

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÜNİVERSİTELERDE İDARİ PERSONELE GÖRE
ALGILANAN GÜÇ MESAFESİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre BAYIR

İstanbul

Mayıs – 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ
ORTAK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÜNİVERSİTELERDE İDARİ PERSONELE GÖRE ALGILANAN GÜÇ
MESAFESİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre BAYIR

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

İstanbul

Mayıs - 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi arasında, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof. Dr. Tuncay AKÇADAĞ (imza)

Üye Doç. Dr. Bilal YILDIRIM (Danışman) (imza)

Üye Dr. Öğr. Üyesi Orkun Osman BİLGİVAR (imza)

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

İmza

Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Enstitü Müdür V.

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “**Üniversitelerde İdari Personele Göre Algılanan Güç Mesafesi ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki**” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Emre BAYIR
İstanbul, 2019

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde idari personele göre algılanan güç mesafesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemesidir.

Yüksek lisans eğitimi ve tez süreci boyunca, samimiyeti, güler yüzü ve bilgi ve tecrübeleri ile bana her türlü desteği sağlayan çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Bilal YILDIRIM'a teşekkür ederim.

Tezimin veri toplama sürecinde ölçekleri dolduran ve doldurmama yardımcı olan tüm meslektaşlarımla, üniversitemin kıymetli çalışanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İhtiyaç duyduğum her an yanımda olan ve desteklerini sürekli yanımda hissettiğim sevgili eşim ve kıymetli kızım, sizlerin sayesinde yarım kalan bir görevi tamamlamanın vermiş olduğu mutluluk içerisindeyim. En içten teşekkürlerimi borç bilirim.

Her zaman ne olursa olsun emeklerinin hakkını ödeyemeyeceğim, desteklerini her zaman yanımda hissettiğim çok değerli annem ve babama da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Emre BAYIR
İstanbul, 2019

ÖZET

**ÜNİVERSİTELERDE İDARİ PERSONELE GÖRE ALGILANAN
GÜÇ MESAFESİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Emre BAYIR

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez danışmanı: Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Mayıs- 2019, 67 Sayfa

Bu çalışmada, Üniversitelerde idari personele göre algılanan güç mesafesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen bu çalışmada iki devlet ve üç vakıf üniversitesinden 217 kişiden veri toplanmıştır. Çalışmada demografik ve örgütsel değişkenler bakımından idari personelin güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın bulguları doğrultusunda, devlet ve vakıf üniversitelerindeki idari personelin güç mesafesi algılarının anlamlı düzeyde farklı olduğu belirlenmiştir. Devlet üniversitelerinde çalışanların güç mesafesi algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş-yaşam dengesinin devlet üniversitelerinde çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuçlara göre, iş-yaşam dengesinin kadın çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada, güç mesafesi algısı ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen bulguların ilerleyen dönemlerde ilgili araştırma değişkenleri ile farklı örneklerle tekrarlanarak bulguların genişletilebileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Güç, Güç Mesafesi, İş Yaşam Dengesi, İdari Personel, Üniversite.

ABSTRACT

POWER DISTANCE PERCEIVED BY THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL AND THE THE BALANCE BETWEEN LIFE AND WORK AT UNIVERSITIES.

Emre BAYIR

Master Educational Administration and Management

Supervisor: Asst. Prof. Bilal YILDIRIM

May 2019 - 67 Pages

In this study, power distance perceived by the administrative personnel and the balance between life and work at universities has been examined. In this study, carried out in the relational survey model, data was collected from 217 people from two public and three foundation universities. In the study, power distance perceptions and work-life balance levels of administrative personnel were examined in terms of demographic and organizational variables. In the light of the findings of the study, it has been determined that the power distance perceptions of the administrative personnel in the public and foundation universities were significantly different. It has also been determined that employees in public universities have higher power perceptions and that work-life balance is higher in the employees of public universities. In this context, it was observed that the work-life balance is higher in female employees. What's more, no significant relationship between power distance perception and work-life balance was found. It is thought that the findings can be expanded by repeating the related research variables with different samples.

