

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI



YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ VE BİR ARAŞTIRMA**

LALA AKBAROVA

2501150958

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU

İSTANBUL, 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : LALA AKBAROVA Numarası : 2501150958
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ Danışmanı : DOÇ.DR.KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK
OTLUOĞLU
Tez Savunma Tarihi : 26.04.2019 Saati : 11.00
Tez Başlığı : İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ VE
BİR ARAŞTIRMA.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÖ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin 36. Maddesi uyarınca yapılmış,
sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / ÖYGHÜLÜYÜCE karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.AYŞE OYA ÖZÇELİK		Kabul
DOÇ.DR.KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU		Kabul
DOÇ.DR.BANU SAADET ÜNSAL AKBAYIK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
DOÇ.DR.YASEMİN BAL		
DR.ÖĞR.ÜYESİ RIZA DEMİR		

ÖZ

İş-Yaşam Dengesiyle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Araştırma

Lala Akbarova

Günümüzün çalışma koşullarında örgütlerin rekabet avantajlarını sürdürerek başarılı olabilmelerinde çalışanların iş performansları büyük önem kazanmaktadır. Çalışanların iş performansına etki eden faktörlerden biri olan iş-yaşam dengesi ise son zamanlarda örgütlerde en çok dikkat edilen ve araştırılan konulardan biri haline gelmiştir. Çalışanların iş hayatındaki rolleri ve sorumlulukları arttığında eş, anne, baba olarak üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmeleri de zorlu bir hale dönüşmekte ve sonuç olarak iş-yaşam dengesinin bozulması gibi önemli bir sorun ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde, bu durum çalışanların iş performansını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesi konusunun araştırılması ve iş performansı ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu doğrultuda gerçekleştirdiğimiz araştırmadan elde ettiğimiz bulgulara göre iş-yaşam dengesinin iş performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülürken iş-yaşam dengesinin cinsiyete ve fazla mesaiye göre anlamlı bir farklılık göstermediği de tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, iş performansının eğitim düzeyine göre farklılaştığı gerçekleştirdiğimiz araştırma ile tespit edilmiştir. Buna göre Yüksek Lisans/Doktora mezunlarının Lise-Yüksekokul ve Üniversite mezunlarına göre iş performanslarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar kelimeler: İş – Yaşam Dengesi, İş Performansı, Görev Performansı, Bağlamsal Performans.

ABSTRACT

Analyzing The Relationship Between Work – Life Balance and Job Performance and a Research

Lala Akbarova

In today's working conditions, employees' job performance in achieving success by sustaining the competitive advantages of the organizations has an effective importance. Work – life balance, being one of the factors having most significant impact on employees' job performance has recently become one of the most researched topics in organizations. As the roles and responsibilities of employees increase, the fulfillment of these responsibilities as partners or parents become simultaneously challenging and as a result, a major problem such as the deterioration of the work-life balance arises. Similarly, this situation affects employees' job performance in a negative way. The purpose of this study is researching the issue of work-life balance and the relationship between work-life balance and job performance. Therefore according to the findings of the research we realized, work-life balance affects job performance in a positive and meaningful way. On the other hand, according to the research, work-life balance does not have a significant difference on gender and overtime. Moreover, according to the realized research results, job performance differs with the educational level of the participants. Accordingly, Postgraduate/Doctorate graduates have higher job performance in comparison with High School/College and University graduates.

Keywords: Work – Life Balance, Job Performance, Task Performance, Contextual Performance.

ÖNSÖZ

İş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkinin saptanmasını araştıran bu tez çalışmasında, ilk bölümde iş-yaşam dengesi konusu ele alınmış, ikinci bölümde ise iş performansı konusu üzerinde durulmuştur. Tez kapsamında gerçekleştirilen araştırmada veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmış ve araştırma kapsamında 120 deneğe ulaşılmıştır. Elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için tekli regresyon analizi ve t testine tabi tutulmuştur.

Tez çalışmamın hazırlanması sürecinde bana her konuda yol gösteren, bilgi ve desteğini esirgemeyen saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Kadriye Övgü Çakmak Otluoğlu'na sonsuz teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Araştırmada toplanan verilerin toplanması aşamasında bana yardım eden arkadaşım Aygün Cavadova'ya da ayrıca çok teşekkür ederim.

Hayatımda çok önemli yerleri olan, bugünlere gelmemde büyük emeğe sahip, hayatımın her alanında maddi ve manevi desteklerini üzerimde hissettiğim teyzem, annem ve babama sevgi, saygı ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	111
ABSTRACT	1V
ÖNSÖZ	V
TABLolar LİSTESİ	1X
ŞEKİLLER LİSTESİ	X1
KISALTMALAR LİSTESİ	X11
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İŞ – YAŞAM DENGESİ

1.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı.....	2
1.2. İş-Yaşam Dengesinin Yararları	3
1.2.1. Çalışanlar Açısından İş-Yaşam Dengesinin Yararları	3
1.2.2. Örgütler Açısından İş-Yaşam Dengesinin Yararları	4
1.3. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sakıncaları	4
1.4. İş-Yaşam Dengesi Kuramları	5
1.4.1. Dağılma Kuramı (Spillover Theory)	5
1.4.2. Telafi Kuramı (Compensation Theory)	6
1.4.3. Genişleme Kuramı (Enrichment Theory)	6
1.4.4. Rollerarası Çatışma Kuramı (Inter-role Theory)	6
1.4.5. Bölünme Kuramı (Segmentation Theory)	6
1.5. Örgütlerde İş-Yaşam Dengesinin Kurulmasına İlişkin Uygulamalar	7
1.5.1. Esnek Zaman (Flexi-time)	7
1.5.2. Sıkıştırılmış İş Saatleri (Compressed Working Hours)	7

1.5.3. İş Paylaşımı (Job Sharing)	7
1.5.4. Kariyer Molaları (Career Breaks)	8
1.5.5. Kendi Çalışma Saatlerini Belirleme (Self-rostering)	8
1.5.6. Tele Çalışma (Teleworking)	9
1.5.7. Çocuk Bakımı (Child care)	9
1.6. İş-Yaşam Dengesi Uygulamalarının Etkin Kullanımında Ortaya Çıkabilecek Zorluklar	9
1.7. İş – Yaşam Çatışması	10
1.8. İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkin İş-Yaşam Dengesi Uygulamalarının Kurulmasındaki Rolü	12

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

2.1. İş performansı kavramı	14
2.2. İş performansının alt boyutları	16
2.2.1. Görev Performansı	16
2.2.2. Bağlamsal Performans	17
2.2.3. Üretkenlik Karşıtı Performans	20
2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ – YAŞAM DENGESİYLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	25
3.2. Araştırmanın Modeli	26
3.3. Uygulama Alanı	27
3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	27
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	27
3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	28
3.6.1. İş-yaşam Dengesi Ölçeği	28
3.6.2. İş Performansı Ölçeği	28

3.6.3. Demografik Veriler	29
3.7.Kullanılan İstatistik Analizler	29
3.8.Bulgular ve Değerlendirme	29
3.8.1. Faktör Analizi Sonuçları	30
3.8.2. Güvenilirlik Analiz Sonuçları	33
3.8.3. Demografik Özellikler	35
3.8.4. Tanımlayıcı Analizler	37
3.8.5. Korelasyon Analizleri	37
3.8.6. Hipotez Testleri	38
3.8.7. Farklılık Testleri	41
SONUÇ	48
KAYNAKÇA	50
EKLER	54

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: KMO Değerinin Yorumlanması	30
Tablo 3.2: İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	31
Tablo 3.3: Algılanan İş Performansı Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	32
Tablo 3.4: İş-Yaşam Dengesi Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	33
Tablo 3.5: Algılanan İş Performansı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	34
Tablo 3.6: Katılımcıların Demografik Özellikleri	35
Tablo 3.7: Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi Düzeyleri	37
Tablo 3.8: Katılımcıların İş Performansı Düzeyleri	37
Tablo 3.9: Korelasyon Tablosu	37
Tablo 3.10: İş-Yaşam Dengesinin İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analiz Sonuçları	38
Tablo 3.11: İş-Yaşam Dengesinin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analiz Sonuçları.....	39
Tablo 3.12: İş-Yaşam Dengesinin Görev Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizleri Sonuçları	40
Tablo 3.13: Cinsiyete Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri	41
Tablo 3.14: Cinsiyete Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri	41
Tablo 3.15: Fazla Mesaiye Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri	42
Tablo 3.16: Fazla Mesaiye Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri	43

Tablo 3.17: Medeni Duruma Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi

Değerleri 43

Tablo 3.18: Medeni Duruma Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri44

Tablo: 3.19: Eğitim Düzeyine Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri.....44

Tablo: 3.20: Eğitim Düzeyine Göre İş Performansı 45

Tablo: 3.21: Pozisyona Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri46

Tablo: 3.22: Pozisyona Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri46

Tablo: 3.23: Çocuk Durumuna Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi

Değerleri 47

Tablo 3.24: Araştırma Kapsamında Test Edilen Hipotezler 48

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli	27
--------------------------------------	----



KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma	Açıklama
İK	İnsan Kaynakları
GP	Görev Performansı
BP	Bağlamsal Performansı



Giriş

İş ve aile yaşamındaki farklı ihtiyaçları dengelemeye çalışmak, hem çalışanlar hem de örgütler açısından önem taşımaktadır. Günümüz koşullarında, kadının aktif istihdama katılması ve kadının çalışmadığı geleneksel aile yapılarının değişmesi ile çift kariyerli ailelerin artması, çalışanların iş-yaşam dengesini etkin bir şekilde yönetmelerinin önemini son yirmi yılda daha belirgin bir şekilde ortaya çıkarmıştır. İş-yaşam dengesinin bozulması, gerek iş gerekse aile hayatında bir takım sorunların ortaya çıkmasına neden olduğundan, iş ve aile yaşamındaki farklı ihtiyaçları dengelemeye çalışmak, hem çalışanlar hem de örgütler açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle çalışanların, aile yaşamı kalitesinin iş yaşamlarını etkilediğinin fark edilmesiyle birlikte örgütlerin de bu konuya verdikleri önem artmaktadır (Powell ve Greenhaus, 2010). Ancak örgütlerin, iş-yaşam dengesi ile ilgili uygulamalarının daha çok kadın çalışanlara hitap ettiği ve erkek çalışanların bu uygulamalardan daha az yararlandıkları dikkat çekmektedir (Darcy vd., 2012). Erkek çalışanların da iş-aile yaşamını dengeleyecek uygulamaları kullanmayı talep etmesiyle birlikte günümüzde iş-yaşam dengesi çalışmalarının kapsamının genişlediği göze çarpmaktadır.

Tüm bu nedenler doğrultusunda, iş-yaşam dengesinin araştırmacılar arasında da son zamanlarda en çok dikkat çeken konulardan biri haline geldiği görülmektedir. Yukarıda da değinildiği gibi iş-yaşam dengesinin hem iş hem de aile yaşamı açısından birtakım sonuçları bulunmaktadır. İş-yaşam dengesinin örgütsel sonuçlarına odaklanan bu tez çalışmasında, iş performansının iş-yaşam dengesinden ne yönde etkilendiği incelenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, tez çalışması üç bölümden oluşacak şekilde tasarlanmıştır. İlk bölüm iş-yaşam dengesi konusuna ayrılırken, ikinci bölümde iş performansı konusu ele alınmıştır. Son bölümde ise tez çalışması kapsamında yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

1. İŞ – YAŞAM DENGESİ

1.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş-yaşam dengesi, en genel anlamıyla çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi koruyabilmeleri anlamına gelmektedir. Greenhaus (2003), iş-yaşam dengesini; çalışanların iş ve yaşam rollerine eşit düzeyde zaman ayırması ve aynı zamanda, bu iki alandan eşit düzeyde memnun kalmaları olarak tanımlamaktadır.

Çalışanların iş-yaşam dengesine ulaşabilmeleri için işleri ve ailelerindeki ihtiyaçlarını uygun bir şekilde yerine getirmiş olmaları gerektiği ileri sürülebilir. Bu açıdan incelendiğinde, yapılan araştırmalarda iş ve aile sorumlulukları ile başa çıkmada daha çok kadın çalışanların zorlandığı saptanmıştır (Greenhaus, 2003). Literatür incelendiğinde, iş-yaşam dengesi konusunun 1970’li yılların başında esas olarak kadın çalışanları ilgilendiren bir olgu olarak ortaya çıktığı görülmektedir. 1980’li yıllardan itibaren ise hem erkek hem de kadın çalışanlar açısından iş-yaşam dengesinin kurulabilmesinin önem taşıdığı tespit edilmiştir (Frame & Hartog, 2003)

İş-yaşam dengesi, geniş kapsamlı bir kavramdır ve bu kavram farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ele alınmıştır. Örneğin; Byrne (2005), iş-yaşam dengesini herhangi bir dönemde kişinin hayatının beş yönünün birleşimi olarak tanımlamaktadır. Söz konusu beş yön; iş, aile, arkadaşlar, sağlık ve kişinin kendisi olarak sıralanmaktadır. Bonney’e (2005) göre ise işyerinde stres yönetimi, rekabet ve güvensizlik faktörleri iş-yaşam dengesinin korunmasında dikkate alınması gereken önemli konulardır. Bu nedenle çalışan dostu işyeri politikalarına başvurulması gerektiği ileri sürülmektedir.

1.2. İş – Yaşam Dengesinin Yararları

Çalışanların iş-yaşam dengesine sahip olmalarının, gerek çalışanlar gerekse örgütler açısından pek çok yararı bulunmaktadır. Aşağıdaki kısımda, söz konusu yararlar ayrıntılarıyla ele alınmıştır (Lowe, 2006).

