

Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yükü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü¹

M. Sabri ŞİRİN²
İlhami YÜCEL³

Geliş Tarihi/ Received	Kabul Tarihi/ Accepted	Yayın Tarihi/ Published
29/11/2019	24/01/2020	25/01/2020
Citation/Atf: Şirin, M., S. ve Yücel, İ., (2020), Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yükü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, <i>Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi</i> , 34(1): 249-265, DOI: 10.16951/atauniiibd.652901		

ÖZ: Bu araştırmanın temel amacı meslektaş desteği ve ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı etkisinin incelenmesidir. Oluşturulan model ve hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak Türkiye’de devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri evren olarak belirlenmiştir. 401 araştırma görevlisinden anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler SPSS 22 ve AMOS 20 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda meslektaş desteğinin ağır iş yükü ve iş-aile çatışması üzerinde olumsuz etkisinin olduğu, iş-aile çatışmasının ağır iş yükü üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu ve son olarak meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının tam aracı etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Meslektaş Desteği, Ağır İş Yükü, İş-Aile Çatışması, Aracılık Rolü

The Mediator Role of Work-Family Conflict in The Relationship Between Colleague Support and Work overload

Abstract: The main purpose of this study is to examine the mediator effect of work-family conflict in the relationship between colleague support and work overload. In order to test the model and hypotheses created, the research assistants working in a state university in Turkey were identified as the universe. The data set, obtained from 401 research assistants were analyzed by using SPSS 22 and AMOS 20 programs. As a result of the analyzes, it is found that the colleague support has a negative effect on the work overload and work-family conflict. The work-family conflict has a positive effect on the work overload, and finally work-family conflict has a mediator effect on the relationship between colleague support and work overload.

Keywords: Colleague Support, Work Overload, Work-Family Conflict, Mediating Role

¹Bu çalışma, İlhami YÜCEL danışmanlığında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen Ağır iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki ve bu ilişkide yönetici desteğinin aracılık rolü başlıklı yüksek lisans çalışmasından türetilmiştir.

²Araş. Gör. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-8195-1398>

³Doç. Dr. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-3861-6690>

EXTENDED SUMMARY

Background

Work life has an important place for the continuity of life for employees and their families. Therefore, attitudes, behaviors and emotions towards working life are important for both individual and family. Employees, whether in the private sector or in public institutions, face many problems. Some of these problems are work overload and work-family conflict. Support from colleagues reduces the impact of business difficulties. According to the studies, it is accepted that there is a relationship between colleague support and work overload and work-family conflict.

Purpose

The aim of this study is to reveal the levels of colleague support, work overload perception and work-family conflict among research assistants working in a state university and to question the mediating effect of work-family conflict between colleague support and work overload perception.

Method

In the research, a questionnaire was used as a data collection technique. The questionnaires were distributed to the participants and collected by the researcher. The research population is composed of 814 research assistants and 401 of them filled the questionnaire. Easy sampling method was used in order to obtain the research data. The data obtained from the participants were analyzed using AMOS and SPSS Macro statistical programs. The data of the study were gathered by colleague support scale developed by Zhou and George (2001), work overload scale developed by Imoisili (1985) and work-family conflict scale developed by Netemeyer et al. (1996). The population of the study was 814 people, the number of samples was determined as 366 and a total of 401 questionnaires were evaluated. Data were analyzed using SPSS 22 and AMOS 20 programs.

Findings

In this research, the average of the colleague support was 3.58, the average of work overload perception was 3.12, and the average of work-family conflict was 3.39. The reliability of the colleague support scale is 0.93. The total variance explained by the four factors is 82,331%. KMO analysis result of the scale is found to be 0.85 and Barlett test was significant (1367,423 $p = .000$). The confirmatory factor analysis factor loadings of the items ranged between 0.70 and 0.91. Goodness of fit values ($X^2/sd = 1.98$ GFI = 0.988 AGFI = 0.945 TLI = 0.912 NFI = 0.954 CFI = 0.934 RMSEA = 0.067) were found to be within the acceptable range. Cronbach's alpha value was 0.91. As a result of the exploratory factor analysis of the scale, the total variance explained by the five factors was 73,478%. KMO analysis of the scale was 0.84 and Barlett test was significant (1253.496 $p = .000$). The reliability of the work overload scale is 0.93. As a result of the exploratory factor analysis of the scale, the total variance explained by the five factors was 73,478%. KMO analysis of the scale was 0.84 and Barlett test was significant (1253.496 $p = .000$). The exploratory factor analysis factor loadings of the items ranged between 0.73 and 0.92. The confirmatory factor loadings of the items in the model ranged between 0.68 and 0.89.

Goodness of fit values ($X^2/sd = 1.48$ GFI = 0.994 AGFI = 0.978 TLI = 0.996 NFI = 0.999 CFI = 0.999 RMSEA = 0.035) was found to be within the acceptable range. The exploratory factor loadings ranged between 0.83 and 0.95. Confirmatory factor loadings ranged between 0.82 and 0.94. Goodness of fit values ($X^2/sd = 1.46$ GFI = 0.994 AGFI = 0.979 TLI = 0.996 NFI = 0.998 CFI = 0.999 RMSEA = 0.034) were found to be within the acceptable range.

Conclusions

There was a significant and negative relationship between independent variable (colleague support) and dependent variable (work overload perception) and it was concluded that work-family conflict had full mediating effect in this relationship. As a result of the research, the support of the research assistants from their colleagues affects the workload perception and the possibility of work-family conflict.

