

# Akademisyenlerin İş-Aile Yaşam Dengesinin Akademik Üretkenlik Üzerindeki Etkisi

Esra SİPAHİ DÖNGÜL<sup>1</sup>

Akademisyenlerin İş-Aile Yaşam Dengesinin Akademik Üretkenlik Üzerindeki Etkisi

The Impact of Academics' Work-Family Balance on Academic Productivity

## Öz

Bu çalışma, Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi algılarının akademik üretkenlik üzerindeki etkisini incelemektedir. 409 öğretim üyesinin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği kullanılmıştır. Bulgular, kadın akademisyenlerin aile-iş uyumunun erkeklere göre daha yüksek olduğunu ve işin aileye olumsuz etkisinin yaş, unvan ve medeni durum gibi demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca iş-aile dengesi yüksek olan akademisyenlerin akademik motivasyon ve üretkenliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, kurumsal destek ve politikaların akademik verimliliği artırmada kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** iş-aile yaşam dengesi, akademik üretkenlik, toplumsal roller, örgütsel destek, akademisyenler

## Abstract

This study examines the impact of work-family life balance perceptions of academics working at Aksaray University on academic productivity. In the research conducted with the participation of 409 faculty members, the Work-Family Life Balance Scale and the Faculty Members' Academic Productivity Scale were used. Findings show that female academics' family-work harmony is higher than men, and the negative impact of work on the family varies depending on demographic variables such as age, title and marital status. In addition, it has been determined that academics with high work-family balance have higher academic motivation and productivity. These results reveal that institutional support and policies play a critical role in increasing academic productivity.

**Keywords:** work-family balance, academic productivity, social roles, organizational support, academics

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Paper Type:** Research Article

## 1. Giriş

Aile, bireylerin toplumsal rollerini ve kimliklerini şekillendirmede merkezi bir işlev üstlenmektedir (Parsons ve Bales, 1955). Modern toplumlarda aile yapıları; toplumsal dönüşüm, göç, ekonomik krizler ve dijitalleşme gibi dinamiklerle sürekli değişim içindedir (Giddens, 1992). Bu dönüşüm, bireylerin iş ve aile rollerini eş zamanlı yürütme çabalarını da etkilemektedir. İş ve aile yaşamının dengelenmesi, özellikle belirsiz çalışma saatleri ve sürekli üretkenlik beklentisiyle karakterize edilen akademik meslek grubu için kritik bir zorluktur (O'Laughlin ve Bischoff, 2005). Akademisyenler için iş-aile yaşam dengesini sağlamak, yükseköğrenimin iş yükleri, yoğun araştırma talepleri ve yüksek performans beklentileri gibi doğasında olan nedenlerden dolayı zordur. Ayrıca psikososyal çevre, iş-yaşam

Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, esrasipahidongul@aksaray.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-6495-4378

dengesine ilişkin algıların ve gerçekliklerin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Björk vd. (2024) aile yaşam evrelerinin iş-yaşam dengesi deneyimlerine değişkenlik getirdiğini, özellikle küçük çocuklu bireyler için kritik olan zaman kısıtlamalarını vurguladığını ileri sürmektedir. Bu durum, kadın akademisyenlerin hem aile hem de profesyonel yaşamın rekabet eden talepleri altında karşı karşıya kaldıkları ek stresi vurgulayan ve dolayısıyla bu rolleri etkili bir şekilde dengeleme becerilerini zorlaştıran Rafnsdóttir ve Heijstra'nın (2011) araştırmasıyla da örtüşmektedir.

İnsanların sosyal kimlikleri ve beklentileri, sosyalleşme süreçleriyle şekillenmekte ve bu süreçte özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ile sorumluluklar aileden önemli ölçüde etkilenmektedir. Ailenin bu rolü, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin de etkisiyle, bireylerin iş ve aile yükümlülüklerini dengeleme çabasını daha karmaşık bir hale getirmektedir (Gagnano vd., 2020; Björk vd., 2024). Cinsiyet rolleri değiştiğinde ve toplumsal beklentiler geliştikçe iş-aile dengesi arayışı önemli bir araştırma alanı olmaya devam etmektedir.

İş ve aile rollerinin kesişmesi, özellikle akademik performanslarını ve kariyer gidişatlarını olumsuz yönde etkileyebilecek artan iş-aile çatışması bağlamında, kadın akademisyenler için benzersiz zorluklar ortaya çıkarmaktadır (McCutcheon ve Morrison, 2017). Akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi, sadece bireysel iyilik hali açısından değil, aynı zamanda akademik üretkenlik üzerinde de doğrudan etkili olmaktadır. İş-aile dengesi yüksek akademisyenlerin daha fazla yayın yaptığı, projelere daha aktif katıldığı ve akademik doyumunun arttığı belirtilmektedir (Fox, 2005). Bu bağlamda toplumsal beklentiler, kurumsal yapılar ve çalışma ortamlarının gelişen doğası tarafından şekillenen iş-aile çatışmasının karmaşıklığı özellikle kadın akademisyenler için belirgindir. Bu zorlukların üstesinden gelmek, yalnızca kadın akademisyenlerin elde tutulması ve başarısı için değil, aynı zamanda akademik kurumların gelişimi için de gereklidir. Bununla birlikte, Türkiye bağlamında akademisyenlerin iş-aile dengesi ile akademik üretkenlik arasındaki ilişkiyi nicel olarak inceleyen çalışmalar oldukça sınırlıdır.

Bu çalışma, Aksaray Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi deneyimlerini ve bu dengenin akademik üretkenlik üzerindeki etkilerini inceleyerek aile kurumu bağlamında Türkiye'deki akademik sistemin yapısal dinamiklerine önemli bir sosyal bilimsel katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

## **2. İş-Aile Yaşam Dengesi Kavramı ve Akademide İş-Aile Dengesi**

Layalin ve Huda (2023), iş-aile dengesinin aile yapısı ve ilişkileri üzerindeki etkisinin göz ardı edilemeyeceğini belirtmekte, iş ve aile yükümlülüklerini başarıyla yerine getiren bireylerin daha yüksek düzeyde evlilik doyumu bildirdiklerini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Sari ve Nugroho (2024), iş ve aile yaşamları arasında bir denge algılayan kadınların daha fazla psikolojik iyilik sergilediğini, bu nedenle örgütsel ve aile desteğinin kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu noktada, Greenhaus ve Beutell'in (1985) İş-Aile Çatışması Teorisi, iş ve aile rollerinin zaman, baskı ve davranışsal talepler nedeniyle çatışabileceğini ileri sürmekte; işten aileye yönelen olumsuz etkiler ile aileden işe yansıyan olumsuzlukların birbirinden ayrı ama karşılıklı olarak deneyimlenebileceğini açıklamaktadır. Bu bakış açısını tamamlayan Spillover (Taşma) Modeli, işten aileye ya da aileden işe taşan etkilerin yalnızca olumsuz değil, aynı zamanda olumlu sonuçlar da doğurabileceğini öne sürmektedir (Staines, 1980). Dolayısıyla, bireylerin iş-aile dengesi deneyimleri hem çatışma hem de taşma süreçleri üzerinden çift yönlü biçimde kavramsallaştırılmaktadır.

Nitekim Amankwah vd. (2022) tarafından yapılan araştırma, örgütsel uygulamaların ve bireysel faktörlerin iş-aile dengesi ile çatışma arasındaki ilişkiyi önemli ölçüde etkilediğini göstermiş; bu dinamiğin anlaşılmasında bağlamsal koşulların kritik önem taşıdığını vurgulamıştır. Akademik dünyadaki iş-aile dengesi, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında bu alandaki profesyoneller için benzersiz zorluklar barındırmaktadır. Akademik meslek tipik olarak uzun çalışma saatlerini ve zorlu bir yayın kültürünü içermekte ve bunlar iş-aile çatışmasını şiddetlendirebilmektedir (Layalin ve Huda, 2023). Bu

çerçevede, söz konusu sorunların çözümü için kurumsal farkındalığın artırılması ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi, hem akademik üretkenliğin hem de aile refahının güçlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

### **3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve İş-Aile Dengesi**

Toplumsal cinsiyet rolleri, iş-aile dengesi deneyimini belirleyen en kritik faktörlerden biridir. Özellikle kadın akademisyenler, hem kariyer hem de aile sorumluluklarının çoğunu üstlenmek zorunda kalarak daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır (Mason & Goulden, 2004). Bu durumu açıklayan önemli yaklaşımlardan biri, Eagly'nin (1987) Sosyal Rol Teorisi'dir. Teori, toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin iş ve aile sorumluluklarını algılama ve dengeleme biçimlerini şekillendirdiğini vurgular. Buna göre kadınlar daha çok ailevi sorumluluklara yönelirken erkekler iş rollerinde ön planda olmakta, bu da iş-aile dengesi deneyimlerinde farklılıklara yol açmaktadır. Nitekim kadın ve erkek akademisyenler arasındaki farklı iş-aile dengesi deneyimleri, bu teorinin öngörülerıyla örtüşmektedir. O'Laughlin ve Bischoff (2005), kadın akademisyenlerde iş-aile çatışmasının kariyer ilerlemesini ve akademik üretkenliği olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Phillips vd. (2022), akademide toplumsal rollerle ilgili varsayımların akademisyenlerin kimliklerini ve deneyimlerini karmaşıktırdığını ve iş-aile dengesini zorlaştıran kalıp yargıları pekiştirdiğini ifade etmektedir.

### **4. İş-Aile Dengesi ve Akademik Üretkenlik İlişkisi**

İş-aile dengesinin sağlanamaması, bireylerin akademik motivasyonunu ve üretkenliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Fox ve Colatrella, 2006). Bu çerçevede, Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 1989) bireylerin sahip oldukları zaman, enerji ve sosyal destek gibi sınırlı kaynakları korumaya ve sürdürmeye çalıştıklarını vurgulamaktadır. Kaynak kaybı yaşandığında bu durum iş ve aile rollerinin dengelenmesini zorlaştırmakta, dolayısıyla akademik üretkenlik de olumsuz etkilenmektedir. Akademisyenlerin yoğun iş yükü, motivasyon düzeyleri ve kurumsal imkân algıları bu teori bağlamında değerlendirildiğinde, kaynak kayıplarının hem iş-aile yaşam dengesini hem de akademik üretkenliği doğrudan belirlediği görülmektedir. İş-aile çatışması yaşayan akademisyenlerin yayın performansları, araştırma projelerine katılımları ve bilimsel katkıları azalabilmektedir (Baker, 2010). Aksine, aileden alınan destek ve iş-aile uyumu, akademik üretkenliği artırıcı bir unsur olarak öne çıkarmaktadır (Hammer vd., 2005). İş-aile dengesi ile akademik üretkenlik arasındaki etkileşim, çağdaş eğitim araştırmalarında kritik bir araştırma alanıdır. Kizza vd. (2019), iş-aile çatışmasının yayın sayısını azalttığını ve iş-yaşam dengesinin akademik personelin kurumda kalmasında önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Bu durum, iş-aile geriliminin özellikle araştırma üretkenliği gibi alanlarda akademik kariyeri geniş ölçüde etkilediğini göstermektedir. Öte yandan, olumlu iş-aile ilişkileri akademik üretkenliği önemli ölçüde artırabilmektedir. Baptiste vd. (2017), aile desteği ve uyumunun, akademik performansı güçlendirdiğini ve akademik faaliyetlere katılımı teşvik ettiğini göstermiştir. Bu durumda araştırmalar, çalışanların algıladığı örgütsel desteğin iş sonuçlarını önemli ölçüde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

### **5. İş-Aile Yaşam Dengesi Üzerine Yapılan Çalışmalar**

Zahra ve Fazlurrahman (2023), kuruluşların iş-aile dengesini kolaylaştıran daha iyi ortamları teşvik etmesi gerektiğini vurgularken; Jidi vd. (2023) örgütlerin iş ve aile yaşamı arasındaki ayrılmaz bağlantıyı çoğu zaman gözden kaçırdığını, bunun da çalışanlar açısından tatmin edici olmayan sonuçlara ve dolayısıyla örgütsel üretkenlikte azalmaya yol açtığını belirtmektedir. Bu bulgular, Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisi ile uyumludur. Teori, çalışanların kurumlarından gördükleri desteğe karşılık daha fazla bağlılık ve çaba sergilediklerini ileri sürmektedir. Bu çerçevede, üniversitelerden sağlanan kurumsal destek, akademisyenlerin iş-aile uyumunu kolaylaştırmakta ve akademik katkılarını artırmaktadır. Örgütsel destek yalnızca üretkenliği teşvik etmekle kalmamakta, aynı zamanda

çalışanların iş ve aile rollerini daha dengeli biçimde sürdürmelerine de yardımcı olmaktadır. Öte yandan, örgütsel etkilerin yanı sıra demografik faktörler de iş-yaşam dengesi deneyimlerinin şekillenmesinde kritik rol oynamaktadır. Dasaradhan ve Selvasundaram (2024), iş-yaşam dengesini bireyin iş-aile rollerine eşit düzeyde bağlılık ve tatmin hissetme derecesiyle açıklamakta ve bu dengenin yalnızca niceliksel değil, aynı zamanda niteliksel bir boyuta da sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Gürbüz vd. (2012), Türkiye’de KOBİ çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada, algılanan örgütsel desteğin iş-aile ve aile-iş çatışmasıyla negatif ilişkili olduğunu, rol yüklenmesinin ise bu çatışmalarla pozitif ilişki gösterdiğini saptamış; ancak rol yüklenmesinin aracılık etkisi bulunmadığını rapor etmiştir.