Key Words: Power, Power Distance, Work-Life Balance, Administrative Staff, University.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	i
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
BİRİNCİ BÖLÜM.....	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Amaç.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sınırlılıklar	4
1.5. Tanımlar.....	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	6
GÜÇ MESAFESİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMLARI VE TEORİK ÇERÇEVE	6
2.1. Güç ve Güç Kaynakları.....	6
2.1.1. Ödül gücü	7
2.1.2. Zorlayıcı güç	7
2.1.3. Yasal güç.....	8
2.1.4. Karizmatik güç	8
2.1.5. Uzmanlık gücü	8
2.2. Güç Mesafesi Bileşenleri	9

2.2.1. Belirsizlikten Kaçınma.....	9
2.2.2. Bireycilik-Toplulukçuluk.....	10
2.2.3. Erillik-Dişilik	10
2.2.4. Güç Mesafesi Kavramı.....	11
2.3. İş ve Yaşam Dengesi Kavramı	12
2.3.1. İş ve Yaşam Dengesi ile İlişkili Yaklaşımlar.....	13
2.3.1.1. Telafi Kuramı	14
2.3.1.2. Taşma Kuramı.....	14
2.3.1.3. Bölünme Kuramı.....	15
2.3.1.4. Katkı Kuramı.....	15
2.3.1.5. Çatışma Kuramı	15
2.3.1.6. Araçsallık Kuramı	15
2.3.1.7. Akılcı Bakış Açısı	16
2.3.1.8. İş-Aile Sınır Teorisi	16
2.4.1. İş-Yaşam Dengesi Kurulamamasının Sonuçları	16
2.5. İlgili Araştırmalar.....	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	21
YÖNTEM.....	21
3.1. Araştırmanın Modeli	21
3.2. Evren ve Örneklem	21
3.3.Verilerin Toplanması	25
3.4. Veri Toplama Araçları	25
3.4.1. Demografik Bilgi Formu.....	25
3.4.2. Güç Mesafesi Ölçeği.....	26
3.4.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	26
3.5. Verilerin Analizi.....	26

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	28
BULGULAR VE YORUM	28
4.1. Devlet ve Vakıf Üniversitesindeki İdari Personellerin Güç Mesafesi Algıları ve İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Bulgular	28
BEŞİNCİ BÖLÜM	42
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	42
5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma	42
5.2. Öneriler ve Sonuç.....	45
KAYNAKÇA	47
EKLER	51
EK-1. SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU	51
EK-2. GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ.....	52
EK-3. İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	53

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. İdari Personellerin Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı.....	22
Tablo 3.2. Medeni Duruma Göre Dağılım.....	22
Tablo 3.3. Üniversite Türüne Göre Dağılım.....	22
Tablo 3.4. Mesleki Kıdeme Göre Dağılım.....	23
Tablo 3.5. Şuan Çalışılan Kurumda Görev Süresi.....	23
Tablo 3.6. Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	23
Tablo 3.7. Üniversitelere Göre Dağılım.....	24
Tablo 3.8. İdari Personellerin Görevlerine Göre Dağılım.....	24
Tablo 3.9. Çalışılan Birime Göre Dağılım.....	25
Tablo 4.1. Devlet ve Vakıf Üniversitesindeki İdari Personellerin Güç Mesafesi ve İş- Yaşam Dengesi Algı Düzeyleri	28
Tablo 4.2. Güç Mesafesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi	29
Tablo 4.3. Güç Mesafesinin Üniversite Türü Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi.....	30
Tablo 4.4. Güç Mesafesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	30
Tablo 4.5. Güç Mesafesinin Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	31
Tablo 4.6. Güç Mesafesinin Çalışılan Kurumda Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	31
Tablo 4.7. Güç Mesafesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans	32
Tablo 4.8. Güç Mesafesinin Görev Yaptığı Üniversite Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	32
Tablo 4.9. Güç Mesafesinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	33

