

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ
VERİMLİLİĞİ ETKİLEŞİMİ: UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Osman SUBAŞI

1700006072

Ana Bilim Dalı: İşletme

Program: İşletme

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY

ARALIK 2024

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ
VERİMLİLİĞİ ETKİLEŞİMİ: UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Osman SUBAŞI

1700006072

Ana Bilim Dalı: İşletme

Program: İşletme

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY

Jüri: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Prof. Dr. Hakkı AKTAŞ

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

Doç. Dr. Özge TURHAN

ARALIK 2024

ÖNSÖZ

Bu doktora tezi, uzun ve zorlu bir yolculuğun sonunda şekillendi. Bu süreçte yanımda olan, desteğini esirgemeyen ve katkıda bulunan herkese içtenlikle teşekkür ediyorum.

Öncelikle, bu çalışmayı yönlendiren sevgili danışmanım Dr. Andaç Toksoy'a sonsuz teşekkürler; onun engin bilgisi ve sabrı olmadan bu tez mümkün olmazdı. Tez jürimde yer alan Prof. Dr. Mahmut Paksoy ve Prof. Dr. Hakkı Aktaş'a da minnettarım; onların yapıcı eleştirileri, çalışmalarımın kalitesini artırdı. Yine jürimde yer alan Prof. Dr. Uğur Yozgat ve Doç. Dr. Özge Turhan'a da çok kıymetli kritikleri ve yerinde uyarıları için çok teşekkür ederim.

Anne ve babama, özellikle değerli eşim Derya'ya, en derin şükranlarımı sunuyorum. Her zaman yanımda oldular ve desteklerini esirgemediler. Onlara olan borcumu asla ödeyemem, ama bu tezle en azından biraz olsun teşekkür etmeyi ve yüzlerini ağartmayı umuyorum.

Araştırmalarımnda bana olanaklar sağlayan İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne ve değerli hocalarıma, tez konumda iş birliği yaptığım tüm kurumlara ve çalışma arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Son olarak, sevgili oğullarıma; öğrenmeye, çalışmaya ve birbirinize destek olmaya devam edin; çünkü birlikte başardığınız her şey, hayallerinizi gerçeğe dönüştürecektir.

Umarım bu tez, bilime ve topluma küçük de olsa bir katkı sağlar...

Saygılarımla,

Aralık, 2024

Osman SUBAŞI

İÇİNDEKİLER

Sayfa

| | |
|--|------|
| ÖNSÖZ | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| KISALTMALAR | viii |
| TABLO LİSTESİ | ix |
| ŞEKİL LİSTESİ | x |
| ÖZET | xi |
| ABSTRACT | xii |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 2. ÇALIŞMA HAYATINDA UZAKTAN ÇALIŞMA | 4 |
| 2.1. Kavramsal Olarak Uzaktan Çalışma | 5 |
| 2.2. Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Gelişimi | 6 |
| 2.3. Uzaktan Çalışma Talebini Ortaya Çıkaran Faktörler | 7 |
| 2.3.1. İşsizlik | 7 |
| 2.3.2. Teknolojik Gelişme ve Küresel Rekabet | 8 |
| 2.3.3. Değişen İşgücü Pazarı | 9 |
| 2.3.4. Küresel Salgınlar ve Olumsuz Çalışma Ortamı | 10 |
| 2.4. Uzaktan Çalışma Uygulamaları | 10 |
| 2.4.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma | 11 |
| 2.4.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma | 12 |
| 2.4.3. Mobil Esaslı Uzaktan Çalışma | 13 |
| 2.5. Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları | 13 |
| 2.5.1. Avantajları | 14 |
| 2.5.2. Dezavantajları | 15 |

| | |
|---|----|
| 3. İŞ-YAŞAM DENGESİ | 16 |
| 3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı | 17 |
| 3.2. İş-Yaşam Dengesinin Önemi | 19 |
| 3.3. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Yaklaşımlar | 20 |
| 3.3.1. İş-Aile Sınır Yaklaşımı | 20 |
| 3.3.2. Bölünme Yaklaşımı..... | 22 |
| 3.3.3. İş-Aile Zenginleştirme Yaklaşımı | 23 |
| 3.3.4. Yayılma Yaklaşımı..... | 24 |
| 3.3.5. Araçsallık Yaklaşımı..... | 24 |
| 3.3.6. Telafi Yaklaşımı..... | 25 |
| 3.3.7. Çatışma Yaklaşımı | 26 |
| 3.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler | 27 |
| 3.4.1. Bireysel Faktörler..... | 27 |
| 3.4.2. Örgütsel Faktörler | 30 |
| 3.5. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları..... | 32 |
| 4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK..... | 35 |
| 4.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı | 35 |
| 4.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi | 36 |
| 4.3. Algılanan Örgütsel Desteği Açıklayan Yaklaşımlar | 38 |
| 4.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler | 40 |
| 4.4.1. Örgütsel Adalet | 40 |
| 4.4.2. Yönetici Desteği..... | 41 |
| 4.4.3. Ödüller ve İş Koşulları | 42 |
| 4.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları..... | 43 |
| 4.6. Algılanan Örgütsel Destek ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki | 45 |
| 5. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ..... | 49 |

| | | |
|--------|---|----|
| 5.1. | Bilgi Teknolojileri Kavramı..... | 49 |
| 5.2. | Verimlilik Kavramı | 50 |
| 5.3. | Bilgi Teknolojilerinin Verimlilik Açısından Önemi | 52 |
| 5.4. | Bilgi Teknolojileri Verimliliği ile Örgütsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki | 54 |
| 6. | YÖNTEM..... | 55 |
| 6.1. | Araştırmanın Modeli ve Hipotezler | 56 |
| 6.2. | Evren ve Örneklem | 58 |
| 6.3. | Veri Toplama Yöntemi | 59 |
| 6.4. | Veri Toplama Araçları | 59 |
| 6.4.1. | Demografik Bilgi Formu..... | 59 |
| 6.4.2. | Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği | 59 |
| 6.4.3. | İş-Yaşam Dengesi Ölçeği..... | 60 |
| 6.4.4. | Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği | 60 |
| 6.5. | Analiz Yöntemi | 61 |
| 7. | BULGULAR..... | 62 |
| 7.1. | Katılımcıların Demografik Özellikleri..... | 63 |
| 7.2. | Geçerlilik Analizi | 64 |
| 7.2.1. | Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Geçerlilik Analizi..... | 64 |
| 7.2.2. | İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerlilik Analizi..... | 66 |
| 7.2.3. | Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği Geçerlilik Analizi..... | 67 |
| 7.3. | Güvenirlilik Analizi..... | 68 |
| 7.4. | Normal Dağılım Analizi..... | 68 |
| 7.5. | Korelasyon Analizi..... | 69 |
| 7.6. | Regresyon Analizleri..... | 71 |
| 7.6.1. | Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular | 71 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 7.6.2. | Algılanan Örgütsel Desteğin Bilgi Teknolojileri Verimliliği Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular | 72 |
| 7.6.3. | Bilgi Teknolojileri Verimliliğinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular | 72 |
| 7.6.4. | Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisinde Bilgi Teknolojileri Verimliliğinin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular | 73 |
| 7.7. | Fark Analizleri | 74 |
| 7.7.1. | Cinsiyete Yönelik Bulgular..... | 75 |
| 7.7.2. | Yaşa Yönelik Bulgular..... | 76 |
| 7.7.3. | Medeni Duruma Yönelik Bulgular..... | 77 |
| 7.7.4. | Eğitim Duruma Yönelik Bulgular..... | 78 |
| 7.7.5. | Gelir Duruma Yönelik Bulgular..... | 79 |
| 7.7.6. | Mesleki Kıdeme Yönelik Bulgular | 81 |
| 7.7.7. | Çocuk Sahibi Olma Durumuna Yönelik Bulgular | 82 |
| 8. | TARTIŞMA | 84 |
| 9. | SONUÇ | 95 |
| | KAYNAKLAR | 100 |
| | EKLER..... | 137 |

KISALTMALAR

Ort. : Ortalama

SPSS : Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı (Statistical Package for The Social Science)

ss : Standart Sapma

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri



TABLO LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Tablo 7.1. Katılımcıların demografik özellikleri | 63 |
| Tablo 7.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KFA sonuçları | 65 |
| Tablo 7.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği KFA sonuçları..... | 66 |
| Tablo 7.4. Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği KFA sonuçları | 67 |
| Tablo 7.5. Güvenilirlik analizi sonuçları | 68 |
| Tablo 7.6. Normal dağılım analizi sonuçları..... | 69 |
| Tablo 7.7. Korelasyon analizi sonuçları..... | 70 |
| Tablo 7.8. Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları | 71 |
| Tablo 7.9. Algılanan örgütsel desteğin bilgi teknolojileri verimliliği üzerindeki etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları..... | 72 |
| Tablo 7.10. Bilgi teknolojileri verimliliğinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları | 73 |
| Tablo 7.11. Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları..... | 73 |
| Tablo 7.12. Cinsiyete göre t-testi sonuçları | 75 |
| Tablo 7.13. Yaşa göre ANOVA analizi sonuçları..... | 76 |
| Tablo 7.14. Medeni duruma göre ANOVA analizi sonuçları | 77 |
| Tablo 7.15. Eğitim durumuna göre ANOVA analizi sonuçları | 78 |
| Tablo 7.16. Gelir durumuna göre ANOVA analizi sonuçları | 80 |
| Tablo 7.17. Mesleki kıdeme göre ANOVA analizi sonuçları..... | 81 |
| Tablo 7.18. Çocuk sahibi olma durumuna göre t-testi sonuçları | 83 |

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2.1. Uzaktan Çalışma Uygulamaları 11

Şekil 6.1. Araştırma modeli 57



Enstitüsü : **Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**
Dalı : **İşletme**
Programı : **İşletme**
Tez Danışmanı : **Dr. Öğr. Üyesi Andaç TOKSOY**
Tez Türü ve Tarihi : **Doktora – Aralık 2024**

KISA ÖZET

ÖRGÜTSEL DESTEK, İŞ-YAŞAM DENGESİ VE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ ETKİLEŞİMİ: UZAKTAN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Osman SUBAŞI

Bu araştırmada, örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği etkileşiminin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini, şirketlerin yazılım geliştirme birimlerinde uzaktan çalışan iş görenler arasından kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan 411 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma verileri, demografik bilgi formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeğini içeren bir çevrimiçi anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Araştırmada gerçekleştirilen fark analizi (t-testi ve ANOVA) sonuçları ise iş-yaşam dengesinin erkek, lisansüstü mezunu, geliri iyi olan ve çocuğu olmayan çalışanlarda daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bilgi teknolojileri verimliliği açısından ise erkek ve geliri iyi olan çalışanlar lehine anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Son olarak, lisansüstü mezunu, geliri iyi olan ve daha fazla kıdeme sahip çalışanların örgütsel destek algılarının daha yüksek seviyede olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi, Bilgi Teknolojileri Verimliliği, Uzaktan Çalışma.

University : **Istanbul Kültür University**
Institute : **Institute of Graduate Studies**
Department : **Business Administration**
Programme : **Business Administration**
Supervisor : **Asst. Prof. Dr. Andaç TOKSOY**
Degree Awarded and Date : **PhD – December 2024**

ABSTRACT

THE INTERACTION OF ORGANISATIONAL SUPPORT, WORK-LIFE BALANCE AND INFORMATION TECHNOLOGY EFFICIENCY: A STUDY ON REMOTE WORKERS

Osman SUBAŞI

The aim of this study was to examine the interaction of organisational support, work-life balance and information technology efficiency.

The research was conducted using a relational screening model. The sample of the study consisted of 411 participants who were reached through the snowball sampling method among remote workers in the software development units of companies. The research data were collected through an online questionnaire form that included a demographic information form, Perceived Organizational Support Scale, Work-Life Balance Scale, and Information Technology Productivity Scale. The obtained data were analyzed with the SPSS 26.0 package program.

As a result of the regression analyses performed in the study, it was determined that organizational support had a positive and significant effect on work-life balance. In addition, it was determined that information technology productivity had a partial mediating role in the effect of organizational support on work-life balance. The results of the difference analysis (t-test and ANOVA) conducted in the study showed that work-life balance was higher among male employees, those with postgraduate education, those with good income, and those without children. In terms of information technology productivity, significant differences were found in favor of male employees and those with good income. Finally, it was concluded that the organizational support perceptions of employees with postgraduate education, good income, and more seniority were at a higher level.

Key Words: Organizational Support, Work-Life Balance, Information Technology Productivity, Remote Working.



1. GİRİŞ

Uzaktan çalışma 1970'lerde ortaya çıkan petrol krizinin neden olduğu enerji tasarrufu ihtiyacına bağlı olarak işe gidip gelmenin yerini alabilecek kirliliği ve trafik sıkışıklığını önlemek için tasarlanmış bir çalışma yöntemidir (Davis, 2011: 33). Ancak Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde keşfedilen ve hızla yayılarak birçok ülkeyi etkisi altına alan COVID 19 adlı küresel salgın uzaktan çalışmanın popülerliğini artırmıştır. Pandeminin ilk dalgası sırasında, birçok ülke tarafından enfeksiyonun yayılmasını önlemek için acil durum önlemleri uygulanmış bu doğrultuda; halka açık toplantılar ve etkinlikler iptal edilmiş, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde uzaktan eğitime geçilmiş, restoranlar ve organizasyonlar kapatılmış, seyahatler kısıtlanmış ve insanlar karantinaya alınmıştır. Pandemi çalışma alanını da dramatik bir şekilde etkilemiş ve dünyanın her yerindeki birçok kuruluş sosyal teması azaltmak için evden çalışmanın "yeni normuna" hızlı bir şekilde uyum sağlamaya başlayarak uzaktan çalışmaya geçmiştir (Mostafa, 2021: 41). Bu noktadan itibaren uzaktan çalışma kavramı popülerliğini kazanmıştır (Shareena ve Shahid, 2020:1-3).

Geleneksel anlamda iş yerinde yapılması gereken işlerin iş yerinin dışında yapıldığı uzaktan çalışma, bir tür esnek çalışma modelidir (Gonçalvez, 2010: 244). Dolayısıyla uzaktan çalışma geleneksel çalışma alanı dışında yapılabilen bağımsız ve esnek bir çalışma modelidir (Şimşek, 2012: 19). Bu çalışma modelinde çalışanlar resmi bir sözleşmeyle düzenlenmiş işleri, belirli bir coğrafi uzaklıkta işverene sorumlu olarak, bilgi ve iletişim teknolojileri üzerinden gerçekleştirmektedir (Bergum, 2005: 24). Uzaktan çalışma COVID-19 salgını ile birlikte birçok sektörde uygulamaya konsa da özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun şekilde kullanıldığı işletmelerde daha etkin olarak uygulanmaktadır (Akça ve Tepe Küçükoğlu, 2020: 72-74). Bilgi ve işlem alt yapısı

uygun olan işletmeler Pandemi boyunca sürekli uzaktan çalışma veya dönüşümlü uzaktan çalışma modellerini tercih etmişlerdir (Akay ve Kundakçı, 2021: 549).

Bilgi ve iletişim teknolojisinde yaşanan hızlı gelişme, gayrimenkul maliyetlerinin artması, hane halkı yapısında yaşanan değişim, işletmelerin küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmek için esnek iş modellerini geliştirme zorunluluğu uzaktan çalışan sayısının gün geçtikçe artmasını sağlamaktadır (Kowalski ve Swanson, 2005: 238). Öte yandan çalışanları uzaktan çalışma modeline geçmeye motive eden temel faktörler ise iş ve aile yaşamı arasında daha fazla esneklik sağlama fırsatı, özerklik arzusu ve işe gidip gelme sürelerinin azalmasıdır (Burch, 1991: 12). Uzaktan çalışma modeli ile çalışanlar evde aile bireyleri ile esnek bir şekilde vakit geçirme imkânı elde etmiş ayrıca sosyal hayata ve boş zaman etkinliklerine daha fazla katılma fırsatı yakalamıştır (Arvola, vd. 2017: 200). Bu durumda uzaktan çalışma modelinin sağladığı esneklik ile iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleştiği söylenebilir. Öte yandan uzaktan çalışma modelinde çalışma süresinin esnekleşmesi, iş hayatı ve özel hayatın iç içe geçmesine neden olmakta ve bu durum iş yaşam dengesi açısından bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir (Alp, 2011: 838).

İş-yaşam dengesi, bireylerin profesyonel sorumlulukları ile kişisel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurabilmesini ifade eden kritik bir kavramdır. İş-yaşam dengesinin sağlanması, bu dengenin bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkilerinden, işverenlerin artan verimliliğine ve toplumun genel refah düzeyinin yükselmesine kadar geniş bir etki alanına sahip olması açısından önemlidir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Aile yaşamları, özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki uyumu gösteren iş yaşam dengesi çalışanların kişisel ihtiyaçları ile iş alanında ortaya çıkan ihtiyaçların uyumlu hale getirilmesiyle sağlanır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541-577). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında, örgütsel destek önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Özgül vd., 2020: 4376). Örgütsel destek, çalışanların kariyer

hedeflerine ulaşmaları, iş yerinde karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmaları ve iş-yaşam dengesini sağlamaları için gerekli kaynakların ve motivasyonun sağlanması süreci olarak ifade edilebilir (Altan ve Turunç, 2021: 2555). Literatürde algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif ilişkinin olduğu belirlendiği çalışmalar olduğu gibi (Ulukapı, 2013; Fitria ve Linda, 2019), algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında negatif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar (Akın, 2008; Aycan ve Eskin, 2005; Casper vd., 2002; Foley vd., 2005; Önderoğlu, 2010; Turunç ve Çelik, 2010; Grant-Vallone vd., 2001) da bulunmaktadır. Özetle, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine katkı sağladığı belirtilebilecektir.

Diğer taraftan, özellikle uzaktan çalışma düzeninde, örgütsel destek, çalışanların bilgi teknolojilerini daha etkin kullanmalarına ve böylece verimliliklerini artırmalarına olanak tanıyabileceği düşünülmektedir. Bilgi teknolojileri verimliliği, teknolojik araçların ve platformların etkili bir şekilde kullanılması sonucu elde edilen üretkenlik artışını ifade etmektedir (Türen ve Erdem, 2017: 93). Örgütsel destek, çalışanlara dayalı iyi teknolojik imkanlar sunarak ve çalışanların teknolojik araçları daha iyi anlamalarını ve kullanmalarını sağlayarak bilgi teknolojileri verimliliğini doğrudan etkileyebilir (Güleş vd., 2003). Artan bilgi teknolojileri verimliliği ise çalışanların işlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde tamamlamalarına olanak tanıyarak, iş-yaşam dengesine önemli katkılarda bulunabilir (De Wet ve Koekemoer, 2016: 277; Tutar, 2023: 172). Bu bağlamda örgütsel desteğin bilgi teknolojileri verimliliğine, bilgi teknolojileri verimliliğinin ise iş-yaşam dengesine katkı sağlayacağı beklenebilir. Diğer bir ifadeyle örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünün olacağı düşünülmektedir.

Literatürde algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki sıklıkla incelenmiş olmakla birlikte (Akın, 2008; Aycan ve Eskin, 2005; Casper vd., 2002; Fitria ve Linda, 2019; Foley vd., 2005; Grant-Vallone vd., 2001; Önderoğlu, 2010; Taştan vd., 2014; Turunç ve Çelik, 2010; Ulukapı, 2013), bu ilişkinin bilgi teknolojileri verimliliği aracılığıyla nasıl şekillendiğine dair araştırmalar sınırlıdır. Son

yıllarda yapılan çalışmalar, iş verimliliği ve iş-yaşam dengesi üzerindeki teknolojinin rolüne dikkat çekmekte ve teknolojinin olumlu etkilerinin yanı sıra potansiyel zorluklarına da işaret etmektedir. Örneğin, Dutta ve Mishra (2024) teknoloji stresinin işyeri üzerindeki etkilerini incelerken, Nwankpa ve Roumani (2024) uzaktan çalışmada bilgi paylaşımının verimlilik üzerindeki rolünü vurgulamaktadır. Bu alışmalar, bilgi teknolojilerinin iş süreçlerinde etkin kullanımı ile verimlilik ve dengeyi artırabileceğini göstermektedir.

Bu araştırmada, bilgi teknolojilerinin yalnızca verimlilik aracı olarak değil, aynı zamanda örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir faktör olarak ele alınması, literatürdeki önemli bir boşluğa katkı sağlayacaktır. Çalışmamız, bu bağlamda teknolojinin aracı rolünü Hayes PROCESS makrosu kullanılarak analiz ederek, iş-yaşam dengesi ve örgütsel destek arasındaki ilişkinin anlaşılmasına yenilikçi bir bakış açısı getirecektir. Bu analiz ile, modern çalışma ortamlarında bilgi teknolojilerinin optimal kullanımının çalışanların iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini daha iyi kavramak ve örgütsel destek stratejilerinin teknolojik araçlarla nasıl daha etkili hale getirilebileceğini anlamak mümkün olacaktır. Bu durum, işverenlere ve insan kaynakları profesyonellerine, çalışan memnuniyetini artırmada bilgi teknolojilerinin nasıl kullanılabileceğine dair somut bulgular sunarak, literatüre önemli bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

2. ÇALIşMA HAYATINDA UZAKTAN ALIşMA

Bu bölümde, uzaktan çalışmanın tanımı, tarihçesi ve sosyal dinamikler üzerindeki etkileri ele alınacak; bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu iş modelindeki rolü vurgulanacaktır.

2.1. Kavramsal Olarak Uzaktan Çalışma

Bu bölümde, uzaktan çalışmanın tanımı, tarihçesi ve sosyal dinamikler üzerindeki etkileri ele alınacak; bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu iş modelindeki rolü vurgulanacaktır.

Uzaktan çalışma iş yeri ile bağlantılı bir şekilde bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla gerçekleştirilen bir iş modelidir (Baycık vd., 2021: 1686). Uzaktan çalışma, çalışanın iş yeri ile iletişimi kolaylaştırmak için teknolojiyi kullanarak uzaktan çalışma yeteneğini ifade eden 'tele çalışma' olarak da adlandırılmaktadır (Raišienė vd., 2020: 5332). En genel ifadesiyle uzaktan çalışma işin tamamının ya da belirli bir kısmının geleneksel çalışma alanının dışında alternatif bir yerde -çoğu zaman çalışanın evinde- yerine getirildiği çalışma şeklidir (İLO, 2020).

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması ve yaygınlaşmasıyla birlikte daha çok çalışan bilgisayar ağı ve telekomünikasyon cihazları aracılığıyla iş yerinden uzakta yani işverenin tesisinden bağımsız bir yerde çalışmaktadır. Bu çalışma modeline uzaktan çalışma, bu şekilde çalışan kişilere ise uzaktan çalışan adı verilmektedir (Welz ve Wolf, 2010: 2). Belirli bir yerde iş yapılmasına gerek olmadığı fikrine dayanan bu çalışma modeli profesyonelleri geleneksel ofis ortamının ötesinde çalışmaya teşvik etmektedir (Mostafa, 2021: 42).

Uzaktan çalışma, geleneksel anlamda iş yerinde yapılması gereken işlerin iş yerinin dışında yapıldığı bir tür esnek çalışma modelidir (Gonçalvez, 2010: 244). Uzaktan çalışma uygulamasında çalışanlar, profesyonel ve kişisel yaşamlarını potansiyellerine ve memnuniyetlerine entegre edebilecek esnekliğe sahiptirler (Prasad vd., 2020: 372). Bu esneklik sayesinde çalışanlar işverenden, müşterilerden ve iş yerinden uzak bir mekânda bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin şekilde kullanarak işlerini yürütmektedir (Tokol, 2011: 1). Her ne kadar uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasında teknolojiye yaşanan gelişmelerin etkili olduğu düşünülse de uzaktan çalışmanın tarihinin sanayi devriminden önceki döneme kadar uzandığı bilinmektedir. Ancak başlangıçta geleneksel anlamda sadece evde çalışma olarak kullanılan uzaktan çalışmanın teknolojinin gelişmesiyle birlikte

yeni bir boyut kazandığı söylenmelidir (Alper ve Kılıkış, 2020: 47). COVID-19 salgını ile getirilen sosyal izolasyon önlemleri uzaktan çalışmanın popülerliğini artırmıştır (Shareena ve Shahid, 2020:1-3).

Sonuç olarak, uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşması, hem çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarına olanak sağlamış hem de iş süreçlerinin esnekliğini artırarak modern çalışma hayatına önemli bir katkı sunmuştur.

2.2. Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Uzaktan çalışmanın kökenleri ile ilgili bu bölümde, teknolojik gelişmelerin ve sosyal dinamiklerin iş uygulamaları üzerindeki dönüştürücü etkileri ele alınmaktadır.

Uzaktan çalışmanın yeni bir olgu olduğunu söylemek mümkün değildir. İnsanlık tarihinin birçok noktasında adına uzaktan çalışma denilirse de uzaktan çalışmanın farklı çeşitlerine rastlanmaktadır (Bilginoğlu, 2021: 1103). Önceleri sadece evde çalışma olarak kullanılan uzaktan çalışma bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeyle birlikte artan esneklik ihtiyacının sonucu olarak yeni bir boyut kazanmıştır (Başol ve Çömlekçi, 2022: 246). 1970’li yıllarda ortaya çıkan petrol krizi ile birlikte uzaktan çalışma kavramı çalışma hayatına girmiştir. 1973’te Amerikan Ulusal Havacılık ve Uzay Dairesi’nde mühendis olan Jack Nilles yaşanan krize çözüm olarak işçileri eve taşımak yerine işi işçilere taşıma düşüncesini ortaya atmış ve ilk defa tele çalışma kavramını kullanmıştır (Allen vd., 2015: 3).

1980’li yıllarda kişisel bilgisayarların satışa sunulması, 1990’lı yıllarda dizüstü bilgisayar ve cep telefonlarının fiyatının azalmasıyla daha yaygın kullanılmaya başlanması uzaktan çalışma uygulamalarını önemli boyutta desteklemiştir (Dambrin, 2004: 359). Teknolojide yaşanan bu gelişme artan sayıda çalışanın işlerini ofisin dışında yapmasına imkân sağlamıştır (Kizza, 2013: 41). Bu yıllarda uzaktan çalışma geleceğın çalışma modeli olarak görülse de işletmeler uzaktan çalışmaya geçme konusunda aceleci davranmamış ve uzaktan çalışma yeteri kadar

yaygın bir çalışma modeli olmamıştır (Illegems vd., 2001: 275). Uzaktan yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışan kişilerin sayısı yıllar içinde giderek artmasına rağmen, bu artış önemli ölçüde olmamıştır. Ancak 2019 yılının sonunda patlak veren ve 2020 yılında tüm ülkelere yayılan ve tehdit oluşturan COVID-19 salgınının ortaya çıkmasıyla birlikte uzaktan/evden çalışma modeli işletmeler tarafından hızla benimsenmeye başlanmıştır (Serinikli, 2021: 282). Görüldüğü gibi uzaktan çalışma farklı dinamiklerin etkisi ile ortaya çıkmış ve gelişim göstermiş bir çalışma modelidir. Çalışmanın sonraki başlıklarında uzaktan çalışmanın ortaya çıkmasında etkili olan bu faktörler ana hatlarıyla açıklanmaktadır.

Ulaşılan noktada, uzaktan çalışma, küresel dönüşümler ve teknolojiyle güçlenerek modern iş dünyasında önemli ve kalıcı bir seçenek olarak benimsenmiştir.

2.3. Uzaktan Çalışma Talebini Ortaya Çıkaran Faktörler

Sosyal, ekonomik ve teknolojik alanda yaşanan gelişmelere bağlı olarak çalışma hayatında esnekleşmeye neden olan ve uzaktan çalışma talebini ortaya çıkaran faktörler aşağıda açıklanmaktadır.

2.3.1. İşsizlik

İşsizlik dünyanın birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkesinin çözmesi gereken temel sosyal ve ekonomik sorunlarından birisidir (Özgener, 2005: 54). Nüfusun hızla artması, eğitim politikası sorunları, yatırım eksikliği, ekonomik ve siyasal istikrarsızlık gibi faktörler işsizlik sorununu daha da artmasına neden olmaktadır. İşsizlik sorunu son yıllarda ekonomik büyümeye paralel olarak ortaya çıkan beklentilerin aksine artmaktadır (Eser ve Terzi, 2008: 230). İşsizlik oranlarında yaşanan bu artış nedeniyle son yıllarda dünyanın birçok ülkesi ekonomik durgunluk ve işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle hükümetler yeni çalışma yöntemleri ve çalışma süresi esnekliğini istihdamı teşvik eden ve işsizliği önleyen bir çözüm olarak görmektedir (Özgener, 2005: 54). Bu doğrultuda 1980'li yılların sonlarında Avrupa'da işsizliğin önüne geçmek amacıyla istihdamın esnekleştirilmesine yönelik uygulamalar ön plana çıkmış işsizlikle mücadele

konusunda işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin önerilmiştir. Avrupa Birliği'nin 1997 yılında düzenlediği Lüksemburg Avrupa Konseyi toplantısında üye ülkelerin istihdamın artırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesi ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi konusunda çalışmalar yapması sorumluluğuna dikkat çekilmiştir (Çelik, 2007: 39).

2.3.2. Teknolojik Gelişme ve Küresel Rekabet

İşsizlik, günümüz dünyasında hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeleri derin ekonomik ve sosyal sıkıntılarla karşı karşıya bırakan bir meydan okumadır.

Uzaktan çalışmanın temelde bilgisayar ağı ve telekomünikasyon cihazları aracılığıyla gerçekleştirilen bir iş modeli olması nedeniyle teknolojiye bağlı olarak geliştiği ve yaygınlaştığı görülmektedir. Rekabetin arttığı günümüz piyasalarında sosyal ve politik alanda yaşanan değişimler ve yeni teknolojilerle birlikte tüketicilerin talep ve beklentileri değişmiş ve tüketiciler global seçim olanağını elde etmiştir. İşletmelerin global düzeyde hizmet üretebilmesi için ise bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaları gerekmektedir (Özgener, 2005: 53-54). Böylece teknolojik gelişmenin, konjonktürel dalgalanmaların, arz ve talep değişikliklerinin olan hale geldiği küresel rekabet ortamında işletmelerin yaşanan bu değişime uyum sağlamak ve değişimi yönetmek için tam zamanlı geleneksel istihdam modelini terk ederek esnek istihdam yöntemlerini benimsemesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Ekonomi, 1994: 58).

İşletmelerin üretim sürecinde yeni teknolojileri kullanmaya başlamasıyla birlikte faaliyet süreleri uzamış ve üretim faaliyetlerinin optimal bir şekilde ayarlanması, makinaların en yüksek verimlilikle çalıştırılması ve tüm çalışma düzenini ve organizasyonun esnek çalışma modeline göre yeniden düzenlenmesi gerekmiştir. (Özgener, 2005: 54). Nitekim işletmeler küresel rekabet koşullarına uyum sağlayabilmek amacıyla daha düşük maliyetlerle daha verimli ve üretken çalışma koşulları oluşturmaya birim maliyet içinde emek maliyetini düşürecek yöntemler geliştirmeye başlamıştır. Bu doğrultuda uzaktan çalışma işletmelere yoğun rekabet ortamında avantaj sağlaması bakımından oldukça önemli bir faktör olarak ortaya

çıkılmıştır. Dolayısıyla teknolojide yaşanan gelişme ve buna bağlı olarak değişen üretim modelleri geleneksel çalışma yöntemlerini değiştirerek kısmi zamanlı, sözleşme temelli, uzaktan, evden, çağrı üzerine çalışma gibi yeni esnek çalışma modellerini ortaya çıkarmıştır (Aksoy, 2012: 402).

İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesi ve istihdam politikalarının yenilenmesi, işsizlik sorununa etkin çözümler bulmak için kritik öneme sahiptir.

2.3.3. Değişen İşgücü Pazarı

İşsizlik dinamikleri ve sektörel değişimler ışığında, günümüz işgücü pazarı, hizmet sektörünün yükselişi ve esnek çalışma modellerinin benimsenmesiyle yeniden şekillenmektedir.

