

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:
KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Hande ULUKAPI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Konya–2013

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM ORGANİZASYON BİLİM DALI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN
İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:
KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Hande ULUKAPI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Bu çalışma, Selçuk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü (BAP) tarafından **13103005** nolu YL tez projesi olarak desteklenmiştir.

Konya-2013



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	HANDE ULUKAPI		
	Numarası	114227011002		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM VE ORGANİZASYON		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒	Doktora	☐
	Tezin Adı	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ		

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Hande ULUKAPI



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	HANDE ULUKAPI		
	Numarası	114227011002		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM VE ORGANİZASYON		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans ☒	Doktora	☐
	Tez Danışmanı	PROF. DR. ADNAN ÇELİK		
	Tezin Adı	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ		

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ” başlıklı bu çalışma 17/06/2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı

Danışman ve Üyeler

İmza

PROF. DR. ADNAN ÇELİK

PROF. DR. FEHMİ
KARASİOĞLU

DOÇ. DR. RIFAT İRAZ

ÖNSÖZ

Öncelikle kendisi ile çalışmaktan mutluluk duyduğum tez danışmanım Prof. Dr. Adnan ÇELİK'e yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam boyunca bana güvendiği, yol gösterdiği, bilgisini ve desteğini hiç esirgemediği için çok teşekkür ederim. Ayrıca desteklerini gördüğüm Prof. Dr. Fehmi KARASİOĞLU ve Doç Dr. Rıfat İRAZ'a da teşekkür etmek isterim.

Bunun yanında beni en zor zamanlarımda motive eden ve yardımlarıyla her zaman yanımda bulunan Yrd. Doç. Dr. Aydan YÜCELER, Arş. Gör. Abdullah YILMAZ ve Arş. Gör. Ebru ERTÜRK'e minnettarım. Tezimin istatistiksel analizlerinde bana yardımcı olan Arş. Gör. Zeynep ERGEN ve Arş. Gör. Kazım KARABOĞA'ya ve anketlerimi içtenlikle cevaplayarak çalışmama destek veren bütün hocalarıma teşekkür ederim.

Ve son olarak teşekkürün en büyüğü aileme... Bu günlere gelmemdeki emeklerini asla ödeyemeyeceğim, her zaman destekçim ve yardımcım olan annem Öğr. Gör. Nurdan ULUKAPI, babam Prof. Dr. Ömer ULUKAPI ve kardeşim Emine'ye sonsuz teşekkürler.

Hande ULUKAPI



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

	Adı Soyadı	HANDE ULUKAPI
	Numarası	114227011002
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON
	Programı	TEZLİ YÜKSEK LİSANS
	Tez Danışmanı	PROF. DR. ADNAN ÇELİK
Öğrencinin	Tezin Adı	ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ: KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Çalışmada günümüz çalışan ve örgütleri için önem arz eden konulardan olan algılanan örgütsel desteğin, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Buna göre, çalışmanın ilk iki bölümünde sırasıyla algılanan örgütsel destek ve iş-yaşam dengesi konularında teorik birer çerçeve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise çalışmanın araştırmasına yer verilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerine etkisinin araştırılması kapsamında ise Konya ilindeki 4 üniversitede görev alan akademisyenlere dağıtılan 500 anketten 356'sı SPSS 15.0 ile analiz edilmiştir.

Çalışmanın sonucuna göre, algılanan örgütsel destek değişkeni ile iş-yaşam dengesi değişkeni arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle akademisyenlerin örgütsel destek algıları arttıkça, iş yaşamlarının aile yaşamlarına olan etkisinin de olumlu olarak arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	HANDE ULUKAPI
	Numarası	114227011002
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İŞLETME / YÖNETİM ORGANİZASYON
	Programı	TEZLİ YÜKSEK LİSANS
	Tez Danışmanı	PROF. DR. ADNAN ÇELİK
Tezin İngilizce Adı	THE EFFECT OF PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON WORK-FAMILY BALANCE: AN EXAMPLE OF KONYA UNIVERSITIES	

SUMMARY

This study is intended to determine the effect of perceived organizational support on work-family balance which are important issues for today's workers and organizations. According to this, it was tried to put forward a theoretical framework about perceived organizational support and work-life balance respectively in the first two part of the study. The last part includes the research. Within the scope of investigating the effect of perceived organizational support on work-life balance, 500 questionnaires has distributed to academicians in 4 universities in Konya. 356 questionnaires of them were taken into consideration and statistical analysis were performed using SPSS 15.0 program. Results show that threre is a positive relationship between perceived organizational support and work –life balance.

Key Words: Perceived Organizational Support, Work-Life Balance.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
Bilimsel Etik Sayfası	i
Tez Kabul Formu.....	ii
Önsöz.....	iii
Özet.....	iv
Summary.....	v
İçindekiler.....	vi
Kısaltmalar Listesi.....	x
Tablolar ve Şekiller Listesi.....	xi
Giriş	1
BİRİNCİ BÖLÜM -Algılanan Örgütsel Destek	3
1.1. Örgütsel Destek	3
1.1.1.Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı	3
1.1.2.Örgütsel Destek Kavramının Özellikleri.....	4
1.2. Algılanan Örgütsel Destek	4
1.2.1.Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı	5
1.2.2.Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi	7
1.2.3.Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri	8
1.2.3.1.Sosyal Değişim Kuramı	9
1.2.3.2.Örgütsel Destek Kuramı	10
1.2.3.3.Lider-Üye Değişimi (Mübadelesi) Kuramı.....	11
1.2.3.4. ERG Kuramı	11
1.2.4.Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri.....	12
1.2.5.Algılanan Örgütsel Desteğin Belirleyicileri.....	13
1.2.5.1.Örgütsel Faktörler	13
1.2.5.1.1.Örgütsel Adalet.....	13
1.2.5.1.2.Yönetici Desteği	15
1.2.5.1.3.İnsan Kaynakları Uygulamaları	16
1.2.5.2.Bireysel Faktörler	18
1.2.6.Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	19

İKİNCİ BÖLÜM - İş-Yaşam Dengesi	21
2.1. Kişinin Yaşam Alanları	21
2.1.1. Bireysel Yaşam	21
2.1.2. Aile Yaşamı	21
2.1.3. İş Yaşamı	22
2.2. İş ve Aile Etkileşimi	22
2.3. İş-Yaşam Dengesi	23
2.3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı	23
2.3.2. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı	23
2.3.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi	24
2.4. İş-Aile Çatışması	25
2.4.1. İş-Aile Çatışması Tanımı	26
2.4.2. İş-Aile Çatışması Türleri.....	27
2.4.2.1. Zaman Temelli Çatışma.....	28
2.4.2.2. Gerginlik Temelli Çatışma	28
2.4.2.3. Davranış Temelli Çatışma	29
2.4.3. İş-Aile Çatışması ile İlgili Kuramlar	29
2.4.3.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı	30
2.4.3.2. Telafi Kuramı	30
2.4.3.3. Katkı Kuramı	30
2.4.3.4. Taşma Kuramı	30
2.4.3.5. Çatışma Kuramı.....	31
2.5. İş-Yaşam Dengesizliği	32
2.5.1. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	32
2.5.1.1. Bireysel Sonuçlar	32
2.5.1.1.1. Davranışsal Sonuçlar	33
2.5.1.1.2. Psikolojik Sonuçlar	33
2.5.1.1.3. Fiziksel Sonuçlar	33
2.5.1.2. Örgütsel Sonuçlar	33
2.5.1.2.1. Doğrudan Maliyetler	34
2.5.1.2.2. Dolaylı Maliyetler	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM - Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya

Üniversiteleri Örneği	36
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	36
3.2. Araştırmanın Kapsamı	36
3.3. Konu ile İlgili Önceki Çalışmalar	37
3.4. Metodoloji	38
3.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	38
3.4.2. Araştırmanın Yöntemi	40
3.4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	40
3.4.4. Pilot Çalışma	40
3.4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	40
3.4.6. Verilerin Toplanması	41
3.5. Analizler ve Bulgular	41
3.5.1. Katılımcı Profili	41
3.5.2. Ölçek Güvenilirliği	45
3.5.3. Katılımcı Görüşleri	47
3.5.3.1. Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Katılımcı Görüşleri	48
3.5.3.2. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Katılımcı Görüşleri	49
3.5.4. Fark Testleri	50
3.5.4.1. Yaşa Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi	50
3.5.4.2. Cinsiyete Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi	51
3.5.4.3. Unvana Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi	52
3.5.4.4. Çalışılan Kuruma Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi	52
3.5.4.5. Medeni Hâle Göre Ailenin İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi	53
3.5.4.6. Çocuk Olma Durumuna Göre Ailenin İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi	54

3.5.4.7. Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumuna Göre Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi	55
3.5.4.8. Evde İşlere Yardımcı Birisi Olma Durumuna Göre Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi	55
3.5.5. Korelasyon ve Regresyon Analizleri	56
3.5.5.1. Korelasyon Analizi	56
3.5.5.2. Regresyon Analizleri	59
3.5.5.2.1. Algılanan Örgütsel Destek-İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi İlişkisi	59
3.5.5.2.2. Algılanan Örgütsel Destek-Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi İlişkisi	60
3.5.5.2.3. Algılanan Örgütsel Destek-İş Yaşam Dengesi İlişkisi	61
3.5.6. İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları	63
3.6. Bulguların Değerlendirilmesi ve Yorumlanması	64
3.7. Hipotezlerin Test Edilmesi	67
Sonuç ve Öneriler	69
Kaynaklar	72
Ekler	84
Özgeçmiş	88

KISALTMALAR LİSTESİ

AÖD: Algılanan Örgütsel Destek

İYD: İş-Yaşam Dengesi

İAYE: İşin Aile Yaşamına Etkisi

AİYE: Ailenin İş Yaşamına Etkisi

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 2.1: İş-Aile Çatışması Kuramları	31
Tablo 2.2: İş-Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları	34
Tablo 3.1: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Yaş)	41
Tablo 3.2: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Cinsiyet)	42
Tablo 3.3: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Unvan)	42
Tablo 3.4: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Kurum)	42
Tablo 3.5: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Medeni Hâl)	43
Tablo 3.6: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Çocuk Olma Durumu)	43
Tablo 3.7: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Çocuk Sayısı)	43
Tablo 3.8: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Bakıma Muhtaç Kişi Olması)	44
Tablo 3.9: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Yardımcı Kişi Olması)	44
Tablo 3.10/a: Güvenilirlik Analizleri (AÖD)	45
Tablo 3.10/b: Güvenilirlik Analizleri (İAYE)	46
Tablo 3.10/c: Güvenilirlik Analizleri (AIYE)	46
Tablo 3.11: Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Katılımcı Görüşleri	48
Tablo 3.12: İşin Aile Yaşamına Etkisi Boyutuna İlişkin Katılımcı Görüşleri	49
Tablo 3.13: Ailenin İş Yaşamına Etkisi Boyutuna İlişkin Katılımcı Görüşleri	49
Tablo 3.14: Korelasyon Analizi	58
Tablo 3.15: İş Yaşam Dengesi Uygulamaları	63
Tablo 3.16: Hipotezlerin Test Edilmesi	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli	39
Şekil 3.2: Araştırmanın Modeli	57

GİRİŞ

Rekabet ve yaşam koşullarının çok ağır olduğu bir dönemde yaşıyoruz. Bireyler bir yandan ihtiyaçlarını giderebilmek, maliyetlerini karşılayabilmek adına uzun çalışma süreleri boyunca çalışırken; bir yandan da aile ortamında hem üzerlerine düşen görevleri yapmakta hem de aile bireyleri ile iletişim içinde olmaya çalışmaktadırlar. Bütün bunların yanı sıra bireyler kendi kişisel ihtiyaçlarını da karşılamak zorundadırlar.

Kişinin iş yaşamı ile aile yaşamı belli bir sırayla değil de iç içe devam eden süreçlerdir. Günümüz bireylerinin en önemli problemi ise burada başlamaktadır. Birey bu süreç karmaşasında hem yoğun iş temposuna ayak uydurmak zorundadır, hem de ailesine gereken özeni göstermek gereğindedir. Bu ikisine ek olarak da birey kendine zaman ayırarak isteklerine yerine getirmeli, dinlenip sakinleşmelidir. Bu üç taraf arasında birey bir denge tutturmalıdır.

İşin aile ve özel yaşamı etkilemesi gibi aile hayatı da iş yaşamını etkilemektedir. Çift yönlü bu ilişki bireylerin hayatlarına yön vermekte oldukça önemli olgulardır. Çalışanın iş yaşamındaki çalışma sürelerinin uzunluğu aile yaşamına ayrılması gereken zamanı kısıtlayabilmektedir. Bu durumda iş yaşamı aile yaşamını olumsuz etkilemektedir ve kişi bu durumdan rahatsızlık duyarak strese girebilmektedir. Tam tersi şekilde aile hayatına gösterilen özen ile iş yaşamında zorlanan bireyler, kariyer planlarının gerisinde kalarak ya da işinin gereklerini yerine getiremeyerek hem işveren tarafından baskı altında kalabilmekte hem de kişisel stres yaratabilmektedir.

İş ve yaşam arasındaki dengenin kurulmasının güçlüğü, destekçi uygulamaları da beraberinde getirecektir. Bu noktada ise algılanan örgütsel desteğin katkısı büyüktür. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel ve bireysel sonuçlarla yakından ilişkili olması sebebiyle iş-yaşam dengesi ile ilişkisi de yadırganmamalıdır. Yüksek örgütsel destek algısının, iş ve aile yaşamı ile çeşitli çalışmalarda bağdaştırılmış olması bu yüzdendir.

Yukarıda belirtilenler doğrultusunda bu çalışmada, bireylerin iş ve iş dışı yaşamları arasındaki dengeyi sağlamalarında örgütsel destek algılarının ne derece ve ne yönde rol oynadığının açıklanmasına çalışılmıştır. Çalışma üç bölümden

oluşmaktadır. Literatür taraması olan ilk iki bölümde sırasıyla algılanan örgütsel destek ve iş-yaşam dengesi konularına yer verildikten sonra, uygulama bölümü olan üçüncü bölümde ikisi devlet ikisi vakıf olmak üzere Konya’da faaliyet gösteren dört üniversitenin akademisyenleri üzerinde uygulanan anket çalışmasının analiz ve bulgularına yer verilmiştir. Daha sonra ise çalışmanın sonuçlarına değinilmiş ve gelecek çalışmalar için önerilerde bulunularak çalışma sona erdirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Bu bölümde örgütsel destek ile algılanan örgütsel destek konularına yer verilmiştir.

1.1. Örgütsel Destek

1.1.1. Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Destek, maddi ve manevi yardımcı olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2013). Bu doğrultuda örgütsel destek de örgütten sağlanan maddi-manevi dayanak olarak tanımlanabilir.

Daha bilimsel bir tanım yapmak gerekirse, örgütsel destek; örgütün işgörenine ve işgöreninin katkılarına ne ölçüde değer verdiğinin inancı (Rhoades vd., 2001: 825), yönetimin işgörenin örgüte katkılarının bilincinde olması ve onların refahına önem vermesidir (Natunann vd., 1995: 89). Örgütlerin rekabet gücü elde edebilmesi ve verimliliklerinin artırılabilmesi için de çalışanlarının işe ve örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olması gerekir. Bu yüzden örgüt, çalışanlarını sosyal birer varlık olarak ele alıp; kişiliklerine, yaptıkları işlere, görüş, önerileri ve düşüncelerine değer vermelidir. İşte bu değer gösterisi örgütsel destek olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2007: 146). Ve işgörenler örgütlerinden gelecek bu desteğe yoğun ihtiyaç duymaktadırlar.

Bunun yanı sıra örgütsel destek; günümüzde işgörenlerin en önemli haklarından biridir. İşgörenlerin fikirlerinin önemsenmesi, işgörenin iş ve iş dışı konularda destek görmesi performans artırıcı araçlardandır. Aynı zamanda da işgörenlerin öneri ve şikâyetlerinin dinlenmesi, onların örgüt tarafından kabul edildiğinin hissini bu da iş etkileşiminden doğan psikolojik anlama sahip olmayı sağlamaktadır (Çakır, 2001: 154).

Örgütsel desteğin yazında algılanan örgütsel destek olarak kullanılmasının nedeni bireysel olması ve düşünsel/duygusal boyutta oluşmasıdır. Örgütsel destek, örgütün çalışanlarına yönelik uyguladığı belirli stratejiler ya da tavırlar sonucunda bireylerde oluşan soyut bir kavramdır (Bozkurt, 2007: 150).

1.1.2. Örgütsel Destek Kavramının Özellikleri

Örgütsel desteğin oluşumunun; işgörenlerin, yöneticilerinin davranışları ile bağlantılı olarak, örgütlerine kişisel özellikler yükleme eğilimleri ile başladığı öne sürülmektedir (Levinson, 1965; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Özdevecioğlu (2003: 117), örgütsel desteğe önem veren bir örgütte olması gereken özellikleri şu şekilde belirtmiştir:

- Çalışanların fikirleri, eleştirileri ve önerileri dikkate alınmalı ve gerekiyorsa uygulanmalıdır.
- Çalışanlara iş güvencesi sağlanmalı ve başarıları sonucu devamlı çalışacakları teminatı verilmelidir.
- Örgüt çalışanlarının ilişkilerinde olumlu olmaları sağlanmalıdır.
- Örgüt içinde herkese adaletli davranılmalıdır.
- Çalışanlar önemsenip, başarıları takdir edilmelidir.

Selçuk (2003: 3-4) ise bu özelliklere şu eklemeleri yapmıştır:

- Çalışanların mutluluğuna önem verilmelidir.
- Çalışanı etkileyen politika, kural ve faaliyetlerde gönüllü olunmalıdır.
- Örgütsel destek olaylara göre değişmemelidir.

1.2. Algılanan Örgütsel Destek

Sanayi devrimi ve dünyanın hızla evrim geçirme süreci ile birlikte; yüksek kapasitelerde seri imalat yapabilen, daha ileri teknoloji ve daha fazla iş gücünün kullanıldığı bir endüstri ortaya çıkmıştır. Hammadde temini, teknolojik üstünlük sağlama, maddi kaynak yaratma, stratejiler geliştirme, planlama gibi büyük sorunlar aşıldıktan sonra işverenler yeni bir sorunla ilgilenmeye başlamışlardır. Örgütler rekabet gücünü ve devamlılıklarını sağlayabilmek için etkinlik ve verimliliklerini arttırmak zorunda olduklarını görmüşler, işgörenlerinin performansını yükseltmenin ve nitelikli işgücünü organizasyonlarında tutabilmenin yollarını araştırmaya başlamışlardır (Üren, 2011: 4).

İşte bu noktada önemli kavramlardan biri de “algılanan örgütsel destek” kavramıdır. Motive edilmiş, maddi manevi beklentileri karşılanmış işgörenlerin örgütsel destek algılamaları yüksek olacak, bu ise performanslarını yükseltecek ve organizasyona ve işgörene pozitif etki olarak yansıyacaktır.

1.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Algı, kelime olarak duyu verilerini örgütleyip yorumlayarak çevremizdeki nesne ve olaylara anlam verme sürecine verilen addır (Şimşek vd., 2011: 127). Algılama ise; algılamak işi, idrak, idrak etmektir (TDK, 2013). Örgütsel desteğin; “İşgörenin örgüte bağlı olabilmesi için işgörene değer verildiğinin örgüt tarafından gösterilmesi.” olduğundan bahsetmiştik (Bozkurt, 2007: 146). Bu durumda algılanan örgütsel destek ise; işgörenin örgüte kattıklarının değerinin bilinmesinin ve işgörenin mutluluğunun gözetilmesinin derecesine bağlı olarak çalışan tarafından geliştirilen algılardır (Ring, 2011: 158).

Bireylerin algılamaları yaşam biçimlerine, kültürlerine, değerlerine, inançlarına ve kişiliklerine göre değişmektedir. “Algılanan” sözcüğü bireyin çevresini algılamasından bahsetmektedir ve yukarıdaki faktörlerin sonucu olarak, örgütün bireyler tarafından görünüşü farklılık gösterecektir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı örgüt tutumu başka bir birey tarafından negatif algılanabilecektir (Eisenberger vd., 1986: 501). Bu genel tanımlardan sonra literatürde geçen çeşitli tanımlara yer vermek kavramın anlaşılmasında daha etkili olacaktır.

