



## AKADEMİSYENLERİN YAŞLARININ AKADEMİK PERFORMANSLARI ÜZERİNE ETKİSİNDE İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ ARACILIK ROLÜ

Cahit Öztürk  
cahitt02@gmail.com

Prof. Dr. Mazlum Çelik  
Mazlum.celik@hku.edu.tr

**ÖZ:** Bu araştırmada akademisyenlerin iş- aile yaşam çatışma düzeylerinin akademik performansa etkisinin ne düzeyde olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında Adıyaman Üniversitesi akademik personeli inceleme konusu olmuştur. Araştırmada akademisyenlere anket uygulanmıştır. Çalışmada katılımcılardan “iş-aile yaşam çatışması ölçeği ile akademik performans kriterlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin yaşı ile akademik performansları arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iş-aile yaşam çatışmasının aracılık rolünün etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırma evrenini Adıyaman Üniversitesinde akademik personel olarak çalışanlar oluşturup bu evrenden ulaşılan 280 kişi ile basit tesadüfi örneklem yöntemiyle araştırma örneklemini oluşturulmuştur. Çalışmada belirlenen değerkenler arasında etkilerin ortaya çıkmaması sonucunda aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş – aile yaşam çatışması, Akademik performans, yaş

## THE INTERMEDIATE ROLE OF BUSINESS-FAMILY CONFLICT IN THE EFFECT OF ACADEMICIANS AGES ON THE ACADEMIC PERFORMANCE

**ABSTRACT:** In the study, it was tried to find out the level of the effect of the academicians work and family life conflict on academic performance. In this research, academic staff of Adıyaman University are discussed. A questionnaire was applied to academicians in the research. In the study, an work-family life conflict scale and kriter academic performance criteria were asked to evaluate people. The aim of this study was to investigate the relationship between the age and performance of academicians and to explore the mediating role of conflict in work-family life. The population of the research was composed of 280 people who were working as academic staff at Adıyaman University and a sample of 280 randomly sampled people. It was concluded that there was no mediating role as a result of the absence of effects between the variables determined in the study.

**Keywords:** Work-family life conflict, Academic performanc, age

## 1. GİRİŞ

Aile, tarihten günümüze toplumların en bilinen merkezi sosyal organizasyon biçimi (Anastasasiu, 2012) ve evrensel bir kurumdur. Her kurum gibi aile de belli bir toplumsal düzen bütününe bir parçasıdır. Bir bütün olarak toplum düzeni zaman içerisinde nasıl köklü niteliksel değişimler yaşamışsa aile kurumu da buna bağlı olarak köklü değişimler yaşamıştır (Ozankaya, 1982). Çünkü aile içinde bulunduğu toplumla birlikte değişim ve gelişim gösteren, hem çevresindeki değişim ve dönüşümlerden etkilenen hem de çevresini etkileyen açık sosyal bir sistemdir. Bu nedenle aile kavramı yıllar içerisinde, değişimin hem etkileneni hem de etkileyeni olmuş ve olmaya devam etmektedir (Uslu, 1994). Sanayileşme ve buna bağlı şehirleşme, eğitim-öğretim ve iletişim araçlarının yaygınlaşması, yakın geçmişte toplumsal değişimi hızlandıran en önemli etkenler olmuş ve diğer kurumları olduğu gibi aile kurumunu da etkilemiştir (Ünal, 2013).

İnsanların aile hayatları ile iş hayatları arasında bir muvazene kurmaları hem iş hayatlarındaki başarıları hem de aile hayatlarındaki mutlulukları açısından önemli olduğu iş dünyasında sürekli işlenmekte (Akstyle, 2006) ve bu konu özellikle son yıllarda akademik çalışmalarda da karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların iş ve aile hayatlarını dengeli bir şekilde devam ettirmeleri, işlerinde verimli çalışmalar yapmaları ve aile hayatlarına zaman ayırarak mutlu bir yaşam sürmelerinin kolay olmadığını yapılan çalışmalar göstermektedir. Çünkü iş hayatındaki acımasız rekabet şartlarının çalışanların ve örgütlerin üzerinde sürekli yenilenmeleri ve gelişmeleri yönünde baskı kurması ve iş dünyasında çalışanların aleyhine olan şartlar, çalışanları bu konuda zorlamaktadır. Bununla birlikte aile hayatı çalışanların zaman ve enerji ayırması gereken toplumsal ve hukuki olan psikolojik ve ekonomik, özellikleri ile değişken başka bir temel alandır (Efeoğlu, 2006). Bu iki temel yaşam alanlarındaki muhtemel sapsmalar çatışmalara neden olmaktadır.

İşten aileye (iş-aile çatışması) ve aileden de işe (aile iş çatışması) olmak üzere iki yönlü olan bu çatışma, çalışanların işten gelen taleplerin kişinin kaynaklarını aşarak aile sorumluluklarını yerine getirmesine engel olmasına ve nihayetinde iş-aile çatışmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde ailedeki beklentilerin ve taleplerin artması ile kişinin iş sorumluluklarını yerine getirmesine engel olması ve bireyin aile-iş çatışması yaşamaya kaçınılmaz olacaktır (Frone vd, 1992).

Her meslek grubu için iş ve aile yaşamındaki ilişki, iş-aile yaşam çatışmasının en önemli nedenidir. Bu meslekler içinde akademisyenlik, yoğun çalışma koşulları ile diğer mesleklerden farklılaşmaktadır (Walking the line, 2007). Akademisyenlik toplumsal ve mesleki açıdan yüksek beklentiler nedeniyle iş-aile yaşam çatışması koşullarını içinde barındıran bir meslektir (Coşkuner 2013). Akademisyenlikte kusursuzluk kültürü, kişileri aralıksız çalışmaya ve performans göstermeye yönlendirmektedir (Hermanowicz, 2003). Akademisyenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki denge kişilerin yaşları ile ilişkili olduğunu belirlemek bu araştırmanın temel konusudur. Akademisyenlerin yaşları ilerledikçe akademik performanslarının artması, hem iş ve aile beklentilerinin netleşmesine hem de yaşam alanlarındaki dengenin verdiği olumlu sonuca dayandırılabilir. Bu açıdan akademik performans değerlendirmede yaş faktörünün ayrıca değerlendirilmesi gereken bir kriter olarak kullanılmasının akademik teşvik için önemli bir etki oluşturacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

İş-aile yaşam çatışmasını ele alan araştırmaların temeli rol kuramına dayanmaktadır. Rol çatışması; Kahn ve diğerlerine (1964) göre, bireyin herhangi bir role uyum sağladıktan sonra başka bir role uyum sağlamasının zorlaştırması olarak tanımlanır. Yani bir kişinin aynı anda birden fazla rol üstlenmesinin kişinin üzerinde oluşturduğu olumsuzluk ve gerilimdir. Başka bir ifade ile bireyin üstlendiği bir rol, üstleneceği diğer başka rolleri zorlaştırmaktadır. Kişinin üstlendiği bir rolün gereği olarak gösterdiği tutum ve davranışlar başka bir rolün veya rollerin tutum ve davranışları ile uyumsuzluk gösterebilir (Efeoğlu, 2006). Sonuç olarak kişinin sergilemek zorunda olduğu farklı tutum ve davranışlar kişinin çatışma yaşamaya yol açmaktadır.