Giriş

İnsanlar meslek seçerken kendi özellikleri, karakteri ve yeteneklerine en uygun işi bulmaya çalışırlar. Seçilen meslek kişinin yaşam tarzını, toplumdaki yerini ve toplumsal ilişkilerini etkilemektedir. Kişinin işinde başarılı olması ve işinde mutlu hissetmesi işe ne denli uygun olduğuna bağlı olsa da işte tatmin olmanın tek şartı bu değildir. Çalışanın bulunduğu ortam, iş arkadaşları, dış çevredeki gelişmelerin hepsi işteki başarıyı ve işin algılanış şeklini etkilemektedir. Yoğun iş ortamında bazı çevresel değişkenler çalışanın iş ile alakalı bazı durumları algılama seviyesini olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Çalışanların iş arkadaşları ile iletişimi, formal ve informal ilişkilerine bağlı olarak algılanan iş yükü seviyesi değişebilir (Koçak, vd., 2018). Bununla birlikte çalışma hayatı insanın günlük aktiviteleri üzerinde de önemli etkiler gösterebilir. İşyerinde günün büyük bir bölümünü geçirmesinden dolayı çalışanın iş sonrasında da zihni sürekli işle meşgul olmaktadır. Bu olay çalışanın günlük aktivitelerini belirleyerek, sosyal hayattaki konumunu etkilemektedir.

Kavramsal Çerçeve

A. *Meslektaş Desteği*: Meslektaş desteği, aynı işyerinde çalışan kişilerin birbirlerine olan desteği, mesleki anlamda bilgi, teknik ve becerilerin paylaşımı olarak ifade edilmektedir. Kişinin iş arkadaşlarından almış olduğu iş dışı faaliyetlerle alakalı destek de yine meslektaş desteği olarak nitelendirilebilir (Çoban, 2005). Meslektaş desteği ile ilgili birçok farklı tanım yapılmıştır. Ng ve Sorensen'a göre (2008), meslektaş desteği; iş arkadaşlarının çalışana sunduğu hem iş hem de duygusal desteğin tamamı olarak tanımlanmıştır. Scott ve Bruce (1994), meslektaş desteğini; iş arkadaşlarının yardımı ve destekleri ile çalışanı teşvik edici davranışlar olarak tanımlayıp, iş arkadaşının bilgi ve uzmanlığını paylaşarak çalışanın ihtiyaç duyduğu desteği vermek ve yardımcı olmak olarak açıklamıştır. Yapılan araştırmalar meslektaş desteğinin çalışanın göstermiş olduğu tutum ve davranışlarda iyileşmeye katkıda bulunduğu (Glanz, vd., 2008), yönetici ve müşterilerle kurulan ilişkilerin gelişmesinde rol oynadığı (Noelker, vd., 2006), iş-aile çatışması olasılığının ve işten

ayrılma niyetinin azalmasında önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Jansen vd., 2003; Findley ve Richardson, 2000). Bir işyerinde yapılan araştırmaya göre meslektaş desteği yüksek olan çalışanların yaşam kalitelerinin yükseldiği stres seviyesinin düştüğü ve daha sağlıklı bir yaşam sürdükleri sonucuna ulaşılmıştır (Shirom, vd., 2011). Çalışma ortamında bulunan olumsuz etkenlere karşı meslektaş desteği bir nevi tampon görevi üstlenmektedir. Çalışma ortamındaki adaletsizlik algısının azalmasında ve sonuçlarının hafiflemesinde iş arkadaşlarının sağlamış olduğu desteğinin etkili olduğu söylenebilir (Rousseau, vd., 2009).

B. Ağır İş Yükü Algısı: Çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden baskılar iş yükü olarak adlandırılmaktadır (Janssen vd., 1999). Hart ve Wickens' a göre (1990) iş yükü insan ve makinelerin bulunduğu sistemde insanın üstlendiği görevlerin bütünüdür. Bahsedilen bu görevlerin çalışan üzerinde dikkat dağınıklığı, görevleri eksik yapma, stres ve yorgunluk belirtilerinin görülmesine ve çalışanın gösterdiği performansta düşmeye sebep olduğu ortaya çıkmıştır (Maslach ve Leiner, 1997). İşin gereklilikleri ile işe ait stres ve bu görevi tamamlamak için gerekli olan çabanın tamamı iş yükünü oluşturur. İş yükünün çalışan tarafından algılanmasında kişinin beklentileri, işe karşı olan önyargıları ve daha önceki tecrübeleri etkilidir. Bununla beraber iş yükünün algılanmasında tecrübe edilen iş, zaman kısıtlamaları, performans beklentileri, işin fiziksel ve zihinsel taleplerinin de rolü vardır. Çalışanlar arasında tecrübe farkı olması aynı işin farklı şekilde algılanmasına sebep olacaktır (Hart ve Staveland, 1988). İşletmeler çalışan kaynakları sınırlı olmasına rağmen çalışanlarından daha fazla çalışmalarını talep etmektedir. Kapasitesinden daha fazla çalışması beklenen çalışanda ağır iş yükü algısı oluşmaya başlarken işlerinde doğru ve etkin bir şekilde tamamlanması tamamlanması giderek zorlaşacaktır (Spector ve Jex, 1998). Çalışanda ağır iş yükü algısı kendisine verilen görevlerin tamamı ile çalışanın yetenek, kapasite, tecrübe ve bu işleri tamamlaması için verilen sürenin birbirine göre oranı ile bulunur (Weiner, 1982). Ağır iş yükü ile meslektaş desteğinin incelendiği çalışmalarda meslektaş desteği ile ağır iş yükü algısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Kokoroko ve Sanda, 2019).