Tablo 4.10. Güç Mesafesinin Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	34
Tablo 4.11. İş- Yaşam Dengesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi.....	35
Tablo 4.12. İş- Yaşam Dengesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi.....	35
Tablo 4.13. İş- Yaşam Dengesinin Üniversite Türü Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi.....	35
Tablo 4.14. İş- Yaşam Dengesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	36
Tablo 4.15. İş- Yaşam Dengesinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	36
Tablo 4.16. İş- Yaşam Dengesinin Şu An Çalışılan Kurumda Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	37
Tablo 4.17. İş- Yaşam Dengesinin Üniversite Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	37
Tablo 4.18. İş- Yaşam Dengesinin Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	38
Tablo 4.19. İş- Yaşam Dengesinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi.....	39
Tablo 4.20. Devlet ve Vakıf Üniversitesindeki İdari Personellerin Güç Mesafesi ve İş- Yaşam Dengesi Algılarının Devlet ve Vakıf Üniversitesi Değişkenine Göre t-test analizi	40
Tablo 4.21. İş-Yaşam Dengesi ve Güç Mesafesi Algısı Arasındaki Pearson Korelasyonu	41

ŞEKİLLER LİSTESİ

İKİNCİ BÖLÜM

Şekil 1.1. Ükelere Göre Güç Mesafesi Endeksi (Hofstede, 2001)..... 12



KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

SPSS: Statistical Package For Social Sciences



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Güç kavramı, sosyal bilimlerin temel kavramı olarak bilinen ve özellikle kişilerin sosyal ilişkilerinde belirgin hale gelen önemli bir unsur olarak tanımlanır. Güç, kişilerin baskı ve kontrol hissettikleri ya da davranışlarında değişime sevk edildikleri kişilerarası bir etmendir. Güç kavramı hem bireysel hem de toplumsal bağlamda değerlendirilmekte olup, örgütsel alanda da çalışanların buldukları konumların farklılaşmasıyla birlikte güç mesafesi olarak kavramsallaştırılmıştır. Güç mesafesi, güçlü ve güçsüz arasındaki farklılık düzeyini belirleyen bir kavramdır. Güç mesafesinin yüksek oluşu güçlü ile güçsüz arasındaki farkın fazla olduğunu gösterirken, otoritenin varlığının daha fazla hissedildiğini yansıtmaktadır. Öte yandan güç mesafesi düşük olan toplumlarda veya örgütlerde güçlü ve güçsüz arasındaki farklılık daha az algılanmaktadır. Hiyerarşik düzen düşük güç mesafesinde fazlasıyla hissedilmemektedir. Yapılan çalışmalarda, farklı kültürlerde toplumsal düzenin farklı olmasıyla, farklı güç mesafesi algılarının söz konusu olduğu görülmektedir. İndivüalistik (bireyci) toplumların, kişinin bütünlüğüne vermiş olduğu değerin daha fazla olması sebebiyle güç mesafesi algılarının daha düşük olduğu ve hiyerarşik düzenin daha az hissedildiği görülmektedir. Öte yandan kolektivistik, bir grup içerisinde var olan, aidiyeti önemseyen toplumlarda güç mesafesi algısının daha yüksek olduğu görülmektedir. Örgütsel düzende ele alındığında, farklı meslek gruplarında örgüt kültürünün farklılaşması sebebiyle güç mesafesi algısının daha farklı olabileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda, güç mesafesi algısı alanında yapılan çalışmaların farklı kurumsal yapılarda ve sektörlerde yapıldığı görülmektedir.

Yapılan bu çalışmada da, güç mesafesi algılarının devlet ve vakıf üniversitelerindeki farklılaşma düzeylerinin incelenmesi hedeflenerek, yükseköğretim kurumlarında görev yapan idari personelin güç mesafesi algıları hakkında görüşleri değerlendirilmiştir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin güç mesafesi algılarının incelendiği çalışmada, hiyerarşik düzenin daha fazla fark edilebileceği idari birimde çalışan bireylerin görüşleri ele alınarak çalışma hayatlarının koşullarının genel olarak yaşantılarında kurdukları denge ile ne ölçüde ilişkili olduğu ele alınmıştır. Çalışmanın yapılmasının gerekçeleri arasında, güç mesafesi algısının

düzeyine göre örgütsel düzenin, çalışanların verimli çalışmalarına olanak tanıyacak şekilde yapılandırılmasına olanak tanıyabileceği yer almaktadır.