Günümüzde bilgi toplumuna geçiş sürecindeki ülkelerde istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, sanayi sektörü giderek küçülürken hizmetler sektörü genişlemektedir. Teknolojik gelişme ve müşteri talebinin artması nedeniyle hizmet üretimi çeşitlenmiş ve hizmetler sektörünün 24 saat aralıksız hizmet sunması gerekliliği ortaya çıkmış ve bu durumu esnek çalışma yöntemlerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (DPT, 2001: 38). Esnek çalışma ek gelir elde etmeyi ve diğer faaliyetlerine zaman ayırmayı düşünen gruplar açısından yeni bir istihdam türü olarak öncelik kazanmıştır (Özgener, 2005: 56). Diğer taraftan büyükşehirlerde gürültü ve trafik gibi problemlerden kaynaklanan geç kalma ve devamsızlık oranlarını azaltmak, çalışanlara çeşitli giriş çıkış alternatifleri sunmak, çalışma ortamının karmaşıklığını azaltmak, aşırı yorgunluk ve monotonluğu önlemek, çalışma kalitesini artırmak ve çalışanların kendilerini çalışmaya hazır hissettikleri anda çalışmasına ortam hazırlayabilmek gibi nedenler de esnek çalışma sistemlerinin uygulanmasında etkilidir olmuştur (Ekonomi, 1993: 59). Esnek çalışma yöntemleri, hem çalışan memnuniyetinin artırılması hem de iş verimliliğinin sağlanması açısından modern iş dünyasında vazgeçilmez hale gelmiştir.

2.3.4. Küresel Salgınlar ve Olumsuz Çalışma Ortamı

Küresel salgınlar, özellikle COVID-19, sadece uluslararası ekonomik dengeyi değil, aynı zamanda iş gücü dinamiklerini de derinden etkilemiş ve esnek çalışma modellerinin önemini artırmıştır. Son yıllarda yaşanan küresel krizlerin, özellikle de Covid-19 salgınının etkisiyle uluslararası ekonomi gerilemeler yaşarken, istihdam alanında da ciddi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmıştır. Esnek çalışma saatleri, uluslararası arenada etkili olan kriz süreçlerinde işletmenin ayakta kalması ve çalışan işlerinin korunması açısından fayda sağlamaktadır. Uzaktan çalışma, evden çalışma ve tele çalışma gibi esnek çalışma modelleri COVID 19 salgını sırasında daha çok ön plana çıkmıştır. Salgın sırasında virüsün bulaşmasını anlayabilmek için uzaktan çalışma modeline geçilmiş ve uzaktan çalışma modeli yeni bir iş modeli haline gelmiştir (Akça ve Tepe Küçüköğlü, 2020: 72-74).

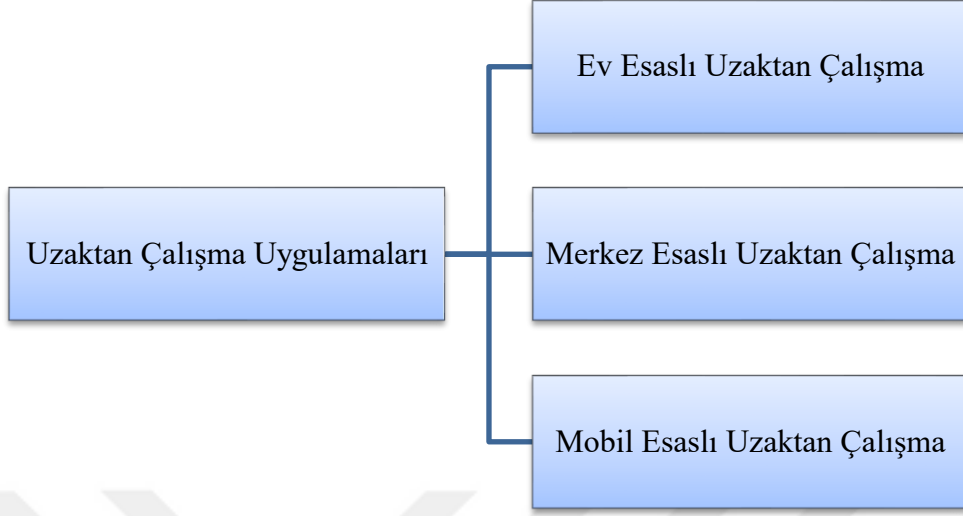
Sonuç olarak, COVID-19 salgını gibi küresel krizler, uzaktan ve esnek çalışma uygulamalarının kalıcı hale gelmesine yol açarak iş dünyasında yeni standartlar belirlemiştir.

2.4. Uzaktan Çalışma Uygulamaları

Uzaktan çalışmanın evrim süreci, ev esaslı uygulamaların ötesine geçerek, teknolojinin sunduğu imkanlarla daha çeşitli ve esnek çalışma biçimlerini içine alacak şekilde genişlemiştir.

Uzaktan çalışma başlangıçta yalnızca ev esaslı olarak uygulansa da zaman içerisinde farklı uygulamalar ortaya çıkmış ve ev çalışmasından daha karmaşık uygulamalara doğru genişlemiştir. Günümüzde ise uzaktan çalışma teknolojik araçlar yardımıyla evde, özel olarak tasarlanmış merkezlerde ya da mobil olarak gerçekleştirilmektedir (Soysal, 2006: 147).

Günümüzde, uzaktan çalışma uygulamaları, çalışanların ihtiyaçlarına uygun olarak ev, mobil ya da özel merkezlerde esneklikle hayata geçirilmektedir.



Şekil 2.1. Uzaktan Çalışma Uygulamaları

2.4.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

Ev esaslı uzaktan çalışma hem dünyada hem de ülkemizde önemli bir uygulama olarak kabul edilmiş, çalışanların kendi evlerinden teknolojik araçlar yardımıyla uzaktan görevlerini yerine getirmelerine olanak sağlamıştır.

Merkez ofis dışındaki en uygun ve çekici çalışma türü olan evden uzaktan çalışma, dünyada ve ülkemizde uygulanan en önemli uzaktan çalışma modellerindedir. Ev esaslı uzaktan çalışmada çalışanlar işin bir bölümünü genellikle evlerinde tamamlamaktadırlar (Arvola vd., 2017: 202). Başka bir ifadeyle ev esaslı uzaktan çalışma yöntemi geleneksel iş yerinden uzakta iş görenin evinde gerçekleştirilen ücretli çalışmadır (Vittersø vd., 2003: 201). Geleneksel ev çalışması ile karşılaştırıldığında ev esaslı uzaktan çalışma örgütlenme biçimi ve çalışanın yeteneği açısından farklılık göstermektedir (Di Martino, 1990: 530). Geleneksel ev çalışmasında işgörenler bir ya da daha fazla işveren adına kendi evinde yalnız başına veya aile bireyleri ile bir ücret karşılığında mal ve hizmet üretirken ev esaslı uzaktan çalışma yönteminde ise çalışanlar bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla bir merkeze bağlı olarak çalışmaktadır (Soysal, 2006: 147).

Bu uygulama modeli, geleneksel ev çalışma düzenlemelerinden farklı olarak, bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde modern iş yerlerinin bir uzantısı haline gelmiştir.

2.4.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma

Son 35-40 yıldır popülerlik kazanan merkez esaslı uzaktan çalışma modeli, çalışanların ofis dışında, özel olarak tasarlanmış merkezlerde verimlilik ve sosyalleşme odaklı bir şekilde çalışmasına imkân tanımaktadır. Uzaktan çalışmanın ilk ortaya çıktığı dönemlerde ev esaslı çalışma yaygın şekilde uygulansa da 1990'lı yılların ortalarında merkez esaslı uzaktan çalışma modeli daha sık tercih edilir olmuştur (Nilles, 1991: 427). Merkez esaslı uzaktan çalışma çalışanların teknik donanımlar aracılığıyla iş yerinden uzak ve özel olarak tasarlanmış bir merkezde çalışmalarınıdır. Bu merkezler çalışanların ofis dışında çalışmasına imkân sağlayan yerlerdir. İnternet bağlantısı ve bilgisayarlarla özel olarak donatılan bu merkezler lokasyon olarak çalışanların evi ile ofis arasında bir yere konumlanmaktadır. Bunun en önemli nedeni zaman tasarrufu sağlayarak çalışanların artan zamanda sosyalleşmesine fırsat tanımaktır (López-Igual ve Rodríguez-Modroño, 2020: 8797).

Merkez esaslı uzaktan çalışma ev esaslı uzaktan çalışmaya kıyasla bazı avantajları bulunmaktadır. Buna göre her bir çalışanın ev içerisinde farklı teknik donanımları satın alması yerine harcamalarını azaltarak tek bir yere yoğunlaşmalarına izin vermesi açısından merkez esaslı uzaktan çalışma daha avantajlı bir uygulamadır (Aguilera vd. 2016: 38). Bunun yanında iş yeri ile iletişimini sürdürmek isteyen fakat iş yerinden uzakta bir yerde çalışmayı isteyenler bu merkezlerde çalışarak zamandan tasarruf etmekte ayrıca sosyal bir ortamda çalıştıkları için sosyalleşme ihtiyacını karşılamaktadırlar (Madsen, 2011: 139).

Merkez esaslı uzaktan çalışma hem maliyet avantajları hem de sosyal etkileşim fırsatları sunarak, birçok çalışan için cazip bir alternatif oluşturmaktadır.

2.4.3. Mobil Esaslı Uzaktan Çalışma

Mobil esaslı uzaktan çalışma, çalışanların çeşitli lokasyonlarda ve hareket halinde çalışma imkanını sunarak, modern iş hayatında esneklik ve erişilebilirliği artırmaktadır. Uzaktan çalışma yalnızca iş yerinin dışında sabit bir merkezde veya evde çalışmayı ifade etmemektedir (Soysal, 2006: 152). Uzaktan çalışmanın bir başka modeli ise mobil esaslı uzaktan çalışmadır. Bu çalışma modelinde çalışanlar birden fazla lokasyonda veya lokasyonlar arasında seyahat ederek çalışmaktadır (Hurme, 2005: 102). Mobil uzaktan çalışma evde, uzaktan çalışma merkezlerinden, trenlerde, uçaklarda ve otellerde diz üstü bilgisayar, cep telefonu ve çağrı cihazı gibi iletişim araçları kullanılarak çalışmanın uzaktan gerçekleştirildiği bir çalışma modelidir. Üst düzey yöneticiler, eğitim profesyonelleri ve satış personeli gibi çeşitli fonksiyonlardaki çalışanlar bu tür işleri daha çok tercih etmektedir (Berkün, 2012: 45).

Mobil esaslı uzaktan çalışmada çalışanlar vakitlerinin önemli bir bölümünü müşterilerin mekânında veya seyahatlerde geçirmektedirler (Daniels vd., 2001: 1154). Bu çalışanlar merkezi ofise, elektronik postalara ve verilere ulaşabilmek için dijital haberleşme teknolojilerini kullanmaktadırlar (Di Martino ve Wirth, 1990: 530).

Bu model, özellikle sıklıkla seyahat eden profesyoneller için efektif bir çözüm sunmakta, dijital teknolojilerle sürekli bağlantı ve erişim imkanı sağlamaktadır.

2.5. Uzaktan Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları

Uzaktan çalışma işveren, çalışan ve işletme açısından bazı avantajları ve dezavantajları beraberinde getirmektedir. Çalışmanın başlığında literatürdeki bulgulardan hareketle uzaktan çalışmanın çalışan, örgüt ve işverene yönelik avantajları ve dezavantajları ele alınmaktadır. Literatürdeki bulgular doğrultusunda değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın etkililiği, örgütlerin ve bireylerin bu modelin avantajlarını en iyi şekilde kullanma ve dezavantajlarını aşma kabiliyetlerine bağlıdır.

2.5.1. Avantajları

Giderek dijitalleşen iş dünyasında, uzaktan çalışma hem işletmeler hem de çalışanlar için farklı avantajlar sunarak yeni bir norm haline gelmiştir.

Uzaktan çalışma modelleri işletmelere ciddi oranda maliyet avantajı sağlamakla birlikte çalışanların zaman tasarrufu yapmasına imkân tanımaktadır. Öte yandan engelliler gibi toplumun dezavantajlı kesimleri arasında yer alan kişilerin çalışma hayatına kolay şekilde uyum sağlamasını sağlamak ve böylece işletmelerin daha geniş bir çalışan havuzuna sahip olmasını sağlamaktadır (Kılıç, 2020: 818).

Uzaktan çalışmanın daha fazla esneklik, iş tatmininde ve çalışan bağlılığında artış gibi çeşitli faydaları vardır (Grant vd., 2013: 527). Uzaktan çalışma modelinde çalışanların işyerinde onları takip etme zaman ve özgürlük eksikliği nedeniyle yerine getiremedikleri hobilerini sürdürmek, mesleki ve kişisel ilerlemeleri için zamanları vardır. Dahası, çalışanlar ofiste çalışanlara göre daha az streslidir. Uzaktan çalışma sağlık ve zindelik için daha iyi koruma sağlar (Prasad vd., 2020: 372). Nickson ve Siddons (2012) uzaktan çalışmanın avantajlarını aşağıdaki gibi sıralamaktadır:

- Çalışma saatleri içinde aile sorumluluklarına zaman ayrılması,
- İşe gidip gelme kavramını ortadan kaldırılmasıyla zaman kaybının önlenmesi,
- Ofis alanı maliyetlerinin ortadan kaldırılması,
- Esnek çalışma saatleri,
- Geliştirilmiş coğrafi kapsam.

Uzaktan çalışma ofis kirası, elektrik, emlak sigortası, ofis malzemeleri, bakım maliyetleri ve altyapı maliyetlerini düşürmenin yollarından biri olmasının yanı sıra, işyerine gidiş gelişte zamandan tasarruf etmenin, daha yüksek verimlilik elde etmenin etkili bir uygulamasıdır (Molino vd., 2020; Raišienė vd., 2020).

Basoğlu ve mleki (2022), uzaktan çalışma tutumunun yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisini iş memnuniyeti aracılığıyla incelemiştir. Türkiye'nin farklı bölgelerinden 415 çalışanın verileri analiz edilerek, iş memnuniyetinin yaşam memnuniyeti üzerinde kısmi bir aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Çalışma, özellikle uzaktan çalışmaya adaptasyon sürecinde iş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin önemine dikkat çekmektedir. Ayrıca, organizasyonel desteğin iş ve yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinin analiz edilmesiyle, iş memnuniyetinin yaşam tatmini üzerinde önemli bir aracı rol oynadığı vurgulanmaktadır.

Ismawati, Soetjipto & Sopiah (2023), Bu alışma, iş-yaşam dengesinin ve evden çalışma uygulamalarının iş verimliliği üzerindeki etkilerini inceleyen sistematik bir literatür taramasıdır. Araştırma, evden çalışma koşullarının duygusal hassasiyeti azalttığını, verimliliği artırdığını ve çalışanların iş-yaşam dengesi açısından olumlu katkılar sağladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, evden çalışmanın, çalışanların mutluluğunu ve bireysel refahını destekleyici bir ortam sağladığı vurgulanmaktadır.

Mamatha & Thoti (2023), Bu alışma, uzaktan çalışmanın iş verimliliği ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini araştırmaktadır. Araştırma, uzaktan çalışmanın çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu etkiler sağladığını ancak aynı zamanda sosyal izolasyon gibi zorlukları beraberinde getirdiğini ortaya koymaktadır. Uzaktan alışma koşullarının, iş tatmini ve çalışan bağlılığı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceği vurgulanmaktadır. Tüm bu avantajlar göz önünde bulundurulduğunda, uzaktan çalışma modelinin uzun vadeli sürdürülebilirliği, organizasyonların bu modele uyum sağlama kabiliyetine bağlı olacaktır.

2.5.2. Dezavantajları

Uzaktan alışma, birçok avantaj sunmasına rağmen, çalışanların sosyal izolasyon ve iletişim zorlukları gibi çeşitli dezavantajlarla da karşılaşmasına neden olabilmektedir. Mohammadi ve arkadaşları (2024), evden çalışma ve evrimii alişveriş davranışlarının birbirini nasıl etkilediğini incelemiştir. ABD genelinde

yapılan bir anket çalışmasıyla elde edilen verilere dayanan bulgular, evden çalışmanın çevrimiçi alışveriş sıklığını artırdığını ve evde çalışma ortamının verimliliği olumlu etkilediğini göstermektedir.

Yukarıda belirtilen tüm faydalara rağmen, Grant ve arkadaşları (2013) uzaktan çalışmanın birçok çalışan için ofiste çalışmaya kıyasla zor olabileceğini göstermiştir. Barber ve Santuzzi'ye (2015) ise uzaktan çalışmanın sağlıksızlığa, iletişimde aşırı yüke, aşırı iş yüküne ve işyeri baskısına yol açabileceğini bildirmektedir. Uzaktan çalışma yöntemlerinin dezavantajlarına yönelik çalışmalar uzaktan çalışmanın sosyal izolasyona neden olduğunu bildirmektedir (Bailey ve Kurland, 2002: 386). Uzaktan çalışanlar karşılaştıkları en temel dezavantajın sosyal izolasyon olduğunu belirtmektedirler. Çünkü uzaktan çalışanlar sosyal ağlardan uzak bir yerde işlerini tamamlamak durumundadırlar. Etkileşim eksikliğinden kaynaklı sosyal izolasyon düşüncesi çalışanların hayal kırıklığına uğramasına ve mesleki deformasyona neden olmaktadır. Bu nedenle sosyal ağlardan uzak bir yerde çalışmak sosyal etkileşime ve sosyal hayata ihtiyaç duyan kişileri olumsuz yönde etkilemektedir (Scott vd., 2012: 1016).

Görüleceği üzere; uzaktan çalışma, birçok avantaj sunmasına rağmen, çalışanların sosyal izolasyon ve iletişim zorlukları gibi çeşitli dezavantajlarla da karşılaşmasına neden olabilmektedir.

3. İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş-yaşam dengesi, modern çalışma hayatında bireylerin hem profesyonel hem de kişisel yaşamları arasında uyum kurmalarının üzerine inşa edildiği temellerden biridir. Bu bölümde, iş-yaşam dengesinin ne olduğu, tarihsel gelişimi, aldığı farklı yaklaşımlar ve dengenin sağlanmasında etkili faktörler ele alınacaktır. Aynı zamanda, iş-yaşam dengesizliği durumunun bireylerde ve organizasyonlarda doğurduğu olumsuz etkiler tartışılacak; bireylerin ve kuruluşların karşılaşabileceği sorunların üstesinden gelmek

için önerilen çözümler de irdelenecektir. İş-yaşam dengesinin sağlanması, yalnızca kişisel tatmin ve yaşam kalitesini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda iş verimliliğini ve toplumsal refahı da olumlu yönde etkilemektedir.

3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

İş-yaşam dengesi kavramı, modern çalışma hayatında bireylerin profesyonel ve kişisel rollerini uyum içinde yürütebilmeleri açısından hayati bir önem taşımaktadır.

Çalışma yaşamının günümüzde sıkça ele alınan önemli meselelerinden birisi, bireylerin profesyonel ve kişisel yaşantıları arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik stratejileri inceleyen iş-yaşam dengesi kavramıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). Bu kavram, endüstri devriminin ardından artış gösteren çalışma sürelerinin insanların yaşam kalitesine negatif etkileri konusundaki kaygılar neticesinde ortaya çıkmıştır (Kreiner, 2006: 486). 1970'lerin sonlarında, özellikle kadınların iş hayatına katılımının artış göstermesi ve çift kazançlı aile modelinin popülerleşmesiyle iş-yaşam dengesi daha da önemli hale gelmiştir (Eby vd., 2005: 125). Bu dönem, iş ve özel hayat arasında denge kurma zorunluluğunun, çalışma şartlarının yeniden şekillendirilmesini ve esnek çalışma zamanları gibi yeni çalışma yöntemlerinin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır (Hill vd., 2001: 49).

İş-yaşam dengesi kavramına dair literatürde çeşitli tanımlamalar bulunmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985: 81) bu dengenin, iş ve kişisel yaşamın gereklilikleri arasındaki en az çatışmayı ve en çok uyumu hedefleyen bir süreç olduğunu ifade etmişlerdir. Clark (2000: 750) iş-yaşam dengesini, bireyin profesyonel ve ev yaşantısındaki rollerin karşılıklı olarak birbirine değer katması şeklinde açıklamıştır. Friedman vd. (1998: 129) ise, iş ve aile hayatlarının birbirleriyle çatışma yaratmadan uyum içinde olması durumunu iş-yaşam dengesi olarak tanımlamışlardır. Kaliath ve Brough (2008: 326) iş-yaşam dengesini, bireysel yaşam önceliklerine dayanarak iş ve kişisel hayat etkinliklerinin uyumunu ve bu önceliklerin desteklenmesini vurgulayan subjektif bir algı olarak açıklamaktadır.

Bu denge, kişilerin profesyonel yaşamlarını, kişisel ve toplumsal ihtiyaçlarıyla uyumlu bir şekilde yönetme kabiliyeti olarak da tanımlanabilir (Topgöl, 2016: 218). Diğer bir deyişle, iş-yaşam dengesi, çalışanların iş ve sosyal yaşamlarındaki faaliyetler arasında esnek bir şekilde denge kurma yeteneklerini ifade eder (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Lockwood (2003)'a göre, iş-yaşam dengesi kavramı, içerdiği çeşitli paydaşlar nedeniyle farklı şekillerde yorumlanmaktadır. Bu kavram, çalışanlar için belirli bir anlam taşırken, işverenler ve çalışanların iş dışı yaşamlarındaki kişiler için oldukça farklı anlamlar içerebilir. Lockwood, çalışanlar açısından iş-yaşam dengesini, işteki görevler ile ailevi sorumluluklar arasında bir denge kurma gayreti olarak görürken; işverenler için bu kavramı, çalışanların işlerine odaklanabilmeleri için uygun bir çevre sunma yükümlülüğü şeklinde tanımlamaktadır (Lockwood, 2003: 2-3).

Duxbury (2003), bireylerin yaşamlarında üstlendikleri çalışan, işveren, ebeveyn gibi çeşitli rollerin zaman, enerji ve taahhüt gibi önemli kaynakları gerektirdiğine işaret etmektedir. Bu rollerin gereksinimlerinin toplanması ve bir bireyin bir rolün ihtiyaçlarını karşılarken başka bir roldeki yükümlülüklerden ödün vermesi gerektiği durumlar, iş ve özel hayat arasındaki çatışmaların başlıca sebeplerindendir (Duxbury, 2003: 10). Öte yandan, Greenhaus ve Beutell (1985) iş-yaşam dengesizliğini üç ana başlık altında incelemektedir. Birincisi, iş ve özel hayattaki rollerin zaman kullanımını açısından birbirleriyle çekişmesi, bu durum bir kişinin işe ayırdığı zamanın kişisel aktiviteler için yeterli zamanı kalmamasına ve böylece iş ile özel hayat arasında çatışma yaratmasına yol açabilir. İkincisi, bir rolün taleplerini yerine getirmeye çalışırken diğer roldeki yükümlülükleri yerine getirmede yaşanan zorluklar dengesizliğe sebep olabilir. Üçüncüsü, bir roldeki davranışların diğer rollerle uyumsuz olması da dengesizliğe neden olabilir. Sonuç olarak, iş-yaşam dengesizliği zaman yönetimi sorunları, talepler arasındaki gerilimler ve davranışsal uyumsuzluklardan ortaya çıkabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76).

Sonuç olarak, iş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin yaşam kalitesini artırırken, organizasyonların da daha verimli ve etkili bir iş ortamı sunmasına katkı sağlayabilir.

3.2. İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmak, modern çalışma koşullarının getirdiği en önemli zorluklardan biridir ve bu denge, birçok düzeyde olumlu etkilere sahiptir.

Modern çalışma dünyasında iş-yaşam dengesi, özellikle önemli bir mesele olarak ön plana çıkmaktadır. Bu dengenin kurulması, bireylerin iş ve özel hayatlarındaki uyumu ve her iki alanda da memnuniyeti sağlama amacını taşımaktadır. İş-yaşam dengesinin sağlanmasının önemi, bireylerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlıkları üzerindeki olumlu etkilerinden, işverenlerin artan verimliliğine ve toplumun genel refah düzeyinin yükselmesine kadar geniş bir etki alanına sahiptir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Bireyler açısından bakıldığında, iş-yaşam dengesinin bozulması stres, tükenmişlik hissi ve işi bırakma düşüncesi gibi negatif sonuçlara yol açabilmektedir (Frone, 2000). İşle ilgili stresin aile içi ilişkilere zarar verebildiği ve aile yaşamındaki problemlerin iş performansını olumsuz yönde etkileyebildiği de gözlemlenmektedir (Eby vd., 2005: 127; Efeoğlu, 2006). Öte yandan, iş-yaşam arasında sağlıklı bir denge sağlandığında, bireylerin yaşamdan ve işlerinden daha fazla tatmin duydukları ifade edilmektedir (Clark, 2000: 349).

Örgütsel seviyede, iş-yaşam dengesi yüksek olan çalışanların daha az devamsızlık sergiledikleri, işlerine daha fazla bağlı oldukları ve dolayısıyla işverenler için daha üretken çalıştıkları belirtilmektedir (Kossek ve Ozeki, 1998). Bu, işverenler açısından da büyük bir önem taşımaktadır çünkü çalışanların memnuniyeti ve onlara olan bağlılıkları, kurumun toplam performansının artmasına doğrudan etki etmektedir (Allen, 2001). Şirketler, çalışanlarının iş ve özel hayat arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri için esnek mesai saatleri, evden çalışma seçenekleri ve

çocuk bakımı desteği gibi çeşitli yöntemler benimsemektedir. Bu tür uygulamaların hayata geçirilmesi, bireylerin iş ve aileyle ilgili yükümlülüklerini daha etkin bir şekilde yönetebilmelerini sağlarken, aynı zamanda işverenlerin yetenekli çalışanları kendilerine çekme ve bünyelerinde tutma yeteneklerini güçlendirebileceği belirtilmektedir (Bailyn, 1993; Toraman, 2009).

Toplumsal açıdan ele alındığında, iş-yaşam dengesi, toplumun sosyal yapısını ve genel refah seviyesini önemli ölçüde etkileyebilir. Özellikle, iş hayatı ile aile yaşantısını dengeli bir şekilde yönetebilen çalışan ebeveynlerin, çocuklarıyla kaliteli zaman geçirmeleri, çocukların gelişimi üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır (Hill vd., 2001: 55). Bunun yanı sıra, esnek çalışma saatleri gibi iş-yaşam dengesini destekleyici politikaların hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında önemli ilerlemeler sağlanmasına katkıda bulunabilir (Glass ve Estes, 1997; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009).

Suryadi ve arkadaşları (2022), iş-yaşam dengesi, evden çalışma, bilgi teknolojisi ve esneklik unsurlarının çalışan verimliliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, iş-yaşam dengesinin iş verimliliğini artırıcı bir rol oynadığını ortaya koymuştur.

İş-yaşam dengesinin etkili bir şekilde sağlanabilmesi, çalışanların hem mutluluğunu hem de işyerindeki verimliliği artırabilir. Bu denge, uzun vadede toplumsal refah ve kurumsal başarıya önemli katkılar sunacaktır.

3.3. İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Yaklaşımlar

3.3.1. İş-Aile Sınır Yaklaşımı

İş ve aile yaşamını dengelemek, bireylerin günlük yaşantılarında karşılaştıkları önemli bir meydan okumadır ve iş-aile sınır yaklaşımı bu dengeyi yönetmek için kullanılır.

İş-Aile Sınır Yaklaşımı, bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki sınırları nasıl belirledikleri, bu sınırların nasıl yönetildiği ve iş ile aile yaşamı arasındaki etkileşimi nasıl etkilediği üzerine odaklanır. Bu teoriye göre, iş ve aile yaşamları arasındaki sınırlar bireyler tarafından sürekli olarak oluşturulur ve yönetilir. Bu sınırların esnekliği veya katılığı, bireylerin iş ve aile arasında nasıl geçiş yaptıklarını ve her iki alandaki rollerini nasıl dengelediklerini belirler. Esnek sınırlar, iş ve aile yaşamları arasında daha kolay geçişlere olanak tanırken, katı sınırlar bu iki alanı daha net bir şekilde birbirinden ayırır. İş-Aile Sınır Yaklaşımı, bireylerin bu sınırları nasıl ayarladıklarının hem iş hem de aile yaşamlarındaki tatmin ve performans üzerinde önemli etkileri olabileceğini öne sürer (Clark, 2000: 748).

İş-Aile Sınır Yaklaşımı içerisinde yer alan "alanlar", "sınırlar", "sınır geçiciler" ve "sınır sorumluları/alan üyeleri" kavramları, bu teorinin temel yapı taşlarını oluşturur ve bireylerin iş ve aile yaşamları arasındaki etkileşimi anlamada kritik öneme sahiptir.

- Alanlar: Bu yaklaşımda "alanlar", bireylerin yaşamlarının çeşitli yönlerini ifade eder. Özellikle iş ve aile, bu yaklaşımda en sık ele alınan iki ana alandır. Her bir alan, bireyin rollerini, sorumluluklarını ve etkileşimlerini içeren belirli bir yaşam bölgesini temsil eder (Clark ve Farmer, 1998; Clark, 2000: 753-754).
- Sınırlar: "Sınırlar", iş ve aile alanları arasındaki geçiş noktalarını ifade eder. Bu sınırlar, bireylerin iş ve aile rolleri arasında nasıl geçiş yaptıklarını belirleyen psikolojik, fiziksel veya zaman bazlı çizgilerdir. Sınırlar esnek veya katı olabilir; esnek sınırlar, roller arası geçişlerin daha kolay yapıldığı durumları ifade ederken, katı sınırlar ise roller arası net ayrımların olduğu durumları gösterir (Perlow, 1998; Clark, 2000: 756-758).
- Sınır Geçiciler: "Sınır geçiciler", bir alandan diğerine geçiş yapan veya her iki alanda da varlık gösteren kişilerdir. Örneğin, bir çalışanın iş yerinden eve getirdiği bir projeyi aile üyeleriyle tartışması durumunda, bu aile üyeleri sınır

geçici olarak kabul edilir. Sınır geçiciler, alanlar arası etkileşimi ve entegrasyonu kolaylaştırabilir (Lave ve Wenger, 1991; Clark, 2000: 759).

- Sınır Sorumluları/Alan Üyeleri: "Sınır sorumluları" veya "alan üyeleri", belirli bir alanın sınırlarının korunmasına yardımcı olan kişilerdir. Bu kişiler, alanın norm ve kurallarını belirleyen, sınırların ne kadar esnek veya katı olacağına dair kararlar alabilen ve sınır ihlallerini yöneten bireylerdir. Örneğin, bir yönetici iş yerindeki çalışma saatleri politikasını belirleyerek çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki sınırları yönetmelerine yardımcı olabilir (Clark, 2000: 761).

Bu yaklaşım, sınırların esnekliği ve katılığı aracılığıyla iş ve aile yaşamlarındaki tatmin ve performansı doğrudan etkileyen dinamikleri ortaya koymaktadır.

3.3.2. Bölünme Yaklaşımı

Bölünme yaklaşımı, profesyonel çalışma hayatı ile kişisel yaşam arasındaki sınırları net bir şekilde çizer ve bu iki alanın birbirlerini etkilemediğini varsayar (Guest, 2002). Bu teorik çerçevede, bir kişinin iş yerinde sergilediği davranışlarla kişisel hayatında gösterdiği tepkiler arasında doğrudan bir bağlantı olması beklenmez (Gupta ve Beehr, 1981). Bu yaklaşım, bireylerin iş ve özel hayatlarını kesin çizgilerle ayırabildikleri fikrinden yola çıkarak oluşturulmuştur. İş ve özel yaşamın kesinlikle birbirinden bağımsız olduğu ve işteki başarının kişisel memnuniyetle her zaman doğrudan bir ilişkisi olmadığı bu yaklaşımın temel varsayımıdır (Keser ve Güler, 2016). Bu yaklaşımın temeli, iş ve aile yaşamının birbirinden bağımsız olduğu ve birbirleriyle etkileşimde bulunmadıkları fikrine dayanır. Bu yaklaşım, her iki yaşam alanının hem mekânsal hem de zamansal açıdan birbirinden ayrıldığını ve farklı işlevlere hizmet ettiklerini doğal bir bölünme olarak açıklar. İş ve aile yaşamlarının bilinçli bir şekilde birbirinden ayrılması, stresi azaltma yöntemi veya bu iki alan arasındaki etkileşim seviyesini dengeleme stratejisi olarak görülmektedir (Kaushik ve Nair, 2020).

Bölünme yaklaşımına yöneltilen eleştiriler, günümüzde teknolojinin hızlı gelişimi, iş yapma yöntemlerindeki değişiklikler ve çalışma temposundaki artış göz önünde bulundurulduğunda daha da önem kazanmaktadır. Artık, iş ile özel yaşam arasında net bir ayırım yapılması ve bu iki alanın birbirini etkilememesi fikri giderek daha az gerçekçi hale gelmektedir. Özellikle, evden çalışma gibi esnek çalışma düzenleri sayesinde, iş ve özel yaşamın birbirine daha fazla iç içe geçtiği ve karşılıklı olarak birbirini etkileyebildiği görülmektedir (Yavuz, 2018).

Ancak, modern çalışma koşulları ve esnek düzenlemeler, bu iki alanın daha fazla iç içe geçtiğini ve karşılıklı etkileşimde bulunduğunu göstermektedir.