C. İş-Aile Çatışması: İş kavramı, bireyin fiziksel fonksiyonlarını sürdürmek gerekli maddi olanağa sahip olmak, hayat standardını istediği seviyede tutmak için kullanılan bir araçtır. Aile ise kan bağı veya evlilik ile bir araya gelerek toplumun en küçük yapısını oluşturan kavramdır. Bu iki kavram arasında karşılıklı bir etkileşim ve dinamik bir ilişki vardır (Huang, vd., 2004).

Çatışma; iki veya daha fazla kişinin hedefleri, istekleri ve amaçlarının birbiriyle uyumsuzluğu sonucudur. Rol çatışması, kişinin sahip olduğu misyonların farklılığı ve bu misyonları başarmak için harcaması gereken zaman, maliyet ve enerji gibi kaynakların yetersizliği sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Yılmaz, 2019). Kahn (1964) rol çatışmasını, kişinin ait olduğu bir grupta üstlendiği rolünün diğer gruptaki rolüne baskı yapması şeklinde tanımlamıştır. İş-aile çatışması, işte ve ailede üstlenilen rollerin uyumsuzluğu ve işteki (ailedeki) sorumluluklar yüzünden kişinin ailedeki (işteki) sorumluluklarını yerine getirmesinin zorlaşmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kişinin bir rolünün taleplerinin diğer rolünün performansını

etkilemesi ve zorlaştırması şeklinde de tanımlanmıştır (Katz ve Kahn, 1978). Çalışanların işteki, ailedeki ve özel yaşamı arasındaki dengeleri inceleyen çalışmalar, bu konunun son yıllarda daha fazla önem kazanmaya ve işlenmeye başladığını göstermektedir (Çarıkçı, vd., 2010).

Literatür incelendiğinde meslektaş desteği ile iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışan iş arkadaşından aldığı destek sayesinde iş ve ailedeki sorumluluklarını daha kolay yerine getirmekte ve rolleri arasında bir çatışma yaşanma olasılığı azalmaktadır (Kossek, vd., 2011).

Warren ve Johnson (1995)'a göre çalışanların iş-aile çatışmasını aşmak için sadece kendileri ve ailelerinin yaptıklarına odaklanmak yerine, iş-aile çatışmasını azaltacak diğer seçeneklere de odaklanılabilir. Çalışana işyerinde sağlanan destek aile ve işteki rollerini yerine getirme ve bunları koordine etme konusunda önemli bir rol oynamaktadır (Bowen, 1988; Kamerman ve Kahn, 1987; McCroskey, 1982; Voydanoff, 1987).

Araştırmanın Yöntemi

A. Araştırmanın Amacı

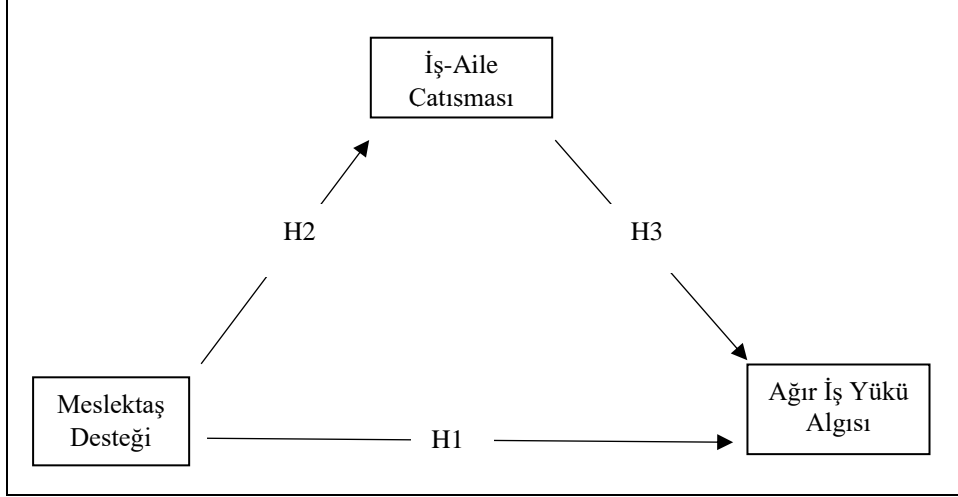
Çalışmanın temel amacı, devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasında bir ilişki olup olmadığının ve bu ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık rolünün araştırılmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda belirlenen alt amaçlar ise;

- Araştırma görevlilerinin meslektaş desteği ağır iş yükü, iş-aile çatışması seviyelerinin belirlenmesi
- Meslektaş desteğinin ağır iş yüküne etkisinin belirlenmesi ve
- İş-aile çatışmasının ağır iş yüküne etkisinin belirlenmesidir.