Türkiye’de akademide iş-aile dengesi konusundaki literatürün sınırlı olması, bu alandaki çalışmaların önemini artırmaktadır. İş-yaşam dengesini geliştirmek, çalışan memnuniyetini artırmak ve genel kurumsal performansı artırmak için etkili stratejiler geliştirmek amacıyla hem Türkiye hem de uluslararası bağlamda sürekli araştırma yapılması önemlidir.

## **6. Araştırma Soruları ve Hipotezler**

Çalışmanın kuramsal çerçevesi ve literatürdeki boşluklar dikkate alındığında, iş-aile yaşam dengesinin akademik üretkenlik üzerindeki etkilerini ortaya koymak önemlidir. Bu bağlamda, araştırma soruları ve hipotezler hem akademisyenlerin iş-aile yaşamına ilişkin algılarının demografik faktörlere göre nasıl değiştiğini hem de bu algıların akademik üretkenliği hangi yönde etkilediğini test etmek üzere oluşturulmuştur. Aşağıda bu kapsamda yanıt aranan sorular ve test edilmesi amaçlanan hipotezler sunulmaktadır.

### **6.1. Araştırma Soruları**

Akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi algıları (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, aile-iş uyumu) demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, çalışma yılı, alan) göre farklılık göstermekte midir?

Akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi düzeyleri ile akademik üretkenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İş-aile yaşam dengesi, akademik üretkenliği yordamakta mıdır?

### **6.2. Araştırma Hipotezleri**

Bu sorular çerçevesinde, çalışmanın aşağıdaki hipotezleri test etmesi amaçlanmaktadır:

H1<sub>a</sub>. Akademisyenlerin işin aileye olumsuz etkisi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H1<sub>b</sub>. Akademisyenlerin ailenin işe olumsuz etkisi algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H1<sub>c</sub>. Akademisyenlerin aile-iş uyumu algıları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H1<sub>d</sub>. İş-aile yaşam dengesi akademik unvana göre farklılık göstermektedir.

H2<sub>a</sub>. İşin aileye olumsuz etkisi, akademik üretkenliği negatif yönde etkilemektedir.

H2<sub>b</sub>. Ailenin işe olumsuz etkisi, akademik üretkenliği negatif yönde etkilemektedir.

H2<sub>c</sub>. Aile-iş uyumu, akademik üretkenliği pozitif yönde etkilemektedir.

H3. Genel iş-aile yaşam dengesi düzeyi, akademisyenlerin akademik üretkenliğini anlamlı şekilde yordamaktadır.

## 7. Yöntem

Nicel araştırma desende planlanan çalışmada araştırmanın evreni 2024 yılında Aksaray Üniversitesi (ASÜ)'nde görev yapan Dr. Öğr. Üyesi (195), Doç. Dr. (211) Prof. Dr. (164) olmak üzere 570 akademisyenden oluşmaktadır. Bu sayılar "Sayılarla ASÜ/Unvan Bazında Akademik Personel Sayısı" başlığı altında verilen ASÜ kurumsal web sitesinden 05.07.2024 tarihinde edinilmiştir. Ölçüm tekniği olarak anket yöntemi kullanılmış, anket verileri 10.07.2024-10.11.2024 tarihleri arasında 4 ay süresince toplanmıştır. Kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen ve çalışmada gönüllü olan 409 akademisyene çevrimiçi platformdan anket ulaştırılmıştır. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) çalışması referans alınmıştır. Katılımcılar, çeşitli yaş grubu, cinsiyet, alan ve akademik seviyelerden seçilmiştir. Anketin tamamlanma süresi yaklaşık 10 dakika olarak belirlenmiştir. Dönüşlerden elde edilen anketlerden analizde uygun olmayan anket bulunmamakla birlikte ve %100'lük geri dönüş sağlanmıştır. 409 adet anket analize tabi tutulmuştur. Bu çalışma, Aksaray Üniversitesinde görev yapan ile Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr., Prof. Dr. unvanlarından birine sahip 409 akademisyen ile sınırlıdır. Bu durum, araştırma bulgularının genelleştirme kapasitesini sınırlamakta ve çalışmanın yalnızca belirli bir zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu araştırmanın bilimsel etik kurallara uygunluğu için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 3.07.2024 tarihli, 2024/03-171 protokol ve E-34183927-020-00000960821 sayılı etik kurul onay belgesi alınmıştır.

## 8. Veri Analizi

Bu çalışmada kullanılan birinci veri toplama aracı Kaya, Bostan ve Kaya (2023) tarafından geliştirilen Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği'dir. Ölçek dört boyuttan (Motivasyon, Yoğunluk, Yetkinlik İhtiyacı, İmkânların Yetersizliği) ve toplam 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği keşfedici faktör analizi (AFA) ile test edilmiş, KMO değerinin 0,746 ve Bartlett küresellik testinin anlamlı ( $\chi^2 = 4566,364$ ;  $p < 0,001$ ) olduğu belirlenmiştir. Faktör yüklerinin 0,350 ile 0,810 arasında değiştiği ve ölçeğin toplam varyansın %47,59'unu açıkladığı rapor edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha yöntemiyle değerlendirilmiş, alt boyutlara ilişkin değerler motivasyon için 0,702, yoğunluk için 0,691, yetkinlik ihtiyacı için 0,716 ve imkânların yetersizliği için 0,796 olarak bulunmuş; toplam Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,757 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Mevcut çalışmada ölçeğin orijinal faktör yapısı esas alınmış, güvenilirlik analizleri yeniden yapılmış ve Cronbach's Alpha değerleri kabul edilebilir düzeylerde tespit edilmiştir. Ölçek, 1 (Hiç Katılmıyorum) ile 5 (Tamamen Katılıyorum) arasında derecelendirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ikinci veri toplama aracı ise Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği'dir. Ölçek üç boyuttan (İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile-İş Uyumu) ve toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Orijinal çalışmada yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü yapı toplam varyansın %31,1'ini açıklamış, faktör yükleri .54 ile .94 arasında bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları da modelin uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermiştir ( $\chi^2 = 223.53$ ,  $sd = 161$ ,  $p < .001$ ; RMSEA = 0.059; GFI = 0.83; AGFI = 0.78; SRMR = 0.075). Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) .84 olarak rapor edilmiştir. Bu nedenle ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Mevcut çalışmada ölçeğin orijinal yapısı esas alınmış, güvenilirlik analizi yeniden yapılmış ve Cronbach's Alpha değerleri kabul edilebilir düzeyde tespit edilmiştir. Ölçekteki maddeler 5'li Likert ölçeği kullanılarak değerlendirilmiştir.

Veri analizi SPSS 26 programı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilk olarak, demografik dağılımlar frekans ve yüzde değerleriyle sunulmuştur. Daha sonra ölçeklere ilişkin normallik analizi çarpıklık ve

basıklık katsayıları üzerinden değerlendirilmiş ve güvenilirlik analizleri Cronbach's Alpha katsayısı ile yapılmıştır. Bağımlı değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi; cinsiyet ve medeni duruma göre gruplar arası farkları değerlendirmek için kullanılmıştır. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile yaş grubu, unvan, çalışma yılı ve alan değişkenlerine göre karşılaştırmalar yapılmış; anlamlı fark bulunan değişkenlerde Tukey HSD Post-Hoc testi uygulanmıştır. Ölçeklerin ve alt boyutlarının arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımlı değişken üzerindeki tek bir değişkenin etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon, birden fazla değişkenin etkisini incelemek için ise çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi tüm analizlerde  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, etki büyüklükleri de analiz edilerek bu kapsamda, bağımsız gruplar t-testi için Cohen's d katsayısı, varyans analizleri (ANOVA) için ise Eta kare ( $\eta^2$ ) değeri hesaplanmıştır. Cohen (1988) sınıflamasına göre Cohen's d değeri 0,20'ye kadar küçük, 0,50 civarında orta, 0,80 ve üzerinde büyük etki büyüklüğünü,  $\eta^2$  değerleri ise 0,01 düzeyinde küçük, 0,06 düzeyinde orta, 0,14 ve üzerinde büyük etki büyüklüğünü göstermektedir (Lakens, 2013).

## 9. Bulgular

Bu bölümde, araştırma verilerinin analizi neticesinde elde edilen bulgular ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Araştırmadan elde edilen demografik değişkenlere dair bulgular Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların demografik özelliklerine ait dağılımlar

| Demografik Özellik        | n   | %    |
|---------------------------|-----|------|
| <b>Cinsiyet</b>           |     |      |
| Kadın                     | 200 | 48,9 |
| Erkek                     | 209 | 51,1 |
| <b>Yaş</b>                |     |      |
| 23-34 yaş                 | 7   | 1,7  |
| 35-44 yaş                 | 172 | 42,1 |
| 45-54 yaş                 | 93  | 22,7 |
| 55 yaş ve üzeri           | 137 | 33,5 |
| <b>Unvan</b>              |     |      |
| Dr. Öğretim Üyesi         | 108 | 26,4 |
| Doçent Dr.                | 164 | 40,1 |
| Prof. Dr.                 | 137 | 33,5 |
| <b>Medeni Durum</b>       |     |      |
| Bekâr                     | 32  | 7,8  |
| Evli                      | 377 | 92,2 |
| <b>Çalışma Yılı</b>       |     |      |
| 1-5 yıl                   | 2   | 0,5  |
| 6-10 yıl                  | 18  | 4,4  |
| 11-15 yıl                 | 97  | 23,7 |
| 16-20 yıl                 | 89  | 21,8 |
| 21 yıl ve üzeri           | 203 | 49,6 |
| <b>Alan</b>               |     |      |
| Fen Bilimleri             | 60  | 14,7 |
| Sağlık Bilimleri          | 160 | 39,1 |
| Sosyal ve Beşerî Bilimler | 189 | 46,2 |

Bu çalışmada veriler 409 öğretim üyesinden toplanmıştır. Cinsiyet dağılımına bakıldığında, katılımcıların %48,9'unu kadınlar ( $n = 200$ ), %51,1'ini ise erkekler ( $n = 209$ ) oluşturmaktadır. Yaş grupları

incelendiğinde, en fazla katılımın 35-44 yaş grubundan olduğu (%42,1, n = 172) ve bunu 55 yaş ve üzeri grubunun izlediği (%33,5, n = 137) görülmektedir. En az katılım ise 23-34 yaş grubundandır (%1,7, n = 7).

Unvanlara göre dağılımda, %40,1 ile en büyük grubu Doç. Dr.'lar (n = 164) oluştururken, Prof. Dr. %33,5 (n = 137), Dr. Öğretim Üyeleri ise %26,4 (n = 108) oranında temsil edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre, katılımcıların büyük çoğunluğu evlidir (%92,2, n = 377) ve yalnızca %7,8'i bekârdır (n = 32). Çalışma yılı bakımından en büyük grup, 21 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretim üyelerinden oluşmaktadır (%49,6, n = 203). Bunu sırasıyla 11-15 yıl (%23,7, n = 97) ve 16-20 yıl (%21,8, n = 89) deneyime sahip öğretim üyeleri takip etmektedir. 1-5 yıl deneyime sahip olanlar ise örnekleme oldukça düşük bir oranda yer almaktadır (%0,5, n = 2). Alanlara göre dağılıma bakıldığında, Sosyal ve Beşerî Bilimler alanında görev yapan öğretim üyelerinin oranı %46,2 (n = 189) olup örnekleme en yüksek paya sahiptir. Bunu %39,1 ile Sağlık Bilimleri (n = 160) ve %14,7 ile Fen Bilimleri (n = 60) takip etmektedir.

Ölçek ve alt boyutlara ait normallik ve güvenilirlik değerlerine ilişkin bulgular Tablo 2'te yer almaktadır.

**Tablo 2.** Ölçek ve alt boyutlara ait normallik ve güvenilirlik değerleri

| Ölçek/Alt boyutlar                            | n   | Çarpıklık | Basıklık | Cronbach's Alpha |
|-----------------------------------------------|-----|-----------|----------|------------------|
| Motivasyon                                    | 409 | -0,092    | -0,677   | 0,658            |
| Yoğunluk                                      | 409 | 0,315     | -0,352   | 0,601            |
| İmkânların Yetersizliği                       | 409 | -0,352    | -0,461   | 0,831            |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | 409 | -0,131    | -0,599   | 0,683            |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | 409 | -0,267    | -0,467   | 0,813            |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | 409 | -0,402    | -0,679   | 0,953            |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | 409 | -0,251    | -0,678   | 0,834            |
| Aile-İş Uyumunu                               | 409 | -0,631    | -0,233   | 0,530            |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | 409 | -0,380    | -0,246   | 0,883            |

Tablo 2'de değişkenlerin dağılım özelliklerini incelemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Veri setinin normal dağılıma uygunluğu, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3 ila +3 aralığında bulunmasıyla doğrulanmıştır.