3.3.3. İş-Aile Zenginleştirme Yaklaşımı

Bu yaklaşım, bir yaşam alanındaki olumlu tecrübelerin diğer alandaki yaşam kalitesini artırabileceği fikrine dayanır. Bu yaklaşım, iş ve aile arasındaki ilişkinin karşılıklı etkileşim içinde olduğunu savunur. İş hayatında yaşanan olumlu olayların aile yaşamını olumlu yönde etkilemesine "işten aileye zenginleştirme", aile yaşamındaki pozitif deneyimlerin iş performansına ve memnuniyetine katkıda bulunmasına ise "aileden işe zenginleştirme" denir (Greenhaus ve Powell, 2006).

İş-aile zenginleştirme, bir yaşam alanından elde edilen becerilerin, bakış açılarının, sosyal ya da ekonomik kaynakların diğer alanda etkinliği araçsal ya da duygusal olarak iyileştirmesi süreci olarak ifade edilmektedir. Örneğin, iş ortamında edinilen problem çözme becerilerinin aile içindeki sorunların çözümünde kullanılması veya ailede gelişen sabrın iş ilişkilerinde olumlu etkiler yaratması bu sürecin örnekleri arasında yer alır (Carlson ve ark., 2006). Kaliteli lider-üye ilişkileri iş-aile zenginleştirme mekanizması aracılığıyla çalışanların aile yaşamlarını iyileştirmede önemli bir role sahiptir. Aynı zamanda, iş ve aile arasındaki bölünmeyi tercih etme eğilimlerinin de aile rolü üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği ifade edilmektedir (Liao ve ark., 2016).

Bu bağlamda, iş-aile zenginleştirme yaklaşımının sunduğu pozitif dinamiklerin yanı sıra, iş ve özel yaşam etkileşimi üzerine odaklanan teoriler de dikkate alındığında, çeşitli etkiler gözlemlenebilir.

3.3.4. Yayılma Yaklaşımı

Bu yaklaşım, iş ve özel yaşam arasındaki etkileşim üzerine odaklanan önemli teorilerden biridir. Bu yaklaşıma göre, bir yaşam alanında gösterilen davranışların, diğer alanlara da sızma ya da taşınma eğilimi bulunmaktadır. Örneğin, iş yaşantısında düzen, disiplin ve organizasyon gibi özellikleri benimseyen bireylerin, özel yaşamlarında da bu düzen ve organizasyonu devam ettirdikleri gözlemlenmektedir (Bostancıoğlu, 2014). Bu yaklaşım, iş ile özel yaşam arasındaki etkileşimin hem olumlu hem de olumsuz yönde gerçekleşebileceğini savunur. Bu teoriye göre, stresli ve baskı altındaki iş ortamlarında çalışan bireyler, yaşadıkları bu olumsuzlukları özel yaşamlarına da yansıtabilirler (Koray, 2016). Yoğun geçen bir iş günü sonrasında eve dönen kişiler, aile üyelerine karşı sabırsızlık ve tahammülsüzlük gibi olumsuz tutumlar sergileyebilirler. Öte yandan, aile yaşantısında sevgi ve anlayış gösteren bireyler, bu pozitif duygularını iş yerlerine de aktarabilirler. Bu şekildeki duygusal aktarım, iş yerindeki profesyonel atmosferle çatışabileceği gibi, aile içi ilişkiler üzerinde de negatif etkilere sebep olabilir (İzki, 2019; Tuğsal, 2017).

İş ve özel yaşam alanları arasındaki bu etkileşim, çeşitli teorik yaklaşımlar ve yöntemler aracılığıyla daha derinlemesine incelendiğinde, araçsallık tasarımı bu dinamikleri anlamak için önemli bir perspektif sunar.

3.3.5. Araçsallık Yaklaşımı

Araçsallık tasarımı, bir yaşam alanında gösterilen çabaların, başka bir alanda başarı elde etmeyi desteklediğini ileri sürer. Bu teoriye göre, örneğin, uzun saatler boyunca yoğun çalışma ve monoton işlerle meşgul olan bir kişinin, ailesine ve kendisine ev ya da araba gibi maddi varlıklar sağlayarak gelirini artırma çabaları sıkça dile getirilen bir örnektir (Guest, 2002). Bu önerme, bir alandaki aktivitelerin,

diğer bir alandaki hedeflere ulaşmada kullanılan bir araç olarak görülmesi gerektiğini vurgular (İzki, 2019).

Bireylerin, iş hayatı veya özel hayat gibi farklı yaşam alanlarından birine odaklanarak diğer alanda istenen sonuçlara ulaşması "araçsallık" olarak tanımlanır. Bu kavram, bir kişinin yaşamının bir yönünde başarı elde etmek için diğer yönünü araç olarak kullanmasını ifade eder (Keser ve Güler, 2006). Örneğin, profesyonel alanda kazanılan başarılar ve iş yerindeki olumlu ilişkiler, bireyin özel yaşamındaki mutluluğu ve yaşamdan aldığı hazzı artırmak için bir araç haline gelebilir. Bu durumda, bireylerin hangi yaşam alanına daha fazla değer verdiklerini ve hayatlarının hangi yönünden daha fazla tatmin olduklarını belirlemeleri önemlidir. Eğer bir kişi, mutluluğunu ve yaşam anlamını belirli bir alandan sağlıyorsa, bu alana daha fazla yönelecek ve bu alandaki rollerine daha fazla önem verecektir (Özaydın, 2013).

Bu etkileşimin bir diğer boyutu ise, yaşam alanları arasında tatmin eksikliklerini gidermeye yönelik telafi prensibidir ve bireylerin farklı alanlardaki tatmin arayışlarını şekillendirmektedir.

3.3.6. Telafi Yaklaşımı

Telafi prensibi, bireylerin iş hayatındaki veya günlük yaşamlarındaki tatmin eksikliğini diğer alanda giderme eğilimine vurgu yapmaktadır. Örneğin, yeteneklerini kullanamadıkları ve monoton bir iş günü geçiren kişiler, iş dışı zamanlarında bu durumu dengelemek için daha aktif ve belki de daha agresif hobileri tercih edebilirler. Bu, iş yaşamındaki monotonluk ve sıkıcılığın birey üzerindeki negatif etkilerini “telafi” etme amacı taşıyan bir yöntem olarak kabul edilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000; Gerçek vd., 2015).

Bu çerçeveye göre, iş ile aile yaşamı arasındaki ilişki genellikle negatiftir ve işte elde edilemeyen tatmin aile yaşamında, aile yaşamında elde edilemeyen tatmin ise işte bulunabilir. Bu şekilde, bireyler bir alandaki eksiklikleri diğer alanda telafi etmeye çalışırlar (Zedeck ve Mosier, 1990; Efeoğlu, 2006). Örneğin, görevleri rutin

ve az talepkâr olan kişiler, iş dışı aktivitelere daha fazla değer verebilir ve bu yönde bir eğilim gösterebilirler (Guest, 2002; Bülbül ve Giray, 2012; Tuğsal, 2017).

3.3.7. Çatışma Yaklaşımı

Telafi prensibinin aksine, günlük yaşamın karmaşıklığı, birbirini etkileyen roller arasında iş-yaşam çatışmasının kaçınılmaz hale geldiğini göstermektedir.

Günlük yaşamda, bireyler evde ebeveynlik veya iş yerinde yöneticilik gibi çeşitli rolleri üstlenirler. Bu rollerin aynı anda talep edilmesi, kişilerin rollerini başarıyla yerine getirememesi endişesi yaşamalarına ve bu durumun iş-yaşam çatışmasının ana sebebi olabileceğine işaret eder (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Çatışma paradigması, iş-aile çatışmasının yaşanmasının, rollerin kendilerinden ziyade, bu rollerle ilişkili sorumlulukları yerine getirme zorluklarından kaynaklandığını vurgular (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Bu önerme, ayrıca, bir alandaki memnuniyet ve tatmin düzeyinin, diğer alandaki fedakarlıklarla bağlantılı olduğunu ve her iki yaşam alanının kendine özgü ihtiyaçlara sahip olduğunu ancak aralarında rekabetçi bir ilişkinin bulunmadığını belirtir (Apaydın, 2011).

Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından belirlenen üç tür çatışma modeli bulunmaktadır. Bunlardan ilki, "zamansal çatışma" olarak isimlendirilir ve bir rol için gerekli zamanın, diğer rol için ayrılması gereken zamanı kısıtladığı durumları ifade eder (Edwards ve Rothbard, 2000: 182). İkinci model, "stres temelli çatışma" olarak adlandırılır ve bu modelde, bir rolde yaşanan stresin, diğer rollerin de olumsuz yönde etkilenmesine yol açtığı durumlar ele alınır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 73). Üçüncü ve son model ise "davranışsal çatışma" olarak tanımlanır; bu modelde, bir rolde sergilenen davranışların, diğer rolde uyumsuzluk veya çatışma yaratabileceği vurgulanır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78-80).

3.4. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

3.4.1. Bireysel Faktörler

Kişilik özellikleri ve demografik faktörler, bireylerin iş-yaşam dengesi üzerinde önemli bir etkiye sahip olarak, iş ve aile rolleri arasındaki uyum sürecini şekillendirir.

Kişilik özellikleri, bireylerin stresle mücadele etme kapasiteleri, iş ile aile yaşantıları arasında net sınırlar oluşturabilme yetenekleri ve karşılaştıkları zorluklara verdiği tepkiler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Alallo, 2018; Gorsy ve Panwar, 2016). Özellikle dışa dönük ve uyum sağlayabilen kişilik tipleri, iş-aile çatışmasını minimize etmede daha başarılı olurken, sorumluluk duygusu gelişmiş bireylerin zamanı yönetme ve öncelikleri belirleme konusunda üstün becerilere sahip olduğu ve bu yeteneklerin iş-aile dengesine olumlu katkılar sağladığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan, nevroitik kişilik özelliklerine sahip olanlar stres yönetiminde güçlük çekerler ve bu durum iş-aile çatışmasının artmasına neden olabilir (Akanni ve Oduaran, 2017; Devi ve Rani, 2012; Kundnani ve Mehta, 2014; Matthews vd., 2006). Ayrıca, A ve B tipi kişilik yapıları arasındaki farklılıklar da iş-yaşam dengesini etkileyebilir. A tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler; hırslı, rekabetçi ve aceleci olup, bu özellikler iş başarısına katkı sağlasa da iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. Bu kişiler genellikle kariyerlerini kişisel ve ailevi yaşamlarından önce gelir olarak değerlendirirler. Öte yandan, B tipi kişilik yapısına sahip bireyler, daha sakin, sabırlı ve rekabetçi olmayan tutumlarıyla iş ve aile yaşamını dengelemede daha etkili olabilirler. Bu kişilik tipine sahip olanlar zamanla ilgili baskıyı daha az hisseder ve stresle daha başarılı bir şekilde başa çıkabilirler (Akyüz, 2015; Zahoor vd., 2021).

Cinsiyetin, iş-yaşam dengesi konusunda etkili olan bireysel faktörlerden biri olduğu kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentiler, bireylerin iş ve aile yaşamlarını nasıl idare ettikleri ve bu iki alanda karşı karşıya kaldıkları zorluklar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Eagly ve Carli, 2003; Önel, 2006). Kadınların genellikle evdeki işler ve çocuk bakımı gibi yükümlülükleri

üstlenmeleri, erkeklerin ise daha çok iş yaşamındaki rolleriyle öne çıkmaları, cinsiyete dayalı iş-aile çatışmalarını tetikleyebilmektedir (Negiz ve Tokmakçı, 2011; Kayasandık, 2013; Bianchi vd., 2006).

Bireylerin yaşları, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir etken olarak görülmektedir. Bireyler yaşlandıkça, iş ve aile yaşamındaki öncelikleri ve yükümlülükleri değişim gösterir (Wang ve Shultz, 2010). Genç yetişkinler genellikle kariyerlerine odaklanırken, orta yaşa gelindiğinde ailevi sorumluluklarda bir artış görülebilir, bu da iş-aile çatışmasına neden olabilir (Grzywacz ve Marks, 2000). Yaşlı çalışanlar ise emekliliğe yaklaşırken iş-aile dengesini farklı bir bakış açısıyla değerlendirme eğilimindedirler (Wang ve Shultz, 2010). Yaşın iş-aile dengesi üzerindeki etkisi, bireylerin yaşam döngüsü içinde karşılaştıkları değişik gelişimsel görevler ve zorluklarla ilişkilidir. Genç yetişkinler için çocuk sahibi olmak veya ebeveynlik gibi görevler önemli iken, yaşlı bireylerde bakım verme sorumluluğunun azalması iş-aile dengesinde farklı bir dinamiğe yol açabilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe bireylerin iş tecrübesi ve zaman yönetimi becerilerinde görülen iyileşmelerin iş-aile dengesine olumlu etkileri olabileceği belirtilmiştir (Allen vd., 2000; Tosun ve Keskin, 2015; Umutlu, 2020).

Bireylerin iş-yaşam dengesi kurlmalarında eğitim düzeyleri de belirleyici bir rol oynamaktadır. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar, genellikle daha iyi çalışma şartlarına, esnek çalışma düzenlemelerine ve aile dostu politikalara erişebilirler ki bu durum iş-aile dengesini iyileştirebilir (Beauregard ve Henry, 2009). Ayrıca eğitim, kişilerin stres yönetimi ve problem çözme becerilerini artırabilir, böylece iş ve aile arasındaki çeşitli talepleri daha başarılı bir şekilde yönetmelerine olanak tanıyabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Ancak, eğitim düzeyi yükseldikçe, bireylerin kariyer beklentileri ve amaçları da artabilir, bu da iş yükünün artmasına ve sonuç olarak iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına yol açabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Işıkhani, 2004). Yüksek eğitilmiş bireylerin kariyerlerini geliştirmeye yönelik daha fazla çaba sarf etme eğiliminde olmaları ve bu sürecin iş-aile sınırlarını zorlayabileceği belirtilmektedir (Cinamon ve Rich, 2002; Akyüz, 2015). Ayrıca, yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin daha yoğun

mesleki stresle karşı karşıya kaldıkları ve bu stresin aile yaşamlarını da olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir (Duxbury ve Higgins, 1991; Işıkkhan, 2004).

İş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri açısından dikkate alınması gereken bir diğer faktör ise medeni durumdur. Evlilik, bireylerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilecek ek yükümlülükler ve beklentiler getirmektedir (Panisora ve Serban, 2013; Umutlu, 2020). Evli kişiler, iş ve aile yaşamları arasındaki sınırları çizme ve her iki alandaki gereksinimleri yönetme konusunda daha karmaşık bir etkileşimle karşı karşıya kalabilirler. İş hayatındaki yükümlülükler, eş ve varsa çocuklarla ilgili sorumluluklarla çelişebilir, bu da iş-aile çatışmasının yoğunlaşmasına sebep olabilir (Kıdır, 2015; Schieman vd., 2021). Diğer yandan, bekâr kişilerin zamanlarını yönetme konusunda daha fazla esnekliğe sahip olmaları, iş-yaşam dengesiyle ilgili sorunların bu grup arasında daha az görülme olasılığını artırır (Doruk, 2008).

Son olarak, çocuk sahibi olmak, çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştıran bir durumdur (Çiftçi, 2020). Çalışma hayatı ile evdeki sorumluluklar arasındaki uyum, çocukların varlığıyla daha karmaşık bir boyut kazanır ve iş-aile çatışmasının artmasına yol açar. Çocuk sahibi çalışanlar, çocuksuz olanlara göre iş ve aile yaşamları arasında daha fazla çatışma yaşamaktadırlar (Schieman vd., 2021; Duxbury ve Higgins, 2003). Çocukların yaşları da ebeveynlerin bu dengeyi sağlama kabiliyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Küçük çocuklar, yoğun bakım ve dikkat gerektirdiklerinden, ebeveynlerin zaman ve enerjilerini önemli ölçüde harcamalarına neden olur. Bu durum, iş ve ev arasındaki sürekli denge ihtiyacını daha da artırır. Özellikle küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, büyük çocuk sahibi olanlara kıyasla denge kurma konusunda daha fazla zorlandıkları vurgulanmaktadır (Schieman vd., 2021).

Bireylerin kişilik özellikleri ve demografik faktörleri, iş-yaşam dengesini etkileyerek, uyum sağlamada önemli bir rol oynar. Bu nedenle, her bireyin özgün ihtiyaçlarına uyum sağlayacak esnek yaklaşımlar geliştirilmelidir.

3.4.2. Örgütsel Faktörler

İş rolleri, kişilerin profesyonel ve özel yaşamları arasındaki dengeyi büyük oranda etkileyen örgütsel unsurlar arasında yer almaktadır. İşin talepleri, ağırlığı, belirsizliği ve rol üzerindeki çatışmalar, çalışanların iş ile aile hayatlarını dengeleme kapasitelerini iki yönlü olarak etkileyebilmektedir (Erben ve Ötken, 2014; Greenhaus ve Beutell, 1985). Yüksek performans talepleri, bireyleri iş ve aile arasındaki dengeyi sürekli sağlama çabasına sürükleyebilir (Bakker ve Demerouti, 2007). Kariyerde ilerlemeyle birlikte artan sorumluluklar, bireyin iş ve kişisel yaşamı arasında denge kurmasını güçleştirebilir, iş yükünün artışına ve aile ile geçirilen zamanın azalmasına neden olabilir (Topgül, 2016: 225-226). İş rollerinin esnekliği ise, bu dengeyi sağlamada önemli bir faktördür. Esnek iş tanımları çalışanların hem iş hem de aile yükümlülüklerini kolaylıkla yönetmelerine yardımcı olurken, katı roller ve sınırlı esneklik, bu iki alan arasındaki uyumu zorlaştırabilir (Tosun ve Keskin, 2017).

Yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanların profesyonel ve kişisel yaşamlarını dengelemeleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Esnek çalışma zamanları, iyi çalışma şartları ve yüksek iş güvenliği standartları gibi olumlu yönetim politikaları, çalışanların işten aldıkları memnuniyeti ve motivasyonu yükseltir ve iş-yaşam dengesine pozitif bir katkı sunar (Umutlu, 2020). Diğer yandan, aşırı iş yükü gibi olumsuz çalışma koşulları, çalışanları sosyal hayattan koparmaya, iş stresinin ev hayatına sıçramasına ve ailevi görevlerde güçlükler yaşanmasına sebep olabilir (Diker, 2010). Yönetim sürecine aktif olarak dahil olan ve karar verme süreçlerinde rol alan çalışanlar kendilerini daha kıymetli bulur, bu durum iş memnuniyetini ve örgütsel bağlılığı artırır. Aile ve sosyal hayatı destekleyen iş ortamları, çalışanların iş-yaşam dengesini kolaylıkla sürdürmelerine yardımcı olurken, kişisel yaşama değer verilmeyen çalışma ortamları stres, memnuniyetsizlik ve iş-yaşam dengesizliğine neden olmaktadır (Akyüz, 2015; Atabay, 2012).

İş stresi, çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamalarını güçleştiren kritik bir kurumsal unsur olarak kabul edilmektedir (Coşkun, 2019). Ağır iş yükü, değişken iş gereksinimleri ve sıkı zaman sınırları gibi faktörler, bireylerin hem zihinsel hem de

bedensel sağlığını kötü yönde etkileyebilir, bu durum genel yaşam memnuniyetini düşürebilir ve iş-yaşam dengesizliğini şiddetlendirebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Pehlivan, 2016). İş ortamındaki belirsiz durumlar ve rol üzerindeki çatışmalar da stres düzeylerini artırabilir ve bu durum çalışanların hem iş hem de aile rollerini başarılı bir şekilde sürdürme yeteneklerine zarar verebilir (Erben ve tken, 2014). Stres yönetimi stratejileri ve iş yerindeki destekleyici yaklaşımlar, iş stresinin negatif sonuçlarını hafifletmede hayati bir öneme sahiptir. İşin yeniden düzenlenmesi, iş yükünün adil bir şekilde paylaştırılması ve çalışma saatlerinin daha esnek hale getirilmesi gibi kurumsal tedbirler, çalışanların stresle daha etkin bir şekilde baş etmelerine yardımcı olabilir ve iş-yaşam dengesini iyileştirebilir (Yavuz ve Doğan, 2019; ztırak, 2023).

İş yerlerinden kaynaklanan uzatılmış çalışma saatleri, bireylerin aileleriyle geçirecekleri değerli zamanı ciddi şekilde kısıtlamakta, bu da onların evdeki görevlerini ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu, aile içinde anlaşmazlıklara ve kişisel zaman kıtlığından ötürü yaşanan psikolojik zorluklara sebebiyet verebilir (Alallo, 2018). Fazla mesai yapmak, insanların yorgun ve mutsuz bir halde eve gelmelerine yol açar, bu da onların ailevi sorumluluklarını tam olarak yerine getirememelerine ve iş-aile dengesinin bozulmasına neden olabilir (Uzun, 2013). Uzun iş saatleri ve katı zaman planlamaları, bireylerin aile ve sosyal yaşamları için yeterince zaman bulamamalarına, bu da stres, huzursuzluk ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygusal hallerle sonuçlanabilir (Efeoğlu, 2006). Sürekli ve düzensiz çalışma programları, fiziksel ve zihinsel yorgunluğa neden olabilir; dinlenmek gerekse de süregelen iş yükü, aile içindeki gerginliğin ve rahatsızlığın artmasına yol açabilir. Bu koşullar, iş-yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına ve dengenin bozulmasına katkıda bulunabilir (Korukçu, 2022).

Lim (2024), sanal toplantıların iş yerindeki etkileşimlere ve çalışan yorgunluğuna etkisini araştırmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmelerle gerçekleştirilen çalışmada, sanal toplantıların işyerinde spontane etkileşimleri azalttığı ve yorgunluk yarattığı bulunmuştur. Ayrıca, işyeri ilişkileri ve verimlilik üzerinde karmaşık etkiler yarattığı belirtilmiştir.

Buradan hareketle, çalışma koşulları ve yönetim politikalarının daha esnek ve destekleyici hale getirilmesi, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmede kritik bir rol oynayabilir.

3.5. İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

Bireylerin iş ve aile hayatındaki rolleri, günlük yaşamlarını şekillendiren ana faktörlerdir. Bu roller arasında uyum sağlamak ve onları sorunsuz bir şekilde yönetmek sık sık zor olabilmektedir. İş ve aile rollerinin sürekli olarak birbirleriyle etkileşim içinde olması, denge kurma çabalarında engellere sebep olmakta ve iş-yaşam çatışmasını körükleyebilmektedir (Çevik, 2020). Greenhaus ve Beutell (1985) bu durumu "roller arası çatışma" olarak tanımlamakta ve roller yeterince desteklenmediğinde, bir alandaki yükümlülüklerin diğer alandaki yükümlülüklerle çatışmasının iş-yaşam dengesizliğine yol açtığını ifade etmektedirler. Bu çatışma, her iki yaşam alanında da olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (Bayar, 2021).

Bireysel açıdan bakıldığında, iş-yaşam dengesizliğinin, bireylerin yaşamdan aldıkları tatmini azalttığı ve genel yaşam memnuniyetlerinde düşüşe sebep olduğu gözlemlenmektedir (Kayasandık, 2013). Bu denge bozuklukları, stres, yaşam kalitesinin düşmesi, rol çatışmaları, işe devam edememe, kuruma olan bağlılığın azalması ve iş performansındaki gerileme gibi çeşitli sorunları beraberinde getirerek çalışanların fiziksel, zihinsel ve davranışsal sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Yoğun çalışma şartları altında olan bireyler hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenme hissedebilir, bu durum işten duyulan tatminsizliklere ve psikolojik rahatsızlıklarla birlikte depresyon, hipertansiyon, kolesterol, ülser ve migren gibi sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (İzki, 2019). İş-yaşam dengesizliği ayrıca evlilikteki memnuniyet seviyelerinin düşmesine ve aile hayatının olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir. Yoğun iş yükü sebebiyle bireyler ailelerine ve çocuklarına yeterince vakit ayıramama ve bu yüzden suçluluk duygusu yaşama durumuyla karşılaşabilir. Bu da onların kendilerini başarılı bir ebeveyn veya eş olarak görme algılarını olumsuz etkiler. Kariyerine odaklanmış kişiler için evlilik kimi zaman olumsuz bir unsur olarak değerlendirilebilir.

Böylelikle bu dengesizlikler, bireysel ilişkilerde de stres kaynağı oluşturabilmektedir (İzki, 2019; Kayasandık, 2013).

Dutta ve Mishra (2024), teknoloji stresinin işyeri stresine etkisini ve ev-iş arayüzünün bu ilişkideki moderatör etkisini incelemiştir. Hindistan'da farklı sektörlerde çalışan 881 kişiden elde edilen anket verileri kullanılmıştır. Bulgular, teknoloji stresinin çalışanlar üzerindeki etkisinin pandemi sırasında arttığını ve ev-iş arayüzünün bu etkiyi belirginleştirdiğini göstermektedir.

Zientz ve arkadaşları (2023), beyin sağlığı stratejilerinin iş performansına katkısını incelemiştir. Deneysel bir çalışmada, beyin sağlığı eğitimi alan çalışanların iş performansında ve tükenmişlik seviyelerinde iyileşme görüldüğü tespit edilmiştir.

Suryadi, Foeh ve Manafe (2022), çalışan verimliliği üzerinde iş-yaşam dengesi, uzaktan çalışma, bilgi teknolojileri kullanımı ve iş esnekliğinin etkilerini değerlendirmiştir. Literatür incelemesi yöntemiyle yapılan çalışma, bu faktörlerin çalışan verimliliği üzerinde olumlu etkiler sağlayabileceğini öne sürmektedir. Araştırmacılar, iş-yaşam dengesi ve uzaktan çalışmanın, çalışanların iş verimliliğini artırmada potansiyel rol oynayabileceğini belirtmiş, ancak bu etkinin kesin bir şekilde doğrulanması için daha fazla nicel araştırma yapılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Lakshmi, Nigam ve Mishra (2017), tele-çalışmanın iş-yaşam dengesi ve verimlilik üzerindeki etkilerini değerlendirmiştir. Çalışma, Asya Pasifik bölgesindeki şirketlerin tele-çalışmayı yaygınlaştırmasıyla birlikte iş-yaşam dengesi ve verimliliğin arttığını öne sürmektedir. Tele-çalışmanın küresel bir trend haline geldiği belirtilerek, bu yeni çalışma düzeninin organizasyonlar üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Çalışma, tele-çalışmanın verimlilik ve iş-yaşam dengesi üzerindeki pozitif etkileriyle ilgili kapsamlı bir bakış açısı sunmaktadır.

Siagian, Setyabudi & Mayasintarasi (2024), Bu çalışma, iş yaşam kalitesi ve iş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerindeki etkisini, algılanan örgütsel destek aracılığıyla incelemektedir. Araştırmada, iş yaşam kalitesinin ve iş-yaşam dengesinin iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu ve algılanan örgütsel desteğin

bu ilişkide aracı rol oynadığı bulunmuştur. Bu durum, örgütsel desteğin iş tatmini sağlama noktasında önemli olduğunu göstermektedir.

Sharma & Gaur (2023), Esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini araştıran bu çalışma, esnek çalışma uygulamalarının çalışanların iş ve kişisel sorumluluklarını dengeleme konusunda olumlu etkiler sağladığını ortaya koymaktadır. Araştırma, çalışanların iş-yaşam dengelerini iyileştirirken, esnek çalışma düzenlemelerinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerinde de olumlu etkiler sağladığını göstermektedir.

Al Riyami ve arkadaşları (2023), evden çalışmanın iş-aile çatışması ve iş motivasyonu üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışma, evden çalışmanın iş-aile dengesi üzerindeki etkisinin iş-aile çatışması aracılığıyla daha belirgin olduğunu, ancak iş motivasyonunun aracılık rolünün olmadığını ortaya koymuştur.

Metselaar ve arkadaşları (2023), ofis dışındaki farklı yerlerde tele-çalışmanın performans algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma, çalışma özerkliğinin ve iş-yaşam dengesi memnuniyetinin, tele-çalışmanın performans algısı üzerindeki olumlu etkilerini artırdığını göstermiştir.

Viswanathan ve Jeyakumaran (2015), Hindistan'daki bilgi teknolojisi firmalarında iş-yaşam dengesi programlarının etkilerini araştırmak için bir ölçek geliştirmiştir. Çalışma, kültürel farklılıklar göz önüne alınarak bu programların uygulanmasının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını bozan faktörler, bir şekilde kurumların performansına ve işlevselliğine de zarar vermektedir (Doruk, 2008). Bu nedenle, çalışanların iş ve özel hayatları arasında denge kuramamaları, kurum içinde çeşitli negatif sonuçlara neden olabilmektedir. İş-yaşam dengesinin bozulması, çalışanların işten memnuniyetlerinin azalmasına, örgütsel bağlılıklarının düşmesine ve işten ayrılma düşüncesinde artışa yol açmaktadır (Allen, 2001; Coşkun, 2019). Bu dengesizlik ayrıca stres düzeylerinin artmasına ve işteki performansın düşmesine de yol açmaktadır (Greenhaus ve Collins, 2006; İzki, 2019). İş-aile dengesizliği sonucunda artan işe devamsızlık ve yüksek personel çıkış oranları, kurumlara önemli maliyetler getirebilmekte ve zamanla kurumun

genel başarısını negatif yönde etkileyebilmektedir (Doruk, 2008; Kossek ve Ozeki, 1998).

4. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Algılanan örgütsel destek, modern iş dünyasında çalışanların motivasyonunu ve genel iş memnuniyetini artıran kritik bir unsurdur. Çalışanların örgütleri tarafından değer gördüklerine ve refahlarının önemsendiğine dair inançları, onların iş performansını ve bağlılık düzeylerini doğrudan etkiler. Bu kavram, yalnızca maddi ve manevi faydaları değil, aynı zamanda çalışanların katkılarının takdir edildiğini hissetme duygusunu da kapsamaktadır. Algılanan örgütsel destek, çalışanlarla yönetim arasındaki sosyal etkileşimlerin kalitesini yansıtarak, sağlıklı bir iş ortamının oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu bölümde, algılanan örgütsel desteğin kapsamı, önemi ve çalışanlar üzerindeki etkileri derinlemesine incelenecektir.

4.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütleri tarafından değer verildiğine ve refahlarının önemsendiğine dair inançlarını ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986: 500). Bu kavram, örgütün çalışanlarına sağladığı maddi ve manevi faydaların yanı sıra, çalışanların örgüte yapmış oldukları katkıların farkında olduğu ve takdir edildiği algısını da kapsamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Algılanan örgütsel destek, örgüt ve çalışan arasındaki sosyal mübadele ilişkisinin kalitesini yansıtmakta ve karşılıklı beklentilerin karşılanma düzeyini göstermektedir (Sığrı ve Basım, 2006: 136).

Örgütsel destek algısı, çalışanların örgüt tarafından kendilerine ne derece destek verildiğine ilişkin subjektif değerlendirmelerini içermektedir (Kurtessis vd., 2017:

1855). Bu değerlendirmeler, örgütün çalışanların iyiliğini gözetme, onların görüşlerini dikkate alma, ihtiyaçlarını karşılama ve sorunlarıyla ilgilenme gibi davranışlarına dayanmaktadır (Eisenberger vd., 2001: 42). Çalışanlar, örgütlerinden aldıkları desteği, örgütün kendilerine verdiği değerin bir göstergesi olarak algılamakta ve bu algı, onların tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir (Rhoades vd., 2001: 825; Wayne vd., 1997: 83).

Algılanan örgütsel destek, örgütsel politikalar, uygulamalar ve yönetici davranışları gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Eisenberger vd., 2002: 565). Örneğin, adil ödül dağıtımını, karar alma süreçlerine katılım, iş güvenliği, eğitim ve gelişim fırsatları, esnek çalışma düzenlemeleri gibi unsurlar, çalışanların örgütsel destek algısını güçlendirmektedir (Rhoades vd., 2001: 826; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Ayrıca, yöneticilerin çalışanlarla kurduğu olumlu ilişkiler, onlara sağladığı rehberlik ve geri bildirimler de örgütsel destek algısının önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır (Karaalıoğlu, 2019: 7; Shanock ve Eisenberger, 2006: 689).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu iş çıktılarıyla pozitif ilişkili bulunmaktadır (Riggle vd., 2009: 1027; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Örgütlerinden yüksek düzeyde destek algılayan çalışanlar, örgüte karşı daha fazla sadakat ve bağlılık hissetmekte, işlerine daha fazla angaje olmakta ve daha yüksek performans sergilemektedirler (Aykan, 2016: 126; Eisenberger vd., 1990: 51). Buna karşın, düşük örgütsel destek algısı, çalışanların işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Aykan, 2016: 126; Karaalıoğlu, 2019: 7; Kurtessis vd., 2017: 1856).