İş-aile yaşam çatışması roller arası çatışmanın bir türü olarak kabul edilmektedir. Bu çatışma türü, herhangi bir örgütün mensubu olarak çalışan kişiden beklenen rol ile bir ailenin mensubu

olmasının verdiği zorunlu rol arasında bir uyumsuzluk olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Bu uyumsuzluğun çalışan üzerinde oluşturduğu baskı ve gerilim arttıkça, çalışanın iki temel yaşam alanı olan iş ve aile hayatı arasında dengenin bozulması ile iş-aile yaşam çatışmasının ortaya çıkması beklenmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Greenhaus vd., (2003) ile Parasuraman ve Simmers (2001 )'e göre; iş-aile yaşam çatışması, iş ve aile yaşamında sergilenen tutum ve davranışların aynı anda ortaya çıkmasıyla yaşanan uyumsuzluk durumu”dur. Daha çok bu uyumsuzluk durumu kişinin temel yaşam alanlarından birinin diğerine göre daha baskın olması ve diğer yaşam alanını engellemesi ile iş-aile yaşam çatışması yaşanmaktadır.

Düzensiz ve uzun mesai saatleri, plansız ve zor çalışma koşulları, yöneticilerin çalışanlara karşı olumsuz tavırları, düşük ücretler, liyakatsiz terfi, aile sorumlulukları, sağlık durumu, aile beklentileri, çocuk sayısı, çalışanın yaşı, çalışanın performansı gibi birçok iş ve ailevi sorunlar iş-aile yaşam çatışmasının sebepleri arasında sayılmaktadır (Parasuraman vd., 2001; Frone vd., 1997;). İş-aile yaşam çatışması iki açıdan değerlendirilmektedir. İş-aile çatışması konunun birinci boyutunu, aile-iş çatışması ise ikinci boyutunu ifade etmektedir. Kişinin işi ile ilgili sahip olduğu rolün, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesine iş-aile çatışması denir (Frone ve Cooper, 1992). Aile-iş çatışması ise ailenin, bireyin işi ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmesini engellemesi durumunda yaşanmaktadır (Voydanoff, 2005).

Örgütlerin ve çalışanlarının sosyal, kültürel ve teknolojik açıdan hızlı dönüştüğü bu zamanda (Zedeck ve Mosier, 1990) aile hayatının iş yaşamı üzerindeki, iş hayatının da aile yaşamı üzerindeki etkileri yadsınamaz. Bu gerçekliğin oluşturduğu iş-aile yaşam çatışmasının sonuçları düşünüldüğünde örgütsel ve sosyal açıdan konunun önemi daha açık bir şekilde ortaya çıkacaktır.

Çalışanların maruz kaldığı iş-aile yaşam çatışması, çalışanların sahip oldukları değerlere ve demografik faktörlere göre farklılık gösterebilmektedir. İş-aile yaşam çatışması ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile yaşam çatışmasına maruz kaldıkları ifade edilmektedir (Lo, 2003; Gutek vd, 1991). Bunun yanında çalışanların fazla çocuk sayısı ve yaşlarının küçük olması, anne ve babanın çalışması, ayrıca çocukların bakım ve sorumlulukları ve eşlerin birbirlerine destek olmaması gibi nedenler ailevi karakteristiklerin iş-aile yaşam çatışmasına neden olan diğer sebeplerdir (Voydanoff, 1988).

Aile yaşamı ile iş yaşamı, arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu savunan birçok araştırma yapılmıştır. Ve bu araştırmalar sonucunda birçok kuram ortaya çıkmıştır (Efeoğlu, 2006). Bunlardan akılcı bakış açısı kuramına göre; çalışanlar zaman sorunları nedeni ile iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadırlar (Duxbury, ve diğerleri 1994). Greenhaus, ve diğerleri (1987) tarafından yapılan araştırma sonucunda çalışanların iş yaşamındaki sorumlulukları için ayırmak zorunda oldukları zamanın çok olması, kişinin çatışma yaşamasına neden olduğu ifade edilmiştir. Telafi kuramına göre; çalışanların gerek iş hayatı gerekse aile hayatı alanlarından birisinde yaşadıkları tatminsizliği telafi etmek veya herhangi alanda yaşadıkları tatminsizliği gidermek için diğer alanda daha fazla doyum sağlamaya çalışmaları iş aile yaşam çatışmasına sebep olmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990). Katkı kuramına göre ise, örgütsel ve ailevi unsurlar birbiri ile ilişkilidir ve dolayısıyla çalışanın yaşamında doyum sağlaması aile hayatı ile iş hayatına bağlıdır (Efeoğlu, 2006). Taşma kuramına göre iş veya aile hayatındaki rollerden birisinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz sebepler diğer yaşam alanını etkileyebilir ve bu durum da iş aile çatışmasına sebep olabilir. Çatışma kuramına göre ise, iş ve aile hayatındaki roller tek başına hiç kimse için çatışmaya yol açmaz. Dolayısıyla bu kuramda çalışanın iş ve aile hayatındaki rollerin sorumlulukları sürekli çatışma halindedir. Bir alanda oluşan tatmin veya başarı diğer alandaki fedakârlıkla veya tatminsizlikle oluşacağından çatışmalar kaçınılmazdır.

