

Akademisyenlere Yönelik Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Küresel Akademik Performans ve İş-Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi

Ethem MERDAN*

ÖZ

İnsanlar iş süreçlerinde hem fiziksel hem de psikolojik olarak yorulmakta ve bu durum onların etkinlik ve verimliliklerinin düşmesine neden olabilmektedir. Bu olumsuz durumun azaltılmasında iş ve sosyal yaşam arasında dengenin ve uyumun oluşmasını sağlayan esnek çalışma düzenlemelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Öyle ki çalışma hayatında hem zaman hem de yer bakımından kolaylıklar sağlayan esnek çalışma düzenlemeleri sayesinde hem çalışanın performansı hem de iş-yaşam kalitesi artabilir. Böylece hem zaman daha etkili kullanılabilir hem de çalışanlar işlerinde daha verimli olabilirler. Bu çalışmada amaç, esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi üzerindeki rolünü tespit etmektir. Çalışmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ndeki akademik personel oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise, bu üniversitede çalışan 423 akademik personel olarak belirlenmiştir. Çalışmada veriler online anket yöntemi ile toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesini etkilemediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Esnek Çalışma Düzenlemeleri, Küresel Akademik Performans, İş-Yaşam Kalitesi

JEL Sınıflandırması: D23, M12, M19

The Impact of Flexible Working Arrangements for Academics on Global Academic Performance and Quality of Work-Life

ABSTRACT

People get tired both physically and psychologically during work processes, and this can cause their effectiveness and efficiency to decrease. In order to reduce this negative situation, flexible work arrangements that provide balance and harmony between work and social life are needed. In fact, thanks to flexible work arrangements that provide convenience in terms of both time and place in work life, both employee performance and work-life quality can increase. In this way, time can be used more effectively and employees can be more productive in their jobs. The aim of this study is to determine the role of flexible work arrangements on global academic performance and quality of work-life. The universe of the study consists of academic staff at Kırşehir Ahi Evran University. The sample of the study was determined as 423 academic staff working at this university. The study data were collected through an online survey method. As a result of the analyzes, it was determined that flexible work arrangements do not affect global academic performance and quality of work-life.

Key Words: Flexible Working Arrangements, Global Academic Performance, Quality of Work-Life

JEL Classification: D23, M12, M19

* Doç. Dr. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, e-posta: ethem.merdan@ahievran.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0003-2528-2326

(Makale Gönderim Tarihi: 19.05.2025 / Yayına Kabul Tarihi: 05.02.2026)

Doi Number: 10.18657/yonveek.1702027

Makale Türü: Araştırma Makalesi

GİRİŞ

İş süreçlerindeki yoğunluk nedeniyle oluşan stres ve motivasyon kaybı çalışanların performansını ve iş-yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum, örgütün genel performansına yansıtılabilmekte, etkinliğin ve verimliliğin azalmasına sonrasında işlerde gecikmelere yol açabilmektedir. Bu noktada çalışanın önemli olduğunu anlayan örgüt yönetimi, çalışanların verimliliğini artırmak için klasik çalışma sistemlerinden uzaklaşıp daha esnek çalışma uygulamalarına gitmektedirler. Öyle ki esnek çalışma ile çalışanların iş-yaşam dengesi arasında uyum sağlanabilmekte ve böylece çalışanın performansı artmakta, kaliteli bir iş yaşamına sahip olabilmektedir. Dolayısıyla örgütlerde esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin gerekli adımların atılması önem arz etmektedir. Bu noktada yöneticilere ve özellikle de insan kaynakları yönetimine önemli görevler düşmekte ve bununla ilgili örgütte farkındalık oluşmasına özen gösterilmelidir.

Çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamak ve bu bağlamda onların işe olan bağlılıklarını ve işe adanmışlıklarını artırmak için geleneksel çalışma yöntemlerinden ziyade esnek çalışma düzenlemelerinin yapılması önemli hale gelmiştir. Esnek çalışma düzenlemeleri her ne kadar yöneticiler tarafından hoş karşılanmasa da, sürekli değişen çevresel faktörlerin ve insan kaynakları yönetiminin etkisiyle, yöneticiler bu yönde karar almak zorunda kalmıştır (Atalık ve Eroğlu, 2022: 59). Yaşanan değişimler örgütlerin yeni yaklaşımlar, stratejiler ve hedefler belirlemelerine yol açmış ve yöneticiler de hızla değişen çevre koşullarına uyum sağlamak için çözümü esnek çalışma düzenlemelerini hayata geçirmekte bulmuşlardır (Bozkurt ve Uzuner, 2023: 2). Ayrıca örgütlerin mali açıdan tasarruf etmelerini ve çalışanlarda verimliliğin artmasını sağlamak amacıyla örgüt yöneticileri esnek çalışma düzenlemelerini önemsemeye başlamışlardır (Güler ve Nalbant, 2022: 534). Çünkü yöneticiler, iş süreçlerinde çalışanların verimliliklerini, iş tatminlerini ve motivasyonlarını artırmak için esnek çalışma düzenlemelerinin önemli olduğunu farkına varmışlardır (Williams, 2005: 7).

Akademik performans ölçümü, yükseköğretim kurumlarının daha kaliteli hale gelmek için başka ülkelerdeki üniversitelerle kendisini karşılaştırmasını sağladığı için önemlidir (Abubakar vd., 2018: 1). Her yıl üniversitelerin çeşitli disiplinlerinin akademik performans göstergeleri ve yükseköğretim sıralamaları THE, QS, URAP gibi kuruluşlar tarafından ayrıntılı olarak yayınlanmaktadır (Köse ve Korkmaz, 2019: 1216). Bu sıralama, ulusal ve küresel nitelikteki üniversiteler arasında sıralama ve kıyaslama yapmak için önemsenen ölçütlerden birisidir ve üniversiteler üst sıralara yükselmek için akademisyenlerine ve öğrencilerine birtakım teşvikler ve imkânlar sunmakta ve çeşitli organizasyonlar düzenleyip, şartları daha iyi hale getirmeye çalışmaktadırlar (Çizmecioğlu, 2023: 25). Bu noktada özellikle esnek çalışma düzenlemelerinin, şartların daha iyi hale getirilmesinde etkili olabileceği söylenebilir.