B. Araştırmanın Önemi

Gelişen teknoloji ve artan rekabet koşulları örgütlerin daha başarılı olma arzularını artırmaktadır. Örgütleri bu başarıya ulaştıracak en önemli faktör ise insan gücüdür. Örgütler bu hedeflere ulaşmak için çalışanlarından yapabileceklerinden daha fazlasını isteyebilirler. Bu istekleri yerine getirmeye çalışırken iş arkadaşından alınan destek çalışanın iş yükü algısında değişime neden olabilir ve performansını etkileyebilir. Ağır iş yükü algısının oluşumunda çalışanın iş ve ailedeki sorumluluklarını ne denli yerine getirebildiği de önem arz etmektedir. Çalışan rolleri arasında çatışma yaşıyorsa bu kişide ağır iş yükü algısı oluşturarak işte ve ailede bir takım problemler ortaya çıkarmaktadır (Ahuja, vd., 2007). Bu bağlamda araştırma görevlileri üzerinde çalışmak istenmiştir. Bu çalışmanın literatürde meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalara ek olarak iş-aile çatışmasının bu ilişkide aracı rolünü araştırarak literatüre katkı vermesi amaçlanmaktadır.

C. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli



Şekil 1: Araştırma Modeli

H1: Meslektaş Desteği ile Ağır İş Yükü Algısı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.
H2: Meslektaş Desteği ile İş-Aile Çatışması arasında anlamlı ve negatif bir ilişki vardır.
H3: İş-Aile Çatışması ile Ağır İş Yükü Algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır.
H4: Meslektaş Desteği ile Ağır İş Yükü arasındaki ilişkide İş-Aile Çatışmasının aracılık rolü vardır.

D. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki bir devlet üniversitesinde çalışan 814 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Bu çalışmada araştırma görevlilerinin örneklenmesinin en önemli nedeni; üniversitelerde akademisyenlerin iş yükü fazlalığı ve iş-aile çatışmasına maruz kalmalarıdır. İş arkadaşlarının sağladığı destek kişinin bu sorunlarla baş etmesinde etkili olmaktadır. Çalışmanın örnekleme kolayda örneklem yöntemi kullanılarak hesaplanmıştır.

Evrenden %99 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 366 kişi olarak hesap edilmiştir. Üniversitede bulunan bütün araştırma görevlilerine bu anket e-mail yolu ile gönderilmiştir. Gönderilen e-maillere yapılan dönüşler neticesinde 401 tane anket değerlendirmeye alınmıştır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Özellikler	Kategoriler	Frekans (N)	Yüzde (%)
Yaş	22-27	132	32,9
	28-33	227	56,6
	34+	42	10,4
Cinsiyet	Kadın	222	55,4
	Erkek	179	44,6

Tablo 1 Devamı: Demografik Özellikler

Medeni Durum	Evli	207	51,6
	Bekâr	194	48,4
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans	155	38,7
	Doktora	246	61,3
Kıdem	0-3 yıl	169	42,1
	4-7 yıl	185	46,1
	8-11 yıl	44	11,0

Anketi cevaplayan 401 araştırma görevlisinin demografik özellikleri ile ilgili araştırma bulguları Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmaya katılanların %55,4 kadın ve %44,6 erkek olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu katılımcıların %51,6’si evli iken, %48,4’i bekârdır. Ayrıca, katılımcıların %32,9’unun 22-27 yaş arası, %56,6’sının 28-33 yaş arası, %10,4’sinin 34+ yaş arası olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların %42,1’inin 0-3 yıl, %46,1’inin 4-7 yıl, %11,7’sinin 8 yıl ve üzeri mesleki deneyim süresine sahip oldukları görülmektedir. Eğitim durumuna göre katılımcıların %38,7’si yüksek lisans aşamasında bulunurken %61,3’ü doktora aşamasında bulunmaktadır.

E. Veri Toplama Araçları

Meslektaş Desteği Ölçeği: Araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan ve çalışanların meslektaş desteğini tespit etmek için Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçekte cevaplar 5’li Likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Meslektaş desteği ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek için yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa değerinin 0,93 olarak çıkmış olması ölçeğin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir (Tavşancıl, 2014). Meslektaş desteği ölçeğinin yapı geçerliğini sınamak için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Dört maddenin açıkladığı toplam varyans % 82,331’dir. Ölçeğin KMO analiz sonucu 0,85 ve Barlett testi anlamlı (1367,423 p=.000) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS 20 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada, ölçeğin örnekleme uygunluğu ve yapı geçerliğini sınamak üzere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her bir maddenin faktör yükleri incelendiğinde bu değerlerin en düşük 0,70 en yüksek 0,91 olduğu görülmüştür.

Uyum iyiliği değerleri, önerilen modellerin elde edilen veriyi iyi açıklayıp açıklamadığının göstergeleridir (Hu ve Bentler, 1999). Bu endekslerden Uyum İyiliği İndeksi (Goodness-of-Fit Index- GFI), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness-of-Fit Index –AGFI), Tucker-Lewis İndeksi (TLI), Normlanmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index- NFI) ve Karşılaştırmalı Uyum İyiliği İndeksi (Comparative Fit Index- CFI) 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Bu indekslerin 0’a yakın olması hiç uyumun olmadığını; 1’e yakın olması ise uyumun mükemmel olduğunu göstermektedir (Schumacker ve Lomax, 2004).

Diğer indekslerden biri olan Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü (Root Mean Square Error of Approximation- RMSEA) değerinin 0,05'in altında olması iyi uyum değerini ve 0,08 ve altındaki değerler ise kabul edilebilir uyum değerinin göstergesidir (Raykov ve Marcoulides, 2006). Başlangıç uyum indeksi olan Kikarenin serbestlik derecesine bölümüyle elde edilen oranın ise (Chi-Square Relative to Its Degree of Freedom- χ^2/df) 3'den küçük olması iyi bir uyumu, 5 veya altında olması ise kabul edilebilir bir uyumu işaret etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Bu çerçevede yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modeldeki maddelerin faktör yüklerinin 0,70 ile 0,91 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Uyum iyiliği ölçüm değerlerinin ($X^2/sd=1,98$ GFI=0,988 AGFI=0,945 TLI=0,912 NFI=0,954 CFI=0,934 RMSEA=0,067) kabul edilebilir aralıkta oldukları tespit edilmiştir (Garson, 2004).