1.2.1. Çalışanlar Açısından İş-Yaşam Dengesinin Yararları

Çalışanlar, iş-yaşam alanlarında doğru dengeyi bulabildikleri zaman kendileri için pek çok olumlu sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- **Daha mutlu çalışanlar:** Çalışanlar iş ve yaşam ihtiyaçlarını dengeleyebildikleri zaman işlerinden duydukları mutluluk daha fazla olmaktadır. – Bu da örgütlerde verimliliği ve çalışan memnuniyetini artırmaktadır (www.worklifebalance.com).
- **Yönetimle ilişkilerinin iyileşmesi:** Çalışanların iş yaşam dengelerine yönelik yönetimin algılanan desteği, çalışan ve yönetim arasındaki ilişkiyi düzeltme ve geliştirmede rol oynamaktadır. - Böylelikle çalışanlar, yöneticileriyle olan ilişkilerinden memnun olmaktadır (www.worklifebalance.com).
- **Çalışanların özsaygısı, sağlık durumu, konsantrasyon ve özgüveninin artması:** İngiltere’de yapılan bir araştırmada çalışanların işleri yüzünden yaşamlarının diğer yönlerini ihmal ettikleri ve bunun da çalışanlarda zihinsel sağlık sorunlarını artırabileceği ortaya çıkarılmıştır. (Mental Health Foundation, 2012). Bu açıdan, iş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanların özsaygısı, sağlık durumu, konsantrasyon ve özgüveni gibi önemli hususlarda iyileşmelere neden olmaktadır.

1.2.2. Örgütler Açısından İş-Yaşam Dengesinin Yararları:

Örgütler açısından iş-yaşam dengesinin sağladığı yararlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- **Verimliliği arttırmaktadır:** Çalışanların iş-yaşam dengeleri korunduğunda işlerine daha çok motive olacaklarından verimliliklerinin artması beklenmektedir (Bevan, 1999:1).
- **İş-yaşam dengesi uygulamaları çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır:** İş-yaşam dengesi uygulamaları, örgütün çalışanlarıyla ilgilendiği ve onlara değer verdiğini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışan bağlılığının artacağı ileri sürülebilir (Bevan, 1999:1).
- **Çalışma ortamının daha az stresli olması:** Stresle ilgili hastalıkların azalması ve sağlık maliyetlerinin düşmesi beklenmektedir (Bevan, 1999:1).
- **Örgüte kalifiye çalışanların çekilmesi:** Örgütteki iş-yaşam dengesi uygulamalarının işe alımda daha kalifiye adayların örgüte çekilmesine katkıda bulunmaktadır (Bevan, 1999:1).
- **Devamsızlığın azalması:** İş-yaşam dengesi uygulamaları, çalışan devamsızlığının azalmasını sağlamaktadır (Bevan, 1999:1).

1.3. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sakıncaları

İş-yaşam dengesinin bozulması, hem çalışanların iş ve aile yaşamlarını sekteye uğratabilir hem de örgütler için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesizliğinin sakıncaları bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

İş-yaşam dengesizliğinin kişiler açısından sakıncaları, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Hobson, Delunas and Kesic, 2001):

- Artan stres ve stresle ilgili hastalıkların ortaya çıkması
- Düşük yaşam memnuniyeti
- Daha yüksek aile içi şiddet ve boşanma oranları
- Ebeveynlikle ilgili artan problemler
- Çocuk suçlarının ve şiddetin artması

İş-yaşam dengesizliğinin örgütler açısından sakıncaları, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Hobson, Delunas ve Kesic, 2001):

- Artan devamsızlık oranı ve işgücü devri
- Düşük verimlilik
- Düşük iş memnuniyeti
- Örgütsel bağlılık ve sadakatin azalması
- Artan sağlık masrafları
- Üretkenlik karşıtı davranışlarda artış

1.4. İş – Yaşam Dengesi Kuramları

Literatür incelendiğinde, iş-yaşam dengesi konusu ile ilgili farklı kuramlar karşımıza çıkmaktadır. Bu kuramlar, aşağıdaki kısımda ele alınmıştır (Zedeck and Mosier, 1990; Frone, Russell, and Cooper, 1992; Clark, 2000; Edwards and Rothbard, 2000; Frone, 2003; Greenhaus and Powell, 2006).

1.4.1. Dağılma Kuramı (Spillover Theory)

Edwards ve Rothbard (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya göre, dağılma iki biçimde gerçekleşmektedir. Birinci dağılma biçimi çalışanların iş ve yaşam rolleri arasındaki olumlu ilişkiyle karakterize edilmektedir (Zedeck, 1992). Bu dağılma biçimine göre, iş yaşamından memnuniyet duyan kişi, aynı zamanda aile yaşamından da memnun olmaktadır. İkinci dağılma biçimi ise iş ve yaşam alanlarındaki beceri veya davranışların olumsuz yöndeki ilişkisine işaret etmektedir (Repetti, 1987). Bu duruma, iş yerinde çalışanın yaşadığı stres ve yoğunluk gibi faktörlerin aile hayatına yansması veya aile hayatında yaşanan olumsuz durumların çalışanın iş hayatını etkilemesi örnek olarak gösterilebilir (Repetti, 1987).

1.4.2. Telafi Kuramı (Compensation Theory)

Bu kurama göre, kişiler iş ve aile yaşamlarından birindeki eksiklik veya olumsuz deneyimleri diğer alandaki olumlu deneyimlerle telafi etmeye çalışmaktadırlar. Örneğin; iş, rutin veya sıkıcı bir iş ise, birey tatmin duygusunu iş dışındaki sosyal aktivitelerle telafi etmeye çalışmaktadır. Benzer şekilde, aile hayatından beklentileri karşılanamayan bir birey ise iş yaşamına daha çok önem vererek, iş yaşamından duyduğu tatmin düzeyini üst seviyeye çıkarma çabası içine girmektedir.

Zedeck ve Moiser (1990), Telafi Kuramını iş ve aile yaşamı olarak iki boyutta ele almışlardır. Bu boyutlara göre bireyin bu iki alandan birinde yaşadığı doyumsuzluğun bireyin diğer bir alana olan bağımlılığını artıracakı düşünülmektedir (Clark, 2000).

1.4.3. Genişleme Kuramı (Enrichment Theory)

Genişleme Kuramı, hem kadın hem de erkeklerin çoklu roller üstlenerek zihinsel, fiziksel, psikolojik durumlarında ve ilişkilerinde başarılı olmasına ilişkindir. Bu kurama göre, kadının iş hayatında aktif rol alması ve benzer şekilde erkeğin de aile yaşamına katkıda bulunması her iki tarafa da fayda sağlamaktadır. Bireyin iş veya aile yaşamından birine duyduğu bağlılığı, diğerine duyduğu bağlılık hissine olumsuz etkide bulunmamaktadır.

1.4.4. Roller Arası Çatışma Kuramı (Inter-role Conflict Theory)

Roller Arası Çatışma Kuramı, bir alandaki ihtiyaçları karşılarken diğer bir alandaki ihtiyaçları karşılamamanın zor olduğu durumlarda neler yaşandığını ifade etmektedir (Greenhaus and Beutell, 1985). Bu kuram, literatürde uyumsuzluk kuramı olarak da adlandırılmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000).

1.4.5. Bölünme Kuramı (Segmentation Theory)

Bölünme Kuramı, Telafi ve Dağılma Kuramlarından farklı olarak iş ve aile yaşam rolleri arasında herhangi sistemli bir ilişkinin olmadığını belirtmektedir. Bölünme Kuramına göre iş ve aile birbiriyle etkileşimde olmayan iki ayrı alan olarak

tanımlanmaktadır (Edwards and Rothbard, 2000). Buna göre söz konusu iki bölüm bir birinden oldukça farklıdır.

1.5. Örgütlerde İş-Yaşam Dengesinin Kurulmasına İlişkin Uygulamalar

İş-yaşam dengesinin, gerek çalışanlar gerekse örgütlere olan yararları doğrultusunda örgütlerde çalışanlara iş-yaşam dengesinin kurulmasını sağlayacak çeşitli uygulamalar sunulması gerekmektedir. Bu uygulamalar, aşağıdaki kısımda ayrıntılarıyla ele alınmıştır:

1.5.1. Esnek Zaman (Flexi-time)

Esnek zaman modeli çalışanın çalışma zamanını, başlangıç ve bitiş saatlerini arzu ettiği şekilde belirleme olanağını bulduğu bir çalışma şeklidir. Esnek zaman düzeninde tam gün çalışma düzeninden farklı olarak bireyler belirli zaman dönemlerine bağlı kalmakla işe başlama ve bitiş saatlerini kendileri belirleyebilmektedirler. Esnek zaman uygulamasının iş-yaşam dengesine olumlu etkide bulunduğu, iş-aile çatışmasını azalttığı, bireylerin işten duydukları tatminlik derecesini artırdığı, aynı zamanda kişisel ve örgütsel alanlarda olumlu etkilerinin olduğu kanıtlanmıştır (Çakmak Otluoğlu, 2015).

1.5.2. Sıkıştırılmış İş Saatleri (Compressed Working Hours)

Sıkıştırılmış iş saatleri, çalışanların haftanın her iş günü işe gelmelerini zorunlu kılmayan çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır. Böylece, çalışanlar işe geldikleri günlerde daha uzun saatler çalışarak diğer günlerde kendilerine daha fazla serbest zaman kazandırmaktadırlar. Örneğin; çalışan beş gün çalışmak yerine dört gün daha uzun saatler çalışarak bir gün işe gelmeyebilir (Çakmak Otluoğlu, 2015).

1.5.3. İş Paylaşımı (Job Sharing)

Tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi çalışanlar tarafından paylaşılması sistemidir. Çalışanlar arasında sadece iş saatleri değil, bunun yanı sıra alınan ücretler, ikramiyeler, izin ve sorumluluklar, sosyal yardımlar ve yan ödemeler de paylaşılmaktadır. İş paylaşımı, kısmi zamanlı çalışmanın özel bir biçimidir. İş paylaşımını kısmi zamanlı işten ayıran en önemli özellik, iş paylaşımının esasen farklı nitelik ve uzmanlık gerektiren işlerde uygulanmasının yanı sıra işi paylaşan bireylerin karmaşık yeteneklere sahip olmasıdır. İş paylaşımı esasen işsizliğin yüksek olduğu ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı durumlarda işsizlik seviyesinin düşürülmesi için hükümetler tarafından yaygın olarak uygulanan uygulamalar arasında yer almaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2015).

1.5.4. Kariyer Molaları (Career Breaks)

Çalışan, işe ara vermekle iş ve yaşam arasındaki doğru dengeye ulaşabilir. Bu molalar yalnızca doğum, babalık ve ebeyevynlik izni ile ilgili olmayıp başka nedenlerle iş hayatına verilen araları da kapsamaktadır (Vlems, 2005).

1.5.5. Kendi Çalışma Saatlerini Belirleme (Self-Rostering)

Çalışanların kendi çalışma saatlerini kendi istedikleri gibi belirleyebilmelerine dayanır. İşverenler, çalışanlarının kendi çalışma saatlerini seçebilecekleri gereksinimleri temel alacak bir çerçeve oluştururlar ve çalışanların esnek iş taleplerini bu çerçeve kapsamında dikkate alırlar. Bu şekilde, çalışanlar kendi ihtiyaçlarını karşılayan ve kendi esnekliklerini oluşturan çalışma saatlerini belirlenmiş çerçeve dahilinde seçebilmektedirler. Örgütler günlük olarak ihtiyaç duyulan çalışan sayısını ve işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetenekleri kontrol ederek daha sonra çalışanlara çalışmak istedikleri saatleri kendilerinin seçmelerine olanak tanımaktadırlar. Çalışanlar bu nedenle iş ve işdışı faaliyetlerini daha iyi bir şekilde düzenleyebilmektedirler. Esnek zamanla arasındaki fark ise çalışanların seçebilecekleri saatlerin işverenler tarafından daha önceden planlanmış çerçeveler dahilindeki çalışma saatlerinden seçilebilmesidir (Vlems, 2005).

1.5.6. Tele Çalışma (Teleworking)

Tele çalışma, Avrupa`da yaygın olarak kullanılmaktadır. İletişim teknolojisinin imkanlarından yararlanılmakla geliştirilen çalışma biçimlerinden biridir. Tele çalışma, örgütlerde verimliliği ve çalışanların işlerine duydukları motivasyonu arttırmakla beraber çalışanların işe gidip gelmek için harcadıkları zamanı azaltarak aynı zamanda trafik sıkışıklığının da azaltılmasına yardımcı olabilmektedir. Tele çalışmanın önünde duran en önemli engellerden birisi ise çalışanların evde çalışması ile ortaya çıkabilecek sosyal izolasyondur ki, bunun önlenmesi için çalışanların evden çalışma günlerinin sayısının kısıtlanması çözüm olarak görülebilmektedir. Örneğin; çoğu şirketler çalışanların ofis sosyal çevresinden ve meslektaşlarından izole olmamaları için haftada en az bir gün çalışanların işyerinde bulunmaları şartıyla tele çalışma programlarının uygulamaya dökülmesini planlamaktadırlar (Carnicer, vd, 2000: 775-785).

1.5.7. Çocuk Bakımı (Child care)

Çocuk sahibi çalışanların günümüzde evde oturarak çocuklarına bakma gibi bir lüksü bulunmamaktadır. Bu nedenle, çalışanlara iş yaşam dengesinin sağlanmasında çocuk bakımı gibi seçeneklerin sunulmasının önemi gittikçe artmaktadır (Vlems, 2005). Çocuk bakımı seçenekleri olarak; okul sonrası çocuk bakımı (after school child care) ve günlük kreş (day-nursery) örnek olarak gösterilebilir.

