam dengesi, 20. yüzyılın karakteristik bir özelliği olarak vurgulanmıştır. Bu dengenin 21. yüzyılda ekonomik faktörlerle yeniden şekillendiği ve toplumun bu dengede nasıl konumlandığı açıklanmıştır. Günümüzde iş ve aile yaşamı arasında denge kurma önemli bir konu olup, bu denge çalışma verimliliğini artırarak aile yaşamını da korumaktadır. İş-aile yaşamı dengesi kavramları, Sanayi Devrimi'nden günümüze uzanan tarihsel süreçte iş ve aile yaşamının değişen yapılarına adapte olmuştur. Sanayi Devrimi, ekonomik, teknolojik ve sosyal değişimlerle birlikte işgücüne büyük etkilerde bulunarak modern toplumun temellerini oluşturmuştur. 1970'lerden itibaren işgücüne katılan annelerdeki artış ve gelir getiren ebeveyn modelindeki değişiklikler, iş ve yaşam dengesinde yeni bir dönemin başlangıcını işaret etmiştir. Bu dönemde, aile içindeki rollerin ve iş-aile yaşamı dengesinin yeniden şekillenmesine sebep olan eşitlikçi politikalar gelişmiştir. Bu süreç, geleneksel cinsiyet rollerinin değişimine ve iş-aile dengesinde daha eşitlikçi bir yaklaşımın benimsenmesine yol açmıştır.

1.1.4. Refah Devletin Yeniden Yapılanması ve İş-Yaşam Dengesi

Refah devleti kavramı, bireylerin yaşamlarının tüm yönleriyle ilgilenen ve vatandaşlarına ekonomik ve sosyal olanaklara eşit erişim sağlayarak asgari bir yaşam standardını temin eden bir devlet yapısını ifade eder (Seyidoğlu, 1999). Refah devletinin yeniden yapılandırılması ise genellikle ekonomik, demografik ve sosyal değişikliklere cevap verme ihtiyacından doğar. Bu süreçte iş-yaşam dengesi, göz önünde bulundurulması gereken önemli bir kavramdır ve refah devletinin yeniden yapılandırılmasında etkili bir faktördür.

İş-yaşam dengesi, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurma becerisini ifade eder. Günümüzde bu denge, çalışanların iş gereksinimleri ile aile, hobiler veya kişisel gelişim gibi özel hayat alanları arasında denge sağlama çabası olarak giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Refah devleti, bu dengeyi destekleyen politikalarla hem iş yerinde verimliliği artırmayı hem de bireylerin özel yaşamlarında tatmin ve sağlık açısından dengeyi korumayı amaçlar. İş-yaşam dengesi, bireylerin sağlığı, aile birliği ve toplumsal uyum açısından kritik bir unsurdur ve refah devletinin bu dengeyi destekleyici politikaları, genel toplumsal refahı artırabilir.

Kul Parlak (2016), refah devletinin yeniden yapılanma sürecinin iş piyasası, cinsiyet ilişkileri ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ele almaktadır. Özellikle kadınların iş piyasasındaki artan katılımı, geleneksel cinsiyet rollerinde ve aile dinamiklerinde değişime yol açarak, sosyal politikaların bu değişime uygun şekilde revize edilmesinin önemini vurgular. Bu süreçler, toplumsal yapıda ve refah devleti politikalarında cinsiyet eşitliği ve iş-yaşam dengesi gibi kritik konuların göz önünde bulundurulmasını gerektirir. Toplumsal cinsiyet dengesinin güçlendirilmesi ve iş-yaşam dengeleyici politikaların entegrasyonu, bu süreçlerin önemli bir parçasıdır.

Refah devletinin iş-yaşam dengesini geliştirmek için bir dizi politika aracı bulunmaktadır. Ancak bu politikaların uygulanması ve etkinliği, her ülkenin kendine özgü koşullarına ve toplumsal beklentilerine bağlı olarak değişebilir. Bu sebeple, refah devletinin yeniden yapılandırılması ve iş-yaşam dengesi konularında

politika yapıcılarının, yerel ihtiyaçları ve koşulları dikkate alması son derece önemlidir.

Refah devleti tarafından iş-yaşam dengesini geliştirmek için alınabilecek önlemler arasında, esnek çalışma modellerinin desteklenmesi, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin genişletilmesi, aileye ve çalışanlara yönelik destek programlarının güçlendirilmesi ve uzaktan çalışma imkanlarının teşvik edilmesi bulunmaktadır. Ancak bu politikaların uygulanabilirliği ve etkinliği, her ülkenin kendi ekonomik, sosyal ve kültürel yapısına göre farklılık gösterir. Dolayısıyla, bu tür politikaların başarısı, ulusal ve yerel düzeydeki politika yapıcılarının geniş bir katılımı, işverenlerin, işçilerin ve toplumun farklı kesimlerinin ihtiyaçlarını dikkate almasına bağlıdır. Bu politikaların etkili bir şekilde hayata geçirilmesi için esneklik ve yerelleştirme, büyük önem taşır.

1.1.5. İş Yaşam Dengesinin Unsurları ve Stratejileri

İş-yaşam dengesi, Greenhaus ve diğerleri tarafından 2003'te belirlenen üç önemli unsur etrafında şekillenir. Bunlar zaman dengesi, katılım dengesi ve tatmin dengesidir. Zaman dengesi, iş ve aile rollerine adil bir süre ayırma; katılım dengesi, iş ve aile yaşamında aynı seviyede bağlılık ve ilgi gösterme; tatmin dengesi ise iş ve aile rollerinde eşit düzeyde memnuniyeti ifade eder. Bu üç unsur, sadece zaman yönetimiyle değil, aynı zamanda duygusal tatmin ve memnuniyetle de iş-yaşam dengesini etkiler. Bu denge, zamanın eşit paylaşılmasının yanı sıra duygusal tatminin her iki alanda da sağlanmasını gerektirir.

Fisher (2001), iş-yaşam dengesini dört temel bileşen üzerinden anlamıştır: zaman, davranış, gerginlik ve enerji. Zaman bileşeni, iş ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi değerlendirirken harcanan zamanın etkinliğini ve dengeyi ölçer. Davranış bileşeni, hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilen eylemleri ifade eder. Gerginlik bileşeni, iş ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi değerlendirirken kişisel stres seviyelerini inceler. Son olarak, enerji bileşeni, faaliyetler için kullanılan sınırlı kaynağı temsil eder.

Ayrıca Devlet Hizmetler Komisyonu'nun (*State Services Commission*) 2005 yılındaki araştırmasına göre iş-yaşam dengesi, iş türü, işyeri türü ve iş yerindeki sorunlar gibi işle ilgili yönlerle birlikte yaşam ihtiyaçları ve çalışanların kişisel zaman gereksinimlerini içeren unsurlardan oluşmaktadır. Bu ihtiyaçlar, aile ve toplum için zaman ihtiyaçlarından çalışanların kişisel zaman gereksinimlerine kadar geniş bir yelpazede değerlendirilir.

Ek olarak Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'na göre iş-yaşam dengesinin oluşturulan üç bileşeni vardır: bunlardan birincisi zaman dengesi, işe ayrılan zaman ile bireyin aile, sosyal ve kişisel rolleri arasındaki dengeyi ifade eder. İkincisi Katılımın dengesi, bireyin hem işine hem de aile, sosyal ve kişisel rollerine eşit düzeyde psikolojik katılımı ifade eder. Son olarak üçüncüsü memnuniyet dengesi, işteki tatmin düzeyi ile bireyin aile, sosyal ve kişisel rolleri arasındaki dengeyi ifade etmektedir.

Singh ve Khanna'nın (2011) İş Yaşam Dengesi üzerine çalışmaları, bu dengeyi geliştirmek için bir dizi stratejiyi önermiştir. Bu stratejiler arasında birincisi, esnek çalışma saatleri sunmaktadır. Esnek zaman düzenlemeleri, tüm çalışanların tercihlerine danışılarak belirlenebilir ve bu şekilde iş ve özel yaşamlar arasındaki dengeyi kolaylaştırabilir. İkinci strateji, yarı zamanlı çalışma imkanı sağlamaktadır. Bu, daha kısa saatler veya vardiyalarla çalışarak iş ve kişisel yaşam arasında daha iyi bir denge kurulmasını hedefler. Üçüncü olarak, makul çalışma saatlerini destekleyen bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu strateji, aşırı çalışma saatlerini azaltarak çalışanların daha dengeli bir yaşam sürmelerine olanak tanır. Çocuk bakımı için erişimi artırmak, ofiste çocuk bakım olanakları gibi imkanlar sunmak ve aile üyelerine zaman ayırmayı kolaylaştıran daha esnek çalışma düzenlemeleri, iş-yaşam dengesini destekleyen diğer stratejiler arasındadır. Ayrıca, günlük izinler ve çalışanların hareket kabiliyetini artıran iş düzenlemeleri gibi esneklik sağlayan uygulamalar, çalışanların özel ihtiyaçlarını daha iyi karşılamayı amaçlamaktadır. İşyerinde güvenlik ve refahı artırma, ailelerle iletişimi destekleme ve acil durumlarda çalışanların aileleriyle iletişim kurmasını sağlama gibi adımlar da bu stratejiler arasındadır.

1.1.6. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

Evden çalışma, aile üyeleriyle ilgilenme fırsatı sağladığından, İş-Yaşam kalitesi, bireyin İş-Yaşam Dengesini iyileştirmenin bir yolu olarak görülmektedir (Ammons ve Markham, 2004; Johnson ve diğerleri, 2007). Tersine, evden sık kesintiler, haftada daha uzun saatler çalışmak, çalışanların İş Yaşam Dengesi üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır (Bailey ve Kurland, 2002; Johnson ve diğerleri, 2007). Sonuç olarak, iş ve aile yükümlülüklerini birleştirmek evden çalışanlar için en önemli zorluklardan biri haline geldi. Bunun, çalışanların uzaktan çalışmayla ilgili memnuniyetleri ve genel verimlilikleri üzerinde olumsuz bir etkisi olabilir.

İş yaşam dengesini etkileyen çok sayıda faktör mevcuttur. Bu konuda çalışma yapan çok sayıda yazar mevcuttur. Bunlardan bazıları Singh ve Khanna (2011), Laela (2015), Poulouse ve Sudarsan (2014), Poulouse (2014) Utami ve Yuniarti (2010) ve Schabracq Vd. (2003)'dir. Singh ve Khanna'ya (2011) göre iş-yaşam dengesini için çeşitli stratejiler bulunmaktadır. Esnek çalışma saatleri, tüm çalışanların belirli bir esneklik çerçevesinde çalışma saatlerini düzenleme imkanı sunar. Yarı zamanlı çalışma, daha kısa saatlerde veya vardiyalı olarak çalışarak iş ve özel yaşam arasında daha iyi bir denge kurmayı sağlar. Makul çalışma saatleri, aşırı çalışma sürelerinin kısıtlanarak çalışanların yaşam dengesini geliştirmeyi amaçlar.

Çocuk bakım hizmetlerine erişim ve ofiste çocuk bakım olanakları sunmak, çalışanların ailevi sorumluluklarını iş hayatıyla daha uyumlu bir şekilde dengelemelerini sağlayabilir. Esnek iş düzenlemeleri, kişisel ihtiyaçlara ve gereksinimlere göre işin düzenlenmesini sağlayarak çalışanların iş ve yaşam arasında daha etkili bir denge kurmalarına yardımcı olabilir. Günlük izin talebi ve iş hareketliliği gibi uygulamalar da çalışanların iş ortamında daha fazla esneklik kazanmalarına ve iş-yaşam dengesini iyileştirmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, iş yerlerinde emniyet, esenlik ve çalışanlara saygı duyulması, sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı oluşturarak iş-yaşam dengesinin desteklenmesine katkıda bulunabilir. Telefon erişimi gibi unsurlar da çalışanların aileleriyle iletişim halinde

olmalarına ve iş saatleri içinde gerekli durumlarda iletişim kurmalarına olanak tanıyabilir.

Leala'ya göre iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler üç ana kategori altında incelenmektedir: çalışanın tutumu, psikolojik faktörler ve çevre. Tutum, bir kişinin hoşlanıp hoşlanmadığı konuları belirleyen düşünce veya hissetme biçimini ifade eder. Psikolojik faktörler ise iş dengesini etkileme açısından önemlidir; bu faktörler bireylerin durumlara tepki verme biçimini, iş baskısıyla başa çıkma yöntemlerini ve duygusal dengeyi içerir. Çevre faktörleri ise bireyin içinde bulunduğu koşulların iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olabilir. Bu faktörler kişisel ve profesyonel yaşamı etkilerken aile geçmişi, mali durum, yaşam aşaması, sosyal çevre ve günlük rutin gibi etkenleri kapsar.

Leala'ya göre iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler üç ana kategori altında incelenmektedir: çalışanın tutumu, psikolojik faktörler ve çevre. Tutum, bir kişinin hoşlanıp hoşlanmadığı konuları belirleyen düşünce veya hissetme biçimini ifade eder. Psikolojik faktörler ise iş dengesini etkileme açısından önemlidir; bu faktörler bireylerin durumlara tepki verme biçimini, iş baskısıyla başa çıkma yöntemlerini ve duygusal dengeyi içerir. Çevre faktörleri ise bireyin içinde bulunduğu koşulların iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olabilir. Bu faktörler kişisel ve profesyonel yaşamı etkilerken aile geçmişi, mali durum, yaşam aşaması, sosyal çevre ve günlük rutin gibi etkenleri kapsar.

Organizasyon faktörleri, çalışma ortamlarında etkili bir denge sağlamak ve çalışanların motivasyonunu artırmak için kritik bir rol oynar. İlk olarak, kolayca uyarlanabilen iş ayarları, çalışanların iş ve iş dışı faaliyetleri daha iyi bir şekilde dengelemelerine olanak tanır. Bu, organizasyonların işe alım, elde tutma ve motivasyon stratejilerine olumlu bir etki yapabilir.

Örgütsel destek, resmi ve gayri resmi destek olarak iki ana kategori altında değerlendirilebilir. Resmi destek, iş-aile politikalarının varlığı ve esnek çalışma programları gibi faktörlere odaklanırken, gayri resmi destek ise özerklik, üst düzey yöneticilerin desteği ve kariyer yönlendirmesi gibi unsurları içerir. İş stresi, iş

ortamının birey üzerinde yarattığı olumsuz etkileri tanımlar. Rol çatışması, belirsizlik ve yüksek iş yoğunluğu gibi faktörler, bu stresi artırabilir.

Teknolojinin ilerlemesi, iş ve özel yaşam dengesini destekleyerek zaman yönetimine önemli katkılar sağlar. Özellikle, teknolojinin sunduğu esneklik, işlerin daha verimli bir şekilde yürütülmesine ve çalışanların daha etkili bir denge kurmalarına olanak tanır. Çevresel faktörler, iş ve aile yaşamlarını etkileyen önemli unsurları içerir. Çocuk bakımı düzenlemeleri, ailelerin bu iki alan arasında denge kurmalarını zorlaştırabilir. Aile desteği, eşler arası dayanışma, ebeveynlerin desteği ve genel sosyal çevre, bireylerin iş ve aile yaşamları arasında uyum sağlamalarına yardımcı olabilir. Diğer faktörler, yaş, cinsiyet, medeni durum, ebeveynlik, iş uygulamaları, gelir düzeyi, aile yapısı, kişilik özellikleri ve iş yönelimi gibi unsurları içerir. Bu faktörler bireylerin iş ve aile yaşamları arasında dengeli bir denge kurmalarını etkileyebilir ve bu dengeyi destekleyebilir veya zorlaştırabilir.

Schabracq ve ekibinin (2003) çalışmasına göre, bir bireyin iş-yaşam dengesini etkileyen bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında kişilik özellikleri gelmektedir. Araştırmaya göre, bireyin genç yaşlarda edindiği bağlanma türünün, iş-yaşam dengesi üzerinde belirgin bir rol oynadığı gözlemlenmiştir. Özellikle güvenli bağlanan bireylerin, güvensiz bağlananlara kıyasla daha olumlu bir iş-yaşam dengeye sahip olduğu belirtilmiştir.

Aile özellikleri, iş-yaşam dengesini etkileyen bir başka önemli faktördür. İş ve kişisel yaşam arasındaki rol çatışması ve belirsizliği belirlemede etkili olduğu vurgulanmıştır. Aile içindeki rol çatışması ve belirsizliğin, bireyin iş ve özel yaşamı arasında denge kurmasını olumsuz etkileyebileceği üzerinde durulmuştur. İşin özellikleri de iş-yaşam dengesini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışma düzenleri, iş yükü ve harcanan çalışma saatlerinin miktarı, bireyin hem işte hem de kişisel yaşamında çatışmalara yol açabilir. Bu faktörlerin, bireyin iş-yaşam dengesini nasıl etkilediği ve hangi yönde değişimlere neden olduğu üzerinde detaylı bir şekilde durulmuştur. Ayrıca, tutum kavramı da bireyin iş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer önemli faktördür. Tutum, bireyin sosyal dünyayı

değerlendirmesini içerir ve bilgi, duygu ve eylem eğilimi gibi üç temel bileşeni içerir. Bu değerlendirmelerin, bireyin iş ve özel yaşamı arasındaki denge üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır. Tutumun bireyin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Poulose (2014), iş-yaşam dengesini etkileyen faktörleri dört kategori altında toplar: bireysel faktörler, örgütsel faktörler, sosyal çevresel faktörler ve diğer faktörler. Kişilik özellikleri ile iş-aile çatışması arasında bağlantılar bulunur. Psikolojik refahın yüksek olması iş-yaşam dengesini desteklerken, yüksek duygusal zeka da bu dengeyi sağlamada önemli bir rol oynar.

Birinci bireysel faktör, psikolojik refah olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik refah, bireyin kendini kabul etme, memnuniyet, umut ve iyimserlik gibi olumlu psikolojik özellikleri içerir. Bu faktör, iş-yaşam dengesiyle pozitif yönde ilişkilidir. Psikolojik refahı yüksek olan bireylerin iş-yaşam dengesi de genellikle yüksek düzeydedir. Psikolojik refah kavramı, bireyin içsel dünyasını kapsayan ve pozitif psikolojiyle ilgili bir perspektif sunan bir parametredir. Psikolojik refah, bireyin kendini nasıl algıladığı, duygusal durumu, memnuniyet seviyesi, umut ve iyimserlik gibi olumlu psikolojik özelliklerini içermektedir. Bireyin kendini kabul etme, içsel dengeyi bulma ve pozitif bir benlik algısı geliştirme süreçleri, psikolojik refahın temelini oluşturur. Memnuniyet, bireyin yaşamından genel olarak ne kadar tatmin olduğunu yansıtarak iş-yaşam dengesini etkileyen önemli bir unsur olarak ortaya çıkar. Umutsuzluk ve olumsuz düşüncelerle başa çıkabilme yeteneği, bireyin zorluklarla karşılaştığında iş-yaşam denge sağlama kapasitesini etkiler. İyimserlik ise, olumlu bir gelecek beklentisiyle ilişkilendirilerek bireyin stresle baş etme ve zorlukları aşma konusundaki gücünü yansıtır. Psikolojik refahı yüksek olan bireyler, genellikle içsel denge ve olumlu duygusal durumlarıyla iş-yaşam dengesini daha etkili bir şekilde sürdürme eğilimindedirler. Bu bağlamda, bireyin psikolojik refah düzeyi, iş ve yaşam arasında sağlıklı bir denge kurma sürecinde kritik bir rol oynar.

Örgütsel faktörler, iş-yaşam dengesini etkileyen temel unsurları içerir. İş düzenlemelerindeki esneklik, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengeleme imkanı sunar. Bu kapsamda, esnek çalışma düzenlemeleri, iş-aile çatışmasını azaltarak çalışanların iş-yaşam dengesini geliştirebilir. İş-yaşam dengesi politikaları, çalışanlara destek olmak amacıyla çeşitli politika ve programları içerir. Esnek çalışma düzenlemeleri, uygun çalışma saatleri gibi politikalar, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olur. Çocuk bakımı olanakları da bu politikaların önemli bir parçasıdır; çalışanların aile sorumluluklarına odaklanmalarını sağlar. Destek, üstlerden, kuruluşlardan ve iş arkadaşlarından gelen dayanışma ile çalışanların iş-yaşam dengesini güçlendirebilir. Üst yönetimden gelen destek, iş-yaşam dengesini destekleyen politikaları benimseme ve uygulama yoluyla çalışanlara destek sağlar. Bu faktörler, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında daha sağlıklı bir denge kurmalarına olanak tanıyarak genel çalışma memnuniyetini ve verimliliği artırabilir.

İş stresi, iş-yaşam dengesinde ve sağlıkta sorunlara yol açabilen bir faktördür. İş stresinin etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların sağlıklarını korumalarına ve iş-yaşam dengelerini sürdürmelerine yardımcı olabilir. Bu, stresle başa çıkma stratejileri geliştirmek, destek sistemleri oluşturmak ve çalışanların duygusal ihtiyaçlarına duyarlı bir ortam sağlamakla mümkündür. Teknolojinin iş-yaşam dengesine etkisi karmaşıktır; esneklik sağlarken sürekli işle meşgul olma riskini de beraberinde getirebilir. Rol belirsizliği, aşırı çalışma saatleri ve net bir iş-yaşam rol tanımının eksikliği, çalışanların dengeyi sağlamasını zorlaştırabilir. Bu faktörlerin etkili yönetimi, çalışanların daha sağlıklı bir denge kurmalarına yardımcı olabilir. Bu nedenle, iş stresinin yönetilmesi, teknolojinin bilinçli kullanımı ve rol faktörlerinin dikkate alınması, iş-yaşam dengesini destekleyen önemli unsurlardır.

Sosyal çevre aile faktörleridir, bireylerin iş-yaşam dengesini oluşturmada önemli bir rol oynar. Birincisi, çocuk sayısı ve çocuk bakım sorumluluğu, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi etkileyen kritik unsurlardır. Genellikle, daha fazla çocuğa sahip olmak, ev işleri ve ebeveynlik görevleriyle profesyonel sorumluluklar

arasında denge kurmayı daha zor hale getirebilir. Bu durum, ebeveynlerin iş-yaşam dengesini sağlamak için ek çaba harcamalarına neden olabilir. İkinci olarak, aile desteği iş-yaşam dengesini önemli ölçüde etkileyebilir. Bireyin ailesinden aldığı duygusal ve pratik destek, iş ve özel yaşam arasında denge sağlamasına yardımcı olabilir. Örneğin, eşin iş durumu ve aile içindeki potansiyel çatışmalar, iş-yaşam denge sürecini etkileyen önemli unsurlardır. Eğer aile içinde destek ve anlayış varsa, bireyin işle ilgili zorlukları daha iyi aşabilmesi muhtemeldir. Ancak, aynı zamanda, aile içindeki çatışmalar, iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilir. Özellikle evdeki tartışmalar veya eşin iş koşulları, bireyin iş performansını ve genel yaşam kalitesini etkileyebilir. Dolayısıyla, aile faktörleri, bireylerin iş-yaşam dengesini sağlama sürecinde dikkate alınması gereken karmaşık ve etkileşimli bir faktör kümesini temsil eder.

Diğer faktörler de iş-yaşam dengesini etkileyen önemli unsurlardır. Bireyin yaş, cinsiyet, medeni durum, ebeveynlik durumu, deneyim düzeyi, çalışan düzeyi, iş türü, gelir seviyesi ve aile yapısı gibi kişisel özellikleri, iş ve yaşam arasındaki denge üzerinde etkili olabilir. Örneğin, genç bireylerin kariyer odaklı olmaları ve daha fazla iş deneyimi kazanmaya odaklanmaları, iş-yaşam dengesini olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, ebeveynlik durumu da önemli bir rol oynar; çocuk sahibi olan bireyler, iş sorumlulukları ile ebeveynlik görevleri arasında bir denge kurmada zorluk yaşayabilirler. Ayrıca, iş düzeyi ve gelir seviyesi de iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler arasındadır. Üst düzey yöneticilerin, yüksek sorumlulukları ve çalışma saatleri nedeniyle iş-yaşam dengesini sağlamakta daha fazla zorluk yaşama eğiliminde oldukları bilinmektedir. Gelir seviyesi de bireyin sahip olduğu finansal güvenlik ve yaşam tarzı tercihleri üzerinde etkilidir, bu da iş-yaşam dengesini etkileyebilir. Bu faktörler bir araya geldiğinde, bireyin iş ve yaşam arasında denge kurma sürecini karmaşık ve çeşitli bir şekilde etkileyebilir. Bu nedenle, iş-yaşam dengesini değerlendirirken, kişisel özelliklerin ve diğer faktörlerin bir bütün olarak ele alınması önemlidir.

Utami ve Yuniarti (2010) tarafından belirtildiğine göre, iş-yaşam dengesini yönlendiren çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri konfor değeridir.

Konfor, bireyin günlük faaliyetlerini daha iyi anlamasına ve ortaya çıkan çatışmaların üstesinden gelmesine yardımcı olabilir. Örneğin, çalışanlar çalışma alanlarını düzenleyerek veya çalışma masalarını düzenleyerek işlerini daha rahat bir şekilde tamamlayabilirler. Dini değerler, iş-yaşam dengesine etki eden önemli bir faktördür. İnançlar, bireyin içsel dengeyi bulma ve yaşadığı durumları değerlendirme yeteneğine katkıda bulunabilir. Örneğin, çalışanlar, işe başlamadan önce dua etmek veya dini ritüelleri yerine getirmek gibi uygulamalarla iç huzuru ve dengeyi sağlayabilirler. Bu sayede, iş ve özel yaşamları arasında uyum sağlama konusunda daha yetkin hissedebilirler.

Başarı değeri de iş-yaşam dengesini etkileyen bir diğer faktördür. Bireyin günlük yaşamda karşılaştığı zorluklara esnek bir şekilde yanıt verebilme ve çözme yeteneği, başarı değerinin bir yansımasıdır. Çalışanlar, örneğin, etkili zaman yönetimi becerilerini kullanarak çalışma programlarını düzenleyebilirler. Bu, işlerini daha esnek ve etkili bir şekilde tamamlamalarına yardımcı olabilir. Bu faktörler, bireylerin hem profesyonel hem de özel yaşamlarını dengeleme becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunarak iş-yaşam dengesini artırabilir.

1.1.7. İş-Yaşam Dengesinin Faydaları

Poulose ve Sudarsan'ın (2014) perspektifine göre, iş-yaşam dengesine ulaşmak çeşitli çıktıları neden olabilir, ve bu çıktılar iki temel kategoriye ayrılır: iş veya kariyerle ilgili çıktılar ile kariyerle ilgili olmayan çıktılar. İş veya kariyerle ilgili sonuçlar incelendiğinde, iş-yaşam dengesinin iş memnuniyeti üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılır. Araştırmalar, iş-yaşam dengesinin yüksek olduğu durumlarda çalışanların genellikle işlerinden daha memnun olduklarını gösteriyor. Bu, çalışanların iş ve özel yaşamları arasında bir denge kurduklarında iş memnuniyetlerinin arttığını gösteriyor. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin çalışanın örgüte bağlılığı ile olumlu bir ilişkisi olduğu görülüyor. Çalışanlar, iş-yaşam dengesini koruduklarında, örgüte daha bağlı hissedebilirler. Bu bağlılık, iş memnuniyetini artırabilir ve uzun vadeli çalışan devri üzerinde olumlu bir etki

bırakabilir. Yüksek bir iş-yaşam dengesi, çalışanların genellikle şirkette daha uzun süre kalmaya eğilimli olduklarını göstermiştir.

Devamsızlık oranları açısından da benzer bir durum var. Çalışanlar iş-yaşam dengesini koruduklarında, genellikle işten minimum devamsızlık sergilerler. Bu durum, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve angajmanlarını yansıtabilir. Son olarak, iş-yaşam dengesinin iş performansı ile ilişkilendirildiği görülüyor. Yüksek bir iş-yaşam dengesine sahip olan çalışanların genellikle iş performanslarının daha iyi olduğu belirlenmiştir. Bu durum, çalışanların kişisel hayatları ile işleri arasında sağlıklı bir denge kurduklarında, iş performanslarının olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir.

Lazar ve Wardani (2021) iş-yaşam dengesinin şirketler için bir dizi avantaj getirdiğini vurguluyor. Bu denge, çalışanların işe düzenli gelmesini sağlayarak iş süreçlerinin daha etkin yönetilmesine ve operasyonların düzenli ilerlemesine katkıda bulunabilir. Aynı zamanda düşük devamsızlık oranları, şirket performansını olumlu yönde etkileyebilir. İş-yaşam dengesi, verimliliği artırarak şirketin kurumsal imajını güçlendirebilir, çalışan bağlılığını artırabilir ve müşteri memnuniyetini teşvik edebilir. Ayrıca, bu dengeyi sağlayan programlar, çalışan tatminini artırabilir, iş yerinde güvenlik ve kontrolü artırabilirken stresi azaltabilir ve çalışanların genel sağlığını iyileştirebilir. Bu sayede şirketler, çalışanlarına daha iyi bir çalışma deneyimi sunabilirken genel performanslarını olumlu yönde etkileyebilirler.