## 2.2. Akademik Performans

Akademik teşvik ödeneği, öğretim üyelerinin yurtiçi ve yurtdışında tamamladıkları bilime katkı sağlayıcı nitelikteki proje, araştırma, yayın, tasarım ve sergi, aldıkları patent, bilimsel çalışmalarına yapılan atıf, uluslararası kongre ve sempozyumlarda sundukları tebliğ ve almış oldukları akademik ödüller esas alınarak, öğretim elemanları için aldıkları yıllık akademik teşvik puanına göre hesaplanan ve maaşlarına ek olarak yapılan ödemeyi ifade eder. (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2018). Türkiye’de 1993’te TÜBİTAK öncülüğünde oluşturulan akademik teşvik politikası, 1995’te Yükseköğretim Kurulu ve Milli Eğitim Bakanlığı ortaklığında hazırlanan “geliştirme ödeneği” yasa değişikliği teklifi ile pekiştirilmiştir. Son olarak 2015’te çalışmanın ana temasını oluşturan akademik teşvik ödeneği uygulaması düzenlenmiş, 2016’da yürürlüğe girmiş, 2018’de ise tekrar revize edilmiştir.

Akademik performans değerlemesi, proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atıf, tebliğ ve ödül olmak üzere 9 akademik faaliyet türüne göre yapılmaktadır. Her bir faaliyet türüne ilişkin puanlama farklılık göstermektedir. Akademik teşvik uygulaması devlet yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına uygulanmakta, vakıf yükseköğretim kurumlarında görev yapan öğretim elemanları bu uygulamadan yararlanamazlar (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2018).

Öğretim elemanları, akademik teşvik başvurularını belirlenen zamanlar içinde kadrolarının bulunduğu yükseköğretim kurumunun ilgili birim akademik teşvik başvuru ve inceleme komisyonuna YÖKSİS'ten alınan çıktı ile birlikte akademik faaliyetlere ilişkin örnek, kanıt ve belgeleri ilan edilen usule uygun olarak sunar. Her birim kendi bünyesinde oluşturulan komisyonlar ile yapılan akademik çalışmaları inceler. Birim akademik teşvik başvuru ve inceleme komisyonu üyeleri ilgili birimin Yönetim Kurulu tarafından, yüksek akademik teşvik puanına sahip olan öğretim elemanları arasından seçilerek oluşturulur. Ayrıca yükseköğretim kurumları bünyesinde yüksek akademik teşvik puanına sahip öğretim üyelerinden her bir doçentlik temel alanından en az bir kişi olmak üzere rektörün her bir üyelik için önereceği üç aday arasından senato tarafından seçilen üyelerden oluşan akademik teşvik düzenleme, denetleme ve itiraz komisyonu kurulur. Komisyonun başkanlığını rektör tarafından görevlendirilen rektör yardımcısı yürütür (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 2018).

### 3. HİPOTEZLER

#### 3.1. Yaş ile iş-aile yaşam çatışması ilişkisi

İş-aile yaşam çatışmasının demografik değişkenlere göre farklılaştığını gösteren birçok çalışma vardır. Byron (2005) çalışmasında iş ve aile ile ilgili değişkenlerin sırasıyla iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca demografik değişkenlerin iş-aile ve aile-iş çatışmalarını aynı düzeyde etkileyebileceğini belirtmiştir. Coşkuner (2013) ise doktora tezinde işe ayrılan zaman ile iş-aile çatışmasını arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada işe ayrılan zaman ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş-aile çatışmasının yaşam tatmini ve evlilik ile negatif yönde bir ilişkisi olduğu yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

İnsanların yaşı arttıkça tecrübe ile beraber olayları yorumlaması ve bakış açıları değişmektedir. Toraman (2009)'a göre kişinin iş-aile çatışması yaşamasında yaş kavramı, kişinin yaşının ilerlemesinden daha çok psikolojik gelişiminin aşamalarını ifade etmektedir. Bu nedenle psikolojik gelişim süreci olarak adlandırılmaktadır. Kişinin ailesinden ve işinden yıllar geçtikçe talepleri değişebilmektedir. Bunun yanı sıra kişiler iş ve aile rollerini hayatlarının değişik aşamalarında farklı biçimlerde algılamakta ve buna göre hareket etmektedirler. Söz konusu araştırmada kişilerin iş-aile rol çatışması ile yaşları arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın Çarıkçı vd.(2007)'ne göre kişilerin yaşlarının artması ile beraber ailesi ve işi ile ilgili sorumlulukları ve dolayısıyla rolleri değişmektedir. Bu yaşam alanlarındaki değişikliklerin farklılaşmalarında yaş bir çatışma nedeni olabilmektedir. Ayrıca Kuzulu ve diğerleri (2013), 20-30 yaş arasındaki insanların 40 yaş ve üstü ile karşılaştırıldığında daha fazla iş ve özel yaşam çatışmalarına sahip oldukları sonucuna varmışlardır.

İş-aile ve aile-iş çatışması ile ilgili araştırmalarda çatışma ile yaş arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlar bulunmaktadır. Karapınar ve diğerleri (2006) iş-aile ve aile-iş çatışmasını etkileyen demografik değişkenleri konu alan çalışmalarında, akademisyenlerin yaşları arttıkça aile-iş çatışmasının daha fazla yaşandığı sonucunu bulmuşlardır. Akeem ve arkadaşları (2018) Nijerya'da çalışan hemşireler üzerine yapmış oldukları araştırmada iş-aile çatışması ve yaşın negatif ilişkili olduğu sonucunu bulmuşlardır. Buna karşın yaşın iş-aile yaşam çatışmasına etkisi olmadığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Çağatay'ın (2012) yapmış olduğu çalışmada, iş – aile çatışması, aile – iş çatışması, iş tanımlama ve aile tatmini gibi alanlarda yaş bazında kişilerin verdiği cevaplar birbirine yakın düzeyde gerçekleşmiştir. Bu yaşın insanların aile sorumlulukları veya iş sorumlulukları bakımından fazla bir öneme sahip olmadığını gösterir.

Akademisyenlerin ileriki yaşlarda iş ve aile beklentilerinin belirlenmesi ve yaşam dengesinin verdiği olumlu etkinin sonucunda iş-aile yaşam çatışmasının azalacağı düşünülmektedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki çalışanların yaşları arttıkça deneyim, bilgi, beceri ve para gibi işteki kaynaklarının arttığı, işte yaşadığı stresin azaldığı ve iş gereklerinin aile yükümlülüklerini daha az etkilediği göstermektedir (Giray ve Ergin, 2006). Araştırma bulgularına dayanılarak aşağıdaki hipotezler

geliştirilmiştir.