İlk olarak bu alanda çalışmalarının kuvvetli etkisi olan Eisenberger vd.’ne (1986) göre algılanan örgütsel destek; işgörenlerin, örgütlerinin kendilerine olan bağlılıkları hakkındaki düşüncelerini yansıtmaktadır.

Hellman vd. (2006: 631) algılanan örgütsel desteği; işgörenin faaliyetleri sonucu örgütüne sağladığı katkının, örgütü tarafından bir değer olarak kabul edilmesinin ve örgütün işgörenin her tür iyiliğiyle ilgilenmesinin işgören nezdinde algılanması olarak tanımlanmaktadır.

Bozkurt’a göre örgütsel desteğin algılanan örgütsel destek olarak kullanılmasının nedeni bireysel olması, duygusal ve düşünsel boyutta oluşmasıdır. Algılanan örgütsel destek; örgütün, çalışanlarına yönelik uyguladığı stratejiler ya da

sergilediği davranışlar sonucu bireyde oluşan soyut bir kavramdır (Bozkurt, 2007: 150).

Algılanan örgütsel destek bazı açılardan psikolojik sözleşmeye benzetilebilir. Bireyin örgüte katkılarının, örgüt tarafından verilen değer çalışan tarafından algılanışına algılanan örgütsel destek denilirken (Eisenberger vd., 1986: 501); psikolojik sözleşme, çalışan ve işveren ilişkisinde yazılı olmayan beklentilerin karşılıklı değişimleri olarak tanımlanabilir (Karcıoğlu ve Türker, 2010: 122).

İşgörenler tarafından algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende ve örgütün gücünü arkalarında hissetmelerini sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 116). Algılanan örgütsel destek, işgörenin örgütten pek çok beklentisini ifade etmektedir. Örneğin; işgörenin hastalığını, yüksek performansını, hatalarını ve en önemlisi işgörenin işini anlamlı ve ilginç kılmasına yönelik algılardır (Aube vd, 2007: 480).

İşgörenlere kararlara katılım olanağı (Allen, 1995: 329) ve finansal destek/kariyer desteği sağlanması (Kraimer ve Wayne, 2004: 217), personelin başarılarının ödüllendirilmesi (Makanjee, 2005: 131) çalışan nezdinde algılanan örgütsel desteğin yükselmesini sağlamaktadır. Bunların yanı sıra çalışanların çocuklarına kreş açılması, esnek çalışma saatleri, eğitim olanakları ile de bu algılamalar güçlendirilebilmektedir (Akin, 2008: 142).

Çalışanların örgüt içerisinde önemli gördükleri şeyler kendilerine verildiği takdirde algıladıkları örgütsel desteğin yükseldiği, verilmediği zaman ise azaldığı belirlenmiştir. Çalışanların önemli gördükleri şeyler örgüte ve kişilere göre değiştiğinden, bu unsurların saptanması örgütsel desteğin güçlendirilmesi açısından önem taşımaktadır (Yamaguchi, 2001: 434).

Akin (2008: 143); çalışmasında örgütsel desteğin türlerinin bulunduğu işaret etmiştir. Buna göre destek ikiye ayrılmaktadır. İşgörenin; çalıştığı örgütten algıladığı destek “örgütsel destek”, yöneticisinden algıladığı destek ise “yönetici desteği”dir. Örgütün yöneticisi aynı zamanda örgütün temsilcisi de olduğundan yönetici desteği örgütsel desteğin bir parçasıdır (Eisenberger vd., 2002: 565). Ve hatta algılanan yönetici desteği, algılanan örgütsel destek üzerinde önemli etkileri olan faktörlerden

birisidir (Rohades ve Eisenberger, 2006: 689). İşgörenlerin örgütsel desteği algılamaları açısından, yönetici-personel iletişimi üzerinde titizlikle durulması gereklidir. Yöneticiler tutarlı bir şekilde ifade, politika ve uygulamalarında örgütsel destekle ilgili mesajlarının bilincinde olmalıdırlar. Bu açık ya da örtülü mesajlar algılanan örgütsel destek üzerinde önemli etkilere sahiptir (Akın, 2008: 142).

Algılanan örgütsel desteğin örgüte en iyi şekilde fayda sağlaması, hissedilen zorunluluğun ve duyulan bağlılığın örgütsel önceliklere odaklanması ile mümkün olmaktadır. Bunun sağlanabilmesi için ise yeni işgörenlerin sosyalizasyon süreçlerinde örgütün kısa ve uzun dönemli hedeflerinin vurgulanması, dönem dönem örgütün öncelikleri konusundaki bilgilerin değerlendirilmesi, işgörenlerin sadakatlerinin fark edilmesi ve işgörenlerin başarılarının ödüllendirilmesi konusunda hassasiyet gösterilmesi gereklidir (Akalın, 2006: 10).

İş-yaşam dengesi ile ilişkisinden önce literatürde görülmektedir ki; örgütsel destek algısının yüksek düzeyde olmasının olumlu iş sonuçlarının elde edilmesinde önemli payı olduğunu gösteren pek çok çalışma vardır. Bu çalışmaların bazılarında; Eisenberger vd. artan örgütsel bağlılık ve azalan devamsızlık, Allen ve Meyer azalan işten ayrılma niyeti ve daha düşük işgören devri, Stamper ve Johlke azalan gerginlik davranışları olumlu iş sonuçları olarak tespit edilmiştir. Diğer çalışmalarda Sacks algılanan örgütsel destek ile iş ve işyerine yönelik adanmışlık arasında olumlu ilişki olduğunu, Chiang ve Hsieh algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğunu, Boezeman ve Ellemers algılanan örgütsel desteğin normatif ve duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu ve Jawahar vd. desteğin rol çatışmasına bağlı duygusal tükenme üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir (Tokgöz, 2011: 370).

1.2.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Algılanan örgütsel destek önemli örgütsel sonuçlara ciddi etkileri bulunan bir konu olmasından ötürü örgütler için çaba harcamaya değer bir konudur. Örgütlerce işgörelere olumlu tutum ve davranışların sergilenmesi, üst yönetimin desteğinin etkili biçimde çalışanlara iletilmesi, yönetici desteğinin sağlanması gereklidir (Akalın, 2006: 10).

Algılanan örgütsel desteğin en çok etkilediği olgu bu desteği hisseden işgörenlerdir. İşgörenlerin genel durumları, işleri ve örgütleri hakkında hissettiklerinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Bunun nedeni ise işgörenin hayatında işinin de örgütünün de önemli bir yer tutmasıdır. Dolayısıyla işgörenin mutlu ve huzurlu olmasıyla ilgili konuları etkileyen en önemli faktör de işgörenin örgüte verdiği emeğe karşı örgütünden alacağı destektir (Bozkurt, 2007: 158).

Bunun yanında örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında işgörenler en önemli faktörlerdendir. Bunun belki de en önemli nedeni; işgörenlerde örgütsel destek algısının, örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında yardımcı olacak faaliyetlerin gerçekleşmesine yönelik bir yükümlülük duygusu oluşturmalarıdır (Rhoades vd., 2001: 826). Örgütün desteğini yanında hisseden birey bu desteği karşılıksız bırakmamak adına işine önem ve özen göstererek verimliliğini yükseltecektir. Çeşitli yaklaşımlarla (ücret, izin, kararlara katılım, ödüller vb.) oluşturulan, işgörenin yüksek düzeyli örgütsel destek algısı sağlanarak da örgütün sadece iyi zamanlarında değil kriz dönemlerinde de örgütüne destek olması şeklinde örgüte geri dönecektir (Martin, 1995: 90).

Örgütsel destek, insan kaynaklarının ne denli önemli olduğunun bilincine varmış olan örgütlerde mevcut olan özel bir anlayışı gerektirir. Bu tarz örgütlerde çalışanın örgüte katkıları dikkate alınır ve refah düzeyi artırılır. Bunun sonucunda hem çalışan hem de örgüt pozitif yönde aşama kaydeder (Allen, 1995: 326). Burada önemli bir husus ise, örgütsel desteğin örgütlerce içten gelerek ve gönüllü olarak sağlanmasıdır. Eğer bu destek dış zorunluluklarla değil de gönüllü olarak yapılırsa, işgörenler kendilerini daha değerli hissetmektedirler. Bunun nedeni ise gönüllü desteklerin işgörenlerde örgütlerinin onlara gerçek değer verdiğinin algısının sağlanmasıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

1.2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temellerini üç başlık altında toplayabiliriz. Bunlar; örgütsel destek kuramı, lider-üye değişimi kuramı ve ERG kuramıdır.

1.2.3.1. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı Blau tarafından 1964 yılında geliştirilen bir kuramdır. Blau'ya göre sosyal değişim, işgörenler ile yöneticiler arasındaki karşılıklı destek değişimidir. İşgörenler bir örgüte girerlerken bu değişimi kabullenerek girmektedirler ve bu değişim ilişkisi yöneticilerin işgörenlerine çalışmak için uygun ortamı sağlaması ile oluşmaktadır. İşgörenler örgütleri için emek harcayarak, yöneticiler de bu emekleri ödüllendirerek değişimi sağlamaktadırlar. Karşılıklı olarak bu değişimin sağlanması ile sosyal değişim kuramı oluşmaktadır (Zagenczyk, 2001: 10). Gürbüz (2006: 52), sosyal değişim kuramının özelliklerini dört madde halinde incelemiştir:

- Tarafların birbirlerine sundukları karşılıklı gönüllülük esasına dayanmaktadır, zorunlu davranışlar değildir.
- Sosyal değişim alış-veriş sonucunda taraflar elde edecekleri kazanımlar için pazarlık yapamazlar.
- Elde edilen kazançlar ekonomik kaynaklarla ifade edilemez.
- Sosyal değişim sonucu elde edilen sonuçlar, karşılıklı güvenin bir göstergesidir.

Blau'ya göre sosyal değişim, sosyal gruplar içinde meydana gelmektedir (Özkalp, 2004: 35). Settoon (1996) ve Austin (2005)'e göre bu teoride; bireylerin seçimleri ve davranışları, diğer bireylerin ne yaptığına bağlıdır. Sosyal nedenlere dayanan değişimler, iyi davranışların gelecekte de karşılık bulunacağına duyulan güvene dayanmaktadır (Bozkurt, 2007: 153). Örgüt işgörenine iyi davranırsa ve bunu devam ettirirse işgören desteklendiğini algılamaktadır. Örgütünün desteğini algılayan işgören ise bu iyi davranışın karşılığını ödeme yollarına başvurmaktadır. Bunun için en iyi yol ise işgörenin daha çalışkan ve örgütüne bağlı birey olmasıdır (Howes vd., 2000: 208-209). Örgütsel destek algısının yüksek olması, işgörenlerde örgütüne karşı bir vefa ve zorunluluk hissi oluşturmaktadır. Bu yüzden işgörenler, örgütün yararları ile ilgilenmekte ve örgütün başarıya ulaşmasında önemli katkılarda bulunmaktadır (Liu, 2004: 13).

Örgütsel destek teorisyenleri, algılanan örgütsel desteğin yüksek olması durumunda işgörenlerin iş tutumlarının olumlu yönde gelişeceğini ve etkili iş

davranışlarının meydana geleceğini savunmuşlardır. Bu yararlı etkilerin ise örgütsel desteğin, sosyal değişim sürecinin bir sonucu olmasına bağlamaktadırlar (Bozkurt, 2007: 153).

1.2.3.2. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kavramı “Örgütsel destek kuramı” ile açıklanmaktadır. Bu kuramda işgörenlerin duygusal ve düşüncel yapısında bu kavramın nasıl oluştuğu ve bunun işgörenlerin işine ve örgütüne karşı olan davranış ve tutumlarını nasıl etkilediği açıklanmaktadır (Bozkurt, 2007: 151). Örgütsel destek teorisi algılanan örgütsel desteğin doğasını, gelişimini ve sonuçlarını dikkate almaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2006: 689).

Örgütsel destek teorisi, işgörenlerin işverenlerinden aldıkları maaş, eğitim, duygusal destek gibi kaynaklar karşısında işgörenlerde işle ilgili olumlu sonuçlar görüldüğünü ileri süren teoridir (Michael vd., 2005: 173). Diğer bir deyişle örgütsel destek kuramı, çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve gösterdikleri çabaların değerlendirilmesi sonucunda bu çabaları ile örgüte bulundukları katkılar sonucu çalışanların katılımlarına değer verilmesi inancıdır (Eisenberger vd., 1986: 500). Örgütsel destek teorisine göre algılanan örgütsel destek, işgörenlerin şahit olduğu olumlu iş deneyimleri ve örgüt tarafından alınan önemli kararlar ile güçlenmektedir (Rhoades vd., 2001: 826).

Diğer bir taraftan, işgörenler örgütlerine insani özellikler yükleme eğilimindedirler. Burada işgörenlerin örgütü kişiselleştirdikleri varsayılmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin gelişimi bu varsayım ile oluşmaktadır. Levinson (1965) bu kişiselleştirme özelliğini şu şekilde açıklamıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698):

- *Örgütün Yasası, Ahlâkı ve Maddi Sorumluluğu*: Örgütü oluşturan temsilcilerin çalışmalarına katkıda bulunarak örgüt kişiselleştirilebilir.

- *Örgütsel Politikalar, Normlar ve Örgüt Kültürü*: İşgörenlerin rol davranışını belirlemek ve devamlılığı sağlamak için örgütsel politikalar, normlar ve kültür değerlendirilmektedir.

- *Güç Etkisi*: Örgüt temsilcilerinin, işgörenler üzerinde göstermiş olduğu güç ile oluşmaktadır.

1.2.3.3. Lider-Üye Değişimi (Mübadelesi) Kuramı

Lider-üye değişimi, liderlik yaklaşımları içerisinde değerlendirilen bir kuramdır. Bu yaklaşımda, lider ile işgörenin birbirleri ile olgunlaşmış ilişkiler içerisinde oldukları zaman etkili bir lider-üye değişim sürecinin meydana geleceği varsayılmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995: 225). Algılanan örgütsel destek ve lider-üye değişimi kavramları birbirinden farklı olmakla birlikte birbirleri ile etkileşim içerisinde dirler (Erdaş, 2010: 56). Algılanan örgütsel destek, işgören ve örgütü arasındaki değişimi etkilediğinde; lider-üye değişimi de işgören ve yönetici arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Buna ilaveten, yöneticiler örgüt temsilcileri olduklarından ötürü yönetici ile işgöreni arasında meydana gelen değişim işgörenlerin algıladığı örgütsel desteği etkilemektedir (Silbert, 2005: 7). Yani lider-üye mübadele ilişkisinin kalitesinin, çalışanların örgütsel destek algıları üzerinde önemli bir role sahip olmasının yanı sıra örgütsel destek algısının da lider ile işgören arasındaki mübadelenin kalitesini etkilemesi yaygın bir görüş olarak kendini göstermektedir (Giray, 2010: 16).

Lider-üye mübadele ilişkisinin kalitesi çok çeşitli faktörlerden etkilenebilmektedir. Bu ilişkiye konu olan unsurların desteğin algılanan değeri arttıkça lider-üye mübadele kalitesinin de o oranda arttığı çalışmalarda görülmüştür. Bazı diğer çalışmalarda ise, lider-üye mübadelesinin tarafların gösterdiği çaba ile yakından ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. İşgörenin, lideri ile ilişkilerinde kendisi kadar çaba göstermediğini hissetmesi durumunda lider-üye mübadelesinin kalitesinin düştüğü vurgulanmıştır (Erdaş, 2010: 38).

1.2.3.4. ERG Kuramı

Alderfer tarafından ortaya konulan ERG kuramına göre ihtiyaçlar ön plandadır. Bu ihtiyaçlar ise varolma, bağlanma ve gelişme olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Var olma bireyin açlık, susuzluk, güvenlik gibi ihtiyaçlarını kapsamaktadır. Bağlanma, bireyin kendisi için önemli olan diğer bireylerle ilişki kurmak isteğidir. Gelişme boyutu ise bireyin çevresine ya da kendisine yaratıcı ve

üretici etkiler oluşturmalarını, yeteneklerini kullanmasını ve bu yeteneklerini geliştirmesini içermektedir (Torlak, 2008: 248-249).

ERG kuramına göre lider-üye değişimi ile algılanan örgütsel destek pozitif bir dengede bulunmaktadır. Lider ile üye arasındaki ilişkinin kalitesinin yine liderin ve örgütün desteği sayesinde kurulduğu ve bu destek ile işgörenlerin ihtiyaçlarının karşılanmaya çalışıldığı bu kuram ile de açıklanmaktadır. Çünkü işgörenler örgütsel desteği değerlendirirken öncelikle yöneticisi ile ilişkisini göz önünde bulundurmaktadırlar. İşgörenin lideriyle ilişkisi pozitif yönde ise işgören bunu örgütün desteği olarak algılayacaktır (Liu, 2004: 23).

1.2.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

Algılanan örgütsel destek önemli birtakım örgütsel sonuçları da büyük ölçüde etkileme yeteneğine sahip olmasından ötürü üzerinde durulması gereken konulardandır. İşgörenlere olumlu tutum ve davranışlar sergilenmesi, örgüt desteğinin işgörenlere iletilmesi ve prosedürlerin adil şekilde sağlanıp sağlanmadığının denetlenmesi gereklidir. Amirlerin astlarına ne derece olumlu davrandığına dair açık değerlendirmelerin desteklendiği örgütlerde işgörenlerin örgütsel destek algısının artırılması sağlanabilir (Akalın, 2006:10).

Kalağan (2009: 14), algılanan örgütsel desteğin özelliklerini, bu kavramı oluşturan kuramsal temeller doğrultusunda farklı araştırmacılardan şu şekilde özetlemiştir:

- Örgüt, işgöreninin mutluluğunu önemser. Bu da örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmada yardımcı rol oynamaktadır.
- İşgörenlerin örgütsel desteği algılayabilmeleri onların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ile oluşmaktadır.
- Katkılarına değer verilen işgörenin, örgütsel destek algısı yüksek olup örgüte bağlılığı artmakta, performansı ve örgüte sadakat düzeyi yükselmektedir.
- Algılanan örgütsel destek işgörenlerin inançlarını da güçlendirmektedir.

- Bütün bunların ötesinde desteği algılayan işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki oluşmaktadır.

1.2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Belirleyicileri

Algılanan örgütsel desteğin belirleyicilerini örgütsel ve bireysel faktörler olarak iki başlık altında inceleyebiliriz.

1.2.5.1. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olarak üç başlık altında incelenebilir.

1.2.5.1.1. Örgütsel Adalet

İlk defa Greenberg (1987) tarafından kullanılan örgütsel adalet kavramı, Cropanzano ve Greenberg (1997: 317) tarafından, “çalışanların çalışma ortamı ve yöneticileri ile ilgili adalet algılarını ifade eden kavram” şeklinde tanımlanmaktadır.

Literatürde en geniş haliyle üç çeşit örgütsel adalet algısı olduğu görülmektedir (Greenberg, 1987). Dağıtım adaleti -literatürde dağıtımsal adalet olarak da görülmektedir- çıktıların adaletli olması ile ilgilidir. Eşitlik teorisyenlerine göre işgörenler, örgüte verdikleri ile örgütten aldıklarını kıyaslamaktadırlar. Bu karşılaştırma sonucu denge sağlanırsa örgütsel adalet işgören tarafından algılanmış demektir. Tersi bir durumda ise birey eşitsizlik algılayacaktır (Jawahar, 2002: 813).

Cohen-Charash ve Spector (2001)’a göre; işgörenlerin elde ettikleri ücret ve ödüllerin miktarının öneminden dolayı dağıtım adaleti; bu sonuçlara gösterilen duygusal, bilişsel ve davranışsal tepkileri de içermektedir. Bu şekilde adaletsizlik algılaması; işgörenin duygularını (mutsuzluk, kızgınlık), bilişlerini (kendisinin ve başkalarının girdi ve çıktılarını bilişsel olarak çarpıtma) ve davranışlarını (performans) etkileyebilir (Önderoğlu, 2010: 3). Bu durumun tersi de mümkündür; dağıtım adaletli algılayan işgören örgütüne daha bağlı olacak ve daha yüksek performansla çalışacaktır.