1.1.8. İş-Yaşam Dengesinin Boyutları

Kalliath ve Brough (2008) yaptıkları "İş-Yaşam Dengesi: Denge Yapısının Anlamına İlişkin Bir İnceleme" araştırmasında, iş-yaşam dengesini tanımlayan çeşitli görüşleri özetlediler. İş-yaşam dengesine dair ortaya konan çeşitli tanımlardan bazıları şunlardır:

İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve kişisel yaşam arasındaki ilişkileri ve dengeyi ele alır. Çift yönlü bir etkileşim içinde olan bu denge, iş yaşamının ev yaşamını nasıl etkilediğine ve aynı şekilde evdeki durumun iş yaşamına yansımına

odaklanır. Bu denge, pozitif veya olumsuz etkileri içerir ve çoklu roller perspektifi, bireyin iş ve kişisel yaşamını ayrılmaz bir bütün olarak ele alır. Greenhaus, Collins ve Shaw'un tanımına göre ise iş-yaşam dengesi, bireyin zaman, katılım ve memnuniyet dengesi üzerine kurulu bir denge oluşturmasını vurgular. Bu bakış açıları, iş-yaşam dengesini değerlendirirken farklı ve önemli perspektifler sunar. Her iki tanım da bireyin iş ve kişisel yaşamının gerekliliklerini dengeli bir şekilde tatmin etme ve bu dengeyi sürdürme becerisine odaklanır.

İş-yaşam dengesi, çeşitli roller arasındaki tatminin bir yansıması olarak tanımlanabilir. Bu konuda yapılan araştırmalarda, bireylerin birden fazla rolü üstlenme durumundaki kişisel tatmin düzeyine odaklanan çalışmalar da bulunmaktadır. Kirchmeyer, iş-yaşam dengesini yaşamın farklı alanlarında tatmin elde etme olarak tanımlar. Bu tanıma göre, bireyin yaşamının her alanında memnuniyet elde edebilmesi için enerji, zaman ve bağlılık gibi kaynakların tüm boyutlara eşit şekilde dağıtılması gerektiğini savunur. Aynı zamanda, iş-yaşam dengesinin, evde ve işte çatışmanın minimum düzeyde olduğu ve iyi faaliyetlerden duyulan tatminin bir kombinasyonu olduğunu öne süren Clark (2000) da bu konuda önemli bir görüş belirtir. Ona göre, bu dengeyi sağlamak, bireylerin hem iş hem de ev yaşamında keyif alabilecekleri ve tatmin olabilecekleri bir ortam oluşturmayı gerektirir. Bu yaklaşım, iş ve kişisel yaşam arasında uyumlu bir denge kurarak, bireylerin her iki alanda da tatmin edici bir yaşam sürmelerine odaklanır. Bu perspektifler, iş-yaşam dengesini sadece zaman yönetimi veya roller arasında denge sağlamak olarak görmekten öte, bireyin yaşamının farklı alanlarında tatmin elde etmesi ve çatışmadan ziyade uyumu vurgular. Bu anlayış, bireylerin yaşamlarını sadece işte değil, aynı zamanda evde ve sosyal ilişkilerde de keyif alabilecekleri bir dengeyi hedefler. Bu sayede, iş-yaşam dengesi sadece çalışma hayatında değil, genel yaşam kalitesi ve memnuniyetinde de önemli bir rol oynar.

İş-yaşam dengesi, birden fazla rol arasındaki rol belirginliğinin karşılanması olarak da tanımlanabilir. Bu bakış açısı, iş-yaşam dengesini dinamik bir yapı olarak ele alır ve bireyin hayatındaki değişimlere paralel olarak değişebileceğini vurgular. Bu görüşe göre, iş ve kişisel yaşam rolleri arasındaki denge, bireyin belirli bir

zamanda önceliklerine göre işte veya evdeki rolünün etkinlik ve tatmin düzeyinin bir ölçüsüdür. Yayınlanmamış bir araştırmada Greenhaus ve Allen, iş-yaşam dengesini, bireyin belirli bir zamandaki önceliklerine uygun olarak işteki veya evdeki rolünün etkinlik ve tatmin düzeyinin bir aralığı olarak tanımlar. Bu tanım, iş-yaşam dengesini bireyin o anki tercihlerine, beklentilerine ve rol belirginliğine göre şekillenen dinamik bir denge olarak ele alır. Yani, bireyin hangi alanda daha fazla enerji, zaman ve kaynağı yatırdığı, o alandaki rol belirginliği ve memnuniyetiyle ilişkilendirilir. Bu yaklaşım, iş-yaşam dengesinin herkes için farklılık gösterebileceğini ve bireyin değişen önceliklerine bağlı olarak değişebileceğini vurgular. Bireyin kendine özgü tercihleri ve değerleri, iş-yaşam dengesinin o anki niteliğini belirleyebilir. Bu bakış açısı, iş-yaşam dengesini sabit bir denge olarak değil, bireyin yaşamındaki rol ve önceliklerine göre dinamik bir şekilde değişebilen bir denge olarak ele alır. Bu da, iş-yaşam dengesinin kişisel ve zamanla değişen bir yapı olduğunu vurgular.

İş-yaşam dengesi, çatışma ve kolaylaştırma arasındaki ilişkiyi de içeren bir kavram olarak tanımlanabilir. Araştırmacılar, iş-yaşam dengesini oluşturan psikolojik yapılar olan çatışma ve kolaylaştırmaya da odaklanmışlardır. Bu bağlamda, düşük düzeyde çatışma ve yüksek düzeyde kolaylaştırmanın iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Frone, bu ilişkiyi vurgulayarak, çatışmanın azalması ve kolaylaştırmanın artmasıyla iş-yaşam dengesinin arttığını ifade etmiştir. İş-yaşam dengesi ayrıca, birden fazla rol arasında algılanan kontrol olarak da tanımlanabilir. Bu perspektifte, iş-yaşam dengesi bireyin çeşitli rollerinin gerekliliklerini karşılarken sahip olduğu özerklik düzeyini yansıtabilir. Fleetwood, iş-yaşam dengesini, bireyin çalışma saatleri, mekanı ve yöntemlerini belirleme konusundaki kontrol düzeyi olarak tanımlar. Örneğin, bir kişinin iş yerindeki gereksinimleri ile aile yaşantısındaki sorumlulukları arasında denge sağlamak için kontrolünü nasıl kullandığı iş-yaşam dengesi açısından önem taşır. Özellikle, birinin yeni doğan çocuğuna işinden daha fazla zaman ayırması gerektiğinde, bu kişinin sahip olduğu kontrol düzeyi iş-yaşam dengesini belirleyebilir. Bu yaklaşımlar, iş-yaşam dengesinin psikolojik boyutunu vurgulayarak, bireylerin iş

ve kişisel yaşamları arasında uyumlu bir denge oluştururken yaşadıkları algıları ve sahip oldukları kontrol düzeyini ele alır. Çatışma ve kolaylaştırma gibi faktörlerin yanı sıra, kontrolün bireyin rollerini dengeleme yeteneği üzerindeki etkisi de iş-yaşam dengesinin belirlenmesinde önemlidir. Bu anlayış, bireylerin iş-yaşam dengesini sağlamak için sahip oldukları kontrolü ve bu kontrolün rolleri nasıl dengelediğini anlamalarına yardımcı olabilir.

1.1.9. İş-Yaşam Dengesi Göstergesi

McDonald ve diğerleri (2005), iş-yaşam dengesini ölçmek için kullanılabilecek göstergeleri aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir. Zaman dengesi, bireylerin iş ve iş dışındaki aktiviteler için ayırabilecekleri zaman miktarını temsil eder. Bu gösterge, kişinin iş ve özel yaşam arasında denge kurma becerisini yansıtır; işte harcanan zaman ile iş dışı aktivitelere ayrılan zaman arasındaki dengeyi ölçer.

Katılım dengesi, iş ve kişisel yaşam arasındaki duygusal ve zihinsel bağlılığın ölçüsüdür. İşe olan bağlılık ve kişisel yaşamdaki aktivitelere katılım arasındaki denge, bireyin yaşamında duygusal ve zihinsel bağlantıları belirler. Bu denge, iş ve özel yaşam arasında hissedilen memnuniyet ve keyif unsurlarını içerir. İş dışı yaşamdaki tatmin unsurları, iş performansını ve genel verimliliği olumlu yönde etkileyebilir. İş-yaşam dengesi, bireyin işteki motivasyonunu ve memnuniyetini artırarak iş performansını güçlendirebilir. Bu denge aynı zamanda stresi azaltabilir ve genel yaşam kalitesini iyileştirebilir.

Memnuniyet dengesi ise, bireyin iş ve kişisel yaşamından kaynaklanan genel memnuniyet seviyesini belirtir. İşten ve kişisel yaşamdan gelen memnuniyet, iş-yaşam dengesinin kalitesini belirler. İşteki memnuniyet ve kişisel yaşamdaki tatmin arasındaki uyum, bireyin genel yaşam kalitesini etkileyen önemli bir faktördür. İş ve kişisel yaşamdan kaynaklanan memnuniyet arasındaki denge, bireyin genel mutluluğunu ve verimliliğini etkiler. İyi bir iş-yaşam dengesi, bireyin yaşam kalitesini artırabilir, stresi azaltabilir ve genel refahını olumlu yönde etkileyebilir.

McDonald ve ekibinin belirttiği bu göstergeler, iş-yaşam dengesinin farklı boyutlarını ölçerek bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi anlamalarına yardımcı olur. Bu unsurların birlikte dengelenmesi, iş-yaşam dengesinin kalitesini ve etkinliğini belirlemede önemli bir rol oynar.

1.2. İş-Aile Çatışması

1.2.1. İş-Ailesi Çatışmasının Tanımı

Çalışanlarda meydana gelen rol çatışması olarak iş-aile çatışması, bir yandan ofiste çalışmak zorunda olduğu, diğer yandan bir bütün olarak aile ile ilgilenmek zorunda olduğu, bu nedenle aileye müdahale eden iş ile işe müdahale eden aileyi birbirinden ayırmak zordur (Indra, 2019). Ismi (2016) rol çatışması, birinin yaşadığı, iş yerinde rahatsızlığa neden olabilen ve iş motivasyonunu düşürme potansiyeline sahip psikolojik bir semptomdur.

Adında (2019), iş-aile çatışmasının iş-aile çatışması ve iş-aile çatışması olmak üzere iki biçimi olduğunu ortaya koymuştur. Aile içi rollerde ve işteki rollerde meydana gelen çatışmalar olumsuz etkilere neden olur. İş-aile çatışması (*work family conflict*) uzmanlar tarafından her zaman fiziksel ve psikolojik yönden etkileyen bir stres kaynağı ile ilişkilendirildiği, işten aileye çatışmanın (*work to family conflict*) depresyon ve somatik şikayetlerle ilişkisi olduğunu belirtmektedir.

Bir rol çatışması biçimi olarak iş-aile çatışması ve iş ve aile rollerinin karşılıklı olarak talepleri çeşitli şekillerde eşitlenemez. Ghoniyah ve Masurip (2015) ise iş-aile çatışmasını işten kaynaklanan genel talepler, zaman ve gerilimin çalışanların aileye karşı sorumluluklarına müdahale ettiği bir çatışma biçimi olarak tanımlamaktadır.

Recuero ve Segovia'ya (2021) göre iş-aile çatışması, aile baskısı ile iş baskısının uyumsuz alanlarla ilişkili olduğu durumlarda roller arasında ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanmaktadır. İş-aile çatışması, aile sorumlulukları ile iş sorumluluklarının çatışmasından kaynaklanan olumsuz bir sonuçtur. Karatepe ve Tekinkus (2006) iş-aile çatışmasını, bireyin iş ve ailesi arasındaki dengeyi kuramamasından kaynaklanan iş performansında azalma ve duygusal dengesizlik olarak açıklamaktadır. Bu arada French ve arkadaşlarına göre. (2017) iş-aile

çatışması, bireyin iş sorunlarının aile alanına iki yönde sürtünmesi sonucu ortaya çıkan, işin aileyi rahatsız etmesi veya ailenin işe müdahale etmesi sonucu ortaya çıkan çatışma algısını ifade etmektedir.

İş, aileye müdahale eder, bu da aileye daha az zaman kalması için çoğu zaman ve dikkatin iş yapmaya ayrılması anlamına gelir (Murtiningrum, 2005). Örneğin, işinde çok hevesli olan bir baba, çocuklarıyla sadece akşam yemeği yemeye vakti olmayacak kadar ya da her gün sabahtan işe gidip gece geç saatlerde dönen ve sadece yemek yiyebilecekleri bir karı koca. hiçbir iletişime izin vermeyen, zaten yorgun bir durumda buluşurlar.

Bu tanımlardan hareketle iş-aile çatışmasının, genel olarak iki rol baskısından bir uyarının ortaya çıkması olarak tanımlanabilecek bir rol çatışması biçimi olduğu söylenebilir. Bir rolün varlığı, diğer rollerin taleplerinin karşılanmasında zorluklara neden olacaktır. Öyle ki bireylerin zamanlarını bölmeleri ve bir rolü yerine getirmeleri diğer rollerin varlığından dolayı zordur. Yuliviona'nın (2015) çalışmasına göre, bireylerin karşılaştığı üç tür rol çatışması bulunmaktadır. Birincisi Rol Çatışmasının Kendisi (*Person Role Conflict*), bireylerin temel değerleri, inançları veya kişisel ihtiyaçları ile rol gereklilikleri arasındaki uyumsuzluk ve çatışmayı ifade eder. Bu tür çatışma, bireyin sahip olduğu kişisel değerlerle, rolünün gerektirdiği davranış ve beklentiler arasında bir denge bulamaması durumunda ortaya çıkar. Örneğin, bir çalışanın iş yerindeki ahlaki standartlarla işverenin talep ettiği etik dışı uygulamalar arasında bir çatışma yaşaması personel rol çatışmasına örnek olabilir. Kişisel değerler ile iş ortamında beklentiler arasındaki farklılıklar, bireyin içsel bir çatışma yaşamasına neden olabilir ve bu durum iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Bireylerin temel değerlerini, inançlarını veya ihtiyaçlarını yerine getirmekte zorlanması, genellikle kişisel bir stres kaynağı olabilir. Bu durum, bireyin kendini rahatsız hissetmesine, iş yerinde huzursuzluk yaşamasına ve genel olarak memnuniyetsizlik duygularına yol açabilir. Bu tür çatışmaların çözülmesi, bireylerin iç huzurunu ve iş-yaşam dengesini iyileştirmekte önemli bir rol oynar.

Rol İçi Çatışma (*Intra Role Conflict*), aynı rolü farklı kişilerin farklı beklentilere göre tanımlaması sonucunda ortaya çıkar. Bu durum, aynı roldeki kişinin birden fazla farklı beklentiyi veya gerekliliği karşılamak zorunda kalmasına ve içsel bir çatışma yaşamasına neden olabilir. Karmaşık rollerde ortak bir anlayışın oluşturulamaması veya farklı beklentilerin uyumlu bir şekilde birleştirilememesi, *intra role conflict*'i tetikleyebilir. Bu tür çatışmalar, iş performansını ve iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Çözüm için rol tanımlarının netleştirilmesi ve iletişimin artırılması önemli olabilir.

Roller Arası Çatışma (*Inter Role Conflict*), bireylerin birden fazla rolü üstlenmesi ve bu rollerin çatışan beklentileri veya farklı sorumlulukları olduğunda meydana gelir. İş yerindeki yoğunluk ve aile sorumlulukları arasında denge kurmak, bireylerin duygusal ve fiziksel olarak zorlanmasına neden olabilir. Bu tür çatışmalar, iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanan bireylerde stres, kaygı veya memnuniyetsizlik hislerine yol açabilir. Çözüm için zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesi, önceliklerin belirlenmesi ve uygun denge stratejilerinin benimsenmesi önemlidir. Ayrıca, destekleyici iş politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri de iş-yaşam dengesini sağlama konusunda yardımcı olabilir. Bu çatışmalar, bireylerin genel yaşam kalitesini ve iş performansını olumsuz etkileyebilir.

Ghoniya ve Masurip (2015) tarafından tanımlanan üç tür iş-aile çatışması, bireylerin iş ve aile rolleri arasında yaşadığı farklı zorlukları açıklamaktadır. Bu çatışmalar, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilen farklı mekanizmaları yansıtmaktadır.

Zamana dayalı çatışmalar (*Time-based conflict*), bireyin iş ve aile arasında geçirebileceği zamanın çakışması veya aynı zaman diliminde her iki alana da yeterince zaman ayıramama durumunu ifade eder. Örneğin, iş gereklilikleri nedeniyle aileye ayrılması gereken zamanın azalması veya aile sorumlulukları nedeniyle işe ayrılması gereken zamanın azalması zamana dayalı çatışmanın örnekleridir. Bu çatışma, zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesini koruma konusunda

bireyleri zorlayabilir. Gerilime dayalı çatışma (*Strain-based conflict*), bir rolün baskısı veya stresi, diğer rolün performansını etkileyebilecek şekilde diğer role aktarılması durumudur. Örneğin, iş yerindeki stres veya baskı, aile hayatına yansiyarak aile ilişkilerini etkileyebilir veya ailedeki sorunlar iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu tür çatışma, bir alandaki stresin veya baskının diğer alana taşınmasıyla ortaya çıkar.

Davranışa dayalı çatışma (*Behavior-based conflict*), iş ve aile alanları arasında istenen davranışların farklılıklarından kaynaklanır. Örneğin, işte beklenen davranış biçimi ile ailede beklenen davranış biçimi arasındaki tutarsızlık bu tür bir çatışmayı tetikleyebilir. Birey, her iki alanda da farklı davranış biçimleri göstermek zorunda kaldığında bu çatışma ortaya çıkar. Bu çatışma türleri, bireylerin iş-yaşam dengesini koruma çabalarını etkileyebilir ve çeşitli stres kaynakları olabilir. Bu nedenle, bireylerin bu çeşitliliği yönetme, uyum sağlama ve esneklik gösterme yetenekleri, iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi korumak için kritik öneme sahiptir. Ayrıca, kurumsal politikaların ve destekleyici çalışma düzenlemelerinin, iş-aile çatışmalarının azaltılmasına ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olabileceği bilinmelidir.

1.2.2. İş-Aile Çatışmasının Yönleri

Recuerdo ve Segovia'nın (2021) iş-aile çatışmasını üç türe ayırdığı çalışmaları, farklı çatışma türlerinin iş ve aile arasındaki etkileşimlerini açıklamak üzere inceliyor. Bu çatışmalar, iş ve aile rolleri arasında denge sağlamak isteyen bireylerin karşılaştığı zorlukları tanımlıyor ve açıklıyor.

Zamana Dayalı Çatışma, bireylerin bir role daha fazla zaman ayırmalarının, diğer role gereken zamanı ayırmalarını zorlaştırdığı durumu ifade eder. Araştırmalar, çalışma programlarının, evlilik durumunun ve partnerin çalışma düzeninin tek bir role aşırı katılımı teşvik edebildiğini göstermektedir. Bu durum, hem iş hem de aile rollerine adanmışlıkta dengesizliğe yol açabilir.

Gerginliğe Dayalı Çatışma, bir rolün, diğer rollerin yerine getirilmesini engelleyen gerginlik ve stres unsurları nedeniyle ortaya çıkar. İş stresi, aile

rollerinin yerine getirilmesini zorlaştırabilir ve bireyde kaygı, yorgunluk, depresyon gibi gerginlik belirtilerine yol açabilir.

Davranış Temelli Çatışma, bir rolün gerektirdiği davranışların, diğer rolle beklenen davranışların uyumsuzluğu sonucu meydana gelir. Özellikle iş ortamında talep edilen belirli kişilik özellikleri veya davranış biçimleri ile ailedeki beklentiler arasındaki farklılık, bireylerin iş-aile çatışması yaşama olasılığını artırabilir. Bu tür çatışmalar, bireylerin farklı rollerdeki davranışlarını dengeleme ve uyum sağlama çabalarını zorlaştırabilir, iş-aile dengesini olumsuz etkileyebilir (Burke ve Bradshaw, 1981).

Gutek ve ekibinin (1991) iş-aile çatışmasını iki ana yönüyle açıkladığı çalışmalar, çalışma arayüzü ailesi (*Work interface Family*) (WIF) ve aile arayüzü çalışması (*Family interface Work*) (FIW) olarak ayrılır. Çalışma Arayüzü Ailesi (WIF), işle ilgili meselelerin aile hayatına etkisiyle ortaya çıkan bir çatışma türüdür. Araştırmalar, WIF'in tükenmişlik, iş tatmini, depresyon ve düşük aile yaşam kalitesi ile bağlantılı olduğunu göstermiştir. Örneğin, Pasewark ve Viator (2006) tarafından yürütülen bir çalışma, iş-aile arayüzü çatışmasının işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, kadınların iş yaşamları ile aile hayatları arasındaki çekişmede, işten ayrılma düşüncesinin erkeklere göre daha yaygın olduğunu göstermiştir. İş-aile arayüzü çatışması, özellikle kadınlar için iş ve aile hayatı arasında daha fazla zorluk yaşanmasına ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olabilmektedir. Bu türden bir çatışma, işten ayrılma düşüncesinde artışla sonuçlanabilir, ki bu da çalışanların iş yaşamında memnuniyetsizlik hissetmelerine nedenlerden bir tanesidir.

Aile Arayüzü Çalışması (FIW), aile ile ilgili meselelerin iş hayatına müdahalesi sonucu ortaya çıkan bir çatışma türünü temsil eder. Pasewark ve Viator'un (2006) çalışması, aile-arayüzü iş boyutundaki çatışmanın iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri arasında doğrudan bir ilişki bulamamıştır. Ancak, esnek iş düzenlemelerinin işten ayrılma niyetleriyle ilişkili olmaması, bu çatışmanın etkilerini belirlemede etkili olabilir. Ayrıca, Daderman ve Basinska'nın (2016)

araştırması, aile-arayüzü çalışmasının işe kendini adama boyutuyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu durum, işlerine gerçekten bağlı olan bireylerin, aile sorumlulukları nedeniyle işlerinden ayrılmalarının ardından aşırı işe bağlılık hissiyle rahat hissedememe durumuyla ilgili olabilir. Bu çatışma türü, iş ve aile hayatı arasında denge kurmaya çalışan bireyler için önemli bir zorluk oluşturabilir ve bu durum, işten ayrılma niyeti gibi sonuçlara yol açabilir.

1.2.3. İş-Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler

İş-aile çatışmasını etkileyen faktörler üç ana gruba ayrılmaktadır. İlk olarak, "Bireyler İçindeki" (*general intra-individual predictors*) faktörler, genel içsel öngörücüler ve demografik özellikleri içerir. Bellavia ve Frone (2005), iş-aile çatışmasını etkileyen faktörleri üç ana grupta toplamıştır. İlk grup, "Bireyler İçindeki" faktörleri içerir ve bireyin kişisel yapısı, demografik özellikleri ve kişilik özelliklerini kapsar. Örneğin, cinsiyet, aile durumu ve kişilik özellikleri iş-aile çatışmasını etkileyebilir.

İkinci faktör grubu, "Aile Rollerini" içerir ve aile içindeki görevler, ev işleri ve aile stresi gibi unsurları vurgular. Ev işleri ve aile içindeki stres faktörleri, iş-aile çatışmasının temel kaynaklarından ve bu durum bireyin işle ilgili beklentilere odaklanmasını zorlaştırabilir.

Üçüncüsü, "İş Rollerini" kapsar ve işteki zaman yönetimi, iş stresi, iş özellikleri ve sosyal destek gibi unsurları içerir. Örneğin, iş stresi ve iş yoğunluğu, iş-aile çatışmasını artırabilirken, sosyal destek çatışmanın düzeyini azaltabilir. Bu faktörlerin karmaşık etkileşimi, iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasında etkilidir. Örneğin, aşırı iş yükü bireyleri iş yerinde daha fazla zaman harcamaya yönlendirebilir ve aile rollerine ayıracak zamanı azaltabilir. İşteki şehir dışı seyahatler ise ailelerden uzakta geçirilen zamanı artırabilir ve bu da çatışmayı artırabilir. Bu faktörlerin karmaşıklığı, iş-aile dengesini sağlamak isteyen bireyler için önemli bir zorluk oluşturabilir.

Michel ve ark. (2010), iş rolü stresörlerinin işten aile çatışmasını etkilediğini bulmuşlardır. İş rolü belirsizliği, iş rolü çatışması, iş rolü aşırı yükü ve iş zamanı

talepleri gibi faktörler, işten aile çatışmasına neden olabilirken, aile rolü stresörleri, ailedeki aşırı rol yükü, ailenin zaman talepleri, ebeveyn talepleri ve çocuk sayısının iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasını etkilediği gözlemlenmiştir. Bu stresörler, iş ve aile rolleri arasındaki dengesizlikleri ve uyumsuzlukları artırarak iş-aile çatışmasına zemin hazırlayabilir. Rol stresi, bireyin sosyal yapıdaki bir rolü yerine getirme beklentileri ve bu beklentilerle kişisel düşünceleri arasındaki çatışmayı ifade eder. Bu çatışmalar, bir rolün beklenti ve talepleriyle bir başka rolün yerine getirilmesini engelleyecek şekilde uyumsuzluğu ortaya çıkarır. Bu durum, bireyin çeşitli rolleri yerine getirirken her bir rol için farklı taleplerle karşılaşmasından kaynaklanır. Rol stres etkenleri, rol belirsizliği, rol çatışması, rol yükü ve rol süresi talepleri gibi unsurları içerir.

Rol belirsizliği, belirli bir rolün gerektirdiği görevler ve sorumluluklar hakkında eksik veya belirsiz bilgi durumunu ifade eder. Rol çatışması ise farklı rollerin uyumsuzluğundan kaynaklanan baskıyı ifade eder. Rol yükü, bireyin sahip olduğu rollerin fazlalığı ve bu rolleri yerine getirecek zamanın olmadığı algısını yansıtır. Rol süresi talepleri ise bir rolün yerine getirilmesi için gereken zaman ve bu role harcanan süre arasındaki uyumsuzluğu ifade eder. Michel ve arkadaşlarının çalışması, iş rolü stresörlerinin işten aile çatışmasını etkilediğini ortaya koymaktadır. İş rolü belirsizliği, iş rolü çatışması, iş rolü aşırı yükü ve iş zamanı talepleri gibi faktörler, işten aile çatışmasına neden olabilirken, aile rolü stresörleri, ailedeki aşırı rol yükü, ailenin zaman talepleri, ebeveyn talepleri ve çocuk sayısının iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasını etkilediği gözlemlenmiştir. Bu stresörler, iş ve aile rolleri arasındaki dengesizlikleri ve uyumsuzlukları artırarak iş-aile çatışmasına zemin hazırlayabilir.

Stoner ve Charles'ın (Nusantari, 2018) vurguladığı konular, iş-aile çatışmasının nedenlerini anlamak için önemli bir perspektif sunar. Zaman baskısı ilk olarak, bireyin iş hayatına daha fazla zaman harcamasıyla, aile yaşantısına ayrılan sürenin azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum, iş yoğunluğunun aile ilişkilerine olan etkisini ve iş-aile dengesizliğini vurgular. İkinci olarak, destek ve aile büyüklüğü faktörü, aile desteğinin çatışmayı azaltmada

önemli bir rol oynadığını gösterirken, ailedeki üye sayısının artmasıyla çatışmanın sıklığının potansiyel olarak artabileceğine işaret eder. Daha fazla aile üyesinin ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmak, beklentilerle başa çıkma konusunda zorluklar doğurabilir. Üçüncüsü, iş tatmini seviyesi ile çatışma arasındaki ters ilişkiyi vurgular. İşten duyulan tatmin arttıkça, iş-aile çatışmasının hissedilme olasılığı azalabilir. Buna ek olarak, çalışan kadınların evliliklerinde olumsuz sorumluluklar taşıdıkları önermesiyle birlikte, işin büyüklüğü, iş yükünün artmasıyla çatışmanın yoğunlaşabileceği ve iş-aile dengesinin zorlaşabileceği belirtilmektedir. İşteki yoğunluk ve çalışma kapasitesindeki artışın, iş ve aile arasında denge kurma çabalarını zorlaştırarak rol çatışmasını artırabileceği öne sürülmektedir.

1.2.4. İş-Aile Çatışmalarının Türleri ve Etkileri

Amstad (2011) iş-aile çatışmasının ve çalışanların davranışları ile refahı üzerindeki olumsuz etkisinin üç farklı boyutta değerlendirildiğini Nusantari'nin (2018) belirttiği üzere gözlemliyoruz.

Birinci boyut, iş-aile çatışmasının iş üzerindeki etkisiyle ilgilidir. Bu çatışma, çalışanların iş tatmini üzerinde büyük bir etki gösterebilir. Ayrıca, örgütsel bağlılık, işteki motivasyonu azaltarak şirkete olan sadakati ve bağlılığı etkileyebilir. Bu durum şirket içi performansı ve çalışanların iş yerine duyduğu bağlılığı olumsuz etkileyebilir. İşten ayrılma niyeti, işe devamsızlık, yorgunluk ve örgütsel davranışlar da iş-aile çatışmasının iş üzerindeki etkileri arasında yer alır.