Tanımlayıcı istatistik değerlerine ilişkin bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Tanımlayıcı istatistikler

| Ölçek/Alt boyutlar                            | n   | Min   | Maks  | Ort   | ss   |
|-----------------------------------------------|-----|-------|-------|-------|------|
| Motivasyon                                    | 409 | 2,67  | 5,00  | 4,13  | 0,59 |
| Yoğunluk                                      | 409 | 1,33  | 4,67  | 3,05  | 0,68 |
| İmkânların Yetersizliği                       | 409 | 1,10  | 4,00  | 2,56  | 0,66 |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | 409 | 2,33  | 4,83  | 3,76  | 0,54 |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | 409 | 2,18  | 4,00  | 3,17  | 0,43 |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | 409 | 5,00  | 25,00 | 15,42 | 5,72 |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | 409 | 6,00  | 15,00 | 10,72 | 2,65 |
| Aile-İş Uyumunu                               | 409 | 8,00  | 15,00 | 12,31 | 1,66 |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | 409 | 20,00 | 55,00 | 38,44 | 8,01 |

Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, öğretim üyelerinin motivasyon düzeyinin yüksek olduğu görülmektedir (Ort. = 4,13, ss = 0,59). Yoğunluk algısı orta düzeyde bulunmuştur (Ort. = 3,05, ss = 0,68) ve bu durum, iş yükünün kısmen yoğun algılandığını göstermektedir. İmkânların yetersizliği alt

boyutunun ortalaması 2,56 (ss = 0,66) olup, kurumsal desteklerin sınırlı algılandığı anlaşılmaktadır. Yetkinliklerini geliştirme ihtiyacı ise 3,76 (ss = 0,54) ile görece olarak yüksektir; bu durum öğretim üyelerinin mesleki gelişim arzusunu yansıtmaktadır. Akademik üretkenlik düzeyi, ortalama 3,17 (ss = 0,43) ile orta düzeyde bulunmuştur. İşin aileye olumsuz etkisi 15,42 (ss = 5,72), ailenin işe olumsuz etkisi ise 10,72 (ss = 2,65) olarak hesaplanmıştır. Bu fark, işin aile üzerindeki etkisinin daha baskın olduğunu göstermektedir. Aile-iş uyumu alt boyutu 12,31 (ss = 1,66) ortalamasıyla yüksek sayılabilecek bir düzeydedir. İş-aile yaşam dengesi ölçeğinin toplam puanı ise 38,44 (ss = 8,01) olarak bulunmuş, bu da bağlamda genellikle öğretim üyelerinin iş ve aile yaşamı arasında uyum sağlayabildiklerini göstermektedir.

Tablo 4' te cinsiyete göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler yer almaktadır.

**Tablo 4.** Cinsiyete göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Cinsiyet | n   | Ort   | ss   | t     | p             | Cohen's d |
|-----------------------------------------------|----------|-----|-------|------|-------|---------------|-----------|
| Motivasyon                                    | Kadın    | 200 | 4,12  | 0,63 | -     | 0,770         | -0,03     |
|                                               | Erkek    | 209 | 4,14  | 0,55 | 0,293 |               |           |
| Yoğunluk                                      | Kadın    | 200 | 3,10  | 0,77 | 1,562 | 0,119         | 0,15      |
|                                               | Erkek    | 209 | 3,00  | 0,57 |       |               |           |
| İmkânların Yetersizliği                       | Kadın    | 200 | 2,58  | 0,62 | 0,549 | 0,583         | 0,06      |
|                                               | Erkek    | 209 | 2,54  | 0,70 |       |               |           |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | Kadın    | 200 | 3,73  | 0,52 | -     | 0,164         | -0,13     |
|                                               | Erkek    | 209 | 3,80  | 0,56 | 1,395 |               |           |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | Kadın    | 200 | 3,17  | 0,42 | 0,186 | 0,853         | 0,00      |
|                                               | Erkek    | 209 | 3,17  | 0,43 |       |               |           |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | Kadın    | 200 | 15,36 | 5,92 | -     | 0,815         | -0,02     |
|                                               | Erkek    | 209 | 15,49 | 5,54 | 0,234 |               |           |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | Kadın    | 200 | 10,80 | 2,58 | 0,586 | 0,558         | 0,06      |
|                                               | Erkek    | 209 | 10,64 | 2,73 |       |               |           |
| Aile-iş Uyumu                                 | Kadın    | 200 | 12,56 | 1,64 | 2,995 | <b>0,003*</b> | 0,30      |
|                                               | Erkek    | 209 | 12,07 | 1,65 |       |               |           |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | Kadın    | 200 | 38,71 | 8,39 | 0,640 | 0,522         | 0,06      |
|                                               | Erkek    | 209 | 38,20 | 7,64 |       |               |           |

\*p<0,05 bağımsız örneklem t-testi

Öğretim üyelerinin ölçek ve alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını incelemek için bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiştir. Aile-iş uyumu alt boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (t = 2,995, p = 0,003). Kadınların ortalaması 12,56 (ss = 1,64) iken, erkeklerin ortalaması 12,07 (ss = 1,65) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, kadın öğretim üyelerinin aile ve iş rollerini erkeklere göre daha uyumlu şekilde sürdürebildiklerini göstermektedir. Diğer alt boyutlarda anlamlı farklılık bulunmamıştır (p > 0,05). Cohen's d değerleri genellikle 0,00 ile 0,30 aralığında olup küçük etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Sadece Aile-iş Uyumu alt boyutunda (d=0,30) küçük-orta düzeyde bir etki bulunmuştur. Bu bulgu, cinsiyetin iş-aile dengesi algısı üzerinde sınırlı ancak dikkate değer bir etkisinin olabileceğini göstermektedir.

Tablo 5' te yaş gruplarına göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler yer almaktadır.



**Tablo 5.** Yaş gruplarına göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Yaş             | n   | Ort   | ss   | F      | p             | Post Hoc Tukey | $\eta^2$ |
|-----------------------------------------------|-----------------|-----|-------|------|--------|---------------|----------------|----------|
| Motivasyon                                    | 44 yaş ve altı  | 179 | 4,22  | 0,52 | 10,541 | <b>0,000*</b> | 1,3            | 0,049    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 4,23  | 0,58 |        |               | 2,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 3,94  | 0,64 |        |               |                |          |
| Yoğunluk                                      | 44 yaş ve altı  | 179 | 3,09  | 0,74 | 1,472  | 0,231         |                | 0,007    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 3,08  | 0,48 |        |               |                |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 2,97  | 0,69 |        |               |                |          |
| İmkânların Yetersizliği                       | 44 yaş ve altı  | 179 | 2,32  | 0,68 | 27,685 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,120    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 2,89  | 0,70 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 2,65  | 0,48 |        |               | 2,3            |          |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | 44 yaş ve altı  | 179 | 3,67  | 0,56 | 6,134  | <b>0,002*</b> | 1,2            | 0,029    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 3,89  | 0,53 |        |               |                |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 3,80  | 0,50 |        |               |                |          |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | 44 yaş ve altı  | 179 | 3,05  | 0,42 | 18,977 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,085    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 3,37  | 0,47 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 3,19  | 0,35 |        |               | 2,3            |          |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | 44 yaş ve altı  | 179 | 15,17 | 5,23 | 41,897 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,171    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 19,43 | 4,58 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 13,04 | 5,60 |        |               | 2,3            |          |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | 44 yaş ve altı  | 179 | 10,60 | 2,55 | 26,127 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,114    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 12,25 | 2,23 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 9,83  | 2,62 |        |               | 2,3            |          |
| Aile-İş Uyumunu                               | 44 yaş ve altı  | 179 | 12,83 | 1,47 | 25,701 | <b>0,000*</b> | 1,3            | 0,112    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 12,41 | 1,58 |        |               | 2,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 11,55 | 1,69 |        |               |                |          |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | 44 yaş ve altı  | 179 | 38,59 | 6,73 | 50,064 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,198    |
|                                               | 45-54 yaş       | 93  | 44,09 | 6,59 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | 55 yaş ve üzeri | 137 | 34,42 | 8,11 |        |               | 2,3            |          |

\*p&lt;0,05 tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

Öğretim üyelerinin ölçek ve alt boyutlardan elde ettikleri puanların, yaş grupları arasında istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Motivasyon ( $F = 10,541$ ,  $p < 0,001$ ), imkânların yetersizliği ( $F = 27,685$ ,  $p < 0,001$ ), yetkinlik geliştirme ihtiyacı ( $F = 6,134$ ,  $p = 0,002$ ), akademik üretkenlik ( $F = 18,977$ ,  $p < 0,001$ ), işin aileye olumsuz etkisi ( $F = 41,897$ ,  $p < 0,001$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $F = 26,127$ ,  $p < 0,001$ ), aile-iş uyumu ( $F = 25,701$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş-aile yaşam dengesi ( $F = 50,064$ ,  $p < 0,001$ ) değişkenlerinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Buna göre, 44 yaş ve altı (Ort. = 4,22) ve 45-54 yaş (Ort. = 4,23) gruplarının motivasyon düzeyleri 55 yaş ve üzeri gruba (Ort. = 3,94) göre daha yüksektir. İmkânların yetersizliği açısından 44 yaş ve altı grup (Ort. = 2,32), hem 45-54 yaş (Ort. = 2,89) hem de 55 yaş ve üzeri (Ort. = 2,65) gruplarına göre daha düşük algı bildirmiştir. Akademik üretkenlikte en düşük ortalama 44 yaş ve altı grupta (Ort. = 3,05), en yüksek ise 45-54 yaş grubundadır (Ort. = 3,37). İşin aileye olumsuz etkisi (Ort. = 19,43) ve ailenin işe olumsuz etkisi (Ort. = 12,25) puanları en yüksek 45-54 yaş grubunda görülmüştür. Aile-iş uyumunda en yüksek ortalama 44 yaş ve altı grupta (Ort. = 12,83), en düşük ise 55 yaş ve üzerindedir (Ort. = 11,55). İş-aile yaşam dengesi puanları ise 45-54 yaş grubunda (Ort. = 44,09) daha yüksektir. Yoğunluk değişkeninde yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $F = 1,472$ ,  $p = 0,231$ ). Eta kare ( $\eta^2$ ) değerleri 0,029 ile 0,198 arasında değişmektedir. İmkânların Yetersizliği ( $\eta^2=0,120$ ), İşin Aileye

Olumsuz Etkisi ( $\eta^2=0,171$ ), Ailenin İşe Olumsuz Etkisi ( $\eta^2=0,114$ ), Aile-İş Uyumu ( $\eta^2=0,112$ ) ve İş-Aile Dengesi ( $\eta^2=0,198$ ) boyutlarında orta ile büyük düzeyde etki bulunmuştur. Motivasyon ( $\eta^2=0,049$ ) ve Akademik Üretkenlik ( $\eta^2=0,085$ ) alt boyutları orta düzey etki göstermektedir. Bu bulgular, yaşın özellikle iş ve aile arasındaki dengeyi algılama üzerinde güçlü bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6' da unvana göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler yer almaktadır.

**Tablo 6.** Unvana göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Unvan             | n   | Ort   | ss   | F      | p             | Post Hoc Tukey | $\eta^2$ |
|-----------------------------------------------|-------------------|-----|-------|------|--------|---------------|----------------|----------|
| Motivasyon                                    | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 4,19  | 0,52 | 10,830 | <b>0,000*</b> | 1,3            | 0,051    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 4,24  | 0,55 |        |               | 2,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 3,94  | 0,64 |        |               |                |          |
| Yoğunluk                                      | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 3,17  | 0,79 | 2,837  | 0,060         |                | 0,014    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 3,03  | 0,57 |        |               |                |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 2,97  | 0,69 |        |               |                |          |
| İmkânların Yetersizliği                       | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 2,27  | 0,53 | 15,553 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,071    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 2,68  | 0,80 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 2,65  | 0,48 |        |               | 2,3            |          |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 3,62  | 0,64 | 5,306  | <b>0,005*</b> | 1,2            | 0,025    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 3,83  | 0,48 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 3,80  | 0,50 |        |               | 2,3            |          |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 3,02  | 0,39 | 10,097 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,048    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 3,25  | 0,49 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 3,19  | 0,35 |        |               | 2,3            |          |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 14,99 | 4,66 | 28,642 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,124    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 17,70 | 5,60 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 13,04 | 5,60 |        |               | 2,3            |          |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 10,74 | 2,28 | 14,605 | <b>0,000*</b> | 1,3            | 0,067    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 11,44 | 2,71 |        |               | 2,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 9,83  | 2,62 |        |               |                |          |
| Aile-İş Uyumu                                 | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 12,84 | 1,27 | 24,297 | <b>0,000*</b> | 1,3            | 0,107    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 12,58 | 1,66 |        |               | 2,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 11,55 | 1,69 |        |               |                |          |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | Dr. Öğretim Üyesi | 108 | 38,57 | 5,83 | 36,353 | <b>0,000*</b> | 1,2            | 0,152    |
|                                               | Doç. Dr.          | 164 | 41,72 | 7,69 |        |               | 1,3            |          |
|                                               | Prof. Dr.         | 137 | 34,42 | 8,11 |        |               | 2,3            |          |

\* $p<0,05$  tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

Öğretim üyelerinin ölçek ve alt boyut puanlarının unvan değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