Ağır İş Yükü Ölçeği: Araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan ve çalışanların ağır iş yükü algısını tespit etmek için Imoisili (1985) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ağır iş yükü ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek için yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda beş maddenin açıkladığı toplam varyans % 73,478'dir. Ölçeğin KMO analiz sonucu 0,84 ve Barlett testi anlamlı (1253,496 $p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Çalışmada, ölçeğin örnekleme uygunluğu ve yapı geçerliğini sınamak üzere açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Her bir maddenin faktör yükleri incelendiğinde bu değerlerin en düşük 0,73 en yüksek 0,92 olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizinden sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modeldeki maddelerin faktör yüklerinin 0,68 ile 0,89 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Uyum iyiliği ölçüm değerlerinin ($X^2/sd=1,48$ GFI=0,994 AGFI=0,978 TLI=0,996 NFI=0,999 CFI=0,999 RMSEA=0,035) kabul edilebilir aralıkta oldukları tespit edilmiştir (Garson, 2004).

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Araştırmada aracı değişken olarak ele alınan ve çalışanların iş-aile çatışmasını tespit etmek için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 5 maddeli ölçek kullanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,96 olarak bulunmuştur. Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi sonucunda beş maddenin açıkladığı toplam varyans % 86,526'dır. Ölçeğin KMO analiz sonucu 0,91 ve Barlett testi anlamlı (2412,928 $p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Her bir maddenin faktör yükleri incelendiğinde bu değerlerin en düşük 0,83 en yüksek 0,95 olduğu görülmüştür. Açımlayıcı faktör analizinden sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde modeldeki maddelerin faktör yüklerinin 0,82 ile 0,94 arasında değiştiği tespit edilmiştir. Uyum iyiliği ölçüm değerlerinin ($X^2/sd=1,46$ GFI=0,994 AGFI=0,979 TLI=0,996 NFI=0,998 CFI=0,999 RMSEA=0,034) kabul edilebilir aralıkta oldukları tespit edilmiştir (Garson, 2004).

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde yapısal eşitlik modeli (YEM) kullanılarak regresyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analizler, SPSS 22 ve AMOS 20 paket programında yapılmıştır.

Hipotez Testleri

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını öğrenmek için ilk olarak Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerleri incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerleri %95 güven aralığında anlamlılık değerleri (p) 0,05' den küçük çıkmışlardır. Bu değerlere göre verilerin normal dağılmadıkları söylenebilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007). Verilerin normallliğini test etmek üzere ek olarak çarpıklık ve basıklık analizi de yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri verilerin normal dağılım gösterip göstermediği görmek için kullanılabilir. Değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Yapılan analiz sonucunda verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin istenilen seviyeler arasında olduğu (-1.5, +1.5) ve normal dağılıma uygun olduğu gözlenmiştir.

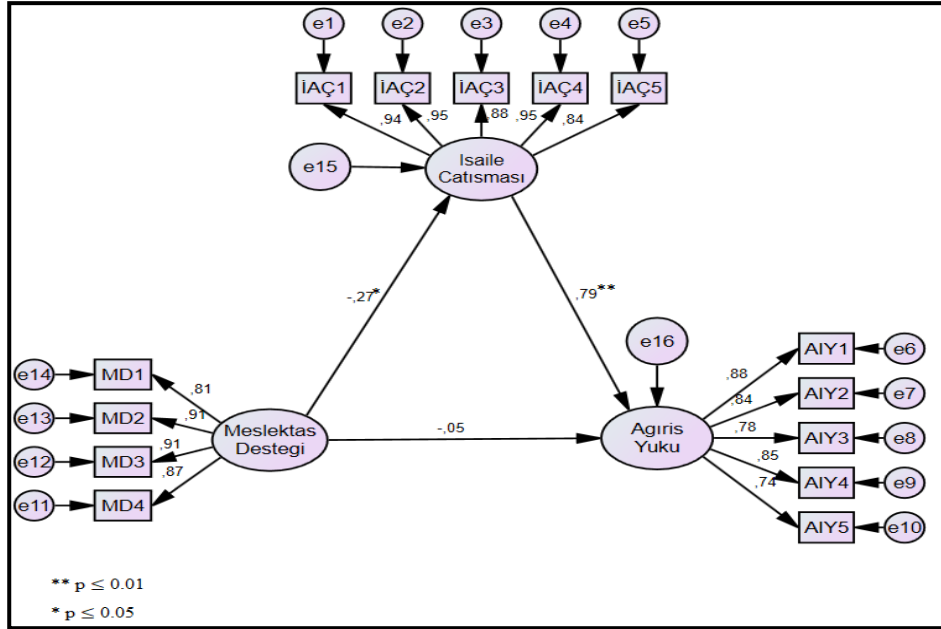
Tablo 2, Meslektaş desteği, ağır iş yükü ve iş-aile çatışması arasındaki regresyon analizinin sonuçlarını sunmaktadır.