4.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Algılanan örgütsel destek, örgütsel davranış alanında üzerinde önemle durulan konulardan biri haline gelmiştir. Bunun temel nedeni, örgütsel desteğin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki belirleyici rolüdür (Rhoades vd., 2001: 825;

Wayne vd., 1997: 83). Örgütlerinden yüksek düzeyde destek algılayan çalışanların, örgüte karşı daha olumlu tutumlar geliştirdikleri ve daha fazla katkı sağlama eğiliminde oldukları görülmektedir (Aykan, 2016: 126; Eisenberger vd., 1990: 51).

Algılanan örgütsel desteğin önemi, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinde kendini göstermektedir. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, işlerinden daha fazla memnuniyet duymakta ve örgütlerine karşı daha güçlü bir aidiyet hissetmektedirler (Howes vd., 2000: 208; Rhoades vd., 2001: 825; Riggle vd., 2009: 1028). Bu durum, çalışanların işe devamsızlık oranlarının azalmasına, işten ayrılma niyetlerinin düşmesine ve performanslarının artmasına katkıda bulunmaktadır (Kurtessis vd., 2017: 1855).

Örgütsel destek, çalışanların stres düzeylerinin azaltılmasında ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasında da kritik bir rol oynamaktadır. Örgütleri tarafından desteklendiklerini hisseden çalışanlar, iş ve aile yaşamları arasında daha sağlıklı bir denge kurabilmekte ve stresle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmektedirler (Allen vd., 2000: 278; Foley vd., 2005: 420). Bu durum, çalışanların genel iyilik halini ve yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir (Kossek vd., 2011: 292).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesinde ve yaratıcılıklarını ortaya koymalarında da teşvik edici bir faktör olarak görülmektedir. Örgütleri tarafından fikirlerinin dikkate alındığını ve inisiyatif almalarının desteklendiğini algılayan çalışanlar, daha fazla risk alma ve yenilikçi çözümler üretme konusunda istekli olmaktadır (Eisenberger vd., 1990: 51; Gumusluoglu ve Ilsev, 2009: 461). Örgütsel destek algısının önemi, örgütlerin insan kaynakları yönetimi stratejilerini şekillendirmesinde de kendini göstermektedir. Çalışanlarına değer veren, onların gelişimini destekleyen ve ihtiyaçlarını dikkate alan örgütler, daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısı yaratmaktadır (Allen vd., 2003: 100; Wayne vd., 1997: 88; Wayne vd., 2002: 592).

Sulistiyani, Hidayat & Setiawan (2022), Bu araştırmada, çalışan bağlılığı ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki üzerinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü

incelenmektedir. Çalışma, çalışan bağlılığının iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilediğini ve bu ilişkinin algılanan örgütsel destek tarafından güçlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Naktiyok (2019)'un n çalışması, örgütsel desteğin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini incelemekte ve psikolojik güçlendirmenin aracı rolünü ele almaktadır. Çalışmada, örgütsel desteğin çalışanların iş yaşam kalitesini iyileştirdiği, psikolojik güçlendirmenin ise bu etkiyi artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Li, Mohamed, & Khan (2022) çalışması, pandemi sonrası dönemde sağlık çalışanları üzerinde algılanan örgütsel desteğin iş bağlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş bağlılığını artırırken, işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır.

Ferreira & Gomes (2023) çalışmasında Avrupa'daki çalışanların COVID-19 döneminde evden çalışma deneyimlerinde iş-yaşam dengesi ve dayanıklılık üzerine algılanan örgütsel desteğin etkilerini tartışmaktadır. Çalışma, uzaktan çalışma ortamlarında dayanıklılığı artırmaya yönelik örgütsel stratejilerin gerekliliğini vurgulamaktadır.

4.3. Algılanan Örgütsel Desteği Açıklayan Yaklaşımlar

Algılanan örgütsel desteğin teorik temellerini açıklamak için çeşitli paradigmlar öne sürülmüştür. Bu modeller, örgüt ve çalışan arasındaki ilişkinin doğasını ve örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki etkilerini anlamaya yardımcı olmaktadır. Aşağıda, algılanan örgütsel desteği açıklayan başlıca yaklaşımlar ele alınmaktadır.

- **Örgütsel Destek Yaklaşımı:** Örgütsel destek önermesi, algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan en kapsamlı paradigmadır. Bu tasarım, çalışanların örgütleri tarafından değer verildiğine ve refahlarının önemsendiğine dair inançlarının, örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerine yol açtığını ileri sürmektedir (Eisenberger vd., 1986; Şenel, 2023: 25-26). Örgütsel destek yaklaşımına göre, çalışanlar örgütleriyle bir sosyal mübadele ilişkisi içindedirler ve örgütlerinden aldıkları desteğe

karşılık verme eğilimindedirler (Cullen vd., 2014: 270; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Bu karşılıklılık normu, çalışanların örgütsel bağlılık, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu çıktılar sergilemelerini sağlamaktadır (Kurtessis vd., 2017: 1855).

- Sosyal Değişim Yaklaşımı: Sosyal değişim yaklaşımı (Blau, 1964), örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi karşılıklı yükümlülükler ve faydalar temelinde açıklamaktadır (Anafarta, 2016: 114; Şenel, 2023: 26-27). Bu görüş, çalışanların örgütlerinden aldıkları maddi ve manevi faydalar karşılığında, örgüte katkı sağlama ve sadakat gösterme yükümlülüğü hissettiklerini ileri sürmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874). Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim ilişkisinin kalitesini yansıtan bir gösterge olarak kabul edilmekte ve çalışanların örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlar geliştirmelerinde etkili olmaktadır (Baş, 2020: 8; Eisenberger vd., 2001: 42; Sears vd., 2016: 257).
- Karşılıklılık Norm Yaklaşımı: Karşılıklılık normu yaklaşımı, bireylerin kendilerine sağlanan faydalar karşısında minnet duygusu hissettiklerini ve bu faydaları sağlayanlara karşı yükümlülük hissettiklerini ileri sürmektedir (Gouldner, 1960: 171). Algılanan örgütsel destek bağlamında, çalışanlar örgütlerinden aldıkları desteğe karşılık verme ihtiyacı hissetmekte ve örgüte fayda sağlayacak davranışlar sergilemektedirler (Arshadi, 2011: 1104; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Karşılıklılık normu, çalışanların örgütsel destek algılarının, örgüte karşı olumlu tutum ve davranışlara dönüşmesinde aracı bir rol oynamaktadır (Akın, 2008: 145-147; Baş, 2020: 15-16; Eisenberger vd., 2001: 42; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 711).
- Psikolojik Sözleşme Yaklaşımı: Psikolojik sözleşme paradigması, örgüt ve çalışan arasındaki karşılıklı beklentilerin ve yükümlülüklerin yazılı olmayan, örtük bir anlaşma olduğunu ileri sürmektedir (Rousseau ve Parks, 1993: 9). Algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşmenin önemli bir bileşeni olarak kabul edilmekte ve çalışanların örgütlerinden bekledikleri desteğin

karşılanma düzeyini yansıtmaktadır (Aselage ve Eisenberger, 2003: 492). Psikolojik sözleşme yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, çalışanların örgütsel destek algılarını güçlendirmekte ve olumlu iş çıktılarına katkıda bulunmaktadır (Karaalioğlu, 2019: 9; Tekleab vd., 2005: 147). Öte yandan, psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanların örgütsel destek algılarını zayıflatmakta ve olumsuz tutum ve davranışlara yol açmaktadır (Coyle-Shapiro ve Kessler, 2000: 905).

4.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Eisenberger ve arkadaşları (1986), çalışanların örgütsel destek algılarında belirleyici faktörleri “örgütsel adalet”, “yönetici desteği” ve “ödülleri ve iş koşulları” olmak üzere sıralamıştır (Şenel, 2023: 28-29)

4.4.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların örgüt içindeki karar alma süreçlerinin adil bir şekilde yürütüldüğüne ve sonuçlarının adil bir şekilde dağıtıldığına dair algıları olarak tanımlanmaktadır (Baş, 2020: 19; Greenberg, 1990: 400). Bu kavram, örgütsel davranış araştırmalarında önemli bir yer tutmakta ve algılanan örgütsel desteği etkileyen temel faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Colquitt vd., 2001: 425; Şenel, 2023: 29).

Örgütsel adalet, adaletin üç temel boyutu olan dağıtım adaleti, prosedürel adalet ve etkileşim adaleti olmak üzere genellikle üç alt kategoriye ayrılmaktadır. Dağıtım adaleti, çalışanların aldıkları sonuçların (örneğin, ücret, terfi, ödül) adil olup olmadığına odaklanmaktadır. İşlem adaleti ise, bu sonuçlara ulaşmak için kullanılan süreçlerin adil olup olmadığı ile ilgilidir. Etkileşim adaleti ise, çalışanlara bu süreçler hakkında bilgi verilip verilmediği ve onlara saygılı davranılıp davranılmadığı gibi kişilerarası adalet boyutunu ele almaktadır (Robbins ve Judge, 2017: 224-225).

Örgütsel adaletin algılanması, çalışanların örgütsel desteği algılama düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir (Çakar ve Yıldız, 2009: 72; Şenel, 2023: 29).

Örneğin, adil ücret dağılımı, adil performans değerlendirme sistemleri ve adil terfi süreçleri, çalışanların algılanan örgütsel adalet düzeylerini artırmaktadır (Cropanzano vd., 2001: 173). Adalet algısının yüksek olduğu örgütlerde, çalışanların örgütsel desteği daha fazla algıladıkları ve bunun sonucunda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi olumlu iş sonuçlarına ulaştıkları gözlemlenmektedir (Colquitt vd., 2001: 426; Eisenberger ve Stinglhamber. 2011: 73; Şenel, 2023: 29).

4.4.2. Yönetici Desteği

Yönetici desteği, çalışanların yöneticileri tarafından işlerinde karşılaştıkları zorluklar ve sorunlar konusunda alacakları yardım, kaynak ve rehberlik olarak tanımlanmaktadır (Baş, 2020: 23). Yöneticilerin sergilediği destekleyici tutumlara ve davranışlara ilişkin çalışan algıları, örgütün çalışanlarına verdiği değer bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Görgülü, 2022: 43; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Örgütlerde yöneticiler, kurumun kaynaklarını ve politikalarını yürütmekle görevli olduklarından, çalışanlar tarafından örgütün bir temsilcisi olarak algılanmaktadırlar. Bu sebeple, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki ilişkiler, algılanan örgütsel desteği etkileyebilmektedir. Zira örgütü temsil eden yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışanların kuruma yönelik bakış açılarını şekillendirmektedir (Eisenberger vd., 2002: 566; Şenel, 2023: 30).

Yöneticilerin çalışanlarına karşı sergilediği destekleyici davranışlar, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmaktadır (Eisenberger vd., 2002: 566). Yöneticiler, çalışanlarına saygı göstererek, onların görüşlerini dikkate alarak, adil bir şekilde değerlendirerek ve ödüllendirerek, çalışanların refahını gözetmektedir. Ayrıca, yöneticiler çalışanlarına geri bildirim sağlayarak, onların gelişimini desteklemekte ve örgüte katkılarını takdir etmektedir. Bu tür destekleyici yönetici davranışları, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmaktadır (Gündüz Çekmecelioğlu, 2007: 83; Eisenberger vd., 2002: 566). Araştırmalar, yönetici

desteğinin algılanan örgütsel destek üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir (Bhanthumnavin, 2003: 81; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

4.4.3. Ödüller ve İş Koşulları

Ödüller ve iş koşulları, çalışanların örgütsel desteği algılama biçimlerini önemli ölçüde etkileyen faktörlerdir. Çalışanlar, aldıkları ödüllerin ve sahip oldukları iş koşullarının adil, rekabetçi ve ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olduğunu düşündüklerinde, örgütlerinin kendilerine değer verdiğini ve refahlarını önemseydiğini hissederek daha yüksek örgütsel destek algırlar (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011: 77; Kuvaas, 2008: 2; Şenel, 2023: 32).

Ödüller, çalışanların performanslarına ve katkılarına karşılık olarak aldıkları maddi ve manevi karşılıkları ifade etmektedir. Maddi ödüller, ücret, prim, yan haklar gibi finansal kazançları içerirken, manevi ödüller, takdir, tanınma, özerklik, gelişim fırsatları gibi psikolojik kazançları kapsamaktadır. Adil ve rekabetçi ödüller, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını artırarak, algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkiler (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011: 77).

İş koşulları ise, çalışanların işlerini yaptıkları fiziksel ve sosyal ortamı ifade etmektedir. İş güvenliği, iş yükü, çalışma saatleri, esneklik, ekip çalışması, iş-yaşam dengesi gibi faktörler, iş koşullarını oluşturan önemli unsurlardır. Olumlu iş koşulları, çalışanların stresini azaltır, sağlıklarını ve refahlarını korur, iş tatminini artırır ve algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkiler (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011: 77; Karasek ve Theorell, 1990: 494).

Ödüller ve iş koşulları, algılanan örgütsel desteği etkileyen diğer faktörlerle de etkileşim halindedir. Örneğin, adil ve rekabetçi ödüller, örgütsel adalet algısını artırarak, algılanan örgütsel desteği dolaylı olarak etkileyebilir (Şenel, 2023: 32). Benzer şekilde, destekleyici yöneticiler, çalışanların iş koşullarını iyileştirmek için çaba göstererek, algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkileyebilirler (Gündüz Çekmecelioğlu, 2007: 83; Eisenberger vd., 2002: 566). Araştırmalar, ödüller ve iş koşullarının algılanan örgütsel destek üzerinde önemli bir etkisi olduğunu

göstermektedir (Şenel, 2023: 32). Örneğin, Rhoades ve Eisenberger (2002: 698) tarafından yapılan bir meta-analiz çalışması, ödüller ve iş koşulları ile algılanan örgütsel destek arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

4.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür (Eisenberger vd., 1986; Şenel, 2023: 25). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmesine ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba sarf etmesine yol açmaktadır (Akın, 2008: 145-147; Baş, 2020: 15-16; Eisenberger vd., 2001: 42; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 711; Rhoades vd., 2001: 825; Wayne vd., 1997: 83). Örgütsel destek yaklaşımına göre, çalışanlar örgütün kendilerine verdiği desteği karşılıklılık normu gereği karşılıksız bırakmak istemezler ve örgüte fayda sağlayacak şekilde davranmaya çalışmaktadırlar (Cullen vd., 2014: 270; Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698).

Algılanan örgütsel desteğin bu olumlu etkileri, çalışanların örgüte karşı hissettikleri olumlu duygular ve örgütün amaçlarına ulaşması için gösterdikleri çabadan kaynaklanmaktadır. Çalışanlar, örgütün kendilerine değer verdiğini ve desteklediğini algıladıklarında, örgüte karşı minnet duygusu hissetmekte ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla çaba sarf etmektedirler (Aykan, 2016: 126; Arshadi, 2011: 1104; Cropanzano ve Mitchell, 2005: 874; Eisenberger vd., 1986: 501; Eisenberger vd., 1990: 51). Ayrıca, algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütle olan ilişkilerini sosyal değişim ilişkisi olarak görmelerine ve örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine yol açmaktadır (Baş, 2020: 8; Eisenberger vd., 2001: 42; Sears vd., 2016: 257; Sığrı ve Basım, 2006: 136).

Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanlar, işlerinden daha fazla memnuniyet duymakta ve örgütlerine karşı daha güçlü bir aidiyet hissetmektedirler (Howes vd., 2000: 208; Rhoades vd., 2001: 825; Riggle vd., 2009: 1028). Bu durum, çalışanların işe devamsızlık oranlarının azalmasına, işten ayrılma niyetlerinin

düşmesine ve performanslarının artmasına katkıda bulunmaktadır (Kurtessis vd., 2017: 1855).

Örgütsel destek, çalışanların stres düzeylerinin azaltılmasında ve iş-yaşam dengesinin sağlanmasında da kritik bir rol oynamaktadır. Örgütleri tarafından desteklendiklerini hisseden çalışanlar, iş ve aile yaşamları arasında daha sağlıklı bir denge kurabilmekte ve stresle daha etkili bir şekilde başa çıkabilmektedirler (Allen vd., 2000: 278; Foley vd., 2005: 420). Bu durum, çalışanların genel iyilik halini ve yaşam kalitesini olumlu yönde etkilemektedir (Kossek vd., 2011: 292).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesinde ve yaratıcılıklarını ortaya koymalarında da teşvik edici bir faktör olarak görülmektedir. Örgütleri tarafından fikirlerinin dikkate alındığını ve inisiyatif almalarının desteklendiğini algılayan çalışanlar, daha fazla risk alma ve yenilikçi çözümler üretme konusunda istekli olmaktadır (Eisenberger vd., 1990: 51; Gumusluoglu ve Ilsev, 2009: 461).

Algılanan örgütsel desteğin çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki olumlu etkileri birçok araştırmada ortaya konmuştur. Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların performans (Akkoç vd., 2012; Conway ve Coyle-Shapiro, 2012; Eisenberger vd., 2002; Karaalioğlu, 2019; Karayel vd., 2018; Turunç ve Çelik, 2010), iş tatminini (Fu vd., 2013; Karaalioğlu, 2019), örgütsel bağlılığını (Kaplan ve Öğüt, 2012; Özdevecioğlu, 2013; Taştan vd., 2014), örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Karaalioğlu, 2019; Shakir ve Siddiqui, 2018; Wayne vd., 1997) ve örgütsel özdeşleşme (Karaalioğlu, 2019; Turunç ve Çelik, 2010) düzeylerini artırmaktadır. Ayrıca, algılanan örgütsel destek, çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve devamsızlık oranlarını azaltmaktadır (Aykan, 2016: 126; Fitria ve Linda, 2019: 503; Karaalioğlu, 2019: 7; Karayel, 2020; Kurtessis vd., 2017: 1856; Turunç ve Çelik, 2010).

Marumpe, Rosnani, Heriyadi, Fahrana, & Jaya (2023) araştırma, algılanan örgütsel destek (POS) ve esnek çalışma düzenlemelerinin milenyum kuşağı çalışanların bağlılığı üzerindeki etkisini incelemektedir. Çalışma, her iki faktörün de özellikle

kişisel ve profesyonel büyüme değerine önem veren genç çalışanlar üzerinde olumlu bir etki yarattığını ortaya koymaktadır.

Jamal, Begum, Alam, & Hussain (2023) çalışmada, öğretmenler arasında algılanan örgütsel destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkide işte gelişmenin aracılık rolü araştırılmaktadır. Bulgular, POS'un yenilikçi iş davranışlarını artırırken, tükenmişliğin özellikle COVID-19 gibi zorlu dönemlerde öğretmen performansını olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Gupta, Devdutt ve Itam (2023), COVID-19 dönemi ve sonrasında IT çalışanlarının psikolojik iyilik hali üzerindeki organizasyonel desteğin rolünü araştırmıştır. Çalışmada 282 IT profesyoneli toplanan veriler, SPSS ve AMOS ile analiz edilmiştir. Sonuçlar, organizasyonel ve süpervizör desteğin, uzaktan çalışma sırasında çalışanların psikolojik iyilik hallerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir. Çalışma, pandemi gibi kriz dönemlerinde organizasyonel desteğin çalışanların mental sağlığını korumadaki önemini vurgulamaktadır.

Survival, Kholisah & Mulyono (2024), Bu çalışma, algılanan örgütsel desteğin yetkinlik ve iş etiği ile iş tatmini arasındaki ilişkideki moderatör rolünü incelemektedir. Araştırma, algılanan örgütsel desteğin, çalışanların iş tatminini artırma potansiyeline sahip olduğunu ve iş etiği ile yetkinlik arasındaki etkileşimde önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

4.6. Algılanan Örgütsel Destek ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş-yaşam dengesini etkileyen önemli bir faktördür. İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşamındaki sorumlulukları arasında denge kurabilmesi olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd., 2003: 513; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Çalışanlar, iş ve özel yaşam alanlarındaki rolleri arasında çatışma yaşadıklarında, bu durum iş-yaşam dengesizliğine yol açmaktadır (Duxbury, 2003: 10; Frone vd., 1992: 65). Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarındaki sorumlulukları arasında denge kurmasına yardımcı olarak, iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376).

Örgütler, çalışanlarına esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı, çocuk bakımı desteği ve aile dostu politikalar gibi aile-dostu uygulamalar sunarak, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmaktadır (Allen, 2001: 415). Bu tür uygulamalar, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarındaki sorumlulukları arasında denge kurmasına yardımcı olmakta ve iş-yaşam dengesini kolaylaştırmaktadır (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376). Ayrıca, çalışanlar örgütün kendilerine sunduğu bu tür uygulamaları, örgütün kendilerine verdiği değerin bir göstergesi olarak algılamakta ve algıladıkları örgütsel destek artmaktadır (Allen, 2001: 416). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların iş-aile çatışmasını azaltmakta ve iş-yaşam dengesini artırmaktadır (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376).

Literatürde algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif ilişkinin olduğunun belirlendiği birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Örneğin, Ulukapı (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Konya ilindeki dört farklı üniversitede görev yapan 356 akademisyenin katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Thakur ve Kumar (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, imalat sektöründe faaliyet yürüten çok uluslu bir şirketin Hindistan operasyonlarında çalışan 96 personelin katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Shakir ve Siddiqui (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Pakistan'da bankacılık ve telekom sektöründe çalışan 540 personelin katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin belirlenmiştir.

Fitria ve Linda (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Endonezya/Padang'da beş yıldan fazla süredir bankacılık sektöründe çalışan 78 personelin katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif ilişkinin olduğunun belirlendiği başka çalışmalar (Abdulaziz vd., 2022; Amazue ve Onyishi, 2016; Ferreira ve Gomes, 2023; Köle ve Kurt, 2018; Linda ve Fitria, 2016; Putri vd., 2021) da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda ulaşılan sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine katkı sağladığını göstermektedir. Diğer taraftan, literatürde algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesizliği arasında negatif ilişkinin olduğunun belirlendiği çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Grant-Vallone vd. (2001) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel destek ile iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, İsviçre/Cenevre'de bulunan Birleşmiş Milletler'e bağlı uluslararası bir ajansta çalışan toplam 118 katılımcıyla yürütülmüştür. Çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Casper vd. (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, ABD'de ev dışında çalışan ve okul öncesi çağıdaki en az bir çocukları için çocuk bakımı hizmeti alan 143 kadın katılımcıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Aycan ve Eskin (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Türkiye'deki çift kariyerli ailelerde algılanan örgütsel desteğin iş-aile dengesizliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, çeşitli bankalarda çalışan ve en az bir okul öncesi çocuğa sahip olan 237 anne ve 197 baba olmak üzere toplam 434 katılımcı ile yürütülmüştür. Çalışmada, erkek katılımcılar için, örgütsel desteğin iş-aile

dengelesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenirken, söz konusu etkinin kadın katılımcılar için anlamlı olmadığı görülmüştür.

Foley vd. (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-aile dengelesizliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, Hong Kong'da toplam 877 kilise çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengelesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Akın (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Yozgat il merkezindeki hastanelerde görev yapan 188 hemşirenin katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Önderoğlu (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-aile dengelesizliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, Ankara'da 14 farklı bankadan toplam 360 çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengelesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Turunç ve Çelik (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, algılanan örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Ankara'da savunma sektöründe faaliyet gösteren işletmelerden toplam 172 çalışanın katılımıyla yürütülmüştür. Çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-aile çatışması üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, algılanan örgütsel destek, çalışanların iş hayatındaki davranışları ve tutumları üzerinde derin bir etkiye sahip bulunmaktadır. Çalışanların örgütten aldıkları destek algısı, yalnızca iş memnuniyetini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda onların örgütsel bağlılık ve performans düzeylerini de olumlu yönde etkilemektedir. Örgütlerin, çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmaları ve destekleyici bir ortam yaratmaları, çalışanların motivasyonunu ve iş-yaşam

dengeini sağlamalarına katkı sağlar. Bu bağlamda, algılanan örgütsel desteğin güçlendirilmesi, sadece bireylerin değil, aynı zamanda organizasyonların da uzun vadeli başarısında hayati bir öneme sahiptir. Gelecek araştırmalar, bu önemli kavramın daha fazla boyutunu ve çeşitli sektörlerdeki etkilerini inceleyerek, örgütsel destek stratejilerinin geliştirilmesine yönelik katkı sağlayabilir.

5. BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ

Bilgi teknolojileri, çağdaş iş dünyasında örgütlerin verimliliklerini artırma ve rekabet avantajı sağlama yollarını belirleyen temel unsurlardan biridir. Bilginin toplanması, işlenmesi ve dağıtılması süreçlerini optimize eden bu teknolojiler, yalnızca iş süreçlerinin etkinliğini artırmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlama konusunda da önemli bir katkı sunmaktadır. Bu bölüm, bilgi teknolojilerinin tanımından başlayarak, verimlilik kavramını, bu teknolojilerin verimlilik üzerine etkilerini ve bilgi teknolojileri ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkileri derinlemesine inceleyecektir.

5.1. Bilgi Teknolojileri Kavramı

Bilgi teknolojileri, bilginin toplanması, işlenmesi, depolanması ve dağıtılması için kullanılan teknolojiler olarak tanımlanmaktadır (Laudon ve Laudon, 2020: 15; Maier, 2007: 11-13). Bu teknolojiler, bilgisayarlar, yazılımlar, veri tabanları, telekomünikasyon sistemleri ve diğer bilgi işleme teknolojilerini kapsamaktadır (Bensghir, 2006: 39; Slyke, 2008: 22; Turban vd., 2008: 4). Bilgi teknolojileri,

örgütlerin faaliyetlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yürütmelerine yardımcı olmaktadır (Stair ve Reynolds, 2010: 6; Frey ve Osborne, 2013: 6).

Bilgi teknolojileri, örgütlerin işleyişini ve performansını birçok açıdan etkilemektedir. Bu teknolojiler, örgütlerin iş süreçlerini otomatikleştirerek verimliliği artırmakta, karar alma süreçlerini desteklemekte, müşteri ilişkileri yönetimini kolaylaştırmakta ve iş birliğini teşvik etmektedir (Autor vd., 2003: 1280; Laudon ve Laudon, 2020: 16). Ayrıca, bilgi teknolojileri, örgütlere rekabet avantajı sağlamak ve yeni iş fırsatları yaratmaktadır (Turban vd., 2008: 5).

Bilgi teknolojileri, çeşitli bileşenlerden oluşmaktadır. Bu bileşenler arasında donanım (bilgisayarlar, sunucular, ağ cihazları vb.), yazılımlar (işletim sistemleri, ofis yazılımları, veri tabanı yönetim sistemleri vb.), veri tabanları, telekomünikasyon sistemleri (internet, intranet, extranet vb.) ve insan kaynakları (bilgi teknolojileri uzmanları, kullanıcılar vb.) yer almaktadır (Maier, 2007: 11-13; Stair ve Reynolds, 2010: 8).

Bilgi teknolojilerinin gelişimi, örgütlerin işleyişini ve iş modellerini dönüştürmüştür. Özellikle internet ve mobil teknolojilerin yaygınlaşması, örgütlerin faaliyetlerini yürütme şekillerini değiştirmiştir (Laudon ve Laudon, 2020: 17; Levy ve Murane, 2004: 45). Günümüzde, birçok örgüt faaliyetlerini çevrimiçi ortamda yürütmekte ve uzaktan çalışma modellerini benimsemektedir (Akay ve Kundakçı, 2021: 549; Turban vd., 2008: 6).

5.2. Verimlilik Kavramı

Verimlilik, bir sistemin çıktılarının girdilerine oranı olarak tanımlanmaktadır (Prokopenko vd., 2005: 3). Başka bir deyişle, verimlilik, belirli bir miktar girdi ile ne kadar çıktı elde edilebildiğini ifade etmektedir (Bakırcı, 2006: 39; Bolat ve Yılmaz, 2006: 82). Verimlilik kavramı, örgütlerin faaliyetlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yürütmelerini sağlamak için önem taşımaktadır (Özsever vd., 2009: 47).

Verimlilik, farklı düzeylerde ele alınabilmektedir. Bireysel verimlilik, çalışanların performansını ifade ederken, işletme verimliliği, örgütün tüm faaliyetlerinin verimliliğini kapsamaktadır. Ayrıca, sektör verimliliği ve ulusal verimlilik gibi daha geniş kapsamlı verimlilik düzeyleri de bulunmaktadır (Taşcı, 2011: 177).

Verimlilik, çeşitli faktörlere bağlı olarak değişebilmektedir. Bu faktörler arasında teknoloji, yönetim uygulamaları, çalışan becerileri, motivasyon ve örgüt kültürü yer almaktadır. Örgütler, bu faktörleri iyileştirerek verimliliği artırabilmektedir (Prokopenko vd., 2005: 21). Ayrıca örgütler verimliliği artırmak için çeşitli stratejiler benimsemektedir. Bu stratejiler arasında teknoloji yatırımları, süreç iyileştirme, çalışan eğitimi, motivasyon artırıcı uygulamalar ve yönetim uygulamalarının iyileştirilmesi yer almaktadır (Prokopenko vd., 2005: 23).

Verimlilik ölçümü, örgütlerin performanslarını değerlendirmek ve iyileştirme fırsatlarını belirlemek için önemlidir. Verimlilik ölçümünde kullanılan yaygın yöntemler arasında kısmi verimlilik ölçümleri (işgücü verimliliği, sermaye verimliliği vb.) ve toplam faktör verimliliği yer almaktadır (Altınar, 2019: 124; Coelli vd., 2005: 7; Işık, 2016: 47).

Kısmi verimlilik ölçümleri, belirli bir girdi faktörünün verimliliğini ölçmektedir. En yaygın kısmi verimlilik ölçümü, işgücü verimliliğidir. İşgücü verimliliği, çıktının işgücü girdisine oranı olarak hesaplanmaktadır. Örneğin, bir fabrikada işgücü verimliliği, üretilen ürün miktarının işçi sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir. Diğer yaygın kısmi verimlilik ölçümleri arasında sermaye verimliliği, enerji verimliliği ve malzeme verimliliği yer almaktadır (Altınar, 2019: 124; Coelli vd., 2005: 8; Işık, 2016: 47).

Toplam faktör verimliliği ise tüm girdi faktörlerinin bir bütün olarak verimliliğini ölçmektedir. Bu yöntemde, çıktı miktarı tüm girdi faktörlerinin ağırlıklı toplamına bölünmektedir. Ağırlıklar, genellikle girdi faktörlerinin maliyetleri ile belirlenmektedir. Toplam faktör verimliliği, örgütün genel verimliliğini daha iyi yansıtmakta ve farklı girdi bileşimlerine sahip örgütlerin karşılaştırılmasına olanak

tanımaktadır (Altınır, 2019: 124; Coelli vd., 2005: 9-10; Işık, 2016: 47; Steindel ve Stiroh, 2001: 16).

Her iki yöntemin de avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Kısmi verimlilik ölçümleri, hesaplama kolaylığı ve anlaşılabilirliği nedeniyle yaygın olarak kullanılmaktadır. Ancak, sadece belirli bir girdi faktörünü dikkate aldığından eksik bir değerlendirme sunmaktadır. Toplam faktör verimliliği ise daha kapsamlı bir değerlendirme sunmakta, ancak hesaplama karmaşıklığı ve girdi ağırlıklarının belirlenmesi gibi zorlukları bulunmaktadır (Coelli vd., 2005: 11; Işık, 2016: 47).

5.3. Bilgi Teknolojilerinin Verimlilik Açısından Önemi

Bilgi teknolojileri, örgütlerin verimliliğini artırmak için kritik öneme sahiptir. Bu teknolojiler, iş süreçlerini otomatikleştirerek ve optimize ederek, örgütlerin faaliyetlerini daha verimli bir şekilde yürütmelerine olanak tanımaktadır (Autor vd., 2003: 1280; Brynjolfsson ve Hitt, 2000: 24). Ayrıca, bilgi teknolojileri, iş birliğini kolaylaştırarak, karar alma süreçlerini destekleyerek ve müşteri ilişkileri yönetimini iyileştirerek, örgütlerin performansını artırmaktadır (Autor vd., 2003: 1280; Dedrick vd., 2003: 16).

Bilgi teknolojilerinin verimlilik üzerindeki etkisi, özellikle iş süreçlerinin otomasyonu ve entegrasyonu sayesinde gerçekleşmektedir. Otomatikleştirilmiş süreçler, insan hatalarını azaltmakta, işlemlerin hızını artırmakta ve maliyetleri düşürmektedir (Brynjolfsson ve Hitt, 2000: 25). Ayrıca, bilgi teknolojileri sayesinde farklı iş süreçleri entegre edilebilmekte, veri akışı kolaylaşmakta ve bu sayede örgütler faaliyetlerini daha verimli bir şekilde yürütebilmektedir (Dedrick vd., 2003: 17).