ANOVA sonuçlarına göre motivasyon ( $F = 10,830$ ,  $p < 0,001$ ), imkânların yetersizliği ( $F = 15,553$ ,  $p < 0,001$ ), yetkinlik geliştirme ihtiyacı ( $F = 5,306$ ,  $p = 0,005$ ), akademik üretkenlik ( $F = 10,097$ ,  $p < 0,001$ ), işin aileye olumsuz etkisi ( $F = 28,642$ ,  $p < 0,001$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $F = 14,605$ ,  $p < 0,001$ ), aile-iş uyumu ( $F = 24,297$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş-aile yaşam dengesi ( $F = 36,353$ ,  $p < 0,001$ ) değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Doç. Dr.'ların motivasyon (Ort. = 4,24) ve akademik üretkenlik (Ort. = 3,25) puanları diğer unvan gruplarına göre daha yüksektir. Dr. Öğr. Üyeleri, imkânların yetersizliğini (Ort. = 2,27) daha düşük algılamıştır. Doç. Dr. ve Prof. Dr.'lar, Dr. Öğr. Üyelerine göre daha yüksek gelişim

ihtiyacı bildirmiştir. İşin aileye olumsuz etkisi (Ort. = 17,70) ve ailenin işe olumsuz etkisi (Ort. = 11,44) en yüksek Doç. Dr.'larda görülmüştür. Aile-iş uyumunda en yüksek ortalama Dr. Öğr. Üyelerinde (Ort. = 12,84), en düşük ise Prof. Dr.'lardadır (Ort. = 11,55). İş-aile yaşam dengesi puanları da Doç. Dr.'larda (Ort. = 41,72) diğer unvan gruplarına göre daha yüksektir. Yoğunluk değişkeninde ise anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $F = 2,837$ ,  $p = 0,060$ ).  $\eta^2$  değerleri 0,025 ile 0,152 arasında değişmektedir. İş-Aile Dengesi Ölçeği ( $\eta^2=0,152$ ) büyük düzeyde etkiye sahiptir. İşin Aileye Olumsuz Etkisi ( $\eta^2=0,124$ ) ve Aile-iş Uyumunu ( $\eta^2=0,107$ ) de orta-büyük düzeyde etki göstermektedir. Motivasyon ( $\eta^2=0,051$ ), Akademik Üretkenlik ( $\eta^2=0,048$ ), İmkânların Yetersizliği ( $\eta^2=0,071$ ) ve Ailenin İşe Olumsuz Etkisi ( $\eta^2=0,067$ ) orta düzey etki göstermektedir. Bulgular, akademik unvan yükseldikçe iş-aile dengesine dair algılarda anlamlı farklılıkların ortaya çıktığını göstermektedir.

Tablo 7' de cinsiyete göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler yer almaktadır.

**Tablo 7.** Medeni duruma göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Medeni Durum | n   | Ort   | ss   | t     | p      | Cohen's d |
|-----------------------------------------------|--------------|-----|-------|------|-------|--------|-----------|
| Motivasyon                                    | Bekar        | 32  | 4,21  | 0,73 | 0,654 | 0,517  | 0,13      |
|                                               | Evli         | 377 | 4,12  | 0,58 |       |        |           |
| Yoğunluk                                      | Bekar        | 32  | 2,80  | 0,53 | -     | 0,012* | -0,40     |
|                                               | Evli         | 377 | 3,07  | 0,68 |       |        |           |
| İmkânların Yetersizliği                       | Bekar        | 32  | 2,30  | 0,43 | -     | 0,001* | -0,46     |
|                                               | Evli         | 377 | 2,58  | 0,67 |       |        |           |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | Bekar        | 32  | 4,14  | 0,67 | 3,300 | 0,002* | 0,74      |
|                                               | Evli         | 377 | 3,73  | 0,52 |       |        |           |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | Bekar        | 32  | 3,13  | 0,40 | -     | 0,571  | -0,09     |
|                                               | Evli         | 377 | 3,17  | 0,43 |       |        |           |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | Bekar        | 32  | 12,78 | 5,17 | -     | 0,006* | -0,50     |
|                                               | Evli         | 377 | 15,65 | 5,72 |       |        |           |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | Bekar        | 32  | 9,06  | 1,90 | -     | 0,000* | -0,81     |
|                                               | Evli         | 377 | 10,86 | 2,66 |       |        |           |
| Aile-iş Uyumunu                               | Bekar        | 32  | 11,78 | 1,41 | -     | 0,063  | -0,34     |
|                                               | Evli         | 377 | 12,35 | 1,68 |       |        |           |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | Bekar        | 32  | 33,63 | 7,56 | -     | 0,000* | -0,67     |
|                                               | Evli         | 377 | 38,85 | 7,92 |       |        |           |

\* $p < 0,05$  bağımsız örneklem t-testi

Öğretim üyelerinin ölçek ve alt boyut puanlarının medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarında yoğunluk ( $t = -2,630$ ,  $p = 0,012$ ), imkânların yetersizliği ( $t = -3,435$ ,  $p = 0,001$ ), yetkinlik geliştirme ihtiyacı ( $t = 3,300$ ,  $p = 0,002$ ), işin aileye olumsuz etkisi ( $t = -2,742$ ,  $p = 0,006$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $t = -4,946$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş-aile yaşam dengesi ( $t = -3,597$ ,  $p < 0,001$ ) değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Evli akademisyenler yoğunluğu (Ort. = 3,07), imkânların yetersizliğini (Ort. = 2,58), işin aileye olumsuz etkisini (Ort. = 15,65), ailenin işe olumsuz etkisini (Ort. = 10,86) ve iş-aile dengesini (Ort. = 38,85) bekârlara göre daha yüksek düzeyde bildirmiştir. Bekâr akademisyenler ise yetkinlik geliştirme ihtiyacını (Ort. = 4,14) evlilere göre daha yüksek belirtmiştir. Motivasyon, akademik üretkenlik ve aile-iş uyumu değişkenlerinde ise anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ). Cohen's d değerleri -0,09 ile -0,81 arasında değişmektedir. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi ( $d=-0,81$ ) büyük düzeyde bir etkiye sahiptir. Yetkinlikleri Geliştirme İhtiyacı ( $d=0,74$ ) orta-büyük düzeyde etki göstermektedir. Yoğunluk ( $d=-0,40$ ), İmkânların Yetersizliği ( $d=-0,46$ ), İşin Aileye Olumsuz Etkisi ( $d=-0,50$ ) ve İş-Aile Dengesi ( $d=-0,67$ ) orta düzey etki göstermektedir. Bu bulgular,

medeni durumun özellikle iş ve aile arasında yaşanan gerilimler ve algılanan kaynaklar üzerinde belirgin bir farklılık yarattığını göstermektedir.

Tablo 8’ de çalışma yılına göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler yer almaktadır.

**Tablo 8.** Çalışma yılına göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Çalışma Yılı   | n   | ort   | ss   | F      | p      | Post Hoc Tukey | $\eta^2$ |
|-----------------------------------------------|----------------|-----|-------|------|--------|--------|----------------|----------|
| Motivasyon                                    | 10 yıl ve altı | 20  | 4,67  | 0,47 | 6,327  | 0,000* | 1,2            | 0,045    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 4,12  | 0,52 |        |        | 1,3            |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 4,14  | 0,48 |        |        | 1,4            |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 4,08  | 0,65 |        |        |                |          |
| Yoğunluk                                      | 10 yıl ve altı | 20  | 2,88  | 0,46 | 1,821  | 0,143  |                | 0,013    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 2,99  | 0,75 |        |        |                |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 3,18  | 0,73 |        |        |                |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 3,03  | 0,62 |        |        |                |          |
| İmkânların Yetersizliği                       | 10 yıl ve altı | 20  | 2,18  | 0,49 | 20,885 | 0,000* | 1,3            | 0,134    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 2,19  | 0,63 |        |        | 1,4            |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 2,60  | 0,81 |        |        | 2,3            |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 2,76  | 0,52 |        |        | 2,4            |          |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | 10 yıl ve altı | 20  | 4,38  | 0,64 | 30,864 | 0,000* | 1,2-1,3        | 0,186    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 3,42  | 0,53 |        |        | 1,4-2,3        |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 3,72  | 0,45 |        |        | 2,4-3,4        |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 3,89  | 0,47 |        |        |                |          |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | 10 yıl ve altı | 20  | 3,21  | 0,41 | 20,297 | 0,000* | 1,2            | 0,131    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 2,90  | 0,40 |        |        | 2,3            |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 3,20  | 0,44 |        |        | 2,4            |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 3,28  | 0,38 |        |        |                |          |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | 10 yıl ve altı | 20  | 14,95 | 2,89 | 2,349  | 0,072  |                | 0,017    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 14,74 | 5,07 |        |        |                |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 16,80 | 6,16 |        |        |                |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 15,19 | 5,96 |        |        |                |          |
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi                    | 10 yıl ve altı | 20  | 9,35  | 0,93 | 3,994  | 0,008* | 1,2            | 0,029    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 11,10 | 2,58 |        |        | 1,3            |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 11,17 | 2,29 |        |        |                |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 10,47 | 2,88 |        |        |                |          |
| Aile-İş Uyumlu                                | 10 yıl ve altı | 20  | 12,45 | 1,57 | 4,376  | 0,005* | 2,4            | 0,031    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 12,78 | 1,46 |        |        |                |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 12,33 | 1,74 |        |        |                |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 12,05 | 1,69 |        |        |                |          |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği                  | 10 yıl ve altı | 20  | 36,75 | 3,60 | 2,483  | 0,060  |                | 0,018    |
|                                               | 11-15 yıl      | 97  | 38,63 | 6,91 |        |        |                |          |
|                                               | 16-20 yıl      | 89  | 40,29 | 7,56 |        |        |                |          |
|                                               | 21 ve üzeri    | 203 | 37,71 | 8,86 |        |        |                |          |

\*p<0,05 tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

Öğretim üyelerinin ölçek ve alt boyut puanlarının çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

ANOVA sonuçlarında motivasyon ( $F = 6,327$ ,  $p < 0,001$ ), imkânların yetersizliği ( $F = 20,885$ ,  $p < 0,001$ ), yetkinlik geliştirme ihtiyacı ( $F = 30,864$ ,  $p < 0,001$ ), akademik üretkenlik ( $F = 20,297$ ,  $p < 0,001$ ), ailenin işe olumsuz etkisi ( $F = 3,994$ ,  $p = 0,008$ ) ve aile-iş uyumu ( $F = 4,376$ ,  $p = 0,005$ ) değişkenlerinde

anlamli farklılıklar saptanmıştır. Buna göre, 10 yıl ve altı çalışanların motivasyon (Ort. = 4,67) ve yetkinlik geliştirme ihtiyacı (Ort. = 4,38) puanları diğer gruplara göre daha yüksektir. İmkânların yetersizliği algısı en düşük yine bu grupta (Ort. = 2,18), en yüksek ise 21 yıl ve üzeri çalışanlarda (Ort. = 2,76) görülmüştür. Akademik üretkenlikte en yüksek puan 21 yıl ve üzeri çalışanlarda (Ort. = 3,28), en düşük ise 11–15 yıl çalışanlarda (Ort. = 2,90) bulunmuştur. Ailenin işe olumsuz etkisi özellikle orta kıdemde (11–20 yıl) çalışanlarda daha yüksek, aile-iş uyumu ise 11–15 yıl çalışanlarda (Ort. = 12,78) daha yüksektir. Yoğunluk, işin aileye olumsuz etkisi ve iş-aile yaşam dengesi değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).  $\eta^2$  değerleri 0,013 ile 0,186 arasında değişmektedir. Yetkinlikleri Geliştirme İhtiyacı ( $\eta^2=0,186$ ) ve Akademik Üretkenlik ( $\eta^2=0,131$ ) büyük düzeyde etki göstermektedir. İmkânların Yetersizliği ( $\eta^2=0,134$ ) yine büyük düzeyde etkiye sahiptir. Motivasyon ( $\eta^2=0,045$ ) orta düzeyde, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi ( $\eta^2=0,029$ ) ve Aile-iş Uyumu ( $\eta^2=0,031$ ) küçük-orta düzeyde etki göstermektedir. Bu bulgular, akademik kıdemin iş-aile dengesi ve akademik üretkenlik üzerindeki algılarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 9’ da alan değişkenine göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin değerler yer almaktadır.