İş yaşamı, bireyler için sosyal yaşam içerisinde edindikleri birer alan ve iş hayatındaki pozisyonları ise sosyal yaşamdaki kimlikleri durumuna gelmektedir. Çalışanlar görevlerini hem üstlendikleri rolleri hem de bireysel özelliklerini ortaya koyarak yerine getirmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak iş rollerinin günlük yaşamdaki rollere dönüşmesi; iş yaşamının gelişimine devam eden, karmaşıklaşan ve değişmekte olan yapısı ile zorlaşan çalışma koşulları, iş ve yaşam alanlarını etkileyerek çatışmalara neden olmakta; ek olarak iş hayatı ile ilişkili stres kaynaklarının yarattığı iş stresi ile sonuçlanabilmektedir.

1.1. Problem

Tarihten günümüze, güç kavramı, kişilerarası ilişkileri ve iletişimin temelini oluşturan ve ona yön veren bir niteliktir. Farklı toplumlarda, farklı düzeylerde görülen güç faktörü, sahip olan kişiye ayrıcalıklar tanıyan bir nitelik olarak tanımlanabilmektedir. Toplumda genel olarak kabul gören güç kavramı, toplumun diğer temsilleri olan iş ortamı ve bazı örgütlerde de kendisini gösterebilmektedir. Bu bağlamda ele alınan güç mesafesi bireylerin algıladığı güç unsurunun değişimini incelemektedir. Güç mesafesi konusunda yapmış olduğu çalışmalarla dünya çapında tanınan araştırmacı Hofstede (1980) farklı kültür ve toplumlarda bu kavramın ele alınmasını sağlayabilmiştir.

Güç mesafesi, eşitlikçi olmayan güç dağılımının içselleştirilmesi ve kabul edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Robertson, 2000). *“Güç mesafesi boyutu; bir topluluğun bireyleri ve örgütlerinde gücün eşit olmayan bir biçimde dağılımı ile ilgilidir. Gücün toplumun üyeleri arasında neden olduğu mesafe o toplumun değerleri ölçüsünde gerçekleşmekte ve güç düzeyinde mevcut olan farklılıklar zamanla benimsenmektedir”* (Hofstede, 1984).

Bazı toplumlarda ve kültürlerde az gücü olan insanlar, gücün eşit olarak dağıtılmadığını kabullenmişlerdir. Yani, toplumdaki bireyler arasındaki güç mesafesi fazladır. Böyle bir toplumda üst makamlarda bulunanlar haklı olmak için doğruyu bilmek zorunda değillerdir. Haklılıkları sahip oldukları güçten kaynaklanmaktadır (Sargut, 2001).

Güç mesafesi, bir örgütte astların üstlerinin emirlerini yerine getirirken nasıl davrandıklarını kapsar. Güç mesafesinin yüksek olduğu durumlarda, üstlerin verdiği emirler sorgulanmadan yerine getirilir; yöneticilerin daha güçlü olduğuna ilişkin algı söz konusudur. Güç mesafesinin düşük olduğu durumlarda ise astlar yöneticileri ile kendilerini eşdeğer olarak görmektedir (Seymen, 2005). Bir kurumda görevli çalışanların ast-üst ilişkilerinde ilgilinin konumuna atfedilen yetki ve buna dayalı sahip olduğu ve varsayılan güç önemli etkenler arasındadır. Üniversitelerde çalışan idari personelin algıladıkları güç mesafesi ve bununla ilgili olduğu düşünülen iş-yaşam dengesi algıları işe ve iş arkadaşlarına karşı tutumunu etkileyebilir. Bunların bilinmesi kurumun yöneticilerinin kurumsal politika ve işleyişi daha etkin bir biçimde oluşturmalarına temel oluşturabilir. Yapılan literatür taramasında güç mesafesi ile ilgili çalışmaların yapıldığı, iş-yaşam dengesine yönelik çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve özellikle yüksek öğretim kurumlarında idari personelin güç mesafesi algıları ile iş-yaşam dengesi algıları arasındaki ilişkiyi irdeleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple bu çalışmanın problem cümlesi “*Devlet ve Vakıf üniversitelerinde idari personel görüşlerine göre algılanan güç mesafesi ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesi*” şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin güç mesafesi algıları ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan idari personellerin güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi algıları ne düzeydedir?
2. Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin güç mesafesi algıları; Cinsiyete göre, Medeni duruma göre, Eğitim düzeyine göre, Mesleki kідeme göre, Çalışılan kurumdaki görev süresine göre, Çalışılan birime göre ve Unvana göre farklılaşmakta mıdır?
3. Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin iş-yaşam dengesi algıları; Cinsiyete göre, Medeni duruma göre, Eğitim düzeyine göre,

Mesleki kıdeme göre, Çalışılan kurumdaki görev süresine göre, Çalışılan birime göre ve Unvana göre farklılaşmakta mıdır?