Üniversitelerde akademisyenlerin etkili olmalarını artıran hem iş hem de sosyal hayatlarında mutlu olmalarında iş-yaşam kalitesi etkili olabilir (Boyalıoğlu

ve Çobanoğlu, 2024,: 449). İş yaşam kalitesinin yüksek olması içsel motivasyonu ve iş tatminini artıracığı için verimlilik ve performansta artış olmasına sebep olacaktır (Bednarska vd., 2013: 101). Ancak iş-yaşam kalitesinin oluşabilmesi için iş yaşamı ve sosyal hayat arasında uyumun olması gerekmektedir ve bu esnek çalışma düzenlemeleri ile sağlanabilir.

Aziz-Ur-Rehman ve Siddiqui (2020), Subramaniam vd. (2020), Belaman vd. (2022), Akyaz ve Boz (2022), Kaçık ve Aykan (2022), Rhaditstyia vd. (2023) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesini pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Çivilidağ ve Durmaz (2024) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin iş-aile uyumunu pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Ayrıca Mungania vd. (2016), Giovanis (2017), Austin-Egole vd. (2020) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin örgüt performansını pozitif yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmalardan hareketle esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam dengesi ve örgütsel performans üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Nitekim esnek çalışma düzenlemeleri, küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesine ilişkin literatür incelendiğinde bu kavramlar arasındaki ikili ilişkileri araştıran çalışmalarla karşılaşamamıştır. Bu yüzden elde edilen bulgular yönünden çalışma önem taşımaktadır. Çalışmanın amacı, esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi üzerindeki rolünü incelemektir. Araştırmanın temel sorusu ise, “esnek çalışma düzenlemeleri küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesini etkilemekte midir?” şeklindedir. Araştırma, küresel akademik performans ve iş yaşam kalitesinin artırılması noktasında esnek çalışma düzenlemelerinin öneminin anlaşılması ve üniversitelerde uygulanabilirliğine ilişkin farkındalık oluşması açısından akademisyenlere yönelik gerçekleştirilmiştir.

I. ESNEK ÇALIŞMA DÜZENLEMELERİ

Esnek çalışma düzenlemeleri, bir işin miktar, zaman ve yer bakımından ayarlanmasına olanak tanıyan ve bireyin sağlığına fayda sağlayan uygulamalardır (Abdel vd. 2015: 37). Ayrıca esnek çalışma düzenlemeleri, çalışanlara işin yeri, süresi ve şekli hakkında daha fazla özgürlük ve kontrol sağlayan düzenlemeler olarak da ifade edilebilir (Mullins, 2007: 282). Başka bir ifadeyle, çalışanların çalışma saat ve yerlerini, kişisel ihtiyaçlarına ve kendi işlerine göre ayarlamalarını sağlayan formal ve informal uygulamalardır (Hyland, 1999: 7).

Çalışanların iş-yaşam dengesini ve düzeni sağlamak, onların performanslarını artırmak ve desteklemek amacıyla, esnek çalışma düzenlemeleri uygulanmaktadır (Groen vd., 2018: 727). Esnek çalışma düzenlemeleri, çalışan ve yöneticiler arasındaki ilişkilerin serbestçe düzenlenmesinin ötesinde bir kavram olmakla birlikte, çalışma hayatı ile ilgili normların ihtiyaç duyulduğunda durum ve zamana göre geliştirilmesi ve değiştirilmesini sağlamaktadır. Ayrıca gelişen durumlara göre belli ölçüde değişiklik ve düzenleme yapılmasına imkân sunmaktadır (Özcelik, 1995: 97).

Esnek çalışma düzenlemelerinin yapılmasında yer ve zaman esnekliğindeki değişikliklerin yanı sıra, ekonomik, sosyal, teknolojik ve iş-aile dengesinin sağlanması (Mungania vd., 2016: 162), çatışma ve stresin, işe

devamsızlığın ve personel devir hızının azaltılması, çalışanların refahının artırılması gibi birçok sebep bulunmaktadır (Örnek vd., 2022: 30). Ayrıca teknolojik yeniliklerin daha iyi uygulanması, örgütlerin ekonomiye uyum yeteneklerinin ve rekabet edilebilirliğin artırılması, çalışma şartlarını belirleyerek çalışanların zamanlarını istedikleri şekilde düzenleme ve kullanma hakkını elde etmeleri, istihdamın artırılıp işsizliğin azaltılması, işveren ve işçinin bireysel zamanları arasında uyum sağlanması, ekonomik ve teknik açıdan oluşan güçlüklerin azaltılması ve sektörde oluşan gelişmelere daha kolay uyum sağlanması da esnek çalışma düzenlemelerinin diğer nedenleri olarak sıralanabilir (Demir ve Gerşil, 2008: 72; Bacak ve Şahin, 2005: 329-331).