**Tablo 9.** Alan değişkenine göre ölçek ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Alanınız                   | n   | Ort   | ss   | F     | p      | Post Hoc Tukey | $\eta^2$ |
|-----------------------------------------------|----------------------------|-----|-------|------|-------|--------|----------------|----------|
| Motivasyon                                    | Fen Bilimleri              | 60  | 3,99  | 0,54 | 3,726 | 0,025* | 1,3            | 0,018    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 4,09  | 0,60 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 4,21  | 0,59 |       |        |                |          |
| Yoğunluk                                      | Fen Bilimleri              | 60  | 3,22  | 0,76 | 6,156 | 0,002* | 1,3<br>2,3     | 0,029    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 3,13  | 0,65 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 2,93  | 0,65 |       |        |                |          |
| İmkânların Yetersizliği                       | Fen Bilimleri              | 60  | 2,87  | 0,59 | 8,336 | 0,000* | 1,2<br>1,3     | 0,039    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 2,55  | 0,49 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 2,48  | 0,78 |       |        |                |          |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | Fen Bilimleri              | 60  | 3,65  | 0,53 | 2,659 | 0,071  |                | 0,013    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 3,83  | 0,43 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 3,74  | 0,62 |       |        |                |          |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | Fen Bilimleri              | 60  | 3,28  | 0,40 | 3,544 | 0,030* | 1,3            | 0,017    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 3,19  | 0,33 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 3,12  | 0,50 |       |        |                |          |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | Fen Bilimleri              | 60  | 16,20 | 4,35 | 4,182 | 0,016* | 2,3            | 0,020    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 14,41 | 5,56 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 16,03 | 6,12 |       |        |                |          |
| Ailenin İş Olumsuz Etkisi                     | Fen Bilimleri              | 60  | 10,87 | 1,88 | 0,874 | 0,418  |                | 0,004    |
|                                               | Sağlık Bilimleri           | 160 | 10,50 | 2,94 |       |        |                |          |
|                                               | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 10,85 | 2,61 |       |        |                |          |
| Aile-iş Uyumu                                 | Fen Bilimleri              | 60  | 12,55 | 1,59 | 3,326 | 0,037* | 1,3            | 0,016    |

|                              |                            |     |       |      |       |       |
|------------------------------|----------------------------|-----|-------|------|-------|-------|
|                              | Sağlık Bilimleri           | 160 | 12,48 | 1,49 |       |       |
|                              | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 12,08 | 1,80 |       |       |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği | Fen Bilimleri              | 60  | 39,62 | 5,83 |       | 0,012 |
|                              | Sağlık Bilimleri           | 160 | 37,39 | 8,04 | 2,432 | 0,089 |
|                              | Sosyal ve Beşeri Bilimleri | 189 | 38,96 | 8,50 |       |       |

\*p<0,05 tek yönlü varyans analizi (ANOVA)

Alan değişkeni doğrultusunda öğretim üyelerinin ölçek ve alt boyut puanlarının istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonuçlarında motivasyon ( $F = 3,726$ ,  $p = 0,025$ ), yoğunluk ( $F = 6,156$ ,  $p = 0,002$ ), imkânların yetersizliği ( $F = 8,336$ ,  $p < 0,001$ ), akademik üretkenlik ( $F = 3,544$ ,  $p = 0,030$ ), işin aileye olumsuz etkisi ( $F = 4,182$ ,  $p = 0,016$ ) ve aile-iş uyumu ( $F = 3,326$ ,  $p = 0,037$ ) değişkenlerinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Sosyal ve Beşeri Bilimlerde görev yapan akademisyenlerin motivasyonu (Ort. = 4,21) Fen Bilimlerine göre (Ort. = 3,99) daha yüksek bulunmuştur. Yoğunluk puanları Fen (Ort. = 3,22) ve Sağlık Bilimleri (Ort. = 3,13) alanlarında Sosyal ve Beşeri Bilimlere (Ort. = 2,93) göre daha yüksektir. Fen Bilimlerinde çalışanlar, imkânların yetersizliğini (Ort. = 2,87) Sosyal ve Beşeri Bilimlerde çalışanlara (Ort. = 2,48) göre daha fazla algılamaktadır. Akademik üretkenlik puanı Fen Bilimlerinde (Ort. = 3,28), Sosyal ve Beşeri Bilimlerden (Ort. = 3,12) anlamlı düzeyde daha yüksektir. İşin aileye olumsuz etkisi Sağlık Bilimlerinde (Ort. = 14,41), Sosyal ve Beşeri Bilimlere (Ort. = 16,03) göre daha düşüktür. Aile-iş uyumunda ise Fen Bilimleri (Ort. = 12,55), Sosyal ve Beşeri Bilimlere (Ort. = 12,08) göre daha yüksek değer almıştır. Yetkinlik geliştirme ihtiyacı, ailenin işe olumsuz etkisi ve iş-aile yaşam dengesi değişkenlerinde anlamlı farklılık saptanmamıştır ( $p > 0,05$ ).  $\eta^2$  değerleri 0,004 ile 0,039 arasında değişmektedir. En yüksek etki büyüklüğü İmkânların Yetersizliği ( $\eta^2=0,039$ ) boyutunda görülmüştür ve bu orta düzey etkiye karşılık gelmektedir. Yoğunluk ( $\eta^2=0,029$ ) küçük-orta düzeyde, diğer tüm alt boyutlarda ise küçük düzey veya önemsiz etki bulunmuştur. Bu bulgular, akademik alan farklılıklarının iş-aile dengesi ve üretkenlik algıları üzerinde sınırlı etkisi olduğunu göstermektedir.

Tablo 10' da ölçek ve alt boyutlar arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 10.** Ölçek ve alt boyutlar arasındaki korelasyon analizi sonuçları

| Ölçek/Alt boyutlar                            | Motivasyon          | Yoğunluk        | İmkânların Yetersizliği | Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı | Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | Aile-iş Uyumu | İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği |
|-----------------------------------------------|---------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------|------------------------------|
| Motivasyon                                    | r 1<br>p            |                 |                         |                                     |                                               |                            |                            |               |                              |
| Yoğunluk                                      | r ,262**<br>p 0,000 | 1               |                         |                                     |                                               |                            |                            |               |                              |
| İmkânların Yetersizliği                       | r -0,090<br>p 0,068 | ,186**<br>0,000 | 1                       |                                     |                                               |                            |                            |               |                              |
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı           | r ,350**<br>p 0,000 | ,224**<br>0,000 | ,353**<br>0,000         | 1                                   |                                               |                            |                            |               |                              |
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | r ,302**<br>p 0,000 | ,473**<br>0,000 | ,848**<br>0,000         | ,708**<br>0,000                     | 1                                             |                            |                            |               |                              |
| İşin Aileye Olumsuz Etkisi                    | r ,115*<br>p 0,020  | ,409**<br>0,000 | ,530**<br>0,000         | ,254**<br>0,000                     | ,570**<br>0,000                               | 1                          |                            |               |                              |

|                              |   |               |               |               |               |               |               |                               |
|------------------------------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------------|
| Ailenin İşe Olumsuz Etkisi   | r | <b>,179**</b> | <b>,283**</b> | <b>,327**</b> | 0,039         | <b>,337**</b> | <b>,496**</b> | 1                             |
|                              | p | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | 0,437         | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  |                               |
| Aile-İş Uyumu                | r | <b>,103*</b>  | <b>,238**</b> | <b>,201**</b> | <b>,185**</b> | <b>,275**</b> | <b>,319**</b> | 0,052 1                       |
|                              | p | <b>0,038</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | 0,290                         |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği | r | <b>,163**</b> | <b>,435**</b> | <b>,528**</b> | <b>,233**</b> | <b>,576**</b> | <b>,945**</b> | <b>,697**</b> <b>,453**</b> 1 |
|                              | p | <b>0,001</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>  | <b>0,000</b>                  |

\*\*p<0,001 , \*p<0,05 anlamlı ilişki var, Pearson korelasyon

Motivasyon ile yoğunluk değişkenleri arasında pozitif yönde ancak zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = 0,262$ ,  $p < 0,001$ ). Benzer şekilde, motivasyon ile işin aileye olumsuz etkisi ( $r = 0,115$ ,  $p = 0,020$ ), aile-iş uyumu ( $r = 0,103$ ,  $p = 0,038$ ), iş-aile yaşam dengesi ( $r = 0,163$ ,  $p = 0,001$ ) ve ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = 0,179$ ,  $p < 0,001$ ) arasında da pozitif yönlü zayıf ilişkiler bulunmuştur. Öte yandan, motivasyon ile yetkinlik geliştirme ihtiyacı ( $r = 0,350$ ,  $p < 0,001$ ) ve akademik üretkenlik ( $r = 0,302$ ,  $p < 0,001$ ) arasında pozitif yönlü orta kuvvette ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu bulgular, motivasyon düzeyi arttıkça hem kişisel gelişim ihtiyacının hem de akademik üretkenliğin yükseldiğini göstermektedir. Yoğunluk ile imkânların yetersizliği ( $r = 0,186$ ,  $p < 0,001$ ), yetkinlik geliştirme ihtiyacı ( $r = 0,224$ ,  $p < 0,001$ ), aile-iş uyumu ( $r = 0,238$ ,  $p < 0,001$ ) ve ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = 0,283$ ,  $p < 0,001$ ) arasında pozitif yönde zayıf düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, iş yükü algısı arttıkça bireylerin hem kurumsal imkânlarla hem de aile-iş rollerine ilişkin zorlukları daha fazla algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca yoğunluk ile akademik üretkenlik ( $r = 0,473$ ,  $p < 0,001$ ), işin aileye olumsuz etkisi ( $r = 0,409$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş-aile yaşam dengesi ( $r = 0,435$ ,  $p < 0,001$ ) arasında orta düzeyde pozitif ilişkiler saptanmıştır. Bu sonuçlar, iş yükü algısı yükseldikçe hem üretkenliğin hem de iş-aile çatışmasının ve denge arayışının daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. İmkânların yetersizliği ile aile-iş uyumu ( $r = 0,201$ ,  $p < 0,001$ ) ve ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = 0,327$ ,  $p < 0,001$ ) arasında pozitif yönde zayıf ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, kurumsal desteklerin yetersizliğinin hem aile-iş uyumunu hem de aileden işe yansıyan olumsuz etkileri hafif düzeyde artırabileceğini göstermektedir.

Yetkinlik geliştirme ihtiyacı ile imkânların yetersizliği arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0,353$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, kurumsal destek eksikliğini hisseden öğretim üyelerinin bireysel gelişim ihtiyacını da daha fazla hissettiklerini göstermektedir. İmkânların yetersizliği ayrıca işin aileye olumsuz etkisi ( $r = 0,530$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş-aile yaşam dengesi ( $r = 0,528$ ,  $p < 0,001$ ) ile orta düzeyde ilişkiler göstermiştir. Bu durum, kurumsal desteklerin yetersizliğinin hem işin aile yaşamı üzerindeki etkisini artırabileceğini hem de iş-aile dengesi üzerinde baskı oluşturabileceğini ortaya koymaktadır. En güçlü ilişki akademik üretkenlikle bulunmuş ( $r = 0,848$ ,  $p < 0,001$ ), bu da destek yetersizliği arttıkça üretkenliğin azaldığını ortaya koymaktadır. Yetkinlik geliştirme ihtiyacı ile akademik üretkenlik arasında da güçlü ve pozitif bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0,708$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, üretkenliği yüksek olan akademisyenlerin aynı zamanda mesleki gelişim ihtiyaçlarını da daha fazla hissettiklerini göstermektedir. Ayrıca yetkinlik geliştirme ihtiyacı ile aile-iş uyumu ( $r = 0,185$ ,  $p < 0,001$ ), iş-aile yaşam dengesi ( $r = 0,233$ ,  $p < 0,001$ ) ve işin aileye olumsuz etkisi ( $r = 0,254$ ,  $p < 0,001$ ) arasında zayıf düzeyde pozitif ilişkiler bulunmuştur. Akademik üretkenlik ile aile-iş uyumu ( $r = 0,275$ ,  $p < 0,001$ ) ve ailenin işe olumsuz etkisi ( $r = 0,337$ ,  $p < 0,001$ ) arasında zayıf, işin aileye olumsuz etkisi ( $r = 0,570$ ,  $p < 0,001$ ) ve iş-aile yaşam dengesi ( $r = 0,576$ ,  $p < 0,001$ ) ile orta düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, üretkenliği yüksek olan öğretim üyelerinin aynı zamanda işin aile üzerindeki etkilerini daha fazla hissettiklerini ve iş-aile dengesine yönelik çabalarının arttığını göstermektedir. İşin aileye olumsuz etkisi ile ailenin işe olumsuz etkisi arasında pozitif yönlü orta kuvvette ( $r = 0,496$ ,  $p < 0,001$ ), iş-aile yaşam dengesi ile bu iki yapı arasında ise çok güçlü ilişkiler bulunmuştur (aileye etki:  $r = 0,945$ ,  $p < 0,001$ ; aileden etki:  $r = 0,697$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgular, iş ve aile yaşamı arasındaki karşılıklı etkileşimin güçlü ve iki yönlü olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca iş-aile yaşam dengesi ile aile-iş uyumu arasında da orta

düzeyde pozitif bir ilişki vardır ( $r = 0,453$ ,  $p < 0,001$ ). Bu durum, iş-aile dengesi sağlandığında akademisyenlerin aile ile iş uyumunu daha olumlu değerlendirdiklerini göstermektedir.

Tablo 11' de öğretim üyelerinin iş-aile yaşam dengesi düzeylerinin akademik üretkenlik üzerindeki yordayıcı rolünü tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi sonuçları (Model 1) yer almaktadır.