Eşitlik teorisi ve dağıtım adaleti modeli algılanan örgütsel adaleti açıklamada yetersiz kalınca çalışmalar işlemsel adaletle doğru ilerlemiştir (Önderoğlu, 2010: 1-2). İşlemsel adalet, prosedürlerin (işlemlerin) tarafsızlığına değinmektedir. Teori ve

uygulamada görülmüştür ki prosedürler; kişisel çıkarlara dayanmadan, doğru bilgiler temelinde, tüm ilgili tarafların çıkarlarını temsil ederek ve etik standartlara uyacak şekilde sürekli olarak adil şekilde uygulanırsa işlemsel adaletten söz edilebilir (Jawahar, 2002: 813). İşlemsel adalet karar almada (Konovsky, 2000: 492) ve özellikle dağıtım kararları ile ilgili süreçlerde görülen algılamaları ifade etmektedir (Randeree, 2008: 57).

Sweeney ve McFarlin (1993)'e göre dağıtım adaleti ve işlemsel adalet algılarına genel olarak bakılırsa, işgörenlerin dağıtım adalet algıları onların kararların sonuçlarına karşı tutumlarını; işlemsel adalet algıları ise örgüte karşı tutumlarının göstergesidir. Başka bir deyişle dağıtım adaleti, adaletin içeriği ile ilgili kavramları belirtirken; prosedürel adalet ise adalet sürecini işaret eder (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 69).

Dağıtım adaletine ilişkin olumsuz algılamalar işgörenlerin performanslarının düşmesine, diğer işgörenlerle daha az işbirliğine gitmelerine ve verimsiz davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Alexander ve Ruderman, 1987: 177). İşlemsel adaletle ilişkili olumsuz algılamalar ise, çalışanların yöneticilerine ve örgüte duydukları bağlılığı azaltmakta ve yine düşük performans sergilemelerine neden olmaktadır. Adalet algısının örgütsel faaliyetler ve sonuçlar üzerindeki etkilerini deneysel olarak araştıran çeşitli çalışmalar, her iki adalet algısının da birbirlerinden farklı davranışları ortaya çıkarabileceğini göstermektedir. Genel olarak dağıtım adaleti algısı ücret tatmini gibi kişisel sonuçları; prosedürel adalet algısı ise daha çok örgütsel bağlılık ve yönetime güven gibi örgüt hakkındaki tutumları etkilemektedir (Demircan Çakar ve Yıldız, 2009: 71-72).

Dağıtım adaleti ve işlemsel adalet ile ilgili çalışmalar devam ederken örgütsel uygulamaların kişilerarası yönüne odaklı, özellikle kişilerarası tavırlar ve yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimle ilgili etkileşimsel adalet kavramı araştırma konusu olmaya başlamıştır (Önderoğlu, 2010: 6).

Bies ve Moag (1986) etkileşimsel adaleti üçüncü örgütsel adalet algısı olarak önermişlerdir. Etkileşimsel adalet; bireyin, örgütsel prosedürlerin yürürlüğe girmesi sırasında kişilerin birbirlerine karşı davranışlarının kalitesini algılayışına

odaklanmaktadır (Jawahar, 2002: 814). Başka bir deyişle etkileşimsel adalet; örgütsel işlemler yürürlüğe konurken bireylerin maruz kaldığı kişilerarası davranışların kalitesidir (Fındık, 2011: 16).

Greenberg (1993)'e göre, etkileşimsel adalet kavramı dört boyutta incelenmektedir. Bunları sebep, doğruluk, saygı ve nezaket olarak sıralamak mümkündür. Bu dört boyut, kişilerarası ilişkilerde duyarlılık (kişilerarası adalet) ve resmi kararlara ilişkin açıklamaların yeterliliği (bilgisel adalet) olarak iki boyuta indirgenmiştir. Kişilerarası adalet ilişkilerde duyarlılık, saygı ve nezaketi içerirken; bilgisel adalet işgörene bir durumun neden o yönde geliştiği ile ilgili bilgiyi sağlamaktadır. Kişilerarası adalet sonuçlaragösterilen tepkileri etkilerken, bilişsel adalet ise işlemlere verilen tepkileri etkilemektedir (Önderoğlu, 2010: 7-8).

1.2.5.1.2. Yönetici Desteği

Örgütsel desteğin türlerinin bulunduğundan önceki bölümlerde bahsetmiştik. Bunlar örgütsel destek ve yönetici desteğidir. Yönetici desteği, yönetici ile işgören arasındaki olumlu ilişki olarak tanımlanabilmektedir. Destekleyici yönetici ise işgörenlerin daha iyi performans göstermeleri için onlara ihtiyaçlarını sağlayan kişidir (Bhanthumnavin, 2003: 79).

Yönetici desteği, örgütün temsilcisi olan yöneticinin davranışlarından algılanan destek olduğundan örgütsel destek üzerinde büyük etkiye sahiptir (Eisenberger, 2002: 565). Üstlerin, yönetimin öne çıkan temsilcileri olması sonucu olarak çalışanların üstleri ile ilgili algılarının örgütün tümüne genelleme eğilimleri doğabilmektedir (Scott ve Bruce, 1994: 585). Levinson bunun nedenini yöneticilerin örgütsel araç olarak görülmelerine bağlamaktadır. Örgütsel bir araç olarak görülen yönetici işgörenlere karşı davranışlarıyla, algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel desteğe katkı sağlamaktadır (Levinson, 1965: 374).

Ancak örgütsel destek ile yönetici desteği algılamasında farklılıklar olabilmektedir. İşgören yöneticisinin desteğini yüksek düzeyde algılamakla örgütsel destek algısı düşük olabilmektedir. Ya da bu durumun tam tersi de yaşanabilir (Stinglhamber ve Vandenberghe, 2003: 253).

Bhanthumnavin (2001) yönetici desteğini üç boyutta incelemiştir (Aktaran: Kalağan, 2009: 24):

- *Duygusal Destek*; önemsenme, sevgi gösterme, empati ve zor koşulların üstesinden gelmede yardımcı olmayı içerir.
- *Bilgisel Destek*; iş performansları ile ilgili feedbackler, bilgilerin değerlendirilmesi ve iş ile ilgili gerekli bilgileri paylaşma ve rehberliği içermektedir.
- *Maddi Destek*; işgörenin ihtiyaç duyduğu materyaller, hizmetler ve finansal desteklerle ilgilidir.

İşgöreni destekleyici yöneticiler, örgütteki yaratıcılığı ve yeniliği beraberinde getirirken; kontrol edici ya da baskıcı üstün performans, kişisel ve örgütsel gelişim açısından olumsuz etkilere yol açması beklenir. İşgörenin doğrudan bağlı olduğu yöneticisi destekleyici ise, işgörenin ihtiyaç ve isteklerine karşı duyarlı olur, yapıcıdır, geri bildirim sağlar ve astlarının görüş ve önerilerine açıktır. Bunlara ek olarak destekleyici yönetici çalışanın kendisini geliştirmesine katkıda bulunmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007: 182).

Destekleyici yönetici kararları kendisi almakla beraber işgörenlerinin görüşlerine önem vermektedir. Örgütsel amaçlar örgütün üyelerine danışılıp, nihai karar yönetici tarafından alınmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:218).

1.2.5.1.3. İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Algılanan örgütsel destek ile ilişkili olan örgütsel ödüller tanınma, ücret ve terfiler; iş koşulları ise iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğüdür.

a. Örgütsel Ödüller

Çalışanların yüksek örgütsel destek algıları için, yönetici tarafından örgütün biçimsel ödüllendirme sisteminden çok, isteğe bağlı ve fazladan ödüllendirmelerin gerçekleştirilmesi gerekir (Makanjee, 2006: 131). Örgütsel ödüllerden olan tanınma durumu, işgörene sunulan ücret ve terfiler, işgörene ödül olarak verilmek üzere sağlanan kaynaklar işgörenlerin katkılarına olumlu bir kazanç sağlamakta; böylece

algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

b. İş Koşulları

İnsan kaynakları uygulamalarından olan iş koşulları ise; iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğü olarak beş alt boyutta incelenmektedir (Laschinger vd., 2006: 21).

İş güvenliği, işgörenlerin gelecekleri açısından belki de en önem verdikleri konulardandır. Allen, Shore ve Griffeth (1999)'a göre işgörenler, mesleklerinde devamlılığı sürdürebilmeleri için örgütlerinde güvence altında olmak istemektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Otonomi, diğer bir deyişle özerklik; merkezi örgüt yapısını (hiyerarşiyi) reddeden, gönüllü katılım üzerine kurulu, gizliliği değil açık olmayı seçen bireylerin bir özelliğidir. Otonomi işgörenlerin kararlara katılım derecesidir. İşgörenlerin otonomi algıları yükseldikçe örgütle ilgili sonuçlardan kendilerini o kadar sorumlu hissedeceklerdir. Bu şekilde otonomi motivasyonu ve tatmini de arttıracığından örgütsel destek algısı da artacaktır (Allen vd., 2008: 557).

Role dayalı stres kaynakları; aşırı iş yükü, rol belirsizliği ve rol çatışması olarak incelenebilir. Rhoades ve Eisenberger(2002: 700) aşırı iş yükünü, işgörene verilen ve zamanında tamamlanması gereken işin fazla olması; rol belirsizliğini, işgörenin rolünün gereklerinin bilgisinden yoksun olması; rol çatışmasını ise, işgörenin çeşitli rollere sahip olması ile sorumluluklarının karışması ve beklentileri karşılayamaması olarak tanımlamışlardır. Bu stres kaynaklarından etkilenen işgören kendisini yalnız hissedebilecek bu da örgütsel destek algısını düşürebilecektir.

Kişisel gelişim amaçlı verilen eğitimler ile işgörenin eğitime destek verilmesi işgörenin örgütsel desteği algılamasında pozitif rol oynayan etmenlerdendir (Silbert, 2005: 8-9). İşgören bu eğitimler ile kendini değerli hissedecek ve bu değerini örgütünden geldiğini algılayacaktır.

Büyük örgütlerde çok fazla resmileştirilmiş politika ve prosedürler bulunması nedeniyle çalışanların bireysel ihtiyaçları ile daha az ilgilenilmekte ve bundan dolayı çalışanlar kendilerini daha az değerli hissedebilmektedirler (Rhoades ve Eisenberger,

2002: 700). Buna dayanarak da söylenebilir ki daha samimi iş ortamlarında işgörenlerin örgütsel destek algısı daha yüksek olabilmektedir.

1.2.5.2. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörleri “Kişisel ve demografik faktörler” olarak ikiye ayırabiliriz. Öncelikle, bireylerin kişilik özelliklerinin farklı olmasından ötürü örgütsel destek algıları da farklılık gösterecektir. Bakış açıları farklı olan işgörenler farklı tutumlarla örgütlerine yaklaşabilecek ve bu da destek algılarını etkileyebilecektir. İşgörenlerin kişilikleri olumlu ya da olumsuz olarak; sorumluluk sahibi, sistemli, azimli, planlı, titiz ve plansız, dikkatsiz düzensiz, erteleyen olarak ikiye ayrılabilir. Olumlu kişisel özelliklere sahip işgörenler performanslarını arttırarak örgütte kendilerini gösterebilecek ve örgütünün desteğini alacak, tam tersi durumda ise destek göremeyip kenara çekileceklerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). İşgörenin kişisel özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunduğu da önceki çalışmalarca kanıtlanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 708).

Demografik faktörler ise; literatürde “Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi” olarak dörde ayrılmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). İşgörenler yaşlarına göre farklı istek ve görüşlere sahip olabilmektedirler. İşe yeni başlayan genç bir işgören ile yıllardır aynı işi yapan ustalaşmış bir işgörenin bakış açısı farklı olabilecek, bu yüzden de örgütün desteğini farklı düzeylerde algılayabileceklerdir (Güner, 2007: 34).

Araştırmalarda cinsiyet, algılanan örgütsel desteği açıklamada ara bir değişken olarak kullanılmaktadır. Görülmüştür ki bayan işgörenler örgütlerinde ayrımcılık yapıldığını hissedersen örgütsel destek algıları düşmektedir (Amason ve Allen, 1999: 956).

İşgörenlerin eğitim düzeylerine bakıldığında ise eğitilmiş çalışanların örgütsel desteği daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür (Fındık, 2011: 23). Rhoades ve Eisenberger (2002: 708) de yaptıkları çalışma ile eğitim düzeyi ve algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişkinin varlığını kanıtlamışlardır.

Hizmet süreleri fazla olan işgörenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri, hizmet süreleri daha düşük olan işgörelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bunun nedeni ise işgörenlerin işlerinden memnun olmaları ve işlerini bırakmak istememeleri olarak belirlenmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 707-708). Akalın (2006: 106) ise bunun tersini savunmuştur. Hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasındaki negatif ilişkiyi; başlangıçta örgütün de işgörenin de daha ılımlı ve uyumlu olmasına ve zamanla bu olumlu ilişkinin çatışma ve memnuniyetsizliklerle negatif yönde ilerlemesine bağlamıştır.

1.2.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Örgütsel destek algısının organizasyon açısından bakıldığında birçok olumlu fayda sağlamanın yanı sıra, sosyal ve psikolojik açıdan da hayatımızda olması bireyler açısından zorunludur. Bu zorunluluğun temelinde, bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerinde beklentilerinden kaynaklanan bir sosyal değişim içinde olması ve ait olma, takdir görme, duygusal destek, saygı duyulma gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlar teorisi yatmaktadır. İnsanlar hayatlarının her anında bu ihtiyaçları karşılama isteği içerisindeyler. İhtiyaçları karşılanan bireyler mutlu, karşılanmayan bireyler ise mutsuz ve giriştikleri işlerde verimsiz olmaktadır (Üren, 2011: 8).

Algılanan örgütsel desteğin sonuçlarını duygusal bağlılık, karşılıklılık normu ve işe ilişkin duygular olarak inceleyebiliriz.

İlk olarak, örgütsel destek duygusal bağlılıkla ilgilenmektedir. Örgütsel destek teorisi, işgörenlerin örgütlerine bağlılıklarını açıklamada yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar gördükleri destek karşısında hissettikleri borcu ödeyebilmek adına duygusal olarak örgüte bağlanmakta ve örgütlerine karşı çabalarını arttırmaktadırlar. Böylece borçluluk hissi performans ve bağlılığa pozitif yönde etki etmektedir. Bunun yanında algılanan örgütsel destek, sosyal kimlik içinde örgüt üyeliği ve görev dağılımını yönetmek, saygınlık ve onaylanma için ihtiyaçları yerine getirerek duygusal bağlılığı arttırmaktadır. Ek olarak duygusal bağlılık; örgütsel desteğin önemli belirleyicilerinden örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve yönetici desteği ile de pozitif ilişki içerisindeydir (Rhoades vd., 2001: 826-827). Ve son olarak algılanan örgütsel destek, üç örgütsel bağlılık türünden örgütlere en fazla yarar sağlayacak olan duygusal bağlılığın yaratılması için katkıda bulunmaktadır (Üren, 2011: 17).

Algılanan örgütsel desteğin ikinci sonucu karşılıklılık normu (yükümlülük duygusu) dur. Algılanan örgütsel destek; örgütün politikaları, normları, prosedürleri ve faaliyetlerinin olumlu ya da olumsuz amaçlarıyla alakalı deneyime dayalı bir özelliktir. Bu açıdan algılanan örgütsel destek ve yükümlülük duygusu birbirleriyle alakalı, ancak kavramsal olarak birbirlerinden farklıdır (Eisenberger vd., 2001: 42).İşgörenler kendilerine karşı olumlu tavırlara genellikle kayıtsız kalmamakta ve bu olumlu tavırlara karşılık vermektedirler. Bunun nedeni olarak bireyler arasındaki ilişkilerde karşılıklılık kuralına dayanan mübadele felsefesinin geçerli olduğu kabul edilmektedir (Yıldız, 2008: 32).

Bir diğer sonuç olan işe ilişkin duyguları; iş tatmini ve olumlu ruh hali olarak ikiye ayırabiliriz. İş tatmini, çalışanların işlerine yönelik duygusal tutumlarıdır. Olumlu ruh hali ise, iş tatmininin belirgin bir amaca sahip olmayan genel duygusal durumu içermesi açısından iş tatmininden ayrılır. Ruh hali, çevre tarafından etkilenen duygu unsuru olarak ele alınmaktadır. İş tatminini ve olumlu ruh halini içermek üzere algılanan örgütsel destek, çalışanların işlerine yönelik genel olumlu tepkilerini etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların yetenek ve değer yargılarına katkıda bulunarak olumlu ruh halini arttırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701).

Algılanan örgütsel destek sosyo-duygusal ihtiyaçları karşıladığı ve performans-ödül beklentisini arttırdığı için iş tatminine de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701). Örgütsel destek teorisyenlerinin bulgularına göre yüksek örgütsel destek algılaması çalışanlarda etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Eisenberger vd., 1997: 814). İşgörenlerin işlerine karşı hislerinin önemi ne kadar yadsınamaz ise, işlerine karşı geliştirdikleri tutumlar da bir o kadar önemlidir. Birçok çalışma da göstermiştir ki işgörenin algıladığı örgütsel destek işin sonuçlarıyla yüksek düzeyde ilişkilidir (Önderoğlu, 2010: 15). İşgörenin örgütsel destek algısının yüksek olması etkili çalışma davranışını da beraberinde getirecektir (Celep vd., 2009: 369).Üren'e (2011) göre; rol dışı davranış olan ekstra-rol performansı çalışanların kendilerine verilengörevlerin dışında organizasyon içerisindeki diğer görevlere de katılımları olarak bilinir ve bu katılım genellikle kişilerin algıladıkları yüksek örgütsel destek sayesinde kendi istekleri ile olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ

Çalışmanın ikinci bölümünde kişinin yaşam alanları, iş-aile etkileşimi, iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması ve iş-yaşam dengesizliği konuları açıklanmıştır.

2.1. Kişinin Yaşam Alanları

Bir birey tek bir yaşam alanıyla sınırlı kalmayan çeşitli yaşam alanlarında yaşar. Yaşam alanı, yaşamın içinde bireyin seçtiği, üstlendiği rollerin kapsamı ve bu roller için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir (Desrochers ve Sargent, 2004: 44). Bireyin yaşam alanlarını üç başlık halinde inceleyebiliriz. Bunlar; bireysel yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı olarak adlandırılabilir.

2.1.1. Bireysel Yaşam

O'Driscoll vd. (1992) yaptıkları araştırmalarında iş dışı yaşamın sadece aileden ibaret olmadığını, aile dışında kalan yaşam alanı içinde altı alan daha tanımlamışlardır. Bunlar; spora zaman ayırmak, akraba ve arkadaşlarla zaman geçirmek, sosyal faaliyetlerde bulunmak, yeni ilgi alanları edinmek, toplum için gönüllü faaliyetler yürütme, kişisel gelişime zaman ayırmak olarak adlandırılmışlardır.

Gerçekten de kişinin iş hayatı dışında kalan özel hayatını aile yaşamı ve bireysel yaşam olarak ikiye ayırmak mantıklı olacaktır. Çünkü kişinin özel hayatının sadece ailesinden oluşamayacağı açıktır. Bireyin kendi zevklerinin, hobilerinin, arkadaşlarının, kısacası kendine özel bir zaman diliminin olması doğaldır.

2.1.2. Aile Yaşamı

İş-yaşam dengesi kavramının yaşam kısmının en önemli ve en güçlü elemanı olan aile, iş-yaşam dengesi çalışmalarının temelini oluşturmaktadır (Vanderkolk, 1991: 63). Aile yaşamı olarak bahsedilen, zamanın aile bireyleri ile ya da onlar için geçirilmesi gereken zamandır.

Genelde kişi ailesi ile işi arasında kalarak iş-yaşam dengesizliğine düşmektedir. Çünkü hayatımızın iki önemli alanı işimiz ile ailemiz kısıtlı bir zaman dilimini paylaşmak zorunda kalmaktadır.

2.1.3. İş Yaşamı

İş yaşamı günümüz bireylerinin içinde çoğunlukla bulunduğu bir alandır. Uzun çalışma süreleri hayatın bir gerçeğidir. İş yaşamını ise sadece işte geçirilen zaman olarak algılamak yanlış olur. İşe gidip gelirken harcanan zaman, iş yerinde yetiştirilemeyen işlerin eve taşınması gibi durumlar da işle geçen saatlerin uzaması demektir.

İşyükü ve iş yerinde kişiden beklentilerin artması birey üzerinde baskı oluşturmaktadır (Vatansever, 2008: 4). Bu baskı arttıkça da birey işi ile aile yaşamı arasında kalabileceğinden iş yaşamı olgusu birey açısından önem arz etmektedir.