1.6. İş-Yaşam Dengesi Uygulamalarının Etkin Kullanımında Ortaya Çıkabilecek Zorluklar

İş-yaşam dengesi uygulamalarının tasarlanması ve hayata geçirilmesi kolay bir süreç olmamakla birlikte bu uygulamaların başarıya ulaşması örgütte aile dostu kültürün varlığına ve yöneticilerin bu konudaki desteğine bağlıdır (Çakmak Otluoğlu, 2015). Yapılan araştırmalara göre, aslında çalışanların çok az kısmının örgütlerdeki iş-yaşam dengesi programlarından yararlandıkları tespit edilmiştir (Spinks, 2004; Kiger, 2005; Mordi and Ojo, 2011). Bu durumun birkaç nedeni vardır. Örneğin; Mordi ve Ojo (2011) iş-yaşam dengesi uygulamalarından düşük düzeyde yararlanmanın, bilgi

yetersizliği ve iş-yaşam dengesi konusunda eğitim eksikliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Nijerya'daki bazı banka çalışanları arasında yapılan bir araştırmada çalışanların çoğunun örgütlerinde yer alan iş-yaşam dengesi uygulamalarından haberdar olmadıkları ve örgütlerinin esnek çalışma düzenlemelerini öğrendiklerinde şaşırdıkları ve bu fikrin onlara yabancı geldiğini, bu uygulamaların yalnızca üst düzey yöneticiler tarafından kullanılması gerektiği düşüncesinde oldukları ortaya çıkarılmıştır (Mordi and Ojo, 2011).

İş-yaşam dengesi uygulamalarından düşük düzeyde yararlanılmasının nedenlerinden biri de eşitlikle alakalıdır. Dex ve Smith'e (2002) göre çoğu çalışanlar işyerinde kadın ve erkeklere aynı derecede özel ilgi gösterilmesini istememektedir.

İş-yaşam dengesi uygulamalarının kullanımında karşılaşılan bir diğer zorluk da iş-yaşam dengesi uygulamalarının çalışanların ihtiyaçlarının yeterince anlaşılmadan tasarlanmış olmasıdır. Diğer bir yandan, çalışanlar örgütlerindeki mevcut iş-yaşam dengesi uygulamalarından herhangi bir yarar sağlamadıkları zaman, bu uygulamalar onlara ne kadar etkileyici görünse ve de çalışanlar bu uygulamalar hakkında ne kadar iyi bilgilendirilmiş olsalar da, bu uygulamaları kullanmak istemeyecekleri ileri sürülebilir (Dex and Smith, 2002).

1.7. İş – Yaşam Çatışması

İş-aile dengesi konusu, iş-yaşam çatışması konusunu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle üzerinde durulması gereken bir konu olma niteliğini taşımaktadır (Barnett, 1998; Greenhaus & Parasuraman, 1999).

İş-yaşam çatışması iş ve aile içindeki roller açısından uyumsuzluğun ortaya çıkması nedeniyle oluşan roller arası çatışma olarak tanımlanmaktadır. Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre, iş-yaşam çatışması kişilerin iş ve aile alanlarındaki rol baskılarının karşılıklı olarak uyumsuz olduğu roller arası çatışma biçimi olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca, iş-yaşam çatışması zaman baskısı ve stres durumlarından da kaynaklanabilmektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985) yapılan araştırmalar sonucunda iş-yaşam çatışmasının; zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üçe ayrıldığını ifade etmektedirler.

Zaman esaslı çatışma; iş ve aile alanları arasındaki çatışma, zaman, enerji ve dikkat gibi kişisel kaynakların sınırlı olduğunu varsayan kıtlık teorisine dayanmaktadır. Buna göre zaman esaslı çatışma, bir alanda (örneğin, iş) kaynakların tüketimi kaçınılmaz olarak diğer alan için (örneğin, aile) gereken kaynaklarda azalma sonucu ortaya çıkmaktadır (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Powell, 2003). Aynı şekilde, zaman esaslı iş-yaşam çatışması da, çalışan bireylerin iş veya aile alanlarındaki rollerinden birini yerine getirmesi için gereken zamanın diğer alandaki rolünü yerine getirmesini zorlaştırması durumu şeklinde ifade edilebilir. Zaman esaslı iş-yaşam çatışmasında kişilerin iş ve yaşam alanlarını dengelemesine engel olan önemli unsur zamandır (şatır, 2002: 7)

Gerginlik esaslı çatışma, bir rolü yerine getirirken ortaya çıkan memnuniyetsizlik, gerginlik, kaygı ve yorgunluğun bireyin diğer alandaki rolünü yerine getirmesine veya performansına olumsuz etkide bulunması durumu şeklinde açıklanmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000). Yapılan araştırmalar, memnuniyetsizlik, gerginlik, kaygı ve yorgunluk gibi olumsuz psikolojik durumların ortadan kalkması için bir alana daha çok zaman ayrılmasıyla diğer alandaki rol performansı için gereken zaman miktarını da azaltacağına işaret etmiştir. Bu nedenle, zaman konusunu hem gerginlik esaslı hem de zaman esaslı çatışmalara neden olmaktadır.

İş-yaşam çatışmasının son türü ise davranış esaslı çatışmadır. “Bir roldeki belirli davranış biçimlerinin başka bir roldeki davranışla ilgili beklentilerle uyuşmadığı takdirde davranış temelli çatışmanın ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu duruma, iş hayatında problem çözmeye yönelik agresif ve iddialı bir yaklaşımın, “daha sıcak ve işbirlikçi bir yaklaşımın arzu edildiği” aile ortamında uygun görülmediği örnek olarak gösterilebilir (Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000). Araştırmacılara göre, çalışma süresi iş yaşam çatışmalarını etkileyen iş faktörlerinden en güçlü olanıdır. Diğer bir ifadeyle, daha uzun çalışma

saatleri daha yüksek iş-yaşam çatışmalarına sebep olmaktadır. Bundan başka, örgüt kültürü iş-yaşam dengelerini desteklemede çok önemli bir rol oynamaktadır (Lowe, 2005). Örnek olarak, eğer bir şirket normal çalışma saatlerinin ötesinde çalışmayı teşvik ediyorsa, kurumun örgüt kültürünün iş-yaşam dengesini destekleyip desteklemediği konusunda bir fikir sahibi olunabilir.

1.8. İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkili İş-Yaşam Dengesi Uygulamalarının Kurulmasındaki Rolü

Örgütlerde iş-yaşam dengesi uygulamalarının başarıya ulaşmasında İnsan Kaynakları departmanlarına büyük iş düştüğü ileri sürülebilir. İş-yaşam dengesi uygulamalarını başlatmadan önce, İK departmanı işe örgütün iş-yaşam dengesi uygulamalarını desteklemeye açık ve hazır olup olmadığını anlamak için örgüt kültürünü değerlendirmeye başlamalıdır. Kültürle ilgili hazırlık değerlendirmesine çalışanlara anket uygulaması yapılabileceği gibi sadece örgüt tarafından alınan bir kararlar da ulaşılabilir (Lockwood, 2003). Bu değerlendirme, örgütte farklı çalışanlara özgü iş-yaşam dengesi ihtiyaçları bakımından önem taşımaktadır. Örneğin; hayatlarının farklı evrelerinde çalışanların iş-yaşam dengesine ilişkin farklı ihtiyaçları olabilir. Böyle bir değerlendirmeden elde edilen bilgiler örgütün çalışanların ihtiyaçlarına yönelik iş-yaşam dengesi uygulamaları düzenlemesini sağlayacaktır.

İkinci olarak; etkili iş-yaşam dengesi uygulamalarının oluşturulması, üst düzey yönetimin ve hat yöneticilerinin desteğini gerektirmektedir. Çalışanlar tarafından iş-yaşam dengesi fırsatlarının anlaşılması söz konusuysa, üst düzey yönetim, hat yöneticileri ve ilk üstler, etkili iş-yaşam dengesine ulaşılmasında destek olacak şekilde davranmalıdır. İK departmanı, üst düzey yöneticilerden, örgütlerinde mevcut olan iş-yaşam dengesi uygulamalarının iyi düzenlenmesi ve yürütülmesi açısından bir taahhütte bulunmalıdır. Bu destek İK politikaları çerçevesinde iş-yaşam dengesinin tanımlandığı ve biçimlendirildiği veya çalışanların iş hayatı dengesini azaltma talebine nasıl tepki verdiği bir şekilde görünmektedir (Wickham, Parker and Fishwick, 2006). Resmileştirme (formelleştirme) açısından Wickham ve diğerlerinin (2006) de belirttiği üzere, üst düzey yöneticiler örgütlerde iş-yaşam dengesinin ne

derecede uygulanıldığını kontrol altında tutmalıdırlar. Yönetimden gelen tepkiler açısından Wickham ve arkadaşları (2006), örgütlerin ilk önce çalışanların iş-yaşam dengesi isteklerine karşı ne tür bir yaklaşıma sahip olacaklarını belirlemeleri gerektiğini ifade etmektedirler. Bu açıdan, İK departmanları çalışanların iş-yaşam dengesine karşı bağlılık yaklaşımını benimsemelidir. Örgütteki çok uzun saat çalışan yöneticiler çok az izin almaya veya hiç izin almamaya istekli oluyor ve astlarının da aynı şekilde davranmasını talep ediyorsa çalışanlar da yöneticilerinin gözünde ciddiye alınmayan veya tembel bir çalışan olarak görünmemeye çabalayabilirler. Bununla birlikte, yöneticiler kendileri iş-yaşam dengesi uygulamalarından yararlandıkları durumda çalışanlara şu mesajı vermiş olurlar:- “bu örgütte iş-yaşam dengesi konusunda ciddiye alınır ve diğer çalışanlar da iş-yaşam dengesi programlarından faydalanmaktan çekinmemelidirler”. Böylece, üst düzey yönetim, yöneticiler ve ilk üstler destekleyici oldukları zaman çalışanlar da iş-yaşam dengesi uygulamalarından yararlanmaya istekli olurlar (Baral ve Bhargava, 2011).

Üçüncüsü; İK departmanı, örgütteki bütün çalışanlara iş-yaşam dengesi uygulamalarını anlatacakları etkin iletişim kanallarını kullanmalıdır. Buna göre, iş-yaşam dengesinde iletişimin çok önemli olduğu ifade edilebilir. Zayıf iletişimin çoğu örgütlerde iş-yaşam dengesi uygulamalarının düşük kullanımına neden olan bir faktör olduğu bulunmuştur (Mordi ve Ojo, 2011). Eğer çalışanlar örgütteki mevcut iş-yaşam dengesi uygulamalarından haberdar değillerse veya onları anlamıyorlarsa, örgütlerin iş-yaşam dengesi uygulamalarından oluşan zengin seçenekler sunması yeterli olmaz (Lockwood, 2003). Bu konuda İK departmanının görevi, çalışanlara iş-yaşam dengesi uygulamaları ve bu uygulamaların faydası konusunda etkin bir iletişim sağlamaktır ki, çalışanlar bu uygulamaların yararlarını daha iyi anlayabilsinler.

2. İŞ PERFORMANSI

2.1. İş Performansı Kavramı

Performans kavramı, örgütsel performans ve çalışan performansı olmak üzere iki farklı açıdan ele alınabilmektedir (Otley, 1999). Örgütsel performans, herhangi bir işletmenin bütün olarak performansını yansıtmaktayken, iş performansı kavramı ise örgütün amaçlarına ulaşması için herhangi bir işin yerine getirilmesi veya tamamlanması için kişilerin gösterdikleri performans anlamına gelmektedir. (Delery ve Shaw, 2001; Becker ve Gerhart, 1996).

Örgütsel performans incelendiğinde, örgütsel performansın örgütlerde öncelikli bir hedef olduğu görülmektedir (Guest, 1997). Örgütsel performans göstergeleri doğrudan örgütler tarafından kontrol edilmektedir.

İş performansı ise çalışanın işini gerçekleştirmesi adına yaptığı tüm çabalara karşılık olarak elde ettiği başarı düzeyini veya amaçlara ulaşma derecesini göstermektedir. Ancak iş performansı, her zaman sadece kişinin bilgi, beceri veya çabasına bağlı olmayıp aynı zamanda örgütün de bunu destekleyecek ortam ve koşulları sağlamasına bağlıdır.

Örgütsel performans ve iş performansı arasındaki ilişki incelendiğinde, herhangi bir örgütün başarısının – örgütsel performansının büyük ölçüde çalışanlarının performansına – iş performansına bağlı olduğu dikkat çekmektedir (Ramlall, 2008). Hunter’a (1984) göre ise; yüksek örgüt performansına ulaşılmasında en önemli şeylerden biri çalışanların ortaya koymuş oldukları iş performansıdır.

Genel olarak bakıldığında, iş performansı çalışanların işyerinde sergiledikleri davranışların tamamı olarak tanımlanmaktadır (Jex 2002, s. 88). Fakat iş yerinde çalışanların sergiledikleri davranışların bir kısmının işle ilgili olmaması nedeniyle bu oldukça belirsiz bir tanım olabilmektedir. Bu bakımdan, iş performansı kavramının çalışanın işyerinde sergiledikleri tutum ve davranışların tümü olarak değil de, çalışanın

işini olumlu yönde etkileyecek tutum ve davranışlarda bulunması olarak nitelendirilmesi daha doğru bir yaklaşım olabilir.

Çalışanlar açısından ele alındığında, iş performansı bir dizi davranışların sonucu ortaya çıkmaktadır (Cardy, 2004, s.13). Bu doğrultuda Campbell (1993) iş performansını tanımlamada sekiz boyutlu bir model geliştirmiştir.

Bu modelin boyutları, aşağıda sunulmuştur.