**Tablo 11.** Basit doğrusal regresyon analizi-model 1

**Model 1**

| Bağımlı                                       | Bağımsız                     | $\beta$<br>(Beta) | t      | p     | R <sup>2</sup> | F       |
|-----------------------------------------------|------------------------------|-------------------|--------|-------|----------------|---------|
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği | 0,576             | 14,225 | 0,000 | 0,332          | 202,352 |

\* $p < 0,05$  anlamlı etki var, basit doğrusal regresyon

Öğretim üyelerinin iş-aile yaşam dengesi düzeylerinin akademik üretkenlik üzerindeki yordayıcı rolünü tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Modelin anlamlılığı test edildiğinde, kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $F = 202,352$ ,  $p < 0,001$ ). Modelin açıklayıcılık düzeyine bakıldığında, iş-aile yaşam dengesi değişkeninin akademik üretkenlik üzerindeki toplam varyansın %33,2'sini açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2 = 0,332$ ). Regresyon katsayısı incelendiğinde, iş-aile yaşam dengesi düzeyinin akademik üretkenliği anlamlı düzeyde pozitif yönde yordadığı görülmektedir ( $\beta = 0,576$ ,  $t = 14,225$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuç, iş ve aile yaşamı arasında denge kurabilen öğretim üyelerinin, akademik üretkenlik düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin iş ve özel yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurması, akademik faaliyetlerine daha fazla zaman ve enerji ayırabilmesini ve bu yönde daha verimli olmasını desteklemektedir. Bu bulgu, akademik başarı ve üretkenlik gibi çıktılarla ilgilenen üniversite yönetimlerinin, çalışanlarının iş-aile yaşam dengesini destekleyici politikalar geliştirmesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 12' de Öğretim üyelerinin akademik üretkenlik düzeylerinin, aile ve iş yaşamına ilişkin değişkenler tarafından ne ölçüde yordandığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları (Model 2) yer almaktadır.

**Tablo 12.** Çoklu doğrusal regresyon analizi-model 2

**Model 2**

| Bağımlı                                       | Bağımsız                   | Beta  | t     | p             | R <sup>2</sup> | F      |
|-----------------------------------------------|----------------------------|-------|-------|---------------|----------------|--------|
| Öğretim Üyelerinin Akademik Üretkenlik Ölçeği | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | 0,490 | 9,914 | <b>0,000*</b> | 0,341          | 69,719 |
|                                               | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | 0,088 | 1,886 | 0,060         |                |        |
|                                               | Aile-İş Uyumunu            | 0,114 | 2,665 | <b>0,008*</b> |                |        |

\* $p < 0,05$  anlamlı etki var, çoklu doğrusal regresyon

Öğretim üyelerinin akademik üretkenlik düzeylerinin, aile ve iş yaşamına ilişkin değişkenler tarafından ne ölçüde yordandığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.



Modelde yer alan üç bağımsız değişken—işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu—birlikte değerlendirildiğinde, kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür,  $F(3,405)=69,719$ ,  $p<0,001$ . Modelin açıklayıcılığı yüksektir; bu üç değişken, akademik üretkenliğe ilişkin toplam varyansın %34,1'ini açıklamaktadır ( $R^2=0,341$ ).

Regresyon katsayılarına bakıldığında, işin aileye olumsuz etkisi, akademik üretkenliğin en güçlü yordayıcısı olarak öne çıkmaktadır ( $\beta=0,490$ ,  $t=9,914$ ,  $p<0,001$ ). Bu bulgu, iş yaşamının aile yaşamına olumsuz yansımalarının artmasının, akademik üretkenliği de artırabileceğini göstermektedir. Bu durum, üretkenliği yüksek olan bireylerin işlerine daha fazla zaman ayırmaları sebebiyle aile yaşamında fedakârlıkta bulunabildiklerini düşündürmektedir. Aile-iş uyumu değişkeni de akademik üretkenliği anlamlı düzeyde pozitif olarak yordamaktadır ( $\beta=0,114$ ,  $t=2,665$ ,  $p=0,008$ ). Bu sonuç, aile yaşamı ile iş yaşamı arasında uyum sağlayabilen öğretim üyelerinin akademik anlamda daha üretken olabildiklerini göstermektedir.

Öte yandan, ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni akademik üretkenliğe anlamlı bir katkı sağlamamıştır ( $\beta=0,088$ ,  $t=1,886$ ,  $p=0,060$ ). Yani aile sorumluluklarının işle ilgili performansı sınırlayıcı etkisi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde gözlenmemiştir.

Bu bulgular bağlamında, iş-aile ilişkisi dinamiklerinin akademik üretkenlik üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğu, ancak bu etkinin yönünün ve gücünün değişkenin niteliğine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Özellikle işin aile üzerindeki yükü, üretkenliği hem zorlayan hem de besleyen bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

Tablo 13' te öğretim üyelerinin motivasyon düzeylerinin, aile ve iş yaşamı arasındaki etkileşime ilişkin değişkenler tarafından ne ölçüde yordandığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları (Model 3) yer almaktadır.

**Tablo 13.** Çoklu doğrusal regresyon analizi-model 3

**Model 3**

| Bağımlı    | Bağımsız                   | Beta   | t      | p             | R <sup>2</sup> | F     |
|------------|----------------------------|--------|--------|---------------|----------------|-------|
| Motivasyon | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | -0,002 | -0,028 | 0,978         | 0,041          | 5,736 |
|            | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | 0,175  | 3,092  | <b>0,002*</b> |                |       |
|            | Aile-İş Uyumu              | 0,094  | 1,817  | 0,070         |                |       |

\* $p<0,05$  anlamlı etki var, çoklu doğrusal regresyon

Öğretim üyelerinin motivasyon düzeylerinin, aile ve iş yaşamı arasındaki etkileşime ilişkin değişkenler tarafından yordanıp yordanmadığını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analize dahil edilen bağımsız değişkenler işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumudur. Regresyon modeli genel olarak anlamlı bulunmuştur,  $F(3,405)=5,736$ ,  $p<0,001$ , ve bu üç değişken motivasyon düzeyindeki toplam varyansın %4,1'ini açıklamaktadır ( $R^2=0,041$ ).

Regresyon katsayıları incelendiğinde, ailenin işe olumsuz etkisi değişkeninin motivasyon üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=0,175$ ,  $t=3,092$ ,  $p=0,002$ ). Bu sonuç, ailevi sorumlulukların işle çakışmasının artmasıyla birlikte öğretim üyelerinin motivasyon düzeylerinin de yükseldiğini göstermektedir. Bu durum, bireylerin aileden kaynaklı baskıları bir içsel güdüye dönüştürerek akademik yaşamlarına daha yüksek motivasyonla yansıtıyor olabileceğini düşündürmektedir.

Aile-iş uyumu değişkeninin motivasyon üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\beta=0,094$ ,  $t=1,817$ ,  $p=0,070$ ). Bu sonuç, aile ve iş yaşamı arasında uyum sağlayabilen bireylerin daha

yüksek motivasyona sahip olma eğiliminde olsalar da, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde desteklenmediğini göstermektedir.

Diğer yandan, işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin motivasyon üzerinde hiçbir anlamlı etkisi bulunmamıştır ( $\beta=-0,002$ ,  $t=-0,028$ ,  $p=0,978$ ). Yani iş yaşamının aile yaşamına zarar veriyor olması, öğretim üyelerinin motivasyon düzeylerini istatistiksel olarak etkilememektedir. Bu bağlamda, motivasyonu etkileyen en önemli faktörün aileden işe doğru yaşanan olumsuzluklar olduğu; işin aileye etkisinin ise bu süreçte belirleyici bir rol oynamadığı görülmektedir. Bu sonuç, özellikle ailevi yükümlülüklerin iş yaşamı ile çatıştığı durumlarda bireyin kendini akademik anlamda daha motive hissedebileceğine işaret etmektedir.

Tablo 14' te öğretim üyelerinin yaşadıkları yoğunluk düzeyinin, iş-aile yaşamı etkileşiminden ne ölçüde etkilendiğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları (Model 4) yer almaktadır.

**Tablo 14.** Çoklu doğrusal regresyon analizi-model 4

**Model 4**

| Bağımlı  | Bağımsız                   | Beta  | t     | p             | R <sup>2</sup> | F      |
|----------|----------------------------|-------|-------|---------------|----------------|--------|
| Yoğunluk | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | 0,303 | 5,548 | <b>0,000*</b> | 0,192          | 31,989 |
|          | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | 0,125 | 2,412 | <b>0,016*</b> |                |        |
|          | Aile-İş Uyumu              | 0,135 | 2,837 | <b>0,005*</b> |                |        |

\* $p<0,05$  anlamlı etki var, çoklu doğrusal regresyon

Öğretim üyelerinin yaşadıkları yoğunluk düzeyinin, iş-aile yaşam etkileşiminden ne ölçüde etkilendiğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenler olarak işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu modele dahil edilmiştir. Kurulan modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmüştür,  $F(3,405)=31,989$ ,  $p<0,001$ , ve üç değişken birlikte yoğunluk düzeyindeki toplam varyansın %19,2'sini açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2=0,192$ ).

Regresyon katsayıları incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin yoğunluk üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $\beta=0,303$ ,  $t=5,548$ ,  $p<0,001$ ). Bu bulgu, iş yaşamının aile yaşamı üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin artmasıyla birlikte öğretim üyelerinin yoğunluk hislerinin de arttığını göstermektedir. Ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni de yoğunluğu anlamlı şekilde yordayan bir diğer faktör olarak bulunmuştur ( $\beta=0,135$ ,  $t=2,837$ ,  $p=0,005$ ). Aile sorumluluklarının işle çakışmasının artması, bireyin akademik görevlerinde daha fazla yoğunluk hissetmesine neden olmaktadır.

Buna ek olarak, aile-iş uyumu değişkeninin de yoğunluk üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=0,152$ ,  $t=2,837$ ,  $p=0,005$ ). Bu bulgu, aile ve iş yaşamı arasında uyum sağlayabilen bireylerin iş yükünü daha fazla hissettiklerini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kurulan model (Model 4) öğretim üyelerinin yoğunluk düzeyini yordamada anlamlıdır. Özellikle işin aileye olumsuz etkisi, yoğunluğu artıran en güçlü değişken olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla akademisyenlerin iş-aile etkileşiminde yaşadıkları zorluklar arttıkça, yoğunluk düzeylerinin de paralel şekilde yükseldiği söylenebilir.

Tablo 15' te öğretim üyelerinin akademik üretkenliklerini sürdürebilmeleri açısından karşılaştıkları imkân yetersizliği düzeyinin, iş-aile yaşamı arasındaki etkileşimle nasıl ilişkilendiğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları (Model 5) yer almaktadır.

**Tablo 15.** Çoklu doğrusal regresyon analizi-model 5

**Model 5**

| Bağımlı                 | Bağımsız                   | Beta  | t     | p             | R <sup>2</sup> | F      |
|-------------------------|----------------------------|-------|-------|---------------|----------------|--------|
| İmkânların Yetersizliği | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | 0,470 | 9,165 | <b>0,000*</b> | 0,288          | 54,615 |
|                         | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | 0,091 | 1,860 | 0,064         |                |        |
|                         | Aile-İş Uyumu              | 0,046 | 1,022 | 0,307         |                |        |

\*p<0,05 anlamlı etki var, çoklu doğrusal regresyon

Bu modelde, öğretim üyelerinin akademik üretkenliklerini sürdürebilmeleri açısından karşılaştıkları imkânların yetersizliği düzeyinin, iş-aile yaşamı arasındaki etkileşimle nasıl ilişkilendiğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenler olarak işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu modele dahil edilmiştir. Kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür,  $F(3,405)=54,615$ ,  $p<0,001$ , ve üç değişken birlikte imkânların yetersizliği algısındaki varyansın %28,8'ini açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2=0,288$ ).

Regresyon katsayıları incelendiğinde, yalnızca işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin imkân yetersizliği üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir ( $\beta=0,470$ ,  $t=9,165$ ,  $p<0,001$ ). Bu bulgu, iş yaşamının aile yaşamını olumsuz etkilediği durumlarda öğretim üyelerinin akademik faaliyetlerini destekleyecek kaynakların sınırlı algılandığını göstermektedir. Diğer yandan, ailenin işe olumsuz etkisi değişkeni ( $\beta=0,091$ ,  $t=1,860$ ,  $p=0,064$ ) ve aile-iş uyumu değişkeni ( $\beta=0,046$ ,  $t=1,022$ ,  $p=0,307$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu bağlamda, imkân yetersizliğinin en önemli belirleyicisinin işin aileye yansıyan olumsuz etkileri olduğu; aileden işe yansıyan olumsuzlukların veya iş-aile uyumunun bu süreçte anlamlı bir rol oynamadığı söylenebilir. Bu bulgu, özellikle iş yükünün aile yaşamına olumsuz yansımalarının, akademisyenlerin kaynak yetersizliği algısını artırarak üretkenlik süreçlerini daha zor koşullar altında sürdürmelerine yol açtığını göstermektedir.

Tablo 16' da öğretim üyelerinin yetkinliklerini geliştirme ihtiyacının, iş-aile yaşamı etkileşimine ilişkin değişkenlerle ne ölçüde ilişkili olduğu ilişkilendiğini belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları (Model 6) yer almaktadır.