Tablo 2: Hipotezlerin Analiz Sonuçları

Hipotez	Yordanan Değişken	Yordayan Değişken	Standardize Regresyon Katsayısı	Standart Hata	T Değeri (CR)	p
H1	AİY < -----MD		-0,26	0,066	-3,247	0,000
H2	İAÇ < -----MD		-0,27	0,067	15,608	0,000
H3	AİY < -----İAÇ		0,79	0,036	-3,838	0,000

Hipotezleri test etmek amacıyla hazırlanan modelin standardize edildikten sonraki regresyon yükleri Tablo 2'de özetlenmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasında negatif yönlü ($r=-0,265$) ve anlamlı ($p=0,000<0,001$) bir ilişki bulunmuştur. Buna göre Hipotez 1 (H1) kabul edilmiştir. Meslektaş desteği ile iş-aile çatışması arasında da negatif yönlü ($r=-0,273$) ve anlamlı ($p=0,000<0,001$) bir ilişki bulunmuştur. Buna göre Hipotez 2 (H2) kabul edilmiştir. İş-aile çatışması ile ağır iş yükü arasında da pozitif yönlü ($r=0,793$) ve anlamlı ($p=0,000<0,001$) bir ilişki bulunmuştur. Buna göre Hipotez 3 (H3) kabul edilmiştir.

Meslektaş Desteği İle Ağır İş Yükü İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü



Şekil 1: Araştırma Modelinin Standardize Edilmiş Kestirim Sonuçlarının Yapısal Model Üzerinde Gösterilmesi

Aracı değişkenin etkisini ölçmek için hazırlanan yapısal model, analiz edildiğinde uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir seviyenin üzerinde olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Araştırma Modelinin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Model	219,73	100	2,197	0,934	0,911	0,983	0,969	0,980	0,05

Yapılan analiz sonucunda uyum iyiliği ölçüm değerlerinin (X²/sd=2,197 GFI=0,934 AGFI=0,911 TLI=0,980 NFI=0,969 CFI=0,983 RMSEA= 0,05) kabul edilebilir aralıkta oldukları tespit edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 4: Değişkenlerin Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkileri

Değişkenler	Etkiler	MD	İAÇ
İAÇ	Doğrudan	-0,275	0,000
	Dolaylı	0,000	0,000
	Toplam	-0,275	0,000
AIY	Doğrudan	-0,264	0,790
	Dolaylı	-0,05*	0,000
	Toplam	0,314	0,790

* = p > 0,05

Meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisine sahip olup olmadığını belirleyebilmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle bağımsız değişken (meslektaş desteği) ile bağımlı değişken (ağır iş yükü) arasında bir regresyon analizinin yapılması ve anlamlı bir etkinin olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. İkinci olarak yine bağımsız değişken (meslektaş desteği) ile aracı değişken (iş-aile çatışması) arasındaki regresyona bakılmalı ve anlamlı bir etkinin varlığı sorgulanmalıdır. Üçüncü aşamada aracı değişken (iş-aile çatışması) ile bağımlı değişken (ağır iş yükü) arasındaki ilişki incelenmeli ve anlamlı bir etki olup olmadığına bakılmalıdır. Bu analizler sonucunda, bir aracılık etkisinin varlığından bahsedebilmek için aracı değişkenin modele dahil edilmesinden sonra bağımsız değişkenin (meslektaş desteği) bağımlı değişken (ağır iş yükü) üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir. Etkide istatistiksel olarak bir azalma görülüyor ve ilişki anlamlılığını sürdürüyorsa “kısmi aracılık”; etki tamamen ortadan kalkıyorsa yani anlamlılığını yitiriyorsa “tam aracılık” etkisinden söz edilebilir.

Aracı değişken açısından modeldeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkiler Tablo 4’de özetlenmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasında doğrudan bir etkinin olduğu ($r= 0,264$; $p=0,000$) tespit edilmiştir. Meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının modele dahil edilmesiyle meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkinin anlamsızlaşması iş-aile çatışmasının bu ilişkide tam aracılık etkisi gösterdiğini ortaya koymuştur (Baron ve Kenny, 1986).

Kısıtlar

Veri toplamak için kullanılan ölçeklerin tamamı 5’li likert skalası ile hazırlanmıştır. Değişkenler için aynı ölçek tipinin kullanılması ortak yöntem sapmasına sebep olabilir (Podsakoff, vd., 2003). Ortak yöntem sapması; araştırma neticesinde değişkenler arasında tespit edilen ilişkilerin, ölçme metodu tarafından etkilenmiş olma ihtimalini ifade eder. Diğer bir ifadeyle, bütün değişkenlerin Likert metodu kullanarak ölçülmesi, katılımcıların değerlendirmeleri üzerinde etkili olabilir. Bu çalışmada değişkenlerin tamamının ölçülmesinde Likert ölçek kullanılması ortak yöntem sapmasına sebep olabilir. Bu durum da çalışmadaki kısıtlamalardan birisidir. Ortak yöntem sapmasını en aza indirmek için yapılabilecek birkaç değişiklik bulunmaktadır. Bunlardan birisi, etkin bir anket tasarımı ile ortak yöntem sapması minimum seviyeye indirilebilir. Diğer bir değişiklik ise, anket formunda, bağımlı değişkenlere ait ölçeklerin, bağımsız değişkenlere ait olanların ardından gelmesidir. Bu değişiklik de ortak yöntem sapmasına karşı bir önlem niteliğindedir (Podsakoff, vd., 2003).