- Temel görevlere ilişkin davranışlar
- Genel iş davranışları
- Yazılı ve sözlü iletişim yeterliliği
- Göreve bağlılık düzeyi
- Kişisel disiplin
- İş arkadaşları ve takım performansına katkıda bulunma
- Liderlik
- Yönetim

Söz konusu boyutlar incelendiğinde, çalışanın iş performansında öncelikle işinin kapsamındaki temel görevlerine ilişkin davranışları büyük önem taşımaktadır. Genel iş davranışları da iş performansına katkıda bulunmaktadır. Disiplinli olma ve görevlere bağlılık da iş performansı açısından önem taşımaktadır. Liderlik ve yönetim boyutları da iş performansında dikkat çeken hususlar olarak görülmektedir. Ancak kişilerin iş performansları sadece görevlerini yerine getirmeleri ile sınırlı değildir. Örgütlerin sosyal birer sistem oldukları, insanların da sosyal varlıklar oldukları göz önüne alındığında kişilerin görevlerini yerine getirirken gerek çalışma arkadaşları, gerek yöneticileri, gerekse takımları ile olan iletişimleri de ön plana çıkmaktadır. Bu doğrultuda yazılı ve sözlü iletişim yeterliliği ile iş arkadaşları ve takım performansına katkıda bulunma gibi hususlara da bu modelde yer verildiği görülmektedir (Jex, 2002). İş performansının literatürde kabul görmüş alt boyutlarına aşağıdaki kısımda yer verilmiştir.

2.2. İş Performansının Alt Boyutları

Yapılan araştırmalara göre, iş performansının alt boyutları; görev performansı, bağlamsal performans ve üretkenlik karşıtı performans olarak sıralanmaktadır (Van Dyne and LePine, 1998; Morrison, 1994; O'Reilly & Chatman, 1986). Aşağıdaki kısımda söz konusu alt boyutlar ele alınmıştır.

2.2.1. Görev Performansı

Görev performansı, çalışanların işlerinin resmi bir parçası olan görevleri yerine getirmesini içermektedir (Van Dyne & LePine, 1998, s. 108). Görev performansı, literatürde aynı zamanda biçimsel rol performansı olarak da adlandırılmaktadır ve herhangi bir işin yerine getirilmesi için gereken temel görev ve sorumlulukları kapsamaktadır. Söz konusu görev ve sorumluluklar, bir işten diğerine göre farklılık göstermektedir (Jawahar ve Carr, 2006). Katz'a (1964) göre ise; görev performansı, performansın minimum miktarı ve kalitesi olarak görülebilmektedir ki, bu da astların yaptıkları işin hangi faaliyetleri kapsadığını bildiklerini ve iş tanımında belirtilen görevlerin tamamını gerçekleştirdiklerini ifade etmektedir (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2008).

Görev performansı incelendiğinde, doğru ve açık bir şekilde belirtilmiş iş tanımlarının çalışanların motivasyonuna olumlu etkide bulunduğu ve sonuç olarak bunun da görev performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir (Brown, 1996). Görev performansı, çalışanlar tarafından iş tanımında belirtilmiş görev ve sorumlulukların yerine getirilmesiyle ortaya çıkan performanstır ve örgütte düzenin oluşturulmasında esas rolü oynamaktadır. Herhangi bir örgütte görev performansının mevcut olmaması örgüt düzeninin bozulması ve sonuç olarak çatışmaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca, alışanların görev performansını düzgün bir şekilde gerekleştirmemeleri onların örgütün vereceği ödüllerden mahrum kalmalarına ve hatta bazı durumlarda işlerini kaybetmelerine dahi neden olabilmektedir.

2.2.2. Bağlamsal Performans

Ekstra rol performansı olarak da adlandırılan bağlamsal performans, bireyin resmi görev tanımlarında belirtilmeyen olumlu davranışlarda bulunmasıdır (Organ&Konovsky, 1989). Bağlamsal performans, aynı zamanda resmi olarak işinin bir parçası olmayan ancak tüm işler için önemli olabilecek yardım, diğerleriyle işbirliği yapma ve gönüllü olma gibi faaliyetleri içermektedir. Buna örnek olarak, bireylerin işte bulunmayan arkadaşlarına, ağır işyükü olan meslektaşlarına veya işe yeni başlayan çalışanlara yardımcı olması gösterilebilir (Farh, Podsakoff & Organ, 1990).

Bağlamsal performansın temelini, bireylerin örgüt faaliyetlerine gönüllü olarak katılım sağlamaları, örgüt gelişimini destekleyici davranışlarda bulunmaları ve örgütün imajını olumlu yönde etkileyen faaliyetlerde bulunmaları gibi davranış ve hareketler oluşturmaktadır. Bağlamsal performans kavramı, Scotter ve Motowidlo (1996) tarafından kişiler arası kolaylaştırıcılık ve işe adanma olarak iki farklı boyutta ele alınmıştır. Kişiler arası kolaylaştırıcılık, örgütsel hedeflere ulaşmada katkıda bulunan davranışlardan oluşmaktadır ve işe özgü görev performansından farklıdır. Kişiler arası kolaylaştırıcılık, iş arkadaşlarına yardımsever eylemlerde bulunma ve müşterek çalışmaya yatkınlık gibi eylemleri, işe adanma ise belirli hedeflere ulaşmak için kuralları takip etme, çok çalışma ve işyerinde sorunları çözmek için inisiyatif kullanma gibi öz disiplinli davranışları içermektedir. İşe adanma ise; iş performansı için motive edici bir temel olup, çalışanları örgütün hedeflerine ulaşmaya yardımcı olacak şekilde davranmaya teşvik eder.

Görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki fark incelendiğinde ise; görev performansını temsil eden 'işin' ve bağlamsal performansın gönüllülük karakterini temsil eden 'işin ötesi' kavramları arasındaki fark olarak açıklanabileceği görülmektedir (Morrison, 1994).

Buna göre, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişki temel alındığında, çalışan gerekli görev performansı gereksinimlerini karşılamazsa, bu durumda örgüt tarafından ödüllendirilmeyecek ve en kötü sonuç olarak, bu durum işten çıkartılmaya kadar gidecektir (Van Dyne & LePine, 1998).

Çoğu araştırmacı için en büyük zorluk, görev performansının bittiği ve bağlamsal performansın başladığı yer arasındaki çizgiyi açığa çıkarmaktır. Morrison'a

(1994) göre, görev ve bağlamsal performans arasındaki bu çizgi belirsizdir ve astlara göre değişiklik göstermektedir. Örneğin; çoğu ast kendi işlerini “işlerinin ötesinde bir şey yapma hissine kapılmama” olarak tanımlamaktadır (Morrison 1994). Organ (1997) ise Morrison’un tezine, bağlamsal performans için geliştirilen tanımın güncel olmaması nedeniyle ortaya çıktığını eklemiştir. Noe ve diğerlerine (2008) göre, iş analizindeki çağdaş bir trend, esnekliği artırmak için iş tanımlarını genişletmektir. Örnek olarak, Volkswagen, dar iş tanımlarının, departmanlar arası iletişim eksikliğinden yüksek iş gücü maliyetleri ile sonuçlanabileceğini tespit etmiştir. Bu nedenle, Volkswagen’in CEO’su Wolfgang Bernhard, bireysel iş tanımlarını ekip sorumluluklarına dönüştürmek için çapraz işlevsel ekipler oluşturmaya karar vermiştir (Noe et al., 2008). Hatta birçok ekstra rol davranışları rol performansının kapsadığı iş gereksinimleri haline gelmiştir.

Smith, Organ ve Near’in 1983 yılında bağlamsal performansın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı gibi de tanımlanabileceğini ifade etmektedir. Ancak bağlamsal performans örgütsel vatandaşlık davranışından bazı özellikleri itibariyle farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların açıklanmasından önce örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanması gerekmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bireylerin iş tanımlarında doğrudan veya açık bir şekilde belirtilmeyen ve zorlayıcı olmayan bireysel davranışlardır. “Zorlayıcı olmayan” ifadesinden kastedilen ise; bu davranışların bireylerin iş sözleşmesinde açık ve net bir şekilde tanımlanmış iş ve rol gereklerini yerine getirmesi değil, kişinin kendi isteğine bağlı davranışlarda bulunması ve bu davranışları yerine getirmeyeceği takdirde cezalandırılmayacağı durumları içermektedir. Organ’ın da (1997) çalışmasında belirttiği gibi, bağlamsal performansın tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışının içeriği ile tutarlılıklar sergilemektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, son yıllarda ilgi duyulan konulardan biri haline gelmiştir ve bu konuda yapılan araştırmaların çoğu örgütsel vatandaşlık davranışlarının potansiyel öncüleri üzerine odaklanmaktadır. Örneğin; Organ (1988) örgütsel vatandaşlık davranışlarını, çalışanların resmi rol gereksinimlerinin bir parçası olmayan ve isteğe bağlı nitelikli davranışlar olarak tanımlamıştır. Organ’ın (1988) örgütsel vatandaşlık davranışı ile

ilgili yaptığı araştırmasına göre örgütsel vatandaşlık davranışının beş farklı boyutu olduğu kabul edilmektedir. Bunlar: 1. özgecilik - diğergamlık (altruism), 2. sivil erdem (civic virtue), 3. üstün görev bilinci (conscientiousness), 4. nezaket (courtesy) ve 5. centilmenlik - gönüllülük (sportmanship) biçiminde sıralanmaktadır.

Özgecilik – Diğergamlık (Altruism): Smith, Organ ve Near (1983) özgeciliği, bir çalışanın olağandışı koşullar altında görevini tamamlayabilmesi için belirli bir sorunu olan başka çalışana yardım etme gibi gönüllü davranışlarda bulunması olarak tanımlamıştır. Özgeciliğe örnek olarak, bireyin işe yeni girenlere, işyükü fazla olan veya işe gelmeyen çalışma arkadaşlarına yardımcı olması gibi davranışlar sergilenesi gösterilebilir. Podsakoff ve arkadaşları (2000) işbirliğinin performans değerlendirme ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

Sivil Erdem (Civic Virtue): Sivil erdem, örgütün toplumsal hayatına çalışanların katılım sağlamaları ve örgütün idari işlevini desteklemeleri olarak ele alınmaktadır. Sivil erdemlik boyutu şirketin talep etmediği toplantılara astların gönüllü şekilde katılımda bulunması ve kuruluştaki değişiklikleri takip etmesini ifade etmektedir.

Üstün Görev Bilinci (Conscientiousness): Üstün görev bilinci, çalışanların düzenli ve çalışkan olmasını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır. Organ’a göre üstün görev bilinci, çalışanların kendilerini uzun çalışma saatleri ve görev tanımları dışındaki işlerde gönüllü olma gibi resmi gereksinimleri aşan işlere adanmışlardır. Bundan başka, bu kapsamda yapılan araştırmalar üstün görev bilincinin çalışanlar arasında örgütsel politikayla da ilişkili olabileceğini ortaya koymuştur (McCrae & Costa, 1987).

Nezaket (Courtesy): Nezaket, çalışma hayatında sorunların önlenmesi ve gelecekte ortaya çıkabilecek sorunların etkilerini azaltmak için gerekli adımların atılmasına yönelik davranışları içerir. Başka bir deyişle, nezaket çalışan bir bireyin diğer çalışanların moral bozukluğu yaşadıklarında veya mesleki gelişim konularında demotive olduklarında onları motive etmesi, iş arkadaşlarıyla oluşabilecek problemlerin engellenmesi yönünde davranışlarda bulunması anlamına gelmektedir. Yapılan araştırmalar, nezaket sergileyen çalışanların gruplar arasındaki çatışmayı

azaltacağını ve sonuç olarak da örgütte çatışma yönetimine harcanan süreyi azaltacağını ortaya çıkarmıştır (Podsakoff vd., 2000).

Centilmenlik - gönüllülük (Sportsmanship): Organ, sportmenliği her örgüt ortamında kaçınılmaz olan olumsuzlukları sıcak bir şekilde tolere etmeleri, uygun şekilde, örgütte şartlar istedikleri gibi olmadığında durumdan şikayetçi olmamaları, alınganlık yapmamaları ve diğer çalışanların isteğini kırmamaya özen göstermeleri gibi davranışlar olarak nitelendirmiştir. Podsakoff ve MacKenzie (1997) iyi bir sportmenliğin çalışma grubunun moralini artıracığını ve işgücü devrini azaltacağını ileri sürmüşlerdir.

2.2.3. Üretkenlik Karşıtı Performans (Counterproductive Work Behavior)

Üretkenlik karşıtı performans kavramı, çalışanların iş arkadaşları veya örgütlerine doğrudan zarar vermeyi amaçlayan tüm hareket ve davranışlarını ifade etmektedir. Bu oldukça kapsamlı tanım göz önüne alındığında, anti sosyal davranışlar, işyeri saldırganlığı ve zorbalık gibi çok sayıda kavramı da içerdiği belirtilebilir.

Üretkenlik karşıtı performansın daha iyi açıklanması için öncüllerinin açıklanması gerekmektedir.