2.2. İş ve Aile Etkileşimi

İş ve aile arasında bir etkileşim olduğunu söylemek mümkündür. İş yaşamının aile yaşamını etkilediği kadar aile yaşamının da iş hayatını etkilediği önemli bir gerçektir (Carlson ve Grzywacz, 2008: 62). Herhangi bir yaşam alanında ortaya çıkan stres diğer yaşam alanlarını çeşitli derecelerde etkilemektedir. Örneğin, çalışanın iş yerindeki sorunları sonucu oluşan stres aile ilişkilerini etkileyebilir. Ya da aynı şekilde aile içi bir sorun sonucu kişinin iş yaşantısı etkilenebilir (Efeoğlu, 2006: 19).

Sanayileşme öncesi daha farklı yapıda bulunan insan ilişkileri sanayi devrimi ile farklı bir boyuta taşınmıştır. Daha önce bireylerin toplum içerisindeki konum ve o konuma karşılık gelen rolleri belirgin iken, günümüzde kişi gün içerisinde birçok role bürünüp bu rollerin gereklerini yerine getirmek zorunda kalmaktadır.

Son zamanlarda ise özellikle kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik problemlere çözüm arayışları kadınların iş yaşamına atılmasındaki önemli nedenlerin başında gelmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 71). Bireyin ailedeki rolü, evli olup olmaması, çocuk sahibi olup olmaması ve aile yapıları iş-aile arasındaki ilişkiyi belirlemede kritik öğelerdendir (Kelly ve Voydanoff, 1985: 368). Bu gibi durumlar da iş ve aile yaşamının etkileşim içerisinde olduğunun işaretidir.

İş ve iş dışı yaşam arasında görünmeyen sınırlardan söz etmek mümkündür. Bu iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki fiziksel, psikolojik ve zamana dayalı sınırlar

durumsal olarak geçilebilir. Örneğin; çalışma saatlerinde izin alınarak doktora götürülen yakınlar yüzünden o günkü işlerini bitiremeyen kişi eve iş götürecektir. Evde işini bitirmek için ise çocuklarının ödevleriyle ilgilenemeyecektir. Bu süreç böyle devam edecektir. Ayrıca bu iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki sınırların da tamamen göreceli olduğu unutulmamalıdır (Vatansever, 2010: 209).

2.3. İş-Yaşam Dengesi

2.3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Yakın geçmişte iş yaşamı, aile yaşamından tamamen farklı görülmektedir (Huang vd, 2004: 80). Günümüz değişim sürecinde ise bu tutum çoktan değerini kaybetmiştir. Özellikle kadınların da işgücüne katılımı ile birlikte ailede, sosyal ve demografik çevrede oluşan değişiklikler iş ve yaşam dengesi olgusu giderek önem kazanmaktadır (Kapız, 2002: 143).

İşlerin iş yerinden eve, tatile taşınabilir hale gelmesi; bir önceki nesilde evde çocukların bakımından sorumlu kadının da çalışan rolünü alması iş, aile ve bireysel yaşamı önemli ölçüde etkileyen değişimlerdir. İş dışında çalan cep telefonu nedeniyle sosyal yaşamdaki bölünmelerin artmış, evde hem kadın hem erkek ve hatta çocuklar için yerine getirilmesi gereken sorumluluklar çoğalmıştır. Doğal olarak da bireyler iş ve iş dışı yaşamı birbirinden ayırmakta güçlük çekmekte, iki yaşam arasındaki sınırları korumakta zorlanmaya başlamışlardır. Bu nedenle bireylerin aldıkları sorumlulukları ve üstlendikleri rolleri gerektiği ölçüde ve keyifle yerine getirmek, iş ve iş dışında kalan yaşamları arasında bir denge kurmak çabalarını arttırmıştır (Vatansever, 2010: 203).

Zorlu koşullarda iş ve özel yaşamda dengeyi sağlamak giderek zorlaşmakta ve bu zorluğun kaynak olduğu stres birey tarafından şiddetle hissedilmektedir. Bireyin yaşamında, işinin öneminin giderek merkezileşmesi, daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, ekonomik zorluklar, bir ailenin varlığı ve iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002: 140).

2.3.2. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı

Denge kavramı güncel sözlükte “Bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali, muvazene, balans” ve “Zihinsel ve duygusal uyum, istikrar” şeklinde

tanımlanmıştır (TDK, 2012). Bunun yanı sıra denge yaklaşımı, iş ve aile (ya da özel yaşamın) yaşamının çatışma durumundan uzak olması olarak da tanımlanabilir (Friedmann vd., 2001: 14).

Bugünlerde çalışanların ortak hedeflerinden biri, iş yaşamları ile işin dışında kalan yaşamı bir dengede tutabilmek. Bu denge; kişinin yaşamında da yer verdiği ya da vermek istediği tüm alanlara (aile, sosyal yaşam, ilgi alanları ve kendisine) ayırdığı zaman, verdiği emek ve aldığı keyif açısından uyumlu hissetmek olarak tanımlanabilmektedir (Vatansever, 2008: 15).

En yalın haliyle iş-yaşam dengesi, bir kişinin işiyle ilgili talepleri ile kişisel yaşam taleplerinin dengede olması durumudur (Lockwood, 2003: 2).

Bird ise (2007), iş ve yaşam dengesiyle ilgili olarak şunları belirtmiştir:

- Denge, eşitlik anlamına gelmemektedir. İşe ve özel yaşama eşit saat ayırmak mümkün değildir. Hayat kesin ayrımlardan çok daha akıcıdır.
- En ideal denge zaman içinde değişebilmektedir. Bekar ya da evli, kariyerine yeni başlamış ya da emekliliğine yaklaşmış kişilerin iş-yaşam dengesi farklıdır.
- Herkese uyan mükemmel denge yoktur. Her birey farklı yaşantılara sahiptir ve kurulacak denge de farklı olacaktır.

Kısaca iş ve yaşam dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bireyin yaşam alanları arasında hissettiği denge özeldir, algılanan denge, bireye göre değişebilmekte ve bir kişi için geçerli olan denge bir başkası için söz konusu olmayabilmektedir (Kapız,2002: 140).

2.3.3. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Bireylerin yaşamlarında iki vazgeçilmez ögesi işi ve ailesidir. Bazı bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatabilirler. Ya da işlerine önem veren bireyler özel yaşamlarıyla ilgili sorunlar yaşayabilirler. En doğrusu, ve birey tarafından da istenebilecek durum, iş ile aile arasında bir denge sağlayabilmektir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 90). İş-yaşam dengesi işte bu nedenle incelenmesi gerekli kavramlardandır.

İş-yaşam etkileşiminin önemi endüstri toplumunda ve endüstri toplumuna geçiş aşamasında kişilerin ve özellikle kadınların işgücüne katılmalarındaki artış ile orantılı artan iş taleplerinin gündeme gelmesiyle ön plana çıkmıştır (Duxbury ve Higgins, 2001: 1). Özellikle yönetici bireyin üzerindeki beklenti ve sorumluluklar işin yükünü arttıran unsurlardandır. Bireyin örgüt şemasındaki yeri yükseldikçe iş ve iş dışı yaşam dengesi olgusu da önem kazanmaktadır.

Organizasyonların aileyi desteklemeleri, çalışanların iş dışı yaşam ve sorumluluklarını da önemsediklerini göstermeleri, çalışanın işe bağlılığını ve iş tatminini arttırmanın yanında sosyal sorumluluğun da bir gereğidir. Organizasyonlar bu sorumluluğu, hem çalışanına hem de ailesine karşı yerine getirmiş olmaktadır. Böylelikle hem çalışan ve ailesi ham de organizasyon bu durumdan fayda görmektedir (Kapız, 2002: 142).

2.4. İş-Aile Çatışması

Kişilerin iş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamalarında üzerinde durulması gereken bir konu da iş-aile çatışmasıdır. Çatışma, kişinin iş ortamında karşılaşması gereken taleplerin aile ortamındaki taleplerle uyuşmaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Öztürk, 2008 :15).

Eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik sıkıntılar gibi nedenler bireylerin ve özellikle kadınların iş yaşamına atılmalarında önemli rol oynamaktadır. Hangi sebeple olursa olsun bireyin çalışma hayatına atılması evde ailesi ile olan ilişkilerini bazı açılardan olumsuz etkileyecektir ki bu da iş-aile çatışmalarının artmasına sebep olmaktadır (Marchese vd., 2002: 146).

İşe verilen önem ailenin ihmaline veya aynı şekilde aileye verilen önem işin aksamasına yol açmaktadır. Bazı bireyler bu çatışma ile strese girebilirken bazı bireyler ise umursamaz bir tutum sergileyebilirler, çatışma içerisine girmezler. Çatışma, bireyler rahatsızlık duyduklarında ortaya çıkar ve birey rollerinden birini başarılı şekilde yerine getiremiyor bundan da rahatsızlık duymuyorsa kendisi açısından çatışma durumu söz konusu olamamaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 70).

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çift yönlü bir süreçtir (Çarıkçı, 2001: 6). Frone vd. (1992: 66)'ne göre de iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki çift yönlüdür. İş yaşamı aile yaşamını etkilediği gibi, aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir. Ve bu kavramlar küçük farkla birbirinden ayrılmaktadır.

Kişinin iş yerindeki statüsüne uygun olan rol, aile içindeki rolünü yapmayı engelliyorsa iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır. Tersine durumda yani aile içerisindeki rolü iş sorumluluklarına dayanan iş yerindeki rolünü yerine getirmeyi engelliyorsa aile-iş çatışması görülmektedir (Öztürk, 2008: 16).

Çalışmamızda iki kavramı da niteleyecek olan iş-aile çatışması terimi kullanılacak olup; iş-aile çatışmasında işten aileye yansıyan sorunlar nedeniyle oluşan bir çatışma halinin mevcut olduğu, aile-iş çatışmasında aileden işe yansıyan sorunlar nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar olduğu bilinmelidir.

2.4.1. İş-Aile Çatışması Tanımları

İş ve aile çatışması, bu çatışmanın sebepleri ve sonuçları sıklıkla ele alınan konulardandır ve çeşitli çalışmalarla bu çatışma türü incelenmiştir (Marchese vd., 2002: 145).

Çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması nedeniyle işte geçirilen zamanın fazla oluşu, hafta sonu çalışmalarının ve iş yolculuklarının sıklığı, düşük ücret gibi olumsuz iş özellikleri çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Aile büyüklüğü, ailedeki çocuk sayısının fazla oluşu, küçük çocuklar, her iki eşin de çalışması farklı aile özellikleri çatışmalara neden olabilmektedir (Çarıkçı vd., 2012: 4). İş ve aile rollerinin gereklerinin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekliliği durumunda bireyin içine düştüğü ikilem bu çatışmanın temelini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 72).

Literatürde roller arası çatışmanın en belirgin örneği olarak gösterilen iş-aile çatışması; iş ve aile çevresinden kaynaklanan rol taleplerinin karşılıklı olarak uyumsuzluğu sonucu meydana gelen bir tür çatışmadır (Çarıkçı vd., 2012: 1). Bu tür bir çatışma örgütün üyesi olarak benimsenen rol ile ailenin bir parçası olarak benimsenen rol arasında görülen uyumsuzluğun sonucunda ortaya çıkar. Bu roller

arası uyumsuzluk çalışan üzerinde negatif etki bırakır ve iş ve aile çatışması baş gösterir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

İş-aile çatışması işin aileye ve ailenin de işe yönelik karşılıklı müdahaleleri ve engellemeleri ile ortaya çıkan iki yönlü bir etkileşimdir. İş ve aile gibi iki önemli yaşam alanında sıkışan bireyler, üstlendikleri farklı rollerin farklı sorumluluklarını yerine getirme gayreti içerisinde çatışma yaşamaktadırlar (Çarıkçı vd., 2012: 1-2).

Duxburry ve Higgins (2001: 3) iş-aile çatışmasını, işin veya özel yaşamın gerekliliklerinin katlanarak çoğalması ve başa çıkılamaz hale gelerek bireyin bu alanlardaki rollerine uyum gösterememesi olarak tanımlamışlardır.

Kahn vd. (1964: 19) ise iş-aile çatışması terimini, iş ve aile yaşamları arasındaki çatışmayı ifade etmede kullanırlarken; bir rol çatışması türü olarak “iş ve aile taleplerinin çatışması” olarak tanımlamışlardır.

Görüldüğü üzere, iş-aile çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi rol kuramlarına dayanmaktadır. Rol çatışması, iki ya da daha fazla rolü üstlenen kişinin üzerinde oluşan baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumu, iki rol arasında sıkışıp kalmasıdır. İş-aile çatışması da iş ve aile iş ve alanlarındaki çeşitli rol taleplerinin bazı yönleriyle karşılıklı olarak uyumsuzlaşması sonucu meydana gelen bir çatışmadır (Greenhaus vd., 1989: 313).

Özellikle kadınlar bu iş-yaşam dengesini sağlayarak rol çatışmasının önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Kadınlar, erkeklere göre ailelerinden daha fazla sorumlu olduklarından rol çatışmasını çözmeye daha eğilimlidirler. Rol çatışmasını çözemeyen kadınlar ise toplum tarafından eleştirilmekte, bu yüzden de çatışma içindeki kadın daha çok negatif etkiye maruz kalmaktadırlar (Güldal, 2006: 70).

2.4.2. İş-Aile Çatışması Türleri

Hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmamakla birlikte genellikle rollerin gereği olarak üstlenilen sorumluluk ve yükümlülüklerin birbirleri ile eş zamanlı olması durumunda ortaya çıkan uyumsuz talepler çatışmayaneden olabilmektedir (Eker, 2011: 9).

Literatürdeki çeşitli çalışmalarda; zamana dayalı çatışma, gerilime dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma olarak üç tür iş-aile çatışması belirtilmektedir. Çalışmamız kapsamında da bu üç tür çatışmaya yer verilecektir:

2.4.2.1. Zaman Temelli Çatışma

Çeşitli roller, kişinin kısıtlı zamanı açısından bakıldığında, bir yarış içerisinde (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Kısıtlı zaman ve çok çeşitli rollerin bu kısıtlı zamanı paylaşamaması sonucu zaman temeli iş-aile çatışması görülmektedir.

Kişi sahip olduğu rollerin gereklerini belirli zaman dilimleri içerisinde yerine getirmek durumundadır. Üstlenilen her yeni rol ise diğer rollerin zaman açısından daha da kısıtlanacağı bir zemine yol açacaktır. Daralan bu zaman diliminde ise rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmek güçleşecek, birey zaman esaslı iş-aile çatışmasına düşecektir (Carlson vd.,1995: 18).

Örneğin çalışan bir bayan mesai saatleri içinde yapması gereken işi yetiştirememesi durumunda eve iş getirmek zorunda kalacak ve evdeki işlerini bir kenara bırakarak işini yapacaktır. Bu durumda da evine ayırması gereken zamandan kısarık işine odaklanacaktır. Evde yapılması gerekenler ise (ev işleri, aile ile geçirilecek zaman vb.) kalan kısıtlı zamanda ya baştan savma yapılacaktır ya da eksik kalacaktır.

2.4.2.2. Gerginlik Temelli Çatışma

İş-yaşam çatışmasının ikinci bir türü ise gerginlik esaslı çatışmadır. Gerginlik esaslı iş-aile çatışması, kişinin bu iki alandan birinde üstlendiği rol nedeniyle yaşadığı stresin diğer rol gereklerinin yerine getirilmesini engellemesi ile oluşur. Greenhaus ve Beutell bu çatışma türünü iki alt başlıkta incelemişlerdir. Bunlar; işten kaynaklanan çatışma ve aileden kaynaklanan çatışmadır. Kısaca açıklanırsa; işteki gerginlikten kaynaklanan çatışmada kişi iş yerinde yaşadığı bir olaydan kaynaklı olarak sinirli ya da gergin ise bu durum kişinin aile yaşamında bazı problemlere yol açabilecektir. Ailedeki gerginlik sonucu kişinin kendini huzursuz hissetmesi halinde ise, işyerinde kişi bunu iş arkadaşlarına ya da patronlarına yansıtacak ve iş rolünün gereklerini yapamayacaktır. İki durumda da birey bir alanda yaşadığı stres kaynaklı

olarak diğerk alandaki görevlerini aksatmak suretiyle gerginlik esaslı bir çatışmaya düşmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80-81).

Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk (2009: 73) günlük yaşamda iş ile ilgili gerginliğin eve yansımalarının daha sık karşılaşılan bir durum olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca bireyin işi ile ilgili gerginliğinin ev ortamında göreceği anlayış ve sabrın, ev ile ilgili bir problemin işe yansması halinde göreceği anlayıştan daha fazla olacağını belirtmişlerdir.

2.4.2.3. Davranış Temelli Çatışma

Bireyin sahip olduğu rolün gerektiği gibi davranışlar sergilemesi beklenir. Kişi evinde işyerindeki gibi, işyerinde de evindeki gibi davranırsa çatışma çıkabilir. Örneğin iş yerinde problem çözmede işe yarayan bir davranış, ev hayatındaki sorunları çözemeyebilir (Madsen, 2003: 41). Otoriter bir yaklaşım iş yerindeki sorunları çözerken evdeki sorunları daha karmaşık bir hale sokabilir.

İşte davranış temelli çatışma, bir rolde yapılan davranışın diğerk rolde beklenen davranışla uyuşmamasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82).

2.4.3. İş-Aile Çatışması İle İlgili Kuramlar

İş ve aile yaşamının ne denli etkileşimde olduğu iş aile etkileşimi başlığı altında incelenmişti. Aile yaşamı ile ilgili konuların iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konuların da aile yaşamını etkilemediği varsayımının aksine, her iki yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan çeşitli araştırmalar incelendiğinde bu konuda beş farklı kuram olduğu görülmektedir (Efeoğlu, 2006: 11). Bunlar:

- Akılcı Bakış Açısı Kuramı,
- Telafi Kuramı,
- Katkı Kuramı,
- Taşma Kuramı,
- Çatışma Kuramı'dır.

2.4.3.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Bu bakış açısına göre iş ve aile arasında paylaştırılacak zaman bir denge içerisinde. Ancak bu dengeyi sabit tutmak oldukça zordur. Denge bozulduğu anda (ve kişi bundan rahatsızlık duyduğu zaman) çatışma ortaya çıkmaktadır. İş ve aileye gereken zamanı bulmaya çalışan kişi yükümlülüklerini yerine getirememeye başladığında çatışmaya düşmektedir (Greenhaus vd, 1987: 202).

Akılcı bakış açısına göre çalışanın iş ve aile yaşamlarının her biri için ayrılması gereken zamanın artması ve iş ve aile yaşamlarında üstlenilen sorumlulukların ağırlığı ile birlikte iki yaşam alanı arasında çatışma yaşanılması kaçınılmazdır (Efeoğlu, 2006: 14).

2.4.3.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramı, çalışanın iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili yaşadığı doyumsuzluğu telafi etmek adına diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yönelmesi ve bunun sonucu olarak da iki farklı yaşam arasındaki dengeyi bozarak çatışma yaşanması durumu olarak açıklanabilir (Efeoğlu, 2006: 12).

Başka bir deyişle birey işinde ya da aile hayatında herhangi bir eksiklik yaşıyorsa bu eksikliği telafi etmek için bir diğer alana daha fazla önem vermeye başlar. Yani kişi bir alandaki kaybını diğer alandaki çabası ile telafi etme eğilimindedir (Önderoğlu, 2010: 21). Örneğin tatmin edici bir kariyere sahip olamayan kişi bu tatmin duygusunu aile yaşamında arayacaktır.

2.4.3.3. Katkı Kuramı

Kişinin hem aile hem de iş yaşamından duyduğu doyum düzeyi kişinin yaşam doyumunu ile yakından ilişkilidir. Yani bireyin iş ve diğer yaşam alanlarındaki doyum düzeyleriyle ilgilidir. Katkı kuramı kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam doyum düzeyini etkilemektedir (Efeoğlu, 2006: 12).

2.4.3.4. Taşma Kuramı

Taşma kuramı ise bir yaşam alanındaki meydana gelen değişimin diğer yaşam alanlarında da benzer etkiyi yaratacağına dayanan varsayımdır (Efeoğlu, 2006: 12). İş yaşamındaki bir problem diğer yaşam alanlarında da bir huzursuzluğa yol

açabilirken, yaşanan olumlu bir olay tüm yaşam alanlarında pozitif etki yaratabilecektir.