**Tablo 16.** Çoklu doğrusal regresyon analizi-model 6

#### Model 6

| Bağımlı                             | Bağımsız                   | Beta   | t      | p             | R <sup>2</sup> | F      |
|-------------------------------------|----------------------------|--------|--------|---------------|----------------|--------|
| Yetkinliklerini Geliştirme İhtiyacı | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | 0,272  | 4,666  | <b>0,000*</b> | 0,084          | 12,398 |
|                                     | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | -0,102 | -1,841 | 0,066         |                |        |
|                                     | Aile-İş Uyumu              | 0,103  | 2,038  | <b>0,042*</b> |                |        |

\*p<0,05 anlamlı etki var, çoklu doğrusal regresyon

Bu modelde, öğretim üyelerinin yetkinliklerini geliştirme ihtiyacının, iş-aile yaşamı etkileşimine ilişkin değişkenlerle ne ölçüde ilişkili olduğu incelenmiştir. Bağımsız değişkenler olarak işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve aile-iş uyumu modele dahil edilmiştir. Elde edilen çoklu doğrusal regresyon modeli genel olarak anlamlı bulunmuştur,  $F(3,405)=12,398$ ,  $p<0,001$ , ve açıklanan toplam varyans %8,4'tür ( $R^2=0,084$ ).

Regresyon katsayıları incelendiğinde, işin aileye olumsuz etkisi değişkeninin öğretim üyelerinin yetkinliklerini geliştirme ihtiyacını anlamlı düzeyde pozitif olarak yordadığı görülmektedir ( $\beta=0,272$ ,  $t=4,666$ ,  $p<0,001$ ). Bu bulgu, iş yaşamının aile yaşamına olumsuz yansıdığı durumlarda bireylerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını daha fazla hissettiklerini göstermektedir. Aile-iş uyumu değişkeni de yetkinlik geliştirme ihtiyacını anlamlı şekilde yordayan bir diğer faktör olarak bulunmuştur ( $\beta=0,103$ ,  $t=2,038$ ,  $p=0,042$ ). Aile ve iş yaşamı arasındaki uyumun artması, bireylerde mesleki gelişim isteğini desteklemektedir.

Diğer yandan, ailenin işe olumsuz etkisi değişkeninin yetkinlik geliştirme ihtiyacı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır ( $\beta=-0,102$ ,  $t=-1,841$ ,  $p=0,066$ ). Yani aile sorumluluklarının işle çakışması, öğretim üyelerinin mesleki gelişim ihtiyacını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilememektedir. Bu bağlamda, iş-aile yaşamı dinamikleri öğretim üyelerinin yetkinlik geliştirme ihtiyacında önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle işin aile yaşamına olumsuz yansımaları bu ihtiyacı artırmakta, aile-iş uyumu ise mesleki gelişim isteğini desteklemektedir. Buna karşın, aileden işe yansıyan olumsuzlukların bu süreçte belirleyici bir etkisi bulunmamaktadır.

Tablo 17’de çalışmada belirtilen hipotezlere ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

**Tablo 17.** Hipotezlere ilişkin sonuçlar

| Hipotezler                                                                                                          | Desteklendi | Desteklenmedi | Gerekeçe                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| H1 <sub>a</sub> . Akademisyenlerin işin aileye olumsuz etkisi algıları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.     |             | X             | Cinsiyetler arasında anlamlı fark bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).                                                                                                        |
| H1 <sub>b</sub> . Akademisyenlerin ailenin işe olumsuz etkisi algıları medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | ✓           |               | Evli akademisyenler bekar akademisyenlere göre daha yüksek düzeyde ailenin işe olumsuz etkisi olduğunu bildirmiştir ( $p < 0,001$ , Cohen’s $d = -0,81$ , büyük etki). |
| H1 <sub>c</sub> . Akademisyenlerin aile-iş uyumu algıları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.             | ✓           |               | Yaş grupları arasında anlamlı farklar bulunmuştur ( $p < 0,001$ , $\eta^2 = 0,112$ , orta-büyük etki). 55 yaş üstünde aile-iş uyumu en düşük çıkmıştır.                |
| H1 <sub>d</sub> . İş-aile yaşam dengesi akademik unvana göre farklılık göstermektedir.                              | ✓           |               | Unvana göre anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,001$ , $\eta^2 = 0,152$ , büyük etki). Doç. Dr.’lar daha yüksek denge puanına sahiptir.                             |
| H2 <sub>a</sub> . İşin aileye olumsuz etkisi, akademik üretkenliği negatif yönde etkilemektedir.                    |             | X             | Beklenenin aksine pozitif ilişki bulunmuştur ( $r = 0,570$ , $p < 0,001$ ). İşin aileye yüklediği olumsuzluk arttıkça üretkenlik de artmaktadır.                       |
| H2 <sub>b</sub> . Ailenin işe olumsuz etkisi, akademik üretkenliği negatif yönde etkilemektedir.                    | Kısmen      |               | Pozitif ama zayıf ilişki bulunmuştur ( $r = 0,337$ , $p < 0,001$ ). Negatif etki hipotezi tam doğrulanmamıştır.                                                        |
| H2 <sub>c</sub> . Aile-iş uyumu, akademik üretkenliği pozitif yönde etkilemektedir.                                 | ✓           |               | Aile-iş uyumu üretkenlikle pozitif ilişkili ( $r = 0,275$ , $p < 0,001$ ).                                                                                             |
| H3. Genel iş-aile yaşam dengesi düzeyi, akademisyenlerin akademik üretkenliğini anlamlı şekilde yordamaktadır.      | ✓           |               | İş-aile dengesi, üretkenliği güçlü biçimde yordamaktadır ( $r = 0,576$ , $p < 0,001$ ; regresyon modeli anlamlı).                                                      |

Tablo 17’ye göre araştırmada test edilen hipotezlerin sonuçları incelendiğinde, H1<sub>a</sub> hipotezi (cinsiyetin işin aileye olumsuz etkisi algıları üzerinde farklılık yarattığı) desteklenmemiştir. Kadın ve erkek akademisyenler arasında bu boyutta anlamlı bir fark bulunmamıştır. H1<sub>b</sub> hipotezi, medeni durumun ailenin işe olumsuz etkisi üzerinde farklılık yarattığını öne sürmekteydi ve bulgular bu hipotezi desteklemiştir. Evli akademisyenler, bekârlara kıyasla daha yüksek düzeyde ailenin işe olumsuz etkisini rapor etmişlerdir ( $p < 0,001$ , büyük etki). H1<sub>c</sub> hipotezi, yaş gruplarına göre aile-iş uyumunda farklılık olduğunu öne sürmekteydi. Analiz sonuçları bu hipotezi doğrulamıştır. Özellikle 55 yaş ve üzeri akademisyenlerde aile-iş uyumunun daha düşük düzeyde olduğu saptanmıştır ( $p < 0,001$ ,  $\eta^2 = 0,112$ ). H1<sub>d</sub> hipotezi, iş-aile yaşam dengesinin akademik unvana göre farklılaştığını ileri sürmekteydi. Bulgular

bu hipotezi de desteklemiş; özellikle doçent unvanına sahip akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür ( $p < 0,001$ ,  $\eta^2 = 0,152$ ).

İş-aile dengesinin akademik üretkenlik üzerindeki etkilerini test eden ikinci grup hipotezlerde farklı sonuçlar elde edilmiştir. H2<sub>a</sub> hipotezi, işin aileye olumsuz etkisinin akademik üretkenliği negatif yönde etkilediğini öne sürmekteydi; ancak analizler bu hipotezin tersine, pozitif ve anlamlı bir ilişki ortaya koymuştur ( $r = 0,570$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, işin aile üzerinde yarattığı baskı arttıkça akademik üretkenliğin de artabileceğini göstermektedir. H2<sub>b</sub> hipotezi, ailenin işe olumsuz etkisinin akademik üretkenliği negatif yönde etkileyeceğini savunmaktaydı. Bulgular, bu ilişkiyi zayıf fakat pozitif yönde göstermiştir ( $r = 0,337$ ,  $p < 0,001$ ). Dolayısıyla hipotez kısmen desteklenmiş, ancak beklenen negatif yön doğrulanmamıştır. H2<sub>c</sub> hipotezi, aile-iş uyumunun akademik üretkenliği pozitif yönde etkilediğini ileri sürmekteydi ve bu hipotez desteklenmiştir. Akademisyenlerin aile-iş uyumu arttıkça akademik üretkenlik düzeylerinin de yükseldiği bulunmuştur ( $r = 0,275$ ,  $p < 0,001$ ).

Son olarak, H3 hipotezi, genel iş-aile yaşam dengesi düzeyinin akademik üretkenliği anlamlı biçimde yordadığını ileri sürmekteydi. Analizler bu hipotezi desteklemiş; iş-aile yaşam dengesi ile akademik üretkenlik arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur ( $r = 0,576$ ,  $p < 0,001$ ). Genel olarak, hipotez testleri iş-aile yaşam dengesi boyutlarının akademik üretkenlik üzerinde farklı yönlerde etkiler ortaya koyduğunu göstermektedir. Bulgular, özellikle işin aileye olumsuz etkisinin üretkenlik üzerinde beklenmedik şekilde pozitif bir yordayıcı olduğuna işaret etmekte; buna karşılık aile-iş uyumunun üretkenliği artırıcı rolü literatürle tutarlı biçimde doğrulanmaktadır.

## 10. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyelerinin iş-aile yaşam dengesinin akademik üretkenlik üzerindeki etkisi kapsamlı biçimde incelenmiştir. Tanımlayıcı istatistiklerde akademisyenlerin motivasyon düzeylerinin yüksek, yoğunluk algılarının orta, imkânların yetersizliği algılarının ise sınırlı olduğu saptanmıştır. Genel olarak aile ve iş arasındaki uyum yüksek bulunmuş, ancak işin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerinin, ailenin iş yaşamına etkilerinden daha belirgin olduğu ortaya konmuştur. Bu durum, Greenhaus ve Beutell'in (1985) İş-Aile Çatışması Teorisi ile uyumlu olup, akademik mesleklerde iş yükünün aile yaşamına daha fazla yansıdığını göstermektedir.

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın akademisyenlerin aile-iş uyum düzeyleri erkeklerden anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin iş-aile dengesi üzerindeki etkisini vurgulayan Rafnsdóttir ve Heijstra (2011) ile örtüşmekte ve Eagly'nin (1987) Sosyal Rol Teorisi çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Kadın akademisyenlerin aile sorumluluklarını öncelikli görmeleri, iş-aile uyumunu artırıcı mekanizmalar geliştirmelerine yol açarken; aynı zamanda çift yönlü rol yüklenmesi nedeniyle daha yüksek stres ve tükenmişlik riskiyle karşılaşabileceklerini de göstermektedir. Medeni durum açısından elde edilen bulgular, evli akademisyenlerin iş yükünü daha yoğun algıladıklarını, kurumsal imkân yetersizliklerini daha fazla hissettiklerini ve işin aile yaşamına etkisini daha güçlü şekilde deneyimlediklerini göstermiştir. Bu sonuçlar, Spillover (Taşma) Modeli (Staines, 1980) ile uyumlu olup, iş yaşamındaki olumsuzlukların aile yaşamına, ailevi sorumlulukların ise iş yaşamına taşınabildiğini ortaya koymaktadır. Yaş, unvan ve çalışma yılına göre yapılan analizler, kariyerin farklı evrelerinde üretkenlik, motivasyon ve iş-aile dengesi algılarının değiştiğini göstermiştir. Örneğin, genç akademisyenler kurumsal imkânları daha yeterli görürken, kıdemli akademisyenler daha yüksek üretkenlik sergilemiştir. Bu bulgu, Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Teorisi ile açıklanabilir; bireyler kariyerin farklı aşamalarında kaynaklarını koruma ve artırma konusunda farklı stratejiler geliştirmektedir.

Korelasyon analizinde motivasyon, üretkenlik ve iş-aile dengesi değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuş; motivasyon ile akademik üretkenlik arasındaki ilişki, Hammer vd. (2005)

çalışmasını desteklemiştir. Basit regresyon analizinde iş-aile dengesinin akademik üretkenliği pozitif yönde yordadığı saptanmıştır. Çoklu regresyon analizleri ise işin aileye olumsuz etkisi, aile-iş uyumu ve ailenin işe olumsuz etkisinin akademik üretkenlik, motivasyon ve diğer değişkenler üzerinde farklı düzeylerde etkili olduğunu göstermiştir. Hipotez testleri, iş-aile yaşam dengesi boyutlarının akademik üretkenlik üzerinde farklı yönlerde etkiler ortaya koyduğunu doğrulamaktadır. Özellikle işin aileye olumsuz etkisinin beklenmedik biçimde üretkenliği artırıcı yönde etkili olduğu görülmüş; buna karşılık aile-iş uyumunun üretkenliği artırıcı rolü literatürle tutarlı biçimde doğrulanmıştır. Bu bulgular, Fox ve Colatrella'nın (2006) iş-aile dengesinin akademik performansı artırdığı yönündeki sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Elde edilen bulgular aynı zamanda Blau'nun (1964) Sosyal Değişim Teorisi ile de ilişkilendirilebilmektedir. Akademisyenler kurumlarından destek gördüklerinde daha yüksek motivasyon ve üretkenlik sergilemekte; destek eksikliği ise iş-aile çatışmalarını artırarak üretkenliği olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla üniversite yönetimlerinin çalışanlarının aile sorumlulukları ile mesleki yükümlülükleri arasında denge kurmalarını destekleyici stratejiler geliştirmesi, akademik çıktılarının niteliği için kritik önem taşımaktadır. Esnek çalışma düzenlemeleri, kurumsal kreş ve çocuk bakım hizmetleri, psikolojik danışmanlık ve sosyal destek programları gibi uygulamalar, hem akademisyenlerin refahını artıracak hem de kurumsal performansı güçlendirecektir.