İkinci boyut, iş-aile çatışmasının aile üzerindeki etkisiyle ilgilidir. Bu tür çatışmalar, aile içi ilişkilerde memnuniyetsizlikleri artırabilir, özellikle evlilik yaşantısını olumsuz etkileyebilir, aile üyeleri arasındaki duygusal bağları zayıflatabilir ve aile içi uyum ve mutluluğu azaltabilir. Aile üyeleri arasındaki bağları zayıflatarak evlilik tatmini ve aileden duyulan memnuniyeti olumsuz yönde etkileyebilir.

Üçüncü boyut, iş-aile çatışmasının her iki taraftan (aile ve iş) etkisini, yaşam tatmini ve psikolojik stresle ilişkilendirir. İş-aile çatışması, çalışanların yaşam tatminini azaltırken, aynı zamanda psikolojik stres seviyelerini artırabilir. Bu durum, hem iş hem de aile alanında yaşanan çatışmanın genel yaşam tatmini

üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ve psikolojik stres seviyelerini artırdığını göstermektedir.

İş-aile çatışmasının farklı türleri, çeşitli faktörlerden kaynaklanan belirli sorunları yansıtır (Veliana ve Mogi, 2016). Birincisi, "Zamana dayalı çatışma", zamanın sınırlı dağılımından kaynaklanan bir rol çatışması türüdür. Bu çatışma türünde, bir rolü yerine getirmek için harcanan zamanın, diğer rolün gereksinimlerini karşılamak için kullanılmasından kaynaklanan bir dengesizlik vardır. Örneğin, işle ilgili yoğun bir dönemde aileye zaman ayırmakta zorlanma durumu, zamana dayalı çatışmanın bir örneği olabilir. "Baskıya dayalı çatışma (gerginliğe dayalı çatışma)", bir rolün baskısının diğer rollerin yerine getirilmesini engellemesi sonucu ortaya çıkar. Bu çatışma türünde, bir rolün talepleri veya stresi, diğer rollerin yerine getirilmesini zorlaştırabilir. Örneğin, iş stresinin ailevi sorumlulukları yerine getirmeyi engellemesi, baskıya dayalı çatışmanın bir örneği olabilir. "Davranış temelli çatışma", uygun olmayan davranış beklentileri nedeniyle ortaya çıkan rol çatışmasını ifade eder. Bu tür çatışmada, farklı rollerin gerektirdiği davranışlar uyumsuzluk gösterebilir. Örneğin, işte beklenen otoriter davranışın, aile yaşamındaki daha esnek ve duygusal beklentilerle çelişmesi, davranış temelli çatışmanın bir örneği olabilir. Bu çatışma türleri, bireylerin farklı roller arasındaki dengeyi sağlama konusunda karşılaştığı belirli zorlukları yansıtır.

1.2.5. İş-Ailesi Çatışmalarının Kaynakları

Green ve Beutell (2011), çoklu rol çatışmasının iş yerinde gerginlik hissi yarattığını belirtmişlerdir. Bu tür çatışmanın psikolojik boyutu dikkate alındığında, rol çatışması yaşayan bireylerde hayal kırıklığı, suçluluk duyguları, artmış kaygı seviyeleri ve aşırı yorgunluk gibi belirtiler gözlemlenebilir. İş-aile çatışması, bir bireyin ev yaşamı ile işle ilgili sorumluluklarının çatıştığı durumlarda ortaya çıkar. Bu çatışma, iş yerindeki görevlerin, örneğin zamanında işe gelme, günlük işlerin tamamlanması veya fazla mesai yapma gibi, evdeki sorumluluklarla çakışmasıyla ortaya çıkar. Aynı şekilde, evdeki talepler de bireyin işine veya kariyerine zaman ayırmasını engelleyebilir. Bu durum, iş ve ev arasında denge kurmakta zorlanan bireylerde iş-aile çatışmasının belirtilerine yol açabilir. İş-Aile Çatışması,

kadınların iş ve aile rolleri arasında hissettikleri gerginlik durumunda ortaya çıkar. Greenhaus ve Beutell'in Adekola'da (2010:1070) belirttiklerine göre, bu çatışma türünü üç ana başlık altında tanımlayabiliriz.

Zamana Dayalı Çatışma, bireyin bir rolü yerine getirmek için harcadığı zamanın, diğer rolleri yerine getirmek için ayrılan zamanı kısıtlamasını ifade eder. Özellikle iş yaşamıyla ailevi sorumluluklar arasında denge kurmaya çalışan bireyler, bu çatışmayı sıkça yaşarlar. Örneğin, çalışan bir anne ya da baba, işteki taleplerle evdeki ailevi görevleri yerine getirmek arasında denge kurmakta zorlanabilir. Bu çatışma türü genellikle zamana yönelik baskı altında olan bireylerde daha belirgin olarak ortaya çıkar. Örneğin, işteki yoğun bir program, acil projeler veya ailedeki beklenen sorumluluklar zamanı kısıtlayarak diğer alandaki rollerin yerine getirilmesini engelleyebilir. Çalışanlar, hem işteki performanslarını sürdürmek hem de aile yaşantılarını idare etmek arasında denge kurmaya çalıştıkları zaman, zamana dayalı çatışma sıklıkla yaşanabilir.

Gerilmeye Dayalı Çatışma, bir rolün baskısı veya stresinin diğer rollerin performansını olumsuz etkilediği durumları ifade eder. Özellikle iş kaynaklı stres veya gerginlik, ailevi rollerin yerine getirilmesini zorlaştırabilir ve bu da diğer alanlarda performans düşüklüğüne neden olabilir. Bu çatışma türü, bireylerin iş yaşamlarında yaşadıkları stresin veya baskının, ailevi görevleri yerine getirme kabiliyetini azaltmasını anlatır. Örneğin, işteki yoğun stres veya iş yerinde yaşanan baskı, evdeki ailevi sorumlulukları yerine getirme sürecinde zorluklar yaratabilir. Birey, iş yaşamındaki stres kaynaklarıyla mücadele ederken, ailevi rollerde performansında düşüş yaşayabilir.

Davranış Temelli Çatışma, belirli rollerde beklenen davranış kalıplarının, diğer rollerdeki beklentilerle uyumsuzluğunu ifade eder. Örneğin, iş ortamında gereken otoriter veya profesyonel davranışlar, ailede beklenen anlayışlı ve şefkatli tavırlarla çatışabilir. Bu bireylerin farklı roller arasında farklı davranış kalıpları sergileme gerekliliğini vurgular. İş ortamında etkili ve kararlı bir tavır beklenirken, ailede daha anlayışlı ve duygusal bir tutum sergilemek istenebilir. Bu durum, bireyin farklı ortamlarda kendisini farklı şekillerde ifade etme veya davranma zorunluluğunu ortaya koyar. Bu tür çatışmalar, özellikle kadın yöneticilerde, farklı

rollerdeki beklentileri dengeleme çabasının artmasıyla daha sık görülebilir. Kadınlar, iş ve ailedeki farklı rollerde beklenen davranışları uyumlu bir şekilde yerine getirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalabilirler. Bu nedenle, işteki ve ailedeki roller arasındaki çatışma, kadın yöneticilerin deneyimlerinde erkek yöneticilere göre daha belirgin olabilir.

1.2.6. Aile-İş Çatışması (FWC)

Aile-iş çatışması (FWC), iş ve aile rollerinin baskılarının çatıştığı bir roller arası çatışma biçimi olarak tanımlanır. yani işte rolleri yerine getirmek, ailede de rol üstlendikleri için zorlaşır ve bunun tersi, işte de rol üstlendikleri için ailede rol yürütmek zorlaşır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Aile-iş çatışması (FWC), olan ile beklenen arasında bir tutarsızlık olduğu için ortaya çıkar. Kadınlarda, aile tarafından rahatsız edilen işleri bildirme eğilimindedir. Aile-iş çatışması (FWC), kişiyi aile ile uzun saatler geçirmek ve uzun saatler çalışmak gibi farklı otoritelerle çatışan davranışlarda bulunmaya zorladığı için işyerinde strese yol açabilir (Failasuffuddin, 2003).

Aile işe müdahale ettiğinde, bireylerin çoğu zaman ve dikkatlerini ailevi sorunları çözmeye yönlendirdiği ve bu nedenle işe karşı ilgilerinin azaldığı görülür (Murtiningrum, 2005). Örneğin, bir aile üyesinin ciddi bir hastalığı veya bir çocuğun yüksek ateşi olduğunda, bireyin önceliği ve odak noktası ailevi sorunları çözmeye yönelir. Bu durum, kişinin zihinsel olarak iş yerine odaklanmasını zorlaştırabilir ve dolayısıyla iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu tür durumlar, bireyin işte en iyi şekilde performans göstermesini engelleyebilir ve hatta ciddi hatalara yol açabilir. Bu hatalar, işten çıkarılmaya varabilecek sonuçlara neden olabilir. Bu şekilde, ailevi konuların işe müdahalesi, kişinin zihinsel ve duygusal olarak işe odaklanmasını engelleyebilir ve iş performansını olumsuz etkileyebilir.

Ünlü araştırmacılar Yang, Chen, Choi ve Zou'nun (2000) vurguladığına göre, aile içindeki talepler, bir dizi faktörden etkilenmektedir. Bunlar arasında ailenin büyüklüğü, aile yapısı ve aile üyelerinin ihtiyaçları bulunmaktadır. Örneğin, ailenin büyüklüğü, evdeki birey sayısına bağlı olarak ortaya çıkan taleplerin

artmasına yol açabilir. Bu durum, daha fazla aile üyesinin gereksinimlerini karşılama ve onlarla ilgilenme ihtiyacını artırabilir.

Aynı şekilde, aile yapısı da talepleri belirleyen önemli bir faktördür. Özellikle bebekler, özel ihtiyaçları olan çocuklar veya hastalığı veya bir trajedi sonucu psikolojik olarak zor durumda olan aile üyeleri gibi özel durumlar, aile içindeki talepleri artırabilir. Örneğin, özel ihtiyaçları olan bir çocuk, aile üyelerinin daha fazla zaman ve dikkat ayırmasını gerektirebilir. Benzer şekilde, bir aile üyesinin hastalığı veya aile içinde yaşanan bir travma, diğer aile üyelerinin desteğe, ilgiye ve zaman harcamaya yönelik taleplerini artırabilir. Bu yüzden, aile içindeki talepleri belirleyen faktörlerin çeşitliliği, aile üyelerinin gereksinimlerini ve aile içi dinamikleri etkiler. Bu faktörler, aile içindeki rollerin ve taleplerin farklılaşmasına ve aile üyelerinin belirli koşullara göre daha fazla destek ve ilgi talep etmelerine yol açabilir. Yang, Chen, Choi ve Zou'nun bu konudaki çalışmaları, aile içi dinamiklerin ve taleplerin çeşitliliğinin, aile üyelerinin taleplerini ve aile içindeki rol dağılımını şekillendirmede önemli olduğunu vurgulamaktadır.

1.2.7. İş Faktörler

İş faktörleri, çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki çatışmaları ve dengeyi belirlemede kritik bir role sahiptir. Çalışma süresi taahhüdü, iş-aile çatışmasının yoğunluğu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. İş-aile çatışmasının en sık ölçülen biçimlerinden biri, zaman odaklı çatışmalardır (susanti, 2013). Bu çatışma, bir rolde harcanan zamanın, diğer rolün gereksinimlerini karşılamayı zorlaştırdığı durumlarda ortaya çıkar. Örneğin, işte harcanan zaman, ailevi gereksinimleri karşılamak için ayrılması gereken zamanı kısıtlayabilir ve bu durum, iş ve aile arasında dengeyi zorlaştırabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışma süresi bağlılığı, çalışanların işle ilgili süreleri ne kadar harcadıklarıyla ilgilidir. Bu durum, çalışanların ofiste geçirdikleri süre, evde ofis işleri yapma ya da iş seyahatlerinde geçirilen süre gibi unsurları içerir. Çalışma süresinin uzunluğu, genellikle iş-aile çatışması ile ilişkilendirilebilir. Uzun çalışma saatleri, işin gerektirdiği zamanın ailevi sorumlulukları karşılamak için ayrılmasını zorlaştırabilir.

Çalışma esnekliği ise, çalışma düzenlemelerinin esnekliği ve uyum sağlama yeteneği olarak tanımlanabilir (Casey ve Chase, 2004). Esnek çalışma programları, iş-aile çatışmasının azaltılmasında önemli bir role sahip olabilir. Örneğin, esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma seçenekleri, çalışanlara iş ve aile hayatları arasında daha iyi bir denge kurma fırsatı tanır. Çalışma esnekliği, çalışanların iş gereksinimlerini ailevi ihtiyaçlarla daha uyumlu bir şekilde yönetmelerine olanak sağlar. Sonuç olarak, iş faktörleri, özellikle çalışma süresi taahhüdü ve çalışma esnekliği, iş-aile çatışmasının yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışma süresinin uzunluğu ve esnekliği, çalışanların iş ve aile yaşantıları arasında denge kurma çabalarını etkileyebilir ve çatışmanın yoğunluğunu belirleyebilir.

1.2.8. Aile Faktörler

Parasuraman ve Simmers (2001) tarafından yapılan çalışmalar, ebeveynlik taleplerinin, çocuk sayısı ve çocukların yaşlarına bağlı olduğunu belirtmiştir. Bu durum, bebekleri veya okul öncesi çocukları olan ebeveynlerin diğerlerine göre daha yüksek bakım taleplerine sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yetişkin çocukları olan ailelerin bakım talepleri genellikle daha düşüktür çünkü bu çocuklar genellikle kendi kendilerine bakabilirler. Kim ve Ling (2001) tarafından yapılan çalışma, ailenin rolünün çocuk sayısı, yaşları ve aile desteği gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Araştırmalar, çocuklu ailelerde iş-aile çatışmasının, çocuksuz ailelere göre daha fazla olduğunu ve çocukların varlığının iş-aile çatışmasını artırdığını göstermektedir (Kim ve Ling, 2001; Carnicer ve diğerleri, 2004).

Ayrıca, Carlson ve Kacmar'ın (2000) araştırmaları, aileye daha fazla katılım gösteren çalışanların iş çatışmalarını aile müdahalesi olarak daha yoğun bir şekilde deneyimlediğini belirtmiştir. Greenhaus, Parasuraman ve Collins'in (2001) çalışmaları, aile katılımı ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir, özellikle erkeklerde daha belirgin olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, Parasuraman ve Simmers'in (2001) ifadesine göre, aile katılımı, bireylerin ailenin ne kadar önemli olduğu ve/veya ailesinin rolüyle ilgili psikolojik katılımını

yansıtmaktadır. Bu da aileye duyulan bağlılığın, iş ve aile arasındaki denge üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

Bu faktörlerin dikkate alınması, çalışan ebeveynlerin iş ve aile hayatları arasında denge sağlama çabalarını anlamak ve desteklemek için önemlidir. Çocuk sayısı ve aile katılımı gibi faktörler, iş-aile çatışması üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir ve bu faktörlerin anlaşılması çalışanların daha sağlıklı bir denge kurmalarına yardımcı olabilir.

1.2.9. İş-Aile Çatışması Göstergeler

Çoklu rol çatışmalarının işaretleri, Rahmadita'nın (2013) çalışmasına dayanarak çeşitli aile ve iş rollerinin çatışması sonucunda ortaya çıkan belirtileri açıklar. Bunlar arasında, ebeveynlik rolündeki baskılar öne çıkar. Ebeveynler, hem işte hem de ailedeki sorumlulukları yerine getirmeye çalıştıklarında, ev işleri ve çocukların gereksinimleri arasında denge kurmakta zorlanabilirler. Çocukların yardım sağlayamaması durumunda ebeveynler üzerindeki bu yük daha da artabilir. Bu durum, ebeveynlerin yaşadığı duygusal zorlanma ve çocuklarına yönelik suçluluk hissi olarak kendini gösterebilir.

Evlilik baskısı, bir eşin diğer eşe yönelik olarak taşıdığı yükü ifade eder. Evlilik içerisindeki rol paylaşımının eşler arasında adaletsiz veya dengesiz olduğu durumlar, evlilikte baskı hissini artırabilir. Ev işlerinin eşler arasında dengeli bir şekilde paylaşılmaması, bir eşin üzerinde ağır bir yük oluşturabilir. Örneğin, ev işlerinin çoğunun bir eş tarafından üstlenilmesi veya paylaşımına dâhil olmaması, diğer eş üzerinde ekstra bir baskı oluşturabilir. Bu durum, evlilikteki uyumsuzluk, anlaşmazlık veya yardımlaşma eksikliğiyle daha da karmaşık hale gelebilir. Eşler arasında yaşanan destek eksikliği veya birbirlerinin gereksinimlerini karşılama noktasında anlaşmazlık, ev içindeki sorumlulukların dengelenmesini zorlaştırabilir. Örneğin, bir eşin ev işlerine dair beklentilerinin veya yardım taleplerinin karşılanmaması, diğer eşin üzerinde baskı hissetmesine ve sorumluluklarıyla başa çıkmakta zorlanmasına neden olabilir. Bu durum, evlilik içindeki dengesizliklerin ve eşler arası uyumsuzluğun, ev işlerinin adaletsiz bir şekilde dağıtılması ve

yardımlaşma eksikliğiyle birleşerek evlilik baskısını artırabileceğini göstermektedir.

Çalışan bireylerin işleriyle aile yaşantıları arasındaki denge, bireyin aile hayatını etkileyebilecek önemli bir unsurdur. İşin aile yaşantısına müdahalesi, bireyin aileyle geçirebileceği zamanı ve enerjiyi sınırlayabilir. Bu durum, ailenin gereksinimlerini karşılama veya aile üyeleriyle nitelikli zaman geçirme konusunda belirgin zorluklar yaratabilir. İşin aile yaşamına müdahalesi, çalışanın aile ilişkilerine odaklanma fırsatlarını kısıtlayarak, aile içi ilişkilerin güçlenmesi ve aile üyeleriyle duygusal bağın pekiştirilmesi sürecini engelleyebilir. Bu durum, çalışanların hem işteki hem de ailedeki rolleri arasında denge sağlama konusundaki zorlukları ve bu durumdan kaynaklanan stresi ortaya koyabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN PERFORMANSI

2.1. Çalışan Performansı

2.1.1. Çalışan Performansının Tanımı

Performans, iş dünyasında ve organizasyonel yapıda temel bir değerlendirme ölçütüdür. Genellikle, bir işin başarısının sadece sonuçları olarak ele alınır; ancak bu kavram, yalnızca işin sonucu değil, aynı zamanda işin nasıl gerçekleştirildiği sürecine de odaklanır. Wibowo'nun (2012:7) ifadesine göre, performans, bir işin tamamlanması ve bu işten elde edilen sonuçlarla doğrudan ilişkilidir. Ancak, performans sadece neyin yapıldığıyla değil, aynı zamanda bu işin nasıl yapıldığıyla da yakından ilgilidir. Yani, bu kavramın içeriği, işin icrasıyla birlikte işin gerçekleştirilme şekliyle de belirlenir. Hussein'in (2017:10) açıklamasına göre, performans doğrudan iş davranışlarıyla ilişkilendirilir. Yani, çalışanların sergilediği eylemler, performans değerlendirmesinde temel bir ölçüttür. Hamzah ve Nina'nın (2012:59) belirttiği gibi, performans, bir kişinin belirli işlevleri ne derecede etkin bir şekilde yerine getirdiğini ifade eder. Bu bağlamda, performans bir eylem olarak değerlendirilir ve bir başarının veya gerçek becerilerin bir yansıması olarak görülür. Bu geniş kapsamlı bakış açısına göre performans, işin sadece sonuçları değil, aynı zamanda işin yapılış biçimi, çalışanların davranışları ve belirli görevleri yerine getirme yetenekleriyle de yakından ilişkilidir. Bu nedenle, performans değerlendirmesi yapılırken yalnızca elde edilen sonuçlar değil, aynı zamanda süreç ve çalışanların performansı da dikkate alınmalıdır. Bu, iş dünyasında başarıyı anlamanın ve değerlendirmenin önemli bir yönünü oluşturur.

Kaswan'a (2017: 278) göre çalışan performansı, örgütsel hedeflere katkı veya değer sağlayan becerilerin, yeteneklerin ve bilgilerin uygulanması olarak işyerindeki çalışan davranışını yansıtır. Rismawati ve Mattalata'ya (2018:2) göre performans, bir şirketin veya şirketin gerçekleştirdiği vizyonla ilgili olarak bir ajansın sonuçlarına ulaşma düzeyini belirlemek ve aynı zamanda bu vizyona ilişkin

bilgileri bilmek için belirli taraflarca bilinmesi ve onaylanması gereken bir durumdur. operasyonel politikanın olumlu ve olumsuz etkileridir.

Bintoro ve Daryanto (2017: 105) performansı, bir kişinin veya bir grup insanın, sorumlulukları doğrultusunda faaliyetleri beklenen sonuçlarla yürütme veya mükemmelleştirme konusundaki istekliliği olarak tanımlamaktadır. Wirawan'a (2015: 5) göre performans, bir işin veya mesleğin işlev veya göstergelerinin belirli bir süre içinde ürettiği çıktıdır. Sutrisno (2018: 123) çalışan performansının, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmak için nitelik, nicelik, çalışma süresi ve işbirliği açısından görülen çalışan çalışmasının sonucu olduğunu söylemektedir.

Nurjaya (2021), performansın belirli görevleri yerine getirmek için sonuçlara ulaşma düzeyi olduğunu belirtir. Örgütsel performans, örgütsel amaçları gerçekleştirmek için sonuçlara ulaşma düzeyidir. Putri (2020), performansın, bir kişi veya grubun belirli bir süre içinde bir kuruluştaki iş işlevlerinin sonuçları olduğunu ve bu kişi veya grubun örgütsel hedeflere ulaşmak için bir işin gerekliliklerini ne kadar iyi yerine getirdiğini yansıttığını belirtmektedir. Lilyana ve ark. (2021) performansın, verilen görev ve sorumlulukların belirli bir süre içerisinde tamamlanarak elde edilen çalışmanın sonucu olduğunu belirtmektedir.

Aziz ve Fauzah (2018), performansın, bir organizasyonun stratejik planlaması yoluyla ana hatları çizilen örgütsel amaç, hedef, vizyon ve misyonu gerçekleştirmede bir faaliyet programı veya politikasının uygulanmasındaki başarı düzeyinin bir açıklaması olduğunu belirtmektedir. Ferisiler ve ark. (2020), performansın, bir kişinin söz konusu iş için geçerli olan standartlara göre elde ettiği sonuç olduğunu belirtir. Arisanti ve ark. (2019) performansı, bir kişinin veya grubun faaliyetleri gerçekleştirme ve bunları beklenen sonuçlarla sorumluluklarına uygun olarak mükemmelleştirme istekliliği olarak ifade etmiştir.

Performans sadece sonuçlara ulaşmakla ilgili değildir, aynı zamanda (Prawirosentono, 2010) tarafından tanımlandığı gibi diğer yönlerle de dikkat edilmesi gerekir, performans bir kuruluştaki bir kişi veya grup tarafından elde edilebilecek bir çalışma sonucudur. her birinin yetki ve sorumlulukları, ilgili

kuruluşun amaçlarına yasal, hukuka aykırı olmayan ve eğitim ve etik kurallarına uygun olarak gerçekleştirilmesine yönelik çabalar bağlamında. Bu arada (Edison vd., 2016)'ya göre performans, bir örgütün amaçlarına ulaşmak için önceden belirlenmiş hükümlere veya anlaşmalara dayalı olarak belirli bir süre boyunca ölçülen ve ifade edilen bir sürecin sonucudur.

Bu performans, fonksiyonlarını ve rollerini kurallara göre yerine getirebilmesi ve başkaları için rol model olabilmesi kaygısıdır. Böylece her bireyin (çalışanın) kanunları ihlal etmediği, eğitim ve etik kurallarına uygun olduğu durumlarda herhangi bir sapma söz konusu olmayacaktır. Çalışan performansı, yalnızca terfiler yapabilmek veya kuruluş için maaşları belirleyebilmek için bilgi değildir, aynı zamanda kuruluşların çalışanları nasıl motive edebileceği ve performans düşüşünü iyileştirmek için bir plan nasıl geliştirebileceğidir. Öte yandan, liderin çalışanları harekete geçirme ve güçlendirme becerisi de performansı etkileyecektir.

Örgütsel performansın çalışanların performansına bağlı olduğu hatırlanarak, örgütteki her çalışanın iyi performans yoluyla olumlu katkı sağlaması gerekmektedir (Gibson vd., 2012). Performans, malların üretimi veya hizmetlerin sunumuyla doğrudan ilgili olan örgütsel davranıştır (Buleleng, 2019). Performans genellikle görevlerin başarılmaması olarak düşünülür ve görev teriminin kendisi de çalışanların ihtiyaç duyduğu faaliyetler hakkında düşünmekten gelir. Performans; çaba, sadakat, potansiyel, liderlik ve iş ahlakını içermektedir. Performans, bireyin iş taleplerini ne kadar iyi ve ne kadar uygun şekilde karşıladığını yansıtır. Örgütsel performansa ilişkin bilgiler, örgütün şu ana kadar yürüttüğü iş süreçlerinin beklenen hedefler doğrultusunda olup olmadığını değerlendirmek için kullanılacak çok önemlidir.

Bir çalışanın iyi performansı şirket üzerinde olumlu bir etki yaratacaktır. Sapitri ve Suryalena (2016) performansı, kişinin belirlenen hedefler doğrultusunda tamamladığı görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak tanımlamaktadır. Bir kişinin performans standartları, çıktının kalitesinde, çıktının miktarında, çıktının süresinde, işyerinde bulunışlığında ve görevlerini yerine getirirken gösterdiği işbirliği tutumunda görülür. Diğerlerine göre daha iyi performans gösteren şirketler

piyasada daha iyi rekabet etme fırsatına sahip olacaklardır (Triastuti, 2018). En iyi performansın sergilenmesiyle çalışanlar, şirketin hedeflerine ulaşma stratejisinin uygulanmasındaki hataları en aza indirebilir.

Masram'da Mathis ve Jackson'a (2017: 138) göre performans, temel olarak çalışanların yaptığı veya yapmadığı şeydir. Performans yönetimi, şirketteki her bireyin ve çalışma grubunun performansı da dahil olmak üzere, bir şirket veya kuruluşun performansını artırmak için gerçekleştirilen faaliyetlerin toplamıdır. Ayrıca Masram'a (2017: 139) göre çalışan performansı, bir çalışanın kendisine verilen sorumluluklara uygun olarak görevlerini yerine getirmesi sırasında elde ettiği işin nitelik ve nicelik açısından sonucudur.

Performans, bir kişinin bir bütün olarak önceden belirlenmiş ve üzerinde karşılıklı anlaşmaya varılmış çalışma standartlarına, hedeflere veya amaçlara veya kriterlere kıyasla görevleri yerine getirirken belirli bir süre boyunca bir bütün olarak elde ettiği sonuç veya başarı düzeyidir (Rivai ve Sagala, 2014). Rivai ayrıca performansın tek başına olmadığını, beceriler, yetenekler ve bireysel özelliklerden etkilenen iş tatmini ve tazminatla ilgili olduğunu belirtti. Başka bir deyişle, performans yetenek, istek ve çevre tarafından belirlenir. Bu nedenle, iyi bir performansa sahip olmak için kişinin işini yapma isteğinin yüksek olması ve işini bilmesi gerekir ve iş ile yetenek arasında bir uyum varsa geliştirilebilir.

Kaswan (2017: 278) çalışan performansı, örgütsel hedeflere katkıda bulunan veya değer veren becerilerin, yeteneklerin ve bilginin uygulanması olarak işteki çalışan davranışını yansıtır. Rismawati (2018: 2) performans, bir kurum veya şirketin yürüttüğü vizyonla ilgili bir ajansın sonuçlarına ulaşma derecesini öğrenmek ve olumlu ve olumsuz etkilerini bilmek için belirli taraflarca bilinmesi ve teyit edilmesi gereken bir koşuldur. operasyonel bir politika.

Bintoro ve Daryanto'ya (2017: 105) göre performans, bir kişinin veya bir grup insanın, beklenen sonuçlarla birlikte sorumluluklarına uygun olarak etkinlikleri gerçekleştirmeye veya bunları mükemmelleştirmeye yönelik istekliliğidir. Wirawan (2015: 5) performans, bir işin veya mesleğin işlevleri veya göstergelerinin belirli bir süre içinde ürettiği çıktıdır. Sutrisno (2018: 123), çalışan

performansının, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmak için nitelik, nicelik, çalışma süresi ve işbirliği açısından görülen çalışan çalışmasının sonucu olduğunu söyler.