Esnek çalışma düzenlemeleri, süreye ilişkin yaptığı düzenlemeler sayesinde çalışanın hem iş yerine hem de ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamaktadır. Böylelikle örgüt, normal çalışma saatinin dışında işgücünü çalıştırabilir, çalışanlar ise işin başlangıç ve bitiş sürelerini kendileri ayarlayabilirler (Aslan, 2021: 273). Ayrıca esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışanlar en fazla verimli oldukları saatleri çalışmaya ayırarak daha faydalı olabilirler (Gönüllü, 2021: 48). Ayrıca esnek çalışma düzenlemeleri ile çalışanların iş tatminlerinin, işe bağlılıklarının, verimliliklerinin, işe olan katılımlarının, işgücü ve iş zenginliğinin, bağımsızlıklarının, iş yaşam dengesinin artması; iş stresinin, işe geç gelmenin ve devamsızlığın azalması gibi üstünlükleri olduğu söylenebilir. Maliyetlerin artması, işlerin plan, program, yönetim ve koordinasyonuna ilişkin sorunlar yaşanması, esnek çalışma saatlerinin denetlenmesinde güçlük yaşanması ve örgüt kültüründe yaşanan değişimler ise esnek çalışma düzenlemelerinin zayıflıkları olarak sıralanabilir (Scandura ve Lankau, 1997: 378; Kirel, 1999: 117-118).

II. KÜRESEL AKADEMİK PERFORMANS

Performans, planlanmış ve amaçlanmış bir faaliyetin sonuçlarının sözel ve sayısal olarak değerlendirilmesidir (Yılmaz ve Memişoğlu, 2019: 543). Akademik performans ise, akademisyenlerin farklı ölçütler kullanılarak belirlenmiş olan değeridir (Gur, 2017: 178) veya sahip oldukları çıktılardır (Aytekin vd., 2016: 1929). Küresel akademik performans da üniversitelerdeki akademisyenlerin sergiledikleri gelişme eğilimleri ve elde ettikleri akademik başarıların sonuçları olarak tanımlanabilmektedir (Abubakar vd., 2018: 3).

Akademik performansın, akademisyenlerin bireysel ve örgütsel performanslarına dayanan ölçütleri bulunmaktadır (Schäfer, 2016: 4). Bir akademisyenin bu ölçütlerin bir arada incelenerek belirlenen değeri olarak ifade edilen akademik performansın, kolay, aynı bazda değerlendirilen, esnek ve sözel olan ifade edilenleri sayısallaştırabilen bir modeli yoktur. Ancak “akademik yükseltilme ve atanma kriterleri” isimli ölçütler ve bunların puanlarından oluşan sistemler üniversitelerde farklı şekillerde bulunmaktadır (Ertuğrul, 2006: 155-156). Bu ölçütler akademisyenlerin yayınlarının atıf sayısı, h-indexi, ulusal ve uluslararası indekslerde taranıyor olması (Göksu ve Bolat, 2017: 442), yabancı dil, teknoloji, bilimsel araştırma ve dış etmenler karşısındaki öz yeterliliği, etkili ders anlatımı (Gur, 2017: 178) şeklinde sıralanabilir. Ayrıca yapılan projeler,

seminerler, kongreler, sempozyumların yerel, milli ve global sorunlara yönelik ürettiği çözümler de bu ölçütler arasında gösterilebilir (Erarslan, 2015: 41).

Küresel akademik performans, akademisyenin çalıştığı üniversitenin performansı ile ilgili algılarını ölçmekte ve genel değerlendirmesini yapmasına olanak sağlamaktadır (Abubakar vd., 2018: 3). Küresel akademik performans, bir üniversitenin hem bilimsel hem de genel performansını yansıtmaktadır ve paydaşların karar verme süreçlerinde yol gösterici olmaktadır (Damar vd., 2020: 563). Öyle ki akademisyenlerin performanslarında oluşan artış dolaylı olarak topluma pozitif olarak yansımaktadır, toplumun değişmesine ve gelişmesine katkı sağlamaktadır (Gur, 2017: 178).

Bireysel tercihlere önem veren ve özgürlüğün olduğu bir üniversite ortamında iş-yaşam dengesi çok önemlidir. Bu noktada çalıştığı üniversite akademisyene zaman konusunda özgürlük sunmaktadır. Böylece akademisyen hem sosyal hayatını yaşarken hem de yayın yapma, ders yapma, danışmanlık vb. faaliyetler gerçekleştirmektedir. Esnek çalışma saatleri sunan üniversitelerde, akademisyen tüm bu sorumlulukları yerine getirebilmektedirler (Bayramoğlu, 2018: 1729). Böylece akademisyen hem iş hem de sosyal yaşamındaki sorumluluklarını kendi zamanlarını kendileri programlayarak rahatlıkla yerine getirebilmektedirler.

III. İŞ YAŞAM KALİTESİ

İş yaşam kalitesi, Davis tarafından ilk defa 1960'da, çalışanların bir bütün olarak hareket etmeleri, iş ve sosyal yaşam arasındaki ilişkinin uyumlu ve nitelikli olması olarak ifade edilmiştir (Davis, 1977: 53). Başka bir ifadeyle iş-yaşam kalitesi, işyerinde çalışana sunulan kaynaklar ve faaliyetler sonucunda ihtiyaçlarına yönelik duyduğu memnuniyet düzeyidir (Sirgy vd., 2001: 242). Ya da iş-yaşam kalitesi, çalışanların işyerinde sağlanan kolaylıklar ve sakıncalı durumlara yönelik sahip oldukları algılardır (Abbasi vd., 2017: 386).

İnsan iş hayatında sürekli çalışan bir makine olarak görülmemelidir ve iş koşullarının iyileştirilmesi, insanların sosyal, psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarının giderilmesi, iş-yaşam kalitesinin sağlanması açısından önem taşımaktadır (Boyalıoğlu ve Çobanoğlu, 2024: 449). İş-yaşam kalitesinin unsurları; iş tatmininin ve motivasyonun oluşması, verimlilik sağlanabilmesi, çalışanların yönetime katılabilmeleri, kariyer imkânlarının sunulması, eğitim verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yeterli düzeyde ücret verilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması, iş güvencesi sunulması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması şeklinde sıralanabilir (Alper, 2020: 60).