Bilgi teknolojileri, aynı zamanda iş birliğini ve bilgi paylaşımını kolaylaştırarak, örgütlerin verimliliğini artırmaktadır. İletişim ve iş birliği araçları, çalışanların daha etkin bir şekilde koordine olmalarını ve bilgi paylaşmalarını sağlamaktadır (Brynjolfsson ve Hitt, 2000: 26). Bu da karar alma süreçlerinin hızlanmasına ve

daha verimli bir şekilde yürütülmesine yardımcı olmaktadır (Dedrick vd., 2003: 18).

Örgütler, bilgi teknolojilerine yatırım yaparak, verimliliği artırmanın yanı sıra rekabet avantajı da elde edebilmektedir. Bilgi teknolojileri, örgütlerin müşteri ilişkileri yönetimini iyileştirmelerine, yeni ürün ve hizmetler sunmalarına ve daha etkin pazarlama faaliyetleri yürütmelerine olanak tanımaktadır (Brynjolfsson ve Hitt, 2000: 27). Bu sayede, örgütler rakiplerinden bir adım öne geçebilmekte ve pazar paylarını artırabilmektedir (Bensghir, 2006: 48; Dedrick vd., 2003: 19).

Mouakket ve Aboelmaged (2023), COVID-19 sonrası koşullarda çalışanların aşırı akıllı telefon kullanımının iş verimliliği üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma, pandemi döneminde oluşan stres koşullarının, çalışanların streslerini azaltmak için akıllı telefonları yoğun şekilde kullanmalarına neden olduğunu ve bu durumun iş verimliliğini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışma, cinsiyetin bu ilişkideki rolünü de inceleyerek, akıllı telefon kullanımının iş performansını nasıl etkilediğine dair derinlemesine bir anlayış sunmaktadır.

Jaafar ve Abdul Rahim (2022), tele-çalışmanın çalışan verimliliği üzerindeki etkisini iş-aile çatışması ve özerklik aracılığıyla incelemiştir. Çalışmada, tele-çalışma düzenlemelerinin çalışanların programları üzerinde daha fazla kontrol sağladığını ve iş-aile çatışmasını azalttığını göstermiştir. Smart PLS kullanılarak yapılan analizler, tele-çalışmanın çalışanların özerkliğini artırarak iş verimliliğine olumlu katkı sunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, esnek çalışma düzenlemelerinin iş verimliliği üzerindeki etkilerine dair önemli bilgiler sunmaktadır.

Alami, Gorji & Asrami (2016), Bu çalışma, bilgi teknolojilerinin insan kaynakları verimliliği üzerindeki rolünü incelemektedir. Çalışma, bilgi teknolojilerinin insan kaynakları verimliliğini artırmada önemli bir rol oynadığını ve çalışanların gelişimine katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Bilgi teknolojilerinin iş süreçlerini optimize etme ve verimlilik sağlama noktasında organizasyonlara katkı sağladığı ifade edilmektedir.

Pinar, Mehtap & Erzenin (2017), Bu alışma, bilgi teknolojilerine yönelik kullanıcı algılarının bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırma, bilgi teknolojilerine yönelik algıların bilgi paylaşımı süreçlerini şekillendirdiğini ve çalışan memnuniyetini etkilediğini göstermektedir. Çalışmada, bilgi teknolojilerinin verimlilik ve bilgi paylaşımı üzerindeki dolaylı etkilerine de değinilmiştir.

5.4. Bilgi Teknolojileri Verimliliği ile rgtsel Destek ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Algılanan rgtsel destek, çalışanların örgüt tarafından desteklendiğine dair inancını ifade etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698). Örgütler, alışanlara daha iyi teknolojik imkanlar sunarak ve çalışanların teknolojik araçları daha iyi anlamalarını ve kullanmalarını sağlayarak bilgi teknolojileri verimliliğini doğrudan etkileyebilir (Güleş vd., 2003: 62). Artan bilgi teknolojileri verimliliği ise çalışanların işlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde tamamlamalarına olanak tanıyarak, iş-yaşam dengesine önemli katkılarda bulunabilir (Tarafdar vd., 2007: 315; Tutar, 2023: 172).

Örgütler, çalışanlarına modern bilgi teknolojileri araçları ve altyapısı sağlayarak, onların verimliliğini artırmaktadır (Güleş vd., 2003: 62; Liao vd., 2009: 514). Bilgi teknolojileri, iş süreçlerini otomatikleştirerek, iş birliğini kolaylaştırarak ve karar alma süreçlerini destekleyerek, çalışanların performansını iyileştirmektedir (Brynjolfsson ve Hitt, 2000: 24-25). Ayrıca, bilgi teknolojileri sayesinde çalışanlar, esnek çalışma saatlerine ve uzaktan çalışma imkanına sahip olabilmektedir. Bu faktörler çalışanların iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebilmektedir (De Wet ve Koekemoer, 2016: 277; Tarafdar vd., 2007: 316).

Çalışanlar, örgütün kendilerine bilgi teknolojileri araçları ve altyapısı sağlamasını, örgütün kendilerine verdiği değerin bir göstergesi olarak algılamaktadır (Liao vd., 2009: 515). Bu durum, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmakta ve örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine yol açmaktadır (Rhoades ve

Eisenberger, 2002: 701). Ayrıca, bilgi teknolojileri sayesinde artan verimlilik ve iş-yaşam dengesi, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını da artırmaktadır (Taraftar vd., 2007: 317).

Nwankpa ve Roumani (2024), uzaktan çalışmanın çalışan verimliliği ve yenilik üzerindeki etkilerini incelemiş ve bilgi paylaşımı ile dijital iş yoğunluğunun bu etkilere moderatör rolü oynadığını belirtmiştir. Araştırma, ABD'deki 231 uzaktan çalışan katılımcıdan elde edilen anket verileriyle gerçekleştirilmiş ve kısmi en küçük kareler yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmada uzaktan çalışmanın verimlilik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, bilgi paylaşımı ve dijital iş yoğunluğunun bu ilişkiyi güçlendirdiği tespit edilmiştir.

Jiang, Yasui ve Yugami (2024), COVID-19 pandemisi sonrası evden çalışmanın iş görevleri ve verimlilik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışma, pandemi öncesi ve sonrası verilerin karşılaştırılmasıyla gerçekleştirilmiş olup, evden çalışmanın rutin olmayan analitik görevleri artırdığı ve rutin manuel görevleri azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Bu değişikliklerin iş gücü verimliliğini artırdığı belirtilmiştir.

Mouakket ve Aboelmaged (2023), sorunlu akıllı telefon kullanımının iş verimliliği üzerindeki etkisini incelemiştir. COVID-19 sonrası koşullarda gerçekleştirilen çalışmada, COVID-19 anksiyetesi ve sosyal izolasyon gibi faktörlerin sorunlu akıllı telefon kullanımına ve dolayısıyla iş verimliliğine olumsuz etki ettiği görülmüştür.

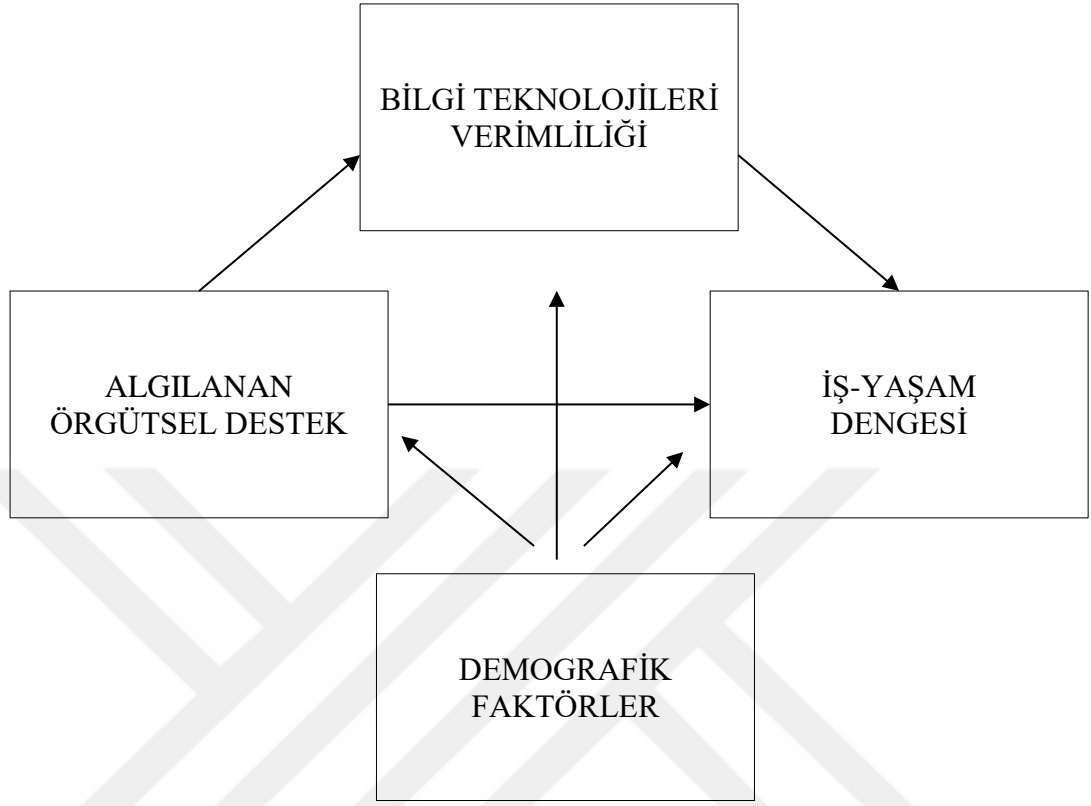
Sonuç olarak, bilgi teknolojileri verimliliği, örgütlerin sürdürülebilir başarılarını tesis etmede kritik bir rol oynamaktadır. Bu teknoloji, iş süreçlerini otomatikleştirebilirken, aynı zamanda çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artıran unsurlar arasında yer almaktadır. Algılanan örgütsel destek ile bilgi teknolojileri verimliliği arasındaki etkileşim, çalışanların performansını ve iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkileyerek, örgütsel hedeflere ulaşma sürecini kolaylaştırmaktadır. Gelecek çalışmalarda, bilgi teknolojilerinin sağladığı avantajların daha fazla keşfedilmesi ve uygulanabilir stratejilerin geliştirilmesi, organizasyonların bu dinamik alanı nasıl daha etkili kullanabileceklerine dair değerli bilgiler sunabilir.

6. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma yöntemi kapsamında araştırma modeli, hipotezler, örneklem, veri toplama yöntemi, veri toplama araçları ve analiz yöntemi ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

6.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Kesitsel nitelikteki bu nicel araştırma, incelenen durumu olduğu haliyle betimlemeyi ve değişkenler arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini tespit etmeyi amaçlayan ilişkisel tarama modelinde (Karasar, 2022: 79) yürütülmüştür. Çalışmada örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi ve bu ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede örgütsel destek araştırmanın bağımsız değişkenini, iş-yaşam dengesi bağımlı değişkenini, bilgi teknolojileri verimliliği ise aracı değişkenini oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında geliştirilen araştırma modeli Şekil 6.1’de sunulmuştur.



Şekil 6.1. Araştırma modeli

Bu çerçevede geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H₁: Algılanan örgütsel destek, bilgi teknolojileri verimliliği ve iş-yaşam dengesini etkilemektedir.

H_{1a}: Algılanan örgütsel destek bilgi teknolojileri verimliliğini pozitif olarak etkilemektedir.

H_{1b}: Algılanan örgütsel destek iş-yaşam dengesini pozitif olarak etkilemektedir.

H_{1c}: Bilgi teknolojileri verimliliği İş-yaşam dengesini pozitif olarak etkilemektedir.

H₂: Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolü vardır.

H₃: Demografik özellikler araştırmanın değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

6.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD)'ne üye bilgi teknolojileri, telekomünikasyon, yeni medya, internet ve tüketici elektroniği alanlarında faaliyet gösteren şirketlerin yazılım geliştirme birimlerinde uzaktan çalışan iş görenler oluşturmaktadır. TÜBİSAD tarafından yayımlanan son rapora göre sektörde toplam 213 bin kişi istihdam edilmektedir (TÜBİSAD, 2023: 42). Bu sayı evren büyüklüğü olarak kabul edilmiştir.

Örneklem seçiminde, firmalardan bağlantı kurulan kişiler vasıtasıyla referans istenerek başkalarıyla temas kurulmuş, bu çerçevede kartopu örneklem metodu kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 139). Örneklem büyüklüğüne karar vermek üzere $n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{(d^2(N-1) + t^2 \cdot p \cdot q)}$ formülü kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Formülde;

n: Minimum örneklem büyüklüğü

N: Evren büyüklüğü

q: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örnekleme hatasını ifade eder.

0.05 örneklem hatası için p=0.50 ve q=0.50 değeri esas alınmıştır. Buna göre, örneklem büyüklüğü aşağıdaki şekilde hesaplanmıştır:

$$\text{Örneklem büyüklüğü} = \frac{213.000 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(0,05)^2 \cdot 212.999 + (1,96)^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 383,55$$

Bu sonuca göre araştırmaya en az 384 katılımcının dahil edilmesi gerektiği belirlenmiştir. Araştırmaya toplam 411 kişi katılım göstermiştir. Bu çerçevede gerekli örnekleme byklğine ulaşılmıştır.

6.3. Veri Toplama Yöntemi

Bunun yanında çalışmada kullanılan ölçekler için ilgili araştırmacılardan izin alınmıştır. Çalışmada veri toplamak üzere evrimii anket formu hazırlanmış ve anketin bağlantı adresi katılımcılara elektronik posta, sosyal medya, LinkedIn ve Whatsapp gibi platformlar üzerinden ulaştırılmıştır. Katılımcılara anket uygulaması öncesinde çalışmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu belirtilmiş ve gönüllü katılım onayları alınmıştır.

6.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kapsamında veri toplamak maksadıyla hazırlanan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunda sırasıyla, demografik bilgi formu, Algılanan rgtsel Destek leği, İş-Yaşam Dengesi leği ve Bilgi Teknolojileri Verimliliği leği yer almaktadır. Anket formunda yer alan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

6.4.1. Demografik Bilgi Formu

Demografik bilgi formunda katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, gelir durumu, mesleki kıdem ve ocuk sahibi olma durumuna ilişkin toplam yedi soru yer almaktadır. Söz konusu sorular araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

6.4.2. Algılanan rgtsel Destek leği

Algılanan rgtsel Destek leği, Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş ve Giray ve Deniz (2012) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Ölçek Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından 36 madde olarak geliştirilmiştir. Bu 36 maddelik formun yanı sıra, aynı araştırmada 17 ve 8 maddelik

kısa formları da oluşturulmuştur (Giray ve Deniz, 2012). Bu araştırmada toplam 12 madde bulunan ölçek tek boyut içermektedir. Ölçek beşli Likert tipinde (“1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum”) hazırlanmıştır. Ölçekte altı adet ters kodlu madde yer almaktadır (2, 6, 7, 8, 9, 11. maddeler). Ölçekten alınan ortalama puanlar algılanan örgütsel destek düzeyini yansıtmaktadır. Ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,93$ olarak bildirilmiştir (Giray ve Deniz, 2012).

6.4.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği, Taşdelen-Karçkay ve Bakalım (2017) tarafından geliştirilmiştir. Toplam sekiz madde bulunan ölçek tek boyut içermektedir. Ölçek beşli Likert tipinde (“1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum”) hazırlanmıştır. Ölçekte ters kodlu madde yer almamaktadır. Ölçekten alınan ortalama puanlar iş-yaşam dengesi düzeyini yansıtmaktadır. Ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,92$ olarak bildirilmiştir (Taşdelen-Karçkay ve Bakalım, 2017).

6.4.4. Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği

Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği, Torkzadeh ve Doll (1999) tarafından geliştirilmiş ve Türen ve Erdem (2017) tarafından Türkçe uyarlaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, başlangıçta BT'nin iş süreçlerine ve bireyin görev performansına yönelik çok farklı kaynakları (ör. sosyal ve ekonomik etkiler, beyaz yaka verimliliği, zaman yönetimi vb.) inceleyerek 39 maddelik bir ölçek taslağı oluşturmuştur. Ölçeğin ilk taslağının geçerlik ve güvenilirliğini sınamak amacıyla 89 katılımcıyla bir pilot çalışma yapılmıştır. Her katılımcıyla önce yapılandırılmış görüşme, ardından 39 maddelik anket uygulanmıştır. Elde edilen geri bildirimler ve yapılan faktör analizi sonucunda, bazı maddeler elenmiş veya düzeltilmiştir. Böylelikle araştırmacılar, her bir boyutu 3'er maddeyle yansıtan 12 maddelik daha kısa ve öz bir form geliştirmişlerdir (Torkzadeh ve Doll, 1999). Bu araştırma çerçevesinde toplam dört madde bulunan ölçek tek boyut kapsama alınmıştır. Ölçek beşli Likert tipinde (“1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “5=Kesinlikle

Katılıyorum”) hazırlanmıştır. Ölçekte ters kodlu madde yer almamaktadır. Ölçekten alınan ortalama puanlar bilgi teknolojileri verimliliği düzeyini yansıtmaktadır. Ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,958$ olarak bildirilmiştir (Türen ve Erdem, 2017).

6.5. Analiz Yöntemi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Tüm analizlerde $p<0.05$ istatistiksel anlamlılık seviyesi olarak kabul edilmiştir. Araştırmada gerçekleştirilen analizler aşağıda listelenmiştir.

- Çalışmada katılımcıların demografik özellikleri frekans analiziyle incelenmiştir.
- Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini incelemek amacıyla keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir.
- Ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach Alpha değerleri üzerinden incelenmiştir.
- Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve verilerin normal dağılıma uyduğu görüldüğünden çalışmanın devamında parametrik analiz yöntemleri tercih edilmiştir.
- Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.
- Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ve bu ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünü incelemek üzere regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisinin analizinde Hayes PROCESS makrosu kullanılmıştır.

- Çalışmada son olarak algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği düzeyinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere fark analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu çerçevede iki kategorili değişkenler için t-testi, ikiden fazla kategorili değişkenler için ise ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini ve bu ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünü incelemek amacıyla regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizleri, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi detaylı bir şekilde ele almak için güçlü bir istatistiksel araçtır ve bu tür analizler, özellikle davranış bilimlerinde karmaşık ilişkileri anlamada geniş bir kabul görmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Aracılık etkisinin analizinde Hayes'in PROCESS makrosu (Hayes, 2013) kullanılmıştır. Hayes'in PROCESS aracı, aracılık ve düzenleyici analizleri kolaylaştırarak çoklu aracılık ve etkileşimli modellerin test edilmesine olanak sağlar. Bu analiz yöntemi, örgütsel destek ve iş-yaşam dengesi gibi psikososyal değişkenler arasındaki ilişkileri daha ayrıntılı incelemek için sıkça tercih edilmektedir.

Ayrıca, Hayes'in PROCESS modelinin kullanımı, aracılık ilişkilerini daha güvenilir bir şekilde test etme olanağı sağlamaktadır (Preacher ve Hayes, 2008). Bu bağlamda, bilgi teknolojileri verimliliğinin örgütsel destek ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide nasıl bir aracı rol oynadığını incelemek hem yöneticiler hem de araştırmacılar için önemli içgörüler sunmaktadır. Bu yenilikçi analiz yöntemi, klasik regresyon analizlerinin ötesine geçerek, çok değişkenli etkileşimleri daha etkin bir şekilde modelleme olanağı sağlamaktadır.

7. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular raporlanmaktadır.

7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya toplam 411 kişi katılım göstermiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans analizi sonuçları Tablo 7.1’de sunulmuştur.

Tablo 7.1’de görüldüğü üzere, katılımcıların %44’ü (n = 181) kadın, %56’sı (n = 230) erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, %34,3’ünün (n = 141) 20-29 yaş aralığında, %26,8’inin (n = 110) 30-39 yaş aralığında, %30,9’unun (n = 127) 40-49 yaş aralığında ve %8’inin (n = 33) 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından katılımcıların %44,3’ü (n = 182) evli, %46,5’i (n = 191) bekar ve %9,2’si (n = 38) boşanmıştır.

Eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların %7,5’i (n = 31) lise ve altı, %44,5’i (n = 183) üniversite ve %47,9’u (n = 197) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Gelir durumu açısından, katılımcıların %9’u (n = 37) kötü, %39,2’si (n = 161) orta ve %51,8’i (n = 213) iyi gelir düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Mesleki kıdem dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %29,9’unun (n = 123) 5 yıl ve altı, %18,7’sinin (n = 77) 6-10 yıl, %18’inin (n = 74) 11-15 yıl, %14,8’inin (n = 61) 16-20 yıl ve %18,5’inin (n = 76) 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Son olarak, katılımcıların %47,4’ünün (n = 195) çocuk sahibi olduğu, %52,6’sının (n = 216) ise çocuk sahibi olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 7.1. Katılımcıların demografik özellikleri

| Değişken | Kategori | n | % |
|----------|----------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 181 | 44,0 |
| | Erkek | 230 | 56,0 |

| | | | |
|---------------|----------------|-----|------|
| Yaş | 20-29 | 141 | 34,3 |
| | 30-39 | 110 | 26,8 |
| | 40-49 | 127 | 30,9 |
| | 50 ve üzeri | 33 | 8,0 |
| Medeni Durum | Evli | 182 | 44,3 |
| | Bekar | 191 | 46,5 |
| | Boşanmış | 38 | 9,2 |
| Eğitim Durumu | Lise ve altı | 31 | 7,5 |
| | Üniversite | 183 | 44,5 |
| | Lisansüstü | 197 | 47,9 |
| Gelir Durumu | Kötü | 37 | 9,0 |
| | Orta | 161 | 39,2 |
| | İyi | 213 | 51,8 |
| Mesleki Kıdem | 5 yıl ve altı | 123 | 29,9 |
| | 6-10 yıl | 77 | 18,7 |
| | 11-15 yıl | 74 | 18,0 |
| | 16-20 yıl | 61 | 14,8 |
| | 21 yıl ve üstü | 76 | 18,5 |
| Çocuk var mı? | Evet | 195 | 47,4 |
| | Hayır | 216 | 52,6 |

7.2. Geçerlilik Analizi

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini incelemek üzere keşfedici faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir.

7.2.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Geçerlilik Analizi

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere gerçekleştirilen KFA sonuçları Tablo 7.2’de sunulmuştur.

Tablo 7.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KFA sonuçları

| Madde | Faktör Yüğü |
|---|-------------|
| 1. Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir. | ,826 |
| 2. Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz. (T) | ,712 |
| 3. Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür. | ,839 |
| 4. Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar. | ,775 |
| 5. Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır. | ,733 |
| 6. Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez. (T) | ,823 |
| 7. Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez. (T) | ,829 |
| 8. Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz. (T) | ,842 |
| 9. Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez. (T) | ,836 |
| 10. Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarıma değer verir. | ,741 |
| 11. Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar. (T) | ,725 |
| 12. Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir. | ,804 |
| KMO=0,943 Bartlett: $\chi^2_{(66)}=3749,804$; p=0,000 Açıklanan Varyans=62,699 | |

T=Ters kodlu madde.

Tablo 7.2’de görülen KFA sonuçlarına göre, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin orijinaline uygun olarak tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,712 ile 0,842 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) değeri 0,943 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik Testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2_{(66)} = 3749,804$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ve maddeler arasında anlamlı korelasyonlar bulunduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %62,699 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

7.2.2. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Geçerlilik Analizi

İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere gerçekleştirilen KFA sonuçları Tablo 7.3'te sunulmuştur.

Tablo 7.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği KFA sonuçları

| Madde | Faktör Yüğü |
|---|-------------|
| 1. Kendi ihtiyaçlarımı ve hayatımdaki önemli insanların ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum. | ,748 |
| 2. Aile ve iş yaşamımla ilgili rollerimi dengeli bir şekilde yönetebiliyorum. | ,818 |
| 3. İş yaşamım ile aile yaşamım arasındaki dengeyi koruyarak kendime yeterli zaman ayırabiliyorum. | ,744 |
| 4. Hem işteki hem de ailedeki rollerime eşit düzeyde bağlılık duyuyorum. | ,747 |
| 5. İş ve aile yaşamımı kontrollü bir şekilde yönetiyorum. | ,845 |
| 6. Çoklu yaşam rollerim (çalışan/eş/anne-baba vd.) arasında bir denge oluşturmakta başarılıyım. | ,828 |
| 7. İş ve aile yaşamıma özgü rollerimin çatışmasıyla oluşan durumlarla baş edebiliyorum. | ,819 |
| 8. Aile ve iş yaşamıma ait rollerimden aynı oranda doyum alıyorum. | ,788 |
| KMO=0,903 Bartlett: $\chi^2_{(28)}=2011,546$; p=0,000 Açıklanan Varyans=62,887 | |

Tablo 7.3'te görülen KFA sonuçlarına göre, İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin orijinaline uygun olarak tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,744 ile 0,845 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO değeri 0,903 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik Testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2_{(28)} = 2011,546$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ve maddeler arasında anlamlı korelasyonlar bulunduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %62,887 olarak

belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

7.2.3. Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği Geçerlilik Analizi

Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeğinin geçerliliğini incelemek üzere gerçekleştirilen KFA sonuçları Tablo 7.4'te sunulmuştur.

Tablo 7.4. Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeği KFA sonuçları

| Madde | Faktör Yüğü |
|--|-------------|
| 1. İşimde kullandığım teknoloji daha fazla işi başarmamda bana yardımcı oluyor. | ,840 |
| 2. İşimde kullandığım teknoloji yaptığım işin verimliliğinin artırmasında yardımcı oluyor. | ,913 |
| 3. İşimde kullandığım teknoloji işimi daha iyi yapmamda bana yardımcı oluyor. | ,901 |
| 4. İşimde kullandığım teknoloji yaptığım işin kalitesinin artırmasında yardımcı oluyor. | ,887 |
| KMO=0,826 Bartlett: $\chi^2_{(6)}=1118,318$; p=0,000 Açıklanan Varyans=78,432 | |

Tablo 7.4'te görülen KFA sonuçlarına göre, Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeğinin orijinali ile uyumlu olarak tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri 0,840 ile 0,913 arasında değişmektedir. Ölçeğin KMO değeri 0,826 olarak hesaplanmış, Bartlett Küresellik Testi sonucu anlamlı bulunmuştur ($\chi^2_{(6)} = 1118,318$; $p < 0,001$). Bu sonuçlar, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ve maddeler arasında anlamlı korelasyonlar bulunduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıkladığı toplam varyans %78,432 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeğinin tek faktörlü yapısının geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

7.3. Güvenirlilik Analizi

Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 7.5'te sunulmuştur.

Tablo 7.5. Güvenirlilik analizi sonuçları

| Ölçek | Madde | Cronbach Alpha |
|---------------------------------|-------|----------------|
| Algılanan Örgütsel Destek | 12 | ,944 |
| İş-Yaşam Dengesi | 8 | ,907 |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | 4 | ,908 |

Güvenirlilik analizi, bir ölçme aracının tutarlılığını ve tekrarlanabilirliğini değerlendirmek için kullanılan bir yöntemdir. Cronbach Alpha katsayısı ise güvenilirlik analizinde yaygın olarak kullanılan bir iç tutarlılık ölçüsüdür. Bu katsayı, ölçekte yer alan maddelerin birbirleriyle olan ilişkisini ve ölçeğin genel güvenilirliğini değerlendirmektedir. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Genel olarak, 0,70 ve üzeri değerler ölçeğin güvenilir olduğunu gösterirken, 0,80 ve üzeri değerlerin ise yüksek güvenilirlik seviyesini gösterdiği belirtilmektedir (Hair vd., 2010). Tablo 7.5'te görülen güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısının 0,944, İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısının 0,907 ve Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısının 0,908 olduğu görülmektedir. Elde edilen Cronbach Alpha katsayıları, üç ölçeğin de yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, ölçeklerin güvenilir ölçme araçları olduğunu ortaya koymaktadır.

7.4. Normal Dağılım Analizi

Araştırma verilerinin normal dağılıma uyup uymadıklarını değerlendirmek üzere gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 7.6'da sunulmuştur.

Tablo 7.6. Normal dağılım analizi sonuçları

| Değişken | Çarpıklık | Basıklık |
|---------------------------------|-----------|----------|
| Algılanan Örgütsel Destek | -,881 | ,496 |
| İş-Yaşam Dengesi | -,862 | ,681 |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | -1,267 | 1,713 |

Çarpıklık ve basıklık katsayıları, bir dağılımın normal dağılımdan ne derece saptığını gösteren istatistiksel ölçümlerdir. Çarpıklık katsayısı, dağılımın simetrisini değerlendirirken, basıklık katsayısı dağılımın dikliğini veya düzlüğünü ölçmektedir. Normal dağılımda, çarpıklık ve basıklık katsayıları sıfıra eşittir. Ancak, sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalarda genel olarak çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 3 aralığında olması, dağılımın normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmaktadır (Kline, 2011).

Tablo 7.6’da görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin çarpıklık katsayısı -0,881 ve basıklık katsayısı 0,496; iş-yaşam dengesinin çarpıklık katsayısı -0,862 ve basıklık katsayısı 0,681; bilgi teknolojileri verimliliğinin çarpıklık katsayısı -1,267 ve basıklık katsayısı 1,713 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları tüm ölçekler için ± 2 aralığında yer almaktadır. Bu bulgular, araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerin normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediğini ortaya koymaktadır. Normal dağılım varsayımı karşılandığından, araştırmanın devamındaki analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

7.5. Korelasyon Analizi

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği arasındaki ilişkileri incelemek üzere gerçekleştirilen Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 7.7’de sunulmuştur.

Tablo 7.7. Korelasyon analizi sonuçları

| Değişken | Algılanan Örgütsel Destek | İş-Yaşam Dengesi | Bilgi Teknolojileri Verimliliği |
|---------------------------------|---------------------------|------------------|---------------------------------|
| Algılanan Örgütsel Destek | 1 | | |
| İş-Yaşam Dengesi | ,660** | 1 | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | ,499** | ,495** | 1 |

**p<0,01

Pearson korelasyon analizi, iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönünü ve gücünü değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir. Korelasyon katsayısı (r), -1 ile +1 arasında değerler almaktadır. Katsayının pozitif olması, değişkenler arasında doğru yönlü bir ilişki olduğunu, negatif olması ise ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayıları genel olarak aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Schober vd., 2018):

- 0,00- 0,10 arası: İhmal edilebilir ilişki,
- 0,10- 0,39 arası: Zayıf ilişki,
- 0,40- 0,69 arası: Orta düzeyde ilişki,
- 0,70- 0,89 arası: Güçlü ilişki,
- 0,90- 1,00 arası: Çok güçlü ilişki.

Tablo 7.7’de görülen Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır (r = 0,660; p <0,01). Algılanan örgütsel destek ile bilgi teknolojileri verimliliği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir (r = 0,499; p <0,01). Son olarak, iş-yaşam dengesi ile bilgi teknolojileri verimliliği arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir (r = 0,495; p <0,01).

7.6. Regresyon Analizleri

Araştırmanın bu kısmında, birinci ana hipotez ve alt hipotezlerinin test edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bu hipotezler şu şekildedir;

H1: Algılanan örgütsel destek, bilgi teknolojileri verimliliği ve iş-yaşam dengesini etkilemektedir.

H1a: Algılanan örgütsel destek iş-yaşam dengesini pozitif olarak etkilemektedir.

H1b: Algılanan örgütsel destek bilgi teknolojileri verimliliğini pozitif olarak etkilemektedir.

H1c: Bilgi teknolojileri verimliliği İş-yaşam dengesini pozitif olarak etkilemektedir.

7.6.1. Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci hipotezi, “H_{1a}: Algılanan örgütsel destek iş-yaşam dengesini pozitif olarak etkilemektedir.” şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesi kapsamında gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları Tablo 7.8’de sunulmuştur.

Tablo 7.8. Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | β | t | p |
|---------------------------|------------------|---------|--------|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | İş-Yaşam Dengesi | ,660 | 17,752 | ,000 |

Model: F=315,144 p=0,000; R²=0,435

Tablo 7.8’de görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,660$; $t = 17,752$; $p < 0,001$). Regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F = 315,144$; $p < 0,001$) ve algılanan örgütsel desteğin iş-

yaşam dengesindeki varyansın %43,5'ini açıkladığı görülmüştür ($R^2 = 0,435$). Bu bulgular, çalışanların örgütlerinden aldıkları desteğin artmasının iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre H_{1a} hipotezi desteklenmiştir.

7.6.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Bilgi Teknolojileri Verimliliği Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci hipotezi, “ H_{1b} : Algılanan örgütsel destek bilgi teknolojileri verimliliğini pozitif olarak etkilemektedir” şeklindedir. Bu hipotezin test edilmesi kapsamında gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları Tablo 7.9’da sunulmuştur.