Üretkenlik karşıtı performansın öncüleri, durumsal faktörler ve bireysel faktörler olarak açıklanabilir. İlk olarak durumsal faktörler ele alındığında, Fox ve Spector'ın 1999 yılında gerçekleştirdikleri araştırmada, durumsal faktörlerin çalışanların hayal kırıklığına uğramalarına neden olabileceğini ve bunun da üretkenlik karşıtı performansa yol açabileceğini tespit ettikleri görülmektedir. Bu hususta Herscovis ve arkadaşları (2007) durumsal kısıtlamaların, kişiler arası çatışmaların ve iş tatmininin kişiler arası ve üretkenlik karşıtı performansla ilişkili olduğunu açığa çıkarmıştır. Bu çalışmada özellikle dikkat edilen nokta, adalet ve eşitlik algılamalarıdır. Çalışanlar, örgütlerinde adaletsizlik algıladıklarında olumsuz davranışlarda bulunabilmektedirler. Benzer şekilde, Masterson ve arkadaşları (2000) yalnızca algılanan adaletin (örn.: performans değerlendirmesi) diğer davranış ve

tutumları etkileyebileceğini belirtmiştir. Üretim tesislerini içeren bir saha araştırmasında ücret azalmalarının hırsızlık oranının artmasıyla ilişkili olduğu ve özellikle de bu azalma için yeterli açıklamalar yapılmadığında bu etkinin daha da arttığı açığa çıkarılmıştır (Greenberg, 1990). Greenberg (1990) tarafından gerçekleştirilen üniversite öğrencilerini kapsayan başka bir araştırma ise bireyler adil olmayan bir şekilde ödüllendirildiklerinde algılanan haksızlığın, çalışanların bu haksızlık karşısında hırsızlık yapmalarının kendilerince haklı olduğunu kavrayıp bu tür davranışları gerçekleştirdiklerini ortaya çıkarmıştır.

Bireysel faktörler açısından bakıldığında, bireysel faktörlerin üretkenlik karşıtı performansın olası öncüleri olabileceğinin çeşitli çalışmalarda gösterildiği dikkat çekmektedir. Örneğin; çalışan öfkesinin, ilişkilendirme tarzının ve intikam tutumlarının üretkenlik karşıtı performans ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Douglas & Matinko, 2001). Araştırmalar aynı zamanda kişilik özelliklerinin (örn. dış kontrol, sürekli kaygı) çalışanların hayal kırıklığına neden olabileceğini ve bunun da daha sonra işyerinde üretkenlik karşıtı performansın artmasına neden olabileceğini göstermiştir (Spector&Fox, 1999). Ayrıca, Berry, Ones ve Sacket (2007) vicdanlılık (conscientiousness), hoşgörü (agreeableness) ve duygusal istikrarın (emotional stability) üretkenlik karşıtı performans ile olumsuz yönde ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

2.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

Literatür incelendiğinde, iş performansını etkileyen faktörlerin; liderlik, koçluk uygulamaları, personel güçlendirme, kararlara katılım, örgüt kültürü, çalışma ortamı, motivasyon, eğitim, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi şeklinde sıralandıkları görülmektedir. Aşağıda sırasıyla bu faktörler açıklanmıştır.

İlk olarak liderlik incelendiğinde, iş performansının artırılmasında yöneticinin nedenli önem taşıdığı ortaya çıkmaktadır. Liderliğin bir amaç doğrultusunda kişileri harekete geçirme şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Northouse, 2007). Yöneticinin

liderlik tarzının, çalışanın performansını arttırmada önemli bir role sahip olduğu saptanmıştır (Armstrong& Murlis 2004; Cronje et al 2001).

Çalışanların iş performanslarını etkileyen bir diğer faktör koçluktur. Koçluk, son yıllarda çalışanların performansını arttırmak için kullanılan önemli tekniklerden biri haline gelmiştir (Champathes, 2006). İşletmelerde farklı koçluk uygulamaları bulunmaktadır. Ancak hangi koçluk uygulaması olursa olsun koçlukta esas amaç, çalışanın performansının artırılmasıdır. Koçluk tek yönlü bir süreç olmayıp koç rolünü oynayan yöneticilerin astların performanslarında hangi hususların geliştirilebileceğini ve nasıl geliştirilebileceğini belirlediği iki tarafın da aktif olarak katılım sağladığı bir sürece işaret eder.

Çalışanların performanslarını etkileyen bir diğer faktörün personel güçlendirme olduğu görülmektedir. Duvall (1999) başarıyı, çalışanın rol performansı biçiminde bireysel başarı, örgüt üyelerinin örgütsel amaç ve hedeflere ulaşarak elde ettiği örgütsel başarı ve de örgüt üyelerinin sosyal ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını karşılayan iş deneyimi paylaşımı olarak üç boyutta tanımlamıştır. Bu doğrultuda Duvall'a (1999) göre personel güçlendirme ile performans arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır.

Kararlara katılımın da iş performansını etkileyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Chen ve Tjosvold'un (2006) katılım yönetimine dair gerçekleştirdikleri araştırmada çalışanların örgütsel kararları etkileyebilmesinin önemini ortaya çıkartmak üzerinedir. Çalışanların kararlara katılım hakkı elde ettiklerinde, iş performanslarında artış görüldüğü saptanmıştır.

Örgüt kültürünün de iş performansını etkileyen önemli bir faktör olduğu ifade edilebilir. Örgüt kültürü, örgütleri bir birinden farklı kılan değerler, inançlar ve çalışan davranışları şeklinde tanımlanmaktadır (Hofstede, 1991). Örgüt kültürü, çalışanların performansını artırarak hedefe ulaşmasını sağlar ve örgütsel performansı artırır (Deal and Kennedy, 1982). Stewart'a (2010) göre, normlar ve değerlerin örgütle doğrudan veya dolaylı olarak çalışanlar üzerinde önemli etkileri vardır. Bu normlar görünmez olsalar da çalışanların performansları üzerinde büyük etkiye sahiptir. Örgüt kültüründeki en önemli unsur ise paylaşılan değerlerdir. Güçlü bir örgüt kültürü, aynı

zamanda çalışanları ortak hedeflere ulaşmaya motive eder ve iş performansını artırır (Daft, 1984). Çalışanların paylaştığı değerler, örgüt kültürünün temel bileşenlerinden biridir (Smit and Cronje, 1992; Hellriegel et al, 1998). Yapılan araştırmalar, iş performansının örgüt kültürüne ilişkin değerlerin örgüt içinde ne derecede yaygın olarak paylaşıldığına bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Peters and Waterman, 1982). Benzer şekilde, paylaşılan ve korunan değerlerin belirli stratejik seçeneklere çalışanların tepkilerini öngörmede olanak sağladığı ve bu değerlerin azaltılmasının istenmeyecek sonuçlar doğurabileceği de iddia edilmektedir (Ogbonna,1993).

Çalışma ortamı da iş performansını etkileyen faktörlerden birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamı, fiziksel ve davranışsal bileşenler olmak üzere iki bileşene ayrılabilir. Fiziksel çevre, çalışma ortamı ile ilgili unsurlardan oluşmaktadır. Davranışsal ortam ise çalışanlarının birbirleriyle ne kadar iyi ilişki kurduklarını ve çalışma ortamının kişinin davranışına olan etkisi ile ilgili bileşenleri içerir. Haynes'e (2008) göre, fiziksel ortam çalışma düzeni ve çalışma ortamı konforu olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Davranışsal ortam ise etkileşim (interaction) ve dikkatsizlik (distraction) olmak üzere iki boyutta incelenebilir.

İş performansının önemli bir belirleyicisi ise motivasyondur. Motivasyonu düşük olan çalışanlar, yüksek işgücü devri, yüksek işgücü maliyetleri, düşük iş performansı ve düşük morali de beraberinde getirir (Jobber, 1994). Bu nedenle, yönetim çalışanları neyin motive ettiğini belirlemedir (Jobber, 1994). Denton'a (1991) göre, motive olmuş işgücü hedeflerin daha iyi anlaşılmasına, uygulanmasına ve yöneticiler ile çalışanlar arasındaki sinerjinin güçlenmesine yol açacaktır. Çalışanlardan yüksek performans göstermeleri bekleniyorsa her şeyden önce motive edilmelerine büyük önem verilmelidir. Çünkü motivasyonu düşük olan çalışanlar, işlerine yerine getirecek bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olsalar da motivasyon eksikliği durumunda yüksek performans gösteremeyeceklerdir.

Eğitim iş performansını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Eğitim, en genel anlamıyla performansı iyileştirmek amacıyla çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirme şeklinde tanımlanmaktadır (Swanson, 1999). Eğitim planlı ve sistematik bir faaliyet türüdür. Eğitimin iş performansının

arttırılmasına katkı sağlayabilmesi için çalışanların işlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerinde ihtiyaç duydukları beceri, bilgi ve yetkinliklere odaklanması gerekmektedir (Gordon, 1992).

Çalışanların iş performanslarını etkileyen bir diğer faktör ise iş tatminidir. İş tatmini konusunun, örgütsel ve endüstriyel psikoloji için her zaman önemli bir odak noktası olduğu görülmektedir. İş tatmininin tanımlanmasında, Locke'un (1976) 'kişinin işini değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli ya da pozitif duygusal bir durum' şeklinde tanımından yaygın olarak yararlanılmaktadır (Jex 2002 s.116). Söz konusu değerlendirme ücret, çalışma koşulları, iş arkadaşları ve yöneticisi, kariyer beklentileri ve genel anlamda işin kendine has yönleri gibi işle ilgili çeşitli unsurları kapsamaktadır (Arnold et al 1998 p. 204).Yapılan araştırmalar, işinden tatmin olan çalışanların yaşadıkları bu tatmin duygusunun iş performanslarına da yansıdığı görülmektedir.

İş performansını etkileyen bir diğer faktörün ise iş-yaşam dengesi olduğu görülmektedir. Literatürde her ne kadar iş-yaşam dengesinin sadece kadınlarla ilişkilendirildiği görülse de günümüzde erkeklerin de kadınlar kadar iş-yaşam dengesine önem verdikleri gözlemlenmektedir. Bu doğrultuda iş ve aile hayatlarında dengesizlik yaşayan çalışanların iş performanslarının olumsuz yönde etkilenebileceği ileri sürülmektedir. İş-yaşam dengesi ve iş performansı arasındaki ilişki, bu tez çalışmasının odak noktasını oluşturmaktadır. Tez kapsamında yapılan araştırmada, iş-yaşam dengesi ile iş performansı ilişkisi ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

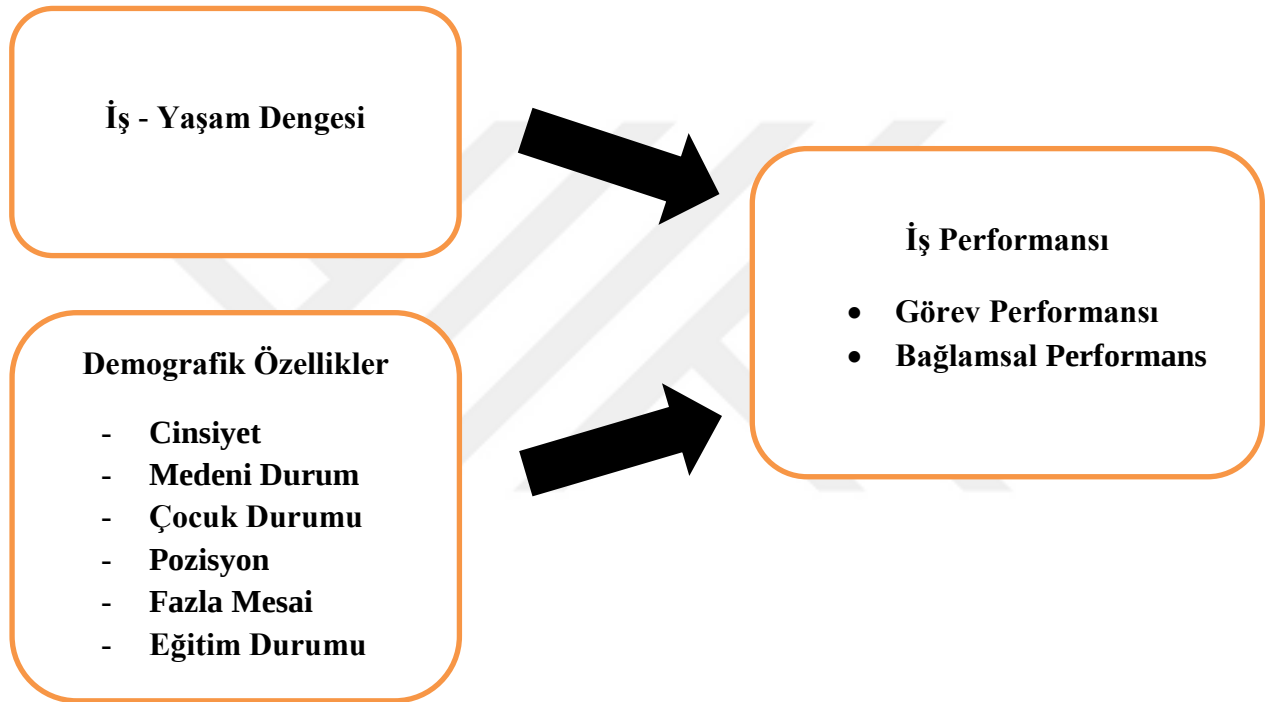
Günümüzde çoğu çalışan, zorlu çalışma koşullarında sık sık iş ve aile yaşamını dengeleme sorunuyla mücadele etmek zorunda kalmaktadır. İş-yaşam dengesi, çalışanlar tarafından çoğu zaman iş ve aile yaşamına eşit derecede zaman ayırmak olarak anlaşılsa da aslında, çalışanların düşündükleri gibi iş ve aile yaşamında tamamen eşit olacak şekilde bir dengenin oluşturulması anlamına gelmemektedir. Buna göre iş-yaşam dengesi, daha çok çalışanların işlerini ve aynı zamanda özel hayatlarını ya da çocuklarının, yaşlı akrabalarının bakımı gibi diğer sorumluluklarının üstesinden gelebilecekleri şeklinde ayarlayabilmeleriyle alakalıdır (Higginset vd., 2004). Başka bir deyişle iş-yaşam dengesi, kişinin yaşamının farklı alanları arasındaki etkileşimlerin birleşimi ve iş ve aile yaşamının uyumlu bir şekilde yürütülmesidir. Bu dengenin doğru veya yanlış bir şekilde kurulması ise hem çalışan hem de örgütünü esaslı şekilde etkileyebilmektedir.