Bu araştırma bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Çalışma yalnızca Aksaray Üniversitesi'nde görev yapan 409 akademisyen (Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr.) ile sınırlıdır; bu durum elde edilen bulguların farklı üniversite ve kültürel bağlamlara genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bunun yanında, çalışmada kullanılan ölçeklerin genel güvenirlik düzeyleri kabul edilebilir sınırlar içinde olsa da, "İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği – Aile-iş Uyumu" alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,530 ile düşük; "Akademik Üretkenlik Ölçeği – Yoğunluk" alt boyutunun değeri ise 0,601 ile sınırdadır bulunmuştur. Bu durum, bazı alt boyutların ölçüm güvenirliğinin sınırlı olduğuna işaret etmektedir. Gelecek çalışmalarda daha yüksek güvenirlik düzeyine sahip, farklı kültürel bağlamlara uyarlanmış ve geçerliği test edilmiş ölçüm araçlarının kullanılması önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmada yalnızca nicel yöntemler kullanılmıştır. İlerleyen çalışmalarda nitel yöntemlerin (örneğin derinlemesine görüşmeler, odak grup çalışmaları) eklenmesi, akademisyenlerin iş-aile dengesi deneyimlerinin daha kapsamlı biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Sonuç olarak, bu araştırma Türkiye bağlamında iş-aile dengesi ve akademik üretkenlik ilişkisini nicel olarak inceleyen sınırlı sayıda çalışmalardan biri olarak özgün bir katkı sunmaktadır. Bulgular, iş-aile dengesinin akademik üretkenlik üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkiler ortaya koyduğunu göstermekte; kurumsal destek politikalarının bireysel refahı artırmanın yanı sıra sürdürülebilir akademik üretkenlik için de temel bir unsur olduğunu vurgulamaktadır.

#### **Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Bu çalışma (Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan alınan 3.07.2024 tarihli, 2024/03-171 protokol ve E-34183927-020-00000960821 sayılı Etik Kurul Onay Belgesi ile) bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

#### **Yazarların Makaleye Olan Katkıları**

Yazar 1'in makaleye katkısı %100'dür.

#### **Destek Beyanı**

Araştırma herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından desteklenmemiştir.

#### **Çıkar Beyanı**

Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynaklar

- Amankwah, M. O., Obuobisa-Darko, T. ve Pearl, S. S. A. (2022). Establishing the relationship between work-family balance and work-family conflict: the role of organisational and individual factors. *African Journal of Management Research*, 28(1), 2-16. <https://doi.org/10.4314/ajmr.v28i1.1>
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baker, M. (2010). Career confidence and gendered expectations of academic promotion. *Journal of Sociology*, 46(3), 317-334. <https://doi.org/10.1177/1440783310371402>
- Baptiste, D., Fecher, A. M., Dolejs, S. C., Yoder, J., Schmidt, C., Couch, M. E. ...Ceppa, D. P. (2017). Gender differences in academic surgery, work-life balance, and satisfaction. *Journal of Surgical Research*, 218, 99-107. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2017.05.075>
- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. New York: Wiley.
- Björk-Fant, J. M., Nordmyr, J. ve Forsman, A. K. (2024). Work-life balance and the psychosocial work environment in Finnish working life: The case of gender and family life stages. *Work*, 79(4), 1741-1752. <https://doi.org/10.3233/WOR-230166>
- Dasaradhan, S. ve Selvasundaram, K. (2024). A study on effects of work-life balance and women employees job productivity in it organizations. *South Eastern European Journal of Public Health*, 1093-1099. <https://doi.org/10.70135/seejph.vi.1746>
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Fox, M. F. (2005). Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists. *Social Studies of Science*, 35(1), 131-150. <https://doi.org/10.1177/0306312705046630>
- Fox, M. F. ve Colatrella, C. (2006). Participation, performance, and advancement of women in academic science and engineering: What is at issue and why. *Journal of Technology Transfer*, 31(3), 377-386. <https://doi.org/10.1007/s10961-006-7209-x>
- Giddens, A. (1992). *The transformation of intimacy: Sexuality, love and eroticism in modern societies*. Stanford University Press.
- Gragnano, A., Simbula, S. ve Miglioretti, M. (2020). Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Gürbüz, S., Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). The impact of perceived organizational support on work-family conflict: does role overload have a mediating role?. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145-160. <https://doi.org/10.1177/0143831x12438234>
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J. ve Colton, C. L. (2005). A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples' Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 799-810. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- IBM Corp. Released (2020). IBM SPSS Statistics for Windows, Version 26.0. Armonk, NY: IBM Corp

- Jidi, M. M., Zakaria, N. Z., Eshak, E. S. ve Jamian, N. F. (2023). The impacts of dual earner income on work-life balance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), 817-824. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i3/16346>
- Kaya, A., Bostan, S. ve Kaya, Y. (2023). Türkiye’de Öğretim Üyelerinin Bilimsel Çalışma Yapma Motivasyonları, Yetersizlikler ve Yetkinlik Sorunları: Bir Saha Araştırması. *Yükseköğretim Dergisi*, 13(2), 331-342. <https://doi.org/10.53478/yuksekogretim.1174288>
- Kizza, F., Onen, D., & Musoke, G. G. (2019). Factors determining the retention of academic staff in universities. *Journal of Education and Practice*, 10(8), 1-10. <https://doi.org/10.7176/jep/10-8-07>
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in Psychology*, 4, 863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863>
- Layalin, N. A. ve Huda, E. A. (2023). The impact of work-family balance on marital satisfaction. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(3), 1779-1782. <https://doi.org/10.55248/gengpi.2023.32697>
- Mason, M. A. ve Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596, 86–103. <http://www.jstor.org/stable/4127651>
- McCutcheon, J. ve Morrison, M. A. (2017). It’s “like walking on broken glass”: pan-canadian reflections on work–family conflict from psychology women faculty and graduate students. *Feminism & Psychology*, 28(2), 231-252. <https://doi.org/10.1177/0959353517739641>
- O’Laughlin, E. M. ve Bischoff, L. G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79-106. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0192513X04265942>
- Parsons, T. ve Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Free Press.
- Yazıcıoğlu, Y., ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Phillips, M. J., Dzidic, P. L. ve Castell, E. L. (2022). Exploring and Critiquing Women’s Academic Identity in Higher Education: A Narrative Review. *SAGE Open*, 12(2), 1-15. <https://doi.org/10.1177/21582440221096145>
- Rafnsdóttir, G. L. & Heijstra, T. M. (2011). Balancing work–family life in academia: the power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Sari, R. E. ve Nugroho, A. D. (2024). Psychological Well Being and Family Supportive Supervision Behaviors with Work Life Balance in Working Women. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 15(01), 48-60. <https://doi.org/10.26740/jptt.v15n01.p48-60>
- 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. <https://doi.org/10.1177/001872678003300203>
- Zahra, F. ve Fazlurrahman, H. (2023). The impact of work environment and work family conflict on job satisfaction with work life balance as intervening variable. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (Ijembis)*, 3(3), 713-728. <https://doi.org/10.59889/ijembis.v3i3.159>
- <https://www.aksaray.edu.tr/sayilarla/?r=68&k=15> (Erişim Tarihi: 05.07.2024)



### Extended Summary

This study provides a comprehensive analysis of the impact of work-family balance on academic productivity among faculty members employed at Aksaray University. Recognizing that the capacity to maintain equilibrium between professional and family responsibilities is a critical determinant of well-being and performance, the research aimed to elucidate how work-family dynamics shape academic outcomes within a university setting. Although studies on work-family interactions have expanded internationally, quantitative evidence within the Turkish academic context remains scarce. Addressing this gap, the study integrates Social Role Theory (Eagly, 1987), Conservation of Resources Theory (Hobfoll, 1989), and the Spillover Model (Staines, 1980) to frame the analysis.

The research focused on three dimensions of work-family balance—negative impact of work on family, negative impact of family on work, and family-work harmony—and examined their relationships with academic productivity. It also investigated demographic differences across gender, marital status, age, academic title, years of service, and academic field. Specifically, the study tested hypotheses regarding (a) whether these demographic variables significantly influenced perceptions of work-family balance and (b) whether balance dimensions predicted academic productivity.

The population consisted of 570 faculty members, and data were collected from 409 respondents through an online survey. Two validated instruments were employed: the Work-Family Balance Scale (Apaydın, 2011) and the Academic Productivity Scale for Faculty Members (Kaya, Bostan, & Kaya, 2023). Both scales demonstrated acceptable reliability (Cronbach's alpha ranging from .70 to .95), although the sub-dimensions of family-work harmony ( $\alpha = .53$ ) and workload intensity ( $\alpha = .60$ ) indicated limited internal consistency. Analyses included descriptive statistics, t-tests, ANOVAs with effect size reporting (Cohen's  $d$ ,  $\eta^2$ ), correlations, and regression models using SPSS 26. The descriptive results indicated high motivation ( $M = 4.13$ ), moderate workload intensity ( $M = 3.05$ ), and insufficient institutional resources ( $M = 2.56$ ). Faculty members generally reported strong family-work harmony ( $M = 12.31$ ), though the negative impact of work on family ( $M = 15.42$ ) exceeded that of family on work ( $M = 10.72$ ), underscoring the dominance of professional demands over personal life. Group comparisons revealed significant demographic variations. Women reported higher family-work harmony ( $t = 2.995$ ,  $p < 0.01$ ,  $d = 0.30$ ), consistent with Social Role Theory's explanation of gendered expectations. Married academics perceived heavier workloads, greater inadequacies, and stronger negative spillover effects from both work and family responsibilities, with a large effect size for family's negative impact on work ( $d = -0.81$ ). ANOVA results further showed that associate professors had the highest productivity ( $\eta^2 = 0.048$ ), while professors reported the lowest family-work harmony. Early-career academics perceived more favorable institutional support but simultaneously expressed greater needs for professional development, illustrating a career-stage trade-off.

Correlation analysis identified a dense web of associations: motivation positively correlated with productivity ( $r = 0.302$ ,  $p < 0.001$ ), workload intensity ( $r = 0.262$ ,  $p < 0.001$ ), and skill development needs ( $r = 0.350$ ,  $p < 0.001$ ). Productivity strongly correlated with perceptions of institutional inadequacy ( $r = 0.848$ ,  $p < 0.001$ ), suggesting that resource constraints paradoxically fuel academic effort. Family-work harmony correlated positively with both productivity ( $r = 0.275$ ,  $p < 0.001$ ) and motivation ( $r = 0.103$ ,  $p < 0.05$ ). Regression models yielded nuanced results. Simple regression confirmed that overall work-family balance significantly predicted academic productivity ( $\beta = 0.163$ ,  $p < 0.01$ ). Multiple regression revealed that the negative impact of work on family emerged as the strongest predictor, positively associated with productivity, motivation, and workload intensity. Contrary to expectations, this suggests that personal sacrifices may temporarily enhance productivity, though at potential costs to long-term well-being. Family-work harmony was also a significant

predictor, positively influencing productivity and professional development needs. In contrast, the negative impact of family on work showed inconsistent effects.

Taken together, the hypothesis tests demonstrated that work-family balance dimensions exert different effects on productivity. Hypotheses predicting the positive role of family-work harmony were confirmed, whereas the assumption that work-to-family conflict would reduce productivity was rejected; instead, it unexpectedly predicted higher productivity. These findings are consistent with prior research (Fox & Colatrella, 2006; Hammer et al., 2005) while also providing novel insights into the Turkish context. The study contributes theoretically by validating the Conservation of Resources Theory where inadequate institutional support depletes resources, affecting performance and by demonstrating asymmetric spillover, where work intrudes on family life more than vice versa. Social Role Theory further contextualizes gender differences, revealing how women sustain higher harmony despite disproportionate burdens. The findings have important policy implications. Universities must prioritize family-friendly policies such as flexible schedules, remote work options, and accessible childcare services. Professional development initiatives tailored to mid-career faculty can help sustain motivation and productivity. Performance evaluations should not solely emphasize quantitative outputs (e.g., publication counts, grant funding) but also recognize institutional efforts to support work-family balance. By adopting such measures, universities can enhance both faculty well-being and institutional performance.

This study has several limitations. It was conducted exclusively with 409 faculty members (Assistant Professors, Associate Professors, and Full Professors) at Aksaray University, which restricts the generalizability of the findings to other universities and cultural contexts. Although the overall reliability levels of the scales used were within acceptable ranges, some sub-dimensions showed weaker internal consistency. In particular, the Cronbach's Alpha value of the Work-Family Balance Scale – Family-to-Work Harmony sub-dimension was 0.530, while the Academic Productivity Scale – Workload Intensity sub-dimension had a coefficient of 0.601, indicating borderline reliability. These results suggest that certain sub-dimensions may not fully capture the constructs in question. Future studies should therefore employ measurement tools with higher reliability, adapted to cultural contexts, and validated through broader samples. Furthermore, this study relied solely on quantitative methods. The integration of qualitative approaches such as in-depth interviews and focus group discussions in future research could provide richer insights into the lived experiences of academics and enhance the understanding of work-family balance in academic settings.