2.4.3.5. Çatışma Kuramı

Bireyin üstlendiği rol tek başına çatışma yaratmaz. Çatışmanın olabilmesi için birey çeşitli roller üstlenmiş olmalı ve bu rollerin sorumlulukları uyumsuzluk yaratarak kişiyi olumsuzluğa sürüklemiş olmalıdır.

Efeoğlu (2006: 14), iş-aile çatışması ile ilgili kuramları çeşitli kaynaklardan yararlanarak aşağıdaki tabloda derlemiştir:

Tablo 2.1: İş-Aile Çatışması Kuramları

Kuram	Temel Varsayım
Akılci Bakış Açısı	İş ve aile yaşamlarının her birisi için ayrılması gereken zamanın artmasıyla birlikte iki yaşam alanı arasında çatışma yaşanması kaçınılmazdır.
Telafi Kuramı	Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatmin edici bir şekilde yaşamak için her iki yaşamı da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etmek için kullanmak eğilimindedirler.
Katkı Kuramı	Kişinin hem aile hayatından duyduğu doyum düzeyi hem de iş yaşamından duyduğu doyum düzeyi genel olarak kişinin yaşam doyumu düzeyiyle ilişkilidir. Bunun sonucu olarak, kişisel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak kişinin genel yaşam doyumu düzeyini, farklı bir deyişle iyi olma durumunu etkilemektedir.
Taşma Kuramı	İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmeler diğer yaşam alanını da etkiler. Yaşam alanlarının birinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişme diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratır.
Çatışma Kuramı	Hiç kimsenin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak bireyin üstlendiği sorumluluklar ve yükümlülüklerinin birey üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır.

Kaynak: Efeoğlu,2006: 13.

2.5. İş-Yaşam Dengesizliği

İş ve yaşam arasındaki dengesizliğin birey ve örgüt açısından çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Önceki çalışmalar iş-yaşam dengesizliğinden en çok çalışan kadınların etkilendiğini göstermektedir. Bu dengesizliğin nedeni ise çalışan kadınların birden fazla rol ve aile sorumluluğu üstlenmeleridir (Küçükusta, 2007: 245).

İş-yaşam dengesizliği ile ilgili karşılaşılan sorunlarla baş edebilmek hem bireylerin hem de örgütlerin çabalarıyla mümkün olabilmektedir. Birey bu dengesizlikle etkin olarak mücadele edebilirse yaşadığı çatışma azalabilmektedir (Rotondo vd., 2003: 278). Örgütler de bireylerin sorunlarına yönelik çözüm önerileri geliştirmelidirler.

Bu yönde örgüt kültürünün çalışanların özel yaşamıyla ilgili yaklaşım ve tutumları da çok önemlidir. Örgüt, çalışanın yaşamının her aşamasında yanında olduğunu hissettirerek bu dengesizliği minimum seviyeye indirmesine yardımcı olabilmelidir. Özellikle kişinin iş yaşamında birçok şeyi paylaştığı lideri/yöneticisi de önem arz etmektedir. Yöneticinin desteği iki noktadan ön plana çıkabilir. Bunlar; çalışanların sorunlarını anlayarak onlara duygusal destek vermek ve kişinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde işine yardımcı olmak ve tavsiyelerde bulunmak (Vatansever, 2010: 218-220).

2.5.1. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki grupta incelenebilir:

2.5.1.1. Bireysel Sonuçlar

Yaşam dengesi azalan bireylerde; stres artar, yaşamdan duyulan tatmin azalır ve depresif ruh hali yaşanır. Bireylerin aile yaşamları olumsuz etkilenir, evlilikten duydukları tatmin azalır (Vatansever, 2010: 213). Ayrıca kişi dengesizlik durumunda kendi özel zamanlarında da mutluluğu yakalayamaz.

İş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarını üç alt başlıkta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla davranışsal, psikolojik ve fiziksel sonuçlardır (Küçükusta, 2007: 245-248):

2.5.1.1.1. Davranışsal Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliği geniş bir yelpazede iş ve aile ortamında davranış değişikliklerine yol açabilmektedir. Dengesizlik durumunun kişi üzerinde oluşturduğu baskı ile kişi davranış bozukluklarına meyil edebilmekte ve bu durum açıkça gözlenebilmektedir. Bu durumda da sadece kişi değil yakın çevresi de etkilenmektedir. Öncelikle ailede görülen bu negatif etki daha sonraları iş ortamına da yansımaktadır. Bunun sonucunda ise ne aile yaşamında ne de iş ortamında kişiden verim alınamamaktadır.

2.5.1.1.2. Psikolojik Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarından bir diğeri de psikolojik sonuçlardır. İş-yaşam dengesizliğine düşen kişi yaşadığı stres sonucunda hem aile hem de iş hayatını kapsayacak şekilde derin bir duygusal boşluğa düşmekte, yaşanan stres sonucu kişi depresyon ve tükenmişlik hissi yaşamaktadır. Aile ya da iş ortamında azaltılamayan dengesizlik sonucu kişi tamamen içine kapanabilmekte ve kişinin psikolojisinde derin izler bırakılabilmektedir.

İş-aile çatışmasının bireyin ruh halini olumsuz etkilemesi, kişiyi strese sokması, bunun sonucunda ise kişide psikosomatik hastalıklara neden olması ile de kişinin yaşam tatmini düşmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 80). Bu da daha derin bir psikolojik soruna neden olmaktadır.

2.5.1.1.3. Fiziksel Sonuçlar

Bireysel sonuçların sonuncusu iş-yaşam dengesinin fiziksel sonuçlarıdır. Yukarıda anlatılmış olan davranışsal ve psikolojik sonuçların ilerlemesi ile kişi kendi olmakta çıkabilir ve tıbbi anlamda sağlık sorunları yaşayabilir. Bu durum fiziksel sonuç olarak adlandırılmaktadır ve kişi ne ailesine gereken değeri verebilmekte ne de iş hayatına devam edebilmektedir.

2.5.1.2. Örgütsel Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarını doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olarak ikiye ayırabiliriz (Quick vd., 1997: 73):

Tablo 2.2: İş-Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Sonuçları

DOĞRUDAN MALİYETLER	DOLAYLI MALİYETLER
Katılım ve Aidiyet	Enerji Kaybı
-Devamsızlık	-İş Tatminsizliği
-İşgören Devri	-Düşük Bağlılık Düzeyi
-Grev-İş Yavaşlatma	
İş Başarısı	İnsan İlişkilerinde Kalitesizlik
-Çıktılar	-Güvensizlik
-İş Kazaları	-Nefret
	-Saldırganlık

Kaynak: Quick vd.,1997: 73.

2.5.1.2.1. Doğrudan Maliyetler

İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarından doğrudan maliyet; örgüte direkt etki eden, sonuçları örgütü doğrudan etkileyen maliyetlerdir. Bunlar arasında işe devamsızlık, işgören devri, işi yavaşlatma, grev vb. durumlar incelenebilir (Quick vd., 1997: 73). Her bir başlığı kısaca açıklamak gerekirse;

İşe devamsızlık örgütü doğrudan etkileyen maliyetler arasındadır. İşi ve özel yaşamı arasındaki dengeyi bulamayan kişi yaşadığı çatışma sonunda strese girmekte ve bu stres durumu devamsızlığa yol açmaktadır. Bunun sonuçları da beyin gücü ve işgücü olarak örgüte kayıp yaratacaktır.

İş gören devir hızı ise devamsızlık, tatminsizlik gibi durumlar sonucu ortaya çıkan ve eski işgücünün işten çıkması, yerine yeni işgörenin bulunması ve örgüte dahil edilmesi sürecidir. İş gören devir hızının yüksek olması verimi, kaliteyi düşürüp örgütün işlevlerini yavaşlatacağından işletmeyi doğrudan etkileyen maliyetlerden sayılmaktadır.

İş yavaşlatma ve grev ise sorunların büyümesi ile işgörenlerin çalışmama kararı olarak işi duraklatma ya da durdurmalarıdır ki bu da örgütü manevi ve özellikle de maddi anlamda zora sokacak bir durumdur.

Doğrudan maliyetlerin sonuncusu iş kazaları, kişinin ruhsal durumundan kaynaklanan dikkatsizlik ve yorgunluk gibi durumlarda görülebilir ve sonuçları ciddi olabilir.

2.5.1.2.2. Dolaylı Maliyetler

İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarından dolaylı maliyetler ise iş doyumu, örgütsel bağlılık, insan ilişkilerinde kalitesizlik olarak adlandırılabilir (Quick vd.,1997: 73).

İş doyumu genel olarak kişinin işinden ve iş ortamından aldığı hazzı, duyduğu mutluluğu açıklamak için kullanılan bir terimdir (Eğimli, 2009: 36). İşgörenin düşük iş doyumu kişiyi etkilemekte bu da örgüte dolaylı yoldan etki etmektedir.

Örgütsel bağlılık genel olarak işgörenlerin örgüt içinde kalma isteği, örgüt amaç ve değerlerine olan bağlılığı olarak tanımlanabilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). İşgörenler, iş ve iş dışı yaşam alanlarında işverenlerinden destek göremedikleri takdirde örgüte bağlılıkları düşük seviyede olmaktadır (Küçükusta, 2007: 252).

İlişkilerde kalitesizlik ise işgörenin dengesizlik halinde strese girmesinin bir sonucu olarak diğer kişilerle ilişkilerinde zorlanması halidir. Bu gibi durumlarda güvensizlik, nefret, saldırganlık gibi sonuçlar gözlenebilir ki bu da örgütü dolaylı yoldan etkileyen unsurlardandır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİSİ:

KONYA ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Bu bölümde algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisinin incelenmesine yönelik Konya ilindeki ikisi devlet, ikisi vakıf olmak üzere toplamda dört üniversiteye uygulanan anket çalışması ve çalışmanın analizleri ile bulgular yer almaktadır. Bölüm içerisinde araştırmanın amacına, önemine, kapsamına, konu ile ilgili önceki çalışmalara, araştırmanın metodolojisine, analizlere, hipotezlerin test edilmesine, bulgulara ve bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz bireylerinin hem iş hem aile hem de iş dışı yaşamları arasındaki dengeyi sağlamaları gereklidir. Bu dengenin sağlanması ise kolay olamamaktadır. İşte bu aşamada işgörenin işi ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamasında katkılarının olduğu düşünülen ve işgörenlerin iş hayatlarında önemli yeri olan algılanan örgütsel destek kavramı öne çıkmaktadır. Çalışmada işgören tarafından algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Algılanan örgütsel destek ve iş-yaşam dengesi ile ilgili ayrı ayrı çalışmalar literatürde rahatlıkla görülebilirken, ikisinin ilişkisini inceleyen çalışma sayısı azdır. Bu noktada amaç; hem algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki kurmak, hem de ulusal literatüre katkıda bulunmaktır.

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemek üzere Konya ilinde bulunan ikisi devlet ikisi vakıf olmak üzere toplamda dört üniversitenin akademisyenleri üzerinde uygulanmıştır. Çok çeşitli meslek gruplarından örneklem seçilebilecekken özellikle akademisyenlerin seçilmesinin nedeni; yoğun iş temposunda çalışan akademisyenlerin hem ders veren öğretim üyeleri olmaları, hem araştırmacı olarak bilimsel çalışmalara imza atmaları hem de

ailelerine ve kendilerine zaman ayırmak zorunda olan bireyler olmaları açısından daha “bölünmüş” bireyler olmaları olarak açıklanabilir.

3.3. Konu İle İlgili Önceki Çalışmalar

Ulusal ve uluslararası literatürde algılanan örgütsel destek ve iş-aile yaşamı ile ilgili bağımsız çalışmalar fazlasıyla bulunmaktayken, iki kavramı birlikte inceleyen çalışma sayısı daha azdır. Bu başlık altında iki konuyu birden ele alan çalışmalar ve sonuçları kronolojik olarak verilecektir.

- Vallone ve Ensher (2001), *An Examination Of Work And Personal Life Conflict Organizational Support, and Employee Health Among International Expatriates* isimli çalışmalarında Avrupa’da çalışan 118 işgören üzerinde iş-yaşam çatışmasının örgütsel destek ile ilişkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucunda algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif ilişki bulunmuştur.

- Foley, Yue ve Liu (2005), *The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong* adlı çalışmalarında algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif etkileşim bulmuşlardır.

- Akın (2008), *Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri* adlı çalışmasında örgütsel ve sosyal desteğin iş/aile çatışmaları üzerindeki etkilerinin yanında sosyal ve örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkilerini de değerlendirmiştir. Araştırma sıklıkla gece nöbetlerine kalan ve bu yüzden yüksek iş/aile çatışması yaşayan hemşireler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda ise örgütsel desteğin iş/aile çatışması ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

- Önderoğlu (2010), *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar* isimli çalışmasının temel amacı, demografik değişkenler ile birlikte örgütsel adalet algısı, algılanan örgütsel destek ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet algıları ile iş aile çatışması arasındaki aracı rolünü belirlemek amacıyla yapılan analizler sonunda algılanan örgütsel desteğin örgütsel adalet

algısının tüm boyutları ile iş aile çatışması arasında aracı rolü olduğu görülmüştür. Çalışma 14 farklı bankada 360 kişiye uygulanmıştır.

- Turunç ve Çelik (2010), *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma* adlı çalışmalarında yapısal eşitlik modeli ile beş değişkeni analiz etmişlerdir. Analizler sonucunda ise; algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışmasını, aile-iş çatışmasını ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak azalttığı görülmüştür.

- Eker (2011), *İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi* çalışmasını kamu sektöründe çalışan işgörenlerin iş, aile ve bireysel yaşam uyumu temelinde yaşamı dengeleyebilme durumlarını ortaya koymak amacıyla planlamış ve yürütmüştür. Çalışma sonunda görülmüştür ki; işgörenlerin çocuklarının sayısı arttıkça kurumlar iş ve aile ile ilgili konularda tüm işgörelere eşit davranmaktadırlar ve işgörelenler kurumları ile aileleri ile ilgili sorunları rahatça paylaşabilmektedirler. Buna ek olarak kurum tarafından uygulanan yazılı iş ve aile yaşamlarını dengeleme politikalarının işgörelenler tarafından bilinçlilik düzeyi ölçüldüğünde ise görülmüştür ki işgörelenlerin büyük çoğunluğu bu politikalardan habersizdir.

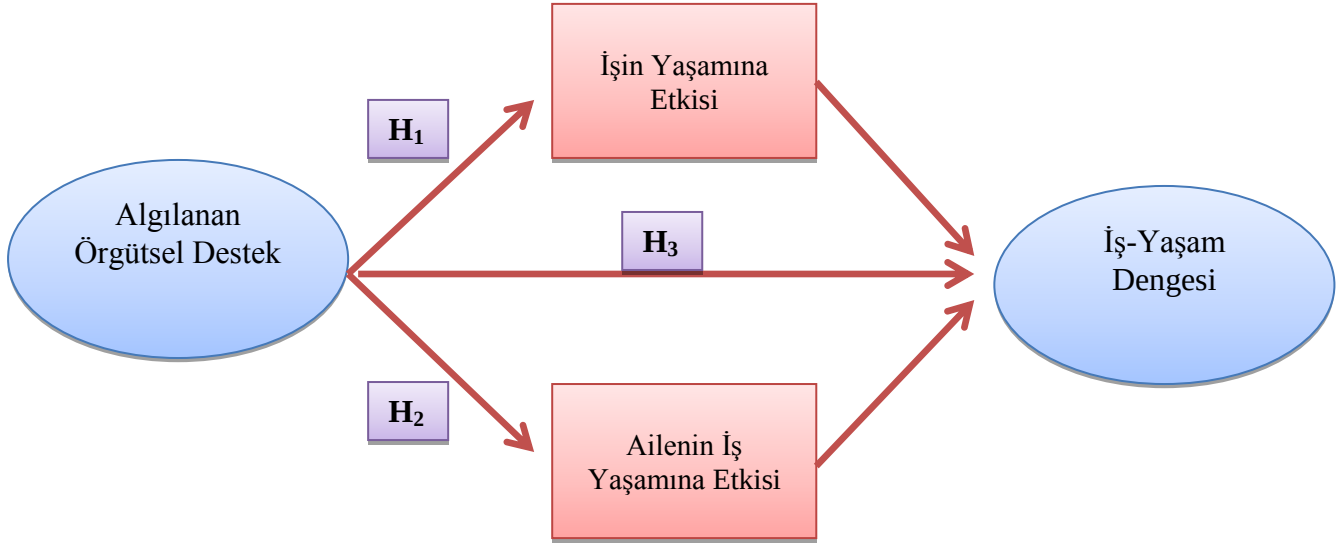
3.4. Metodoloji

Bu başlık altında araştırma modeline, hipotezlere, yöntemine, evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçeklere, pilot çalışma ve verilerin toplanmasına yer verilmiştir.

3.4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma çerçevesinde tek boyu olarak ele alınan algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi ve iş-yaşam dengesinin boyutları olan ailenin iş yaşamına etkisi ve işin aile yaşamına etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Daha önceki çalışmalar da göz önüne alınarak aşağıdaki model ve hipotezler kurulmuştur.

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli



Araştırmanın hipotezleri ise şunlardır:

H₁: Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni ile İşin Aile Yaşamına Etkisi (İAYE) değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.

H₂: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile Ailenin İş Yaşamına Etkisi (AİYE) değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.

H₃: Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) değişkeni ile İş Yaşam Dengesi (İYD) değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.

H₄: Yaş gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₅: Cinsiyet gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₆: Unvan gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₇: Kurum gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₈: Evli ve bekârların AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₉: Çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₁₀: Evinde bakıma muhtaç biri olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

H₁₁: Evinde işlere yardımcı birisi olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

3.4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anketler akademisyenlere yüz yüze uygulanmıştır. Veri analizlerinde öncelikle güvenilirlik analizleri yapılmış olup, sonrasında demografik değişkenlere fark testleri uygulanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri ile çalışma tamamlanmıştır. Veriler, gizlilik esası çerçevesinde analiz edilmiştir.

3.4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Konya’da bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinin akademik kadrosu oluşturmaktadır. Söz konusu üniversitelerin tesadüfi seçilen fakültelerine toplamda 500 anket dağıtılmıştır.

3.4.4. Pilot Çalışma

Anket sorularının güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılabilmesi amacıyla pilot çalışma uygulanmıştır. 45 anket yüzyüze görüşme yoluyla çeşitli unvanlardan akademisyenlere uygulanmış, olumlu sonuçlar üzerine sadece küçük ifade değişiklikleri ile anketlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

3.4.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma verilerinin toplanmasında ekteki anket formu kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılardan demografik bilgiler istenmiştir. İkinci bölümde Algılanan Örgütsel Destek anketi, Eisenberger vd. (1986)’nin oluşturduğu algılanan örgütsel destekanketidir. Anketin üçüncü bölümünde Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin ailenin iş yaşamına ve işin aile yaşamına etkisi olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır.

Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerindeki ifadelerde “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum-Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert ölçeği ile kullanılmıştır.

Son bölümde ise Eker (2011)’den alınan, kurumun yapısına bağlı olarak çalışanlara sunulan iş ve aile düzenlemelerinin var olma durumu ile kurumların uygulamaları ve çalışanların algıları ölçülmüştür.

3.4.6. Verilerin Toplanması

Konya’daki üniversitelere dağıtılan 500 anketin 385’i geri alınabilmektedir. Geri dönen anketlerin 28’i eksik veri içerdiğinden ötürü 357 anket SPSS 15.0 istatistik analiz programı ile analiz edilebilmiştir. Çalışmaya katılım oranı %71 olarak saptanmıştır.

3.5. Analizler ve Bulgular

Bu başlık altında katılımcı profili, ölçek güvenirliği, katılımcı görüşleri, fark testleri, korelasyon ve regresyon analizleri ile iş-yaşam dengesi uygulamaları yer almıştır.

3.5.1. Katılımcı Profili

Bu bölümde anketin birinci bölümünde yer alan demografik sorulara ilişkin frekans analizi sonuçları verilmiştir. Demografik özellikler bağlamında *yaş, cinsiyet, unvan, çalışılan kurum, medeni durum, çocuk olma durumu, çocuk sayısı, evde bakıma muhtaç biri olma durumu ve evde işlere yardımcı biri olma durumuna* göre ankete katılan kişilerin dağılım sonuçları aşağıda sırayla gösterilmiştir.