Çalışanlar için bu etkinin sonuçları iş ve yaşam tatmini gibi konularda olumsuz bir etki yaratabilirken (Guest, 2001), örgütler açısından ise düşük performans, devamsızlık, işgücü devrinin artması veya işe alım ve eğitim maliyetlerinin artması gibi sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Department of Trade and Industry, 2001). Bu tez çalışmasında iş-yaşam dengesinin örgütsel sonuçlarına odaklanılmış ve temel olarak iş performansı konusuna odaklanılmıştır. Tüm bunlar doğrultusunda, tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırmanın amacı, iş-yaşam dengesinin iş performansı üzerindeki etkisinin saptanmasıdır.

İş performansının, örgütsel performansta önemli bir etkisinin olduğu düşünüldüğünde iş-yaşam dengesinin iş performansı açısından incelenmesinin önem taşıdığı olduğu düşünülmektedir. Bu tez çalışmasında, iş performansı olarak sadece görev performansı ve bağlamsal performansa odaklanılmış ve üretkenlik karşıtı performans, kapsam dışı bırakılmıştır. Üretkenlik karşıtı performansın kapsam dışı bırakılmasının en önemli nedeni, görev performansı ve bağlamsal performansın üretkenlik karşıtı performansa kıyasla kişilerin iş performanslarını açıklama gücünün daha fazla olmasıdır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli Şekil 3.1.'de sunulmuştur. İş-yaşam dengesi bağımsız değişken, iş performansı ise bağımlı değişken şeklinde ifade edilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırmanın Modeli

3.3. Uygulama Alanı

Araştırmada kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmış ve araştırmanın verileri, ağırlıklı olarak beyaz yaka çalışanlardan toplanmıştır. Araştırma kapsamında söz konusu niteliklere sahip 120 kişiye ulaşılmıştır.

3.4. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yönteminden faydalandığı için araştırmacının ulaşabildiği deneklerin çalışmaya katılması araştırmanın en önemli kısıtlarındandır. Araştırmada sadece iş-yaşam dengesinin, iş performansı üzerindeki etkisinin incelemesi amaçladığı için iş performansına etki edebilecek diğer değişkenlerin kapsam dışında bırakılması ise diğer bir kısıt olarak ifade edilebilir. İş performansının kişilerin algıları açısından ölçülmesi ise araştırmanın kısıtlarından biridir.

Çalışmada araştırmaya katılan bütün deneklerin soruları aynı şekilde algıladıkları ve gerçekçi yanıtları verdikleri varsayılmıştır

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında test edilen hipotezler, aşağıda sunulmuştur.

H1: İş yaşam dengesi, iş performansını pozitif yönde etkiler.

H2: İş yaşam dengesi, görev performansını pozitif yönde etkiler.

H3: İş yaşam dengesi, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.

3.6. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş-yaşam dengesi ölçeği ve iş performansı ölçeği olmak üzere toplam iki ölçekten yararlanılmıştır.

Ölçeklerin orjinalleri İngilizce olup araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde ise demografik verileri toplamaya ilişkin sorular - cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durumu, örgütsel kıdem, çalışma hayatındaki toplam süre gibi sorular yer almaktadır.

3.6.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların iş-yaşam dengelerinin düzeylerini tespit edebilmek için İş-Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği, Greenhaus, Allen ve Foley (2004) tarafından geliştirilmiştir. Aynı ölçek Direnzo (2015) tarafından revize edilmiştir. Araştırmada, Direnzo (2015) tarafından revize edilen ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, 9 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

3.6.2. İş Performansı Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin iş performansını ölçmek için Williams ve Anderson (1991) tarafından gerçekleştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek, yöneticilerin çalışanlarının iş performansına ilişkin değerlendirmelerini içermektedir. Bu çalışmada, algılanan iş performansına odaklanıldığı için Williams ve Anderson tarafından geliştirilen ölçek, Netemeyer ve Maxham III'ün 2007 yılında gerçekleştirmiş oldukları çalışma temel alınarak algılanan iş performansını ölçecek şekilde revize edilmiştir. Revize edilen ölçek, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte görev performansına yönelik 4 ifade yer alırken, bağlamsal performansa ilişkin 5 ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir.

Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

3.6.3. Demografik Veriler

Anket formunun ikinci bölümünde ise araştırmaya katılan kişilerden cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durumu, örgütsel kıdem, çalışma hayatındaki toplam süre gibi genel bir bilgi toplanabilmesi amacıyla düzenlenmiştir.

3.7. Kullanılan İstatistik Analizler

Faktör yapılarının saptanması için araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri faktör analizine tabi tutulmuştur. Ölçeklerin, iç tutarlılığa sahip olup olmadıklarının belirlenmesi amacıyla da güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. İş-yaşam dengesinin, iş performansı üzerindeki etkisini test etmek amacıyla tekli regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ayrıca, iş-yaşam dengesi ve iş performansının, cinsiyet, fazla mesai ve medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesinde de t-testin yararlanılmıştır.

3.8. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde, sırasıyla faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları ile deneklerin demografik özellikleri, ölçek sonuçlarıyla ilgili tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizleri, hipotez testleri ve farklılık testleri ele alınmıştır.

3.8.1. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör analizi birbiriyle ilişkisi olduğu düşünülen değişkenler arasındaki ilişkinin anlaşılmasına ve yorumlanmasına ilişkin ipuçları sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Faktör analizi çok sayıdaki değişkenler arasındaki ilişkinin yapısının

anlaşılmasını kolaylaştırmak için onları anlamlı şekilde gruplayarak daha az sayıdaki temel boyuta indirmek veya özetlemeği amaçlar.

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü ve Barlett Testi (Barlett Test of Sphericity) kullanılmıştır.

KMO testi, Faktör analizinin uygunluğunu gösteren bir indekstir. KMO oranının 0,5'in üzerinde olması gerekmektedir. Oran ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyi demektir. KMO oranının 0,5'in altında olması faktör analizinin söz konusu veri seti için uygun olmadığını gösterir.

Barlett Testi ise, korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu olasılığını test etmektedir (Kalaycı, 2013: 322). KMO değerinin yorumlanmasına ilişkin bir liste Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. KMO Değerinin Yorumlanması

KMO Değeri	Anlamı
$\geq 0,90$	Mükemmel
$\geq 0,80$	İyi
$\geq 0,70$	Orta derecede iyi
$\geq 0,60$	Ne iyi ne kötü
$\geq 0,50$	Çok kötü
$0,50 <$	Kabul edilmez

İş-yaşam dengesi ölçeğine ait dokuz ifade, açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İş-yaşam dengesi ölçeğinin KMO istatistiği 0,845'dir ($>0,60$) ve

örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett test Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000 < 0,05$). Ölçeğin Cronbach α değeri, ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir (Cronbach $\alpha=0,860$).

Tablo 3.2’de iş-yaşam dengesi ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.2: İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	
1.İşimin gerektirdikleri ile aile yaşamımın taleplerini dengeleyebilmekteyim.	0,806
2.İş ve aile yaşamım arasında kurduğum dengeden memnunum.	0,778
3.Genel olarak, iş ve aile yaşamımın dengede olmadığını düşünüyorum.	0,714
4.İş ve aile yaşamı sorumluluklarımı birbirini etkilemeyecek şekilde dengeliyorum.	0,725
5.İş-aile yaşamı dengemin yüksek olduğunu düşünüyorum.	0,826
6.Ailemle birlikte zaman geçirirken, işim aklımı meşgul etmiyor ve geçirdiğim zamandan keyif alıyorum.	0,685
7.İşteyken, aile yaşamı sorumluluklarım aklımı meşgul etmiyor.	0,703
8.Keyif aldığım bir hayatım var.	0,638
9.İş ve özel yaşamım birbiriyle ahenk içindedir.	0,816
Cronbach α	0,860

KMO= 0,845

Barlett Testi Chi Kare=305,516

Serbestlik Derecesi=151 $p=0,000 < 0,05$

Açıklanan Toplam Varyans= %58,949

Algılanan iş performansı ölçeğine ait dokuz ifade, Varimax rotasyonu yöntemi ile açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. İş performansı ölçeğinin KMO istatistiği 0,834'tür ($>0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett Testi Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,05$). Ölçeğin orijinalinde olduğu gibi iki boyuttan oluştuğu görülmüştür. Boyutların Cronbach α değerleri, ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir.

Algılanan iş performansı ölçeğine ilişkin döndürülmüş faktör analizi sonuçları Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3.3: Algılanan İş Performansı Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	GP	BP
1.Bana verilen görevleri düzgün bir şekilde tamamlarım.	0,710	
2.İş tanımında yer alan sorumlulukları yerine getiririm.	0,909	
3.Benden beklenen görevleri yerine getiririm.	0,854	
4.İşimin resmi performans gerekliliklerini karşılıyorum.	0,801	
5.İşe gelmeyen arkadaşlarıma yardım ederim.		0,733
6.İşyükü ağır olan arkadaşlarıma yardım ederim.		0,794
7.İş arkadaşlarıma sorunlarını ve endişelerini dinlemek için zaman ayırıyorum.		0,855
8.İşe yeni başlayan çalışanlara yardımcı olmaya çalışırım.		0,687
9.İş arkadaşlarımla bilgi paylaşımında bulunurum.		0,863
Cronbach α	0,864	0,781

BP = Bağlamsal Performans

GP= Görev Performansı

KMO = 0,834

Barlett Testi Chi Kare=464,711 Serbestlik Derecesi=151

$p=0,000 < 0,05$

Açıklanan Toplam Varyans= %68,059

3.8.2. Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan her bir ölçekte yer alan bütün ifadeler, güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve ölçeklerin Cronbach α değerleri de hesaplanmıştır.

İş-yaşam dengesi ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları, Tablo 3.4’te sunulmuştur.

Tablo 3.4: İş – Yaşam Dengesi Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	İfade çıkartıldığında α değeri
İşimin gerektirdikleri ile aile yaşamımın taleplerini dengeleyebilmekteyim.	0,828
İş ve aile yaşamım arasında kurduğum dengeden memnunum.	0,834
Genel olarak, iş ve aile yaşamımın dengede olmadığını düşünüyorum.	0,825
İş ve aile yaşamı sorumluluklarımı birbirini etkilemeyecek şekilde dengeliyorum.	0,846
İş-aile yaşamı dengemin yüksek olduğunu düşünüyorum.	0,823
Ailemle birlikte zaman geçirirken, işim aklımı meşgul etmiyor ve geçirdiğim zamandan keyif alıyorum.	0,816
İşteyken, aile yaşamı sorumluluklarım aklımı meşgul etmiyor.	0,845
Keyif aldığım bir hayatım var.	0,820
İş ve özel yaşamım birbiriyle ahenk içindedir.	0,825
İfade sayısı: 9	Denek sayısı: 120
Toplam α değeri: 0,860	

Tablo 3.4’te görüldüğü gibi, elde edilen Cronbach α katsayılarına göre iş-yaşam dengesi ölçeğinde yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar vermektedir.

Algılanan iş performansı ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları, Tablo 3.5’te sunulmuştur.

Tablo 3.5: Algılanan İş Performansı Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları:

İfadeler	İfade çıkartıldığında α değeri
Bana verilen görevleri düzgün bir şekilde tamamlarım.	0,853
İş tanımında yer alan sorumlulukları yerine getiririm.	0,834
Benden beklenen görevleri yerine getiririm.	0,832
İşimin resmi performans gerekliliklerini karşılıyorum.	0,846
İşe gelmeyen arkadaşlarıma yardım ederim.	0,835
İşyükü ağır olan arkadaşlarıma yardım ederim.	0,858
İş arkadaşlarıma sorunlarını ve endişelerini dinlemek için zaman ayırırım.	0,863
İşe yeni başlayan çalışanlara yardımcı olmaya çalışırım.	0,846
İş arkadaşlarımla bilgi paylaşımında bulunurum.	0,843
İfade Sayısı: 9 Denek Sayısı: 120	Toplam α değeri: 0,864

Tablo 3.5’te görüldüğü gibi, elde edilen Cronbach α katsayılarına göre algılanan iş performansı ölçeğinde yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar vermektedir.

3.8.3. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan deneklerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelediğinde, büyük çoğunluğu erkek çalışanların oluşturduğu görülmektedir (%65,8). Deneklerin

yaşlarının ortalaması 32'dir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde çoğunluğunun (65) Lise-Yüksekokul ve Üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Deneklerin %54,2'si Lise-Yüksekokul ve Üniversite mezunuyken, %45,8'i Yüksek Lisans/Doktora mezunudur. Deneklerin çalıştıkları sektörler incelendiğinde ise yiyecek-içecek sektörü çalışanlarının %28,7 ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların, çalışma yaşamında geçirdikleri toplam sürenin ortalaması ise 3 yıldır. Örgütsel kıdemlerinin ortalaması 2,4'tür.