Çalışmada toplanan veriler kesitsel çalışma (cross sectional study) yöntemi ile toplanmıştır. Kesitsel çalışma, popülasyonun alt gruplarını temsil eden rastgele örneklerde sadece bir defa veri toplayarak yürütülen çalışmalardır. Verilerin tek zamanlı olarak toplanması çalışmanın bir diğer kısıtıdır.

Tartışma ve Sonuç

Araştırmanın analiz kısmında oluşturulan modelin veriler tarafından doğruluğu test edilmiştir. Analizler modelin literatürdeki çalışmalar ile aynı doğrultuda olduğunu göstermiştir. Model yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Modele göre çalışanların iş arkadaşlarından gördüğü desteğin artması onların ağır iş yükü algılarını olumlu yönde etkileyerek azaltmaktadır ($p < 0.05$). Çalışanların algıladığı iş miktarında fiziksel veya zihinsel olarak bir artış olması iş arkadaşlarından sağladığı desteğin düşmesinden kaynaklandığı algısı oluşabilir. Yani birey meslektaşlarının desteğinde bir azalma hissederse iş yükü miktarında bir artış olduğu algısı oluşabilir. Çıkan bu sonuç meslektaş desteği ve ağır iş yükü algısı arasında yapılan önceki çalışmalar ile örtüşmektedir (Chou, 2006; Cama, 2018; Ahuja, vd., 2007).

Araştırmanın bir diğer sonucu meslektaş desteği ile iş-aile çatışması arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğudur ($p < 0.05$ $r = -0,27$). Katılımcıların meslektaş desteğinin azalması veya böyle bir algının oluşması, katılımcıların işteki rollerine daha fazla zaman ayırması gerektiği yönünde düşünmeye sebep olabilir. Bu düşünce doğrultusunda kişi ailedeki görevlerine tam olarak odaklanamaz ve işteki rol ailedeki role baskın gelebilir. Bunun sonucunda bireyin iş-aile çatışması yaşama olasılığı artacaktır. Bir diğer ifadeyle çalışanın meslektaş desteğinin artması işteki ve ailedeki rollerine dengeli zaman ayırmasını sağlayacak ve bu sayede iş-aile çatışması yaşanma olasılığı azalacaktır. Çıkan bu sonuç meslektaş desteği ve iş-aile çatışması arasında yapılan önceki çalışmalar ile örtüşmektedir (Warner, 2012; Van Dyck, 2013; Torteş, 2017; Dolcos, 2007). Akabinde iş-aile çatışması ile ağır iş yükü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ($p < 0.05$ $r = 0,79$). Çıkan bu sonuç iş-aile çatışması ve ağır iş yükü arasında yapılan önceki çalışmalar ile örtüşmektedir (Turgut, 2011; Yıldırım ve Aycan, 2008; İlies, vd., 2007; Lu, vd.,2008; Voydanoff, 1988; Carlson ve Kacmar, 2000). Çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasında artış iş miktarının arttığı algısını oluşturmaktadır.

Araştırmanın ana hipotezinde (H4) meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı rolü olup olmadığı test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan analiz sonucunda ilk olarak meslektaş desteğinin ağır iş yükü üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu ($p < 0.05$ $r = -0,26$) bunun akabinde iş-aile çatışmasının modele eklenmesi ile aradaki ilişkinin anlamsızlaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Anlamlı bir ilişkinin üçüncü bir değişken eklendikten sonra anlamsızlaşması eklenen değişkenin tam aracılık etkisi olduğunun göstergesidir (Baron ve Kenny, 1986).

Bu çalışmada, üniversitedeki akademik personelin meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasındaki ilişkinin tespit edilmesi ve bu ilişkide aracı değişken olarak belirlenen iş-aile çatışmasının bu ilişkiyi nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada sonuç olarak, meslektaş desteğinin kişinin yaşamış olduğu iş-aile çatışmasını ve ağır iş yükü algısını etkilediği, daha açık bir ifadeyle çalışanın iş arkadaşlarından gördüğü destek arttıkça iş-aile çatışması yaşama olasılığı ve ağır iş yükü algısının azaldığı anlaşılmıştır. Aracı değişken olarak

belirlenen iş-aile çatışmasının ise meslektaş desteği ile ağır iş yükü arasında tam aracı etki gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Araştırma bulguları ışığında çalışanların meslektaş dayanışmasının önemini kavranması yönünde ciddi çalışmaların planlanması ve uygulamaya geçirilmesi ve örgütte meslektaş desteği artıran bir örgüt kültürü altyapısının hazırlanması önerilmektedir. Bununla birlikte iş-aile çatışmasını azaltmak için iyi ve esnek bir iş planı hazırlanmalı, çalışanların sorumluluklarını hafifletecek dışarıdan yardım alma (çocuk bakımı, yaşlı veya hasta bakımı) gibi hizmetler örgüt tarafından sağlanmalıdır. Bu öneriler yaşanan iş-aile çatışmasını azaltacağı gibi ağır iş yükü algısının oluşmasına da mani olacaktır.