4. Devlet ve vakıf üniversitesindeki idari personellerin güç mesafesi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki idari personellerin güç mesafesi algısı ve iş-yaşam dengesi algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma, daha önce güç mesafesi alanında yapılan örgütsel çalışmalardan farklı olarak, üniversitelerde görev yapan idari personelleri kapsamı sebebiyle örnek teşkil etmektedir. Örgütsel bağlamda, farklı birçok değişkenle ele alınan güç mesafesi kavramının özellikle çalışan ve yönetici ilişkileri, örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve üretkenlikle ilişkili olduğunu öne süren çalışmalar mevcuttur. Bu doğrultuda, farklı bir araştırma sahasında yapılan bu çalışmanın devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin güç mesafeleri algısı doğrultusunda hiyerarşi düzeyinin ve kişilerin iş dışındaki hayatıyla ne ölçüde ilişkisi olduğuna ilişkin elde edilen verilerin karar vericilere ve uygulayıcılara yol gösterici olması beklenmektedir. Etkili bir düzenlemenin daha olumlu bir ortamda çalışmaya yol açması beklenebilir ve böylece bu çalışmanın bu bağlamda önemli bir referans kaynağı olması umulur. Ayrıca bu çalışma sonuçlarının yeni araştırmalara da uyarıcı ve yön gösterici etkisi olabilir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Araştırmanın örneklemini 5 farklı devlet ve vakıf üniversitesinde çalışan idari personelle sınırlandırılmıştır.
2. Araştırmada değişkenleri ölçmek için kullanılan veri ölçüm araçlarının içerdiği maddelerle sınırlı olduğu düşünülmektedir.
3. Araştırmanın örneklem sayısının evreni temsil edebilirliği bakımından sınırlı olabileceği düşünülmektedir.

1.5. Tanımlar

Güç: Başkaları üzerinde kontrol ve baskı kuran ve başkalarının davranışlarını zorlayan ve kısıtlayan bir unsur olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2010).

Güç Mesafesi: Bir topluluğun üyelerinin, gücün eşit olmayan dağılımını kabul etme dereceleridir (Hofstede, 2005).

İş Yaşam Dengesi: İş-yaşam dengesi, bireylerin, tatmin edici bir yaşam kalitesine sahip olmak, hayatlarından genel memnuniyet sağlamak ve sahip oldukları rollerin çelişkilerini dengeleyebilmek için daha az gerginlik veya stres yaratacak şekilde “yaşam” ve “iş” alanlarını başarılı şekilde bölebilmeye veya “yaşam” ve “iş”i entegre edebilme anlamına gelmektedir (Blunsdon vd, 2006).



İKİNCİ BÖLÜM

GÜÇ MESAFESİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMLARI VE TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Güç ve Güç Kaynakları

Güç kavramı hem bireysel hem de toplumsal bağlamda olumlu karşılanmayan bir ifade olmakla birlikte, kişilerin baskı ve kontrole maruz kalmasına ya da birtakım davranışlara zorlanmasına yol açan dışsal bir unsurdur (Eren, 2010). Aynı zamanda, güç, bir kişinin başka kişileri etkileme düzeyi olarak görülmekte ve etkileyen kişinin isteği doğrultusunda davranmaya yol açan bir faktördür.