**Hipotez 1a:** Akademisyenlerin yaşı, İş-aile çatışması düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 1b:** Akademisyenlerin yaşı, Aile-iş- çatışması düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

### 3.2. Yaş ile akademik performans ilişkisi

Akademisyenlerin genellikle ünvanlarının yaşları ile doğru orantılı olarak yükselmektedir. Akademik ünvanlar ise doğrudan yapılan akademik çalışmalar ile ilgilidir. Akademisyenler ileriki yaşlarda aldıkları ünvanlar ile beraber lisansüstü öğrenci yetiştirmek ve bu alanda dersler vermelerinden dolayı daha fazla akademik çalışma yürütme olanakları bulunmaktadır. Ayrıca akademisyenlerin yaşlarına bağlı olarak edindikleri tecrübe, bilgi ve beceri artacağı ve buna bağlı olarak iş ve aile sorumlulukları belirli bir düzen alacağından yaşam çatışması da azalmaktadır. Bu nedenlerin performans göstergesi olarak akademik çalışmaları olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda bunu desteklemektedir. Yelboğa (2006), kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri (dışadönüklük, duygusal dengesizlik, açıklık, geçimlilik, sorumluluk), değişkenlerinin personelin iş performansı ile pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Gürbüz ve Yüksel (2008) tarafından yapılan araştırmada ise 41 yaş ve üstündeki çalışanların, 18-27 yaş çalışanlara göre daha kararlı, kendini gerçekleştirmede daha başarılı, kendine daha fazla saygılı ve duygusal benlik bilincinin daha çok geliştiği sonucunu bulmuşlardır. Tekingündüz ve diğerleri (2015) yaptıkları çalışmada yine benzer sonuçlar ortaya çıkmış ve yaşın performansı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Söz konusu çalışmada, 45 yaş üzerindeki katılımcıların performansı diğer alt yaştaki gruplardan yüksek bulunmuştur. Ergun (2008) yaş ile performans arasındaki etkileşim kültürüne ve yönetim anlayışına göre de değiştiğini ifade etmiştir. Buna örnek olarak ABD'de genç insanların işletmelerde daha hızlı yükselme şansı varken; Japonya'da yönetim kademelerinde yükselmek ABD'nin tersine belirli bir yaşa gelmeden daha zordur. Akademisyenlik bilgi, beceri ve tecrübe gerektiren bir meslek olarak genç yaşlardaki bireylere kıyasla daha ileri yaşlardaki kişilerin performansları artacağı düşünülmektedir.

**Hipotez 2:** Akademisyenlerin yaşı akademik performansları üzerinde pozitif ve anlamlı olarak etkilidir.

### 3.3. İş-aile yaşam çatışması ile akademik performans ilişkisi

Çatışmanın insan verimliliği ve performansını olumsuz olarak etkilediği kabul edilen bir gerçektir. Çatışmayı yaşayan birey temel görevlerine odaklanmaktan ziyade çatışmaya konu olan olaya zihnini meşgul etmesi sonucu performans düşüklüğü yaşamaktadır. Armstrong ve diğerleri (2007) yüksek düzeydeki aile-iş çatışması yaşayan çalışanlarda zihinsel ve fiziksel sağlık problemleri, iş ve aile hayatlarında düşük performans, işe devamsızlık ve işten ayrılma isteğinin artmasıyla beraber yaşam memnuniyet seviyelerini düşüklerini ortaya çıkarmışlardır.

İş-aile yaşam çatışması yaşayan bireylerin işlerinde devamsızlık yapmaları ailevi sorumluluklarından dolayı işlerinde sık sık problem yaşamaları sonucu olarak beklenen bir durum olan işten ayrılma isteklerinin artması görülmektedir. Daha az performans, işe devamsızlık, tükenmişlik, iş memnuniyetsizliği ve sonuç olarak işten ayrılma isteği iş-aile yaşam çatışmasının iş yeri için olumsuzlarından bazılarıdır (Allen, ve diğerleri 2000; Cinamona ve Rich, 2005). Buna karşın yaşam memnuniyetinin çalışanı pozitif etkilemesi ve motive etmesi beklenen bir durumdur. Babin ve Boles (1998) tarafından yapılan çalışmada ise yaşam memnuniyeti ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır. Aryee (1992) tarafından yapılan çalışmada aile-iş çatışmasının yaşam memnuniyetini düşürdüğü tespit edilmiştir. Çelik ve Turunç'un (2009) yaptıkları çalışmada yine aynı sonuçlar tespit edilmiş ve iş performansı ile aile -iş çatışmasının negatif bir ilişki içinde oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Yukarıda araştırma bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotezler test edilmek üzere Hipotez 3a ve Hipotez 3b geliştirilmiştir.

**Hipotez 3a:** İş-aile çatışma düzeyi akademik performansı negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 3b:** Aile-iş çatışma düzeyi akademik performansı negatif ve anlamlı olarak etkiler.

### 3.4. İş-aile yaşam çatışması, yaş ve akademik performans arasındaki ilişki

Yaşam döngüsü aşaması ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından belgelenmiştir (Aminah Ahmad, 2007; Lu, Gilmour, Kao ve Huang, 2006). Yetişkinlik döneminde karşılaşılan iş ve aile rolü talepleri, bir yetişkinin yaşam döngüsü aşamasına göre değişmektedir. Yaşam döngüsündeki olgunluk dönemi sorumluluk ve görevlerin daha belirginleşmesi ve kişinin bunu kabullenmesi ile iş ve aile alanlarında daha az çatışma yaşanmaktadır. Çağatay'a (2012) göre bireyin performansını etkileyen kendi kişisel durum ve özellikleri kişinin performansına etki eder. Bu unsurlar bireyin medeni durumu, eğitim düzeyi, cinsiyeti, yaşı, kültürü ve uzmanlık alanı olarak belirlenmiştir. Çocuk sayısı, çocuk yaşı ve medeni hal gibi aile yapısı ile ilgili özellikler, aileden işe çatışmanın öncülü olarak tanımlanmıştır. Daha fazla çocuk ve küçük çocuk sahibi olmak, aileden işe çatışmanın artmasıyla ilişkili olma eğilimindedir (Byron, 2005; Michel ve diğ., 2011)

Akademisyenlerin yaşları akademik performansı pozitif ve anlamlı olarak etkilemesi beklenen bir durum olsa da bu etki kişinin yaşadığı iş-aile yaşam çatışmasının şiddetine göre azalacağı düşünülmektedir. Yöneticinin ve eşin desteği, iş sorumlulukları, çocuk sayısı ve yaşı, bakıma muhtaç kişi gibi iş- aile yaşam çatışmasının en önemli sebepleri yaşam alanlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Rittippant vd. (2011). Yaptıkları araştırmaya göre hem iş faktörleri hem de aile faktörleri iş – aile çatışmasının önemli belirleyicileridir. Daha özele indirgenildiğinde, iş değişkenliği iş aile çatışması üzerinde olumsuz etkiler bırakırken, iş yükümlülükleri ve aile rol çatışmaları iş – aile çatışmasını pozitif olarak etkiler. Yaşın iş ve aile rolleri açısından beklenti ve sorumlulukların netleşmesi, mesleki açıdan tecrübe ve ailevi sorumlulukların daha belirgin hale gelmesi bu temel alanlarda denge sağlayacağı düşünülmektedir.