Kaynaklar

- Ahuja, M., Chudoba, K., Kacmar, C., McKnight, D., ve George, J. (2007). IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17. doi:10.2307/25148778Copy
- Baron, Reuben M. ve David A. Kenny (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173.
- Bowen, G. L. (1988). Corporate supports for the family lives of employees: A conceptual model for program planning and evaluation. *Family Relations*, 37, 183-188.
- Cama, M. (2018). The Impact of Work Unit Level Perceptions of Career Development Opportunities, Coworker Support, Role Clarity, and Workload on Employee Engagement (Doctoral dissertation, Illinois Institute of Technology).
- Chou, R. J. A. (2006). Facility proprietary status, role overload, workplace support, and job satisfaction of direct care workers in assisted living. The University of Wisconsin-Madison.
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Dolcos, S. M. (2007). Managing life and work demands: The impact of organizational support on work-family conflict in public and private sectors.
- Findley, D., ve Richardson, B. (2000). Draft Final Report: CNA Recruitment and Retention Project Evaluation. In Certified Nursing Assistant Recruitment and Retention Pilot Project Final Report. Iowa Caregivers Association for the Iowa Department of Human Services. <http://www.iowacaregivers.org/PDFs/DHSreport.pdf>.
- Garson, D. (2004), "Structural Equation Modeling", <http://www2.chass.ncsu.edu/garson>

- Glanz, K., Rimer, B. K., Viswanath, K., ve Ebooks Corporation. (2008). Health behavior and health education: Theory, research, and practice. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Hart, S. G. ve Staveland, L.E. (1988). Development of a multidimensional workload rating scale. Results of empirical and theoretical research. In P.A. Hancock & N. Meshkati (Eds.) Human Mental Workload. Amsterdam. The Netherlands: Elsevier.
- Hart, S. G., ve Wickens, C. D. (1990). Workload assessment and prediction. In Manprint (pp. 257-296). Springer, Dordrecht.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., ve Perrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. Journal of Family and Economic Issues, 25(1), 79-100.
- İmoışılı, O.A., 1985. Task Complexity, Budget Style of Evaluating Performance and Managerial Stress: an Empirical Investigation. Ph.D. dissertation. University of Pittsburgh
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S., ve Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work–family conflict: A prospective cohort study. Journal of occupational and Environmental Medicine, 45(5), 479-491.
- Kammerman, S. B., ve Kahn, A. J. (1987). The responsive work- place. New York: Columbia University Press.
- Koçak, Ö. Ü. D., Kerse, Ö. Ü. G., ve Yücel, İ. Çalışanlar Aşırı İş Yüklerinden Ötürü Aileleri İle Çatışma Yaşarlarmı? Havacılık Sektöründe Bir İnceleme.
- Kokoroko, E., ve Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. Safety and Health at Work.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., ve Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. Personnel psychology, 64(2), 289-313.
- Maslach C, Leiner MP. The truth about burnout: How organizations cause personnel stress and what to do about it. In: West JA, West ML (eds), The Truth About Burnout. 1st ed. San Francisco CA, Jossey Bass,1997: p 38-39.
- McCroskey, J. (1982). Work and families: What is the employer's responsibility? PersonnelJournal, 61, 30-38
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. Journal of applied psychology, 81(4), 400.
- Ng, T. W., ve Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes: A meta-analysis. Group Organization & Management, 33, 243-268.

- Noelker, L. S., Ejaz, F. K., Menne, H. L., ve Jones, J. A. (2006). The impact of stress and support on nursing assistant satisfaction with supervision. *Journal of Applied Gerontology*, 25(4), 307-323.
- Noelker, L. S., Ejaz, F. K., Menne, H. L., ve Jones, J. A. (2006). The impact of stress and support on nursing assistant satisfaction with supervision. *Journal of Applied Gerontology*, 25(4), 307-323.
- Özen, Y., ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (15), 394-422.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003), "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review Of The Literature and Recommended Remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Raykov, T. ve Marcoulides, G.A. (2006). *A First Course in Structural Equation Modeling*. Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rhoades, L., Armeli, S., Eisenberger, R., (2001), "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No.5, ss. 825- 836.
- Rousseau, V., Aube, C., ve Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*, 37(5), 540-570.
- Rousseau, V., Salek, S., Aubé, C., ve Morin, E. M. (2009). Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: The moderating effect of coworker support and work autonomy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 305.
- Schumacker, R. E. ve Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Scott, S. G., ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Shirom, A., Toker, S., Alkaly, Y., Jacobson, O., ve Balicer, R. (2011). Work-based predictors of mortality: A 20-year follow-up of healthy employees. *Health Psychology*, 30(3), 268.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, (4. Baskı), Nobel Akademi, Ankara.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6.

- Tortez, L. (2017). The Importance of Social Support to the Work-Family Conflict and Well-Being Relationship for Healthcare Workers. Hofstra University.
- Van Daalen, G., Willemssen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476.
- Van Dyck, S. E. (2013). Horizontal workplace aggression and coworker social support related to work-family conflict and turnover intentions.
- Voydanoff, P. (1987). *Work and family life*. Beverly Hills, CA: Sage
- Wang, M., Liu, S., Zhan, Y., ve Shi, J. (2010). Daily work–family conflict and alcohol use: Testing the cross-level moderation effects of peer drinking norms and social support. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 377.
- Warner, M. A. (2012). Understanding how coworkers impact work-to-family conflict and enrichment and job-related outcomes. ProQuest Information & Learning.
- Warren, J. A., ve Johnson, P. J. (1995). The impact of workplace support on work-family role strain. *Family relations*, 163-169.
- Weiner, J.S., "The measurement of human workload", *Ergonomics*, 25, 953-965, 1982.
- Yılmaz, F. (2019) .‘İş-aile çatışması ve kadın, Kadının iş yaşamı ve etik’ içinde, Ankara, Nobel yayınları
- Zhou, J., ve George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.