İş-yaşam kalitesinin sağlanabilmesi için, çalışana örgüte katkı sunmasını sağlayabileceği fırsatlar verilmeli, çalışanların kararlara katılımları sağlanmalı, işle ilgili kaygıları azaltılmaya çalışılmalı, kendini gerçekleştirmesine imkân verilmelidir. Böylece çalışanın iş tatmini ve örgütsel bağlılığı artabilir, personel devir hızı ise düşebilir (Ünlü ve Aydoğan, 2015: 33-34). İşin yapısı, ücretlerin yeterli düzeyde olması, çalışılan ortamın fiziksel koşullarının iyi olması, teknolojik gelişmelere yönelik örgüt içi eğitim verilmesi, endüstriyel ilişkilerin iyi olması, çalışanların işe katılımının sağlanması, iş tatmininin yüksek olması, iş

güvencesinin, örgütsel adalet ve sosyal güvenliğin sağlanmış olması, örgütte sürekli eğitim verilerek çalışanların geliştirilmesi iş-yaşam kalitesini artıran durumlar olarak sıralanabilir (Çelebi ve Uysal, 2019: 176).

Eğitim kurumlarında iş yaşam kalitesi çalışanlar açısından önemli olduğu kadar, müşteriler ve paydaşlar açısından da son derece önem taşımaktadır. Çalışanların iş tatmini, aidiyet hissi, gayretlerini ve performanslarını iş yaşam kalitesi doğrudan etkilemektedir (Ak vd., 2023: 930). Ayrıca iş yaşam kalitesi motivasyonu etkilediği için etkinlik ve verimlilik de buna bağlı olarak artabilmektedir (Öztürk Çiftci ve Parlak, 2019: 689). Bu noktada örgütlerde esnek çalışma düzenlemelerinin yapılması iş yaşam kalitesinin artmasında ve buna bağlı olarak örgütün başarısında etkili olabilir.

IV. YÖNTEM

A. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler online anket ile toplanmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır:

Demografik Sorular: Cinsiyet, yaş, medeni durum ve işyerinde çalışma süresine ilişkin 4 ifade yer almaktadır.

Esnek Çalışma Düzenlemeleri: Albion (2004) tarafından geliştirilmiştir ve 13 ifadeden oluşmaktadır.

Küresel Akademik Performans Ölçeği: Abubakar vd. (2018) tarafından geliştirilmiş olan ölçek ve Damar vd. (2010)'nin çalışmasında da kullanılmıştır. 12 ifadeden oluşmaktadır.

İş-Yaşam Kalitesi Ölçeği: Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, Akar ve Üstüne (2017)'nin çalışmasında da kullanılmıştır. 23 ifadeden oluşmaktadır.

B. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

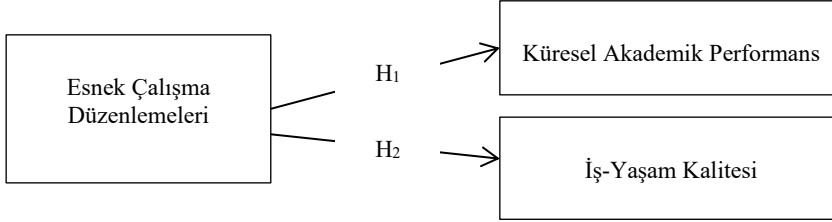
Araştırmanın evrenini, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi'ndeki 1056 akademik personel oluşturmaktadır (Sayılarla Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, 2025). Evrendeki herkese ulaşmanın güç olmasından, maliyet ve zaman kısıtlarından dolayı örnekleme yoluna gidilmiştir ve çevredeki gönüllü katılımcılara ulaşmayı kolaylaştırmasından, araştırmacının hızlı olmasını sağlamasından dolayı kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Erkuş, 2017: 138; Baltacı, 2018: 259). Evrenin sayısının tam olarak bilindiği durumlarda 384 örneklem sayısının yeterli olduğu söylenebilir (Tutar ve Erdem, 2020; Cohen vd., 2000). Uygulanan online anket ile 423 kişiden veri toplanmıştır. Buna göre, eldeki verinin evreni temsil edebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Etik kurul onayı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 16.10.2024 tarih ve 2024/11/03 karar numarası ile alınmıştır.

C. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1'deki araştırma modeli kurulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Abid ve Barech (2017), Obisi (2017), Idowu (2020), Ruth vd. (2020), Purnakara vd. (2023), Çivilidağ ve Durmaz (2024), Hulu ve Baene (2024) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Nişancı ve Usta (2021), çalışmalarında uzaktan çalışmanın performansı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Sahiman ve Arokiasamy (2024) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin öğrencilerin akademik performanslarını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu açıklamalardan hareketle esnek çalışma düzenlemeleri ile küresel akademik performans ilişkisine yönelik şu hipotez oluşturulmuştur:

H1: Esnek çalışma düzenlemeleri küresel akademik performansı pozitif yönde etkilemektedir.

Ayyıldız vd. (2021) çalışmalarında esnek çalışma uygulaması olan evden çalışmanın iş-yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediğini bulgu elde etmişlerdir. Kelliher ve Anderson (2008) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin iş kalitesini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Wu vd. (2024) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu açıklamalar bağlamında esnek çalışma düzenlemeleri ile iş-yaşam kalitesi ilişkisine yönelik hipotez şu şekilde tasarlanmıştır:

H2: Esnek çalışma düzenlemeleri iş-yaşam kalitesini pozitif yönde etkilemektedir.