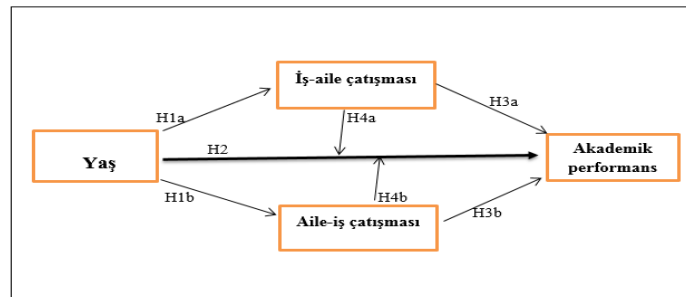
Özkan ve diğerleri (2015) çalışmalarında yaş, cinsiyet ve medeni durum gibi değişkenler iş-aile çatışmasında anlamlı sonuçlara ulaşmışlardır. İş-aile çatışması, kullanım durumuna bağlı olarak yaşa, cinsiyete, ünvana, medeni duruma ve ev yardımına göre değişmektedir.

**Hipotez 4a:** Akademisyenlerin yaşının akademik performansları üzerine etkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.

**Hipotez 4b:** Akademisyenlerin yaşının akademik performansları üzerine etkisinde aile- iş çatışmasının aracılık rolü vardır.

## 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yaşın akademik performans üzerine etkisinde iş-aile yaşam çatışmasının aracılık rolünün araştırıldığı bu çalışmada, araştırma kapsamında örneklem ve kullanılan ölçek ile ilgili bilgiler sunulmuştur. Daha sonra örneklemden elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan teorik model test edilmiştir. Bu kapsamda toplanan verilerle öncelikli olarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait korelasyon analizi, basit regresyon analizi, çoklu regresyon analizleri ile aracılık rolünü ortaya çıkarmak için aracı regresyon analizleri yapılarak hipotezler ile iş-aile yaşam çatışmasının aracılık etkisi test edilmiştir. Yapılan tüm analizlerden elde edilen bulgular, alan yazın ile karşılaştırılarak çalışma ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Kuramdan ve yapılan çalışmalardan yola çıkılarak araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1' de sunulmuştur.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu araştırmanın sorunsalı Adıyaman Üniversitesi akademik personelinin yaşlarının, akademik performans üzerine etkisinde iş-aile yaşam çatışmasının aracılık rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Araştırmanın amacı ve kısıtları doğrultusunda Adıyaman Üniversitesi akademik personeli araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Adıyaman üniversitesinde yaklaşık 800 akademik personel bulunmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 260 kişi olarak hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017). Basit tesadüfî örneklem yöntemiyle akademik personele 285 anket uygulanmış, eksik ve hatalı doldurulan 5 anket araştırma kapsamından çıkarılmış ve evreni temsil etme gücü olan 280 ankete ilişkin veriler analiz edilerek çalışma tamamlanmıştır.

#### 4.2. Araştırma Kapsamında Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında akademisyenlerin akademik performansları belirlenirken akademik teşvik puanları esas alınmıştır. Buna göre aşağıda sunulan puanlama sistemine uygun olarak her akademisyenin 2017 ve 2018 yılı akademik teşvik puanlarını yazması talep edilmiştir. Sonra bu iki yıllık akademik teşvik puanının ortalaması alınarak akademik performans olarak değerlendirilmiştir. Örneklemin yaşı ise ünvanından ve diğer sorulardan bağımsız açık uçlu olarak sorulmuştur.

**Tablo 1:** Akademik Teşvik Bilimsel Çalışma Alanları

Faaliyet türü	Proje	Araştırma	Yayın	Tasarım	Sergi	Patent	Atıf	Tebliğ	Ödül	Toplam puan
2017										
2018										

Akademik Teşvik Ödeneği, öğretim üyelerinin Tablo 1'de belirtilen yurtiçi ve yurtdışında sonuçlandırdıkları bilime katkı sağlayıcı nitelikteki proje, araştırma, yayın, tasarım ve sergi, aldıkları patent, bilimsel çalışmalarına yapılan atıf, uluslararası kongre ve sempozyumlarda sundukları tebliğ ve almış oldukları akademik ödüller esas alınarak, öğretim elemanları için aldıkları yıllık akademik teşvik puanı ile orantılı olarak hesaplanan ve maaşlarına ek olarak ödeme verilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Türkiye'de Akademik Teşvik Uygulamaları ile öğretim üyelerinin maaşlarına ek maddi destek sağlanması suretiyle bilimsel yayınların teşvik edilmesinin amaçladığı anlaşılmaktadır (Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 1983).

**İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği:** İş- aile yaşam çatışmasının ölçeği Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilmiştir. Söz konusu ölçekte iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması olmak üzere iki boyut ve toplamda on madde bulunmaktadır. Yanıtlar beşli likert ölçeği ile belirlenmiştir. (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutları sırasıyla Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları .88 ve .89 arasında olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ise Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. Efeoğlu (2006) ölçeği bir ilaç sektöründe uygulamış ve ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarını .83 ile .88 arasında olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırma kapsamında ölçeğe bir çok araştırmada kullanıldığından dolayı keşfedici faktör analizi yapılmamış, doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda araştırma kapsamında toplanan verilerle ölçeğin özgün yapısının uyum sağladığı görülmüş, elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Ölçeğe İlişkin Doğrulayıcı Analiz Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Kabul Edilebilir Uyum	Modele İlişkin Değerler
X <sup>2</sup> /df (CMIN/df)	≤5	2,549
GFI	≥0,90	,936
AGFI	≥0,90	,896
CFI	≥0,90	,968
NFI	≥0,90	,953
TLI	≥0,90	,958
RMSEA	≤0,80	,075