Tablo 3.6: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	Frekans	Yüzde	Ortalama	Min	Max
Cinsiyet					
Erkek	79	65,8	-	-	-
Kadın	41	34,2	-	-	-
Yaş	-	-	32	18	49
Eğitim Düzeyi					
Lise – Yüksekokul	65	54,2	-	-	-
– Üniversite					
Yüksek	55	45,8	-	-	-
Lisans/Doktora					
Sektör					
Sağ.ve Sos.hiz.	5	4,2	-	-	-
Yiyecek/İçecek	34	28,3	-	-	-
İnşaat	15	12,5	-	-	-
Tekstil/Haz.Giy.	1	0,8	-	-	-
Finans/Bankacılık	17	14,2	-	-	-
Tarım	10	8,3	-	-	-
Ulaştırma/Lojistik	8	6,7	-	-	-
Otomotiv	30	20,5	-	-	-
Pozisyon					
Beyaz Yaka	87	72,5	-	-	-
Mavi Yaka-Teknik	33	27,5	-	-	-
Beyaz Yaka					
Şirketteki Kıdemi	-	-	2,4	0,3	17,2
Medeni durum					
Evli	52	43,3	-	-	-
Bekar	68	56,7	-	-	-

Çocuğunuz var mı

Evet	27	22,5	-	-	-
Hayır	93	77,5	-	-	-
Kıdemi (Toplam)	-	-	3	1	17
Çalışan Sayısı	-	-	625	7	1100

Fazla Mesai

Evet	74	62	-	-	-
Hayır	46	38	-	-	-

3.8.4. Tanımlayıcı Analizler

Tablo 3.7 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin iş – yaşam dengesi düzeylerinin (3,48) ortalamasının üzerinde olduğu belirtilebilir.

Tablo 3.7: Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi Düzeyleri

	N	Ort	St.Sapma
İş-Yaşam Dengesi	120	3,48	0,75

Tablo 3.8 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin iş performanslarının (4,14), görev performanslarının (4,24) ve bağlamsal performanslarının (4,04) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8: Katılımcıların İş Performansı Düzeyleri

N	Ort	St.Sapma
---	-----	----------

İş Performansı	120	4,14	0,61
Görev Performansı	120	4,24	0,72
Bağlamsal Performans	120	4,04	0,68

3.8.5. Korelasyon Analizleri

Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerinin birbiriyle olan korelasyonlarına ilişkin bir liste Tablo 3.9’da sunulmuştur.

Tablo 3.9: Korelasyon Tablosu

Değişken	1	2	3	4
1. İş-Yaşam Dengesi	-	-	-	-
2. İş Performansı	0,368***	-	-	-
3. Görev Performansı	0,354***	0,885***	-	-
4. Bağlamsal Performans	0,263***	0,872***	0,812***	-

N=120 *p<0.05; **p<0.01; ***p<0,001

3.8.6. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamındaki hipotezleri test etmek için tekli regresyon analizine başvurulmuştur.

İş-yaşam dengesinin, iş performansını ne oranda açıkladığının test edilmesi için tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallıklarını ve varyanslarının homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Sapma grafiğine göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinin 2’ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Bu doğrultuda Durbin-Watson istatistiği 1.817 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı ifade edilebilir.

Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, iş performansındaki değişkenliğin %12'sini açıklayan ($R^2=0,124$) modelde, iş-yaşam dengesinin iş performansı üzerindeki etkisi pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($B=0,368$; $p=0,000<0,001$).

Tablo 3.10: İş-Yaşam Dengesinin İş Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			
	Sabit	Beta	T	P
	3,132		12,4	0,000
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>		0,368***	4,093	0,000
R^2	0,124			
Düzeltilmiş R^2	0,117			
F	16,754			
P	0,000			
Durbin-Watson	1,817			

*** $P<0,001$

İş-yaşam dengesinin bağlamsal performans üzerindeki etkisini saptamak amacıyla tekli regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, bağlamsal performanstaki değişkenliğin %11'ini açıklayan ($R^2=0,11$) modelde, iş-yaşam dengesinin bağlamsal performans üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur ($p=0,0004<0,001$). Buna göre iş-yaşam dengesinde meydana

gelen bir birimlik artışı bağlamsal performansta 0,263 birimlik bir artış neden olmaktadır.

Tablo 3.11: İş-Yaşam Dengesinin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken			
	<i>Bağlamsal Performans</i>			
	Sabit	Beta	T	P
	3,207		11,154	0,000
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>		0,263***	2,962	0,000
R ²	0,110			
Düzeltilmiş R ²	0,061			
F	8,775			
P	0,004			
Durbin-Watson	2,075			

*** p<0,001

İş-yaşam dengesinin, görev performansı üzerindeki etkisinin saptanması amacıyla tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, görev performansındaki değişkenliğin %13`ünü açıklayan (R²=0,126) modelde iş-yaşam dengesinin görev performansı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkisi olduğu görülmüştür ($\beta=0,354$, $p=0,000<0,001$).

Tablo 3.12: İş-Yaşam Dengesinin Görev Performansı Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizleri Sonuçları

		Bağımlı Değişken		
		Görev Performansı		
Bağımsız Değişkenler	Sabit	Beta	T	P
	3,058		10,415	0,000
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>		0,354***	4,116	0,000
R ²	0,126			
Düzeltilmiş R ²	0,118			
F	16,939			
P	0,000			
Durbin-Watson	1,741			

* p<0,000

3.8.7. Farklılık Testleri

Tez çalışmasında iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesinin yanı sıra iş-yaşam dengesinin ve iş performansının; cinsiyete, fazla mesaiye ve medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği de test edilmiştir. Bu amaçla, farklılık testinden yararlanılmıştır (Durmuş vd. 2011 :117).

Farklılık testlerinin yapılabilmesi için aralık ölçeğinde ölçülmüş bir özelliğin ve bağımsız ayırık alt gruplardan oluşan sınıflı bir değişkenin mevcut olması gerekir. İki alt gruptan oluşan durumlarda t-testi, ikiden fazla alt grubun olması durumunda ise tek yönlü varyans analizi yani ANOVA kullanılır (Durmuş vd., 2011:117).

İş-yaşam dengesinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.13'te iş-yaşam dengesinin cinsiyete göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.13: Cinsiyete Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	Varyanslar denk	2,918	0,090	-0,066	0,948
	Varyanslar denk değil			-0,071	0,944

Levene testi sonucunda p değeri 0,090 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,948 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan cinsiyete göre iş-yaşam dengesinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş performansının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.14'te iş performansının cinsiyete göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.14: Cinsiyete Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş Performansı</i>	Varyanslar denk	0,072	0,789	0,780	0,437
	Varyanslar denk değil			0,804	0,424

Levene testi sonucunda p değeri 0,789 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,437 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan cinsiyete göre iş performansında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş-yaşam dengesinin fazla mesai yapıp yapmamaya göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.15'te iş-yaşam

dengesinin fazla mesai yapıp yapmamaya göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.15: Fazla Mesaiye Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>Fazla Mesai</i>	Varyanslar denk	1,308	0,255	-1,266	0,829
	Varyanslar denk değil			-1,321	0,189

Levene testi sonucunda p değeri 0,255 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,829 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan fazla mesaiye göre iş-yaşam dengesinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş performansının fazla mesai yapıp yapmamaya göre farklılaşp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.16'da iş performansının fazla mesai yapıp yapmamaya göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.16: Fazla Mesaiye Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş Performansı</i>	Varyanslar denk	2,763	0,099	-1,196	0,234
	Varyanslar denk değil			-1,292	0,199

Levene testi sonucunda p değeri 0,099 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate

alındığında p değeri 0,234 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan fazla mesaiye göre iş performansında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş-yaşam dengesinin medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.17'de iş-yaşam dengesinin medeni duruma göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.17: Medeni Duruma Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	Varyanslar denk	0,038	0,847	1,317	0,190
	Varyanslar denk değil			1,314	0,191

Levene testi sonucunda p değeri 0,847 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,190 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan medeni duruma göre iş-yaşam dengesinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş performansının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.18'de iş performansının medeni duruma göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.18: Medeni Duruma Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş Performansı</i>	Varyanslar denk	0,012	0,913	-0,090	0,929
	Varyanslar denk değil			-0,089	0,929

Levene testi sonucunda p değeri 0,913 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate

alındığında p değeri 0,929 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan medeni duruma göre iş performansında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş performansının eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.19'da iş performansının eğitim durumuna göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.19: Eğitim Düzeyine Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
İş Performansı	Varyanslar denk	0,349	0,557	-2,254	0,028
	Varyanslar denk değil			-1,807	0,161

Levene testi sonucunda p değeri 0,557 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,028 olduğundan ve 0,05'ten küçük olduğundan eğitim durumuna göre iş performansında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Test sonucuna göre, Yüksek Lisans/Doktora mezunlarının (4,0972), Lise-Yüksekokul ve Üniversite mezunlarına (3,3056) göre iş performanslarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.20: Eğitim Düzeyine Göre İş Performansı

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
İş Performansı	lise, yüksekokul, üniversite	4	3,3056	,85767	,42883
	yüksek lisans/doktora	56	4,0972	,66736	,08918

İş-yaşam dengesinin pozisyona göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.21'de iş-yaşam dengesinin pozisyona göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.21: Pozisyona Göre İş-Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	Varyanslar denk	0,217	0,642	-0,719	0,474
	Varyanslar denk değil			-0,542	0,624

Levene testi sonucunda p değeri 0,642 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,474 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan pozisyona göre iş – yaşam dengesinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş performansının pozisyona göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.22'de iş performansının pozisyona göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.22: Pozisyona Göre İş Performansına İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş Performansı</i>	Varyanslar denk	0,543	0,463	-0,020	0,984
	Varyanslar denk değil			-0,017	0,987

Levene testi sonucunda p değeri 0,463 çıkıp 0,05'ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,984 olduğundan ve 0,05'ten büyük olduğundan pozisyona göre iş performansı düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

İş-yaşam dengesinin çocuk durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak için t-testinden yararlanılmıştır. Tablo 3.23’de iş-yaşam dengesinin çocuk durumuna göre farklılıklarına ilişkin t-testi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3.23: Çocuk Durumuna Göre İş – Yaşam Dengesine İlişkin T-Testi Değerleri

		Levene Testi		T-Testi	
		F	P	T	P
<i>İş-Yaşam Dengesi</i>	Varyanslar denk	0,298	0,586	-0,262	0,793
	Varyanslar denk değil			-0,259	0,797

Levene testi sonucunda p değeri 0,586 çıkıp 0,05’ten büyük olduğu için gruplar arası varyanslar denktir. Bu doğrultuda varyansların denk olduğu p değeri dikkate alındığında p değeri 0,793 olduğundan ve 0,05’ten büyük olduğundan çocuk durumuna göre iş – yaşam dengesi düzeyinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Tez araştırması kapsamında yapılan tekli regresyon analizleri sonucunda hipotezlere ilişkin özet liste Tablo 3.24’de sunulmuştur.

Tablo 3.24: Araştırma Kapsamında Test Edilen Hipotezler

Hipotezler	Kabul/Red
H1: İş yaşam dengesi, iş performansını pozitif yönde etkiler.	Kabul
H2: İş yaşam dengesi, görev performansını pozitif yönde etkiler.	Kabul
H3: İş yaşam dengesi, bağlamsal performansı pozitif yönde etkiler.	Kabul

SONUÇ

Günümüzde iş-yaşam dengesi kavramı, hem iş hayatında hem de akademik araştırmalarda dikkat çeken konulardan biri haline gelmiştir. Bu kapsamda yapılan araştırmalar, iş-yaşam dengesinin çalışanların mutluluğunu ve refahını etkileyen önemli konulardan biri olduğunu göstermektedir. Özellikle aile ve işin herkesin hayatının merkezinde yer alan konular oldukları dikkate alındığında, söz konusu önem daha net bir şekilde anlaşılmaktadır.

Son birkaç yılda kadınların işgücüne katılım oranındaki artış, tek ebeveynli aileler ve yaşlı bakımı gibi değişiklikler, iş ve aile yaşamları arasında denge kurmaya çalışan kişilerin sayısındaki artışa işaret etmektedir.

İş-yaşam dengesi konusu, ilk bakışta kadın çalışanları akla getirir de erkek çalışanların da iş-yaşam dengesine gittikçe daha fazla önem verdikleri gözlemlenmektedir.

Bu tez çalışması söz konusu bağlamda iş-yaşam dengesi konusuna odaklanmıştır. Literatür incelendiğinde, iş-yaşam dengesizliğinin hem bireyler hem de örgütler açısından birtakım istenmeyen sonuçlara neden olabileceğinin tespit edildiği görülmektedir. Örgütsel sonuçları kapsamına alan bu tez çalışmasında iş performansı üzerinde durulmuştur.

Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmada, 120 kişiden anket yoluyla veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş-yaşam dengesinin iş performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır.

Alt boyutlar açısından ele aldığımızda ise iş-yaşam dengesinin gerek görev performansını gerek bağlamsal performansı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. İş-yaşam dengesi, kişinin yaşamının farklı alanları arasındaki etkileşimlerin birleşimi ve iş ve aile yaşamının uyumlu bir şekilde yürütülmesi olarak açıklanmaktadır. Buna göre iş-yaşam dengesinin kişinin iş tanımında belirtilmiş görev ve sorumlulukları yerine getirmesi olarak açıklanan görev performansını pozitif yönde etkilemesi beklenen bir sonuç olarak ifade edilebilir. Başka bir deyişle, kişinin iş ve aile hayatı dengede olduğunda işinin gerektirdiği görev ve sorumlulukları da düzgün bir şekilde yerine getirecektir.

İş-yaşam dengesinin bağlamsal performansı pozitif yönde etkilemesi de anlamlı bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır. Bağlamsal performansın formel olarak işin yerine getirilmesinde gerekli olmayan, isteğe bağlı ve örgüte olumlu katkıda bulunan davranışlar olarak açıklandığı dikkate alındığında, işleri ve aile yaşamları arasında denge kuran kişilerin kendi istekleriyle görev performanslarının ötesine geçerek örgüt lehine olumlu davranışlarda bulundukları ifade edilebilir.