Performans sadece sonuçlara ulaşmak değildir, Prawirosentono (2018) tarafından tanımlandığı gibi genel olarak diğer yönler de dikkat edilmesi gerekir; performans, bir kuruluştaki bir kişi veya grup insan tarafından ilgili makamlara uygun olarak elde edilebilecek bir çalışma sonucudur. ve sorumluluklar, ilgili kuruluşun amaçlarını hukuka uygun, hukuka aykırı olmayan, ahlak ve etiğe uygun olarak gerçekleştirme çabaları kapsamında. Edison ve ark. (2016), performansın, bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için önceden belirlenmiş hükümlere veya anlaşmalara dayanan ve belirli bir süre boyunca ölçülen bir sürecin sonucu olduğunu belirtmiştir.

Belirtilen görüşlerin ışığında, Çalışan Performansı, bir bireyin veya belirli bir grubun, kendilerine atfedilen sorumlulukları, önceden belirlenmiş kriterlere uygun olarak, yasal düzenlemelere ve yönetmeliklere aykırı olmaksızın, etkin bir biçimde yerine getirebilme yeteneğini ifade etmektedir. Bu kapsamda, çalışanın işlevleriyle ilişkilendirilen performans, belirlenen görevleri yerine getirme sürecinde gösterdiği etkinlik, uygunluk ve başarı düzeyini yansıtmaktadır. Performansın değerlendirilmesi, kişinin belirli bir işte sergilediği beceriler, kullanılan yöntemler ve görevlerin başarıyla tamamlanma seviyesi üzerinden yapılır. Bu değerlendirme süreci, çalışanların işyerindeki etkinliklerini ölçmek, geliştirmek ve performanslarını artırmak için önemli bir ölçüt oluşturur. Bu bağlamda, performansın sadece iş sonuçlarıyla değil, aynı zamanda işin nasıl icra edildiği ve çalışanların bu süreçte sergilediği etkinlikle de doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmalıdır.

2.1.2. Çalışan Performansının Yönleri

Çalışan performansı, çok boyutlu bir değerlendirme alanını içerir ve bu bağlamda sadakat, iş performansı, dürüstlük, işbirliği yeteneği, liderlik yeteneği, kişilik, inisiyatif alabilme ve sorumluluk alma gibi unsurlar üzerinde yoğunlaşır. Mangkunegara'nın (2014) bakış açısına göre, çalışan performansını

değerlendirirken çeşitli unsurlar bir araya gelmelidir. Örneğin, sadakat, iş yerinde gösterilen tutarlılık, bağlılık ve sorumluluk duygusunu içerirken iş performansı, belirlenmiş görevlerin etkin bir biçimde yerine getirilmesiyle ilgilidir. Dürüstlük, itaat, disiplin gibi unsurlar çalışanın iş yerindeki davranışlarını ve uyumunu ifade ederken işbirliği yeteneği, liderlik yeteneği, kişilik yapısı, inisiyatif alabilme ve sorumluluk alma gibi faktörler, çalışanın bütüncül performansını tamamlar. Bu geniş perspektifler, çalışanın bütüncül performansını anlamak ve değerlendirmek için kritik öneme sahiptir.

Mangkunegara'nın (2014) perspektifine göre, çalışan performansının değerlendirilmesi, çeşitli unsurların bir araya gelmesini gerektirir. İş yerindeki sadakat, iş performansı, dürüstlük, işbirliği yeteneği, liderlik yeteneği, kişilik, inisiyatif alabilme ve sorumluluk alma gibi unsurlar, bir çalışanın etkinliğini ve katkısını belirlemede önemlidir. Değerlendirme sürecinde, bu farklı yönler birleştirilerek, çalışanın performansının bütüncül bir görünümü elde edilir. Çalışanın gösterdiği tutumlar, iş performansı, etkinlik, işbirliği yeteneği ve liderlik gibi çeşitli unsurlar bir araya gelerek, performansın tam bir resmini oluşturur. Bu geniş perspektifler, çalışanın bütüncül performansını anlamak ve değerlendirmek için hayati bir rol oynar.

Çalışan performansının değerlendirilmesi, birçok farklı faktörün bir araya gelmesini gerektirir. Mangkunegara'nın (2014) bakış açısına göre, iş yerindeki sadakat, iş performansı, dürüstlük, işbirliği yeteneği, liderlik yeteneği, kişilik, inisiyatif alabilme ve sorumluluk alma gibi unsurlar bir çalışanın performansını belirlerken göz önünde bulundurulmalıdır. Bu farklı unsurlar, çalışanın iş yerindeki etkinliği, katkısı ve davranışları hakkında geniş bir perspektif sunar. Değerlendirme sürecinde bu unsurlar bir araya getirilerek, çalışanın performansının tam bir resmi elde edilir ve bütüncül bir değerlendirme sağlanır.

2.1.3. Çalışan Performansına Sağlanan Faydalar ve Hedefler

Performans değerlendirmesi, işletmeler için kritik bir süreçtir. Bu süreç, geçmiş performansın analizi, plan değerlendirmesi, çevresel değerlendirme,

performans sürecinin değerlendirilmesi, performans ölçümünün değerlendirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesi olmak üzere farklı aşamalardan oluşur (Rozarie, 2017:66).

Geçmiş performansın analizi, örgütsel performansın geliştirilmesine olanak tanırken aynı zamanda çalışanların bireysel hedefleri ile şirket hedefleri arasındaki bağlantıyı kurar. Plan değerlendirmesi, işletmenin belirlediği planların etkinliğini inceler ve önceden belirlenen stratejilerin gerçek performansla uyumlu olup olmadığını değerlendirir. Çevresel değerlendirme, işletmenin dışsal faktörleri analiz eder ve planlanan hedeflere ulaşma sürecinde dış koşulların etkisini değerlendirir.

Performans sürecinin değerlendirilmesi, işletme içerisinde performansın uygulanması sırasında ortaya çıkan potansiyel engelleri belirler. Performans ölçümünün değerlendirilmesi, ölçümün doğruluğunu ve işletme gereksinimlerine uygunluğunu gözden geçirerek iyileştirmeler sağlar. Son olarak, sonuçların değerlendirilmesi aşaması, performans sürecinin sonuçlarını analiz eder ve işletmenin gelecekteki performansını iyileştirmek için düzeltici önlemler almayı hedefler. Bu aşamalar, işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini anlamasına, performansın iyileştirilmesine ve uzun vadeli başarı için stratejiler geliştirmesine olanak sağlar.

Performans yönetimi, işletmenin genel başarısını artırmaya ve çalışanların gelişimine odaklanmıştır (Kaswan, 2016:20). Üç ana hedefi içerir: İlk olarak, işletmenin başarısını artırmayı teşvik eder. Bu, performans değerlendirmesiyle işletmenin hangi alanlarda gelişme gerektiğini belirler. İkinci hedef, organizasyonel ve bireysel yetenekleri geliştirmeye odaklanır. Geri bildirimler, çalışanların güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını anlamalarına yardımcı olarak eğitim ve gelişim programlarının belirlenmesine olanak sağlar. Üçüncü olarak, performans yönetimi ödüllendirme sistemleri oluşturarak çalışanları motive eder ve işletmenin başarısına katkıda bulunmayı hedefler. Bu süreç, sadece geçmiş performansı

değerlendirmekle kalmaz, aynı zamanda iş sonuçlarını iyileştirmeyi ve çalışanların gelişimini desteklemeyi amaçlar.

Rozarie'ye (2017:64) göre çalışan performans değerlendirmelerinin tüketicilere/kamuya hizmet bağlamında yapılmasının yanı sıra çalışanların daha iyi bir seviyeye terfi etmesini sağlayacak bir rehber olması gerektiğini belirtmektedir. Tatmin edici performans otomatik olarak gerçekleşmez, bu nedenle çalışanların işlerini iyi bir şekilde yapıp yapamadıklarından emin olmak için çalışanın yaptığı işin değerlendirilmesi gerekir. Performans değerlendirmesi bir dizi organizasyonel amaç için kullanılabilir.

Performans değerlendirmenin çok yönlü kullanımı, Kreitner ve Kinicki'nin (2016) vurguladığı çeşitli hedefleri içerir. Bu hedefler, işletmelerin çalışanları yönetirken ve performanslarını değerlendirirken karşılaştığı farklı ihtiyaçlara odaklanır. Performans değerlendirmenin bir amacı, maaş yönetimi süreçlerini desteklemektir. Performansın objektif bir değerlendirmesi, çalışanların maaşlarının belirlenmesi veya artırılması konusunda bir temel oluşturabilir. Aynı zamanda, performans geri bildirimi sağlamak da önemlidir. Bu süreç, çalışanlara güncel ve kapsamlı geri bildirimler sunarak performanslarını anlamalarına ve geliştirmelerine yardımcı olur.

Bireysel güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi, performans değerlendirmenin bir diğer hedefidir. Bu, çalışanların hangi alanlarda başarılı olduklarını ve hangi alanlarda gelişime ihtiyaç duyduklarını anlamalarına yardımcı olur. Personel alımı veya terfi kararlarının belgelenmesi, performans değerlendirmenin işletme içinde kullanılabileceği başka bir alanıdır. Performans verileri, işe alım veya terfi kararları gibi kritik insan kaynakları süreçlerinde temel bir bilgi kaynağı olabilir. Ayrıca, performansın ödüllendirilmesi ve düşük performansın belirlenmesi gibi süreçlerde kullanılabilir. Performans değerlendirmesi, başarılı çalışanları ödüllendirmek ve düşük performansı tanımlamak için temel bilgiler sunabilir.

Hedeflerin belirlenmesinde ve hedef başarısının değerlendirilmesinde de performans değerlendirmenin önemi büyüktür. Bu süreç, çalışanların hedeflerini

belirleme, ilerleme kaydetme ve hedeflerini gerçekleştirme süreçlerine rehberlik edebilir. Son olarak, terfi veya işten çıkarma gibi kararların belirlenmesinde performans değerlendirmenin rolü büyüktür. Performans verileri, terfi veya işten çıkarma kararlarının temelini oluşturabilir ve bu kararların işletmenin uzun vadeli hedeflerine uygunluğunu destekleyebilir.

Performans yönetiminin çeşitli faydaları, işletmenin genel etkinliğini ve çalışanların gelişimini desteklemektedir. Kaswan'ın (2016: 4) belirttiği bu faydalar, işletme içinde ve dışında bir dizi önemli etki yaratır. Öncelikle, performans yönetimi sayesinde organizasyonel, ekip ve bireysel etkililik artırılabilir. Bu süreç, çalışanların performanslarını değerlendirerek zayıf noktalarını belirlemelerine ve bu noktalarda iyileşme sağlamalarına olanak tanır. Bu da işletmenin genel performansını yükseltir. Aynı zamanda, performans yönetimi çalışanların bireysel ve ekip yetkinliklerini geliştirmeye odaklanır. Bu süreç, çalışanların beceri setlerini artırarak ve takım çalışması becerilerini güçlendirerek işletmenin genel rekabet gücünü artırır. Performans yönetimi aynı zamanda tüm kurumsal paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamayı hedefler. Bu süreç, işletmenin iç ve dış paydaşları arasında şeffaf bir iletişim ve uyum sağlayarak işletmenin itibarını ve güvenilirliğini artırır.

Yöneticilerle alışanlar arasındaki iletişimi ve katılımı artırmak da performans yönetiminin bir diğer faydasıdır. Bu süreç, düzenli geri bildirimler ve açık iletişim yoluyla yöneticilerin çalışanlarına rehberlik etmesini ve desteklemesini sağlar. Son olarak, performans yönetimi her çalışanın işlerinin, çalışma grubunun hedeflerine nasıl katkıda bulunduğunu anlamasını sağlar. Bu, alışanların kendilerini işletmenin genel hedefleriyle bağdaştırmasına olanak tanır ve motivasyonlarını artırır. Bu faydalar, performans yönetiminin sadece işletme içinde değil, aynı zamanda işletmenin dış etkileşimlerinde de önemli bir rol oynadığını gösterir. Bu süreç, işletmenin genel etkinliğini artırırken aynı zamanda çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimine katkıda bulunur.

Performans yönetiminin hedefleri, işletmenin genel başarısını artırmak ve çalışanların gelişimine odaklanmak üzerine yoğunlaşmıştır. Kaswan'ın (2016: 20) belirttiği üç ana hedef şu şekilde tasarlanmıştır: Birincisi, performans yönetimi işletmenin başarısını ve iş sonuçlarını geliştirmeyi teşvik eder. Bu hedef, çalışanların performanslarını değerlendirerek işletmenin başarısına katkıda bulunmalarını teşvik eder. Performans değerlendirmesi, işletmenin hedeflerine ulaşmada hangi alanlarda iyileştirme gerektiğini ve hangi alanlarda güçlü olduğunu belirlemeye yardımcı olur.

Performans yönetimi organizasyonel ve bireysel yeteneklerin geliştirilmesine odaklanır. Bu süreç, çalışanların güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olur. Geri bildirimler, performans değerlendirmesi sırasında elde edilen verileri kullanarak çalışanların yeteneklerini ve performanslarını daha berrak bir şekilde görmelerini sağlar. Geri bildirimler, çalışanların hangi alanlarda başarılı olduklarını ve hangi konularda gelişim fırsatları olduğunu netleştirir. Bu bilgi, eğitim ve gelişim programlarının belirlenmesinde önemli bir rol oynar. İşletme, bu geri bildirimlere dayanarak özel eğitim programları oluşturabilir veya mevcut yetkinlikleri artırmak için eğitim fırsatları sunabilir. Bu süreç, çalışanların yeteneklerini artırarak işletmenin genel performansına katkıda bulunmayı hedefler. Örneğin, eğer belirli bir birim veya departman belirli bir beceride eksiklik yaşıyorsa, performans yönetimi süreci bu alandaki eksikliği belirler ve buna yönelik eğitim programlarının oluşturulmasına yardımcı olur.

Üçüncü hedef ise performans yönetiminin ödülleri belirlenmesi aracı olarak kullanılmasıdır. Bu süreç, çalışanların performans seviyelerindeki farklılıkları belirlemeyi ve bu farklılıklara dayalı olarak ödüllendirme sistemlerini oluşturmayı amaçlar. Bu, işletmenin çalışanları motive etmesi ve performanslarını ödüllendirerek teşvik etmesi için önemli bir stratejik yaklaşımdır. Bu hedefler, performans yönetiminin sadece geçmiş performansın değerlendirilmesiyle sınırlı olmadığını, aynı zamanda işletmenin gelecekteki başarısına yönelik stratejik bir

araç olduğunu gösterir. Bu süreç, hem iş sonuçlarını iyileştirmeyi hem de çalışanların gelişimini desteklemeyi amaçlar.

Hamali'ye (2016) göre, performans yönetiminin geniş bir perspektifte bir dizi önemli hedefi içerdiğini vurguluyor. Bu hedefler, organizasyonun genel hedeflerine ulaşmak ve çalışanların gelişimine odaklanmayı içerir. Performans yönetiminin bu çok yönlü hedefleri şu şekilde açıklanabilir: Bu süreç, organizasyonun veya şirketin belirlediği hedeflere ulaşmayı amaçlar. Bu hedeflere, çalışanların bireysel performansları aracılığıyla katılımıyla ulaşılır. Performans yönetimi, bu şekilde bireysel hedeflerin organizasyonel hedeflerle nasıl ilişkilendirilebileceğini gösterir ve çalışanların bu hedeflere nasıl katkı sağlayabileceğini vurgular. Ayrıca, performans yönetimi çalışanların bilgi, beceri ve yeterliliklerini sürekli olarak geliştirmeyi hedefler. Bu süreç, çalışanların eğitim, gelişim ve geri bildirim yoluyla sürekli olarak yetkinliklerini artırmalarına yardımcı olur. Bu da hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde performansın yükselmesine katkı sağlar.

Performans yönetimi aynı zamanda hedeflere ulaşma sürecinin verimliliğini ve etkinliğini artırmayı amaçlar. Belirlenen hedeflere daha etkin ve verimli bir şekilde ulaşmak için sürekli iyileştirmeyi teşvik eder. Bu süreç, performans ölçmek, değerlendirmek ve iyileştirmek için gerekli olan araçları ve süreçleri içerir. Son olarak, performans yönetimi, bireysel çalışanların, çalışma ekiplerinin ve şirket performansının periyodik olarak ölçülmesini sağlar. Bu süreç, düzenli olarak performansın değerlendirilmesini ve analiz edilmesini içerir. Bu değerlendirmeler, organizasyonun güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını belirlemesine yardımcı olurken, aynı zamanda bireylerin ve ekiplerin performansını ölçmek ve değerlendirmek için bir çerçeve sağlar. Bu hedeflerin bir araya gelmesiyle performans yönetimi, işletmelerin hedeflerine ulaşmada, çalışanların gelişiminde ve sürekli iyileştirmede önemli bir araç olarak işlev görür.

2.1.4. Çalışan Performansının Türleri

Çalışanlar tarafından gerçekleştirilen çeşitli iş türleri kesinlikle net kriterler gerektirir, çünkü her işin sonuçlara ulaşmak için kesinlikle farklı standartları vardır. Kasmir'e (2016: 182) göre uygulamada performans, bireysel performans ve örgütsel performans olmak üzere iki türe ayrılmaktadır. Bireysel performans, bir kişinin ürettiği performanstır, organizasyonel performans ise şirketin bir bütün olarak performansıdır. Ayrıca Rozarie'de (2017:65) Robbins'e göre performans değerlendirmesi; tutum yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, sonuç yaklaşımı ve durumsallık yaklaşımından oluşur. Performans değerlendirme yaklaşımları genellikle işletmelerde performans yönetimi süreçlerinde kullanılır. Bu yaklaşımların temel amacı çalışan performansını objektif bir şekilde değerlendirmek ve geliştirmektir. Tutum yaklaşımı, bir çalışanın işe karşı tutumunu, motivasyon seviyesini, kişisel özelliklerini ve işe bağlılığını değerlendirir. Bu yaklaşım, çalışanın işe olan tutumunun ve kişisel niteliklerinin performansa nasıl yansıdığını anlamaya yönelik olup, genellikle öznel değerlendirmelere dayanabilir.

Davranışsal yaklaşım, çalışanın işyerindeki davranışlarını ve performansını değerlendirir. Bu yaklaşım, iş performansını çalışanın iş yerinde sergilediği belirli davranışlar üzerinden analiz eder ve geri bildirimler aracılığıyla performansın geliştirilmesini hedefler. Sonuç yaklaşımı, çalışanın iş sonuçlarına dayalı performansını ölçer. Yani, çalışanın elde ettiği iş çıktıları, tamamladığı görevler ve iş sonuçları üzerinden değerlendirme yapar. Durumsal bağlam, iş performansını değerlendirirken değişen koşulları dikkate alır. Farklı pozisyonlarda veya işlerdeki çalışanların performansını, özel durumlar ve koşullar gözetilerek inceler.

Moehariono'ya (2012) göre operasyonel performans, bir organizasyonun kaynaklarının verimli kullanımıyla ilgilidir. Bu performans türü, şirketin sermaye, hammadde gibi kaynakları nasıl kullandığına dair ölçümleri içerir. Burada, şirketin bu kaynakları ne kadar etkili bir şekilde kullandığı ve bunun işletmenin genel performansına nasıl yansıdığı değerlendirilir. Operasyonel performansın temel amacı, şirketin sahip olduğu kaynakları ne kadar etkili bir şekilde kullanabildiğini

anlamak ve işletmenin bu kaynakları verimli bir biçimde nasıl yönettiğini değerlendirmektir. Bu, şirketin kaynak kullanımında ne kadar verimli olduğunu belirlemek için yapılan ölçümleri içerir.

Örgütün yönetsel performansı, bir organizasyonun yönetici yapısının, liderlik tarzının ve idari süreçlerinin etkinliğini değerlendirir. Bu değerlendirme, organizasyonun içindeki yetki dağılımını, sorumlulukların nasıl belirlendiğini ve liderlik stilinin etkisini inceler. Ayrıca, idari yapılanmada yapılan değişiklikler, karar alma süreçleri ve liderlerin yetenekleri göz önünde bulundurulur. Bu değerlendirme, organizasyonun içindeki liderlik kalitesini, yeteneklerini ve bu liderlik niteliklerinin organizasyon hedefleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu belirler. Örgütün yönetsel performansı, organizasyon içinde liderlik ve yönetim süreçlerinin verimliliğini ölçmeye yönelik bir araç olarak kullanılır.

Stratejik performans, bir organizasyonun uzun vadeli hedeflerini, vizyonunu ve misyonunu gerçekleştirme yeteneğini değerlendirir. Bu performans türü, organizasyonun stratejik hedeflerine ne kadar etkili bir şekilde ulaştığını inceler. Şirketin belirlediği stratejik yönler, pazarlama stratejileri, büyüme planları gibi stratejik kararlar, stratejik performansın bir parçasıdır. Stratejik performans, organizasyonun dış çevredeki değişen koşullara uyum sağlamasını ve stratejik hedeflerine ne kadar başarılı bir şekilde ulaştığını değerlendirir. Bu tür bir değerlendirme, şirketin gelecekteki yönünü belirleyen ve rekabet avantajı sağlayan uzun vadeli stratejik kararların analizini içerir.

2.1.5. Çalışan Performansını Etkileyen Faktörler

Şirket yönetimi, şirketin hedeflerine gerektiği gibi ulaşabilmesi için çalışanların performansını artıracak stratejiler oluşturmalıdır. Bu nedenle yöneticilerin görevlerini yerine getirebilmeleri için çalışanlarında her zaman yüksek iş motivasyonu yaratmaları gerekmektedir. Ancak motivasyonun çalışanların performans düzeylerini etkileyen tek faktör olmadığını da kabul etmek gerekir. Çalışan performansını etkileyen faktörler genellikle çeşitli unsurlardan oluşur. Şirket yönetimi, çalışanların performansını artırmak için stratejiler

geliştirmelidir. Bunun için, yöneticilerin çalışanların iş motivasyonunu yüksek tutmaları önemlidir. Ancak, performansı etkileyen faktörler yalnızca motivasyonla sınırlı değildir. Sutrisno'ya (2009: 111) göre, çalışanın başarısını etkileyen faktörler arasında bilgi, tutum, yetenek, deneyim ve rol algısı gibi unsurlar bulunmaktadır. Ayrıca, Masram'a (2017: 147) göre, çalışan performansını etkileyen faktörler arasında etkililik, verimlilik, yetki, disiplin ve girişim gibi unsurlar da yer alır.

Swasono ve Sulistyaningsih (2010), iş kalitesini etkileyen dört temel koşulu tanımlar. İlk olarak, "Güvenlik" kavramı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olup, çalışanların risklere karşı korunmasını hedefler. İş yerindeki risklerin yönetimi ve güvenlik önlemleri, çalışanların refahını artırırken iş verimliliğini ve motivasyonunu da yükseltir. İkinci olarak, "Eşitlik" iş yerinde adil ve eşit muamele gerektirir. Üçüncü olarak, "Yeteneklerin Arttırılması", çalışanların bireysel gelişimini teşvik ederek iş performanslarını iyileştirir. Son olarak, "Demokrasi" iş yerinde karar alma süreçlerine katılımı ve çalışanların aktif rol almasını destekler. Bu dört koşul, iş yerinde çalışma kalitesini artırarak çalışanların refahını, gelişimini ve katılımını önemli ölçüde etkiler.

Simanjuntak (2011) ve Pasolong (2010), çalışan performansını etkileyen faktörler arasında yetenek, isteklilik, enerji, teknoloji, tazminat, hedef netliği ve güvenlik gibi unsurların önemli olduğunu vurgular. Yetenek, bireyin zeka, ilgi ve deneyimlerinin birleşimiyle oluşan içgörüyü ifade eder. İsteeklilik, çalışanın örgütsel hedeflere ulaşmak için gösterdiği çabayı simgeler ve motivasyonla yakından ilişkilidir. Enerji, içsel motivasyonun işin yönetimine etkisiyle uzun süreli performansı etkilerken, teknoloji işin daha verimli yapılmasına katkı sağlar. Tazminat, çalışanlar için bir motivasyon aracı olarak algılanırken, hedef netliği çalışanların işlerini odaklanmış bir şekilde yapmalarını sağlar. Güvenlik ise çalışanın işini riske atmadan daha yüksek performans göstermesine olanak tanır. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, çalışan performansını etkileyen karmaşık bir yapıyı ortaya çıkarır ve iş verimliliği için önemli unsurları barındırır. Motivasyon artışı, beceri gelişimi ve iş güvenliği, performans artışı için önemli faktörler olarak değerlendirilir.

Wirawan (2012), performansı etkileyen üç ana faktörü detaylı bir şekilde açıklar. İlk olarak, içsel faktörler, çalışanların doğuştan gelen ve geliştikçe elde ettikleri özellikleri kapsar. Bilgi birikimi, beceri düzeyi, iş ahlakı, iş deneyimi, iş tatmini ve iş motivasyonu gibi unsurlar bu faktörler arasında yer alır. Bu içsel faktörler, bir çalışanın performansını büyük ölçüde etkiler. Sahip olunan bilgi ve beceri düzeyi, iş deneyimi ve motivasyon, iş performansının temel belirleyicileridir. Örgüt içi çevre faktörleri, çalışanların işlerini yerine getirirken örgütten aldıkları destek ve sağlanan kaynaklar üzerinde odaklanır. Bu destek, çalışanların verimli ve etkili bir şekilde görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olur. Örgütün stratejisi, yönetim tarzı, sağladığı kaynaklar ve ücretlendirme sistemi gibi unsurlar, çalışanların performansını önemli ölçüde etkileyebilir. Örgütün stratejisi, belirlenmiş hedefler doğrultusunda çalışanların yol haritasını belirler. Net bir strateji, çalışanların işlerini daha iyi anlamalarını ve bu hedeflere odaklanmalarını sağlar. Bununla birlikte, yönetim tarzı da önemlidir. Destekleyici ve yönlendirici bir yönetim anlayışı, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve işlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmelerine olanak tanır.

Son olarak, örgütsel dış çevre faktörleri, kuruluşun dışında meydana gelen ve çalışan performansını etkileyen koşulları içerir. Örneğin, ekonomik ve mali kriz gibi dış faktörler, çalışanların satın alma gücünü etkileyebilir. Bu durum, çalışanların motivasyonunu, tatmin düzeyini ve dolayısıyla performanslarını doğrudan etkileyebilir. Wirawan'ın ortaya koyduğu bu faktörler, çalışan performansını anlamak ve iyileştirmek için bir çerçeve sunar. İçsel faktörlerin geliştirilmesi, örgüt içi destek ve dış çevre faktörlerinin dikkate alınması, iş performansını artırmak için kapsamlı bir yaklaşımın gerekliliğini vurgular. Bu faktörlerin bir arada değerlendirilmesi, çalışanların daha etkili ve verimli bir şekilde çalışmalarını sağlamak adına önemlidir.

Kasmir'in (2016) çalışan performansını etkileyen faktörleri açıkladığına göre, yetenek, uzmanlık ve bilginin çalışanların iş verimliliğinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtir. Yetenek ve uzmanlık, işlerin başarıyla tamamlanmasında kritik bir rol oynar. Bilgi, çalışanların işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarına olanak tanır ve sürekli değişen iş ortamlarında kritik bir unsurdur. Planlı bir

yaklaşım, işlerin düzenli yapılmasına ve çalışanların zamanlarını verimli bir şekilde yönetmelerine yardımcı olur. Kişilik, doğru görevlendirmeler yapılarak çalışanların yeteneklerinin en iyi şekilde kullanılmasını sağlar. Eğitim, çalışanların bilgi, beceri ve yetkinlik seviyelerini artırarak iş performansını iyileştirebilir ve değişen iş ortamına adaptasyon için kritik bir unsurdur. Çalışma ortamı, fiziksel ve psikolojik faktörlerin birleşimiyle olumlu bir atmosfer yaratır, çalışan motivasyonunu artırır ve verimliliği teşvik eder. Sadakat ve taahhüt, çalışanların duygusal bağlılığı, kurumsal kültürün bir parçası olma ve iş yerindeki beklentileri yerine getirme isteğini yansıtır, bu da kurumların uzun vadeli başarısına katkıda bulunabilir.

Çalışan performansını etkileyen faktörler, Putri (2020) tarafından detaylı bir şekilde tanımlanmıştır. Bu faktörler arasında yetenek ve uzmanlık, bir işi yerine getirirken sahip olunan özel beceri ve yeteneklerin rolü büyüktür. Bilgi, işle ilgili geniş bir bilgi birikimine sahip olmanın önemini vurgular; bu da görevleri daha verimli bir şekilde yerine getirmeyi destekler. İş planı, çalışanların hedeflerine ulaşmasını kolaylaştıracak yapısal bir rehberlik sunar ve iş akışını düzenler. Kişilik ve karakter, bir çalışanın iş ortamındaki etkileşimleri, takım çalışması ve liderlik becerilerini belirler.