V. BULGULAR

Katılımcılara ilişkin demografik özellikleri içeren bilgiler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	F (Sıklık)	Yüzde (%)	Medeni Durum	F (Sıklık)	Yüzde (%)
Kadın	196	46,3	Bekâr	114	27,0
Erkek	227	53,7	Evli	309	73,0
Yaş	F (Sıklık)	Yüzde (%)	Çalışma Süresi	F (Sıklık)	Yüzde (%)
18-25	19	4,5	1 yıldan az	7	1,7
26-30	91	21,5	1-3 yıl	67	15,8
31-35	86	20,3	4-7 yıl	81	19,1
36-40	105	24,8	8-10 yıl	101	23,9
41-45	78	18,4	10 yıldan fazla	167	39,5
46-üstü	44	10,4			

Tablo 1’de görüleceği üzere katılımcıların çoğunluğu % 53,7’si erkeklerden oluşmaktadır ve %73’ü evlidir. Yaş dağılımına bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun yani % 24,8’inin 31-35 yaş aralığında yer aldığı saptanmıştır. Katılımcıların çalışma süreleri değerlendirildiğinde %39,5’inin 10 yıldan fazla bulundukları işte çalıştıkları görülmektedir.

Ölçeklerin güvenirlik analizi sonuçları aşağıdaki Tablo-2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliği

	Cronbach Alpha Değeri (α)
Esnek Çalışma Düzenlemeleri	,841
Küresel Akademik Performans	,805
İş-Yaşam Kalitesi	,854

Tablo 2’ye bakıldığında esnek çalışma düzenlemeleri, küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir oldukları görülmektedir (Tutar ve Erdem, 2020).

Esnek çalışma düzenlemeleri ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına Tablo 3’te yer verilmektedir.

Tablo 3. Esnek Çalışma Düzenlemeleri Ölçeğine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör Yükleri		
Esnek Çalışma Düzenlemeleri İfadeler		1	2	3
ECD3		,903		
ECD4		,896		
ECD2		,834		
ECD5		,832		
ECD8			,856	
ECD7			,823	
ECD9			,785	
ECD10			,730	
ECD13				,903
ECD12				,892
ECD11				,590
Toplam Varyans				74,984
KMO				,816
Bartlett Testi	Ki-Kare	2786,163		
	df	55		
	Sig.	,000		

Tablo 3’e göre veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO katsayısı 0,81 olarak ve Bartlett değeri anlamlı olarak tespit edilmiş ($p < 0,01$) ve soru setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır. Esnek Çalışma düzenlemeleri ölçeğinde 13 ifade vardır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu toplam varyansın % 74,98’ini açıklayan 11 faktör ve 3 boyut tespit edilmiştir. Faktör yükü düşük olan 1. ve 6. sorular araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Küresel akademik performans ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo-4’de gösterilmektedir.

Tablo 4. Küresel Akademik Performans Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Küresel Akademik Performans İfadeler		Faktör Yükleri	
		1	2
KAP11		,844	
KAP12		,791	
KAP9		,774	
KAP8		,757	
KAP10		,710	
KAP7		,685	
KAP3			,814
KAP2			,738
KAP4			,668
KAP1			,646
KAP6			,635
KAP5			,574
KAP11			,814
Toplam Varyans			54,486
KMO			,760
Bartlett Testi	Ki-Kare		2218,059
	df		66
	Sig.		,000

Tablo 4'e göre veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösteren KMO katsayısı 0,76 olarak ve Bartlett değeri anlamlı olarak tespit edilmiş ($p<0,01$) ve soru setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır. Küresel akademik performans ölçeğinde 12 ifade vardır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu toplam varyansın % 54.48'ini açıklayan 12 faktör ve 2 boyut tespit edilmiştir. Araştırma kapsamından soru çıkarılmamıştır.

İş-yaşam kalitesi ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo-5'de gösterilmektedir.

Tablo 5. İş-Yaşam Kalitesi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İş Yaşam Kalitesi İfadeler		Faktör Yükleri					
		1	2	3	4	5	6
İY11		,826					
İY8		,778					
İY13		,764					
İY23		,732					
İY14		,693					
İY3		,641					
İY12		,601					
İY17			,781				
İY16			,775				
İY18			,762				
İY4			,538				
İY21				,870			
İY22				,808			
İY20				,804			
İY6					,885		

İY7				,769		
İY15				,628		
İY1					,804	
İY2					,716	
İY5						,788
İY9						,660
Toplam Varyans						75,236
KMO						,630
Bartlett Testi	Ki-Kare					6384,918
	df					210
	Sig.					,000

Tablo 5’de görüldüğü üzere veri setinin faktör analizine uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı 0,63 olarak ve Bartlett değeri anlamlı olarak tespit edilmiş ($p<0,01$) ve soru setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır. İş-yaşam ölçeğinde 23 ifade vardır. Açıklayıcı faktör analizi sonucu toplam varyansın % 75.23’ünü açıklayan 21 faktör ve 6 boyut tespit edilmiştir. Faktör yükü düşük olan 10. ve 19. sorular araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Esnek çalışma düzenlemeleri, küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	$\bar{x}$	St. Sapma	1	2	3
1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri	3,37	0,61	1,00		
2. Küresel Akademik Performans	4,75	0,26	0,045	1,00	
3. İş-Yaşam Kalitesi	3,61	0,57	0,002	0,006	1,00

* $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

Tablo 6’da esnek çalışma düzenlemeleri, küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre üç değişken arasında da ilişki bulunamamıştır.

Esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Esnek Çalışma Düzenlemelerinin Küresel Akademik Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	B	Sig.	Beta	t
Sabit	4,691	,000		65,612
Esnek Çalışma Düzenlemeleri	,019	,358	,045	,919
R	,045			
R ²	,002			
Düzeltilmiş R ²	,000			
F Değeri	0,845			
Durbin-Watson	1,215			

Tablo 7 incelendiğinde Model 1’in istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($R^2=,002$; $F = 0,845$; $p<0,01$). Araştırma bulgularına göre, esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans üzerinde etkisi saptanamamıştır ($\beta = ,045$; $p=0,358>0,01$). Buradan hareketle **H1** hipotezi reddedilmektedir.

Esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam kalitesi üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Esnek Çalışma Düzenlemelerinin İş-Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Model II	B	Sig.	Beta	t
Sabit	3,604	,000		23,011
Esnek Çalışma Düzenlemeleri	,002	,963	,002	,047
R	,002			
R ²	,000			
Düzeltilmiş R ²	-,002			
F Değeri	,002			
Durbin-Watson	1,596			

Tablo 8’e bakıldığında Model II’nin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmektedir ($R^2=,000$; $F = 0,002$; $p < 0,01$). Araştırma bulgularına göre esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam kalitesi üzerinde etkisi tespit edilememiştir. ($\beta = ,002$; $p=0,963 > 0,01$). *Dolayısıyla H2 hipotezi de reddedilmektedir.*

SONUÇ VE ÖNERİLER

Esnek çalışma düzenlemeleri iş yaşamına ve sosyal hayata önemli katkılar sağlayan uygulamalardır. Bu uygulama sayesinde iş süreçlerinde kolaylıklar sağlanmakla birlikte, daha başarılı sonuçlar elde edilebilmektedir. Öyle ki esnek çalışma düzenlemeleri ile örgütün ve çalışanların performanslarında artışlar söz konusu olabilir, kaliteli iş ve sosyal yaşam elde edilebileceği söylenebilir.

Çalışmada, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi akademisyenleri örnekleminde ($n=423$) yapılmış olup, esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi üzerindeki rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($p=0,358 > 0,01$). Bunun yanı sıra esnek çalışma düzenlemelerinin iş-yaşam kalitesini etkilemediği de tespit edilmiştir ($p=0,963 > 0,01$). Her iki hipotezin ret edilmesine rağmen esnek çalışma düzenlemelerinin hem performans hem de iş-yaşam kalitesi üzerinde etkili olabileceği bir gerçektir. Nitekim Abid ve Barech (2017), Obisi (2017), Idowu (2020), Ruth vd. (2020), Purnakara vd. (2023), Çivilidağ ve Durmaz (2024), Hulu ve Baene (2024), Nişancı ve Usta (2021), Sahiman ve Arokiasamy (2024) çalışmalarında esnek çalışma düzenlemelerinin çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Diğer taraftan Ayyıldız vd. (2021), Kelliher ve Anderson (2008), Wu vd. (2024) çalışmalarında esnek çalışma uygulamalarının iş-yaşam kalitesini pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bu çalışmalardan hareketle esnek çalışma düzenlemelerinin küresel akademik performans ve iş-yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin aynı araştırma modeliyle, farklı bir örneklem grubunda incelenmesi ile beklenen bulgulara ulaşılabileceği söylenebilir.

Çalışmanın akademisyenlerin yoğunluğu nedeniyle anketle yeterince ilgilenememeleri, sorulara gelişigüzel cevap verilmesi, maliyet gibi kısıtları bulunmaktadır. Gelecek çalışmalarda, uzaktan çalışma ve yarı zamanlı çalışma

gibi farklı türlerin performans ve iş-yaşam kalitesi üzerindeki etkileri ayrı ayrı analiz edilmelidir. Ayrıca esnek çalışma düzenlemelerinin iş tatmini, motivasyon ve tükenmişlik ile ilişkileri incelenebilir. Diğer taraftan iş-yaşam kalitesinin artmasına yönelik faydalı olabilecek örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi konuları ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı yazar tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Abbasi, M., Zakerian, A., Mehri, A., Poursadeghiyan, M., Dinarvand, N., Akbarzadeh, A. ve Ebrahimi, M. H. (2017). Investigation into effects of work-related quality of life and some related factors on cognitive failures among nurses. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 23(3), 386-392. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216991>
- Abdel, M. A., Ashoush, L., Elsayed, A. A. ve Younis, R. A. (2015). Flexible work arrangements: Related topics and directions. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(1), 36-45.
- Abid, S. ve Barech, D. K. (2017). The impact of flexible working hours on the employees performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(7), 450-466. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4874012>
- Abubakar, A., Hilman, H. ve Kaliappen, N. (2018). New tools for measuring global academic performance. *Sage Open*, 8(3), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2158244018790787>
- Ak, A., Karaçolak, H., Akyol, N. A., İçöz, E., Özcan, E. ve Demirağ, M. (2023). Öğretmenlerin iş yaşam kalitesi düzeyleri. *Premium E-Journal of Social Sciences*, 7(33), 926-938. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8308442>
- Akar, H. ve Üstüner, M. (2017). İş yaşam kalitesi ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 159-176. <https://doi.org/10.17679/inuefd.302675>
- Albion, M. J. (2004). A measure of attitudes towards flexible work options. *Australian Journal of Management*, 29(2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/031289620402900207>
- Akyaz, F. Ş. ve Boz, D. (2022). Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(2), 339-352.
- Alper, E. N. (2020). Evden işyerine ulaşımda yolda geçen zamanın çalışma yaşamının kalitesine etkisi. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 22(1), 53-70.
- Aslan, B.Y. (2021). Çalışma hayatına esneklik sağlayan düzenlemeler üzerine bir değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 268-298. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.884133>
- Atalık, B. ve Eroğlu, K. (2022). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine karşı tutumlarının işe adanmışlıklarına etkisinde örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 42, 57-88. <https://doi.org/10.17134/khosbd.1022273>
- Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. J. ve Nwokorie, C. (2020). Flexible working arrangements and organizational performance: An overview. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), 50-69.
- Aytekin, İ., Erdil, O., Erdoğan, N. ve Akgün, A. E. (2016). Academics' career capital and career satisfaction: The mediation effect of research productivity. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 16(6), 1921-1945. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.6.0412>