Tablo 7.9. Algılanan örgütsel desteğin bilgi teknolojileri verimliliği üzerindeki etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | β | t | p |
|---------------------------|---------------------------------|---------|--------|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | Bilgi Teknolojileri Verimliliği | ,499 | 11,636 | ,000 |

Model: $F=135,407$ $p=0,000$; $R^2=0,249$

Tablo 7.9’da görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin bilgi teknolojileri verimliliği üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,499$; $t = 11,636$; $p < 0,001$). Regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F = 135,407$; $p < 0,001$) ve algılanan örgütsel desteğin bilgi teknolojileri verimliliğindeki varyansın %24,9’unu açıkladığı görülmüştür ($R^2 = 0,249$). Bu bulgular, çalışanların örgütlerinden aldıkları desteğin artmasının bilgi teknolojileri verimliliklerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi desteklenmiştir.

7.6.3. Bilgi Teknolojileri Verimliliğinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bir başka alt hipotezi, “ H_{1c} : Bilgi teknolojileri verimliliğinin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindedir. Bu hipotezin

test edilmesi kapsamında gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonuçları Tablo 7.10’da sunulmuştur.

Tablo 7.10. Bilgi teknolojileri verimliliğinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisine yönelik basit regresyon analizi sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | β | t | p |
|---------------------------------|------------------|---------|--------|------|
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | İş-Yaşam Dengesi | ,495 | 11,508 | ,000 |

Model: F=132,436 p=0,000; R²=0,245

Tablo 7.10’da görülen analiz sonuçlarına göre, bilgi teknolojileri verimliliğinin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,495$; $t = 11,508$; $p < 0,001$). Regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F = 132,436$; $p < 0,001$) ve bilgi teknolojileri verimliliğinin iş-yaşam dengesindeki varyansın %24,5’ini açıkladığı görülmüştür ($R^2 = 0,245$). Bu bulgular, çalışanların bilgi teknolojileri verimliliklerinin artmasının iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlara göre H₃ hipotezi desteklenmiştir.

7.6.4. Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisinde Bilgi Teknolojileri Verimliliğinin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü hipotezi, “H₂: Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolü vardır” şeklindedir. Bu hipotezi test etmek üzere Hayes Process Macro Model 4 kullanılarak gerçekleştirilen aracılık analizi sonuçları Tablo 7.11’de sunulmuştur.

Tablo 7.11. Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | Katsayı | t | p | LLCI | ULCI |
|---------------------------|---------------------------------|---------|--------|------|------|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | Bilgi Teknolojileri Verimliliği | ,517 | 11,636 | ,000 | ,429 | ,604 |

| | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|------|--------|------|------|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | İş-Yaşam Dengesi | ,652 | 17,752 | ,000 | ,580 | ,724 |
| Algılanan Örgütsel Destek | İş-Yaşam Dengesi | ,543 | 13,243 | ,000 | ,463 | ,624 |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | | ,210 | 5,308 | ,000 | ,132 | ,288 |

LLCI= Alt Güven Aralığı; ULCI= Üst Güven Aralığı
 Toplam Etki=0,652; Doğrudan Etki=0,543; Dolaylı Etki=0,109

Tablo 7.11’de görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin bilgi teknolojileri verimliliği üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir (B = 0,517; t = 11,636; p <0,001; %95 CI [0,429, 0,604]). Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki toplam etkisi de pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır (B = 0,652; t = 17,752; p <0,001; %95 CI [0,580, 0,724]). Bilgi teknolojileri verimliliği modele dahil edildiğinde, bilgi teknolojileri verimliliğinin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür (β = 0,210; t = 5,308; p <0,001; %95 CI [0,132, 0,288]). Bunun yanında, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki doğrudan etkisi azalmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı kalmıştır (B = 0,543; t = 13,243; p <0,001; %95 CI [0,463, 0,624]). Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki dolaylı etkisi 0,109 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre H₂ hipotezi desteklenmiştir.

7.7. Fark Analizleri

Araştırmanın son hipotezi aşağıdaki gibidir:

H₃: Demografik özellikler araştırmanın değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Bu hipotezlerin test edilmesi kapsamında, algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere iki kategorili demografik değişkenler için t-testi, ikiden fazla kategorili demografik değişkenler için ise ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir. Analizlerde ulaşılan bulgular devam eden alt başlıklarda sunulmuştur.

7.7.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 7.12’de sunulmuştur.

Tablo 7.12. Cinsiyete göre t-testi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | t | sd | p |
|---------------------------------|----------|-----|------|-----|--------|-----|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | Kadın | 181 | 3,86 | ,72 | -1,169 | 409 | ,243 |
| | Erkek | 230 | 3,94 | ,74 | | | |
| İş-Yaşam Dengesi | Kadın | 181 | 3,81 | ,70 | -2,037 | 409 | ,042 |
| | Erkek | 230 | 3,96 | ,74 | | | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | Kadın | 181 | 4,15 | ,73 | -2,106 | 409 | ,036 |
| | Erkek | 230 | 4,30 | ,78 | | | |

Tablo 7.12’de görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek açısından kadın ($\bar{x} = 3,86$, $ss = 0,72$) ve erkek ($\bar{x} = 3,94$, $ss = 0,74$) katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409) = -1,169$, $p = 0,243$). Ancak, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği açısından cinsiyetler arası anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İş-yaşam dengesi puanları erkeklerde ($\bar{x} = 3,96$, $ss = 0,74$) kadınlara ($\bar{x} = 3,81$, $ss = 0,70$) göre istatistiksel

olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir ($t(409) = -2,037, p = 0,042$). Benzer şekilde, bilgi teknolojileri verimliliği puanlarının da erkeklerde ($\bar{x} = 4,30, ss = 0,78$) kadınlara ($\bar{x} = 4,15, ss = 0,73$) göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($t(409) = -2,106, p = 0,036$).

7.7.2. Yaşa Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 7.13'te sunulmuştur.

Tablo 7.13. Yaşa göre ANOVA analizi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | F | p |
|---------------------------------|-------------|-----|------|------|-------|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | 20-29 | 141 | 3,85 | 0,74 | ,763 | ,516 |
| | 30-39 | 110 | 3,94 | 0,67 | | |
| | 40-49 | 127 | 3,90 | 0,76 | | |
| | 50 ve üzeri | 33 | 4,04 | 0,81 | | |
| İş-Yaşam Dengesi | 20-29 | 141 | 3,94 | 0,77 | 1,551 | ,201 |
| | 30-39 | 110 | 3,96 | 0,63 | | |
| | 40-49 | 127 | 3,79 | 0,76 | | |
| | 50 ve üzeri | 33 | 3,80 | 0,67 | | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | 20-29 | 141 | 4,28 | 0,80 | ,374 | ,772 |
| | 30-39 | 110 | 4,21 | 0,72 | | |
| | 40-49 | 127 | 4,19 | 0,77 | | |
| | 50 ve üzeri | 33 | 4,26 | 0,70 | | |

Tablo 7.13'te görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek puanları açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(3, 407) = 0,763, p = 0,516$). En yüksek algılanan örgütsel

destek puanları 50 yaş ve üzeri grupta gözlenirken ($\bar{x} = 4,04$, $ss = 0,81$), en düşük puanlar 20-29 yaş grubundadır ($\bar{x} = 3,85$, $ss = 0,74$).

Benzer şekilde, iş-yaşam dengesi puanları açısından da yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(3, 407) = 1,551$, $p = 0,201$). En yüksek iş-yaşam dengesi puanları 30-39 yaş grubunda gözlenirken ($\bar{x} = 3,96$, $ss = 0,63$), en düşük puanlar 40-49 yaş grubundadır ($\bar{x} = 3,79$, $ss = 0,76$).

Son olarak, bilgi teknolojileri verimliliği puanları açısından da yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(3, 407) = 0,374$, $p = 0,772$). En yüksek bilgi teknolojileri verimliliği puanları 20-29 yaş grubunda gözlenirken ($\bar{x} = 4,28$, $ss = 0,80$), en düşük puanlar 40-49 yaş grubundadır ($\bar{x} = 4,19$, $ss = 0,77$).

7.7.3. Medeni Duruma Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 7.14'te sunulmuştur.

Tablo 7.14. Medeni duruma göre ANOVA analizi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | F | p |
|---------------------------------|----------|-----|------|------|-------|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | Evli | 182 | 3,92 | 0,75 | ,621 | ,538 |
| | Bekar | 191 | 3,87 | 0,73 | | |
| | Boşanmış | 38 | 4,01 | 0,67 | | |
| İş-Yaşam Dengesi | Evli | 182 | 3,80 | 0,74 | 1,097 | ,064 |
| | Bekar | 191 | 3,99 | 0,71 | | |
| | Boşanmış | 38 | 3,84 | 0,66 | | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | Evli | 182 | 4,25 | 0,70 | ,408 | ,665 |
| | Bekar | 191 | 4,23 | 0,81 | | |

| | | | | | | |
|--|----------|----|------|------|--|--|
| | Boşanmış | 38 | 4,13 | 0,80 | | |
|--|----------|----|------|------|--|--|

Tablo 7.14'te görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek puanları açısından medeni durum grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(2, 408) = 0,621, p = 0,538$). En yüksek algılanan örgütsel destek puanları boşanmış grupta gözlenirken ($\bar{x} = 4,01, ss = 0,67$), en düşük puanlar bekar grupta gözlenmektedir ($\bar{x} = 3,87, ss = 0,73$).

İş-yaşam dengesi puanları açısından da medeni durum grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(2, 408) = 1,097, p = 0,064$). En yüksek iş-yaşam dengesi puanları bekar grupta gözlenirken ($\bar{x} = 3,99, ss = 0,71$), en düşük puanlar evli grupta gözlenmektedir ($\bar{x} = 3,80, ss = 0,74$).

Son olarak, bilgi teknolojileri verimliliği puanları açısından da medeni durum grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(2, 408) = 0,408, p = 0,665$). En yüksek bilgi teknolojileri verimliliği puanları evli grupta gözlenirken ($\bar{x} = 4,25, ss = 0,70$), en düşük puanlar boşanmış grupta gözlenmektedir ($\bar{x} = 4,13, ss = 0,80$).

7.7.4. Eğitim Duruma Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 7.15'te sunulmuştur.

Tablo 7.15. Eğitim durumuna göre ANOVA analizi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | F | p | Post Hoc (Scheffe) |
|---------------------------|------------------|-----|------|------|-------|------|--------------------|
| Algılanan Örgütsel Destek | (A) Lise ve altı | 31 | 3,73 | 0,79 | 6,363 | ,002 | C > B |
| | (B) Üniversite | 183 | 3,79 | 0,71 | | | |
| | (C) Lisansüstü | 197 | 4,04 | 0,72 | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------|------------------|-----|------|------|-------|------|----------|
| İş-Yaşam Dengesi | (A) Lise ve altı | 31 | 3,67 | 0,68 | 7,156 | ,001 | C > A, B |
| | (B) Üniversite | 183 | 3,78 | 0,73 | | | |
| | (C) Lisansüstü | 197 | 4,03 | 0,70 | | | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | (A) Lise ve altı | 31 | 4,06 | 0,62 | 1,956 | ,143 | - |
| | (B) Üniversite | 183 | 4,19 | 0,77 | | | |
| | (C) Lisansüstü | 197 | 4,30 | 0,76 | | | |

Tablo 7.15'te görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek puanları açısından eğitim durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(2, 408) = 6,363, p = 0,002$). Scheffe post hoc testi sonuçlarına göre, lisansüstü eğitim grubunun algılanan örgütsel destek puanları ($\bar{x} = 4,04, ss = 0,72$), üniversite eğitimi grubundan ($\bar{x} = 3,79, ss = 0,71$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

İş-yaşam dengesi puanları açısından da eğitim durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(2, 408) = 7,156, p = 0,001$). Scheffe post hoc testi sonuçlarına göre, lisansüstü eğitim grubunun iş-yaşam dengesi puanları ($\bar{x} = 4,03, ss = 0,70$), lise ve altı ($\bar{x} = 3,67, ss = 0,68$) ve üniversite ($\bar{x} = 3,78, ss = 0,73$) eğitimi gruplarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Son olarak, bilgi teknolojileri verimliliği puanları açısından eğitim durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(2, 408) = 1,956, p = 0,143$). En yüksek bilgi teknolojileri verimliliği puanları lisansüstü eğitim grubunda gözlenirken ($\bar{x} = 4,30, ss = 0,76$), en düşük puanlar lise ve altı eğitim grubunda gözlenmektedir ($\bar{x} = 4,06, ss = 0,62$).

7.7.5. Gelir Duruma Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların gelir durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini

incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 7.16’da sunulmuştur.

Tablo 7.16’da görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek puanları açısından gelir durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(2, 408) = 88,136, p < 0,001$). Scheffe post hoc testi sonuçlarına göre, gelir durumu iyi olan grubun algılanan örgütsel destek puanları ($\bar{x} = 4,27, ss = 0,52$), gelir durumu kötü ($\bar{x} = 3,09, ss = 0,62$) ve orta ($\bar{x} = 3,61, ss = 0,72$) olan gruplardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 7.16. Gelir durumuna göre ANOVA analizi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | F | p | Post Hoc (Scheffe) |
|---------------------------------|----------|-----|------|------|--------|------|--------------------|
| Algılanan Örgütsel Destek | (A) Kötü | 37 | 3,09 | 0,62 | 88,136 | ,000 | C > A, B |
| | (B) Orta | 161 | 3,61 | 0,72 | | | |
| | (C) İyi | 213 | 4,27 | 0,52 | | | |
| İş-Yaşam Dengesi | (A) Kötü | 37 | 3,31 | 0,68 | 52,350 | ,000 | C > A, B |
| | (B) Orta | 161 | 3,62 | 0,74 | | | |
| | (C) İyi | 213 | 4,20 | 0,57 | | | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | (A) Kötü | 37 | 3,88 | 0,80 | 15,294 | ,000 | C > A, B |
| | (B) Orta | 161 | 4,07 | 0,83 | | | |
| | (C) İyi | 213 | 4,42 | 0,64 | | | |

İş-yaşam dengesi puanları açısından da gelir durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(2, 408) = 52,350, p < 0,001$). Scheffe post hoc testi sonuçlarına göre, gelir durumu iyi olan grubun iş-yaşam dengesi puanları ($\bar{x} = 4,20, ss = 0,57$), gelir durumu kötü ($\bar{x} = 3,31, ss = 0,68$) ve orta ($\bar{x} = 3,62, ss = 0,74$) olan gruplardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Son olarak, bilgi teknolojileri verimliliği puanları açısından da gelir durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(2, 408) = 15,294, p < 0,001$). Scheffe post hoc testi sonuçlarına göre, gelir durumu iyi olan grubun bilgi teknolojileri verimliliği puanları ($\bar{x} = 4,42, ss = 0,64$), gelir durumu kötü ($\bar{x} = 3,88, ss = 0,80$) ve orta ($\bar{x} = 4,07, ss = 0,83$) olan gruplardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

7.7.6. Mesleki Kıdeme Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen ANOVA analizi sonuçları Tablo 7.17’de sunulmuştur.

Tablo 7.17. Mesleki kıdeme göre ANOVA analizi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | F | p | Post Hoc (Scheffe) |
|---------------------------|--------------------|-----|------|------|-------|------|--------------------|
| Algılanan Örgütsel Destek | (A) 5 yıl ve altı | 123 | 3,68 | 0,76 | 4,136 | ,003 | E> A |
| | (B) 6-10 yıl | 77 | 4,00 | 0,69 | | | |
| | (C) 11-15 yıl | 74 | 3,97 | 0,65 | | | |
| | (D) 16-20 yıl | 61 | 4,00 | 0,73 | | | |
| | (E) 21 yıl ve üstü | 76 | 4,02 | 0,76 | | | |
| İş-Yaşam Dengesi | (A) 5 yıl ve altı | 123 | 3,76 | 0,79 | 1,793 | ,129 | |
| | (B) 6-10 yıl | 77 | 4,00 | 0,72 | | | |
| | (C) 11-15 yıl | 74 | 3,88 | 0,77 | | | |
| | (D) 16-20 yıl | 61 | 3,99 | 0,62 | | | |
| | (E) 21 yıl ve üstü | 76 | 3,93 | 0,63 | | | |
| | (A) 5 yıl ve altı | 123 | 4,17 | 0,80 | 1,631 | ,166 | |
| | (B) 6-10 yıl | 77 | 4,29 | 0,80 | | | |

| | | | | | | | |
|---------------------------------------|--------------------|----|------|------|--|--|--|
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | (C) 11-15 yıl | 74 | 4,32 | 0,66 | | | |
| | (D) 16-20 yıl | 61 | 4,36 | 0,66 | | | |
| | (E) 21 yıl ve üstü | 76 | 4,10 | 0,80 | | | |

Tablo 7.17’de görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek puanları açısından mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($F(4, 406) = 4,136, p = 0,003$). Scheffe post hoc testi sonuçlarına göre, mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan grubun algılanan örgütsel destek puanları ($\bar{x} = 4,02, ss = 0,76$), mesleki kıdemi 5 yıl ve altı olan gruptan ($\bar{x} = 3,68, ss = 0,76$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

İş-yaşam dengesi puanları açısından mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(4, 406) = 1,793, p = 0,129$). En yüksek iş-yaşam dengesi puanları mesleki kıdemi 6-10 yıl olan grupta gözlenirken ($\bar{x} = 4,00, ss = 0,72$), en düşük puanlar mesleki kıdemi 5 yıl ve altı olan grupta gözlenmektedir ($\bar{x} = 3,76, ss = 0,79$).

Son olarak, bilgi teknolojileri verimliliği puanları açısından da mesleki kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F(4, 406) = 1,631, p = 0,166$). En yüksek bilgi teknolojileri verimliliği puanları mesleki kıdemi 16-20 yıl olan grupta gözlenirken ($\bar{x} = 4,36, ss = 0,66$), en düşük puanlar mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan grupta gözlenmektedir ($\bar{x} = 4,10, ss = 0,80$).

7.7.7. Çocuk Sahibi Olma Durumuna Yönelik Bulgular

Algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 7.18’de sunulmuştur.

Tablo 7.18. Çocuk sahibi olma durumuna göre t-testi sonuçları

| Değişken | Kategori | n | Ort. | ss | t | sd | p |
|---------------------------------|----------|-----|------|-----|--------|-----|------|
| Algılanan Örgütsel Destek | Evet | 195 | 3,95 | ,70 | 1,178 | 409 | ,239 |
| | Hayır | 216 | 3,86 | ,76 | | | |
| İş-Yaşam Dengesi | Evet | 195 | 3,77 | ,70 | -3,174 | 409 | ,002 |
| | Hayır | 216 | 4,00 | ,73 | | | |
| Bilgi Teknolojileri Verimliliği | Evet | 195 | 4,23 | ,71 | -,136 | 409 | ,892 |
| | Hayır | 216 | 4,24 | ,81 | | | |

Tablo 7.18’de görülen analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek puanları açısından çocuk sahibi olma durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409) = 1,178$, $p = 0,239$). Çocuk sahibi olan grubun algılanan örgütsel destek puan ortalaması ($\bar{x} = 3,95$, $ss = 0,70$) çocuk sahibi olmayan grubun puan ortalamasından ($\bar{x} = 3,86$, $ss = 0,76$) daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

İş-yaşam dengesi puanları açısından çocuk sahibi olma durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t(409) = -3,174$, $p = 0,002$). Çocuk sahibi olmayan grubun iş-yaşam dengesi puan ortalaması ($\bar{x} = 4,00$, $ss = 0,73$), çocuk sahibi olan grubun puan ortalamasından ($\bar{x} = 3,77$, $ss = 0,70$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Son olarak, bilgi teknolojileri verimliliği puanları açısından çocuk sahibi olma durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($t(409) = -0,136$, $p = 0,892$). Çocuk sahibi olmayan grubun bilgi teknolojileri verimliliği puan ortalaması ($\bar{x} = 4,24$, $ss = 0,81$) çocuk sahibi olan grubun puan ortalamasından ($\bar{x} = 4,23$, $ss = 0,71$) çok az daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Fark analizleri kapsamında yapılan analizler sonucunda, algılanan örgütsel destek puanlarının katılımcıların eğitim durumuna, gelir durumuna ve mesleki kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. İş-yaşam dengesi puanlarının katılımcıların cinsiyetine, eğitim durumuna, gelir durumuna ve çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bilgi teknolojileri verimliliği puanlarının ise katılımcıların cinsiyetine ve gelir durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Diğer taraftan, yaş ve medeni durum değişkenleri açısından ise katılımcıların algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği düzeylerinde anlamlı farklılıklar gözlenmemiştir. Bu sonuçlara göre H₃ hipotezi kısmen desteklenmiştir.

8. TARTIŞMA

Bu araştırmada, örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Öncelikle, araştırmada gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, örgütsel desteğin iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, çalışanların örgütlerinden aldıkları desteğin artmasının iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Elde edilen bu bulgu, pandemi sürecinde belirginleşen esnek ve uzaktan çalışma koşullarının, örgütsel destek mekanizmalarıyla güçlendirildiğinde çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki sınırları daha sağlıklı bir şekilde koruyabildiğini ortaya koymaktadır.

Özellikle büyük şehirlerdeki iş-ev arasındaki yoğun trafik ve zaman kaybı göz önüne alındığında, örgütsel destekle pekiştirilen uzaktan çalışma uygulamaları, çalışanlara önemli avantajlar sağlamaktadır.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş-yaşam dengesini etkileyen önemli bir faktördür (Greenhaus vd., 2003: 513; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarındaki sorumlulukları arasında denge kurmasına yardımcı olarak, iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376). Örgütler, çalışanlarına esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkânı, çocuk bakımı desteği ve aile dostu politikalar gibi aile-dostu uygulamalar sunarak, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmaktadır (Allen, 2001: 415). Bu tür uygulamalar, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarındaki sorumlulukları arasında denge kurmasına yardımcı olmakta ve iş-yaşam dengesini kolaylaştırmaktadır (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376). Ayrıca, çalışanlar örgütün kendilerine sunduğu bu tür uygulamaları, örgütün kendilerine verdiği değerler bir göstergesi olarak algılamakta ve algıladıkları örgütsel destek artmaktadır (Allen, 2001: 416). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek, çalışanların iş-yaşam dengesini artırmaktadır (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376). Özellikle yazılım sektöründe proje yoğunluğu, kısa teslim süreleri ve yoğun müşteri beklentileri nedeniyle stres düzeyi hayli yüksek olabilmektedir. Bu sektörde faaliyet gösteren şirketlerin çalışanlarına sağladığı online egzersiz imkânları, kişisel gelişim destekleri (örneğin çevrim içi eğitim paketleri) ve “esnek mesai” gibi uygulamaların, iş-yaşam dengesini korumakta belirleyici rol oynadığı görülmüştür.

Literatürde algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğinin belirlendiği birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Örneğin, Ulukapı (2013) tarafından Konya ilindeki dört farklı üniversitede görev yapan 356 akademisyenin katılımıyla yürütülen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Thakur ve Kumar (2015) tarafından imalat sektöründe faaliyet yürüten

çok uluslu bir şirketin Hindistan operasyonlarında çalışan 96 personelin katılımıyla yürütülen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin belirlenmiştir. Shakir ve Siddiqui (2018) tarafından Pakistan'da bankacılık ve telekom sektöründe çalışan 540 personelin katılımıyla yürütülen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin belirlenmiştir. Fitria ve Linda (2019) tarafından Endonezya/Padang'da beş yıldan fazla süredir bankacılık sektöründe çalışan 78 personelin katılımıyla yürütülen çalışmada, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif ilişkinin olduğunun belirlendiği başka çalışmalar (Abdulaziz vd., 2022; Amazue ve Onyishi, 2016; Ferreira ve Gomes, 2023; Köle ve Kurt, 2018; Linda ve Fitria, 2016; Putri vd., 2021) da bulunmaktadır. Bu çalışmalarda ulaşılan sonuçlar, algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine katkı sağladığını göstermektedir. Ayrıca, Ferreira ve Gomes (2023) çalışmasında, COVID-19 sürecinde Avrupa'daki çalışanların dayanıklılığını desteklemek için örgütsel desteğin önemini vurgularken, Marumpe vd. (2023) milenyum kuşağı çalışanlarda algılanan örgütsel desteğin iş bağlılığını artırdığını belirtmiştir. Aynı zamanda, Al Riyami vd. (2023) ve Basoğlu ve Çömlekçi (2022) gibi araştırmalar, uzaktan çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini değerlendirerek, bu yeni çalışma biçiminin çalışan refahına olumlu katkılar sunduğunu ortaya koymuştur.

Diğer açıdan bakıldığında, örgütsel destek, iş-yaşam dengesizliğini azaltan bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, iş ve özel yaşam alanlarındaki rolleri arasında çatışma yaşadıklarında, bu durum iş-yaşam dengesizliğine yol açmaktadır (Duxbury, 2003: 10; Frone vd., 1992: 65). Yüksek düzeyde algılanan örgütsel destek ise çalışanların iş-yaşam dengesizliğini azaltmaktadır (Fitria ve Linda, 2019: 503; Ulukapı, 2013; Özgül vd., 2020: 4376).

Literatürde algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesizliğini negatif yönde etkilediğinin belirlendiği çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Grant-Vallone vd. (2001) tarafından İsviçre/Cenevre'de bulunan Birleşmiş Milletler'e bağlı

uluslararası bir ajansta çalışan toplam 118 katılımcıyla yürütülen çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aycan ve Eskin (2005) tarafından çeşitli bankalarda çalışan 434 katılımcı ile yürütülen çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Foley vd. (2005) tarafından Hong Kong'da toplam 877 kilise çalışanın katılımıyla yürütülen çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Önderoğlu (2010) tarafından Ankara'da 14 farklı bankadan toplam 360 çalışanın katılımıyla yürütülen çalışmada, örgütsel desteğin iş-aile dengesizliği üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan başka çalışmalar (Casper vd., 2002; Akın, 2008; Turunç ve Çelik, 2010) da olduğu görülmektedir. Al Riyami vd. (2023), COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerini incelemiş ve örgütsel desteğin iş-aile çatışmasını azaltmada etkili olduğunu göstermiştir. Ferreira ve Gomes (2023) ise Avrupa'da COVID-19 döneminde uzaktan çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde örgütsel desteğin pozitif bir etki yarattığını bulmuştur. Ayrıca, Nwankpa ve Roumani (2024) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, bilgi paylaşımı ve dijital iş yoğunluğunun, uzaktan çalışma düzenlemelerinde iş-yaşam dengesizliğini azaltan araçlar olarak işlev gördüğü belirtilmiştir.

Sonuç olarak, bu çalışmada ulaşılan, örgütsel desteğin iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu yönündeki sonucun literatürle uyumlu olduğu belirtilebilecektir.

Araştırmada daha sonra, örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda, Hayes Process Macro Model 4 kullanılarak gerçekleştirilen aracılık analizi sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, algılanan örgütsel desteğin çalışanların bilgi teknolojileri verimliliğini

artırdığını, artan bilgi teknolojileri verimliliğinin ise çalışanların iş-yaşam dengesine katkı sağladığını göstermektedir.

Literatürde örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünün incelendiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle araştırmanın bu bulgusunun benzer çalışmalarla karşılaştırmalı olarak tartışılması mümkün olmamıştır. Ancak literatür incelendiğinde, örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolü oynayabileceğini destekleyen kaynaklar olduğu görülmektedir. Çalışanlar, örgütün kendilerine bilgi teknolojileri araçları ve altyapısı sağlamasını, örgütün kendilerine verdiği değer bir göstergesi olarak algılamaktadır (Liao vd., 2009: 515). Bu durum, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği artırmakta ve örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine yol açmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Bilgi teknolojileri, iş süreçlerini otomatikleştirerek, iş birliğini kolaylaştırarak ve karar alma süreçlerini destekleyerek, çalışanların performansını iyileştirmektedir (Brynjolfsson ve Hitt, 2000: 24-25). Nwankpa ve Roumani (2024), bilgi teknolojileri kullanımının çalışanların iş süreçlerini daha verimli hale getirdiğini ve örgütsel desteğin bu teknolojilerin etkin kullanımıyla desteklendiğinde iş-yaşam dengesine olumlu etkiler sağladığını belirtmiştir. Bu çerçevede, örgütlerin çalışanlara daha iyi teknolojik imkanlar sunarak ve çalışanların teknolojik araçları daha iyi anlamalarını ve kullanmalarını sağlayarak bilgi teknolojileri verimliliğini doğrudan etkileyebileceği belirtilmektedir (Güleş vd., 2003: 62; Liao vd., 2009: 514). Artan bilgi teknolojileri verimliliğinin ise çalışanların işlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde tamamlamalarına olanak tanıyarak, iş-yaşam dengesine önemli katkılarda bulunabileceği vurgulanmaktadır (Taraftar vd., 2007: 315; Tutar, 2023: 172). Ferreira ve Gomes (2023) ise, COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmanın ve esnek çalışma olanaklarının bilgi teknolojileri desteği ile iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, bilgi teknolojileri sayesinde çalışanlar, esnek çalışma saatlerine ve uzaktan çalışma imkanına sahip olabilmektedir. Bu faktörlerin çalışanların iş-yaşam dengesini olumlu yönde

etkileyebildiği belirtilmektedir (De Wet ve Koekemoer, 2016: 277; Tarafdar vd., 2007: 316). Jiang vd. (2024), uzaktan çalışma ortamlarında bilgi teknolojilerinin iş verimliliği ve iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini artırdığını belirterek, çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlamada teknoloji desteğinin önemli bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Burada dikkat çeken husus, teknolojinin kendisinin değil, teknolojinin “nasıl” ve “ne ölçüde” kullanıldığının belirleyici olmasıdır. Örneğin, çalışanlar iyi tasarlanmış proje yönetimi yazılımları, hızlı iletişim platformları (Teams, Slack gibi) ve gelişmiş donanım desteği (yüksek hızlı internet, ergonomik ev ofis malzemeleri vb.) edindiğinde, iş süreçlerini daha kısa zamanda ve daha verimli biçimde tamamlayıp ailelerine ve kendilerine zaman ayırabilmektedirler. Bu da iş ve özel yaşam arasındaki sınırların daha sağlıklı yönetilmesine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, algılanan örgütsel desteğin çalışanlara sağlanan bilgi teknolojileri araçları ve altyapısı aracılığıyla bilgi teknolojileri verimliliğini artırdığı, artan bilgi teknolojileri verimliliğinin ise çalışanların iş-yaşam dengesine katkı sağladığı görülmektedir. Bu çerçevede, bu çalışmada ulaşılan, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin kısmi aracılık rolü olduğu yönündeki bulgunun literatürle uyumlu olduğu belirtilebilecektir.

Çalışmada son olarak, algılanan örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek üzere t-testi ve ANOVA analizleri gerçekleştirilmiştir.

Cinsiyete yönelik analizlerde erkek katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerinin kadın katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetin, iş-yaşam dengesi konusunda etkili olan bireysel faktörlerden biri olduğu kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentiler, bireylerin iş ve aile yaşamlarını nasıl idare ettikleri ve bu iki alanda karşı karşıya kaldıkları zorluklar üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Eagly ve Carli, 2003; Önel, 2006). Kadınların genellikle evdeki işler ve çocuk bakımı gibi yükümlülükleri üstlenmeleri, erkeklerin ise daha çok iş yaşamındaki rolleriyle öne çıkmaları,

cinsiyete dayalı iş-aile çatışmalarını tetikleyebilmektedir (Negiz ve Tokmakçı, 2011; Kayasandık, 2013; Bianchi vd., 2006). Literatürde bu araştırma ile uyumlu olarak, erkeklerin iş-yaşam dengesi düzeylerinin kadınlardan anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğunun belirlendiği başka çalışmalar (Pamuk ve Marşap, 2023) bulunmaktadır. Buna karşın, iş-yaşam dengesinde cinsiyete göre farklılık olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da olduğu görülmektedir (Çobanoğlu vd., 2019; Topaloğlu vd., 2019). Diğer taraftan, bu çalışmada erkek katılımcıların bilgi teknolojileri verimliliği düzeylerinin kadın katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Venkatesh ve Morris (2000), erkeklerin teknoloji kullanımında kadınlara göre daha yüksek performans gösterdiğini belirtmiştir. Bu durum, erkeklerin teknolojiye yönelik tutumlarının ve öz-yeterliliklerinin daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir (Durndell ve Haag, 2002). Ayrıca bu çalışmada, algılanan örgütsel destek düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar olduğu gibi (Nartgün ve Kalay, 2014; Doğan, 2020), örgütsel destek algısının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşan çalışmalar (Büyükgoze ve Kavak, 2017) da olduğu görülmektedir.