İş motivasyonu, bir kişinin içsel veya dışsal teşvikleriyle iş yapma isteğini ifade eder. Liderlik ve liderlik tarzı, bir liderin astlarını organize etme, yönetme ve emretme davranışlarını belirler. Bunlar, iş performansı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Kuruluş kültürü, bir şirketin değerleri, davranışları ve iş yapma normlarını temsil eder. İş doyumu, bir çalışanın iş yapmadan önce ve yaptıktan sonra duyduğu memnuniyet duygusunu yansıtır. Çalışma ortamı, iş yerinin atmosferi ve koşullarını ifade ederken sadakat, çalışanların iş yerine ve kuruma bağlılık ve bağlılık derecesini gösterir. Taahhüt, çalışanın iş yerindeki politikaları ve düzenlemeleri uygulama konusundaki uyumu ve bağlılığıyla alakalıdır. İş disiplini, bir çalışanın işle ilgili görevlerini ciddiyetle, düzenli ve zamanında yerine getirme çabasıdır. Tazminat, çalışanların beklentileri ve gerçekliği arasındaki uyumu inceler ve maddi/manevi ödüllerin iş performansı üzerindeki etkilerini kapsar.

2.1.6. Çalışan Performans Göstergeleri

Afandi'nin (2018) çalışan performans göstergeleri, işyerindeki çalışanların işlerini yerine getirme sürecindeki katkılarını ve performanslarını değerlendirmede kritik bir rol üstlenir. Bu göstergeler, farklı yönleriyle iş performansını değerlendirir ve ölçer. Öncelikle, iş sonucunun miktarı, bir çalışanın belirli bir zaman diliminde ürettiği, gerçekleştirdiği iş miktarını rakamsal verilerle ifade eder. Bu, üretilen birim adedi, sunulan hizmet miktarı veya işlenen veri hacmi gibi ölçülebilir nicelikler üzerinden belirlenebilir. İkinci olarak, işin kalitesi, yürütülen işin niteliğini, bu işin belirlenmiş standartlara uygunluğunu ve iş sonucundan kaynaklanan müşteri memnuniyetini değerlendirir. Bu kriter, hizmet verilen müşterinin aldığı memnuniyet, hataların azlığı veya işin belirlenmiş kalite standartlarına uygunluğu gibi unsurları içerir.

Bu göstergeler, çalışanların performansını daha kapsamlı bir şekilde analiz etmeye ve değerlendirmeye olanak tanır. Bununla birlikte, işin niteliği ve niceliği kadar, çalışanların görevlerini yerine getirirken kullandığı yöntemler, kullandıkları kaynaklar ve bu kaynakları nasıl yönettiği de değerlendirilir. Örneğin, bir çalışanın belirli bir süre zarfında ne kadar etkili bir şekilde kaynakları kullandığı ve işin kalitesini nasıl etkilediği göz önünde bulundurulabilir. Elbette, detayları daha geniş bir şekilde açıklamak isterim:

Afandi'nin (2018) çalışan performans göstergeleri, iş verimliliği, iş disiplini, girişimcilik yeteneği, doğruluk, liderlik, dürüstlük ve yaratıcılık gibi unsurları içerir. Bu göstergeler, çalışanların performansını objektif bir şekilde değerlendirerek başarılarını belirleme, gelişim alanlarını saptama ve iş süreçlerini iyileştirme konusunda rehberlik sağlar. Göstergeler, çalışanların kaynakları etkin kullanma, yasal uyumluluk, proaktif çözüm üretme, hedeflere ulaşma, takım yönlendirme, etik standartlara uyum ve yenilikçi düşünme gibi alanlardaki performanslarını ölçer. Bu, iş yerinde objektif performansın değerlendirilmesine ve geliştirilmesine önemli bir katkı sağlar.

Rikantika'nın (2016) açıkladığı iş performansı kriterleri altı ana unsura dayanır. Kalite, iş sonuçlarının hedeflere ne kadar uygun olduğunu yansıtır. Miktar, birim sayısı veya tamamlanan faaliyetlerin niceliksel ölçüsüdür. Dakiklik, işlerin

belirlenen süre içinde ve istenen kalitede tamamlanma derecesini yansıtır. Etkinlik, birimlerin faaliyetlerinin kaynakların etkin kullanımını artırmaya yönelik katkısını ifade eder. Bağımsızlık, çalışanın yönetici rehberliği olmadan iş görevlerini başarıyla yerine getirme yeteneğidir. Taahhüt, çalışanın işe duyduğu bağlılık ve sorumluluklarını belirler. Bu altı kriter, iş performansını değerlendirmek ve çalışanların iş yerindeki katkılarını analiz etmek için önemli bir çerçeve oluşturur.

Kasmir'in (2016) iş performansının değerlendirilmesinde kullanılan kriterleri açıkladığı çalışmaya göre, iş performansının ölçülmesinde temel kriterlerden biri miktar üzerine odaklanmaktadır. Bu kriter, çalışanın belirli bir süre içinde ürettiği miktarın niceliksel değerlendirmesini temsil eder. Nicel verilere dayanan bu performans ölçütü, genellikle iş süreçlerinde ne kadar verimli olduğunu belirlemede yardımcı olur. Örneğin, bir üretim hattındaki işçilerin bir gün içinde kaç birim üretebildikleri veya bir hizmet görevlisinin belirli bir sürede kaç müşteriye hizmet ettiği gibi durumlar, miktarın ölçümünde kullanılabilir. Bu kriter, hedeflenen miktarın aşılması veya beklenenden daha fazla ürün veya hizmet sunumu sağlandığında olumlu bir performansı yansıtırken, hedeflenen miktarın altında kalınması performansın geliştirilmesi gerektiğini işaret edebilir.

Bununla birlikte, çalışan performansının değerlendirilmesindeki bir diğer önemli kriter kalitedir. Kalite, gerçekleştirilen bir işin veya sunulan bir hizmetin mükemmelliğine ne kadar yakın olduğunu belirler. İşin veya hizmetin kalitesi, yapılan faaliyetin veya üretilen sonucun beklentilere, standartlara veya belirlenen kalite parametrelerine ne derece uygun olduğunu gösterir. Kalitenin artırılması, iş süreçlerinin iyileştirilmesine ve daha iyi sonuçlar elde etmeye rehberlik eder. Yüksek kaliteli bir ürün veya hizmet sunumu genellikle iyi bir performansın göstergesi olurken, düşük kaliteli işler veya hizmetler performansın zayıf olduğunu işaret edebilir. Kalitenin performans ölçütü olarak kullanılması, iş verimliliği, müşteri memnuniyeti ve rekabet avantajı gibi faktörleri etkileyerek iş performansını olumlu yönde etkiler.

2.1.7. Endonezya'da İş-Yaşam Dengesi

Güneydoğu Asya'daki ve dünya genelindeki iş-yaşam dengesine öncelik veren koşullardan biraz farklı olarak, Endonezya'daki işçilerin yalnızca %6'sı bu durumun anlaşmayı bozucu (*deal breakers*) olduğunu düşünmektedir.

Genel olarak Endonezya'da iş arayanlar iş tekliflerine daha açık; yalnızca birkaç katılımcının anlaşmayı bozan sorunlarla ilgili sorunları vardır. İş seçerken küresel ortalamaya kıyasla ücretli izin, sigorta ve yan haklar, karmaşık iş görevleri ve liderlik fırsatlarına öncelik verilmektedir. Çoğu Endonezyalı işçi hibrit bir çalışma sistemini tercih etmektedir, ancak %38'i tam zamanlı ofiste çalışmaya geri dönmeye açıktır. Çalışma programları açısından, Endonezya'da iş arayanların tercihleri, haftanın beş günü standart bir çalışma programını tercih eden katılımcıların küresel ortalamasıyla neredeyse aynıdır.

Pandemi sonrası insan kaynakları (İK) büyük bir iş sorunudur. Birçok şirketin işçi sıkıntısı var ama işçilerin işe ihtiyacı vardır. İş-hayat dengesi çok önemli çünkü aldığımız maaş hala çok fazla değil, örneğin birisi sadece asgari ücretle çalışıyorsa daha çok çalışmak zorunda kalmaktadır. Ona göre iş-yaşam dengesi, çalışanların iş dışında da bir hayata sahip olmalarını sağlamaktadır. Bu arada ona göre işteki geleceğin kesinliği, kariyer yollarına ve iyi bir iş ekosistemine bağlıdır.

İş-yaşam dengesi son zamanlarda Endonezya'daki işçiler tarafından geniş çapta tartışılan bir konu haline geldi. Zaman geçtikçe ve toplumdaki ruh sağlığı konusunda farkındalığın artmasıyla birlikte, iş-yaşam dengesi ihtiyacı da çeşitli sektörlerde talep haline geldi. İyi bir iş yaşam dengesi çok önemlidir çünkü hem iş hem de kişisel yaşamda stresi azaltmaya ve yorgunluğu önlemeye yardımcı olabilir. Aynı zamanda fiziksel ve zihinsel sağlığın iyileştirilmesine de yardımcı olabilir.

İyi bir şirket, çalışanları için iş-yaşam dengesini kurmaya çalışacaktır. İyi bir iş dengesi ile çalışanların ruh sağlığı iyileşir ve kendilerini daha mutlu hissetme eğilimi gösterirler. Çalışanlar mutlu olduğunda en iyi üretkenliğe ulaşmaları daha kolay olacaktır. En iyi iş-yaşam dengesine sahip şirketlerden bazıları şunlardır:

1. PT Unilever Endonezya Tbk

Bu şirket uzun zamandır profesyonel, adil ve rekabetçi çalışma ortamıyla tanınmaktadır. Maaş ve ödenekler makul miktarda verilmektedir. İyi performans gösteren çalışanlar her zaman başarılarına göre takdir görürler.

2. PT Astra Endonezya Motorlu

Astra sadece keyifli bir çalışma ortamına sahip olmakla kalmamak, aynı zamanda çalışanlarına çok cazip tekliflerle promosyonlar ve avantajlar sağlamaktadır. Sadece ulaşım yardımı değil, aynı zamanda yıllık bonuslara ve sağlık sigortası verilmektedir.

3. PT Chevron Pasifik Endonezya

Bu çok uluslu enerji bir şirketi, çalışanlarına her zaman çeşitli eğitimlerle kariyerlerini geliştirme fırsatları sunmasıyla tanınmaktadır. Ayrıca rahat bir çalışma ortamına ve kültüre sahip oldukları da bilinmektedir.

Bu veriler Solopos.com tarafından JobStreet istihdam portalı anketinin sonuçlarından elde edilmiştir: Şirketler İşçilerin Bilmelerini Ne Bekliyor? Endonezya'da iş arayanlar iş teklifleri konusunda daha esnektir ve ücretli izin, sigorta yardımları ve emekli maaşlarına öncelik verirler. Diğer bir husus, bir iş teklifi alırken zorlu iş görevleriyle ve liderlik fırsatlarıyla ilgilidir. Veriler ayrıca Endonezya'da iş arayanların çoğunun şu anda istediği çalışma sisteminin hibrit bir model olduğunu, yani bazı günler ofise gitmek, bazı günler evden çalışmak olduğunu göstermektedir.

Ancak Endonezya'da iş arayanların son tercihi tamamen uzaktan çalışmak, haftanın beş günü tam zamanlı çalışmak, Güneydoğu Asya ve küresel ölçekte arzu edilene uygun olarak, Endonezya'da iş arayanların arzu ettiği ana çalışma saatleri tercihidir. JobStreet verileri ayrıca yapay zeka sohbet robotları ve video demolarıyla donatılmış röportajlar tarafından desteklenen teknolojik ilerlemelerin olduğu bu çağda, Endonezya'da iş arayanların daha az popüler olduğunu göstermektedir. Diğer insanlarla yüz yüze görüşmeler yoluyla kişisel etkileşim hala önemlidir.

Ancak Endonezyalı işçiler çevrimiçi görüşmelere ve dijital kişilik testlerine küresel ortalamayla karşılaştırıldığında biraz daha açıktır.

İşe alım sürecindeki olumsuz deneyimler, Endonezyalı işçilerin gerçekten çekici ve umut verici bir teklifi reddetmesinin de ana nedenidir. Sorunsuz ve zamanında gerçekleşen süreç, şirketi Endonezyalı iş arayanlar arasında popüler kılması, uzaktan çalışma teklifleri, iş ilanlarında en çok arananların başında gelmektedir.

Ayrıca çalışma, Asya'nın önde gelen kariyer geliştirme ve iş arama uygulamaları JobStreet ve JobsDB'nin ana şirketi SEEK şirketi tarafından, *Boston Consulting Group* (BCG) ve işe alım web siteleri JobStreet'in küresel ittifakı ile birlikte 31 Mart 2023 tarihinde gerçekleştirildi. SEEK ve JobsDB, The Network, "Şirketlerin İşçilerin Bilmelerini Bekledikleri: İşe Alımın Geleceğine Kapıyı Açmak" başlıklı yeni bir çalışmanın sonuçlarını sunmuştur.

Araştırmada Endonezya, Hong Kong, Malezya, Filipinler, Singapur ve Tayland'da 97.324 katılımcıyla görüşüldü. Bu araştırmada katılımcıların %34'ünün aktif olarak yeni bir iş aradığı ortaya çıktı. Yeni bir iş aramaya yönelik üç ana motivasyon; daha ilginç bir pozisyon veya daha yüksek bir kariyer yolu aramak (%49), işte kariyer geliştirme fırsatlarının olmayışı (%30) ve işteki maaş ve sosyal haklardan memnuniyetsizlik (%27).

Araştırmaya göre Endonezya'daki işgücü piyasası oldukça rekabetçi; katılımcıların %76'sı yılda birkaç kez çeşitli alanlarda iş teklifleri aldıklarını belirtmiştir. Endonezya'da ankete katılanların yüzde 43'ü, iş seçerken iş ve yaşam dengesinin en önemli öncelik olduğunu söylemiştir. Ayrıca katılımcıların %42'si kariyer yolu fırsatlarının iş seçiminde çok önemli bir özellik olduğunu belirtti. Ekonomik durgunluk olasılığına rağmen, Endonezya'da iş arayanlar çekiciliklerine ve yeni kariyer fırsatları arama yeteneklerine güvenmektedir.

Aslında bu çalışma, ankete katılanların %74'üne yılda birkaç kez iş fırsatı teklif edildiğini ve Endonezyalıların %75'inin iş ararken güçlü bir pazarlık konumunda olduklarını hissettiklerini ortaya çıkardı. Bu verilerde, bir iş fırsatına

yaklaşırken Endonezyalı yanıt verenlerin %43'ü, kötü bir işe alım deneyimine sahip olmaları durumunda cazip bir iş fırsatını reddedecektir.

Linando (2021) tarafından dinin, çalışanların işe ve aileye ayırdıkları zamanı dengeleme konusunda nasıl etkilediğini ortaya koyan başka bir çalışma da yapılmıştır; bu çalışma, iş-aile dengesi (*work family balance*/WFB) olarak da bilinmektedir. Endonezya'da farklı dini geçmişlere sahip 1.147 katılımcıdan anket yanıtları toplandıktan sonra bu araştırma, dini değerlerin WFB'yi uygulamanın önemi algısını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini doğruladı.

Pew Araştırma Merkezi, Dünya Değerleri Araştırması ve Gallup gibi önde gelen araştırma kurumlarının araştırmaları, ankete katılan Endonezyalıların çoğunluğunun (%90'dan fazlasının) dinin hayatlarında önemli bir unsur olduğunu söylediğini ortaya çıkardı. Çalışanların (dindar olan) bütün benliklerini işe getirmeyi talep etmesiyle, dini işyerine getirmek popüler bir tartışmaya dönüşmüştür.

Aynı zamanda Endonezya'daki tüm dini öğretiler aileyle iyi ilişkiler kurmanın önemini de vurguluyor. Bu, Müslümanlar için Kur'an'da, Hristiyanlar ve Katolikler için İncil'de, Budistler için Gautama Buddha'nın vaazlarının bir koleksiyonunu içeren Sigalovada Sutta'da, Hindular için Grihastha Ashrama'da, hayatın aşamalarının bir kısmını ele alan bir kitapta belirtilmiştir.

Din, bireyin zihniyetine ve davranışına nüfuz ettiğinde, bireyin zihnindeki sorumluluk duygusunun ve aile sevgisinin de dinden etkilenmesini beklemek mantıklıdır. Ayrıca dinin öğrettiği ölümden sonraki hayat kavramı, dindar bireylerin ölümden sonraki hayatın şimdiki hayattan çok daha önemli olduğu yönündeki zihniyetini de şekillendirmelidir. Bu nedenle, aileyi (ki bu ölümden sonraki yaşam için daha fazla anlam taşır) pahasına işe (şimdiki hayata) bu kadar yönelmeleri mantıksız hale gelmektedir.

2.1.8. Araştırma Objelerinin Genel Açıklanması

a. Açe Tarihi

Amirul Hadi (2010), yazdığı kitaba göre Takımadaların en batı ucunda yer alan Açe, yüzyıllar boyunca Doğu ile Batı'yı birbirine bağlayan ticaret ve kültür alışverişinin merkezi olarak stratejik bir konuma sahip olmuştur. Açe, Çinli, Avrupalı, Hintli ve Arap tüccarların sıkça uğradığı bir yer olarak bilinmektedir. Bu da Açe'yi, Endonezya'ya kültür ve din açısından ilk giriş noktası haline getirmiştir. 7. yüzyılda Hintli tüccarlar Hinduizm ve Budizm'i tanıtmış, ancak 9. yüzyılda Arap ve Guceratlı tüccarlar aracılığıyla İslam'ın bu bölgeye girişiyle birlikte Açe'nin önemi artmıştır. Tarihî kayıtlara göre, Açe, Endonezya'da İslam'ın ilk yayıldığı ve Peureulak ile Pasai gibi ilk İslam krallıklarının ortaya çıktığı yerdir. Sultan Ali Mughayatsyah tarafından kurulan Açe Sultanlığı, başkent Bandar Aceh (günümüzde Banda Aceh) ile Sumatra'nın batı ve doğu kıyılarına, hatta Malakka Yarımadası'na kadar genişlemiştir. Açe Sultanlığı, bölgedeki küçük krallıkları birleştirerek güçlü bir varlık haline gelmiştir.

Açe Sultanlığı, 17. yüzyılın başlarında Sultan İskender Muda döneminde en parlak dönemini yaşamıştır. Bu dönemde İslam, Açe halkının günlük yaşamında önemli bir yer edinmiş ve bu nedenle bölge "Seuramo Mekke" (Mekke'nin Verandası) olarak anılmıştır. Ancak Sultan İskender Muda'nın ölümünden sonra halefleri krallığın gücünü koruyamamış, Açe'nin Güneydoğu Asya'daki büyük krallıklar arasındaki konumu zayıflamıştır. Bu durum, krallığın otoritesinin azalmasına ve dış etkilerin bölgeye nüfuz etmeye başlamasına yol açmıştır. 1949 yılı sonunda Açe, Kuzey Sumatra Eyaleti'nden ayrılarak Açe Eyaleti statüsüne yükseltilmiştir. Daha önce Aceh, Langkat ve Tanah Karo'nun Askeri Valisi olan Teungku Muhammad Daud Beureueh, Açe Valisi olarak atanmıştır. Ancak, Açe'nin yeniden ikamet statüsüne dönmesi, güvenlik istikrarını bozan siyasi çalkantılara neden olmuştur. Bu süreç, 1956 yılında çıkarılan 24 Sayılı Kanun ile Açe Eyaleti'nin eski sınırlarıyla yeniden kurulmasıyla sonuçlanmıştır. 1957 yılında çıkarılan 1 Sayılı Kanun ile Açe, I. Düzey Bağımsız Bölge statüsüne kavuşmuş ve 27 Ocak 1957'de A. Hasjmy, Açe Eyaleti Valisi olarak atanmıştır. Ancak, Açe'deki

siyasi çalkantılar devam etmiştir. 1959 yılında Başbakan Hardi'nin misyonu kapsamında, bölgenin yönetimi ve kalkınması üzerine tartışmalar yapılmış ve bu görüşmelerin sonucu olarak, 26 Mayıs 1959 tarihinde Açe'ye "Özel Bölge" statüsü verilmiştir. Bu statü, Açe'ye din, gelenek ve eğitim alanlarında geniş özerklik hakları tanımıştır. Bu durum, 1965 tarihli 18 Sayılı Kanun ile teyit edilmiştir. Amirul Hadi (2010).

b. Açe'nin Doğal Koşulları, Alanı, Topografyası ve Demografisi

Açe Nüfus Gelişim Profili: Açe Demografisi 2023'ün Açıklaması kitabına göre Açe, Endonezya'nın en batısında yer alan bir eyalet olup 1°58' 37.2" ile 6°04' 33.6" kuzey enlemleri ve 94°57' 57.6" ile 98°17' 13.2" doğu boylamları arasında konumlanmıştır. Eyaletin deniz seviyesinden ortalama yüksekliği yaklaşık 125 metre civarındadır. 2012 yılı itibarıyla Açe, 18 ilçe ve 5 şehirden oluşan bir idari yapıya sahiptir ve toplamda 289 nahiye, 778 şehir ve 6.493 köyü kapsamaktadır. Açe'nin toprak sınırları, kuzey ve doğuda Malakka Boğazı ile, güneyde Kuzey Sumatra Eyaleti ile ve batıda Hint Okyanusu ile çevrilidir. Ancak, Açe'nin sadece Kuzey Sumatra ile kara bağlantısı bulunduğundan dolayı bu eyalete olan ekonomik ve ticari bağımlılığı oldukça yüksektir.

Açe Nüfus Gelişim Profili (2023) Açe'nin yüzölçümü toplamda 5.677.081 hektar olup, bu alanın büyük bir kısmı ormanlık arazilerdir. Toplamda 2.290.874 hektar ormanlık alana sahip olan Açe, aynı zamanda 800.553 hektarlık tarım alanına sahiptir. Sanayi alanı ise sadece 3.928 hektar ile en küçük toprak kullanım kategorisinde yer almaktadır. Eyaletin doğal kaynakları ve geniş ormanları, bölgenin ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Ancak, tarım alanlarının genişliği de halkın büyük bir kısmının geçim kaynağı olarak tarımla uğraştığını göstermektedir. Açe'nin topografyası rakım açısından çeşitlilik göstermektedir. Eyaletin arazilerinin %22,62'si (1.283.887 hektar) deniz seviyesinden 0 ile 25 metre arasında yer alırken, %54,22'si (3.077.445 hektar) 25 ile 1.000 metre arasında, ve %23,16'sı (1.314.526 hektar) 1.000 metre üzerinde bulunmaktadır. Bu topografik çeşitlilik, bölgenin iklimsel ve ekolojik özelliklerinde büyük bir rol oynamaktadır.

Düz araziler daha çok tarım ve yerleşim için kullanılırken, daha yüksek rakımlı alanlar ormanlarla kaplıdır ve bu bölgeler doğal yaşam açısından büyük önem taşır.

Açe'nin nüfusu 2024 yılı itibarıyla yaklaşık 5.570.453 kişiye ulaşması beklenmektedir. Bu nüfus artışı, eyaletin demografik yapısındaki büyümeyi göstermektedir. Açe, zengin doğal kaynakları ve çeşitli ekonomik faaliyetleriyle, hem yerel halk hem de çevre bölgeler açısından stratejik bir öneme sahiptir. Nüfus artışı ve genişleyen tarım alanları, bölgedeki ekonomik kalkınmanın işaretleri arasında yer almakla birlikte, Açe'nin gelecekteki potansiyelinin de bir göstergesidir. Açe Nüfus Gelişim Profili (2023)

c. Açe'de Bankacılık Durumları

Açe Eyaleti Merkezi İstatistik Ajansı (2024) Açe Eyaleti'nde 4 Ocak 2019'da yürürlüğe giren Şeriat Finans Kurumları Kanunu, eyaletin bankacılık sisteminde köklü değişikliklere yol açtı. Kanunun 2. maddesi uyarınca, Açe'de faaliyet gösteren tüm banka hizmetlerinin ve finansal ürünlerin şeriat düzenine uygun olması gerektiği belirtildi. Bu zorunluluk, geleneksel bankaların şubelerini kapatmasına ve şeriat finans kurumlarına geçiş yapmalarına sebep oldu. Şeriat bankacılığına geçiş, eyaletin finansal sisteminin İslam hukuku kurallarına uygun olarak yeniden yapılandırılmasını beraberinde getirdi ve bu durum, bölgedeki bankacılık faaliyetlerinde önemli bir dönüşümü tetikledi.

Bu kanun çerçevesinde, örneğin *Bank Danamon* gibi büyük bankalar Açe'deki tüm geleneksel şubelerini şeriat şubelerine dönüştürdü. Aynı şekilde, geleneksel bankacılık ürünleri de İslami kurallara uygun hale getirildi; yani, konvansiyonel tasarruf ve cari hesap ürünleri, şeriat esaslarına dayalı ürünlere dönüştürüldü. Ancak, şeriat bankacılığına geçiş tam anlamıyla yaygınlaşmış olsa da, bazı geleneksel bankalar şeriat iş birimleri aracılığıyla faaliyetlerini sürdürmeye devam ediyor. Örneğin, sadece Banda Aceh'de ofisleri bulunan *Bank Central Asia Syariah* ve *Bank Tabungan Negara Syariah* gibi bankalar bu yeni düzende yerlerini koruyarak hizmet vermeye devam ediyorlar. Devlete ait büyük bankalar da bu dönüşümden etkilenecek şeriat bankacılığına geçiş yaptı. *Bank Mandiri*, *Bank*

Rakyat Indonesia ve *Bank Negara Indonesia* gibi büyük bankaları, şeriat bankası statüsüne sahip *Bank Syariah Indonesia*'ya katılmayı tercih etti. Bu birleşme süreci, geleneksel bankalarda çalışan birçok bankacının şeriat bankacılığı çalışanı haline gelmesini de beraberinde getirdi. Banka çalışanları açısından bakıldığında, Açe'deki bankacılık sektöründe büyük bir personel değişimi yaşandı ve bu değişim, hem iş gücünün yapısını hem de bölgedeki bankacılık kültürünü önemli ölçüde etkiledi. Açe Eyaleti Merkezi İstatistik Ajansı (2024).

Açe İstatistik Merkezi verilerine göre şu an itibarıyla Açe'de bankacılık sektöründe çalışan kişi sayısı 11.124'e ulaşmış durumda. Bu çalışanların %56,2'sini, yani 6.251 kişiyi kadınlar, %42,8'ini ise 4.872 kişi ile erkekler oluşturuyor. Bu veriler, şeriat bankacılığına geçiş sürecinin yalnızca finansal sistemde değil, aynı zamanda iş gücünün cinsiyet dağılımında da önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Açe'deki bankacılık sektörü, şeriat finans sistemine geçişle birlikte yalnızca finansal yapısında değil, toplumsal ve ekonomik yapısında da bir dönüşüm yaşamaktadır.

2.2. Değişkenler Arasındaki Etkileri

2.2.1. İş-Yaşam Dengesinin Çalışan Performansına Etkisi

Mathis ve Jackson (2011)'a göre insan kaynakları yönetimi, organizasyonların, organizasyonel hedeflere ulaşmak için insan kaynakları yeteneklerini etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmeleri için kullandıkları resmi bir tasarımıdır. Kuruluşlar sürdürülebilirlikleri için büyük ölçüde insan kaynaklarının kalitesine güvenmektedir. İyi insan kaynakları iyi performansa yol açacak, insan kaynakları iyi değilse kötü performansa yol açacaktır (Cermati, 2019). Performans, şirketin vizyon ve misyonuna dayalı olarak bireysel başarı düzeyini belirlemek amacıyla şirket tarafından gerçekleştirilen ve daha sonra bilgi şeklinde sunulan bir değerlendirmenin çıktısıdır (Ghozali, 2014). Poluan'a (2018) göre performans, bir şirketteki rolüne uygun olarak başarıyla elde edilen çıktıdır. Winata (2016) da yüksek bir memnuniyet duygusuna sahip bireylerin şirket içindeki performanslarını kesinlikle artırabileceklerini belirtmiştir.

Weerakkody ve ark. (2017), maksimum performansı sağlayabilmek için çalışanların kendilerini mutlu hissetmeleri gerektiğini, çalışan mutluluğunun kaynaklarından birinin de aile ve özel yaşam olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle çalışanların en iyi şekilde çalışmasını desteklemek için iş-yaşam dengesinin dikkate alınması gerekir. İş hayatı ile kişisel hayat arasındaki dengeyi korumak bazen çalışanlar tarafından sıklıkla hissedilen bir sorundur (Wambui vd., 2017). Greenhaus ve arkadaşlarına göre. (2003) çalışanların rollerinde denge yaratılamazsa, yerine getirilecek her sorumlulukta gerilimi etkileyen bir dengesizlik durumuna yol açabilmektedir. Dengesizlik, bireyin iş-yaşam dengesini sağlayamamasıdır; bu durum yüksek düzeyde strese neden olabilir, iş etkinliğini azaltabilir ve yaşam kalitesini düşürebilir (Greenhaus ve diğerleri, 2003).