Kişilerin ve grupların diğer kişilerin hedefleri karşısında kendi hedeflerine nasıl ulaştıkları sosyolojik açıdan önemli bir konu haline gelmiştir. Foucault, Marx ve Weber gibi düşünürler sosyolojik bağlamda güç kavramı üzerinde özellikle durmuşlardır (Giddens, 2005). Güç kavramına ilişkin, Weber (2004) *“bir sosyal ilişki içinde, bir aktörün hangi temele dayanırsa dayansın, direnmeyle karşılaşsa bile istediğini yapabilme konumunda olma ihtimali”* olarak gücü kavramsallaştırmıştır. Russell’a göre, fizik ilminin temel kavramı olan enerji gibi güç kavramının da sosyal bilimlerin temel kavramı olduğunu öne sürmüştür. Koçel (2011), gücün, başkalarını kendi istediğine göre yönlendirme yeteneğini kapsayan bir durum olması sebebiyle kişilerarası ilişkilerle bağlantılı olan bir kavram olduğunu ifade etmiştir. Bu doğrultuda, kişilerin gücü test edebilmesi için başkalarıyla etkileşim içerisinde olması gerekmektedir.

Foucault’ya göre güç kavramı gerçeklik ile bağlantılıdır. Gerçeklik dünyevi bir kavram olmakla birlikte yalnızca kontrolün farklı boyutları ile ortaya çıkmaktadır ve bu durum gücün etkilerini de göstermektedir. Güç, ilişkiler yoluyla açığa çıkan ve kişiler için hem teslim olma hem de uygulama süreçlerini beraberinde getirmektedir (Dikili, 2014).

Farklı tanımların yapılmış olduğu güç kavramı, örgütsel güç kavramı olarak da değerlendirilen ve bu kavramsallaştırmada güç mesafesinin ön planda olduğu görülmektedir. Toplumsal kültür araştırmalarının önemli bir konusu olan güç mesafesi

toplumsal niteliklere göre düşük ve yüksek olarak nitelendirilmektedir (Hofstede, 1983). Güç mesafesinin yüksek olması güçlünün güçsüzden farklı olması olarak nitelendirilmektedir. Yüksek güç mesafesi hiyerarşinin varlığını ispat etmektedir. Güç mesafesinin düşük olması ise güçlü ve güçsüzün arasındaki farkın daha az olduğu ve otorite etkisinin daha az olduğu toplumsal koşullar olarak nitelendirilmektedir. Güç mesafesinin düzeyi hem bireysel hem örgütsel hem de toplumsal olarak bireylerin etkileşiminde rolü olan bir kavramdır. Güç mesafesi kavramının anlaşılmasında, kavramın ortaya çıktığı güç kavramının ele alınmasının, güç mesafesi ve ilişkili kavramların ele alınmasında önemli olduğu düşünülmektedir (Kemikkıran, 2015).

Yapılan bir çalışmada, güç kaynakları beş temel başlıkta incelenmiştir. Bu kaynaklar;

1. Ödül gücü
2. Zorlayıcı güç
3. Yasal güç
4. Uzmanlık gücü
5. Karizmatik güç olarak listelenmiştir (French ve Raven 1959)

2.1.1. Ödül Gücü

Ödül gücü bir kişinin diğer bir kişinin ödüllendirilmesinde aracı rol işlevi ile tanımlanmaktadır. Eğer bir yönetici ya da lider başkalarını mükâfatlandırma hakkına sahipse bunu diğer çalışanlara karşı güç olarak kullanmayı tercih edebilir. Örneğin, yöneticinin ya da liderin çalışanlara prim, maaş artışı, terfi ya da görev tanımını değiştirme yetkisi varsa bunu bir güç olarak kullanabilir ve sunabilir (Buchanan ve Huczynski, 1997). Bununla birlikte, ödüller maddi ve somut olmakla birlikte, çalışanların takdir edilmesi gibi manevi yönde de olabilmektedir. Eğer çalışanlarda ödül gücünün etkisi fazlaysa, liderin bu gücü kullanma ihtimali daha yüksek olacaktır (Buchanan ve Huczynski, 1997).

2.1.2. Zorlayıcı Güç

Zorlayıcı güç, liderin istediklerine karşı iş görenlerin bu talepleri yerine getirmesi ve getirmemeleri halinde cezalandırılma durumlarını kapsayan güç olarak tanımlanır (Erarslan, 2004). Liderin zorlayıcı güç kullanma durumu hem fiziksel, beden dili ve

davranışlarıyla belli olan hem de maddi ya da manevi hususlarda olabilmektedir. Örneğin, çalışanı kabullenmeme ya da reddetme, maaş zammını engelleme, organizasyonel konularda saf dışı bırakmak ya da organizasyonla ilişkisini kesmek gibi konular zorlayıcı güç kapsamına girmektedir (Koçel, 2014).