Araştırmalarda bu durum, toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınların ev ve aile sorumluluklarını daha yoğun üstlenmesine, erkeklerin ise ağırlıklı olarak iş hayatında konumlanmasına bağlanabiliyor (Eagly ve Carli, 2003; Bianchi vd., 2006). Dolayısıyla teknoloji kullanımına ve mesai düzenlemelerine daha fazla zaman ayırabilen erkek katılımcılar, iş-yaşam dengesi ve BT verimliliği açısından avantajlı konuma geçebiliyor. Bu sonuç, literatürdeki bazı araştırmalarla uyumlu olsa da (Pamuk ve Marşap, 2023), bazılarında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı da rapor edilmiş (Çobanoğlu vd., 2019; Topaloğlu vd., 2019). Dolayısıyla “erkeklerin daha yüksek puan alması” beklenmedik bir durum sayılmaz; fakat çalışmanın örneklem özellikleri, kültürel bağlam, sosyoekonomik faktörler ve benzeri değişkenler de sonuçları etkileyebildiğinden, bu bulgu farklı örneklemelerde tersine de çıkabilir. Bu nedenle, hem kadınların ev-iş rollerini dengeleyebilmeleri hem de erkeklerin aile yaşamına daha aktif katılımının desteklenmesi için örgütsel ve toplumsal düzeyde

iyileştirici politikalar geliştirmek önemlidir. Çalışma grubunun büyük bölümünde erkek çalışanların iş-yaşam dengesinde daha avantajlı konumda olması, ev içi rollerin hâlâ çoğunlukla kadın üzerinde yoğunlaştığını göstermektedir. Bu durum, toplumsal ve örgütsel düzeyde iyileştirici politikaların gerekliliğine işaret etmektedir. Örneğin, ebeveyn izninin sadece annelere değil, babalara da sunulması, ev içi sorumlulukların paylaşılmasını kolaylaştırabilir.

Yaşa yönelik analizlerde, katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bireylerin yaşları, iş-yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir etken olarak görülmektedir. Bireyler yaşlandıkça, iş ve aile yaşamındaki öncelikleri ve yükümlülükleri değişim göstermektedir (Wang ve Shultz, 2010). Genç yetişkinler genellikle kariyerlerine odaklanırken, orta yaşa gelindiğinde ailevi sorumluluklarda bir artış görülebilir, bu da iş-aile çatışmasına neden olabilir (Grzywacz ve Marks, 2000). Yaşlı çalışanlar ise emekliliğe yaklaşırken iş-aile dengesini farklı bir bakış açısıyla değerlendirme eğilimindedirler (Wang ve Shultz, 2010). Yaşın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi, bireylerin yaşam döngüsü içinde karşılaştıkları değişik gelişimsel görevler ve zorluklarla ilişkilidir. Genç yetişkinler için çocuk sahibi olmak veya ebeveynlik gibi görevler önemli iken, yaşlı bireylerde bakım verme sorumluluğunun azalması iş-aile dengesinde farklı bir dinamiğe yol açabilmektedir. Ayrıca, yaş ilerledikçe bireylerin iş tecrübesi ve zaman yönetimi becerilerinde görülen iyileşmelerin iş-aile dengesine olumlu etkileri olabileceği belirtilmiştir (Allen vd., 2000; Tosun ve Keskin, 2015; Umutlu, 2020). Bu doğrultuda, iş-yaşam dengesinin daha yaşlı çalışanlarda daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar olduğu görülmektedir (Pamuk ve Marşap, 2023). Diğer taraftan, Greenhaus ve Beutell (1985), iş-yaşam dengesinin sadece yaş değil, aynı zamanda işin doğası, aile yapısı ve kültürel faktörler gibi diğer değişkenlerden de etkilendiğini vurgulamıştır. Benzer şekilde, Kossek ve Ozeki (1998) de iş-yaşam dengesinin bireyin yaşam evresine bağlı olarak değişebileceğini, ancak kişisel tercihler ve işin doğası gibi faktörlerin daha fazla rol oynayabileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın bulgularına paralel olarak literatürde iş-yaşam dengesinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediğinin belirlendiği çalışmalar (Topaloğlu vd., 2019) da olduğu

görülmektedir. Diğer taraftan, bu araştırmada, katılımcıların bilgi teknolojileri verimliliği düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Czaja vd. (2006), yaşlı bireylerin teknoloji kullanımında daha düşük performans gösterdiğini vurgulamıştır. Buna karşın, bilgi teknolojilerinin benimsenmesinde yaşın bir faktör olduğu, ancak eğitim, deneyim, teknolojiye maruz kalma, iş yerindeki eğitim ve destek gibi diğer faktörlerin de önemli olduğu belirtilmiştir (Morris ve Venkatesh, 2000; Venkatesh ve Bala, 2008). Dolayısıyla, yaşa bağlı farkların görülmemesi, örgütsel eğitim ve destek programlarının etkili olabileceğini düşündürmektedir. Ayrıca bu araştırmada, katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteğin bireysel farklılıklardan ziyade, örgütsel uygulamalar ve liderlik tarzı gibi faktörlerden daha fazla etkilendiğini vurgulamıştır. Bu nedenle, yaşa bağlı farklılıkların olmaması, örgütsel destek mekanizmalarının yaş ayrımı yapmadan tüm çalışanlara eşit şekilde sunulduğunu gösterebilir.

Medeni duruma yönelik analizlerde, katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Evlilik, bireylerin iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilecek ek yükümlölükler ve beklentiler getirmektedir (Panisora ve Serban, 2013; Umutlu, 2020). Evli kişiler, iş ve aile yaşamları arasındaki sınırları çizme ve her iki alandaki gereksinimleri yönetme konusunda daha karmaşık bir etkileşimle karşı karşıya kalabilirler. İş hayatındaki yükümlölükler, eş ve varsa çocuklarla ilgili sorumluluklarla çelişebilir, bu da iş-aile çatışmasının yoğunlaşmasına sebep olabilir (Kıcır, 2015; Schieman vd., 2021). Diğer yandan, bekâr kişilerin zamanlarını yönetme konusunda daha fazla esnekliğe sahip olmaları, iş-yaşam dengesiyle ilgili sorunların bu grup arasında daha az görölme olasılığını artırır (Doruk, 2008). Bu doğrultuda iş-yaşam dengesinin evli bireylerde daha yüksek düzeyde olması beklenebilir. Buna karşın, bu araştırmanın bulgularına paralel olarak, literatürde iş-yaşam dengesinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediğinin belirlendiği çalışmalar da bulunmaktadır (Çobanoğlu vd., 2019; Topaloğlu vd., 2019; Pamuk ve Marşap, 2023). Diğer taraftan, bu araştırmada, katılımcıların bilgi teknolojileri verimliliği

düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca algılanan örgütsel desteğin katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatürde benzer bulgulara ulaşan çalışmalar olduğu görülmektedir (Büyükgoze ve Kavak, 2017; Doğan, 2020).

Eğitim durumuna yönelik analizlerde, lisansüstü mezunu katılımcıların iş-yaşam dengesi ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, bilgi teknolojileri verimliliği düzeyinin katılımcıların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bireylerin iş-yaşam dengesi kurmalarında eğitim düzeyleri de belirleyici bir rol oynamaktadır. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar, genellikle daha iyi çalışma şartlarına, esnek çalışma düzenlemelerine ve aile dostu politikalara erişebilirler ki bu durum iş-aile dengesini iyileştirebilir (Beauregard ve Henry, 2009). Ayrıca eğitim, kişilerin stres yönetimi ve problem çözme becerilerini artırabilir, böylece iş ve aile arasındaki çeşitli talepleri daha başarılı bir şekilde yönetmelerine olanak tanıyabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu doğrultuda, bu araştırmanın bulgularına paralel olarak, daha yüksek eğitime sahip bireylerin iş-yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğunun belirlendiği başka çalışmalar da olduğu görülmektedir (Topaloğlu vd., 2019; Pamuk ve Marşap, 2023). Diğer taraftan, eğitim düzeyi yükseldikçe, bireylerin kariyer beklentileri ve amaçları da artabilir, bu da iş yükünün artmasına ve sonuç olarak iş-aile çatışmasının ortaya çıkmasına yol açabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Işıkhani, 2004). Yüksek eğitilmiş bireylerin kariyerlerini geliştirmeye yönelik daha fazla çaba sarfetme eğiliminde olmaları ve bu sürecin iş-aile sınırlarını zorlayabileceği belirtilmektedir (Cinamon ve Rich, 2002; Akyüz, 2015). Ayrıca, yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin daha yoğun mesleki stresle karşı karşıya kaldıkları ve bu stresin aile yaşamlarını da olumsuz etkileyebileceği ifade edilmektedir (Duxbury ve Higgins, 1991; Işıkhani, 2004). Bu doğrultuda iş yaşam dengesinin daha düşük eğitime sahip bireylerde daha yüksek olduğunun belirlendiği çalışmalar da bulunduğu görülmektedir (Çobanoğlu vd., 2019). Diğer taraftan, algılanan örgütsel destek düzeylerinin de lisansüstü mezunları arasında daha yüksek olması, bu bireylerin örgütler tarafından daha fazla değer gördüklerini hissetmelerleriyle

açıklanabilir. Lisansüstü mezunları, örgüt içinde daha yüksek pozisyonlarda çalıştıkları ve daha fazla sorumluluk üstlendikleri için, yöneticiler ve iş arkadaşları tarafından daha fazla destekleniyor olabilirler. Literatürde benzer sonuçlara ulaşan çalışmaların olduğu görülmektedir (Nartgün ve Kalay, 2014; Büyükgöze ve Kavak, 2017).

Gelir durumuna durumuna yönelik analizlerde, gelirini iyi seviyede algılayan katılımcıların iş-yaşam dengesi, bilgi teknolojileri verimliliği ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yüksek gelir, bireylerin iş ve özel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurmalarına olanak tanıyabilir. Örneğin, daha yüksek gelir seviyesine sahip bireyler, çocuk bakımı veya ev işlerinde yardımcı olacak profesyonel hizmetler alarak iş yüklerini azaltabilirler. Diğer taraftan, yüksek gelirli bireyler, daha güncel ve gelişmiş teknolojik araçları kullanarak işlerini daha verimli bir şekilde yürütebilirler. Ayrıca, bu bireyler, bilgi teknolojileri konusunda eğitim ve gelişim fırsatlarına daha fazla yatırım yapabilirler. Literatürde benzer bulgulara ulaşan çalışmalar (Pamuk ve Marşap, 2023) olduğu görülmektedir.

Mesleki kıdeme yönelik analizlerde, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliğinin katılımcıların mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Uzun yıllar aynı örgütte veya sektörde çalışan bireyler, genellikle daha fazla deneyime ve bilgiye sahip olduklarından, örgüt tarafından daha değerli görülme, örgüt içinde daha fazla tanınma ve takdir görme şansına sahip olabilirler. Bu durum onların algılanan örgütsel destek düzeylerini artırabilir. Ayrıca, bu çalışanların örgüt içinde güçlü sosyal bağlar ve ilişkiler geliştirmiş olma ihtimalleri de örgütsel destek algılarını olumlu yönde etkileyebilir. Literatürde benzer bulgulara ulaşan çalışmalar (Büyükgöze ve Kavak, 2017; Çobanoğlu vd., 2019) olduğu görülmektedir. Yüksek kıdeme ve eğitime sahip çalışanlar, kurum içinde kendilerini ifade etme ve kurumu etkileme potansiyeli daha yüksek olan bir grup haline gelebilir. Hem yöneticiler hem de insan kaynakları politikaları, bu çalışanların tecrübelerinden ve ağlarından

faydalanmak ister; dolayısıyla örgüt içi destek mekanizmaları bu gruba daha kolay ve daha hızlı sunulabilir. Bu da algılanan örgütsel destek düzeyini yükseltir.

Çocuk sahibi olma durumuna yönelik analizlerde, çocuğu olmayan katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeylerinin çocuk sahibi katılımcılardan anlamlı olarak daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, bilgi teknolojileri verimliliği ve algılanan örgütsel destek düzeyinin katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Çocuk sahibi olmanın çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştıran bir durum olduğu vurgulanmaktadır (Çiftçi, 2020). Çalışma hayatı ile evdeki sorumluluklar arasındaki uyum, çocukların varlığıyla daha karmaşık bir boyut kazanmakta ve iş-aile çatışmasının artmasına yol açabilmektedir. Çocuk sahibi çalışanlar, çocuksuz olanlara göre iş ve aile yaşamları arasında daha fazla çatışma yaşamaktadırlar (Schieman vd., 2021; Duxbury ve Higgins, 2003). Çobanoğlu vd. (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise çocuk sayısının iş-yaşam dengesinde farklılığa yol açmadığı görülmüştür.

Günümüzde hızla yaygınlaşan esnek ve uzaktan çalışma sistemlerinde, örgütsel desteğin ve bilgi teknolojilerinin rolü giderek daha kritik hale gelmektedir. Hem bireysel hem de kurumsal düzeyde başarı, bu unsurların etkin biçimde bütünleştirilmesiyle sağlanabilir. Ayrıca, üst yönetim kadrolarının stratejik bakış açısıyla bu destek mekanizmalarını sürekli iyileştirmesi; özellikle evli, çocuklu ve kadın çalışanlar gibi dezavantajlı grupların iş-yaşam dengesini iyileştirecektir. Bu da genel olarak işgücü verimliliğini ve çalışan bağlılığını artırma potansiyeli taşımaktadır.

9. SONUÇ

Bu araştırmada, örgütsel destek ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini, şirketlerin yazılım geliştirme birimlerinde uzaktan çalışan iş görenler arasından kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan 411 katılımcı oluşturmuştur. Araştırma verileri, demografik bilgi formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve Bilgi Teknolojileri Verimliliği Ölçeğini içeren bir çevrimiçi anket formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 26.0 paket programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda, örgütsel desteğın iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında, örgütsel desteğın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir. Özellikle, bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolüne ilişkin bulgunun literatüre katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Korelasyon analizine göre, algılanan örgütsel destek ile iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Regresyon analizleri, algılanan örgütsel desteğın hem iş-yaşam dengesi hem de bilgi teknolojileri verimliliği üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, bilgi teknolojileri verimliliğinin de iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Aracılık analizi sonuçları, algılanan örgütsel desteğın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde bilgi teknolojileri verimliliğinin kısmi aracılık rolü oynadığını ortaya koymuştur. Algılanan örgütsel destek arttıkça, bilgi teknolojileri verimliliği de artmakta ve bu durum çalışanların iş-yaşam dengesi üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Bu bulgular, örgütlerin çalışanların iş-yaşam dengelerini desteklemek için bilgi teknolojilerinin etkin kullanımını teşvik etmelerinin önemini vurgulamaktadır.

Araştırmada gerçekleştirilen fark analizi (t-testi ve ANOVA) sonuçları ise iş-yaşam dengesinin erkek, lisansüstü mezunu, geliri iyi olan ve çocuğu olmayan

çalışanlarda daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bilgi teknolojileri verimliliği açısından ise erkek ve geliri iyi olan çalışanlar lehine anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Son olarak, lisansüstü mezunu, geliri iyi olan ve daha fazla kıdeme sahip çalışanların örgütsel destek algılarının daha yüksek seviyede olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılara yönelik aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Örgütler, çalışanlarına sağladıkları desteği artırmalıdır. Bu destek, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar, esnek çalışma düzenlemeleri, çalışan yardım programları ve kariyer gelişim fırsatları gibi uygulamaları içerebilir. Ayrıca, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamak için düzenli geri bildirim anketleri yapılabilir ve bu geri bildirimler doğrultusunda iyileştirmeler yapılabilir. Örgütsel desteğin artırılması, çalışanların iş-yaşam dengesini iyileştirmeye ve bilgi teknolojileri verimliliğini artırmaya katkı sağlayacaktır.
- Çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamak için esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları ve izin politikaları gibi esnek çalışma düzenlemeleri teşvik edilmelidir. Çalışanların iş yükünü dengelemek ve stres seviyelerini azaltmak için iş yükü yönetimi ve stres yönetimi eğitimleri düzenlenebilir.
- Bilgi teknolojileri verimliliğini artırmak için örgütler, çalışanlarına gerekli teknolojik altyapıyı, eğitim ve destek hizmetlerini sağlamalıdır. Çalışanların teknoloji kullanım becerilerini geliştirmek, güncel teknolojilere erişimlerini sağlamak ve teknik sorunlarda destek sunmak, bilgi teknolojileri verimliliğini artırmada önemli rol oynayacaktır.
- Örgütler, erkek çalışanların iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği açısından avantajlı konumda olduğunu dikkate almalı ve kadın çalışanların bu alanlardaki gelişimini desteklemelidir. Kadın çalışanlar için mentorluk programları, network oluşturma fırsatları ve eğitimler sunulabilir. Ayrıca,

kadın çalışanların iş-yaşam dengesini desteklemek için özellikle çocuk bakım imkanları ve esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar hayata geçirilmelidir.

- Lisansüstü eğitim, iş-yaşam dengesi ve örgütsel destek algısı üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Örgütler, çalışanlarının lisansüstü eğitim almalarını teşvik etmeli ve desteklemelidir. Bunun için eğitim bursları, esnek çalışma saatleri veya izin politikaları gibi uygulamalar geliştirilebilir.
- Gelir düzeyi, iş-yaşam dengesi, bilgi teknolojileri verimliliği ve örgütsel destek algısı üzerinde belirleyici bir faktördür. Örgütler, çalışanlarının gelir düzeyini iyileştirmeye yönelik adil ve şeffaf ücret politikaları geliştirmelidir. Ayrıca, düşük gelirli çalışanlar için finansal destek ve yardım programları sunulabilir.
- Çocuk sahibi olmak, iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebilmektedir. Örgütler, ebeveyn olan çalışanlar için çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma düzenlemeleri ve aile dostu politikalar geliştirmelidir. Bu uygulamalar, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olacaktır.
- Kıdem, örgütsel destek algısını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütler, kıdemli çalışanların deneyimlerinden faydalanmalı ve onları karar alma süreçlerine dahil etmelidir. Ayrıca, kıdemli çalışanların bilgi ve deneyimlerinden faydalanmak için mentorluk programları oluşturulabilir ve bu çalışanların genç ve yeni çalışanlara rehberlik etmeleri teşvik edilmelidir.

Araştırmanın sınırlılıkları ve bu sınırlılıklara dayalı olarak gelecek araştırmalar için önerileri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu araştırma, örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği arasındaki ilişkileri incelemekle birlikte, yalnızca belirli bir sektörde (yazılım geliştirme) ve çalışma düzenlemesinde (uzaktan çalışma) gerçekleştirilmiştir. Gelecekteki araştırmalar, farklı sektörleri ve çalışma düzenlemelerini kapsayacak şekilde genişletilebilir. Böylece, bu değişkenler

arasındaki ilişkilerin sektörel ve çalışma düzenlemesi bağlamında nasıl farklılaştığı incelenebilir ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.

- Araştırmada kullanılan örneklem, kartopu örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu durum, örneklemin temsil gücünü sınırlandırabilmektedir. Gelecekteki araştırmalarda, daha geniş ve temsil gücü yüksek örneklem kullanılabılır. Örneğin, farklı bölgelerden ve demografik özelliklerden katılımcıların dahil edildiği, olasılıklı örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı çalışmalar yapılabilir. Böylece, sonuçların genellenebilirliği artırılabilir.
- Araştırma, kesitsel bir tasarıma sahiptir ve değişkenler arasındaki ilişkiler belirli bir zaman diliminde incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalar, boylamsal tasarımlar kullanarak değişkenler arasındaki ilişkilerin zaman içindeki değişimini ve nedenselliğini inceleyebilir. Böylece, örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği arasındaki ilişkilerin dinamik yapısı ve uzun vadeli etkileri daha iyi anlaşılabilir.
- Mevcut araştırma, örgütsel destek ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolüne odaklanmıştır. Gelecekteki araştırmalar, bu ilişkide rol oynayabilecek diğer aracı veya düzenleyici değişkenleri inceleyebilir. Örneğin, iş özerkliği, yönetici desteği, örgüt kültürü gibi faktörlerin bu ilişkilerdeki rolü araştırılabilir. Ayrıca, bilgi teknolojileri verimliliği dışında, iş performansı, iş tatmini, bağlılık gibi farklı sonuç değişkenleri de incelenebilir.
- Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, verilerin öz-bildirim anketleri aracılığıyla toplanmış olmasıdır. Öz-bildirim yöntemi, katılımcıların yanıtlarında sosyal beğenirlik yanlılığına yol açabilir ve bu da sonuçların doğruluğunu etkileyebilir. Gelecek araştırmalarda, daha objektif veri toplama yöntemleri kullanılarak bu yanlılık azaltılabilir. Örneğin, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği gibi değişkenlerin ölçümünde performans değerlendirmeleri ve yöneticilerin geri bildirimleri gibi ek veri kaynakları kullanılabilir.

- Son olarak, bu araştırma nicel bir yaklaşım benimsemiş ve değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak analiz edilmiştir. Gelecekteki araştırmalar, nitel veya karma yöntemler kullanarak konuyu derinlemesine inceleyebilir. Örneğin, çalışanlarla yapılan görüşmeler veya odak grup çalışmaları ile örgütsel destek, iş-yaşam dengesi ve bilgi teknolojileri verimliliği ile ilgili deneyimler, algılar ve beklentiler hakkında daha zengin ve ayrıntılı veriler elde edilebilir. Böylece, nicel bulgular nitel bulgularla desteklenerek daha kapsamlı bir anlayış geliştirilebilir.



KAYNAKLAR

Abdulaziz, A., Bashir, M., & Alfalih, A. A. (2022). The impact of work-life balance and work overload on teacher's organizational commitment: do Job Engagement and Perceived Organizational support matter. *Education and Information Technologies*, 27(7), 9641-9663.

- Aguilera, Anne, Virginie Lethiaisb, Alain Ralletc & Laurent Proulhaca. "Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives." *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 92 (2016): 1-11.
- Akanni, A. A., & Oduaran, C. A. (2017). Work-life balance among academics: do gender and personality traits really matter? *Gender and Behaviour*, 15(4), 10143-10154.
- Akay, Müge, & Nilsen Kundakcı. "ÇKKV ve Tamsayılı Programlama Yöntemleri ile Bir Üretim İşletmesinde Uzaktan Çalışma Modelinin Oluşturulması." *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 24.2 (2021): 548-568.
- Akça, Meltem, & Mübeyyen Tepe Küçüköglü. "COVID-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma." *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives* 8.1: 71-81.
- Akın, M. (2008). Örgütsel destek, sosyal destek ve iş/aile çatışmalarının yaşam tatmini üzerindeki etkileri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(25), 141-171.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Aksoy, Beyhan. "Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri." *Ege Academic Review* 12.3 (2012), 401-414.
- Akyüz, S. (2015). *İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi: safranbolu bölgesindeki otel ve konaklardaki çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Al Riyami, S., Razzaki, M. R., Al-Busaidi, A. S., & Palalie, R. (2023). Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of work-family

- conflict and work motivation. *Heritage and Sustainable Development*, 5(1), 33-35. <https://doi.org/10.37868/hsd.v5i1.129>
- Alallo, H. A. R. (2018). İşletmelerde iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş tatminine etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alami, R., Gorji, O. H., & Asrami, M. S. (2016). The role of information technology (IT) in development and increase of the efficiency of human resources. *Journal of Social Science Studies*, 3(2), 2016.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Allen, Tammy D., Timothy D. Golden, & Kristen M. Shockley. "How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings." *Psychological science in the public interest* 16.2 (2015): 40-68.
- Alp, Mustafa. "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)." *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan 1* içinde (795-854), İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- Alper, Yusuf, & İlknur Kılıkış. *İş ve sosyal güvenlik hukuku*. Dora Basın Yayın, 2020.
- Altan, Senem ve Ömer Turunç. "Algılanan örgütsel destek ile iş yaşamında mutluluk ilişkisinde yaş ve iş yaşam dengesinin rolü." *İşletme Araştırmaları Dergisi* 13.3 (2021): 2552-2570.

- Altner, A. (2019). Toplam Faktör Verimliliği Ve Ekonomik Büyüme: Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Panel Veri Analizi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 123-141.
- Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2016). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among Nigerian bank employees. *Social Indicators Research*, 128, 147-159.
- Anafarta, N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of perceived organizational support (POS) with organizational commitment, in-role performance, and turnover intention: Mediating role of felt obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Arvola, René, Piia Tint, Ülo Kristjuhan, Virve Siirak. Impact of telework on the perceived work environment of older workers. *Scientific Annals of Economics and Business*. 64(2), (2017), 199-214.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 491-509.
- Atabay, E. S. (2012). *İş-aile çatışması ile iş tatmini ilişkisi: banka çalışanları üzerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Aycañ, Zeynep ve Mehmet Eskin. "Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey." *Sex Roles* 53 (2005): 453-471.
- Aykan, E. (2016). Örgütlerde insan kaynaklari uygulamalari ile algilanan örgütsel destek arasindaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-137.
- Aysen, Tokol. "Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler." Dora Yayınları, Bursa, 2011.
- Bailey, Diane E., & Nancy B. Kurland. "A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior* 23.4 (2002): 383-400.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world*. Simon and Schuster.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Barber, Larissa K., & Alecia M. Santuzzi. "Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery." *Journal of Occupational Health Psychology* 20.2 (2015): (2), 172-189.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.

- Basođlu, O., & mleki, M. F. (2022). The effect of remote-work attitude on life satisfaction: Investigating the mediating role of job satisfaction. *Revista de Cercetare Ői IntervenŐie Socială*, 77, 23-36.
- Baş, M. (2020). *Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmıŐlıđın aracılık rolü – Erzincan'daki sağlık çalışanları üzerine bir uygulama* (Doktora Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Başol, Oğuz, & Mehmet Fatih mleki. "Uzaktan alıŐma Tutumu Ölçeği Geçerlik-Güvenirlik alıŐması." *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9.1 (2022): 243-261.
- Bayar, M. (2021). Örgütlerde iş-aile atıŐması ve çatışma yönetiminde çözüm stratejileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(1), 65-70.
- Baycık, Gaye, Doğan Sevil, Dulay Yangın Dilek & Oğuzhan Yay. "Covid 19 pandemisinde uzaktan alıŐma: Tespit ve öneriler." *alıŐma ve Toplum* 3(70), (2021), 1683-1728.
- Bayram, Levent. "Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık." *SayıŐtay dergisi* 59 (2005): 125-139.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Bell, Amanda S., Diana Rajendran, & Stephen Theiler. "Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics." *E-journal of Applied Psychology* 8.1 (2012), 25-37.
- Bensghir, T. K. (2006). *Bilgi teknolojileri ve örgütsel değişim*. Ankara: TODAİ.
- Bergum, Svein. "How to manage non-independent workers at a distance." *10 th international Telework workshop, Liverpool/Preston*. 2005.

- Berkün, Sanem. *Özürümlülerin istihdamında ev esashlı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler*. Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Bilginoğlu, Elif. "COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları." *Çalışma ve Toplum* 2.69 (2021): 1099-1146.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Bolat, T., & Yılmaz, Ö. (2006). Dış kaynaklardan yararlanma ve işletme performansı ilişkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 4(5), 78-92.
- Brynjolfsson, E., & Hitt, L. M. (2000). Beyond computation: Information technology, organizational transformation and business performance. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 23-48.
- Burch, Stephen. *Teleworking: A strategic guide for management*. Kogan Page, 1991.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.
- Büyükgöze, H., & Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Casper, Wendy J., et al. "Work--family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers." *Journal of Occupational Health Psychology* 7.2 (2002): 99-108.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S. C., & Farmer, P. (1998). *Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing*. Paper Presented at the Institute of Behavioral and Applied Management Annual Conference. Orlando.
- Coelli, T. J., Rao, D. S. P., O'Donnell, C. J., & Battese, G. E. (2005). *An introduction to efficiency and productivity analysis* (2nd ed.). Springer.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277-299.

- Coşkun, S. (2019). *İşletmelerde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin ölçülmesi: İnşaat sektöründe bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of Vocational Behavior*, 58(2), 164-209.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology*, 29(2), 269-280.
- Çağatay, A. (2012). *İş-aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: ankara'daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çakar, N. D., & Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi:" algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.

- Çelik, Sümeyra. "Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller." Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, 2007.
- Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerindeki etkisi ve afyon il merkezindeki bayan banka çalışanları üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Çevik, Y. (2020). Türkiye’de aileye yönelik sosyal hizmet ve aile danışmanlığı uygulamaları (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çiftçi, E. (2020). İş aile yaşam dengesinin performansa etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Çobanoğlu, F., Şarkaya, S. S., & Sertel, G. (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve yöneticiler üzerinde bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 783-795.
- Dambrin, Claire. "How does telework influence the manager-employee relationship?" *International Journal of Human Resources Development and Management* 4.4 (2004): 358-374.
- Daniels, Kevin, David Lamond, and Peter Standen. "Teleworking: frameworks for organizational research." *Journal of management studies* 38.8 (2001): 1151-1185.
- Davis, Allison. "Telework Productivity and Effectiveness: Factors that Influence Results-Oriented Job Assessments." 2011.

- De Wet, Wihan, and Eileen Koekemoer. "The increased use of information and communication technology (ICT) among employees: Implications for work-life interaction." *South African Journal of economic and management sciences* 19.2 (2016): 264-281.
- Dedrick, J., Gurbaxani, V., & Kraemer, K. L. (2003). Information technology and economic performance: A critical review of the empirical evidence. *ACM Computing Surveys*, 35(1), 1-28.
- Devi, A. C., & Rani, S. S. (2012). Personality and work--Life Balance. *Journal of Contemporary Research in Management*, 7(3), 23-36.
- Di Martino, Vittorio, & Linda Wirth. "Telework: A new way of working and living." *Int'l Lab. Rev.* 129 (1990): 529-554.
- Diker, O. (2010). *İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Doğan, S. (2020). İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 361-379.
- Doğrul, Burcu Şefika, & Seda Tekeli. "İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma." *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi* 2.2 (2010): 11-18.
- Doruk, N. Ç. (2008). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının bireylerin performansları üzerine etkisinde iş ve yaşam tatmininin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Durndell, A., & Haag, Z. (2002). Computer self efficacy, computer anxiety, attitudes towards the Internet and reported experience with the Internet, by gender, in an East European sample. *Computers in Human Behavior*, 18(5), 521-535.

- Duxbury, L. (2003). Work-life conflict in Canada in the new millennium: A status report. *Sydney Papers*, 15(1), 78-97.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14(6), 807-834.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E. (2006) *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Effiong, Micah. *Organizational commitment and employee performance. Factors that promote positive motivational behavior among the employees*. GRIN Verlag, 2020.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. American Psychological Association.

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenberger, Robert, Robin Huntington, Steven Hutchison, and Debora Sowa. "Perceived organizational support." *Journal of Applied Psychology* 71.3 (1986): 500-507.
- Ekonomi, Münir. "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği." *Çalışma Hayatında Esneklik, Flexibilitat Im Arbeitsleben, Çeşme Altın Yunus* (1994): 27-31.
- Erben, G. S., & Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 12(22), 103-121.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eser, Burçin Yılmaz, & Harun Terzi. "Türkiye'de işsizlik sorunu ve Avrupa istihdam stratejisi." *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 30 (2008): 229-250.
- Fayganoğlu, P. (2021). İş aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi* 2(40), 293-321.

- Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). Work-life balance and work from home experience: Perceived organizational support and resilience of European workers during COVID-19. *Administrative Sciences*, 13, 153. <https://doi.org/10.3390/admsci13050153>
- Ferreira, P., & Gomes, S. (2023). Work–Life Balance and Work from Home Experience: Perceived Organizational Support and Resilience of European Workers during COVID-19. *Administrative Sciences*, 13(6), 153.
- Fitria, Yuki, and Muthia Roza Linda. “Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention.” *Advance in Economic and Management Research* 65 (2019): 503–506.
- Foley, S., Linnehan, F., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2005). The impact of gender similarity, racial similarity, and work culture on family-supportive supervision. *Group & Organization Management*, 30(4), 420-441.
- Foley, Sharon, Ngo Hang-Yue, and Steven Lui. "The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work-family conflict in Hong Kong." *Asia Pacific Journal of Management* 22 (2005): 237-256.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment*. UK: University of Oxford.
- Friedman, S. D., Christensen, P., & DeGroot, J. (1998). Work and life: The end of the zero-sum game. *Harvard Business Review*, 76, 119-130.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health, 127*(10), 946-951.
- Gerçek, M., Atay, S. E., & Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yasam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal, 6*(11), 67-85.
- Giray, Muazzez Deniz, and Deniz N. Sahin. "Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenirlik çalışması." *Türk Psikoloji Yazıları 15.30* (2012): 1-11.
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology, 23*(1), 289-313.
- Gonçalvez, Madelena. Portekiz'de Güvenceli Esneklik, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 18*, (2010), 232-244.
- Gorsy, C., & Panwar, N. (2016). Work-life balance, life satisfaction and personality traits among teaching professionals. *International Journal in Management & Social Science, 4*(2), 98-105.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review, 25*(2), 161-178.
- Görgülü, H. (2022). *Algılanan örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Grant-Vallone, Elisa J., and Ellen A. Ensher. "An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates." *International Journal of Intercultural Relations 25.3* (2001): 261-278.