Bu analizlere ilişkin, ilk olarak araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri(DFA) yapılmış ve sonuçların kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir. Ölçeğin iki faktörlü yapısına uyum sağladığı analiz sonucunda belirlenmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89, iş-aile çatışması boyutunun .83 ve aile-iş çatışması boyutunun ise .91 olarak bulunmuştur. Faktörlerdeki yüklerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3:** Faktör Analizi Güvenilirlik ve Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları**Faktör Analizi, Güvenilirlik ve Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları**

Ölçeğe İlişkin Alt Boyutları	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Ortalama	S. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
İş-aile çatışması	3	,825	31,736	2,911	1,2426	-,010	-1,259
	2	,824		2,832	1,1779	-,121	-1,243
	4	,801		2,804	1,2066	,013	-,1,223
	5	,680		2,993	1,1516	-,128	-1,116
	1	,495		2,799	2,0901	8,8	118,5
Aile-iş çatışması	8	,829	33,274	2,452	1,1089	,544	-,666
	7	,818		2,570	1,1615	,410	-,942
	9	,799		2,437	1,1306	,532	-,741
	10	,778		2,350	1,1323	,563	-,733
	6	,630		2,443	1,1218	,474	-,780
Toplam Varyans	%65,011						
KMO Testi	0,909						
Barlett Testi	0,000						

Not: 0,3'ten küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Tablo 3'te görüldüğü üzere ölçeğin birinci faktörü %31,736 ve ikinci faktörü %33,274 oranında varyansı açıklamaktadır. Bu sonuçlar ölçek boyutlarının 10 maddeden oluşan iki faktörlü yapının geçerliliğine işaret etmektedir.



## 5. BULGULAR

Çalışma kapsamında kullanılan anket formu neticesinde elde edilen veriler SPSS ve Amos programları ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle iş-aile yaşam çatışması, yaş ve akademik performansa ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyon incelenmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort	S.S.	1	2	3	4
1.İş-aile çatışması	2,86	1,10	<b>(0,83)</b>			
2.Aile-iş çatışması	2,45	0,982	,577**	<b>(0,91)</b>		
3.Yaş	38,17	7,28	-,013	,134*		
4.Akademik performans	18,00	22,57	,003	-,015	,071	

\* p < ,05 \*\* p < ,01

Araştırmanın bağımlı (Akademik Performansı), bağımsız (Yaş) ve aracı (İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) değişkenlerinin birbirleriyle bütünüyle anlamlı ilişkiler içinde olmadıkları, sadece iş aile çatışması ile aile iş çatışması arasında ve yaş ile aile iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu (p<.05), akademik performansla hiçbir değişken arasında bir ilişkinin olmadığı (P>.05) Tablo 4'te görülmektedir.

Çalışmada akademik personelin yaşlarının, akademik performans üzerine etkisinde iş-aile yaşam çatışmasının aracılık rolünün ortaya konulması amacıyla aracılık modeli kullanılmıştır. Bu bağlamda aracılık modellerinin test edilmesinde farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan birisi de, Baron ve Kenny yöntemi olarak bilinen nedensel adım yaklaşımıdır.

Baron ve Kenny'e göre; aracı değişken (M) olduğu öne sürülen bir değişken bazı koşulları sağlıyor ise aracı değişken olarak tanımlanmaktadır. Geleneksel yöntem olarak da bilinen bu yaklaşıma göre verilen aracı etki modelinde aracılık etkisi istatistiksel olarak üç şekilde test edilmektedir.

1. Bağımsız değişken, bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemelidir.

2. Bağımsız değişken, aracı değişkeni anlamlı olarak etkilemelidir.

3. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde aracı değişken, bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemelidir.

Bu durumda bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki tamamıyla anlamsızlaşırsa tam aracılık etkisi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki anlamlılık seviyesinde düşme meydana gelir ise kısmi aracılık etkisi olduğu söylenmektedir.

Bu yaklaşıma göre, aracılık etkisinden bahsedebilmek için önerilen her bir koşul adım adım sağlanmalıdır. Bir adım anlamlı değil ise bir sonraki adıma geçilememekte ve önerilen aracılık modelinde aracı değişken olduğu öne sürülen değişkenin (M), aracılık etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. (Gürbüz ve Şahin, 2018).

**Tablo 5:** Regresyon Analizi Sonuçları (N=280)

Koşullar	Regresyon katsayıları			Model istatistikleri
	B	S.H.	$\beta$	
<b>1.Koşul</b> BsızD: Yaş BlıD: İş-aile çatışması	-,034	,08	-,02	R2=0,01 F=(2,277)= 0,151 ,05< P
BsızD: Yaş BlıD: Aile-iş çatışması	,214	,07	,166	R2=0,24 F=(1,278)= 7,909 P < ,05

<b>2.Koşul</b> Bsız Dğş: Yaş Blı Dğş: Akademik performans	,219	,185	,071	R2=0,005 F=(1,390)=2,210 0,05< P
<b>3.Koşul</b> Bsız Dğş: İş-aile çatışması Bağımlı Dğş : Akademik performans	,047	,09	,031	R2=0,001 F=(1,278)=0,265 ,05< P
Bsız Dğş : Aile-iş çatışması Blı Dğş : Akademik performans	,109	,10	,00	R2=0,00 F=(1,278)= 0,00 ,05< P
<b>4.Koşul</b> Bsız D: Yaş Bsız D: İş-aile çatışması Bağımlı Dğş: Akademik performans	,199 ,051	,13 ,09	,09 ,03	R2=0,01 F=(2,277)= 1,254 ,05< P
Bsız D: Yaş Bsız D: : Aile-iş çatışması Bağımlı Dğş: Akademik performans	,203 -,030	,14 ,10	,010 -,015	R2=0,008 F=(2,277)= 1,133 ,05< P

Regresyon analizi sonuçları; birinci koşulda bağımsız olan değişkenin (yaş) aracı değişkenler (İş-aile çatışması ve Aile-iş çatışması) üzerinde olan etkisine baktığımızda, yaşın İş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkisinin ( $\beta = -0,23$ ,  $p > 0,05$ ) olmadığı, yaşın aile-iş çatışması üzerinde etkisine baktığımızda ise anlamlı etkisinin olduğunu ancak bu etkinin negatif yönlü değil pozitif ( $\beta = 0,166$ ,  $p \leq 0,05$ ) olduğu görülmektedir. İkinci adımda yaşın akademik performans üzerinde pozitif yönlü anlamsız etkisinin ( $\beta = 0,089$ ,  $p > 0,05$ ) olduğunu, üçüncü koşulda iş-aile çatışmasının akademik performans üzerinde pozitif yönlü ancak anlamsız bir etkisinin ( $\beta = 0,031$ ,  $p > 0,05$ ) olduğu ve aile-iş çatışmasının akademik performans üzerindeki ( $\beta = 0,00$ ,  $p > 0,05$ ) anlamsız bir etki gösterdiği görülmüştür. Buna göre elde edilen bu sonuçlar hem iş aile çatışmasının hem de aile iş çatışmasının yaşın akademik performansın üzerine etkisinde aracılık rolünün olmadığını göstermektedir.