Bu alt boyutların yanı sıra iş-yaşam dengesinin cinsiyete, fazla mesaiye, pozisyona, medeni duruma, çocuğu olup olmama durumu ve pozisyona göre, iş performansının ise cinsiyete, fazla mesaiye, pozisyona, eğitim düzeyi ve medeni duruma göre değişiklik gösterip göstermediği de yaptığımız araştırma ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu analizler sonucunda, gerek iş-yaşam dengesinin gerek iş performansının cinsiyete göre farklılık göstermediği saptanmıştır. Söz konusu durumun nedeni, iş-yaşam dengesinin hem kadınları hem de erkekleri ilgilendiren bir konu olması şeklinde ifade edilebilir. Bunun yanı sıra, hem iş-yaşam dengesinin hem de iş performansının pozisyona göre de farklılık göstermediği de saptanmıştır. Sebep, çalışanların hangi pozisyona sahip olmalarına bakılmaksızın iş-yaşam dengesi konusuna önem vermeleri olarak gösterilebilir. İş performansının eğitim düzeyine göre farklılık göstermesi ise aslında eğitim düzeyine göre çalışanların performans düzeylerinde değişim olabileceğini ortaya çıkarmıştır. Burada aslında eğitim düzeyi arttıkça, çalışanların performansının da daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz. İş-yaşam dengesinin fazla mesaiye göre farklılık göstermemesi ise şaşırtıcı bir sonuç gibi

görünse de araştırma kapsamındaki kişilerin fazla mesai yapmaya olumsuz yaklaşmadıkları sonucuna varılabilir.

Tez çalışmasında elde edilen bulgular doğrultusunda, örgütlerin çalışanlarının gerek görev gerekse bağlamsal performanslarını arttırmaları için iş-yaşam dengesini sürdürmelerine olanak sağlayacak uygulamaları hayata geçirmeleri ve aile dostu işyeri kültürünü benimsemeleri gerektiği önerilebilir.



Kaynakça:

Adeba İrfan,
Dr. Feza T. Azmi:

Antecedents and outcomes of work-life Balance,
The International Journal of Business &
Management, Vol 3 Issue 1, January, 2015.

Alamdar Hussain Khan,
Muhammad Musarrat Nawaz,
Muhammed Aleem and
Wasim Hamed:

Impact of job satisfaction on employee
performance: An empirical study of autonomous
Medical Institutions of Pakistan,
African Journal of Business Management, Vol:6,
No:7, 2012, ss. 2697-2705.

Bostancıoğlu, Ali İmran:

İş-Yaşam Dengesi ve İş- Yaşam Dengesinin
Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli
Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri
Üzerinde Bir Alan Araştırması, İstanbul, 2014, ss.
5-9; 35-37.

Brent, Keijzers:

Employee Performance and Motivation,
Organization & Strategy.
Employee Motivation Related to Employee
Performance in the Organization, 2010.

Cardy, R.L. :

Performance Management: Concepts, Skills and
Exercises, Armonk, NY, 2004, ss. 13-15.

Campbell, J.P., McCloy, R.A.,
Oppler, S.H., Sager C.E. :

A Theory of Performance', Personel Selection İn
Organizations, San Francisco, 1993, ss. 35-38.

Chiun Lo, T. Ramayah:

Dimensionality of Organizational Citizenship
Behavior in a Multicultural Society :
The Case of Malaysia, Vol.2, No:1, 2009, ss.49-50.

Chughtai, Aamir Ali:

Impact of Job Involvement on In-role Job
Performance and Organizational Citizenship
Behavior, Dublin City University Ireland, 2008, ss.
170-171.

Confort Ngozi Chukwujana,
Gerald A. Emejulu, Dr. Hope
Ngozi Nzewi
Dr. Obianuju Mary Chiekezie :

Work-life Balance and Job Performance in
Selected Commercial Banks in Anambra State,
Nigeria, Vol.4 Issue 6, June 2016, ss.47-48.

Çakmak - Otluoğlu, K. Ö.:

İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Anneler:
Aile Dostu İşyeri Uygulamaları Çalışan Annelere
Neler Sunuyor?, ss.7-15.

Çakmak - Otluoğlu, K. Ö.:

Örgütsel Nedenlerle Yaşanan Olumsuz Şokların İş
Performansına Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının
Biçimlendirici Değişken Rolü, ODTÜ Gelişme
Dergisi, 42 (Ağustos), 2015, ss.4-7.

- Direnzo Marco S., Jeffrey H. Greenhaus, Christy H. Weer: Relationship Between Protean Career Orientation and Work-life Balance: A Resource Prospective, Journal of Organizational Behavior 36.4(2015):538-560, ss.33-38.
- Farah Mukhtar: Work-life Balance and Job Satisfaction Among Faculty at Iowa State University, 2012, ss.11-13. A Study on Work-life Balance in Working Women, IRACST - International Journal of Commerce, Business and Management (IJCMB), ISSN: 2319-2828 Vol. 2, No:5, October 2013, ss.274 (Çevrimiçi) <http://www.ircst.org/ijcbm/papers/vol2no52013/vol2no5.pdf>
- G. Delina, Dr.R.Prabhakara Raya: İş-yaşam Dengesinin Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2016, ss.36-37.
- Gür Öznur: Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları, 2001; C.6, S.1 ss 127-138. (Çevrimiçi) <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/195137>
- İlker H. Çarıkçı: African Research Review 'Employee Work-life Balance as an HR Imperative (ss. 115-116)', An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia; Vol. 6(3), Serial No. 26, July, 2012.
- Igbinomwanhia, Osaro Rawlings, Omole Iyayi, Festus: Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place, International Business, 2011, ss.24-25.
- Jae Vanden Berghe: Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Seperate Facets of Contextual Performance, 1996, ss.525-526.
- James R. Van Scotter , Stephen J. Motowidlo: Organizational Psychology: A Scientist - Practitioner Approach, 2002, ss.77-79.
- Jex, S.M. : Introducing Theoretical Approaches to Work-life Balance and Testing a New Typology Among Professionals, ss.27-31.
- Johanna Rantanen, Ulla Kimnunen, Saija Mauno, Kati Tillemann: Work-life Balance Practices on Employee Job Performance at Eco Bank Kenya, European Journal of Business and Management, Vol 5, No:25, 2013.
- Joyce Mumbi Kamau, Viona Muleke, Dr.Samuel Obino Mukaya , Mr. Juma Wagoki: İş Yaşamında Farkındalık: İş-aile Dengesi ve İş Performansı ile İlişkisi , Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi - Cilt:13, Sayı:1, Ocak 2015, ss.188-190.
- Karavardar, Gülşah:

- Khairunneezam, Mohd Noor: Work-life Balance and Intention to Leave Among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions, *International Journal of Business and Social Science*, Vol.2, No:11, June 2011, ss.240-241.
- Kevin R. Murphy, Leonard P. Kroeker: Dimensions of Job Performance, April 1988, ss.2-4.
- Le Tran Thach Thao, Chio-Shu J. Hwang: Factors Affecting Employee Performance - Evidence from Petrovietnam Engineering Consultancy J.S.C., ss. 2-5.
- Malgorzata Kluczyk: The Impact of Work-life Balance on the Wellbeing of Employees in the Private Sector in Ireland, *Masters in business Administration*, 2013, ss.1-4
- Martjin, Van Der Werf: Ethical Leadership: The Influence on Subordinate Performance. The Mediating Role of Well-being, Master Thesis, August, 2010, ss. 5-6.
- May-Chiun Lo, T. Ramayah: Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia, *International Business Research*’, Vol. 2, No. 1, Ocak, 2009, ss. 48-49
- Mendis, M. D. V. S. and W. A. S. Weerakkody: The Relationship between Work Life Balance and Employee Performance: With Reference to Telecommunication Industry of Sri Lanka, **Kelaniya Journal of Human Resource Management**, Vol.09, No.01, Ocak, 2014 & No. 02, Temmuz 2014, ss. 96-99.
- Mondwa, Mywia: Exploring the Effective Use of Self Rostering: A Contingent Approach’’, Master Thesis Business Administration, University of Twente, ss.18 (Çevrimiçi)http://essay.utwente.nl/59241/1/scriptie_M_Mwiya.pdf
- Morgan, Wilkinson: Work-life Balance and Psychological Well-being in Men and Women: A Dissertation Proposal Submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in Partial Fulfillment of the Degree of Doctor of Philosophy Auburn, Alabama’’, August 3, 2013, ss. 10

- Parkash, Vir Khatri, Jyoti Behl: Impact of Work-life Balance on Performance of Employees in the Organisations'', Vol. 7, No. 1, June 2013, ss. 41-44.
- Philip M. Podsakoff, Michael Ahearne, Scott B. Mackenzie: Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance'', 1997, ss. 262-264.
- Satinder, Singh: Work-life balance: A Literature Review, **Global Journal of Commerce & Management Perspective**, Vol. 2(3), 2013, ss.84-88.
- Shobitha Poullose, Sudarsan N.: International Journal of Advances in Management and Economics, ss 3-12.
- Steven B. Clark, Understanding Counterproductive Work Behavior: Aggressive Employees' Responses to Leader – member Exchange'', May, 2013, ss. 1-5.
- Theories of work – life balance' Literature review sayfa: 31-34 (Çevrimiçi)
http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/28945/8/08_chapter%202.pdf
- Unutmaz, Seda: Bir Kamu Kurumunda Çalışanların İş Memnuniyetini Etkileyen Faktörler'', Aralık, 2014, ss.5-12.
- Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Manisa, 2014.
(Çevrimiçi)<http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C21S12014/233-249.pdf>
- Yıldız, Sebahattin:

EKLER

Sayın Katılımcı,

Bu anket, İstanbul Üniversitesi'nde yürütülen bir Yüksek Lisans çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. **Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Boş soru bırakmamanız ve her bir ifadeyi samimiyetle cevaplamanız araştırmanın geçerliliği açısından çok önemlidir.**

Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi bir önem taşımamaktadır. Bu nedenle lütfen anketin üzerine adınızı ve soyadınızı **yazmayınız**. Vereceğiniz tüm bilgiler akademik amaçlı olarak kullanılacak, araştırmacı dışında hiç kimse cevapları görmeyecek ve değerlendirmeyecektir. Çalışmaya katılarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Lale Akbarova

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi gösteren kutucuğu “X” ile işaretleyerek yanıtlayınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.İşimin gerektirdikleri ile aile yaşamımın taleplerini dengeleyebilmekteyim.	1()	2()	3()	4()	5()
2.İş ve aile yaşamım arasında kurduğum dengeden memnunum.	1()	2()	3()	4()	5()
3.Genel olarak, iş ve aile yaşamımın dengede olmadığını düşünüyorum.	1()	2()	3()	4()	5()

4.İş ve aile yaşamı sorumluluklarımı birbirini etkilemeyecek şekilde dengeliyorum.	1()	2()	3()	4()	5()

5.İş-aile yaşamı dengemin yüksek olduğunu düşünüyorum.	1()	2()	3()	4()	5()
6.Ailemle birlikte zaman geçirirken, işim aklımı meşgul etmiyor ve geçirdiğim zamandan keyif alıyorum.	1()	2()	3()	4()	5()
7.İşteyken, aile yaşamı sorumluluklarım aklımı meşgul etmiyor.	1()	2()	3()	4()	5()
8.Keyif aldığım bir hayatım var.	1()	2()	3()	4()	5()
9.İş ve özel yaşamım birbiriyle ahenk içindedir.	1()	2()	3()	4()	5()

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi gösteren kutucuğu “X” ile işaretleyerek yanıtlayınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Bana verilen görevleri düzgün bir şekilde tamamlarım.	1()	2()	3()	4()	5()
2.İş tanımımnda yer alan sorumlulukları yerine getiririm.	1()	2()	3()	4()	5()
3.Benden beklenen görevleri yerine getiririm.	1()	2()	3()	4()	5()

4.İşimin resmi performans gerekliliklerini karşılıyorum.	1()	2()	3()	4()	5()
5.İşe gelemeyen arkadaşlarıma yardım ederim.	1()	2()	3()	4()	5()
6. İş yükü ağır olan arkadaşlarıma yardım ederim.	1()	2()	3()	4()	5()
7.İş arkadaşlarıma sorunlarını ve endişelerini dinlemek için zaman ayırıyorum.	1()	2()	3()	4()	5()
8.İşe yeni başlayan çalışanlara yardımcı olmaya çalışırım.	1()	2()	3()	4()	5()
9.İş arkadaşlarımla bilgi paylaşımında bulunurum.	1()	2()	3()	4()	5()

Cinsiyetiniz:	Kadın () Erkek ()
Yaşınız:	
Medeni durumunuz:	Evli () Bekar ()
Çocuğunuz var mı?	Evet () Hayır ()
En son mezun olduğunuz eğitim kurumu: (Halen eğitiminize devam ediyorsanız lütfen belirtiniz.)	Lise () Yüksek lisans/Doktora () Üniversite () Yüksekokul () Diğer

İşiniz/Pozisyonunuz:	
Kaç yıldır bu şirkette çalışıyorsunuz?	 yıl ay
Toplam kaç yıl iş deneyiminiz var?	 yıl ay
Çalışmakta olduğunuz kurum hangi sektörde faaliyet gösteriyor?	
Çalışmakta olduğunuz kurumda kaç kişi çalışıyor? (yaklaşık olarak)	10 kişiden az () 10-49 kişi arası () 50-249 kişi arası () 250-999 kişi arası () 1000 kişiden fazla ()
Çalışmakta olduğunuz kurumda fazla mesai yapıyor musunuz?	Evet () Hayır ()
Haftalık çalışma süreniz:	

Anketimiz sona ermiştir. İlginiz için çok teşekkür ederiz.