Tablo 3.1:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Yaş)

YAŞ		
	Sayı	Yüzde
20-25 yaş	37	10,4
26-35 yaş	167	46,8
36-45 yaş	85	23,8
46 yaş ve üzeri	68	19
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan toplam 357 kişinin %10,4'ünün 20-25 yaş, %46,8'inin 26-35 yaş, %23,8'inin 36-45 yaş ve %19'unun da 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Cinsiyet)

CİNSİYET		
	Sayı	Yüzde
Erkek	241	67,5
Kadın	116	32,5
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan toplam 357 kişinin %67,5'inin erkek ve %32,5'inin ise kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Unvan)

UNVAN		
	Sayı	Yüzde
Arş. Gör.	146	40,9
Öğretim Gör.	66	18,5
Yrd. Doç. Dr.	78	21,8
Doç. Dr.	32	9
Prof. Dr.	35	9,8
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan toplam 357 kişinin %40,9'unun araştırma görevlisi, %18,5'inin öğretim görevlisi, %21,8'inin yardımcı doçent doktor, %9'unun doçent doktor ve %9,8'inin profesör doktor olduğu görülmektedir.

Tablo 3.4:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Kurum)

KURUM		
	Sayı	Yüzde
Devlet Üniversitesi	271	75,9
Vakıf Üniversitesi	86	24,1
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 357 kişinin %75,9'unun devlet üniversitesinde ve %24,1'inin de vakıf üniversitesinde çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3.5:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Medeni Hâl)

MEDENİ HAL		
	Sayı	Yüzde
Evli	240	67,2
Bekar	109	30,5
Boşanmış	8	2,2
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 357 kişinin %67,2'sinin evli, %30,5'inin bekâr ve %2,2'sinin ise boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 3.6:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Çocuk Olma Durumu)

ÇOCUK OLMA DURUMU		
	Sayı	Yüzde
Evet	221	61,9
Hayır	136	38,1
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 357 kişinin %61,9'unun çocuk sahibi olduğu ve %38,1'inin ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.7:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Çocuk Sayısı)

ÇOCUK SAYISI		
	Sayı	Yüzde
Çocuk yok	136	38,1
1 Çocuk	94	26,4
2 Çocuk	88	24,6
3 Çocuk	35	9,8
4 Çocuk	4	1,1
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 357 kişinin %26,4'ünün 1 çocuk, %24,6'sının 2 çocuk, %9,8'inin 3 çocuk ve %1,1'inin de 4 çocuk sahibi olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Bakıma Muhtaç Kişi Olması)

BAKIMA MUHTAÇ KİŞİ OLMASI		
	Sayı	Yüzde
Var	57	16
Yok	300	84
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 357 kişinin %16'sının evinde bebek, yaşlı, engelli, kronik hasta vb. bakıma muhtaç birisi olduğu ve %84'ünün ise evinde bakıma muhtaç biri olmadığı görülmektedir.

Tablo 3.9:Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı (Yardımcı Kişi Olması)

YARDIMCI KİŞİ OLMASI		
	Sayı	Yüzde
Var	137	38,4
Yok	220	61,6
Toplam	357	100

Yukarıdaki tablo incelendiğinde ankete katılan 357 kişinin %38,4'ünün evinde ev işleri, çocuk bakımı, yemek vb. işlerde yardım eden birisi olduğu ve %61,6'sının ise evinde işlere yardımcı biri olmadığı görülmektedir.

3.5.2. Ölçek Güvenilirliği

Bu başlık altında güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir.

Tablo 3.10/a:Güvenilirlik Analizleri (Algılanan Örgütsel Destek)

	Ort.	Stn. Sap.	Madde Top. Kor.	Madde Silinirse Cronbach's Alpha	Cronbach' s Alpha
1. Kurumum kendi iyiliği için benim katkımı değerlendirir.	3,61	0,99	0,57	0,932	0,933
2. Eğer kurumum benim yerime, daha düşük ücretle çalışacak birini bulursa onu işe alacaktır.	3,81	1,15	0,37	0,939	
3. Kurumum benim ekstra çabalarımı takdir etmez.	3,48	1,07	0,68	0,929	
4. Kurumum benim amaçlarımı ve değerlerimi oldukça dikkate alır.	3,31	1,06	0,66	0,929	
5. Kurumum benden gelen şikâyetleri önemsemez.	3,56	1,04	0,69	0,928	
6. Kurumum beni etkileyen kararlar alırken benim en önemli çıkarlarımı önemsemez.	3,30	1,14	0,75	0,926	
7. Bir problemim olduğunda kurumumdan yardım alabilirim.	3,66	0,96	0,75	0,927	
8. Kurumum gerçekten benim iyiliğimi önemser.	3,52	0,99	0,75	0,927	
9. İşimi mümkün olduğu kadar iyi yapsam bile kurumum bunu fark etmeyecektir.	3,52	1,10	0,75	0,927	
10. Özel bir iyiliğe/iltimasa ihtiyaç duyduğumda kurumum bana yardım etme konusunda istekli olacaktır.	3,15	1,04	0,64	0,93	
11. Kurumum benim işteki genel memnuniyetimi önemser.	3,39	0,97	0,75	0,927	
12. Kurumum bana çok az ilgi gösterir.	3,51	1,02	0,71	0,928	
13. Kurumum benim düşüncelerimi önemser.	3,46	1,02	0,80	0,925	
14. Kurumum işteki başarılarımda benimle gurur duyar.	3,53	0,98	0,76	0,927	

Tablo 3.10/b:Güvenilirlik Analizleri (İşin Aile Yaşamına Etkisi)

	Ort.	Stn. Sap.	Madde Top. Kor.	Madde Silinirse Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
1. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,14	1,18	0,76	0,911	0,921
2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	3,09	1,16	0,85	0,892	
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,96	1,15	0,83	0,897	
4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,07	1,13	0,85	0,893	
5. İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	2,81	1,15	0,70	0,921	

Tablo 3.10/c:Güvenilirlik Analizleri (Ailenin İş Yaşamına Etkisi)

	Ort.	Stn. Sap.	Madde Top. Kor.	Madde Silinirse Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
6. Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,68	1,02	0,67	0,903	0,905
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	3,75	1,00	0,79	0,878	
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,76	1,01	0,82	0,872	
9. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,80	1,01	0,79	0,878	
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	3,86	1,03	0,75	0,887	

Tablo 3.10/a-b-c’de ölçek güvenilirliğine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. AÖD ölçeğinin maddelerinin genel ortalaması 3,49 ve ortalamaların değişim aralığı 0,66 (Mak=3,81-Min=3,15) şeklinde bulunmuştur. Her maddenin cronbach alpha değerlerinin 0,90’ın üzerinde olmasından ankette yer alan ifadelerin kuvvetli düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin madde toplam korelasyonlarının genel olarak 0,70’in üzerinde güçlü değerler aldığı görülmektedir. Ölçeğin içsel tutarlılık analizi için 357 denekle görüşülmüş ve analiz sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik analizi $\alpha=0,933$ olarak tespit edilmiştir. Bu rakam 1’ e yakın olması nedeniyle ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksektir.

İAYE ölçeğinin maddelerinin genel ortalaması 3,014 ve ortalamaların değişim aralığı 0,33 (Mak=3,14-Min=2,81) şeklinde bulunmuştur. Her maddenin cronbach alpha değerlerinin 0,80’in üzerinde olmasından ankette yer alan ifadelerin kuvvetli düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin madde toplam korelasyonlarının genel olarak 0,70’in üzerinde güçlü değerler aldığı görülmektedir. Ölçeğin içsel tutarlılık analizi için 357 denekle görüşülmüş ve analiz sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik analizi $\alpha=0,921$ olarak tespit edilmiştir. Bu rakam 1’ e yakın olması nedeniyle ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksektir.

AIYE ölçeğinin maddelerinin genel ortalaması 3,77 ve ortalamaların değişim aralığı 0,22 (Mak=3,88-Min=3,66) şeklinde bulunmuştur. Her maddenin cronbach alpha değerlerinin 0,80’in üzerinde olmasından ankette yer alan ifadelerin kuvvetli düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeğin madde toplam korelasyonlarının genel olarak 0,65’in üzerinde güçlü değerler aldığı görülmektedir. Ölçeğin içsel tutarlılık analizi için 357 denekle görüşülmüş ve analiz sonuçlarına göre ölçeğin güvenilirlik analizi $\alpha=0,905$ olarak tespit edilmiştir. Bu rakam 1’ e yakın olması nedeniyle ölçeğin güvenilirliği oldukça yüksektir.

3.5.3. Katılımcı Görüşleri

Bu bölümde anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde yer alan ifadelere ilişkin katılımcı görüşlerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

3.5.3.1. Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tablo 3.11: Algılanan Örgütsel Desteğe İlişkin Katılımcı Görüşleri

Algılanan Örgütsel Destek	Ort.	σ
2. Eğer kurumum benim yerime, daha düşük ücretle çalışacak birini bulursa onu işe alacaktır.	3,81	1,15
7. Bir problemim olduğunda kurumumdan yardım alabilirim.	3,66	0,96
1. Kurumum kendi iyiliği için benim katkımı değerlendirir.	3,61	0,99
5. Kurumum benden gelen şikâyetleri önemsemez.	3,56	1,04
14. Kurumum işteki başarılarımda benimle gurur duyar.	3,53	0,98
9. İş mümkün olduğu kadar iyi yapsam bile kurumum bunu fark etmeyecektir.	3,52	1,10
8. Kurumum gerçekten benim iyiliğimi önemser.	3,52	0,99
12. Kurumum bana çok az ilgi gösterir.	3,51	1,02
3. Kurumum benim ekstra çabalarımı takdir etmez.	3,48	1,07
13. Kurumum benim düşüncelerimi önemser.	3,46	1,02
11. Kurumum benim işteki genel memnuniyetimi önemser.	3,39	0,97
4. Kurumum benim amaçlarımı ve değerlerimi oldukça dikkate alır.	3,31	1,06
6. Kurumum beni etkileyen kararlar alırken benim en önemli çıkarlarımı önemsemez.	3,30	1,14
10. Özel bir iyiliğe/iltimasa ihtiyaç duyduğumda kurumum bana yardım etme konusunda istekli olacaktır.	3,15	1,04
Notlar: (i) $n=357$, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Ölçekte 2., 3., 5., 6., 9. ve 12., sorular olumsuz ifadeler oldukları için ters kodlanmışlardır. (iv) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=252,464$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.		

Tüm değerlerin önem derecesine göre sıralandığı yukarıdaki tablo incelendiğinde anket katılımcılarının algılanan örgütsel desteğe ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi “Eğer kurumum benim yerime, daha düşük ücretle çalışacak birini bulursa onu işe alacaktır.” ifadesine verdikleri görülmektedir. İkinci sorunun ters kodlandığı göz önüne alınarak bu sonuç, kurumun daha düşük ücretli çalışan bulunması halinde onu işe almayacağı şeklinde yorumlanabilmektedir.

3.5.3.2. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Katılımcı Görüşleri

Tablo 3.12: İşin Aile Yaşamına Etkisi Boyutuna İlişkin Katılımcı Görüşleri

İşin Aile Yaşamına Etkisi Boyutuna İlişkin Katılımcı Görüşleri	Ort.	σ
1. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,14	1,18
2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	3,09	1,16
4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,07	1,13
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	2,96	1,15
5. İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	2,81	1,15
<i>Notlar: (i) n=357, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Ölçekteki tüm ifadeler ters kodlanmıştır. (iv) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=48,583$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.</i>		

Tüm değerlerin önem derecesine göre sıralandığı yukarıdaki tablo incelendiğinde anket katılımcılarının iş yaşamının aile yaşamına etkisine ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi “İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.” ifadesine verdikleri görülmektedir. İfade ters kodlandığı için katılımcıların iş sorumluluklarının, aile ve ev yaşantılarını olumsuz olarak etkilemediği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 3.13: Ailenin İş Yaşamına Etkisi Boyutuna İlişkin Katılımcı Görüşleri

Ailenin İş Yaşamına Etkisi Boyutuna İlişkin Katılımcı Görüşleri	Ort.	σ
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	3,86	1,03
9. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,80	1,01
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	3,76	1,01
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	3,75	1,00
6. Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	3,68	1,02
<i>Notlar: (i) n=357, (ii) ölçekte 1= Kesinlikle Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum anlamındadır. (iii) Ölçekteki tüm ifadeler ters kodlanmıştır. (iv) Friedman çift yönlü Anova testine göre $\chi^2=20,097$; $p<0,001$ sonuçlar istatistiksel bakımdan anlamlıdır.</i>		

Tüm değerlerin önem derecesine göre sıralandığı yukarıdaki tablo incelendiğinde anket katılımcılarının aile yaşamının iş yaşamına etkisine ilişkin ifadeler içerisinde en çok önemi “*Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.*” ifadesine verdikleri görülmektedir. Yine ifadelerin ters kodlanmasından ötürü; katılımcıların aile yaşantılarında meydana gelen gerginliklerin, işleri ile ilgili görevlerini yapmada olumsuz olarak etkilenmedikleri yorumunu yapabilmek mümkündür.

3.5.4. Fark Testleri

3.5.4.1. Yaşa Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi

H_0 : Yaş gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_1 : Yaş gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

İAYE, AİYE, AÖD ve İYD Boyutları	20-25 yaş (n=37)		26-35 yaş (n=167)		36-45 yaş (n=85)		46 yaş ve üzeri (n=68)		Anova Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
İAYE	2,86	1,04	2,89	1,01	3,16	1,00	3,23	0,97	2,78	0,04
AİYE	3,97	0,62	3,68	0,88	3,70	0,93	3,96	0,81	2,73	0,04
İYD	3,42	0,67	3,28	0,78	3,43	0,84	3,60	0,74	2,74	0,04
AÖD	3,44	0,70	3,42	0,79	3,60	0,70	3,53	0,78	1,13	0,34

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; algılanan örgütsel desteğin yaş gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer yandan iş-yaşam dengesi ve alt boyutu olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve aile yaşamının iş yaşamına etkisinin ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılık sergilediği görülmektedir. Tukey ve Scheffe tablolarından bu farklılığın nereden kaynaklandığı incelendiğinde iş yaşam dengesi boyutu için 26-35 yaş grubu ile 46 yaş ve üzeri grubun arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İşin aile yaşamına etkisi boyutu için 20-25 yaş grubu

ile 46 yaş ve üzeri grubun arasında ve ailenin iş yaşamına etkisi boyutu için de 20-25 yaş grubu ile 26-35 yaş grubu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.4.2. Cinsiyete Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi

H_0 : Cinsiyet gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_1 : Cinsiyet gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

İAYE, AİYE, AÖD ve İYD Boyutları	Erkek (n= 241)		Kadın (n= 116)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		Bağımsız Gruplar Arası t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
İAYE	3,14	1,00	2,76	0,99	0,392	0,53	3,42	0,00
AİYE	3,76	0,84	3,79	0,91	0,918	0,34	-0,39	0,70
AÖD	3,48	0,78	3,50	0,73	0,188	0,67	-0,20	0,85
İYD	3,45	0,80	3,27	0,74	0,674	0,41	1,96	0,05

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; levene testi p değeri 0,05'den büyük olduğu için grup varyanslarının eşit olduğu sonucuna varılmaktadır. Buna göre bay ve bayanların İAYE katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05'den küçük olduğu için H_0 hipotezi reddedilir. Yani, bay ve bayanların İAYE ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Grup ortalamalarından bay akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisinin bayan akademisyenlere göre anlamlı derecede fazla olduğu söylenebilir. AİYE, İYD, AÖD boyutları için ise t testi p değerleri 0,05'den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir. Yani bu boyutlar için cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur.

3.5.4.3. Unvana Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi

H_0 : Unvan gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_1 : Unvan gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

İAYE, AİYE, AÖD ve İYD Boyutları	Arş. Gör. (n=146)		Öğr. Gör. (n=66)		Öğr. Üyesi (n=145)		Anova Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p
İAYE	2,77	1,00	3,00	0,99	3,27	0,96	9,34	0,00
AİYE	3,70	0,84	3,67	0,92	3,88	0,84	2,14	0,12
İYD	3,23	0,74	3,33	0,80	3,57	0,79	7,25	0,00
AÖD	3,32	0,81	3,49	0,74	3,65	0,70	6,74	0,00

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; ailenin iş yaşamına etkisi boyutunun unvan gruplarına göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer yandan iş-yaşam dengesi ve alt boyutu olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve algılanan örgütsel destek boyutları ortalamalarının ünvan değişkenine göre farklılık sergilediği görülmektedir. Tukey ve Scheffe tablolarından bu farklılığın nereden kaynaklandığı incelendiğinde iş yaşam dengesi boyutu, işin aile yaşamına etkisi boyutu ve algılanan örgütsel destek boyutu için araştırma görevlileri ve öğretim üyeleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

3.5.4.4. Çalışılan Kuruma Göre İşin Aile Yaşamına Etkisi, Ailenin İş Yaşamına Etkisi, Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarına İlişkin Fark Testi

H_0 : Kurum gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H₁: Kurum gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

İAYE, AİYE, AÖD ve İYD Boyutları	Devlet Üniversitesi (n= 271)		Vakıf Üniversitesi (n= 86)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		Bağımsız Gruplar Arası t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
İAYE	3,03	1,03	2,96	0,93	2,378	0,124	0,54	0,59
AİYE	3,66	0,87	4,10	0,75	2,915	0,089	-4,176	0,00
AÖD	3,41	0,81	3,73	0,53	20,046	0,00	-4,293	0,00
İYD	3,35	0,81	3,53	0,68	5,224	0,023	-2,09	0,038

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; İAYE ve AİYE boyutları Levene testi p değeri 0,05’den büyük olduğu için grup varyanslarının eşit olduğu sonucuna varılmaktadır. Diğer taraftan AÖD ve İYD boyutları Levene testi p değeri 0,05’den büyük olduğu için grup varyanslarının eşit olmadığı sonucuna varılmaktadır. Buna göre devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin İYD, AİYE ve AÖD katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05’den küçük olduğu için H₀ hipotezi reddedilir. Yani, farklı kurumlarda çalışan akademisyenlerin AİYE ve AÖD ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Grup ortalamalarından vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin her iki boyuta katılım düzeylerinin devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre anlamlı derecede fazla olduğu söylenebilir. İAYE boyutu için ise t testi p değerleri 0,05’den büyük olduğu için H₀ hipotezi kabul edilir. Yani bu boyut için çalışılan kuruma göre anlamlı bir farklılık yoktur.

3.5.4.5. Medeni Hâle Göre Ailenin İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi

H₀: Evli ve bekârların AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H₁: Evli ve bekârların AİYE Etkisine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

	Evli (n=240)		Bekâr (n=109)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
AIYE	3,70	0,90	3,89	0,74	5,83	0,02	-2,161	0,03

Yukarıdaki tablo incelendiğinde; levene testi p değeri 0,05’den küçük olduğu için grup varyanslarının eşit olmadığı sonucuna varılmaktadır. Buna göre evli ve bekârların AIYE katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05’den küçük olduğu için H_0 hipotezi reddedilir. Yani, evli ve bekârların AIYE ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Grup ortalamalarından bekar akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisinin evli akademisyenlere göre anlamlı derecede fazla olduğu söylenebilir.

3.5.4.6. Çocuk Olma Durumuna Göre Ailenin İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi

H_0 : Çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin AIYE katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_1 : Çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin AIYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

	Çocuk Var (n=221)		Çocuk Yok (n=136)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
AIYE	3,72	0,92	3,84	0,76	4,95	0,03	-1,25	0,21

Yukarıdaki tablo incelendiğinde levene testi p değeri 0,05’den küçük olduğu için grup varyanslarının eşit olmadığı sonucuna varılmaktadır. Buna göre çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin AIYE katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05’den büyük olduğu için H_0 hipotezi kabul edilir.

Yani çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

3.5.4.7. Evde Bakıma Muhtaç Biri Olma Durumuna Göre Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi

H_0 : Evinde bakıma muhtaç biri olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H_1 : Evinde bakıma muhtaç biri olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

	Bakıma Muhtaç Kişi Var (n=57)		Bakıma Muhtaç Kişi Yok (n=300)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
AİYE	3,53	0,93	3,81	0,84	1,725	0,19	-2,288	0,02

Yukarıdaki tablo incelendiğinde levene testi p değeri 0,05’den büyük olduğu için grup varyanslarının eşit olduğu sonucuna varılmaktadır. Buna göre evinde bakıma muhtaç biri olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05’den küçük olduğu için H_0 hipotezi reddedilir. Yani, evinde bakıma muhtaç biri olan ve olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Grup ortalamalarından evinde bakıma muhtaç birisi olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisinin evinde bakıma muhtaç birisi olan akademisyenlere göre anlamlı derecede fazla olduğu söylenebilir.