## 6. SONUÇ

Bu çalışmada akademisyenlerin iş-aile yaşam çatışma düzeyleri, yaşları ve performansları arasındaki etkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç ile Adıyaman Üniversitesi mensubu olan akademisyenler üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmış ve akademisyenlerin yaşlarının performansları üzerinde iş-aile yaşam çatışmasının her iki boyutu ile beraber oluşturulan bir model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda iş-aile yaşam çatışması ölçeğinin her iki boyutu, yaş ve akademik performans arasındaki aracılık rolü incelenmiştir. İş-aile yaşam çatışmasının boyutları yaş ve akademik performansta aracılık rolünün olmadığı sonuçlarda görülmüştür.

Araştırmanın analiz sonuçları incelendiğinde yaş ile iş-aile yaşam çatışmasının boyutları (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) arasındaki etkiye yönelik farklı bulgulara ulaşılmıştır. Yaşın iş-aile çatışmasını anlamlı etkisini olmadığı ancak aile iş çatışması ile beklenenin aksine negatif değil pozitif ve anlamlı etkilediği görülmüştür. Buna göre yaş arttıkça aile-iş çatışmasının da artacağını sonuçlar göstermektedir. Bu bulgular iş-aile çatışması boyutu için benzer çalışmalar ile (Özülü, 2012; Çağatay, 2012) ve yaş ile aile iş çatışması boyutu pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu belirten çalışmalar (Karapınar ve diğ, 2006; Çarıkçı, 2007) ile aynı yönde uyumludur. Ancak yaş ile iş-aile yaşam çatışmasının negatif yönlü bir etkinin olduğunu belirten çalışmalar ile (Toraman, 2009; Adekunle, 2018; Kuzulu ve diğ, 2013) araştırma sonuçlarımız uyumlu değildir. Akademisyenlerin yaşları arttıkça iş ve aile yaşam alanlarında beklenen rollerinin zamanla uyumlaşması sonucu çatışmanın azalacağı beklentisi gerçekleşmemiştir. Bu analiz sonuçları başka değişkenlerin (eşlerin birbirine desteği, idari görev, çocuk sayısı ve yaşları) etkileri ile ilgili olduğu düşünülebilir. Akademisyenlerin kariyerleri için evliliklerini

geciktirmeleri ve dolayısıyla aile hayatına geç başlamaları, aile-iş çatışması boyutunu ileriki yaşlarda ortaya çıkardığı düşünülebilir.

Analiz kapsamında iş-aile yaşam çatışmasının akademik performans üzerine anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu analiz sonuçları benzer çalışmalar ile uyumlu değildir. (Allen, ve diğ. 2000; Cinamona ve Rich, 2005; Armstrong ve diğ. 2007; Aryee, 1992; Çelik ve Turunç 2009). Akademisyenlerin yaptıkları çalışmalar (proje, araştırma, yayın, tasarım, sergi, patent, atf vb.) YÖK'ün belirlediği kritere göre puanlandırılmaktadır ve çalışmamızda bu puanlama sistemi akademisyenler için performans göstergesi olarak kullanılmıştır. Akademisyenlerin çalışmaları neticesinde akademik ünvanlar da bu sisteme bağlı olarak belirlenmektedir. Bu nedenlerden dolayı akademisyenlerin iş-aile yaşam çatışması ile bu sistemin belirlediği performans göstergeleri arasında bir etkinin olmadığını söyleyebiliriz.

Akademisyenlerin yaşları ve akademik performansları arasında iş-aile yaşam çatışmasının aracılık etkisini ortaya çıkarmak amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından belirtilen üç aşamalı analiz temel alınmıştır. Bu yöntemle göre bu üç şart sağlanmasa aracılık etkisinden söz edilemez. Bu şartlardan birincisi bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkileyebilmesidir. İkinci şart, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni etkileyebilmesidir. Üçüncüsü ise bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte analize dahil edildiğinde aracı değişken bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemelidir. Eğer bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşırsa tam aracılık, etkisi devam eder ancak azalır da kısmi aracılıktan bahsedilir. Analiz kapsamında her üç değişkenin anlamlı olarak etkilerinin olması ön şartı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu şartlardan ilki olan bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı olarak etkilemesi, yaş ile aile-iş çatışması boyutu arasında ( $\beta = .16, P < .05$ ) anlamlı olsa bile ikinci şart olan bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı etkilemesi gerekmektedir.  $\beta = .07, P > .05$  Bu açıdan aracılık etkisini olmadığı tespit edilmiştir. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 5'te verilmektedir.

Kuram ve deneysel araştırmalardan yola çıkarak farklı bir alanda uygulanmış olması bakımından ve kullanılan değişken açısından bu araştırmanın diğer çalışmalardan farklı olduğu düşünülmektedir. Akademisyenlerin yoğun ve aralıksız çalışma tempoları ile beraber performans ölçütlerinin farklı olmaları nedeniyle kimi zaman meslek gereklerini aile hayatlarına yansıtırken kimi zamanda aile ortamındaki sıkıntılar iş hayatına yansıyabilmektedir (Coşkuner 2013).