- Ayyıldız, F., Çam, D. İ. ve Kuş, Y. (2021). Koronavirüs (COVID-19) salgın sürecinde evden çalışma ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş yaşamı kalitesinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 136-149. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1125>
- Aziz-Ur-Rehman, M. ve Siddiqui, D. A. (2019). Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: Evidence from public sector universities employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104-127. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3510918>
- Bacak, B. ve Şahin, L. (2005). İş sağlığı ve güvenliği açısından esnek çalışma biçimlerinin değerlendirilmesi: Fırsatlar ve tehditler. *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 325-340
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 231-274.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744. <https://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Bednarska, M. A., Olszewski, M. ve Szutowski, D. (2013). The quality of work life in competitive potential development in the tourism industry: A conceptual model and research propositions. *Poznan University of Economics Review*, 13(4), 98-110.
- Belaman, J. A. X., Aziz, A. A., Kadar, N. S. A., Anyau, E., Hanafi, M. ve Sharif, N. F. binti M. (2022). How does flexibility, work-life balance, and work life performance affect the perception of working from home?. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(11), 1809-1827. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i11/14688>
- Boyalıoğlu, Ş. ve Çobanoğlu, F. (2024). Öğretmenlerin mental iyi oluş ve iş yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 444-474. <https://doi.org/10.51460/baebd.1442988>
- Bozkurt, Ö. ve Uzuner, E. (2023). Esnek çalışma uygulamalarının ücret sistemlerinde ortaya çıkardığı sorunların belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 11(1), 1-16.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. Routledge Falmer, Taylor&Francis Group.
- Çelebi, F. ve Uysal, G. (2019). Bankacıların iş yaşam kalitesinin incelenmesi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 172-190.
- Çivilidağ, A. ve Durmaz, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: A mini review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1398309>
- Çizmecioğlu, S., Boz, E. ve Çalık, A. (2023). Vakıf üniversitelerinin akademik performans analizi için yeni bir bütünsel ÇKKV çerçevesi. *Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi*, 15(1), 24-39. <https://doi.org/10.29137/umagd.1098902>
- Damar, A., Kaçay, Z., Eskiler, E. ve Soyer, F. (2020). Adaptation of the global academic performance scale: Reliability and validity study. *Sakarya University Journal of Education*, 10(3), 560-576. <https://doi.org/10.19126/suje.707838>
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-65.
- Demir, F. ve Gersil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 68-89.
- Erarslan, I. (2015). Üniversitelerin uluslararası görünürlüğü: Akademik performans ve üniversite marka değeri ilişkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 37-47. <https://doi.org/10.18221/bujss.19128>
- Erkuş, A. (2017). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık.
- Ertuğrul, İ. (2006). Akademik performans değerlendirmede bulanık mantık yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 155-176.
- Giovanis, E. (2017). The relationship between flexible employment arrangements and workplace performance in Great Britain. *International Journal of Manpower*, 39(1), 51-70.

- Göksu, İ. ve Bolat, Y. İ. (2017). Akademik teşvik uygulamasının ilk sonuçlarına ait değerlendirmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 441-452.
- Gönüllü, C. (2021). Türkiye’de “tele çalışma” üzerine sosyolojik bir değerlendirme: Gölge çalışanlar. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 38(1), 41-57. <https://doi.org/10.32600/huefd.751584>
- Groen, B. A., Van Triest, S. P., Coers, M. ve Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.007>
- Gur, R. (2017). Development of the academic performance perception scale. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(69), 177-197.
- Güler, M. ve Nalbant, F. (2022). “Evden çalışma” uygulamasının çalışanlar üzerinde yaratabileceği sorunlar ve çözüm önerileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 530-549. <https://doi.org/10.15869/itobiad.972737>
- Hulu, F. ve Baene, E. (2024). The influence of work life balance and flexible work arrangements on employee performance at pt. mahkota group, tbk. *Majority Science Journal*, 1(2), 162-171. <https://doi.org/10.61942/msj.v2i2.176>
- Hyland, M. M. (1999). Flexibility in work arrangements: how availability, preferences and use affect business outcomes. Doctoral Thesis, Rutgers University, New Brunswick, New Jersey.
- Idowu, S. A. (2020). Role of flexible working hours’ arrangement on employee job performance and retention in manufacturing industries in Agbara, Nigeria. *Economic Insights – Trends and Challenges*, IX(LXXII), 23-37.
- Kaçık, S. ve Aykan, E. (2022). Esnek çalışmanın iş-yaşam dengesi, iş tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 40-64.
- Kelliher, C. ve Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees’ perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431. <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>
- Kirel, C. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Köse, M. F. ve Korkmaz, M. (2019). Why are some universities better? An evaluation in terms of organizational culture and academic performance. *Higher Education Research & Development*, 38(6), 1213-1226. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1634679>
- Mullins, L. J. (2007). *Management and organisational behaviour*. Essex: Prentice Hall.
- Mungania, A. K., Waiganjo, E. W. ve Kihoro, J. M. (2016). Influence of flexible work arrangement on organizational performance in the banking industry in Kenya. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 159-172. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v6-i7/2238>
- Nişancı, Z. N. ve Usta, A. (2021). COVID-19 döneminde uzaktan çalışmanın iş ve özel yaşama yansımaları üzerine bir değerlendirme. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 94-109. <https://doi.org/10.18221/bujss.1003068>
- Obisi, C. (2017). Impact of flexible work arrangement on employees performance in public schools in Lagos State, Nigeria. *Ideal Journal of Economics and Management Sciences*, 3(1), 1-8.
- Örnek, A. Ş., Kavaz, B. A. ve Karacür, M. (2022). Pandemi döneminde esnek çalışma uygulamalarının çalışanların motivasyonlarına etkileri: Ankara büyükşehir belediyesi çalışanları örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(47), 27-61. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1152480>
- Özçelik, A. O. (1995). Esnek çalışma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 24(1), 97-108.
- Öztürk Çiftçi, D. ve Parlak, N. (2019). Çalışanların iş yaşam kalitesi algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Muhasebe meslek elemanları üzerine bir uygulama. *Usiness & Management Studies:An International Journal (BMIJ)*, 7(2), 687-713. <http://dx.doi.org/10.15295/bmij>