Bir çalışanın tamamlaması gereken iş yükünün fazla olması, bazen kendisine ve ailesine zaman ayırma konusunda dikkatsizleşmesine neden olabiliyor. Çalışanların her gün iş rutinlerini sürdürmeleri nedeniyle sağlıklı ve içe dönük bir yaşam sürmeleri alışılmadık bir durum değil. Şirketlerin dikkat etmesi gereken faktörlerden biri de iş ve yaşam arasındaki dengedir; bu durumda çalışanların üretkenliği ve performansının mümkün olduğu kadar korunmasını sağlayacak politikaların tasarlanması gerekir. Hudson (2005:3) şunu söylemektedir: Zaman dengesi, katılım ve memnuniyet, "Ciddi ve eğlenceli zamanlar arasındaki uyum"da bulunan dengenin üç bileşenidir. Yaşam ve Yaşam Arasındaki Denge giriş bir çalışanın tamamlaması gereken iş yükünün fazla olması, bazen kendisine ve ailesine zaman ayırma konusunda dikkatsizleşmesine neden olur. Çalışanların her gün iş rutinlerini sürdürmeleri nedeniyle sağlıklı ve içe dönük bir yaşam sürmeleri alışılmadık bir durum değil. Şirketlerin dikkat etmesi gereken faktörlerden biri de iş ve yaşam arasındaki dengedir; bu durumda çalışanların üretkenliği ve performansının mümkün olduğu kadar korunmasını sağlayacak politikaların tasarlanması gerekir.

Hudson (2005:3) şöyle diyor: zaman dengesi, katılım ve memnuniyet, "Ciddi ve eğlenceli zamanlar arasındaki uyum"da bulunan dengenin üç bileşenidir. İyi iş, kişiye yaptığı işten doyum duygusu verecek, yüksek iş coşkusu üretecek, öz

motivasyon sağlayacak ve sırasıyla işinde ve kişisel varoluşunda aşırı sorumluluk deneyimine sahip olacaktır. Yüksek moral, personelin müşterilere sunduğu hizmetleri iyi ve en iyi şekilde etkiler. İşverenlerin çevrelerindeki farklı kuruluşlarla rekabet edebilmeleri için uygun ve etkili düzenlemeler sağlamaları gerekmektedir. İnsan kaynaklarının (İK) bir şirketteki konumu, organizasyonel başarılarla ulaşmada ajansların/işletmelerin gerçekleştirdiği başarı unsurlarından biri olabilir. Örnek biliş, organizasyona en iyi yeterliliğe ve performansa sahip çalışanları yaratma konusunda rehberlik edecektir.

İş-yaşam dengesi her çalışan için önemli bir faktördür, bu sayede çalışanların aileleriyle ilişkilerinde dengeli bir yaşam kalitesine ve iş yerindeki dengeye sahip olmaları sağlanır. İş-yaşam dengesi, bankacılık dünyasında bile her çalışan için önemli bir faktördür, bu sayede çalışanların aileleriyle ilişkilerinde dengeli bir yaşam kalitesine ve iş yerindeki dengeye sahip olmaları sağlanır. Hasibuan'a (2015:85) göre iş-yaşam dengesi programı ebeveyn ve çocuk bakımı, bakımı, çalışan sağlığı ve refahı, yer değiştirme ve diğerlerine yönelik kaynakları içerir. Pek çok şirketin çalışanların iş ve yaşamlarını dengelemek için ihtiyaç duyduğu, esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, telekomünikasyon ve diğerlerini içeren aile dostu sosyal yardım programları sunduğu yerlerdedir. İş-yaşam dengesi, iş ile bireyin yaşamının aynı olduğu iki talep arasındaki denge durumudur. Çalışanın görüşüne göre iş yaşam dengesi, işi ve kişisel yükümlülükleri veya aileye karşı sorumlulukları yönetme seçimidir. Bu arada şirketin görüşüne göre iş-yaşam dengesi, şirkette çalışanların isteyken işlerine odaklanabilecekleri destekleyici bir kültür yaratmanın zorluğudur.

Clark (2002), iş-yaşam dengesini "minimum rol çatışması ile işte ve evde memnuniyet ve iyi işlevsellik" olarak tanımlamaktadır. Bir kişinin işinin gerekliliklerinin kişisel yaşamının taleplerine eşit olduğu bir denge durumu olarak adlandırılabilir. (Delecta, 2011), bilim adamlarının iş yaşamı dengesi konusundaki çalışmalarının, kavramı yaşamın iş, aile ve kişisel olmak üzere üç temel alanını yerine getirme yeteneği olarak açıkladığını tartışır.

İş-yaşam dengesi, iş yaşamı ile iş dışındaki kişisel yaşam arasındaki dengedir. Bir çalışan için kişisel yaşam ve iş arasındaki denge önemlidir. Bunlardan birinin daha büyük veya dengesiz olması olumlu, hatta olumsuz bir etki yaratacaktır. Bu durumda kişisel ve iş hayatını etkileyecektir. (Kristiyanti ve Rijanti, 2022)'ye göre kişi iş sorumluluklarını ve aile yaşamını yönetip bölüşebilir ve diğer şeylerden de sorumludur. Araştırma sonuçlarına göre (Badrianto ve Ekhsan, 2021), iş-yaşam dengesinin çalışan performansı üzerinde olumlu ve tutarlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. İyi bir iş-hayat dengesine sahip olmak çalışanın performansını etkileyecektir. İyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmanın yanı sıra, çalışanların performansı maaş, teşvik veya sağlık sigortası şeklinde tazminat sağlanmasından da etkilenir.

(Gustina, 2019)'a göre iş-yaşam dengesi, işyerindeki görev ve yükümlülüklerini unutmayan, böylece kişisel yaşamının bazı yönlerini göz ardı etmeyen bir kişinin hayatındaki dengedir. İyi bir iş-hayat dengesine sahip olmak çalışanın performansını etkileyecektir. İyi bir iş-yaşam dengesine sahip olmanın yanı sıra, çalışanların performansı maaş, teşvik veya sağlık sigortası şeklinde tazminat sağlanmasından da etkilenir. Tazminatın önemli olduğu düşünülmektedir çünkü tazminat, çalışanı işini iyi yapmaya ve tamamlamaya teşvik edecektir.

Çalışma hayatı alanının talepleri, çalışılan saat, iş yoğunluğu ve fiilen işte harcanan çalışılan saatlerin oranıdır. İş yoğunluğunu yüksek tutmak için ev saatlerinden daha fazla saat çıkarılırsa, dengesizlik aile yaşam alanını olumsuz etkileyebilecek yorgunluk, kaygı ve diğer fizyolojik etkilere neden olabilir. Ailenin taleplerini, insanların anne ve eş olarak rolleri, çocuk yetiştirme, yaşlı aile üyelerine bakma ve ilgili ev işleri gibi aile taahhütleri olarak kabul etti. Ansari ve diğerleri (2015) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları iş yaşam dengesinin çalışan performansı üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur.

Ansari ve ark. (2015) iş yaşam dengesinin çalışan performansını etkilediğini buldu. Harbi (2020) ve Bataine'in (2019) araştırma sonuçları, iş yaşam dengesinin performans üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Ancak bu

durum Sıdik (2019) ile ters orantılıdır ve bunun sonuçları iş yaşam dengesinin performans üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı yönündedir. Maslichah ve Hidayat'a (2017) göre de benzer sonuçlar, yani iş yaşam dengesinin performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Aynı sonuçlara Sucaga ve ark. gibi çeşitli çalışmalarda da rastlanmaktadır. (2018); Pangemanan ve ark. (2017); Rondonuwu ve ark. (2018); ve iş yaşam dengesinin performans üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirten Tangkeallo (2018). Lumunon ve ark. (2019), iş yaşam dengesinin performans üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirtmektedir.

Soomro ve arkadaşlarının araştırması. (2017) iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve iş-aile çatışmasının yanı sıra algılanan çalışan performansı ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamaktadır. Bu araştırmanın amacı kadrolu öğretmenlerdir. Pakistan'ın İslamabad şehrindeki kamu sektörü üniversitelerinde görev yapan 280 genç üniversite öğretim üyesinden alınan yanıtlar, altı hipotezi test etmek için doğrusal regresyon analizi uygulanarak araştırıldı. Araştırma sonuçları, iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının çalışan performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Denge, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile algılanan çalışan performansı. Bu araştırma, iş-aile çatışmasının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir olumlu etkiye sahip olması, aile-iş çatışmasının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmaması ve iş çatışmasının çalışan performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olmaması gibi önceki araştırmalardan farklı birçok benzersiz sonuç sunmaktadır.

Yudwanti ve arkadaşlarının araştırması. (2021), Güneydoğu Sulawesi Eyaletindeki koordinatör ebelerin sunumunda iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki dengenin etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Diğer bir amaç ise iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve iş tatmininin yönlendirdiği iş-aile çatışmasının koordinatör ebe sunumu üzerindeki etkisini incelemek ve incelemek ve iş-aile çatışması ile iş-aile arasındaki eşit ilişkiyi analiz etmektir. anlaşmazlık. Bu incelemedeki nüfusun tamamı Güneydoğu Sulawesi Eyaletindeki Koordinatör Ebelerden oluşmaktadır. Bu incelemedeki test sayısının kesinliği, ıslak muayene prosedürünü kullanan veya tüm topluluğu örnek olarak kullanan 279

katılımcıydı. Bu çalışma, katılımcıların özelliklerini ve her bir sınav faktörü belirtecinin tanımını belirlemek için açıklayıcı bir araştırma kullanmıştır. Bu incelemenin etkisi, iş-yaşam dengesi ile iş-aile çatışması arasındaki dengenin ebelerin performansını etkilediğini göstermektedir.

1.2.2. İş-Aile Çatışmasının Çalışan Performansına Etkisi

Şu anda, birçok çalışanın hem ofiste hem de evde birden fazla rolü vardır. Kadın işçi olmanın yanı sıra anne de oluyor. Evdeki sorunlar ofise taşınarak çalışanın iş sürecini sekteye uğrattırıyor. Her rol yüksek performans gerektirdiğinden, iş-aile çatışması olarak adlandırılan rol çatışmasının ortaya çıkması alışılmadık bir durum değildir. Prajogo'nun araştırmasının (2013) sonuçları, iş-aile çatışmasının çalışan performansını etkilediğini göstermektedir.

İnsan kaynakları (İK), diğer kaynakları harekete geçirebilen önemli bir şirket varlığıdır. Bir şirketin giderek daha rekabetçi ve zorlu bir dünyayla yüzleşmesi için üstün insan kaynakları çok gereklidir. Bir şirketteki bireyler etkili bir şekilde çalışabilirse, şirket de etkin bir şekilde çalışabilir; diğer bir deyişle bir şirketin başarısı, çalışanlarının performansı ile belirlenir. Çalışanın performans yeteneği ne kadar yüksek olursa şirketin performansı da o kadar yüksek olur. Çalışan performansı, çalışanların görev ve sorumlulukları tamamlamadaki başarısı olarak tanımlanabilir (Rachmaliya ve Efendy, 2017). Çalışan performansı, çalışanların gelişiminin bir sonucu olarak çalışanların üretkenliği ve çıktısı anlamına gelir. Çalışan performansı sonuçta kurumsal etkinliği etkileyecektir.

Çalışan performansını etkileyebilecek faktörlerden biri iş-aile çatışmasıdır. Ekonomik olarak çalışan bir karı-kocaya sahip olmak (iki işçili aile), aile ve toplum refahının artmasına neden olur. İş ve aile arasında performansı ve aileyi olumsuz etkileyecek bir uçurumun varlığına iş-aile çatışması adı verilmektedir. İş-aile çatışması genellikle işyerindeki rollerden birinin ailedeki rolden daha fazla dikkat gerektirmesi veya daha fazla dikkat gerektirmesi durumunda ortaya çıkar. Bu çatışmanın kadınların aile ve iş yaşamlarını etkileyen çeşitli sorunlara yol açtığı inkar edilemez. Kadınların bir yandan ailelerine iyi bakma ve onları geliştirme

sorumluluğunu üstlenmeleri beklenirken, diğer yandan işçi, kadın olarak kadın olarak görev almaları gerekmektedir. iyi performans standartlarına göre çalışmaları gerekmektedir. Ancak hepsi işyerindeki rolleriyle ailedeki rollerini uzlaştıramıyor, bu da iş-aile çatışmasına yol açmaktadır.

İş-aile çatışması (WFC), iş ve ailenin karşılıklı rol taleplerinin çeşitli şekillerde hizalanamadığı bir rol çatışması biçimi olarak tanımlanabilir (Zakaria ve Ismail, 2017). Bu genellikle birisinin işteki rolünün taleplerini yerine getirmeye çalıştığı ancak kişinin ailesinin taleplerini karşılama yeteneğinin sınırlı olduğu durumlarda ortaya çıkar (Frone, 2012; Stewart, 2013). Ya da tam tersi, ailedeki rol taleplerinin yerine getirilmesinin, kişinin işinin taleplerini yerine getirme yeteneğinden etkilendiği durumda. (Goldscheider ve diğerleri, 2015), çalışan kadınların veya her ikisi de çalışan evli çiftlerin sayısındaki artış gibi işgücü demografisindeki değişikliklerin, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı teşvik ettiğini belirtmiştir. Bu durum birçok araştırmacının iş-aile çatışmasının nedenlerini incelemeye ilgi duymasını sağlamaktadır.

İş talepleri aşırı iş yükünden kaynaklanan baskıyla ilgilidir. Bazen teslim tarihi dolan ve hemen tamamlanması gereken işler de vardır. Aile talepleri, çocuklara bakmak ve evi temizlemek gibi ev yükümlülüklerini yerine getirmek için gereken zamanla ilgilidir (Atteh ve diğerleri, 2020). (Nasurdin ve O'Driscoll, 2012) aile taleplerinin ailenin büyüklüğü, aile yapısı ve diğer üyelere bağımlı olan aile üyelerinin sayısına göre belirlendiğini belirtmiştir.

Robbins ve Judge'a (2017) göre çatışma, bir tarafın diğer tarafın, kendisinin önemseydiği bir şeyi etkilediğini hissetmesiyle başlayan bir süreçtir. Çatışma, devam eden bir aktivitede etkileşimlerin anlaşmazlığa dönüştüğü noktayı tanımlar. İnsanlar organizasyonlarda hedeflerin uyumsuzluğu, gerçeklerin farklı yorumlanması, davranışsal beklentiler konusundaki anlaşmazlıklar ve benzeri konularda çeşitli çatışmalar yaşarlar. Örgütsel çatışma 3 kategoriye ayrılır: (a) Görev Çatışması, bu çatışma işin içeriği ve hedefleriyle ilgilidir; (B). İlişki

Çatışması, bu çatışma kişilerarası odaklıdır; (C). Süreç Çatışması, bu çatışma işin nasıl tamamlandığıyla ilgilidir.

Greenhaus ve Beutel'e (1985) göre iş-aile çatışması, iş taleplerinin bireyin bir aile üyesi olarak rolünü iyi bir şekilde yerine getirememesine neden olduğu ve bunun tersinin de geçerli olduğu, bireylerin birden fazla rolü yerine getirirken yaşadığı bir çatışmadır. Bu çatışma, bir alandaki (iş/aile) talepleri karşılama faaliyetinin zaman, enerji ve zihniyet gibi sınırlı kaynaklar gerektirmesi nedeniyle ortaya çıkabilir; eğer çalışanlar bu kaynakları başka bir alandaki (aile/iş) talepleri karşılayamayacak kadar kullanırsa. Daha sonra bu çalışanlar iş-aile çatışması yaşarlar. İş-aile çatışması, işin talepleri ile aile görevleri arasında ortaya çıkan bir çıkmazdır. İş ve aile müdahalesi, iş ve aile sorunlarından kaynaklanan uyumsuz rol baskılarından kaynaklanan bir tür roller arası çatışmadır. İş, uygun aile meselelerinin başarılmasına müdahale edebilir ve aile de iş beklentilerine müdahale edebilir (Tabassum, Farooq ve Fatima, 2017). İş-aile çatışması genellikle esnek olmayan, düzensiz çalışma saatleri, uzun çalışma saatleri, yoğun iş yükü, yaşanan iş stresi, işyerinde kişisel çatışmalar, kariyer değişiklikleri, iş gezileri veya şirket üstlerinin destek vermemesi nedeniyle ortaya çıkar. Uzun süreli iş-aile çatışması yaşayan çalışanların, çalışan performansı ve genel şirket verimliliği üzerinde etkisi olacaktır.

Shockley ve Allen (2015) WFC'nin iş alanı ve aile alanından gelen baskı ve sorumlulukların çatıştığı durumlarda ortaya çıktığını belirtmiştir. Sonuçta bu, iki alanın uyumsuzluğuna yol açacaktır. Bu, emeğin sınırlı miktarda enerjiye ve zamana sahip olduğunu söyleyen insan sermayesi teorisiyle keskin bir tezat oluşturuyor. Dolayısıyla çalışanların birden fazla rolde yer alması (çalışanların yeteneklerinin sınırlı olduğu varsayımına dayanarak) elbette onların verimliliğini ve performansını etkileyecektir (Akkas vd., 2015; Panda vd., 2021).

WFC'nin özellikle kadınlar için sorun yarattığı düşünülmektedir (Achour vd., 2014; Poggesi vd., 2019), ancak Chelariu ve Stump (2011) tarafından yapılan diğer araştırmaların sonuçlarına göre WFC'nin kadınlar için sorun yarattığı ifade

edilmiştir. iş stresi veya işten ayrılma niyeti ile bir ilişki göstermemektedir. Karatepe (2013), aşırı iş yükünün ve WFC'nin işe gömülmüşlük üzerindeki çalışan performansı üzerindeki etkilerinin aracısı olarak duygusal tükenmeyi araştıran bir araştırma modeli önermeye ve test etmeye çalışmıştır.

Yusuf ve Hasnidar'ın araştırması (2019); Kuswinarno ve Indirawati (2021), İş Aile Çatışmasının kadın çalışanların performansı üzerinde olumsuz ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Prajogo'nun (2013) araştırma sonuçları iş-aile çatışmasının çalışan performansını düşürücü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. French ve arkadaşlarının araştırma sonuçları. (2018), WFC'nin yönetim literatüründe geniş çapta tartışıldığı ve son kırk yılda iş ve aile ilişkileriyle ilgili kamusal söylemde hakim olduğu sonucuna varmıştır. Bu literatür çalışması WFC'nin aileleri, çalışanları ve kuruluşları olumsuz etkilediği gerçeğiyle ilgilidir (Dinh vd., 2017; Anand vd., 2017). (Semerci, 2018)'e göre çatışma, rekabet eden çalışanların zaman ve bağlılık açısından sınırlı yeteneklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Al-Alawi ve arkadaşlarının araştırması. (2021), Suudi Arabistan'da kamu eğitim sektöründe iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş-yaşam dengesinin kadın öğretmenler üzerindeki etkisini araştırmayı ve bağımsız değişkenler için bir moderatör olarak iş tatmininin etkisini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonuçları, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini yoluyla çalışan performansı üzerinde olumlu ve çok anlamlı bir etki olduğunu, iş-aile çatışmasının ise olumlu ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak iş-aile çatışması çalışan performansı üzerinde önemli bir olumsuz etki göstermektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ

3.1. Araştırmanın Amaçları

Çalışmanın amacı Açe'deki bankacılık sektöründe çalışan kadınların performansı ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu çalışma, kadın çalışanların işlerini etkili bir şekilde sürdürebilmeleri için iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi ve çatışmayı anlamak üzerine odaklanmaktadır. Çalışma, Açe'deki bankacılık sektöründeki kadın çalışanların performansını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmek amacıyla bu ilişkileri daha ayrıntılı olarak incelemeyi hedeflemektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı, Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın kapsamı, Açe ilinde bankacılık sektöründe çalışan 300 kadın üzerinde odaklanıyor. Araştırmadan elde edilen sonuçlar bu bağlamda değerlendirilmiş olup genel anlamda yorumlanmamalıdır. Bu çalışma, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen bu kadın çalışanlar aracılığıyla gerçekleştirilmiş. Örnekleme yöntemi, firma erişimi, izinlerin alınması, maliyet, zaman ve firma sayısı gibi kısıtları göz önünde bulundurarak tercih edilmiştir.

Araştırma, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği, Çalışan Performansı Ölçeği ve demografik özelliklerden oluşan bir anket ile sınırlı bulunmaktadır. Araştırmanın sınırlılıkları arasında bu örneklemin genelleme yapılmasına uygun olmaması da bulunmaktadır.

3.3. Araştırma Tasarımı ve Yöntemleri

3.3.1. Araştırma Hipotezleri

Bu çalışmada oluşturulan 3 hipotez şu şekildedir:

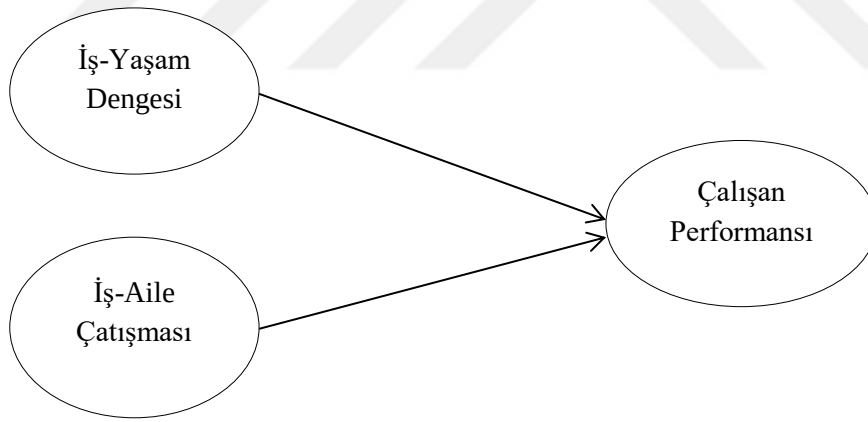
H₁ : İş Yaşam Dengesi, Çalışan Performansını Etkiler.

H₂ : İş Ailesi Çatışması Çalışan Performansını Etkiler.

H₃ : İş Yaşam Dengesi ve İş Ailesi Çatışması Çalışan Performansını Etkiler.

1.1.3. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, problemleri, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlayan ve geleceğe yönelik öngörülerde bulunmaya imkan veren nicel bir araştırma modeli (Kurtuluş, 2010: 20) kullanılmıştır. Bu çalışmada belirlenen değişkenlere göre hipotez kurulur ve ardından hipotez test edilir. Modelin kavramsal çerçevesi, belirtilen araştırma hedefleri ve hipotezler dikkate alınarak Şekil 1’de verilmiştir.



Resim 1. Araştırma Modeli

3.4. Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

3.4.1. Geçerlilik (Validite) Testi

Geçerlilik, bir ölçme aracının gerçekten ölçmek istediği şeyi doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğini değerlendirir. Geçerlilik, ölçülen konuyla ilişkilendirilmiş doğru sonuçlar elde etmeye dayanır. Geçerlik tespiti için kullanılan yöntemlerden biri olan madde analizi, her bir ölçüm maddesinin toplam ölçüm

skoruyla olan ilişkisini değerlendirir. Bu analizde, madde ile toplam skor arasındaki korelasyonlar incelenir. Bu korelasyonlar, ölçüm maddesinin ölçekle uyum içinde olup olmadığını gösterir. Sugiyono'ya (2017: 36), göre, belirli bir güven düzeyinde (genellikle %95) hesaplanan korelasyon katsayısı r , tablo değeriyle karşılaştırılır. Eğer elde edilen r değeri, tablo değerinden büyükse ($r > r_{\text{Tablo}}$), ölçüm maddesi genellikle geçerli olarak kabul edilir. Bu, ölçüm maddesinin ölçtüğü kavramla ilişkili olduğunu ve ölçüm aracının geçerli olduğunu gösterir. Tersine, eğer elde edilen r değeri, tablo değerinden küçükse ($r < r_{\text{Tablo}}$), bu durumda ölçüm maddesi geçerli olarak kabul edilmez. Bu durumda, ölçüm maddesi ölçülen konuyla yeterince ilişkili değildir ve ölçüm aracının geçerli olma durumu sorgulanabilir.

3.4.2. Güvenilirlik (*Tutarlılık*) Testi

Güvenilirlik, ölçülen bir şeyin gerçek durumu ne kadar doğru bir şekilde yansıttığının bir ölçüsüdür. Araştırma veya ölçüm aracının güvenilir olması, aynı koşullarda tekrarlanabilir sonuçlar üretebilmesi demektir. Ölçümlerdeki rastgele hataların düşük olması, ölçümün güvenilirliğini artırır. Cronbach alfa değeri, bir ölçüm aracının iç tutarlılığını ölçmek için kullanılır. Bir anket veya ölçme aracının farklı ölçümleri birbirine ne kadar tutarlı bir şekilde ölçtüğünü belirlemeye çalışır. Değer 0 ile 1 arasında bir sayı olup, ne kadar yüksekse, iç tutarlılık o kadar yüksek demektir. (Malhotra, 2015).

Malhotra'ya (2015: 235) göre, genellikle kabul edilebilir bir *Cronbach alfa* değeri, 0,60'ın üzerindedir. Yani, bir anketin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için *Cronbach alfa* değerinin bu eşiği aşması önemlidir. Bu, ölçme aracının farklı soruları veya ölçümleri tutarlı bir şekilde yansıttığı ve ölçtüğü anlamına gelir. Ancak, bu değer birçok faktöre bağlı olarak disiplinler veya ölçülen konuya göre değişebilir.

3.5. Veri Analiz Tekniği

Regresyon analizi, bir çalışmanın belirli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu değişkenlerin bağımlı değişkendeki etkilerini ölçmek için kullanılan bir tekniktir (Sugiyono, 2014:26). Bu çalışmada kullanılan genel denklem, çalışan performansını belirlemek üzere iş-yaşam dengesi ve iş-aile atışması gibi değişkenlerin etkisini gösterir.

Genel Denklem:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Açıklama:

Y	: alışan Performansı
a	: Sabit Değer (<i>Konstanta</i>)
X1	: İş-Yaşam Dengesi
X2	: İş-Aile atışması
b1, b2,	: Regresyon Katsayısı
e	: Hata (<i>Error</i>)

Bu denklemde; Y, alışan performansını, X1 iş-yaşam dengesi, X2 iş-aile atışması temsil eder. b1 ve b2 ise regresyon katsayılarıdır, yani bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini gösterirler. 'a' ise sabit bir terimdir. 'e' ise hata terimini ifade eder, yani denklemin gerçek veriler ile tahmin edilen veriler arasındaki farkı belirtir.

Bu denklem, belirli bir çalışma bağlamında kullanılarak, belirtilen değişkenlerin çalışan performansı üzerindeki etkisini anlamak ve nicel olarak ölçmek için regresyon analizinde kullanılır. Bu analiz, araştırma hipotezlerine dayalı olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak ve anlamak için önemli bir araçtır.

3.6. Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Bir veri analiz aracı olarak çoklu doğrusal regresyonun kullanılmaktadır. Bu çalışmada kullanılan normallik ve çoklu doğrusal bağlantı testlerini içermektedir. (Sekaran, 2013: 51).

3.6.1. Normallik Testi

Normallik testi, verilerin dağılımını görmek için kullanılır. Veri dağılımının normal olup olmadığını test etmek, verilerin normallliğini test etmek için bu çalışmadaki normallik testi, *Kolmogorov-Smirnov* parametrik olmayan istatistik testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu normallik testi kararının verilmesinin temeli şudur: anlamlılık değeri 0,05'ten büyükse, o zaman veri normal dağıldığı anlamına gelir. Tersine, anlamlılık değeri 0,05'ten küçükse, veri dağılımının normal olmadığı anlamına gelir. (Sekaran, 2013:58).

3.6.2. Çoklu Doğrusal Bağlantı Testi

Çoklu Doğrusal, regresyon modelindeki bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkiyi gösterir. Bağımsız değişkenler arasında mükemmel korelasyon varsa buna mükemmel çoklu bağlantı denir (Sekaran, 2013:47). Bu çalışmada çoklu bağlantı testine VIF (*Variance Inflation Factor*) değeri ile yaklaşılmıştır. Santoso (2010: 281), "VIF 5.0'dan büyükse, değişkenin diğer bağımsız değişkenlerle çoklu bağlantı sorunu olduğuna inanılır" der. Tersine, VIF değeri 5.0'dan küçükse, çoklu bağlantı olmadığı anlamına gelir.

3.7. Hipotez testi

3.7.1. Eşzamanlı (*Simultaneously*) Testi

Eşzamanlı testi, regresyon analizinde bağımsız değişkenlerin birlikte modelde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını belirlemek için kullanılır. Bu test, regresyon denklemindeki bağımsız değişkenlerin topluca istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını değerlendirir. Eşzamanlı test (F) için yapılan kriterler şunlardır:

- a. Eğer hesaplanan F istatistiği, tablo değerinden büyükse ($F \text{ sayısı} > F \text{ tablosu}$), bu durumda alternatif hipotez (H_a) kabul edilir ve sıfır hipotez (H_0) %5 önem düzeyinde reddedilir. Yani, bağımsız değişkenlerin birlikte modelde anlamlı bir etkisi olduğu kabul edilir.
- b. Eğer hesaplanan F istatistiği, tablo değerinden küçükse ($F \text{ sayısı} < F \text{ tablosu}$), bu durumda sıfır hipotez (H_0) kabul edilir ve %5 önem düzeyinde alternatif hipotez (H_a) reddedilir. Yani, bağımsız değişkenlerin birlikte modelde anlamlı bir etkisi olmadığı kabul edilir.