3.5.4.8. Evde İşlere Yardımcı Birisi Olma Durumuna Göre Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisine İlişkin Fark Testi

H_0 : Evinde işlere yardımcı birisi olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşittir.

H₁: Evinde işlere yardımcı birisi olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.

	Yardımcı Birisi Var (n=137)		Yardımcı Birisi Yok (n=220)		Levene Varyansların Eşitliği Testi		t Testi	
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	F	p	t	p
AİYE	3,81	0,84	3,74	0,87	0,25	0,62	0,77	0,45

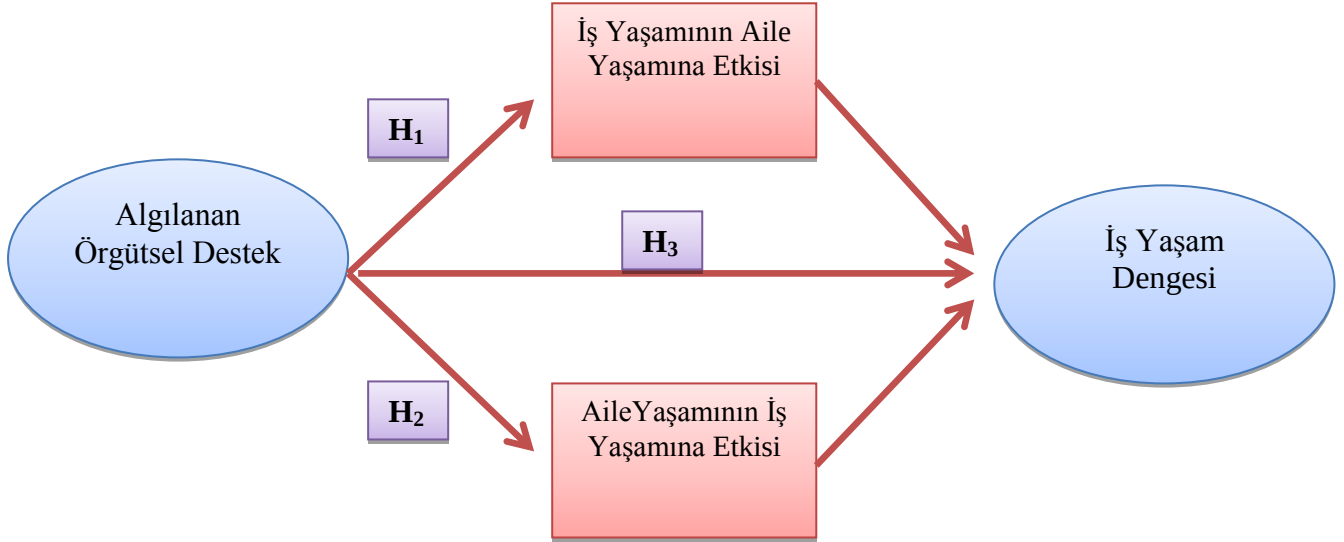
Yukarıdaki tablo incelendiğinde; levene testi p değeri 0,05’den büyük olduğu için grup varyanslarının eşit olduğu sonucuna varılmaktadır. Buna göre evinde işlere yardımcı biri olan ve olmayan akademisyenlerin AİYE katılım düzeyleri ile ilgili t testi sonuçlarına göre p değerleri 0,05’den büyük olduğu için H₀ hipotezi kabul edilir. Yani, evinde işlere yardımcı biri olan ve olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermemektedir.

3.5.5. Korelasyon ve Regresyon Analizleri

3.5.5.1. Korelasyon Analizi

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan Algılanan Örgütsel Destek, İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi, Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi ve İş Yaşam Dengesi arasındaki ilişkilerin boyutu incelenmiştir. Değişkenlerin arasındaki ilişkileri saptamak için kurulan hipotezler korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ayrıca analizdeki değişkenlerin birbiri ile uyumu, birbirlerini açıklama güçleri, değişkenlerin ve modelin istatistiksel anlamlılıklarını test etmek için de yine korelasyon ve regresyon analizi çıktılarından faydalanılmıştır. Bu kapsamda ele alınan ve test edilen üç hipoteze ilişkin kavramsal model şu şekilde özetlenebilir:

Şekil 3.2: Araştırmanın Modeli



H₁: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni, İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.

H₂: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni, Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.

H₃: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni, İş Yaşam Dengesi değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.

Bu durum Tablo 3.14' te gösterilmiştir.

Tablo 3.14:Korelasyon Analizi

		İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi	Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	İş Yaşam Dengesi	Algılanan Örgütsel Destek
İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi	Pearson Korelasyon	1	0,405*	0,865*	0,244*
	p		0	0	0,00
	N	357	357	357	357
Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi	Pearson Korelasyon	0,405*	1,00	0,809*	0,147*
	p	0,00		0,00	0,005
	N	357	357	357	357
İş Yaşam Dengesi	Pearson Korelasyon	0,865*	0,809*	1	0,237*
	p	0	0		0
	N	357	357	357	357
Algılanan Örgütsel Destek	Pearson Korelasyon	0,244*	0,147*	0,237*	1,00
	p	0	0,005	0	
	N	357	357	357	357,00
*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.					

Yukarıdaki tablo incelendiğinde tüm değişkenler arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Ayrıca en kuvvetli ilişkinin 0,865 korelasyon katsayısı ile iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve iş yaşam dengesi boyutları arasında olduğu söylenebilir. Algılanan örgütsel destekle iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin 0,24 olduğu görülmektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesinin boyutlarından biri olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin 0,24 ve iş-yaşam dengesinin diğer boyutu olan aile yaşamının iş yaşamı arasındaki ilişkinin 0,15 olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısı +1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişkinin gücü de pozitif yönde artmaktadır. Diğer yandan korelasyon katsayısı -1'e yaklaştıkça de değişkenler arasındaki ilişkinin gücü negatif yönde artmaktadır.

3.5.5.2. Regresyon Analizleri

3.5.5.2.1. Algılanan Örgütsel Destek-İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi İlişkisi

H_0 : Algılanan Örgütsel Destek değişkeni İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H_1 : Algılanan Örgütsel Destek değişkeni İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	21,50	1	21,50	22,42	0,00
Artık	340,47	355	0,96		
Toplam	361,97	356			
a:Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Algılanan Örgütsel Destek b:Bağımlı Değişken: İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi					

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 22,42 ve p değeri 0,00 olduğundan H_0 hipotezinin reddedilmesine karar verilmiştir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani, İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkenini Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	1,89	0,24		7,78	0,00
Algılanan Örgütsel Destek	0,32	0,07	0,24	4,74	0,00

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Algılanan Örgütsel Destek değişkeni p değeri 0,05'den küçük olduğu için İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi} = 1,89 + 0,32 \text{ Algılanan Örgütsel Destek}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,244	0,059	0,057	0,979

Yukardaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Algılanan Örgütsel Desteğin, İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkenini açıklama oranı % 24,4 olarak bulunmuştur.

3.5.5.2.2. Algılanan Örgütsel Destek-Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi İlişkisi

H₀: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H₁: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	5,70	1	5,70	7,843	0,005
Artık	258,00	355	0,73		
Toplam	263,70	356			
a:Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Algılanan Örgütsel Destek					
b:Bağımlı Değişken: Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi					

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 7,843 ve p değeri 0,005 olduğundan H₀ hipotezinin reddedilmesine karar verilir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani, Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkenini Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3,19	0,21		15,07	0
Algılanan Örgütsel Destek	0,17	0,06	0,15	2,80	0,005

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Algılanan Örgütsel Destek değişkeni p değeri 0,05'den küçük olduğu için Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi} = 3,19 + 0,17 \text{ Algılanan Örgütsel Destek}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,147	0,022	0,019	0,853

Yukardaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Algılanan Örgütsel Desteğin, Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkenini açıklama oranı % 14,7 olarak bulunmuştur.

3.5.5.2.3. Algılanan Örgütsel Destek-İş Yaşam Dengesi İlişkisi

H₀: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni İş-Yaşam Dengesi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamsızdır.

H₁: Algılanan Örgütsel Destek değişkeni İş-Yaşam Dengesi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	12,34	1	12,34	21,19	0,00
Artık	206,66	355	0,58		
Toplam	219,00	356			
a:Bağımsız Değişkenler: (Sabit), Algılanan Örgütsel Destek b:Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi					

Yukarıdaki ANOVA tablosu incelendiğinde F değeri 21,19 ve p değeri 0,00 olduğundan H_0 hipotezinin reddedilmesine karar verilir. Buna göre oluşturulan regresyon modeli genelde istatistiksel olarak anlamlıdır. Yani, İş Yaşam Dengesi değişkenini Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile tahmin etmek istatistiksel olarak mümkündür.

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,539	0,189		13,409	0,00
Algılanan Örgütsel Destek	0,24	0,05	0,237	4,60	0,00

Yukarıdaki tablo incelendiğinde Algılanan Örgütsel Destek değişkeni p değeri 0,05'den küçük olduğu için İş-Yaşam Dengesi değişkenini açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre bahsi geçen regresyon modeli şu şekilde kurulabilir:

$$\text{İş Yaşam Dengesi} = 2,539 + 0,24 \text{ Algılanan Örgütsel Destek}$$

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Std. Hatası
0,237	0,056	0,054	0,76299

Yukardaki tablo incelendiğinde R ve R² değerleri modelin açıklayıcılık gücünü göstermektedir. Yapılan regresyon analizi sonucunda Algılanan Örgütsel Desteğin, İş-Yaşam Dengesi değişkenini açıklama oranı % 23,7 olarak bulunmuştur.

3.5.6. İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları

3.15: İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları

	Devlet Üniversitesi (n=271)		Vakıf Üniversitesi (n=86)	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Yarı zamanlı/part time çalışma	202	74,5	69	80,2
Fazla mesai sonrası izin hakkı	52	19,2	14	16,3
İş bölümü	53	19,6	32	37,2
Esnek mesai saatleri	145	53,5	53	61,6
Bilgisayar aracılığıyla iletişim kurarak işlerin evden yapılması	161	59,4	64	74,4
Çalışanların nöbet günü veya saati seçimi	180	66,4	69	80,2
Bakıcılık izni (evde yaşlı ve hasta birine bakmak için)	65	24	41	47,7
Ücretli annelik izni	96	35,4	49	57
Ücretli babalık izni	35	12,9	9	10,5
Ücretsiz annelik izni	76	28	37	43
Ücretsiz babalık izni	35	12,9	25	29,1
Ücretli doğum öncesi izin	32	11,8	19	22,1
Süt izni	29	10,7	5	5,8
Sürelili günlük izin	7	2,6	3	3,5
Ölüm izni	9	3,3		
Resmi ve dini bayramlarda izin	16	5,9	12	14
Ücretsiz izin	14	5,2	14	16,3

Tablo 3.15’te iş-yaşam dengesi uygulamaları devlet üniversiteleri ve özel üniversiteler olmak üzere karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Buna göre yüzdelerden de anlaşıldığı üzere devlet üniversitelerindeki “Fazla mesai sonrası izin hakkı”, “Ücretli babalık izni” ve “Süt izni” uygulamaları vakıf üniversitelerine kıyasla daha etkin uygulanmaktadır. Diğer taraftan vakıf üniversitelerinde ise “Yarı zamanlı/part time çalışma”, “İş bölümü”, “Esnek mesai saatleri”, “Bilgisayar aracılığıyla iletişim kurarak işlerin evden yapılması”, “Çalışanların nöbet günü veya saati seçimi”, “Bakıcılık izni (evde yaşlı ve hasta birine bakmak için)”, “Ücretli annelik izni”, “Ücretsiz annelik izni”, “Ücretsiz babalık izni”, “Ücretli doğum öncesi izin”, “Sürelili günlük izin”, “Resmi ve dini bayramlarda izin” ve “Ücretsiz izin” uygulamalarının daha etkin yürütüldüğü söylenebilir.

3.6. Bulguların Değerlendirilmesi ve Yorumlanması

Öncelikle katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin yapılan **frekans analizi sonuçlarına göre** katılımcıların;

- %46,8’ inin 26-35 yaş aralığında olduğu,
- %67,5’ inin erkek ve %32,5’ inin kadın olduğu,
- %40,9’ unun araştırma görevlisi, %21,8’ inin yardımcı doçent doktor, %18,5’inin öğretim görevlisi, %9,8’ inin profesör doktor ve %9’ unun ise doçent doktor olduğu,
- %75,9’ unun devlet üniversitelerinde ve %24,1’ inin vakıf üniversitelerinde görev yaptığı,
- %67,2’ sinin evli ve %30,5’ inin bekâr olduğu,
- %61,9’ unun çocuk sahibi olduğu ve %38,1’ inin çocuğunun olmadığı,
- %26,4’ ünün tek, %24,6’ sının iki ve %9,8’ inin üç çocuk sahibi olduğu,
- %84’ ünün evde bakıma muhtaç olmayan kişilerle yaşarken, %16’ sının bakıma muhtaç kişilerle yaşadığı,
- %61,6’ sının evinde yardımcı bir kişi bulundurmadığı tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam dengesinin alt boyutları olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi ile aile yaşamının iş yaşamına etkisi değişkenlerinin ortalamalarının, demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla yapılan **t testi ve anova testi sonuçlarına göre** elde edilen bulgular şu şekildedir:

- Yaş grupları arasında algılanan örgütsel destek ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

- İş-yaşam dengesi ortalamalarının 26-35 yaş arası akademisyenlerde diğer yaş gruplarına göre biraz daha düşük olduğu görülmüştür.

- 20-25 ve 26-35 yaş arasındaki akademisyenlerde iş yaşamlarının aile yaşamlarını etkileme ortalamasının diğer yaş gruplarına göre düşük olduğu (2,86 ve 2,89), dolayısıyla daha genç diyebileceğimiz bu yaş gruplarındaki akademisyenlerin iş yaşamlarının aile yaşamlarını negatif etkilediği söylenebilir (2,86 ve 2,89 orta değer olan 3'ün altında).

- İş yaşamının aile yaşamına etkisi ortalamalarına bakıldığında kadınlar ile erkeklerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu (2,76 ve 3,14 $p=0,00$) ve kadınlarda iş yaşamının aile yaşamını etkileme ortalamasının erkeklerinkine nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür (Kadınların ortalaması 2,76 ile orta değer olan 3'ün altındadır).

- Araştırma görevlilerinde, öğretim görevlileri ve öğretim üyelerine göre iş yaşamının aile yaşamını etkileme ortalaması daha düşük çıkmıştır. Bu doğrultuda, araştırma görevlilerinde iş yaşamının aile yaşamını nispeten olumsuz etkilediği söylenebilir (Arş Gör= 2,7; Öğr Gör= 3,0; Öğr Üye= 3,3; $p=0,00$).

- Devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin örgütsel destek algılarının vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha düşük olduğu ancak iki grubun ortalamalarının da genel anlamda ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir (DÜ= 3,41; VÜ= 3,73; $p=0,00$). Ayrıca vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerde ailenin iş yaşamına etkisi ortalamasının devlet üniversitesinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu ancak genel anlamda her iki grubun ortalamasının da yüksek olduğu söylenebilir (DÜ= 3,66; VÜ= 4,10; $p=0,00$).

- Evli akademisyenlerde aile yaşamının iş yaşamına etkisinin bekâr akademisyenlere göre biraz daha düşük olduğu ancak evli ve bekâr akademisyenlerin aile yaşamının iş yaşamına etkisi ortalamalarının genel anlamda olumlu olduğu söylenebilir (Evli= 3,70; Bekâr=3,89; $p=0,03$).

- Bebek, hasta, yaşlı gibi bakıma muhtaç kişilerle beraber hayatını devam ettiren akademisyenlerde (3,53), bakıma muhtaç kişilerle birlikte yaşamayan akademisyenlere (3,81) göre aile yaşamının iş yaşamını etkileme ortalamasının daha düşük olduğu ancak her iki grup için de aile yaşamının iş yaşamını etkileme oranının olumlu yönde olduğu söylenebilir ($p= 0,00$).

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ile iş yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan **korelasyon analizi sonuçlarına göre;**

- Algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu (0,24 ve $p=0,00$),

- Algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesinin alt boyutu olan aile yaşamının iş yaşamına etkisi boyutu arasında pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu (0,15 ve $p=0,00$),

- Algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesinin diğer bir alt boyutu olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi boyutu arasında pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu (0,24 ve $p=0,00$), tespit edilmiştir.

Bağımsız değişken olan algılanan örgütsel destek algısının, bağımlı değişken olan iş-yaşam dengesi ile iş yaşam dengesinin alt boyutları olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi ve aile yaşamının iş yaşamına etkisi değişkenlerini açıklayabilme güçlerini belirlemek için yapılan **regresyon analizi sonuçlarına göre;**

• Bağımsız değişken durumundaki “Algılanan Örgütsel Destek” değişkeninin, bağımlı değişken durumundaki “İş-Yaşam Dengesi” değişkenine ait varyansı yaklaşık olarak % 0,6 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile iş-yaşam dengesinin % 0,6 oranında bu faktöre bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

• “Algılanan Örgütsel Destek” değişkeninin “İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi” değişkenine ait varyansı yaklaşık olarak % 0,6 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile iş yaşamının aile yaşamına etkisi değişkeninin % 0,6 oranında bu faktöre bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

• Ayrıca “Algılanan Örgütsel Destek” değişkeninin “Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi” değişkenine ait varyansı yaklaşık olarak % 0,22 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile aile yaşamının iş yaşamına etkisi değişkeninin % 0,22 oranında bu faktöre bağlı olarak şekillendiği anlaşılmaktadır.

3.7. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmada ileri sürülen hipotezler, söz konusu hipotezleri test etmek için kullanılan analiz yöntemleri, hipotezlerin sonuçları ve ilgili açıklamalar Tablo 3.16 yardımıyla özetlenebilir:

Tablo 3.16: Hipotezlerin Test Edilmesi

HİPOTEZ	Kullanılan Analiz Yöntemi	SONUÇ	Açıklama
H₁: <i>Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile İş Yaşamının Aile Yaşamına Etkisi değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.</i>	Korelasyon	KABUL	Akademisyenlerin örgütsel destek algıları arttıkça, iş yaşamlarının aile yaşamlarına olan etkisi de olumlu olarak artmaktadır.
H₂: <i>Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile Aile Yaşamının İş Yaşamına Etkisi değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.</i>	Korelasyon	KABUL	Akademisyenlerin örgütsel destek algıları arttıkça, aile yaşamlarının iş yaşamlarına olan etkisi de olumlu olarak artmaktadır.
H₃: <i>Algılanan Örgütsel Destek değişkeni ile İş Yaşam Dengesi değişkeni arasında pozitif ilişki vardır.</i>	Korelasyon	KABUL	Akademisyenlerin örgütsel destek algılarının artması, iş-yaşam dengelerini sağlamalarına olumlu katkı yapmaktadır.
H₄: <i>Yaş gruplarının İAYE, AİYD, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.</i>	Anova	KABUL	İYD, İAYE ve AİYE değişkenlerinin ortalamaları ile yaş grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
H₅: <i>Cinsiyet gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.</i>	T Testi	KABUL	Kadınlarda iş yaşamının aile yaşamını etkileme ortalamasının erkeklerinkine nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
H₆: <i>Unvan gruplarının İAYE, AİYE, AÖD ve İYD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.</i>	Anova	KABUL	İYD, İAYE ve AÖD değişkenlerinin ortalamaları ile unvan grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

H₇: Kurum gruplarının <i>İ</i> AYE, <i>A</i> İYE, <i>A</i> ÖD ve <i>İ</i> YD boyutlarına katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.	T Testi	KABUL	<i>A</i> İYE, <i>İ</i> YD ve <i>A</i> ÖD değişkenlerinin ortalamaları ile kurum grupları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.
H₈: Evli ve bekârların <i>A</i> İYE Etkisine katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.	T Testi	KABUL	Evli akademisyenlerde aile yaşamının iş yaşamına etkisinin bekâr akademisyenlere göre biraz daha düşük olduğu tespit edilmiştir.
H₉: Çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin <i>A</i> İYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.	T Testi	RED	Çocuğu olan ve olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir.
H₁₀: Evinde bakıma muhtaç biri olan ve olmayan akademisyenlerin <i>A</i> İYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.	T Testi	KABUL	Evinde bakıma muhtaç birisi olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisinin evinde bakıma muhtaç birisi olan akademisyenlere göre anlamlı derecede fazla olduğu söylenebilir.
H₁₁: Evinde işlere yardımcı birisi olan ve olmayan akademisyenlerin <i>A</i> İYE katılım değerlerinin ortalamaları eşit değildir.	T Testi	RED	Evinde işlere yardımcı biri olan ve olmayan akademisyenlerin aile yaşamlarının iş yaşamlarına etkisine ilişkin ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yaşamımızın büyük bir bölümünü kaplayan iş yaşamı ve aile yaşamı bireyler açısından önemle incelenmesi gereken konulardandır. Bireyler yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çalışmaya mecburdurlar. İş hayatları devam eden bireylerin sosyal hayatlarının olması da kaçınılmazdır. Hem kendilerine hem de ailelerine zaman ayırması gereken bireyler işlerinden arta kalan zamanı da bu doğrultuda iki parçaya ayırmak zorunda kalmaktadırlar. Akademisyenlerin yoğun çalışma saatleri ve iş yükü düşünüldüğünde ise bu kısıtlı zamanın daha etkin kullanımına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

Bunun yanında bireyleri ciddi şekilde etkileyen unsurlardan biri de iş hayatıdır. İşle ilgili olumlu ya da olumsuz durumlar bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarında izler bırakmaktadır. İşle ilgili olumlu unsurlardan olan algılanan örgütsel destek bu noktada önem kazanmaktadır.