- Grant, Christine A., Louise M. Wallace, and Peter C. Spurgeon. "An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance." *Employee Relations*, 35(3), (2013), 527-546.
- Grant, Christine A., Louise M. Wallace, and Peter C. Spurgeon. "An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance." *Employee Relations* 35 (3), (2013). 527-546.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1981). Relationships among employees' work and nonwork responses. *Journal of Organizational Behavior*, 2(3), 203-209.

- Gupta, S., Devdutt, P., & Itam, U. J. (2023). Centrality of psychological well-being of IT employees during COVID-19 and beyond. *Decision*, 49(4), 365-380.
- Güleş, Hasan Kürşat, Hasan Bülbül, and Vural Çağlıyan. "Bilişim Teknolojileri Kullanımının İşletme Performansına Etkisi: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama." *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 3.6 (2003): 61-83.
- Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford Press.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.
- Howes, J. C., Cropanzano, R., Grandey, A. A., & Mohler, C. J. (2000). Who is supporting whom? : Quality team effectiveness and perceived organizational support. *Journal of Quality Management*, 5(2), 207-223.
- Hurme, Pertti. "Mobile communication and work practices in knowledge-based organizations." *Human Technology* 1.1 (2005): 101-108.
- Illegems, Viviane, Alain Verbeke, and Rosette S'Jegers. "The organizational context of teleworking implementation." *Technological forecasting and social change* 68.3 (2001): 275-291.

ILO (2020). COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publicati on/wcms_747075.pdf]. (Erişim: 18.06.2022).

Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE), 5(2), 730-750.

Ismawati, B., Soetjipto, B. E., & Sopiah, S. (2023). The influence of work-life balance and work from home on work productivity: A systematic literature review. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 2023.

Işık, C. (2016). Türkiye’de toplam faktör verimliliği ve ekonomik büyüme ilişkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 45-56.

Işıkhan, V. (2004). *alışma hayatında stres ve başa çıkmanın yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.

İzki, . (2019). *ğretmenlerin iş aile yaşam dengesinin iş performans algısına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbül Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbül.

Jaafar, N. A., & Abdul Rahim, R. A. (2022). Telecommuting and Employee Productivity: Mediating Role of Work-Family Conflict and Autonomy. *Proceedings of the International Academic Symposium of Social Science 2022*.

Jamal, A., Begum, S., Alam, H., & Hussain, T. (2023). Impact of perceived organizational support on innovative work behavior and burnout in teachers: Thriving at work as the mediator. *Journal of Education and Educational Development*, 10(2), 283-307. <http://dx.doi.org/10.22555/joeed.v10i2.815>

Jiang, M. Y., Yasui, K., & Yugami, K. (2024). Working from home, job tasks, and productivity. *Telecommunications Policy*, 48(8), 102806. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2024.102806>

Johnson, S. (2001). *Work-family attitudes and beliefs: Implications for future air force* (Doctoral Dissertation). Colorado State University, USA.

- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah devleti modellerine göre Avrupa Birliği'nde iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(1), 22-39.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşam dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(1), 387-402.
- Karaalioglu, Z. F. (2019). *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel araştırma yöntemleri* (37. baskı). Nobel Akademi, Ankara, 2022.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Karayel, M., Akkoç, İ., & Birer, İ. (2018). Örgütsel destek, sosyal destek ve lider desteğinin iş performansına etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-332.
- Karayel, S. (2020). How knowledge inertia influences intent to leave at managerial level in organizations: Moderating role of tenure. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1878-1894.

- Kaushik, A., & Nair, M. (2020). Work LIFE BALANCE: A holistic review of theoretical and contemporary concepts. *Tathapi (UGC CARE Journal)*, 19(2), 389-396.
- Kayasandık, A. E. (2013). *İş-aile çatışması ve duygusal bağlılık ilişkisinde algılanan örgütsel adaletin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Keser, A., & Güler, B. K. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kıdır, B. (2015). *Evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kıdır, Başak. "Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma." *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 129-157.
- Kılıç, Gözdenur. "Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı." *Terazi Hukuk Dergisi* 15.164 (2020): 805-819.
- Kizza, Joseph Migga. "History of computing." *Ethical and social issues in the information age*. Springer, London, 2013. 1-12.
- Kline, R.B. (2011). *Methodology in the social sciences*. Guilford Press.
- Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557.
- Korukçu, N. (2022). *Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesine etkisi ve insan kaynakları yönetimi perspektifinden incelenmesi: Isparta ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Köle, M., & Kurt, A. (2018). The moderator role of psychological capital between perceived organizational support and work-family balance: A service sector research. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 134-146.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507.
- Kundnani, N., & Mehta, P. (2014). Role of personality traits in balancing work-life. *International Journal of Management Research and Reviews*, 4(7), 722.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Kuvaas, B. (2008). An exploration of how the employee-organization relationship affects the linkage between perception of developmental human resource practices and employee outcomes. *Journal of Management studies*, 45(1), 1-25.
- Küçükusta, Deniz. "Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), (2007), 243-268.

- Lakshmi, V., Nigam, R., & Mishra, S. (2017). Telecommuting – A Key Driver to Work-Life Balance and Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(1), 20-23.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (16th ed.). Pearson Education.
- Lave J., & Wegner E. (1991). *Situated learning legitimate peripheral participation*. New York: Cambridge University Press.
- Levy, F., & Murnane, R. J. (2004). *The new division of labor: How computers are creating the next job market*. Princeton University Press.
- Li, Q., Mohamed, R., & Khan, H. (2022). The effect of perceived organizational support and employee care on turnover intention and work engagement: A mediated moderation model using age in the post pandemic period. *Sustainability*, 14(15), 9125. <https://doi.org/10.3390/su14159125>
- Liao, H., Toya, K., Lepak, D. P., & Hong, Y. (2009). Do they see eye to eye? Management and employee perspectives of high-performance work systems and influence processes on service quality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 371-391.
- Liao, Y., Yang, Z., Wang, M., & Kwan, H. K. (2016). Work–family effects of LMX: The moderating role of work–home segmentation preferences. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 671-683.
- Lim, C. (2024). Beyond fatiguing virtual meetings: How should virtual meetings for workplaces be supported? **International Journal of Human-Computer Interaction**, 40(18), 5103-5118. <https://doi.org/10.1080/10447318.2023.2231279>
- Linda, M. R., & Fitria, Y. (2016). The influence of perceived organizational support on work-life balance with transformational leadership as the moderating variable. In *Proceeding International Conference Local wisdom for Re-Thinking Global Solutions*, 21-23 September 2016, Padang.

- Lockwood, N., (2003), *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
- López-Igual, Purificación, & Paula Rodríguez-Modroño. "Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe." *Sustainability* 12.21 (2020): 8797.
- Madsen, Susan R. "The Benefits, Challenges, and Implications of Teleworking: A Literature Review." *Culture & Religion Review Journal* 2011.1 (2011).
- Maier, R. (2007). *Knowledge management systems: Information and communication technologies for knowledge management*. Berlin: Springer.
- Mamatha, K., & Thoti, K. K. (2023). The effects of working remotely on employee productivity and work-life balance. *Journal of Advanced Zoology*, 44(5-6), 1304-1313.
- Marks, N. F., Lambert, J. D., & Choi, H. (2002). Transitions to caregiving, gender, and psychological well-being: A prospective US national study. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 657-667.
- Marumpe, D. P., Rosnani, T., Heriyadi, H., Fahrana, Y., & Jaya, A. (2023). Are perceived organizational support and flexible working arrangement able to influence employee engagement among millennials? *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(11), 28-44. <https://doi.org/10.9734/AJEBA/2023/v23i119794>
- Mathieu, John E., & Dennis M. Zajac. "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment." *Psychological bulletin* 108.2 (1990): 171-194.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits*. Cambridge University Press.

- McCarthy, A., Cleveland, J. N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work–life balance outcomes in Ireland: a multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), 1257-1276.
- Metselaar, S. A., den Dulk, L., & Vermeeren, B. (2023). Teleworking at different locations outside the office: Consequences for perceived performance and the mediating role of autonomy and work-life balance satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 43(4), 456-478. <https://doi.org/10.1177/0734371X221087421>
- Mohammadi, M., Davatgari, A., Asgharpour, S., Shabanpour, R., Mohammadian, A., Derrible, S., Pendyala, R. M., & Salon, D. (2024). The interaction between the recent evolution of working from home and online shopping. *Transportation*. <https://doi.org/10.1007/s11116-024-10506-4>
- Molino, Monica, et al. "Wellbeing costs of technology use during Covid-19 remote working: An investigation using the Italian translation of the technostress creators scale." *Sustainability* 12.15 (2020): 5911.
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel Psychology*, 53(2), 375-403.
- Mostafa, Bassant Adel. "The effect of remote working on employees wellbeing and work-life integration during pandemic in Egypt." 14(3), (2021), 41-48.
- Mouakket, S., & Aboelmaged, M. (2023). Understanding the influence of problematic smartphone use on work productivity in the post-COVID-19 pandemic. **Information Development**. <https://doi.org/10.1177/02666669231213940>
- Naktiyok, Atılhan, & Ömer Faruk İşcan. "İş görenlerin evden çalışmaya ilişkin tutumları: Bireysel özellikler ve iş sürükleyicileri açısından bir uygulama." *Akdeniz İİBF Dergisi* 3.6 (2003): 53-72.

- Naktiyok, S. (2019). The impact of organizational support on quality of work life within the scope of psychological empowerment. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 119-132. <https://doi.org/10.26466/opus.571458>
- Nartgün, Ş. S., & Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies (Elektronik)*, 9(2), 1361-1376.
- Neal, M. B., & Hammer, L. B. (2017). *Working couples caring for children and aging parents: Effects on work and well-being*. Psychology Press.
- Negiz, N., & Tokmakçı, E. (2011). Çalışma yaşamında kadının tükenmişliği: Aile-iş-sosyal yaşam açısından tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi örneği). *Journal of Yasar University*, 24(6), 4041-4070.
- Nguyen, Hoai Nam, Tran, Thi Hoang Mai, Nguyen, Thi Hai Yen, & Nguyen, Thi Thuy Quynh. "The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7.6 (2020): 439-447.
- Nickson, David, & Suzy Siddons. *Remote working*. Routledge, 2012.
- Nilles, Jack M. "Telecommuting and urban sprawl: mitigator or inciter?" *Transportation* 18.4 (1991): 411-432.
- Nwankpa, J. K., & Roumani, Y. F. (2024). Remote work, employee productivity and innovation: The moderating roles of knowledge sharing and digital business intensity. *Journal of Knowledge Management*, 28(6), 1793-1818. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2022-0967>
- Önderoğlu, Seçil. "Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar." *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

- Önel, N. (2006). *İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 47-72.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2015). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 69-99.
- Özgener, Şevki. "Çalışma hayatında esnekliğin işletme verimliliği üzerine etkileri: karşılaştırmalı bir çalışma." *Amme İdaresi Dergisi* 38.3 (2005): 51-79.
- Özgül, Burcu, Turhan Erkmen ve Elvan Karaarslan. "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma." *Business & Management Studies: An International Journal* 8.5 (2020): 4364-4412.
- Özsever, Ç., Gençoğlu, T., & Erginel, N. (2009). İşgücü verimlilik takibi için sistem tasarımı ve karar destek modelinin geliştirilmesi. *Journal of Science and Technology of Dumlupınar University*, 18, 45-58.
- Öztırak, M. (2023). Sivil havacılıkta kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 25-43.

- Pamuk, M. M., & Marşap, A. (2023). İş-yaşam dengesi, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumunun örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkileri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(3), 73-99.
- Panisoara, G., & Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.
- Parlak, N. K. (2015). *Refah devletinin yeniden yapılanması ve AB ülkelerinde iş-yaşam dengesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pehlivan, A. İ. (2016) *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pekdemir, Işıl, & Merve Koçoğlu Sazkaya. "İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14.1 (2014): 309-338.
- Perlow, L. A. (1998). Boundary control: The social ordering of work and family time in a high-tech corporation. *Administrative Science Quarterly*, 43(2)328-357.
- Pinar, I., Mehtap, O., & Erzenin, E. (2017). The effect of end-user perceptions of information technologies on information sharing. *Journal of Global Strategic Management*, 11(1), 3-24.
- Prasad, KDV, Mangipudi Mruthyanjaya Rao, Vaidya Rajesh, Muralidhar Budumuru. "Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in hyderabad." *International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology (IJARET)* 11.4 (2020), 4), 372 389.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.

- Primecz, H., Toarniczky, A., Kiss, C., Csillag, S., Szilas, R., & Bacsi, K. (2023). Information and Communications Technology's impact on work-life interference: Cases of 'Employee-Friendly Organizations'. *Intersection*, 23(1), 63-83. <https://doi.org/10.3758/respri.v23i1>
- Prokopenko, J., Baykal, O., Atalay, N., & Fidan, E. (2005). *Verimlilik yönetimi: uygulamalı el kitabı*. Ankara: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Putri, A., Amran, A., Suparwo, A., Kurniawan, A., Rahayu, Y. S., & Suryana, S. (2021). The importance of perceived organizational support and work from home to increase work-life balance during the covid-19 pandemic. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 4(3), 10-21.
- Raišienė, Agota Giedrė, et al. "Working from home—Who is happy? A survey of Lithuania's employees during the COVID-19 quarantine period." *Sustainability* 12.13 (2020): 5332.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027-1030.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Örgütsel davranış* (İnci Erdem, Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-1.

- Saeed, Komal, & Yasir Aftab Farooqi. "Examining the relationship between work life balance, job stress, and job satisfaction among university teachers (A case of University of Gujarat)." *International Journal of multidisciplinary sciences and engineering* 5.6 (2014): 9-15.
- Sarker, Suprateek, Saonee Sarker, Xiao Xiao, Manju Ahuja, "Managing employees' use of mobile technologies to minimize work-life balance impacts." *MIS Quarterly Executive*, 11(4), (2012), 1-15.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 146-166.
- Schieman, S., Badawy, P. J., A. Milkie, M., & Bierman, A. (2021). Work-life conflict during the covid-19 pandemic. *Socius*, 7, 1-19.
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Scott, Darren M., Ivy Dam, & Antonio Páez. "Investigating the effects of social influence on the choice to telework." *Environment and Planning A* 44.5 (2012): 1016-1031.
- Sears, G. J., Zhang, H., & Han, Y. (2016). Negative affectivity as a moderator of perceived organizational support–work outcome relationships. *Personality and Individual Differences*, 98, 257-260.
- Serinikli, Nilüfer. "COVİD 19 Salgın Sürecinde Örgütsel Değişim: Uzaktan/Evden Çalışma Modeli." *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 31.1 (2021): 277-288.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sinavi: iş-aile yaşamı dengesi(zliği) ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.

- Shakir, K., & Siddiqui, S. J. (2018). The Relationship Between Work-Life Balance Initiatives and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *JISR Management and Social Sciences & Economics*, 16(2), 65-84.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
- Shareena, P., and Mahammad Shahid. "Work from home during COVID-19: Employees perception and experiences." *Global Journal for Research Analysis* 9.5 (2020): 1-3.
- Sharma, B. S., & Gaur, N. (2023). The impact of flexible work arrangements on work-life balance. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(1), 2023.
- Sığrı, Ü., & Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 131-154.
- Sığrı, Ünsal. "İs görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma." *Anadolu University Journal of Social Sciences* 7 (2007): 261-278.
- Siagian, G. F., Setyabudi, C. M., & Mayasintarasi, V. (2024). The impact of quality of work life and work-life balance on job satisfaction: The mediating role of perceived organizational support. *Journal LA Sociale*, 5(2), 273-286.
- Slyke, C. V. (2008). *Information communication technologies: Concepts, methodologies, tools, and applications*. London: Information Science Reference.

- Smyth, Danielle. Organizational Commitment & Job Performance. <https://work.chron.com/organizational-commitment-job-performance-3598.html>, (Erişim Tarihi: 17.06.2023).
- Soysal, Tamer. Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 1(9), (2006). 133-165.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.
- Stair, R. M., & Reynolds, G. W. (2010). *Principles of information systems* (9th ed.). Cengage Learning.
- Steindel, C., & Stiroh, K. J. (2001). *Productivity: What is it, and why do we care about it?* New York: Federal Reserve Bank of New York.
- Stephen, A., Sundari, V. M., Thayumanavar, D., Shakya, R. K., & Muthukumar, E. (2023). Technology and its role in shaping the future of work-life balance. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 1045-1053. <https://doi.org/10.53585/kuy.3035.3095>
- Stringer, Carolyn, Jeni Didham, & Paul Theivananthampillai. "Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees." *Qualitative Research in Accounting & Management* 8.2 (2011): 161-179.
- Sulistiyanı, E., Hidayat, Y. A., & Setiawan, A. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement, and work-life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 123-143.
- Survival, F., Kholisah, F. N., & Mulyono, M. (2024). The role of organizational support perceived as a moderation of the influence of competencies and work ethic on job satisfaction. *Journal of Management Research and Studies*, 2(1), 2024.
- Suryadi, Y., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. (2022). Employee Productivity Determination: In Work-Life Balance (WLB), Work From Home (WFH),

- Information Technology (IT), and Work Flexibility. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 5(2), 730-750.
- Şenel, M. (2023). *Azım ve algılanan örgütsel desteğin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisi: bankacılık sektörü üzerine bir uygulama* (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
- Şimşek, Esra. *Esnek Çalışmanın Bir Türü Olarak Uzaktan Çalışma Ve İstanbul Aydın Üniversitesi'nde Konuyla İlgili Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Taşcı, F. (2012, November). Verimlilik artışında emek etkinliği üzerine bir yaklaşım: ah-me-t modeli. *Journal of Social Policy Conferences*, 61, 177-199. İstanbul University.
- Taşdelen-Karçkay, Arzu, and Orkide Bakalım. "The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction." *Australian Journal of Career Development* 26.1 (2017): 3-13.
- Taştan, Seçil, Emre İşçi, and Burcu Arslan. "Örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi: İstanbul özel hastanelerinde bir çalışma." *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 19 (2014): 121-138.
- Teker, S. (2015). *Okullarda iş-yaşam dengesiyle örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, M. S. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management journal*, 48(1), 146-157.
- Tett, Robert P., & John P. Meyer. "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings." *Personnel psychology* 46.2 (1993): 259-293.
- Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The effect of perceived organizational support, role related aspects and work involvement on work-life balance: Self efficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5(1), 1-8.
- Topaloğlu, E. Ö., Sönmez, R., & Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 66-83.
- Topgöl, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zliği)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 1(23), 217-231.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Torkzadeh, Gholamreza, and William J. Doll. "The development of a tool for measuring the perceived impact of information technology on work." *Omega* 27.3 (1999): 327-339.
- Tosun, C., & Keskin, F. (2017). Çalışan-dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları, kurumsal iletişim ve verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, (4), 7-27.

- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turban, E., Leidner, D., McLean, E., & Wetherbe, J. (2008). *Information technology for management* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ömer ve Mazlum Çelik. "Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma." *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14.1 (2010): 209-232.
- Tutar, Kürşat. "İş ve Aile Yaşamı Dengesinde İş Paylaşımının Önemi." *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 25.Özel (2023): 161-178.
- TÜBİSAD. Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği. 10.03.2024. <https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad-bit-2022-tr-120523.pdf>
- Türen, Ufuk ve Haluk Erdem. "Örgütsel Adalet Algısının İş görenlerin Bilgi Teknolojileri Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma." *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 19 (2017): 89-110.
- Ulukapı, Hande. *Algılanan örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisi: Konya Üniversiteleri örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

- Umutlu, S. (2020). *Çalışan kadınların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi: Kadın akademisyenler üzerine bir uygulama* (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Uyar, Gülistan. *Örgütsel bağlılık ve motivasyon*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2015.
- Uykuseven, F. B. (2022). *Pandemi sürecinde okul öncesi öğretmenlerinin iş-aile yaşam dengesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Uysal, Neşe & Merve Çayır Yılmaz. "Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi." *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi* 4.2 (2020): 26-37.
- Uzun, Y. (2013). *Tek gelirli ve çift gelirli Ailelerde yaşanan iş aile çatışmasının iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisi: zonguldak ilindeki dershaneler örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Venkatesh, V., & Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. *Decision Sciences*, 39(2), 273-315.
- Venkatesh, V., & Morris, M. G. (2000). Why don't men ever stop to ask for directions? Gender, social influence, and their role in technology acceptance and usage behavior. *MIS Quarterly*, 115-139.
- Vermeulen, T., & Scheepers, C. B. (2020). Mediating effect of perceived organisational support on authentic leadership and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1122>
- Viswanathan, K., & Jeyakumaran, D. (2015). Instrument development for studying work-life balance programs in information technology firms. *IOSR Journal*

of *Business and Management (IOSR-JBM)*, 11(4), 47-53.
<https://www.iosrjournals.org>

Vittersø, Joar, Sigmund Akselsen, Bente Evjemo, Tom Erik Julsrud, Birgitte Yttri, Svein Bergvik. "Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners. Quantitative and qualitative results from a European survey." *Journal of happiness studies* 4.2 (2003): 201-233.

Wang, H., Liu, P., Zhao, X., & Xiao, C. (2022). Work-related use of information and communication technologies after hours (W_ICTs) and work-family conflict: A moderated mediation model. *SAGE Open*, 12(3), 1-12.
<https://doi.org/10.1177/21582440221120169>

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.

Welz, Christian, and Felix Wolf. "Telework in the European Union: Eurofound. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2010.

Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.

Yavuz, N. (2018). *İş-yaşam dengesi ile iş stresinin esnek çalışma uygulamaları bağlamında incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Yavuz, N., & Doğan, A. (2019). İş stresinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin esnek çalışma bağlamında test edilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 41-62.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Samiye Erdoğan. *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.
- Yıldırım, Ali ve Hasan Şimsek. *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (11. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1999.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zahoor, N., Abdullah, N., & Zakaria, N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, 11(4), 1367-1378.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zeynel, Esra ve İlker H. Çarıkçı. "Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 20(3), (2015). 217-248.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Bilgilendirme

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü doktora öğrencisi Osman SUBAŞI tarafından Dr. Öğretim Üyesi Andaç TOKSOY danışmanlığında yürütülen “Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi ve Bilgi Teknolojileri Etkileşimi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” isimli tez çalışması kapsamında yürütülmektedir.

Bu araştırmanın amacı; uzaktan çalışan teknoloji çalışanlarının algıladıkları örgütsel desteğin iş-yaşam dengesine etkisinin ve bu etkide bilgi teknolojileri verimliliğinin aracılık rolünün incelenmesidir.

Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra dilediğiniz zaman bırakabilirsiniz.

Araştırma içerisinde sizden isim soy isim gibi kişisel bilgileriniz istenmemektedir. Bunun yanında, sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacaktır ve kesinlikle üçüncü taraflarla paylaşılmayacaktır. Araştırmada elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlarla, anonim olarak ve topluca kullanılacaktır. Bu çerçevede, araştırmaya katılmanız durumunda herhangi bir gizlilik/güvenlik zafiyeti oluşmayacaktır. Araştırmaya katılmamanız durumunda da herhangi bir olumsuz sonuç ile karşılaşmayacaksınız. Araştırma, taraflara maddi sorumluluk da yüklememektedir.

Bu anketi doldururken yaklaşık 10 dakika ayırmanız gerekecektir. Çalışmanın sağlıklı sonuçlar verebilmesi için sorulara samimi bir biçimde cevap vermeniz ve tüm soruları yanıtlamanız önem taşımaktadır.

Desteğiniz için teşekkür ederim.

Osman SUBAŞI

Onay Formu

İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü doktora öğrencisi Osman SUBAŞI tarafından Dr. Öğretim Üyesi Andaç TOKSOY danışmanlığında yürütülen “Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi ve Bilgi Teknolojileri Etkileşimi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma” isimli tez çalışması kapsamında yürütülen anket çalışmasına yönelik olarak katılımcılara verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum. Tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına dayandığımı, kişisel bilgilerin korunacağı, araştırmadan bir sebep göstermeden ayrılabilceği, maddi bir sorumluluk alınmayacağı konularını net bir şekilde anladım.

Onay (Lütfen aşağıdaki kutucuğu işaretleyiniz)

Araştırmaya katılmayı kabul ettiğimi ve araştırma kapsamında şahsımdan elde edilen bilgilerin eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanılmasına izin verdiğimi hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın kendi özgür irademle beyan ederim.

Demografik Bilgi Formu

| | |
|--|--|
| Cinsiyetiniz | <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek |
| Yaşınız | |
| Medeni durumunuz | <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Boşanmış |
| Eğitim durumunuz | <input type="checkbox"/> Lise ve altı <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Lisansüstü |
| Gelir durumunuzu nasıl algılıyorsunuz | <input type="checkbox"/> Kötü <input type="checkbox"/> Orta <input type="checkbox"/> İyi |
| Kaç yıldır bu mesleği yürütmektesiniz | <input type="checkbox"/> 5 yıl ve altı <input type="checkbox"/> 6-10 yıl arası <input type="checkbox"/> 11-15 yıl arası <input type="checkbox"/> 16-20 yıl arası <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üstü |

| | |
|-------------------|---|
| Çocuğunuz var mı? | <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır |
|-------------------|---|

| ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek üzere size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz. | 1=Kesinlikle katılmıyorum | 2=Katılmıyorum | 3=Ne katılıyorum | 4=Katılıyorum | 5=Kesinlikle katılıyorum |
|---|---------------------------|----------------|------------------|---------------|--------------------------|
| 1. Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Çalıştığım kurum işimle ilgili yapabileceklerin en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılara değer verir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek üzere size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz. | 1=Kesinlikle katılmıyorum | | 2=Katılmıyorum | | 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum | | 4=Katılıyorum | | 5=Kesinlikle katılıyorum | |
|---|---------------------------|---|----------------|---|----------------------------------|---|---------------|---|--------------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Kendi ihtiyaçlarımı ve hayatımdaki önemli insanların ihtiyaçlarını karşılayabiliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Aile ve iş yaşamımla ilgili rollerimi dengeli bir şekilde yönetebiliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. İş yaşamım ile aile yaşamım arasındaki dengeyi koruyarak kendime yeterli zaman ayırabiliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Hem işteki hem de ailedeki rollerime eşit düzeyde bağlılık duyuyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. İş ve aile yaşamımı kontrollü bir şekilde yönetiyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Çoklu yaşam rollerim (çalışan/eş/anne-baba vd.) arasında bir denge oluşturmakta başarılıyım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. İş ve aile yaşamıma özgü rollerimin çatışmasıyla oluşan durumlarla baş edebiliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Aile ve iş yaşamıma ait rollerimden aynı oranda doyum alıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ ÖLÇEĞİ Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtmek üzere size en uygun gelen rakamı işaretleyiniz. | 1=Kesinlikle katılmıyorum | | 2=Katılmıyorum | | 3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum | | 4=Katılıyorum | | 5=Kesinlikle katılıyorum | |
|--|---------------------------|---|----------------|---|----------------------------------|---|---------------|---|--------------------------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. İşimde kullandığım teknoloji daha fazla işi başarmamda bana yardımcı oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. İşimde kullandığım teknoloji yaptığım işin verimliliğinin artırmasında yardımcı oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. İşimde kullandığım teknoloji işimi daha iyi yapmamda bana yardımcı oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. İşimde kullandığım teknoloji yaptığım işin kalitesinin artırmasında yardımcı oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|



Ek 2: Ölçek Kullanım İzin Onay E-postaları

Re: İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ / İzin Talebi

From: huseyin ekinci

To:

Ali Sabancı Date: Thursday,
March 7, 2024 at 03:29 PM
GMT+3

Merhabalar Sayın Subaşı,

Prof. Dr. Ali SABANCI ile geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapıp Türkçeye uyarladığımız "İş Yaşam Dengesi Ölçeğini" yapacağınız çalışmalarda referans vermek kaydıyla kullanmanızdan memnuniyet duyarız.

İyi çalışmalar dileriz.

Android için [Outlook](#) edinin

From: Subasi,Osman

Sent: Thursday, March 7, 2024 3:24:18 PM

To: Hüseyin Ekinci

Subject: İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ / İzin Talebi

Merhabalar Hüseyin Hocam,

Ben, Kültür Üniversitesi İşletme bölümü doktora öğrencilerinden Osman Subaşı'yım. "rgtsel Destek, İş-Yaşam Dengesi ve Bilgi Teknolojileri Etkileşimi: Uzaktan alışanlar zerine Bir Araştırma" konulu araştırmamda kullanmak üzere "İş-YAşAM DENGESİ LEğİ" isimli geliştirmiş olduğunuz ölçek için izin istiyorum. Bu konuda uygunluk verirsiniz çok memnun olacağım.

Saygılarımla,

Osman Subaşı



Re: BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ/ İzin Talebi

From: UfukTüren
To:
Date: Thursday, March 7, 2024 at 10:30 PM GMT+3

Osman bey merhaba,
Ölçeği kullanmanızda bir sakınca
yoktur. Başarılar dilerim. Prof.Dr.
Ufuk Türen
OSTİMTECH ANKARA

Sent from [Outlook for iOS](#)

From: Subasi,Osman
Sent: Thursday, March 7, 2024 3:21 pm
To:
Subject: BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ/ İzin Talebi

Merhabalar Ufuk Hocam,

Ben, Kültür Üniversitesi İşletme bölümü doktora öğrencilerinden Osman Subaşı'yım. "Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi ve Bilgi Teknolojileri Etkileşimi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırmamda kullanmak üzere "BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VERİMLİLİĞİ" isimli geliştirmiş olduğunuz ölçek için izin istiyorum. Bu konuda uygunluk verirsiniz çok memnun olacağım.

Saygılarımla,

Osman Subasi

Fw: "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin" Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması / İzin Talebi

On Saturday, March 9, 2024, 4:47 PM, Funda Nayir

wrote:

Osman Bey merhaba,.

Ölçeği bilimsel çalışmalarınızda

atf vererek kullanabilirsiniz. İyi

çalışmalar dilerim.

Doç.Dr. Funda Nayir - Pamukkale Üniversitesi- Eğitim Fakültesi - Eğitim Bilimleri Bölümü -EJERCongress Başkan Yardımcısı ve Alan Koordinatörü

Assoc. Prof. Dr. Funda Nayir- Pamukkale University- Faculty of Education - Department of Educational Sciences -EJERCongress Vice-President and Network Coordinator

Projeler (Projects)

Principal Investigator: Erasmus+: Inter Cultural Evaluation and Planning

(ICCEP)- www.iccep.wordpress.com Principal Investigator: Erasmus+: Aiding

Culturally Responsive Assessment in Schools (ACRAS)

Proje Yürütücüsü : BAP: Karatekin Üniversitesi Öğrencilerinin Akademik Hizmetlere İlişkin Memnuniyet Düzeyi İle Derse Katılımları Arasındaki İlişki (The Relationship Between Satisfaction Level of the Students at Çankırı Karatekin University with respect to Academic Services and Student Engagement Level)

Son Yayınlar (Recent Publications)

Nayır, F., Sarı, T., & Bozkurt, A. (2024). Reimagining education: bridging artificial intelligence, transhumanism, and critical pedagogy. *Journal of Educational Technology & Online Learning*, 7(1), 102-115
Nayır, F., Sarı, T. ve Sarıdaş, G. (2024). "Karma Yöntem Araştırma Sorularının Doğasını Keşfetmek", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 60, Denizli, ss. 361-372

Nayır, F. (2022). How to Create a Culturally Responsive Class?

Društvena istraživanja, 3, 31, 537- 558,

<https://doi.org/10.5559/di.31.3.08> (SSCI)

Cinar, D.B. ve Nayır, F. (2022). Eğitimde Sosyal Adalet Liderliği ile Okul

Aidiyet Duygusu Arasındaki İlişki: Kanonik Korelasyon Analizi. EĞİTİM

VE BİLİM, 47(211). doi:<http://dx.doi.org/10.15390/EB.2022.11280> (SSCI)

7 Mar 2024 Per 15:18 tarihinde Subasi,Osman

şunu yazdı: Merhabalar Funda Hocam,

Ben Kültür Üniversitesi İşletme bölümü doktora öğrencilerinden Osman Subaşı'yım. "Örgütsel Destek, İş-Yaşam Dengesi ve Bilgi Teknolojileri Etkileşimi: Uzaktan Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırmamda kullanmak üzere "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin" Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması isimli geliştirmiş olduğunuz ölçek için izin istiyorum. Bu konuda uygunluk verirsiniz çok memnun olacağım.

Saygılarımla,

Osman Subaşı