- Purnakara, D., Erlina, R. ve Ribhan (2023). The influence of flexible working space, work life balance and employee engagement on employee performance at directorate general of state asset management, Ministry of Finance of The Republic of Indonesia. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(3), 616-622.
- Rhaditstya, P. A., Prahastiwi, U. ve Sudarmo (2023). Flexible work arrangement, work-life balance and communication: a systematic literature review. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 3(135), 25-34. <http://dx.doi.org/10.18551/rjoas.2023-03.04>
- Ruth, K. J., Ambrose, K. ve Peter, O. I. (2023). Personal life management on employee performance in kenya electricity generating company in Kenya: Moderating effect of flexible working arrangement. *Journal of Business, Economics and Management Research Studies*, 1(2), 11-30.
- Sahiman, S. F. ve Arokiasamy, L. (2024). The moderating efforts of blended learning on the flexible work arrangements approach and students' performance: Evidence from student perceptions. *A journal of Management & Humanities*, 7(1), 26-31. <http://dx.doi.org/10.61762/pjmhol7iss1art27058>
- Sayılarla Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi (2025). Sayılarla üniversitemiz. <https://idari.ahievran.edu.tr/default/sayılarla> , Erişim Tarihi: 10.01.2025
- Scandura, T. A. ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4%3C377::AID-JOB807%3E3.0.CO;2-1](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4%3C377::AID-JOB807%3E3.0.CO;2-1)
- Schäfer, L. O. (2016). *Performance assessment in science and academia: Effects of the RAE/REF on academic life*. In, (pp. 1-43). London: Centre for Global Higher Education CGHE working papers 7.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P. ve Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Subramaniam, G., Ramachandran, J., Putit, L. ve Raju, R. (2020). Exploring academics' work-life balance and stress levels using flexible working arrangements. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5(15), 469-476. <https://doi.org/10.21834/ebpj.v5i15.2497>
- Tutar, H. ve Erdem, A. T. (2020). *Örnekleriyle bilimsel araştırma yöntemleri ve SPSS uygulamaları*. Seçkin Yayıncılık.
- Ünlü, Z. ve Aydoğan, E. (2015). Yenilik yönetiminin iş yaşam kalitesi üzerine etkisi: Ankara'daki devlet üniversiteleri bünyesinde bulunan teknokentlerde bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 25(2), 29-66.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. ve Easton ,S.(2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Williams, A. (2005). *Flexible working latest best practice for employers and employees*. A Specially Commissioned Report, London: Thorogood Publishing.
- Wu, T. J., Pan, Q., Zhang, K. ve Zhang, R. X. (2024). Flexible working on employees' quality of work life: The role of locus of control through psychological perspective. *Current Psychology*, 43, 33307-33322. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06848-y>
- Yılmaz Ö. ve Memişoğlu S. P. (2019). Yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirmeye ilişkin akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 9(3), 542-554.

SUMMARY

Employees may experience stress and decreased motivation due to the intensity of work processes. This situation can negatively impact their performance and quality of work-life. Consequently, a decline in organizational effectiveness and productivity may be observed. To eliminate these negative effects, flexible work arrangements can be effective. With flexible working

arrangements, employees can use their time more efficiently and perform at a higher level. By maintaining work-life balance, they can allocate more time to both their work and social life, thus achieving a higher quality of life both professionally and personally.

When the literature is examined, it is generally observed that studies focus on the relationship between flexible working arrangements and work-life balance. On the other hand, there has also been a concentration of studies on the relationship between flexible work arrangements and organizational performance. Based on these studies, it can be said that flexible work arrangements have been primarily examined in relation to work-life balance and organizational performance; however, there is a lack of sufficient research on the relationship between flexible work arrangements, global academic performance, and quality of work-life. In this regard, this study is important in contributing to the gap in the literature.

The aim of the study is to examine the role of flexible work arrangements on global academic performance and quality of work-life. The research was conducted with academics to raise awareness about the importance and applicability of flexible working arrangements in universities and to understand their significance in improving global academic performance and quality of work-life.

The population of the study consists of academics at Kırşehir Ahi Evran University. The sample comprises 423 academics from the same university. In cases where the population size is known, a sample size of 384 is considered sufficient. Therefore, it can be stated that the available data adequately represent the population.

The first part includes 4 questions measuring demographic characteristics, the second part includes 13 questions about flexible working arrangements, 12 questions about global academic performance and 23 questions about quality of work life.

A quantitative research method was used in the study. To analyze the data obtained from the survey, Cronbach's alpha analysis, reliability analysis, exploratory factor analysis, correlation analysis, and regression analysis were conducted.

The majority of participants in the study are male, married, between the ages of 31–35, and have been working in their positions for more than 10 years. These findings suggest a dynamic and relatively young academic staff.

The scales used in the study flexible work arrangements, global academic performance, and quality of work-life were found to be highly reliable (Tutar & Erdem, 2020).

The study aimed to determine the role of flexible work arrangements on global academic performance and work-life quality. Upon examining the research findings, it was determined that flexible work arrangements have no significant effect on global academic performance ($p=0.358 > 0.01$). Additionally, flexible

work arrangements were found to have no effect on quality of work-life ($p=0.963 > 0.01$). Thus, the hypotheses H1 and H2 were rejected.

The study has certain limitations, such as the inability of academics to fully engage with the survey due to workload, random or careless responses to questions, and constraints related to time and cost. Future studies may investigate the relationship between flexible work arrangements, global academic performance, and quality of work-life in different sectors, which could yield valuable contributions to the literature. Furthermore, research could focus on organizational behavior and human resource management topics that may positively influence quality of work-life.