3.7.2. Kısmen (*Partially*) Testi

Test (t), yani regresyon denklemindeki bağımsız değişkenleri tek tek test etmek, bağımlı değişkenin değerini etkiler. Test Kriterleri:

- a. $t \text{ sayısı} > t \text{ tablosu}$ ise, H_a 'yı kabul edilir ve H_0 'ı %5'lik önemli bir düzeyde reddeder.
- b. $t \text{ sayısı} < t \text{ tablosu}$ ise, H_0 'ı kabul edilir ve H_a 'yı %5'lik önemli bir düzeyde reddeder.

3.8. Katılımcılar Özellikleri

katılımcılar Açe'deki kadın banka çalışanlarıdır. Elde edilen çalışan sayısı 300 çalışanlardı. Bu araştırmadaki cevaplayıcıların özelliklerine gelince, aşağıdaki gibi tanımlanabilir.

3.8.1. Yaşa Göre Katılımcıların Profili

Aşağıda, yaşa göre yanıt verenlerin özelliklerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 1. Yaş'a Göre Katılımcılar

Yaş	Katılımcı Sayısı	Yüzde
18-29 Yaş	139	46,3%
30-39 Yaş	81	27,0%
40-49 Yaş	62	20,7%
>50 Yaş	18	6,0%
Toplam	300	100,0%

Tablo 1'e göre, araştırmaya katılan kadın banka çalışanlarının yaş gruplarına göre dağılımı şu şekildedir: 18-29 yaş arasında olan katılımcı sayısı 139 kişi veya %46,3, 30-39 yaş arasında olan katılımcı sayısı 81 kişi veya %27,0, 40-49 yaş arasında olan katılımcı sayısı 62 kişi veya %20,7 ve 20 yıldan fazla meslek deneyimine sahip olan katılımcı sayısı ise 18 kişi veya %6,0'dır. Bu verilere göre, katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde, en büyük katılımcı grubunun 18-29 yaş aralığında olduğu ve bu grupların toplam katılımcıların neredeyse yarısını oluşturduğu görülmektedir.

3.8.2 Eğitim Durumuna Göre Katılımcı Profili

Aşağıda, eğitime dayalı olarak yanıtlayıcıların özelliklerine ilişkin veriler yer almaktadır.

Tablo 2. Eğitim Durumuna Göre Katılımcılar

Eğitim	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Onlisans	71	23,7%
Lisans	198	66,0%
Yüksek Lisans	31	10,3%
Toplam	300	100,0%

Tablo 2'ye göre, toplamda 300 katılımcının olduğu bilinmektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine göre önlisans düzeyinde eğitime sahip olan katılımcıların sayısı 71 kişi veya toplam katılımcıların %23,7'sini oluşturuyor. Lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcıların sayısı ise 198 kişi veya toplam katılımcıların %66,0'ını temsil ediyor. Yüksek lisans seviyesinde eğitime sahip olan katılımcıların sayısı ise 31 kişi veya toplam katılımcıların %10,3'ünü oluşturuyor.

Bu veriler, katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımını göstermektedir. Lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcıların sayısı en yüksek orana sahipken, onu onlisans ve yüksek lisans seviyelerinde eğitim almış olan katılımcılar izlemektedir.

3.8.3 Gelire Göre Katılımcı Profili

Gelire dayalı bir sınıflandırma ile 300 katılımcının katıldığı çalışmadan, aşağıdaki tabloda gösterilebilir.

Tabel 3. Katılımcı Gelire Göre Dağılımı

Gelir	Katılımcı Sayısı	Yüzde
< 5000	5	1,7%
5000 – 10.000	102	34,0%
10.000 – 15.000	151	50,3%
> 15.000	42	14,0%
Toplam	300	100,0%

Tablo 3'e göre, toplamda 300 katılımcının olduğu bilinmektedir. Katılımcıların gelir düzeylerine göre geliri 5 binden az olan katılımcıların sayısı 5 kişi veya toplam katılımcıların %1,7'sini oluşturuyor. 5 bin ile 10 bin arası gelire sahip katılımcıların sayısı ise 102 kişi veya toplam katılımcıların %34,0'ını temsil ediyor. 10 bin ile 15 bin arası gelire sahip olan katılımcıların sayısı 151 kişi veya toplam katılımcıların %50,3'ünü oluşturuyor. Geliri 15 binden fazla olan katılımcıların sayısı ise 42 kişi veya toplam katılımcıların %14,0'ını oluşturuyor.

Bu verilere göre, katılımcıların gelir düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde, en büyük katılımcı grubunun 10 bin ile 15 bin arası gelire sahip olanlar olduğu görülmektedir. Diğer gelir grupları ise farklı yüzdelerle temsil edilmektedir.

3.9. Araştırma Aracı Test Sonuçları

3.9.1. Geçerlilik Testi Sonuçları

Analiz sonuçlarına göre, tüm ifadeler %5'in altında anlamlılık düzeyine sahip oldukları için geçerli ilan edilmiştir. Oysa manuel olarak yapılırsa, her bir ifade için elde edilen korelasyon değeri, kritik çarpım momenti korelasyon değeri ile karşılaştırılması gerekir; burada sonuçlar, tüm ifadelerin, 0,113'in üzerinde olan %5'lik kritik değerin üzerinde bir korelasyon değerine sahip olduğunu gösterir (Bkz. Tablo n = 300 için Kritik Değer R arpım Momenti), böylece ankette yer alan ifadeler anlamlıdır ve yapı geçerliliğine sahiptir. Ya da istatistik dilinde içsel tutarlılık (*internal consistence*) vardır, yani bu ifadeler aynı yn ölçmektedir. Bu, elde edilen verilerin geçerli olduğu ve Tablo 4'te açıklandığı gibi daha fazla analiz için kullanılabileceği anlamına gelir.

Tablo 4. Geçerlilik Testi Sonuçları

İfade sayıları		Değişken	Pearson Korelasyon katsayısı	Kritik değer %5 (N:300)	Sonuç
1.	A1	Çalışan Performansı	0,470	0,113	Geçerli
2.	A2		0,732		
3.	A3		0,811		
4.	A4		0,821		
5.	A5		0,808		
6.	A6		0,818		
7.	B1	İş-Yaşam Dengesi	0,755	0,113	Geçerli
8.	B2		0,785		
9.	B3		0,781		
10.	B4		0,744		
11.	B5		0,740		
12.	C1	İş-Aile Çatışması	0,680	0,113	Geçerli
13.	C2		0,815		
14.	C3		0,857		
15.	C4		0,825		
16.	C5		0,814		

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Tablo 4'e göre, bu çalışmada kullanılan tüm değişkenlerin, 0,113'e eşit olan kritik çarpım momenti korelasyon değerinin üzerinde korelasyon katsayısına sahip oldukları için, bu çalışmada yer alan tüm soruların geçerli olduğu açıklanabilir. Araştırma, kullanılan her bir değişkenin korelasyon değerinin bu belirli kritik değerin üzerinde olduğunu gösterdiği için geçerli kabul edilebilir.

Bu durum, çalışmada kullanılan ölçme aracının, her bir değişken için ölçüm öğelerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde belirli bir kritik çarpım momenti korelasyon değerini aştığını gösterir. Bu da, ölçme aracının geçerli olduğunu ve kullanılan ölçüm öğelerinin araştırmanın amacını doğru bir şekilde yansıttığını belirtir. Bu nedenle, bu çalışmanın her bir değişkeni kapsayan anketin geçerli kabul edildiği ve daha fazla test için gereken standartları karşıladığı ifade edilebilir. Bu durum, araştırmanın derinlemesine incelenmesi ve elde edilen sonuçların daha güvenilir bir şekilde yorumlanmasına olanak sağlayabilir.

3.9.2. Güvenilirlik Testi Sonuçları

Maddelerin araştırma değişkeni verilerinin göstergesi olarak kullanılması, kullanılan verilerin güvenilir olması veya daha ileri analizler için güvenilirlik yönünü karşılaması için güvenilirlik testi yoluyla bir tutarlılık testi gerektirir. Bir anketteki soru maddelerinin güvenilirliğini Cronbach Alpha değerini kullanarak test edin. Bu, her değişken için bir grup katılımcı için yalnızca bir kez yapıldı. Güvenilirlik ölçüsü, *Cronbach Alpha*'ya göre güvenilir olarak kabul edilir, bu nedenle ölçüm sonuçları doğruluk ve tutarlılık düzeyine sahip bir ölçüm aracı olarak kabul edilebilir. Güvenilirlik testinin sonuçları Tablo 5'te görülebilir.

Tablo 5. Güvenilirlik Testi Sonuçları

No	Değişken	Ürün Sayısı	<i>Cronbach's Alpha</i>		Sonuç
			Sayı	Standart	
1	Çalışan Performansı	6	0,840	0,600	Güvenilir
2	İş-Yaşam Dengesi	5	0,816	0,600	Güvenilir
3	İş-Aile Çatışması	5	0,858	0,600	Güvenilir

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Tablodaki *Cronbach Alfa* değerlerinin sırasıyla 0,840, 0,816 ve 0,858 olduğu belirtiliyor. Bu değerler, araştırma değişkenlerinde kullanılan her bir soru maddesinin, *Cronbach Alfa* değeri 0,600'den büyük olduğu için güvenilir olarak kabul edildiğini ifade etmektedir. Yani, araştırma değişkenlerinde yer alan tüm soru maddelerinin *Cronbach Alfa* değerlerinin belirtilen eşiğin üzerinde olması, ölçüm aracının güvenilir olduğu ve iç tutarlılık açısından kabul edilebilir seviyede olduğu anlamına gelir. Bu durum, kullanılan ölçme aracının güvenilirliği konusunda olumlu bir bulgudur ve araştırma sonuçlarının daha sağlam temellere dayandığını gösterir.

3.10. Çoklu Doğrusal Regresyon Test Sonuçları

3.10.1. Normallik Testi Sonuçları

Normallik testi, araştırma verilerinin dağılımını görmek için kullanılır. Bu çalışmadaki normallik testi, *Kolmogorov-Smirnov* parametrik olmayan istatistik testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu normallik testi kararının verilmesinin temeli şudur: anlamlılık değeri 0,05'ten büyükse, o zaman veri normal dağıldığı anlamına gelir. Tersine, anlamlılık değeri 0,05'ten küçükse, veri dağılımın normal

olmadığı anlamına gelir. Araştırma verilerinin normallik testi sonuçları tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6. Normallik Testi – Tek Örnek Kolmogorov-Smirnov Testi
Tek Örnek Kolmogorov-Smirnov Testi

		Unstandardized Residual
N		300
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.74796696
Most Extreme Differences	Absolute	,044
	Positive	,028
	Negative	-,044
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Tablo 6, normallik testinin anlamlılık değerinin 0,200 veya $> 0,05$ olduğunu, yani artık verilerin normal dağıldığı anlamına gelir.

3.10.2. Çoklu Bağlantı Testi

Çoklu bağlantı testi, regresyon modelinin bağımsız değişkenler arasında bir korelasyon bulup bulmadığını test etmeyi amaçlar. Bir korelasyon varsa, o zaman bir çoklu doğrusal bağlantı sorunu vardır. İyi bir regresyon modelinde bağımsız değişkenler arasında korelasyon yoktur. Bu çalışmadaki çoklu bağlantı testi için Tolerans değerine veya Varyans Şişirme Faktörü (*Variance Inflation Factor*) (VIF) değerine bakın.

Tablo 7. Çoklu Bağlantı Testi Sonuçları

Sınırsız Değişkenler	Tolerance	VIF	Sonuç
İş-Yaşam Dengesi	0,398	2,512	Çoklu Bağlantıdan Arınmış
İş-Aile Çatışması	0,398	2,512	Çoklu Bağlantıdan Arınmış

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Yukarıdaki Tablo 7'den, tüm bağımsız değişkenlerin 0,100'dan büyük bir Tolerans değerine sahip olduğu gösterilebilir, bu da bağımsız değişkenler arasında bir korelasyon olmadığı anlamına gelir. Aynı şekilde Varyans Enflasyon Faktörü *Variance Inflation Factor* (VIF) değerinin hesaplanması sonuçları da aynı şeyi göstermektedir ki tüm bağımsız değişkenlerin VIF değeri 10,00'dan küçüktür. Dolayısıyla regresyon modelinde bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olmadığı sonucuna varılabilir.

3.11. Tanımlayıcı Araştırma Verileri

Yanıtlayanların algılarının analizi, anketteki soruların her birini yanıtlarken yanıtlayanların algılarını analiz etmek için yararlıdır. Ortalama değeri hesaplayarak yanıtlayanların algılarını test etmek için veri analizi araçları ve ardından yanıtlayanların algılarının kategorilerine göre gruplandırılması. Puan aralığı, en yüksek puan ile en düşük puan arasındaki farkın, ankete verilen puan yanıtlarının seçenek sayısına bölünmesiyle hesaplanır. Matematiksel olarak yazılmış:

$$\text{Puan aralığı} = \frac{5-1}{5} = 0,8 \quad \text{..... Suryana (2015)}$$

Ayrıca, yanıt verenlerin algılarının sınıflandırılması birkaç kategoriye ayrılacaktır. Detaylar Tablo 8'de görülebilir.

Tablo 8. Puan Aralığına Göre Algı

Not ortalaması	Kategori
1,00 – 1,80	Çok iyi değil
1,81 – 2,60	İyi değil
2,61 – 3,40	Az iyi
3,41 – 4,20	İyi
4,21 – 5,00	Çok iyi

Bu çalışmadaki her bir değişkenin başarılarına genel bir bakış sağlamak için kullanılan kriter aralığı, yanıtlayanların cevaplarının ortalama puanıdır. Ortalama 3,41'in üzerinde bir puan elde edilirse, ankette yer alan her bir soru maddesine genel olarak cevaplayıcıların kabul edilebilir veya iyi yanıt verdiği sonucuna varılabilir.

3.11.1. Çalışan Performans Değişkenlerinin Açıklaması

Katılımcıların Çalışan Performansı değişkenine ilişkin algıları, ankete cevap veren tüm katılımcıların cevaplarıdır. Katılımcıların Çalışan Performansı değişkenine ilişkin algıları Tablo 9'da görülebilir.

Tablo 9. Katılımcıların Çalışan Performans Değişkenlerine İlişkin Algıları

No	İfadeler	Alternatif Cevaplar					Ort.
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
1.	İşimin kalitesi her zaman tatmin edicidir.	183	84	27	0	6	4,46
2.	Birden fazla işi aynı anda yapabilirim.	153	96	39	12	0	4,30
3.	İşimi her zaman tam zamanında bitiririm.	126	114	48	12	0	4,28
4.	Maliyetleri kullanmakta her zaman etkili olmuştumdur.	123	114	39	12	12	4,08
5.	yalnız çalışabilirim.	102	144	42	12	0	4,12
6.	Verilen işe bağlılığım yüksektir.	102	138	36	12	12	4,02
Ortalama							4,29

Tablo 9'a göre, Çalışan Performansı değişkeninin ortalama değerinin 4,29 olduğu belirtiliyor. Eğer ortalama değer $4,29 > 3,41$ ise, bu durum katılımcıların çalışan performansı ile ilgili soru maddelerine ilişkin algısının "iyi" olduğunu gösterir.

Yani, bu ortalama değer, katılımcıların değerlendirdiği çalışan performansı ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların genel olarak olumlu veya kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösteriyor. Bu da çalışan performansının genel algısının olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir.

3.11.2. İş-Yaşam Dengesi Değişkenlerinin Açıklanması

Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi değişkenine ilişkin algıları, anketi yanıtlayan tüm yanıtlayıcıların yanıtlarıdır. Katılımcıların İş Yaşam Dengesi değişkenine ilişkin algıları Tablo 10'da görülebilir.

Tablo 10. Katılımcıların İş Yaşam Dengesi Değişkenlerine İlişkin Algıları

No	İfadeler	Alternatif Cavaplar					Ort.
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
1.	Kurumun faaliyetlerinde her zaman yer alırım.	174	90	30	6	0	4,40
2.	bu işi seviyorum.	114	123	48	15	0	4,12
3.	Kurumda sıklıkla ödüller alıyorum.	165	81	36	18	0	4,31
4.	Kurum elverişli bir çalışma ortamı sağlar.	141	81	60	18	0	4,15
5.	İş arkadaşlarımla çok iyi bir ilişkim var.	123	93	69	15	0	4,08
Ortalama							4,22

Tablo 10'a göre, İş Yaşam Dengesi değişkeninin ortalama değerinin 4,22 olduğu belirtiliyor. Eğer ortalama değer $4,22 > 3,41$ ise, bu durum katılımcıların İş Yaşam Dengesi ile ilgili soru maddelerine ilişkin algısının “iyi” olduğunu gösterir. Bu ortalama değer, katılımcıların iş yaşamıyla ilgili dengeye ilişkin sorulara verdikleri yanıtların genel olarak olumlu veya kabul edilebilir düzeyde olduğunu

gösteriyor. Bu da, iş yaşamı dengelemesiyle ilgili algının genel olarak olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir.

3.11.3. İş-Ailesi Çatışması Değişkenlerinin Açıklanması

Katılımcıların İş Ailesi Çatışması değişkenine ilişkin algıları, ankete cevap veren tüm katılımcıların cevaplarıdır. Katılımcıların İş-Aile Çatışması değişkenine ilişkin algıları Tablo 11’de görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların İş Ailesi Çatışması Değişkenlerine İlişkin Algıları

No	İfadeler	Alternatif Cevaplar					Ort.
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
1.	Ailede bir anne olarak iş yoğunluğu işlerime engel olmuyor.	171	72	45	12	0	4,34
2.	Bir eş olarak ev işlerinin yükü işime engel olmuyor.	132	108	42	18	0	4,18
3.	Ofiste o kadar çok işim olmasına rağmen sık sık eşime eşlik ediyorum ve aileme zaman ayırıyorum.	147	84	51	18	0	4,20
4.	Çocuğa eşlik etmek için bir anne olarak ve ihtiyaç anında çocuğun yanıdayım.	108	135	39	18	0	4,11
5.	İş yerinde karşılaştığım iş sorunları ailemle olan ilişkiimi etkilemez.	108	126	48	18	0	4,08
Ortalama							4,18

Tablo 11'deki verilere göre, İş-Aile Çatışması değişkeninin ortalama değerinin 4,18 olduğu ifade ediliyor. Eğer ortalama değer $4,18 > 3,41$ ise, bu durum katılımcıların İş Aile Çatışması ile ilgili soru maddelerine ilişkin algısının "iyi" olduğunu gösterir. Bu ortalama değer, katılımcıların iş ve aile arasındaki çatışma ile ilgili sorulara verdikleri yanıtların genel olarak olumlu veya kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösterir. Bu durum, iş ile aile arasındaki çatışmanın genel algısının olumlu olduğu şeklinde yorumlanabilir.

3.12. Çoklu Doğrusal Regresyon Sonuçları

Çoklu doğrusal analiz, bu çalışmadaki sorunlara cevap vermeyi amaçlamaktadır. Bu analiz, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini analiz etmek için kullanılır. Elde edilen verilere dayanarak SPSS programı kullanılarak hesaplamalar veya veri işleme yapılır. Verilerin regresyon analizi sonuçlarının denklemi aşağıdaki değerleri elde etti:

Tablo 12. Regresyon Analizi Sonuçları

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.776	,672		2.645	,009		
X1	,644	,048	,538	13.313	,001	,398	2.512
X2	,468	,046	,415	10.271	,001	,398	2.512

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Böylece, istatistiksel hesaplamaların sonuçları, eşzamanlı çoklu doğrusal regresyon denklemi aşağıdaki gibi yazılabilir:

$$Y = 1,776 + 0,644X1 + 0,468X2$$

Yukarıdaki regresyon denkleminin sonuçlarından, çalışmanın sonuçlarının aşağıdaki gibi olduğu bilinmektedir:

1. Sabit değer 1,776'dır, yani İş-Yaşam Dengesi ve İş-Ailesi Çatışması değişkenleri sıfır veya sabit ise, Çalışan Performansı değişkeni 1,776 pozitif bir değere sahip olacaktır.

2. İş Yaşam Dengesi etkisine ilişkin regresyon katsayısı 0,644 olup, İş Yaşam Dengesindeki her artışın Çalışan Performansını 0,664 artıracağını açıklamaktadır, bu da İş Yaşam Dengesi değişkeninin Çalışan Performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu anlamına gelmektedir.
3. İş Ailesi Çatışması etkisine ilişkin regresyon katsayısı 0,468'dir ve bu, İş Ailesi Çatışması'ndaki her artışın Çalışan Performansını 0,468 artıracağını açıklamaktadır, bu da İş Ailesi Çatışması değişkeninin Çalışan Performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu anlamına gelmektedir.

3.12.1 Korelasyon ve Determinasyon Katsayıları

İş-Yaşam Dengesi (X1) ile İş-Ailesi Çatışması (X2) arasındaki doğrusal etki, çoklu korelasyon katsayısı ve sonlandırma katsayısı ile kanıtlanabilecek bir ilişkiye sahiptir. Bu katsayı, eş zamanlı olarak bağımsız değişkenlerin genel ilişkisinin bağımlı değişkenlerle olan yakınlığını açıklar. Korelasyon değeri -1 ile +1 arasında hareket eder ve 1 değerine ne kadar yakınsa veya 1'e eşitse, değişkenler arasındaki korelasyon o kadar güçlüdür veya tersi de geçerlidir. Çoklu belirleme veya Determinasyon katsayısı ise bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki eşzamanlı etkisinin büyüklüğünü açıklayan bir katsayıdır.

Tablo 13. Korelasyon ve Determinasyon Katsayıları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898	.807	.806	1.75384	1.982

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Kaynak : SPSS Çıktı Sonuçları

0,898 korelasyon katsayısı R, İş Yaşam Dengesi (X1) ve İş Ailesi Çatışması (X2) değişkenleri ile Çalışan Performansı (Y) arasındaki ilişkinin derecesini (korelasyon) %89,8'lik yakın bir ilişki ile pozitif olarak açıklamaktadır. Bu, iki

bağımsız değişkenin %80 - %100 kategori değeri ile Çalışan Performansı (Y) ile çok güçlü bir ilişkiye sahip olduğu anlamına gelir.

Determinasyon katsayısı ise bağımsız değişkenlerden birinin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin büyüklüğünü, diğer değişkenlerin bilinmediği varsayımıyla açıklayan bir katsayıdır. SPSS çıktısının sonuçlarından Düzeltilmiş R Kare 0,806'dır. Bu boyutun düzeltilmiş R Kare değeri, İş Yaşam Dengesi (X1) ve İş Ailesi Çatışması (X2) değişkenlerinin Çalışan Performansını (Y) etkilemedeki rolünün 0,806 veya %80,6 olduğunu açıklamaktadır. Bu değişkenlerin rolünün artık (*residual* değeri) ise bu çalışmada yer almayan diğer değişkenlerden 0,194 veya %19,4 etkilenmektedir.

3.12.2. Eşzamanlı Sonuçları (F testi)

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini aynı anda (eşzamanlı olarak) görmek için F testi yapılır. F sayı > F tablo %5 anlamlılık düzeyinde ise, bağımsız değişkenlerin birlikte bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Öte yandan, F sayı < F tablo %5 gibi anlamlı bir düzeyde ise, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 14. Eşzamanlı Test Sonuçları (Test F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3824.759	2	1912.379	621.717	.001
	Residual	913.561	297	3.076		
	Total	4738.320	299			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Tabloya göre, Ortalama Kare regresyonunun Ortalama Kare kalıntısına bölünmesi sonucunda elde edilen F istatistiği, anlamlılık değeri 0,001 olan ve 621,717 değerine sahiptir. Ayrıca, F tablo değeri %5 anlamlılık düzeyinde ve df (serbestlik dereceleri) 297 ve 2 olan durum için 3.03'tür. Hesaplanan F değeri

(621,717), F tablo değerinden (3.03) çok daha büyük olduğundan, alternatif hipotez (Ha) kabul edilir ve H0 hipotezi reddedilir. Bu sonuç, İş-Yaşam Dengesi (X1) ve İş-Ailesi Çatışması (X2) değişkenlerinin birlikte Çalışan Performansı (Y) üzerinde benzer etkilere sahip olduğunu gösterir.

Bu durum, yapılan regresyon analizinin İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Çatışması değişkenlerinin birlikte Çalışan Performansı üzerinde etkili olduğunu ve bu değişkenlerin işlevsel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

3.12.3. Kısmen Sonuçları (t testi)

Bu test, bağımsız değişkenlerin bireysel olarak bağımlı değişken (kısmen) üzerindeki anlamlı etkisini görmek için yapılmıştır. Diğer değişkenlerin sabit olduğunu varsayarak. %5 anlamlılık ile t sayı > t tablo ise, kısmen bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılabilir. t sayısı < t ise %5 anlamlılık düzeyinde tablo, bağımsız değişkenin bağımlı üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varılabilir.

Tablo 15. Kısmen Test Sonuçları (t testi)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.776	,672		2.645	,009		
X1	,644	,048	,538	13.313	,001	,398	2.512
X2	,468	,046	,415	10.271	,001	,398	2.512

Kaynak: SPSS Çıktı Sonuçları

Tablo 16'ya dayanarak, sonuçlar aşağıdaki gibi açıklanabilir.

a. İş Yaşam Dengesi değişkeninin Çalışan Performansına kısmi etkisi

Regresyon katsayısı değerlerinin standart hata ile karşılaştırılması sonucunda İş Yaşam Dengesi değişkeninin etkisine ilişkin t değerinin 0,001 anlamlılık olasılık değeri sınırında 13,313 olduğu elde edilmiştir. df 297 ve %5 anlamlılık düzeyindeki t-tablo değeri 1.65'tir. Bu hesaplamanın sonuçları, hesaplanan t değerinin t tablosu değerinden büyük olduğunu gösterir, böylece

alternatif hipotezin (H_a) kabul edilebileceği ve boş hipotezin (H_o) reddedilebileceğine karar verilebilir, yani İş-Yaşam Dengesi (X_1) Çalışan Performansı (Y) üzerinde kısmen anlamlı bir etkiye sahiptir.

b. İş Ailesi Çatışması Değişkeninin Çalışan Performansına Kısmi Etkisi

Regresyon katsayısı değerlerinin standart hata ile karşılaştırılması sonucunda İş Ailesi Çatışması değişkeninin etkisi için t değerinin 0,001 anlamlılık olasılık değeri sınırında 10,271 olduğu elde edilmiştir. df 297 ve %5 anlamlılık düzeyindeki t -tablo değeri 1.65'tir. Bu hesaplamanın sonuçları, hesaplanan t değerinin t -tablo değerinden büyük olduğunu göstermektedir, böylece alternatif hipotezin (H_a) kabul edilebileceği ve boş hipotezin (H_o) reddedilebileceğine karar verilebilir, yani İş Ailesi Çatışması (X_2) Çalışan Performansı üzerinde kısmen önemli bir etkiye sahiptir.

3.13. Tartışma

3.13.1. İş-Yaşam Dengesi ve İş-Ailesi Çatışmasının Çalışan Performansına Etkisi

Ortalama Kare regresyonunu Ortalama Kare kalıntısına bölmenin sonuçları, 0.001 anlamlılık olasılık değeri limiti ile 621,717'lik bir F sayısı elde etti. F tablo değeri ise %5 anlamlı düzeyde ve df 297 3.03'dır. Böylece hesaplanan F sayısı (621,717), F tablosundan (3.03) daha büyüktür, böylece bir karar alınabilir, yani alternatif hipotezin (H_a) kabul edilmesi ve H_o hipotezinin reddedilmesi, yani İş-Yaşam Dengesi, İş-Ailesi Çatışmasının birlikte Çalışan (Y) performansı etkilediği anlamına gelir.

SPSS çıktısının sonuçlarından Düzeltilmiş R Kare 0,806'dir. Bu boyutun Düzeltilmiş R Kare değeri, İş Yaşam Dengesi, İş Ailesi Çatışması değişkenlerinin Çalışan Performansını (Y) etkilemedeki rolünün 0,806 veya %80,6 olduğunu açıklamaktadır. Bu değişkenlerin rolünün artık (*residual* değeri) ise bu çalışmada yer almayan diğer değişkenlerden 0,194 veya %19,4 etkilenmektedir.

3.13.2. İş-Yaşam Dengesinin Çalışan Performansına Etkisi

Regresyon katsayısı değerlerinin standart hata ile karşılaştırılması sonucunda İş Yaşam Dengesi değişkeninin etkisine ilişkin t değerinin 0,001 anlamlılık olasılık değeri sınırında 13,313 olduğu elde edilmiştir. df 297 ve %5 anlamlılık düzeyindeki t-tablo değeri 1.65'tir. Bu hesaplamanın sonuçları, hesaplanan t sayının t tablosu değerinden büyük olduğunu gösterir, böylece alternatif hipotezin (Ha) kabul edilebileceği ve sıfır hipotezin (Ho) reddedilebileceğine karar verilebilir, İş Yaşam Dengesi (X1) Çalışan Performansı (Y) üzerinde kısmen anlamlı bir etkiye sahiptir.