Analiz sonuçlarına göre akademik performansın akademisyenlerin yaşlarından etkilenmediği belirlenmiştir. Akademisyenlerin yaşları arttıkça kariyerlerinde ve ünvanlarında yükselme ve akademik çalışmaların artacağı buna bağlı olarak akademik performanslarının artması beklenmiştir. Ancak akademisyenlerin ileriki yaşta alacakları idari görevler ve akademik çalışmalarda karar verme yetkilerinin de arttığı düşünüldüğünde tersi bir etki de olabilmektedir. Jacobs ve Winslow'a göre (2004), bilimsel bir çalışmadan verimlilik alınabilmesi için, haftalık en az 60 saatin bilime ayrılması gerekmektedir. Akademisyenler bu yoğun tempoda evliliklerini daha geç yaşlarda yapmaktadırlar. Bu gecikme yaş, performans ve iş-aile yaşam çatışmasına yönelik varsayımlarımızın ret edilmesine neden olabilir. Başka bir neden olarak akademisyenlerin eşlerinin daha çok eğitilmiş ve çalışıyor olmaları nedeniyle akademisyenlerin hem eşlerinin desteklerini hem de ekonomik olarak daha rahat dışardan destek almaları aile sorumlulukları açısından hipotezlerimizin reddedilmesine neden olabilir. Her iki açıdan akademisyenlerin yaşam alanlarında bir denge sağlamak durumundadırlar. İş-aile yaşam çatışması akademik alandaki performans ölçütlerinin değişmesi artan teknolojinin etkisini ele alarak güncellemek ve daha kapsamlı bir çalışma ile gelecekte alandaki durumu analiz etmede yararlı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKLAR

- Adekunle, A. Kenku- Ishola, A .- Folashade T. A. (2018). work-family conflict and demographic variables as co-variants of life satisfaction among nurses from selected healthcare facilities in the ibadan metropolis. *International Journal of Caring Sciences*, 11(1), 523
- Akstyle, Ağustos 2006, ss.10–13.
- Akademik Teşvik Ödeneği Yönetmeliği, 11/10/1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun ek 4 üncü maddesine göre, 14/5/2018
- Allen, T. D., D.E.L. Herst, C.S. Bruck ve M. Sutton (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, ss.278-308.
- Altuğ, Ç. (2012) İş – aile çatışmasının çalışanların iş performanslarına etkisinin belirlenmesi: Ankara'daki özel eğitim kurumlarında bir uygulama Yüksek Lisans Tezi, ss.133
- Aminah, A. (2007). Work-family conflict, life-cycle stage, social support, and coping strategies among women employees. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 3(1), 70-79.
- Anastasasiu, I. (2012). The social functions of the family. *Eurementor Journal*, 3 (2), 135-141.
- Armstrong, D. B., Fogarty, G. J., ve Dingsdag, D. (2007). Scales measuring characteristics of small business information systems. In W-G. Tan (Ed.), *Proceedings of Research, Relevance and Rigour: Coming of age: 18th Australasian Conference on Information Systems* (pp. 163-171). Toowoomba, Australia: University of Southern Queensland.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Babin, B.J. ve Boles, J.S. (1998). Employee behavior in a service environment: a model and test of potential differences between men and women, *Journal of Marketing*, 62(2), 77-91.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Çarıkcı, İ. H., Oksay A., Çiftçi M., Derya S.,(2007). Türk yöneticilerinde iş-aile çatışması, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, s: 1-13.
- Çelik, M ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13(1), ss. 11-20.
- Çelik, M ve Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma, *Kara Harp Okulu SAVunma Bilimleri Dergisi*, ss.217-245.
- Cinamon, R.G., Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365-378.
- Coşkuner, S. (2013). Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: iş ve aile çatışmasının aracı rolü. (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*, Cincinnati, Ohio:South-Western College Publishing, ss.8.
- Duxbury, L, C. Higgins ve C. Lee (1994). Work-Family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control, *Journal of Family Issues*, 15, 449-466
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma (Doktora Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.
- Ergun, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, ss. 53.
- Frone, M. R., Russell M. ve Cooper M.L. (1992). Prevalence of work- family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable?, *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M.R., Russell, M., Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

Giray, M.D. , Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş- aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşama olayları ile ilişkisi, *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), s. 83-10.

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Greenhaus, J., A. Bedeian ve K. MossholdeR, K.. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, ss. 63.

Guttek, B. A., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.

Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma ortamında duygusal zeka: İş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 174-190

Hermanowicz. J. (2003). Scientists and satisfaction. *Social Studies of Science*, 33, 45-73.

Higgins, C. A., ve L.E. Duxbury (1992), "Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men", *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.

Kahn, R. L., Wolfe, D.M. Quinn, R., J.D. Snoek ve. Rosenthal, R.A. (1964), *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York

Karapınar, P. B, İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006) İş-aile ve aile-iş çatışmasına etki eden demografik değişkenler ve bu çalışmalar arasındaki ilişki. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 24, Sayı 2, 2006, s. 85-108

Karatepe, O.M., Kılıç, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees, *Tourism Management*, 28(1), 238-252.

Kuzulu, E , Kurtuldu, S. ve Vural Ö. G. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/sid/issue/30091/324706>

Lo, S. (2003). Perceptions of work-family conflict among married female professionals in Hong Kong. *Personnel Review*, 32(3), 376-390.

Lu, L., Gilmour, R., Kao, S. F., ve Huang, M. T (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: The Taiwanese vs. British. *Career Development International*, 11(1), 9-27.

Ozankaya, Ö. (1982). *Toplum bilimine giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.

Uslu, S. (1994). Değişim sürecinde aile. Aile kurultayı toplumsal katılım ve demokratik değerler. 16-18 Kasım 1994. Birinci Kitap. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayın No: 83, Ankara.

Özülü, H. (2012). İş-aile, aile-iş çatışması yönetimi üzerine Meb'e bağlı okullarda öğretmenlere ilişkin bir araştırma " (Y.Lisans Tezi) Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Manisa

Özkan, Ç., Esitti, B. ve Köleoğlu, N. (2015). Work-Family conflict in hospitality industry employees: An application in İzmir, *Journal of Economics*, 4, 75-88.

Parasuraman, S., Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.

Rittippant, N., Tongkong, J., Thamma, S., Mingariyamark, S. (2001). Work-family Conflict: An Investigation of Healthcare Professionals in Thailand, *International Conference on Management and Service Science IPEDR Vol.8 IACSIT Press, Singapore* ss. 67

Şendur, F. E. (2006). Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, ss. 16-57.

Jacobs, J., Winslow, S. (2004). Overworked faculty: Job stresses and family demands. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596, 104-129.

Tekingündüz, S. Top, M ve Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, ss.39-64.

Toraman, Ö., (2009). "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Denizli.

Ünal, V. (2013). Geleneksel geniş aileden çekirdek aileye geçiş sürecinde boşanma sorunu ve din. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(26), 588-602.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836

Walking the line: Balancing work and family (2007). *Nature Cell Biology Editorial*, 9(10), 1101.

Yelboğa, A.(2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2)

Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in The Family and Employing (1964), Organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

#### **Citation Information/Kaynakça Bilgisi**

Öztürk, C. ve Çelik, M. (2019). Akademisyenlerin yaşlarının akademik performansları üzerine etkisinde iş-aile yaşam çatışmasının aracılık rolü, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 115-128.