2.1.3. Yasal Güç

Yasal güç, organizasyonel hiyerarşiden ileri gelen bir kavram olmakla birlikte, otoriteyle bağdaşmaktadır (Koçel, 2014). Pozisyon gücü olarak da adlandırılan kanuni güç, örgütün kendi kurallarına bağlılığı ve kademelerde görev alan yöneticilerin çalışanlardan belirli istek ve taleplerde bulunması ile kullanılan bir güç türüdür (Buchanan ve Huczynski, 1997).

2.1.4. Karizmatik Güç

Karizmatik güç, yöneticinin ya da liderin kişisel özellikleri ile ilgili olan güç türüdür. Araştırmalara göre çalışanlarıyla karşılıklı iletişim içerisinde olmak, onlarla bilgi paylaşmak, arkadaşlık kurmak gibi bireyler faktörler karizmatik güç kavramının tanımını oluşturmaktadır (Buchanan ve Huczynski, 1997; Buchanan ve Badham, 1999). Aynı zamanda, karizmatik gücün etkiliği, çalışanların performansında belirleyici bir unsur olarak nitelendirilmektedir (Buchanan ve Badham, 1999)

2.1.5. Uzmanlık Gücü

Kişilerin sahip olduğu kalifikasyonlar ve donanımla ilgili olan güç kavramında yöneticiler ya da liderler ne kadar donanımlı ve deneyimliyse çalışanların üzerinde güçleri ve etkileri de bir o kadar fazla olacaktır. Çalışanlar için, yöneticilerin taleplerini yerine getirmek ve yönergelerle hareket etmek önemli olabilmekte ve uzmanlık gücü sayesinde çalışanların iş akışının etkin ve verimli bir biçimde yapılandırılmasına olanak tanımaktadır. Etkili bir lider başarılı işler yaptığı sürece uzmanlık gücü artar, bir hayli fazla yanlış karar veren liderin ise başarısızlığa sebebiyet verdiği için uzmanlık gücü azalır (Erarslan, 2004).

2.2. Güç Mesafesi Bileşenleri

Hofstede'ye (2001) göre kültür, insanların yaşadıkları ortamdaki ortak zihinsel temsildir. Kültür bireylere özgü bir özellik değil, benzer eğitim ve hayat deneyimlerine sahip bireyleri kuşatan bir özelliktir. Kalıtımsal değildir; kişinin genlerinden değil, sosyal çevresinde türemektedir. Kültürü değiştirmek çok zordur ve çok yavaş gerçekleşir. Güç mesafesi, bir topluluğun bireyleri ve örgütlerinde, gücün eşit olmayan biçimdeki dağılımı ile ilgilidir. Gücün toplumun üyeleri arasında neden olduğu mesafe, o toplumun değerleri ölçüsünde gerçekleşmekte ve güç dağılımındaki mevcut farklılıklar zamanla benimsenmektedir (Hofstede, 2001). Bu tür toplumlarda hiyerarşik açıdan güçlü kişiler, (makam ve mevki sahibi olanlar) haklı olmak için doğruyu bulmak zorunda değillerdir. Çünkü haklılıkları, sahip oldukları güce dayanmaktadır. Bazı toplumlarda ve kültürlerde az gücü olan insanlar, gücün eşit olmayan şekilde dağılımını kabullenmişlerdir (Sargut, 2010). Geert Hofstede, 1968 ve 1972 yıllarında 40 ülkede faaliyet gösteren ve 72 farklı milletten oluşan 116 000 den fazla IBM çalışanı üzerinde kültürel değerlerle ilgili araştırma yapmış, ulusal kültürü ilk aşamada 4 boyutla, daha sonra 1985 yılında yapmış olduğu araştırmayla birlikte ulusal kültürü 5 boyut aracılığıyla açıklamıştır.