Araştırmanın akademisyenler üzerinde yapılmasının nedeni ise yoğun tempolu ve yorucu bir meslek olmasıdır. İş ve aile yaşantısı çoğu zaman birbirine geçen akademisyenlerin, kurumlarından gördükleri destek ile iş-yaşam dengelerini sağlayıp sağlayamadıkları sorusu ile çalışma bu yönde geliştirilmiştir. Çalışmada devlet ve vakıf üniversitelerinde görev alan akademisyenlerin örgütlerinden algıladıkları destek ile iş ve yaşamları arasındaki dengeyi ne oranda sağladıkları ya da sağlayamadıkları araştırılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına değinecek olursak görülmüştür ki; yaş grupları arasında algılanan örgütsel destek ortalamaları ile anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bunun yanında daha genç diyebileceğimiz bu yaş gruplarındaki akademisyenlerin iş yaşamlarının aile yaşamlarını negatif etkilediği söylenebilmektedir. Beklenen bir sonuç olarak ise görülmüştür ki; kadınlarda iş yaşamının aile yaşamını etkileme ortalaması erkeklerinkine nazaran daha yüksektir.

Korelasyon analizlerine göre ise; algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasında pozitif yönlü, zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanı sıra algılanan örgütsel destek ile iş yaşam dengesinin alt boyutu olan aile yaşamının iş yaşamına etkisi boyutu arasında pozitif yönlü, zayıf bir ilişki bulunduğu ve algılanan

örgütsel destek ile iş yaşam dengesinin diğer bir alt boyutu olan iş yaşamının aile yaşamına etkisi boyutu arasında yine pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

Genel olarak bakıldığında ise çalışmanın bulguları ile yerli ve yabancı literatürde görülen benzer çalışmaların bulgularının paralellik gösterdiği söylenebilir: Vallone ve Ensher (2001) ile Foley, Yue ve Liu (2005) yaptıkları araştırmalarda algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif ilişki bulmuşlardır. Yine benzer şekilde Akın (2008) örgütsel desteğin iş-aile çatışması üzerinde negatif etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Önderoğlu (2010) yaptığı analizler sonucunda çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin artması ile iş-aile çatışmalarının azaldığını bulmuştur. Turunç ve Çelik (2010) ise algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışmasını ve işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymuştur.

Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği isimli bu çalışmanın araştırma sonuçlarına dayanarak şu önerilerde bulunulabilir:

- Bireylerin iş-yaşam dengelerinin sağlanması isteniyorsa örgütün desteği bireylerden esirgenmemelidir.
- Örgütsel desteğin sağlanması ve bireylerce yüksek düzeyde algılanmasında, örgütsel desteğin önemli unsurlarından olan yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler bireye yalnız olmadığını, kendisinin ve örgütün her zaman destekçisi olduğunu hissettirmelidirler.
- Örgütler sadece maddi destek ile bireyleri desteklemekle kalmamalı, bunun yanında bireylere (belki de maddiyattan daha önemli olgular olan) ödüller, izinler, karalara katılım hakkı, sosyal olanaklar vb. sağlanmalıdır.
- Örgütsel destekte gönüllülük esastır. Bu bağlamda birey için gönülden gelen samimi destekler daha önemlidir.
- Örgütsel destek ve insan kaynakları uygulamaları sadece kurumsallaşmış örgütlerde uygulanmamalı, diğer nispeten daha küçük örgütlerce de benimsenmelidir.

- Daha sonraki çalışmalara önerilerde bulunmak gerekirse; uygulamanın Konya ili ile sınırlandırılmış olması çalışmanın en büyü kısıtlılığıdır. Gelecek alışmalar için daha fazla üniversiteyi kapsayacak şekilde uygulama tasarlanması önerilebilir.

- Her ne kadar akademisyenlik tek bir cinsiyetin mesleği olmasa da unvanların yükselmesi ile bayan akademisyen sayısının azaldığı gözlemlenmiştir. Bu yüzden bayan akademisyenlere ulaşmakta zorlanılmıştır. Bu noktada gelecek çalışmalar için bir başka önerimiz ise; iř-yaşam dengesini kurmakta daha çok zorlandıkları düşünülen bayanlar üzerinde daha çok durulmasıdır.

KAYNAKLAR

- Akalın, Çisil (2006). *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-saygı*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, Mahmut (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 141-170.
- Alexander, Sheldon ve Ruderman, Marian (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1, 177-198.
- Allen, Myria W. (1995). Communication concepts related to perceived organizational support. *Western Journal of Communication*, 59(4), 326-347.
- Allen, Myria W., Armstrong, Deborah J., Reid, Margaraet F. ve Reimenschneider, Cynthia K. (2008). Factors impacting the perceived organizational support of it employees. *Information and Management*, 45(8), 556-563.
- Amason, Patricia ve Allen, Myra W. (1999). Intraorganizational communication, perceived organizational support, and gender. *Sex Roles*, 37(11/12), 955-977.
- Aube, Caroline, Rousseau, Vincent ve Morin, Etselle M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bhanthumnavin, Dutchduen (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of

subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.

Bird, Jim (2007). <http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html>
Erişim Tarihi: 15.10.2012.

Bozkurt, Fatma (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Celâl Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Carlson, Dawn S. ve Grzywacz Joseph G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. (Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero ve Denise Louise Whitehead). *Handbokk Of Work-Family Integration: Research, Theory And Best Practices*, Academic Pres, 57-73.

Carlson, Dawn S., Kacmar, Michele K. ve Stepina, Lee P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict: time and identity. *Women In Management Review*, 10(2), 17-25.

Celep, Cevat, Keleş Ay, Funda ve Konaklı, Tuğba (2009). [http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/celep/bildiri/celep21.12.2009_18.24.37b
ildiri.pdf](http://akademikpersonel.kocaeli.edu.tr/celep/bildiri/celep21.12.2009_18.24.37bildiri.pdf) (Erişim Tarihi: 01.04.2013).

Cropanzano, Russell ve Greenberg, Jerald (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. *International Rewiev of Industrial and Organizational Psychology*, 12, 317-371.

Çakır, Özlem (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Çarıkçı, İlker (2001). İş-aile çatışmaları, etkileşim süreci ve nedenleri: Türkiye’de banka çalışanlarında bir uygulama. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı*, 24-26.

Çarıkçı, İlker, Oksay, Aygen, Çiftçi, Münire ve Derya, Seher <http://idc.sdu.edu.tr/tammetinler/yonetim/yonetim20.pdf> Erişim Tarihi: 06.11.2012.

Demircan Çakar, Nigar ve Yıldız, Sibel (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: “algılanan örgütsel destek” bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 28(8), 68-90.

Desrochers, Stephan ve Sargent, Leisa D. (2004). Boundary/border theory and work-family integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.

Doğan, Selen ve Kılıç, Selçuk (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

Duxbury, Linda ve Higgins, Chris (2001). Work-life balance in the new millenium: where are we? Where do we need to go?, CPRN Discussion Paper, W/12 http://www.cprn.org/documents/7314_en.PDF Erişim Tarihi: 12.12.2012.

Duxbury, Linda ve Higgins, Chris. Work-Life Balance in Canada: Making the Case for Change. http://www.asiapacific.ca/data/caprn/cjisp_project/duxbury_final.PDF Erişim Tarihi: 13.11.2012.

Efeoğlu, İbrahim Efe (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Eğimli, Ayşen T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eisenberger, Robert, Armeli, Stephen, Rexwinkel, Barbara, Lynch, Patrick D. ve Rhoades, Linda (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, Robert, Cummings, Jim, Armeli, Stephen ve Lynch, Patrick (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, Robert, Huntington, Robin, Hutchison, Steven ve Sowa, Debora (1986). Percieved organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, Robert, Stinglhamber, Florence, Vandenberghe, Christian, Sucharski, Ivan L. ve Rhoades, Linda (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eker, Işıl (2011). *İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erdaş, Kısmet D. (2010). *Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Fındık, Mehtap (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Friedmann, Stewart D., Christensen Perry ve DeGroot, Jessica (2001). *İş ve yaşam, Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi*, İstanbul: Mess Yayınları.
- Frone, Michael R., Russell, Marcia ve Cooper, M. Lynne (1992). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundraies asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Giray, Deniz M. (2010). *İş Yerinde Destek Algılarının Liderlik Stilleri ve Örgütsel Sonuç Değişkenleri ile İlişkisi*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Graen, George B. ve Uhl-Bien, Mary (1995). Relationship-based approach to leadership: development of leader-member exchange theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Greenberg, Jerald (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Journal*, 12(1), 9-22.
- Greenhaus, Jeffrey H., Bedeian, Arthur G. ve Mossholder, Kevin W. (1987). Work experiences, job performance and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, Jeffrey H., Parasurman, Saroj, Granrose, Cherlyn S., Rabinowitz, Samuel ve Beutell, Nicholas J. (1989). Sources of work family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153.

- Greenhaus, Jeffrey. H. ve Beutell, Nicholas. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Güldal, Duygu (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Güner, Ahmet R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Gürbüz, Sait (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2/1), 48-75.
- Hellman, Chan M., Fuqua, Dale R. ve Worley, Jody (2006). A reability generalization study on the survey of perceived organizational support: the effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Howes, John C., Cropanzano, Russell, Grandey, Alicia A. ve Mohler, Carolyn J. (2000). Who is supporting whom? quality team effectiveness and perceived organizational support. *Journal of Quality Management*, 5(2), 207-223
- Huang, Yueng-Hsiang, Hammer, Leslie H., Neal Margeret B. ve Perin Naney (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: a longitudinal study. *Journal Of Family And Economic Issues*, Vol. 25(1), 79-100.
- İşcan, Ömer F. ve Karabey, Canan Nur (2007). Örgüt iklimi ve yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 180-193.

- Jawahar, Jim (2002). A model of organizational justice and workplace aggression. *Journal of Management*, 28(6), 811-834.
- Kahn, Robert L., Wolfe, Donald M., Quinn, Robert P., Snoek, Diedrick J. ve Rosenthal, Robert A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, John Wiley&Sons Inc., Oxford-England.
- Kalağan, Gamze (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kapız, Serap Özen (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karcıoğlu, Fatih ve Türker, Erkan (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Kelly, Robert F. ve Voydanoff, Patricia (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34(3), 367-374.
- Konowsky, Mary A. (2000). Understanding procedural justice and its impact on business organizations. *Journal of Management*, 26(3), 489-511.
- Kraimer, Maria L. ve Wayne, Sandy J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Küçükusta, Deniz (2007). Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), s.243-268.

- Laschinger, Heather K.S., Almost, Joan P., Purdy, Nancy ve Cho, Julia (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. *Nursing Economics*, 24(1), 20-29.
- Levinson, Harry (1965). Reciprocation: the relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9(4),370–390.
- Liu, Wei (2004). *Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices With Important Work Outcomes*. Doctoral Thesis, University of Maryland, ABD.
- Lockwood, Nancy R. (2003). Work-life balance: challenges and solutions. *HR Magazine*, http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/11_Lockwood_WorkLifeBalance.pdf Erişim Tarihi: 13.11.2012.
- Madsen, Susan R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Makanjee, Chandra R. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers. *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Marchese, Marc C., Bassham, Gregory ve Ryan, Jack (2002). Work-family conflict: a virtue ethics analysis. *Journal of Business Ethics*, 40, 145-154.
- Michael, Judd H., Evans, Demetrice D., Jansen, Karen J. ve Haight, Joel M. (2005). Management commitment to safety as organizational support: relationship with non-safety outcomes in wood manufacturing employees. *Journal of Safety Research*, 36, 171-179.

- Natunann, Stefanie E., Bies, Robert J. ve Martin, Christopher L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*, 89-93.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S. ve McMurrian, Robert (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-409.
- O'Driscoll Michael P., Ilgen, Daniel R. ve Hildreth, Kristin (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77 (3), 272-279.
- Önderoğlu, Seçil (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(Temmuz-Aralık), 69-99.
- Özkalp, Enver (2004). *Davranış Bilimlerine Giriş*. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Öztürk, Nurten (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Quick, James C., Nelson, Jonathan D. ve Hurrell, Debra L. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington DC: American Psychological Association.
- Randeree, Kasim (2008). Organisational justice: migrant worker perceptions in organisations in the united arab emirates. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 3(4), 57-67.
- Rhoades, Linda ve Eisenberger, Robert (2002). Perceived organizational support: a review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, Linda, Eisenberger, Robert ve Armeli, Stephen (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Ring, J. Kirk (2011). The effect of perceived organizational support and safety climate on voluntary turnover in the transportation industry. *International Journal of Business Research and Management*, 1(3), 156-168.
- Rotondo, Denise M., Carlson, Dawn S. ve Kincaid, Joel F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personel Review*, 32(3), 275-296.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tüz, Melek (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Scott, Susanne G. ve Bruce, Reginald A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Selçuk, Gülsevinç (2003). *Örgütsel Desteğin Çalışanların Tutumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Rohades, Linda ve Eisenberger, Robert (2006). When supervisors feel supported: relationship with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Silbert, Lisa T. (2005). *The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support*. Master Thesis, University of Waterloo, Canada.
- Stinglhamber, Florance ve Vandenbergher, Christian (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 251-270.
- Şimşek, Şerif, Akgemci, Tagir ve Çelik, Adnan (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tokgöz, Nuray (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Torlak, Gökhan N. (2008). *Organizasyon Teorileri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Üren, Seren Görkem (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firma Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vanderkolk, Barbara S. ve Young, Ardis A. (1991). *The Work and Family Revolution: How Companies Keep Employees Happy and Business Profitable*. New York: Facts on File Publishing.

Vatansever, Çiğdem (2008). *Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation To Organizational Commitment and Career Satisfaction*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vatansever, Çiğdem (2010). İş ve iş dışı yaşam dengesi. (Editör: Güler İslamoğlu). *Kurumlarda İyilik de Var*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yamaguchi, Ikushi (2001). Perceived organizational support for satisfying autonomy needs of Japanese white-collar workers: a comparison between Japanese and US-affiliated companies. *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 434-448.

Yıldız, Sibel (2008). *Örgüt Kültürünün İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Zagenczyk, Thomas J. (2001). *A Social Influence Analysis of Perceived Organizational Support*. Doctoral Theises, University of Pittsburgh, ABD.

“Destek”

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.50c0dad558d777.59915484 (Erişim Tarihi: 01.10.2012).

“Algılama”

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.515ed289813a60.36582594 (Erişim Tarihi: 05.04.2013).

“Denge”

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GT.S.517d2a1fd7df20.80144137 (Erişim Tarihi: 01.04.2013).

Sayın Katılımcı;

Bu anket, bilimsel bir çalışmada kullanılmak amacıyla geliştirilmiştir. Anketlere vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar ne kadar objektif olursa araştırma sonucu da o ölçüde doğru olacaktır. Göstereceğiniz ilgiden ve yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Arş. Gör. Hande ULUKAPI
(Selçuk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü)

I. BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

1) Yaşınız
2) Cinsiyetiniz () Bay () Bayan
3) Ünvanınız () Arş. Gör () Öğretim Gör () Yrd. Doç. Dr. () Doç. Dr. () Prof. Dr.
4) Çalıştığınız Kurum () Devlet Üniversitesi () Vakıf Üniversitesi
5) Medeni Durumunuz () Evli () Bekâr () Boşanmış
6) Çocuğunuz var mı? () Evet () Hayır
7) Yanıtınız "evet" ise sayısını yazınız.
8) Aynı evde sizinle yaşayan bakıma muhtaç biri var mı? (Bebek, Yaşlı, Engelli, Kronik Hasta) () Var () Yok
9) Evde ev işleri/çocuk bakımı/yemek vb. işlerde size yardım eden kimse var mı? (Ücretli çalışan, Aile bireyleri, Komşular gibi...) () Var () Yok

II. BÖLÜM:

Lütfen size en uygun cevabın altındaki kutucuğa (X) işareti koyunuz. nlikle Katılmıyorum (1) Kesinlikle Katılıyorum (5)	Kesi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kurumum kendi iyiliği için benim katkımı değerlendir.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.Eğer kurumum benim yerime, daha düşük ücretle çalışacak birini bulursa onu işe alacaktır.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.Kurumum benim ekstra çabalarımı takdir etmez.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.Kurumum benim amaçlarımı ve değerlerimi oldukça dikkate alır.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.Kurumum benden gelen şikâyetleri önemsemez.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6.Kurumum beni etkileyen kararlar alırken benim en önemli çıkarlarımı önemsemez.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7.Bir problemim olduğunda kurumumdan yardım alabilirim.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.Kurumum gerçekten benim iyiliğimi önemser.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9.İşi mümkün olduğu kadar iyi yapsam bile kurumum bunu fark etmeyecektir.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.Özel bir iyiliğe/iltimasa ihtiyaç duyduğumda kurumum bana yardım etme konusunda istekli olacaktır.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11.Kurumum benim işteki genel memnuniyetimi önemser.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Kurumum bana çok az ilgi gösterir.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Kurumum benim düşüncelerimi önemser.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Kurumum işteki başarılarımda benimle gurur duyar.		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Lütfen size en uygun cevabın altındaki kutucuğa (X) işareti koyunuz.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Kesinlikle Katılıyorum (5)	Kesi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
5. İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
6. Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
9. Aile yaşantım, işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			

III. BÖLÜM:

Çalıştığınız kurumu dikkate alarak, aşağıdaki ifadelerin yanındaki kutucuğa (X) işareti koyunuz.

Kurumunda;	VAR	YOK	Kurumunda;	VAR	YOK
Yarı zamanlı/part time çalışma			Ücretsiz annelik izni		
Fazla mesai sonrası izin hakkı			Ücretsiz babalık izni		
İş bölümü			Ücretli doğum öncesi izin		
Esnek mesai saatleri			Süt izni		
Bilgisayar aracılığıyla iletişim kurarak işlerin evden yapılması			Sürekli günlük izin		
Çalışanların nöbet günü veya saati seçimi			Ölüm izni		
Bakıcılık izni (evde yaşlı ve hasta birine bakmak için)			Resmi ve dini bayramlarda izin		
Ücretli annelik izni			Ücretsiz izin		
Ücretli babalık izni					



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



ÖZGEÇMİŞ

Adı- Soyadı: Hande ULUKAPI

Doğum Yeri: Konya

Doğum Tarihi: 13.08.1989

Lisans Bilgileri:

- İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi (2007-2011)

İş Deneyimi:

- Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Araştırma Görevlisi (2012-....)

İletişim Bilgileri:

- Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubad Kampüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Selçuklu-KONYA
- Telefon: 0332 223 30 96
- E-posta: handeulukapi@selcuk.edu.tr