(Audie, 2021) tarafından yapılan önceki araştırmada, İş Yaşam Dengesinin Çalışan Performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. (Grace ve Yunita, 2021) tarafından yapılan araştırma ise aynı olmayan sonuçları gösteriyor, yani İş Yaşam Dengesi Çalışan Performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip değildir.

3.13.3. İş-Ailesi Çatışmasının Çalışan Performansına Etkisi

Regresyon katsayısı değerlerinin standart hata ile karşılaştırılması sonucunda İş Yaşam Dengesi değişkeninin etkisine ilişkin t değerinin 0,001 anlamlılık olasılık değeri sınırında 10,271 olduğu elde edilmiştir. df 297 ve %5 anlamlılık düzeyindeki t-tablo değeri 1.65'tir. Bu hesaplamanın sonuçları, hesaplanan t değerinin t-tablo değerinden büyük olduğunu göstermektedir, böylece alternatif hipotezin (Ha) kabul edilebileceği ve sıfır hipotezin (Ho) reddedilebileceğine karar verilebilir, yani İş Ailesi Çatışması (X2) Çalışan Performansı (Y) üzerinde kısmen önemli bir etkiye sahiptir.

(Ayif, 2021) tarafından daha önce yapılan araştırmanın sonuçları, İş Ailesi Çatışmasının Çalışan Performansı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İş Aile Çatışmasının Çalışan Performansı üzerinde

önemli bir etkisinin olmadığı (Grace, 2021) tarafından yapılan araştırmadan farklıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, Aceh'teki kadın banka çalışanlarının performansını etkileyen unsurlar üzerine odaklanmış ve iş yaşam dengesi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, bu iki değişkenin kadın banka çalışanlarının performansı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş yaşam dengesi ile iş-aile çatışması arasında, bu çalışmanın bulgularına göre, performans üzerinde kısmi bir etkileşim olduğu gözlemlenmiştir. Yani, her iki faktörün de performansı kısmen etkilediği sonucuna varılmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ve iş-aile çatışması, iş performansını etkiler. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre, iş yaşam dengesindeki artışın ve iş-aile çatışmasındaki azalışın çalışan performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Korelasyon katsayısı ise İş Yaşam Dengesi (X1) ve İş Aile Çatışması (X2) ile Çalışan Performansı (Y) arasında kurulan çoklu korelasyon, %89,8 değerindedir. Bu, bağımsız değişkenlerin, yani iş yaşam dengesi ve iş aile çatışması değişkenlerinin, çalışan performansındaki değişkenliğin büyük bir kısmını açıkladığını gösterir. Ayrıca, Düzeltilmiş R Kare değeri %80,6 olarak belirlenmiştir. Bu değer, İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Çatışması değişkenlerinin Çalışan Performansını açıklamada başarı oranının %80,6 olduğunu gösterir. Geriye kalan %19,4'lük kısım ise bu çalışmada ele alınmayan diğer faktörlerden kaynaklanmaktadır. istatistiksel analizler, iş yaşam dengesi ve iş aile çatışmasının çalışan performansını pozitif ve güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu bağlamda, iş yaşam dengesi ve iş aile çatışması faktörlerine odaklanarak çalışan performansını artırmak mümkün olabilir.

Eşzamanlı (F testi) doğrulama testi sonuçlarına göre, İş Yaşam Dengesi (X1) ve İş Aile Çatışması (X2) değişkenleri birlikte Çalışan Performansı (Y) üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. F istatistiği 621,717 olarak bulunmuştur ve bu değer F tablo değerinden (3.03) çok daha büyük olduğu için, İş Yaşam Dengesi ve İş Aile Çatışması

değişkenlerinin birlikte iş performansını etkilediği alternatif hipotezinin kabul edildiğini gösterir. Bu sonuç, yapılan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ve İş-Yaşam Dengesi ile İş-Aile Çatışması değişkenlerinin iş performansı üzerinde benzer etkilere sahip olduğunu göstermektedir.

Son olarak kısmi (t testi) doğrulama testi sonuçlarına göre, İş-Yaşam Dengesi (X1) ve İş-Aile Çatışması (X2) değişkenlerinin Çalışan Performansı (Y) üzerinde kısmen anlamlı etkilere sahip olduğu görülmektedir. İş Yaşam Dengesi değişkeni için hesaplanan t değeri 13,313 ve İş Aile Çatışması değişkeni için hesaplanan t değeri 10,271'dir. Her iki durumda da, bu t değerleri, %5 anlamlılık düzeyindeki t-tablo değerinden (1.9826) büyük olduğundan, alternatif hipotezin (Ha) kabul edilebileceği ve boş hipotezin (Ho) reddedilebileceği sonucuna varılabilir. Bu da iş yaşam dengesi ve iş aile çatışması değişkenlerinin, çalışan performansı üzerinde kısmen anlamlı bir etkiye sahip olduğunu gösterir.

Bu çalışma, iş yaşam dengesi ve iş-aile çatışması faktörlerinin kadın banka çalışanlarının performansını etkilediğini ortaya koymaktadır. İş yaşam dengesi ile iş-aile çatışması arasında kısmi bir etkileşim olduğu gözlemlenmiş ve bu iki değişkenin çalışan performansını kısmen etkilediği sonucuna varılmıştır. İstatistiksel analizler, iş yaşam dengesi ve iş aile çatışmasının çalışan performansını olumlu ve güçlü bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Eşzamanlı doğrulama testi sonuçları ve kısmi doğrulama testi sonuçları da iş yaşam dengesi ve iş aile çatışması değişkenlerinin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu desteklemektedir. Bu nedenle, çalışan performansını artırmak için bu faktörlere odaklanmanın önemli olabileceği sonucuna varılabilir.

Ancak, bu bulgular, çalışmanın kapsamı ve yöntemleri dâhilinde elde edilmiş ve sınırlı bir perspektife dayanmış olabilir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmaların daha geniş bir örnekleme ve farklı iş kollarındaki çalışanları içermesi, ayrıca performansı etkileyebilecek diğer değişkenlerin de dikkate alınması gerekebilir. Örneğin, farklı sektörlerden veya farklı iş pozisyonlarından çalışanların da incelenmesi, iş yaşam dengesi ve iş-aile çatışmasının performans üzerindeki etkilerinin genel bir anlayışını geliştirebilir. Ayrıca, çalışma ortamı, liderlik tarzları, motivasyon faktörleri gibi diğer değişkenlerin de performans üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi, daha kapsamlı

bir perspektif sunabilir. Bu ek faktörlerin incelenmesi, iş performansını anlamak ve iyileştirmek için daha kapsamlı bir bakış açısı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Afandi, P.: Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta. 2018.
- Ahmad, A. “Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance”, *The Journal of International Management Studies*, Vol. 3 No. 2, 2008, ss. 176-180
- Al-Alawi, A., Al-Saffar, E., Almohammedaleh, Z., Alotaibi, H., ve Al-Alawi, E.: A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers’ performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women’s Studies* Vol. 22, No.1, 2021.
- Akın, A. , Ulukök, E. & Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2017, ss. 113-124. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuiibfd/issue/29881/321965>
- Ammons, S.K. & Markham, W.T.: Working at home: experiences of skilled white-collar workers. *Sociological Spectrum*, 24(2), 2004, ss. 191-238
- Anwar, J., Hansu, S.A.F. and Janjua,

- S.Y.: “Work-life balance: what organizations should do to create balance?”, *World Applied Sciences Journal*, Vol. 24 No. 10, 2013, ss. 1348-1354
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N.: Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2), 2018.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B.: A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 2002, ss. 383-400
- Barnett, R.C.: “Home to work spillover revisited: a study of full-time employed women in dual-earner couples”, *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 56 No. 3, 1994, ss. 647-656
- Bintoro dan Daryanto.: Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Bishop, J.H.: “The recognition and reward of employee performance”, *Chicago Journals*, Vol. 5 No. 4, 1987, ss. 36-56.
- Byrne, A. and Barling, J.: “When she brings home the job status: wives’ job status, status leakage, and marital instability”, *Organization Science*, Vol. 28 No. 2, 2017, ss. 177-192.
- Cohen, A. and Liani, E.:

“Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals”, *Personnel Review*, Vol. 38 No. 2, 2009, ss. 124-141.

Profil Perkembangan Kependudukan Aceh: penjelasan Demografi Aceh 2023. Banda Aceh. 2023

Dinas Registrasi Kependudukan Aceh.:

Edison, E., Riyanti, A. and Yustiana, D.:

‘Budaya Organisasi Dalam Aspek Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Perdana Wisata, Bandung)’, *Tourism Scientific Journal*, 1(2), 2016, ss. 134–151.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M.:

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 2020, ss.15-33

Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C.:

Beyond Work and Famil: A Measure of Work/Nonwork interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2009, ss. 441-456.

Fredriksen, G.K.I. and Scharlach, A.E.:

Families and Work: New Directions in the Twenty-First Century, Oxford University Press, 2001, New York, NY

Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L.:

“Antecedents and outcomes of work-family conflict”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77 No. 1, 1992, ss. 65-78.

Ghoniayah dan Masurip.:

Hubungan Antara Work Family Conflict (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri- Dengan Stres Kerja dan Komitmen Jakarta. Jurnal Empati, Volume 5(3), Organisasi Pada Sopir Bus Po Agra Mas 2015, ss. 543-548.

Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24, 2017, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I.:

Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J.:

“Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, Vol. 10 No. 1, 1985, ss. 76-88.

Hadi, A. :

Aceh: Sejarah, Budaya, Dan Tradisi. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. 2010.

Hudson.:

The Case for Keseimbangan Kehidupan Kerja: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Global Resources, 20:20 Series. 2005.

Hughes, D., Galinsky, E. and Morris, A.:

“The effects of job characteristics on material quality: specifying linking mechanisms”, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 54 No. 1, 1992, ss. 31-42.

Indra, I.:

Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 7, Nomor 2, 2019.

Ismi, R.:

Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 8(1), 2016.

- Kalliath, & Brough, P.:
Keseimbangan Kehidupan Kerja: A Review of The Meaning of The Balance Construct. *Journal Management and Organization*, 1(4), 2008, ss. 323-327.
- Kasmir.:
Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Kaswan.:
Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Konrad, A.M. and Mangel, R.:
“The impact of work-life programs on firm productivity”, *Strategic Management Journal*, Vol. 21 No. 12, 2000, ss. 1225-1237
- Makela, L. and Suutari, V.:
Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review*, Vol. 53 No. 3, 2011, ss. 365-375.
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K.:
Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Women in Management Review* (in press), 2005.
- Mesmer-Magnus, J.R. and Viswesvaran, C.:
“Convergence between measures of work to family and family to work conflict: a meta-analytic examination”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67 No. 2, 2005, ss. 215-232
- Nurjaya, N.:
Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 2021, ss. 60-74.

- Parlak N.K.:
Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi. (Türk Metal Yayınları-5), 2016.
- Teori Administrasi Publik, Alfabeta. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Pasolong, H.:
- Paulose & Sudarsan.:
Work Life Balance: A Conceptual Review, 2014.
- Prajogo, W.:
Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. Jurnal Siasat Bisnis, 17(1), 2013, ss. 101-106
- Prawirosentono, S.:
Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dudia. Yogyakarta: BPFE, 2010.
- Putri, S. H.:
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(1), 2020, ss. 26-39.
- Putri, R dan Astuti, P.:
Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis Volume 12, No. 1, 2022
- Rahmadita, I.:
Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan

Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. eJournal Psikologi, 1 (1), 2013, ss. 58-68.

Rikantika, R.: Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Study Pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Yogyakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(2), 2016, ss.12-24.

Rismawati, M.: Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar: Celebes Media Perkasa, 2018.

Rivai, V. and Sagala, E. J.: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik. 3rd edn. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Rothbard, N.P.: Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46 No. 4, 2001, ss. 655-684

Rotondo, D.M.U. and Kincaid, J.F.: "Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23 No. 5, 2008, ss. 484-506

Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B. and Peiró, J.M.: "Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: a test of longitudinal effects", *Work and Organizational Psychology*, Vol. 31 No. 3, 2015, ss. 147-154.

Sekaran, U dan Bougie, R.:

Research Method For Business: A Skill Building Approach 17th Edition. Chichester: Wiley, 2016.

Westman, M. and Wurtz, O.:

(2016). Work and family role adjustment of different types of global professionals: scale development and validation”, *Journal of International Business Studies*. Vol. 47 No. 2, 2016, ss. 113-139.

Shaffer, M.A., Sebastian Reiche, B., Dimitrova, M., Lazarova, M., Chen, S., Simanjuntak, P. J.:

Manajemen dan evaluasi kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011.

Singh, P & Khanna, P.:

Keseimbangan kehidupan kerja a Tool for. Increased Employee Productivity and Retention. Lachoo Management. 2(2), 2011.

Soomro, A., Breitenecker, R and Shah, S.:

Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studie*. 7(1), 2017, ss. 129-14.

Sugiyono:

Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sutrisno, E.:

Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.

Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R. and Belkin, A.: “Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 31 No. 1, 2015, ss. 207-213.

Wirawan: Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat, 2012.

Yuliviona, R.: Work Family Conflict Dan Stress Kerja Perempuan Bekerja. *Jurnal Iptek Terapan*, 8(4), 2015, ss. 192-198

Yuswanti, M., Saefuddin, D., Said, S., dan Suleman, N.: (2021). The Effect of Work Life Balance, Work Family Conflict and Family Work Conflict Moderated by Job Satisfaction on the Performance of the Midwife Coordinator in the Province of Southeast Sulawesi. *Italienisch*. 11(2), 2021, ss. 648-653.

EK. ANKET FORMU (ENDONEZCE)

No. Responden/ *Katılımcı Numarası* :

Keterangan/ *notlar* : Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda (X) pada kotak yang sesuai dengan pilihan anda./ *Aşağıdaki soruları size uygun gelen kutucuğu (X) işaretleyerek cevaplayınız.*

KARAKTERISTİK RESPONDEN/ *KATILIMCI ÖZELLİKLERİ*

1. Usia Responden/*Katılımcının Yaşı*

- a. 18 - 29 tahun/*yıl*
- b. 30 - 39 tahun/*yıl*
- c. 40 - 49 tahun/*yıl*
- d. > 50 tahun/*yıl*

2. Status Perkawinan/ *Medeni durum*

- a. Menikah/*evli*
- b. Belum menikah/*bekar*

3. Pendidikan terakhir/ *Son eğitim*

- a. SMA/*lise*
- b. Diploma/*önlisans*
- c. Sarjana/*lisans*
- d. Pascasarjana/*yüksek lisans*

4. Pendapatan/*Gelir*

- a. ≤ Rp.2.500.000 / 5000tl
- b. Rp.2.500.000-Rp.5.000.000 /
5000tl-10.000tl
- c. Rp.5.000.000-Rp.7.500.000 /
10.000tl-15.000tl
- d. ≥ Rp. 7.500.000 / 15.000tl

BAGIAN II: PERTANYAAN PENELITIAN/ARAŞTIRMA SORULARI

Berikut ini pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Responden diminta untuk memberikan pilihan respon terhadap masing-masing pernyataan terkait, memberikan tanda check list (√) pada alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai. / *Aşağıda araştırma değişkenlerine ilişkin ifadeler yer almaktadır. Katılımcılardan, ilgili her ifade için yanıt seçeneklerini belirtmeleri istenecek ve en uygun olduğunu düşündükleri alternatif cevaba bir kontrol listesi işareti (√) verilecektir.*

Keterangan/notlar :

1. STS : Sangat Tidak Setuju/*Kesinlikle katılmıyorum*
2. TS : Tidak Setuju/*Katılmıyorum*
3. KS : Kurang Setuju/*Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum*
4. S : Setuju/*Katılmıyorum*
5. SS : Sangat Setuju/*Çok Katılmıyorum*

Kinerja Karyawan/ Çalışan performansı		STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas hasil kerja saya selalu memuaskan / <i>İşimin kalitesi her zaman tatmin edicidir</i>					
2	Saya mampu mengerjakan banyak pekerjaan sekaligus / <i>Birden fazla işi aynı anda yapabilirim</i>					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu / <i>İşimi her zaman tam zamanında bitiririm</i>					
4	Saya selalu efektif dalam memanfaatkan biaya / <i>Maliyetleri kullanmakta her zaman etkili olmuşumdur</i>					
5	Saya mampu bekerja sendiri / <i>yalnız çalışabilirim</i>					
6	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan / <i>Verilen işe bağlılığım yüksektir</i>					
Work Life Balance / İş yaşam dengesi		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu ikut serta pada kegiatan yang dilakukan organisasi / <i>Kurumun faaliyetlerinde her zaman yer alırım</i>					
2	Saya menyukai pekerjaan ini / <i>bu işi seviyorum</i>					
3	Saya sering memperoleh penghargaan dari organisasi / <i>Kurumda sıklıkla ödülleri alıyorum</i>					
4	Organisasi memberikan lingkungan kerja yang					

	kondusif / <i>Kurum elverişli bir çalışma ortamı sağlar</i>					
5	Saya memiliki hubungan yang sangat baik dengan sesama rekan kerja / <i>İş arkadaşlarımla çok iyi bir ilişkim var</i>					
	Work Family Conflict / İş Aile Çatışması	STS	TS	KS	S	SS
1	Beban kerja sebagai orang tua dalam keluarga tidak mengganggu pekerjaan Saya / <i>Ailede bir anne olarak iş yoğunluğu işlerime engel olmuyor</i>					
2	Beban berupa pekerjaan rumah tangga karena sebagai seorang istri tidak mengganggu pekerjaan Saya / <i>Bir eş olarak ev işlerinin yükü işime engel olmuyor</i>					
3	Saya sering menemani suami dan memiliki waktu untuk keluarga walaupun begitu banyaknya pekerjaan Saya di kantor / <i>Ofiste o kadar çok işim olmasına rağmen sık sık eşime eşlik ediyorum ve aileme zaman ayırıyorum</i>					
4	Saya sering tersedia sebagai ibu untuk menemani anak dan pada saat dibutuhkan oleh anak / <i>Çocuğa eşlik etmek için bir anne olarak ve ihtiyaç anında çocuğun yanındayım</i>					
5	Persoalan-persoalan pekerjaan yang Saya hadapi di kantor tidak mengganggu Saya untuk berhubungan bersama keluarga / <i>İş yerinde karşılaştığım iş sorunları ailemle olan ilişkiimi etkilemez</i>					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA/ KATILDIĞINIZ İÇİN
TEŞEKKÜRLER**

VERİ İŞLEME SONUÇLARININ EKLENME

		Correlations						
		TOTAL_Y	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
TOTAL_Y	Pearson Correlation	1	.470**	.732**	.811**	.821**	.808**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Y.1	Pearson Correlation	.470**	1	.351**	.170**	.242**	.193**	.211**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.001	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Y.2	Pearson Correlation	.732**	.351**	1	.657**	.365**	.606**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Y.3	Pearson Correlation	.811**	.170**	.657**	1	.470**	.929**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Y.4	Pearson Correlation	.821**	.242**	.365**	.470**	1	.481**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Y.5	Pearson Correlation	.808**	.193**	.606**	.929**	.481**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300	300	300
Y.6	Pearson Correlation	.818**	.211**	.377**	.476**	.963**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		TOTAL_X1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
TOTAL_X1	Pearson Correlation	1	.755**	.785**	.781**	.744**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X1.1	Pearson Correlation	.755**	1	.495**	.550**	.471**	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X1.2	Pearson Correlation	.785**	.495**	1	.511**	.464**	.528**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X1.3	Pearson Correlation	.781**	.550**	.511**	1	.463**	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X1.4	Pearson Correlation	.744**	.471**	.464**	.463**	1	.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300	300
X1.5	Pearson Correlation	.740**	.429**	.528**	.443**	.393**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		TOTAL_X2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
TOTAL_X2	Pearson	1	.680**	.815**	.857**	.825**	.814**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X2.1	Pearson	.680**	1	.385**	.471**	.422**	.438**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X2.2	Pearson	.815**	.385**	1	.503**	.944**	.436**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X2.3	Pearson	.857**	.471**	.503**	1	.507**	.924**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	300	300	300	300	300	300
X2.4	Pearson	.825**	.422**	.944**	.507**	1	.437**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	300	300	300	300	300	300
X2.5	Pearson	.814**	.438**	.436**	.924**	.437**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	300	300	300	300	300	300

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	300	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.840	6

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	300	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	300	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.816	5

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	300	2.17	5.00	4.1933	.66322
X1	300	2.00	5.00	4.2200	.66474
X2	300	2.00	5.00	4.1820	.70493
Valid N (listwise)	300				

Statistics

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
N	Valid	300	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4600	4.3000	4.1800	4.0800	4.1200	4.0200

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	2.0	2.0	2.0
	3.00	27	9.0	9.0	11.0
	4.00	84	28.0	28.0	39.0
	5.00	183	61.0	61.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	4.0	4.0	4.0
	3.00	39	13.0	13.0	17.0
	4.00	96	32.0	32.0	49.0
	5.00	153	51.0	51.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	4.0	4.0	4.0
	3.00	48	16.0	16.0	20.0
	4.00	114	38.0	38.0	58.0
	5.00	126	42.0	42.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	4.0	4.0	4.0
	2.00	12	4.0	4.0	8.0
	3.00	39	13.0	13.0	21.0
	4.00	114	38.0	38.0	59.0
	5.00	123	41.0	41.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	4.0	4.0	4.0
	3.00	42	14.0	14.0	18.0
	4.00	144	48.0	48.0	66.0
	5.00	102	34.0	34.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

\

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	4.0	4.0	4.0
	2.00	12	4.0	4.0	8.0
	3.00	36	12.0	12.0	20.0
	4.00	138	46.0	46.0	66.0
	5.00	102	34.0	34.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.4400	4.1200	4.3100	4.1500	4.0800

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	2.0	2.0	2.0
	3.00	30	10.0	10.0	12.0
	4.00	90	30.0	30.0	42.0
	5.00	174	58.0	58.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	5.0	5.0	5.0
	3.00	48	16.0	16.0	21.0
	4.00	123	41.0	41.0	62.0
	5.00	114	38.0	38.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	6.0	6.0	6.0
	3.00	36	12.0	12.0	18.0
	4.00	81	27.0	27.0	45.0
	5.00	165	55.0	55.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	6.0	6.0	6.0
	3.00	60	20.0	20.0	26.0
	4.00	81	27.0	27.0	53.0
	5.00	141	47.0	47.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	5.0	5.0	5.0
	3.00	69	23.0	23.0	28.0
	4.00	93	31.0	31.0	59.0
	5.00	123	41.0	41.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
N	Valid	300	300	300	300	300
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.3400	4.1800	4.2000	4.1100	4.0800

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	4.0	4.0	4.0
	3.00	45	15.0	15.0	19.0
	4.00	72	24.0	24.0	43.0
	5.00	171	57.0	57.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	6.0	6.0	6.0
	3.00	42	14.0	14.0	20.0
	4.00	108	36.0	36.0	56.0
	5.00	132	44.0	44.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	6.0	6.0	6.0
	3.00	51	17.0	17.0	23.0
	4.00	84	28.0	28.0	51.0
	5.00	147	49.0	49.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	6.0	6.0	6.0
	3.00	39	13.0	13.0	19.0
	4.00	135	45.0	45.0	64.0
	5.00	108	36.0	36.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	18	6.0	6.0	6.0
	3.00	48	16.0	16.0	22.0
	4.00	126	42.0	42.0	64.0
	5.00	108	36.0	36.0	100.0
	Total	300	100.0	100.0	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

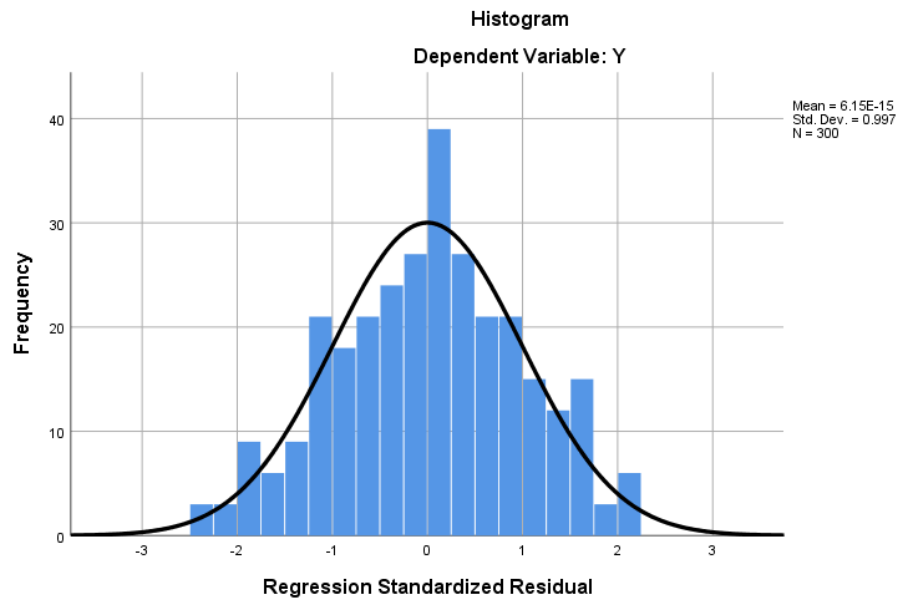
Unstandardized Residual	
N	300
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 1.74796696
Most Extreme Differences	Absolute .044
	Positive .028
	Negative -.044
Test Statistic	.046
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

a. Test distribution is Normal.

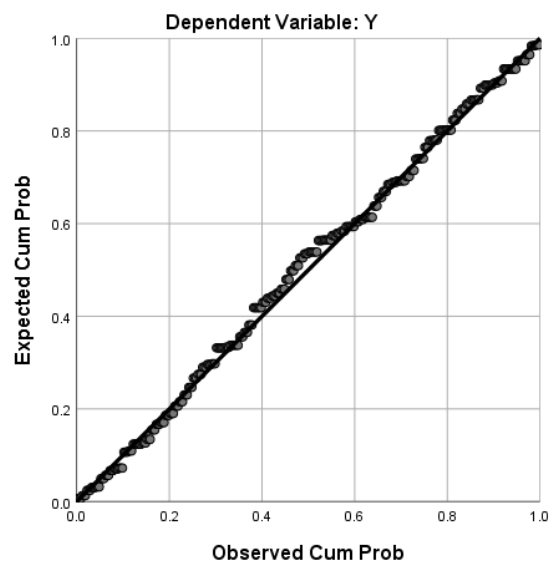
b. Calculated from data.

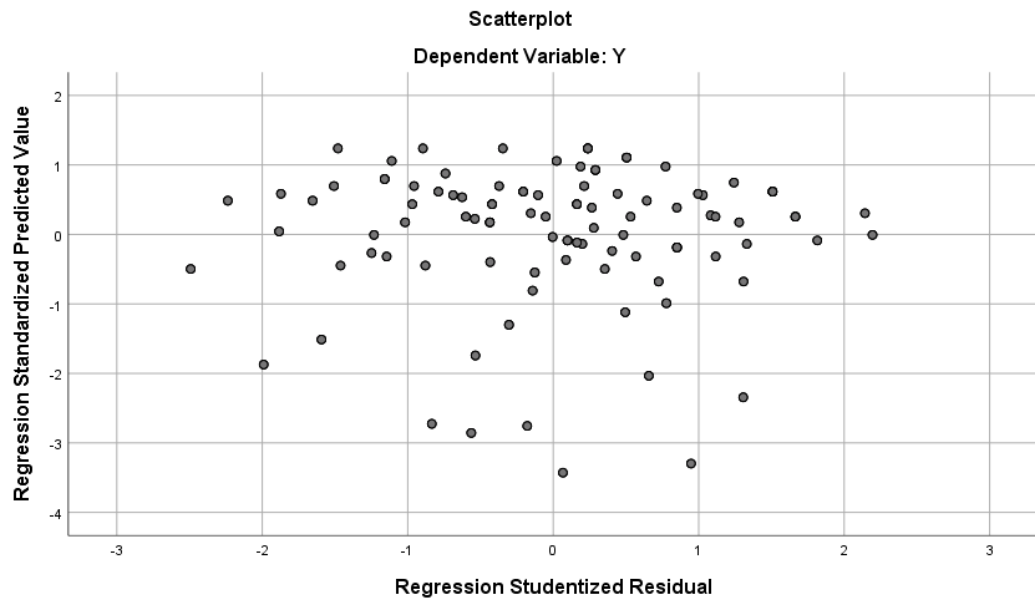
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.806	1.75384	1.980

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3824.759	2	1912.379	621.717	.001 ^b
	Residual	913.561	297	3.076		
	Total	4738.320	299			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.776	.672		2.645	.009	1.776	
	X1	.644	.048	.538	13.313	.001	.644	2.512
	X2	.468	.046	.415	10.271	.001	.468	2.512

a. Dependent Variable: Y