2.2.1. Belirsizlikten Kaçınma

Bu kavram bir arada yaşayan bireylerin oluşturduğu toplumda, kültürde veya örgütte yer alan insanların, belirsizlikten ne kadar kaçındığı şeklinde tanımlanmaktadır. Bir organizasyon içerisinde eğer belirsizlikten kaçınma yüksek ise o organizasyonda çalışanlar çoğunlukla kurallarla hareket etmektedirler. Belirsizlikten kaçınılan bir ortamda çalışanlar için yöneticiler her şeyi bilen kişilerdir. Bundan dolayı çalışanlar, yenilikler karşısında bir direnç gösterebilmektedirler. Çalışan kişilerin iş tanımları, yöneticiler tarafından ayrıntılı bir biçimde hazırlanması gerekmektedir (Turan vd., 2005). Belirsizlikten kaçınma oranlarının yüksek olduğu toplumlarda, daha fazla yazılı kural ve direktiflere ihtiyaç vardır. Belirsizlikten kaçınma durumları çok fazla olması halinde toplumda büyük bir gerginlik oluşur. Toplum İçinde bulunduğu bu durumdan çıkmak için teknoloji ve hukuk gibi alanları kullanma gereksinimi hisseder. (Turan vd., 2005; Terzi, 2004).

Hofstede'e (1983) göre *“belirsizlikten kaçınma eğiliminin düşük olduğu toplumlarda, kaygı düzeyi düşüktür, değişime karşı direnç daha azdır, kuşaklar arası çatışma düzeyi daha düşüktür, bireysel risk alma ve ilerleme eğilimi fazladır.”*

2.2.2. Bireycilik-Toplulukçuluk

Bireycilik anlayışının sahip olduğu toplumlarda kişiler kendi çıkarlarını düşünerek hareket ederler. Bu anlayışa sahip olanların sosyal çalışma çevrelerinin ve kişiler arası sosyal bağların zayıf olduğu görünür. Bunun karşılığında toplulukçuluk anlayışına sahip toplumlarda grup anlayışı ön plan çıkar ve grup içerisinde yer alan bireyler birbirlerini önemserler. Seçim yapılması istenen herhangi bir konu hakkında, grup üyeleri seçimi birlikte yaparlar (Hofstede, 2011).

Hofstede yapmış olduğu çalışmasında, az gelişmiş ülkelerde yaşayan toplumların daha fazla kolektivistik bir yaklaşım içerisinde olduğunu, refah düzeyi yüksek ülkelerde bulunan toplumların ise daha bireyci bir yaklaşım gösterdiğini öne sürmüştür (Hofstede, 2011).

2.2.3. Erillik-Dişilik

Erillik ve dişilik, toplum bütününe ele alan değerlerin cinsiyetler arası dağılımını göstermektedir. IBM'in yapmış olduğu çalışmaya göre neredeyse tüm toplumlarda, kadın bireylerin değer yargıları, erkek bireylerin değer yargıları ile kıyaslandığında daha düşük farklılık göstermektedir. Buna karşılık erkek bireylerin değer yargıları incelendiğinde birbirinden daha farklı, iddialı ve rekabet edebilir olduğu görülmektedir (Hofstede, 2011). Belirtilen erillik ve dişilik rolleri gereği toplumlarda farklılıklar bulunabilir. Dişi toplumlarda daha çok paradan önce insan ilişkilerinin ön planda tutulduğu ve yaşam kalitesinin korunması gerektiğine önem verildiği görülmektedir (Hofstede, 1983). Eril toplumlarda ise sosyal ilişkilerin güçlendirilmesi, hayat kalitesinin artırılması, dayanışma gibi konular para ve rekabetten daha az önemsenmektedir (Çarıkçı ve Atilla, 2009).

2.2.4. Güç Mesafesi Kavramı

Güç mesafesi kavramının odaklandığı husus, toplumda görülen eşitsizlik ve bu eşitsizliğin farklı kültürlerdeki tezahürüdür. Eşitsizlik toplum içerisinde, o toplumun refah düzeyi ve saygınlığı hakkında önemli bir veri kaynağıdır (Çarıkçı ve Atilla, 2009). Güç mesafesi bir ülkede yaşayan insanların eşitsizliği ya da eşitliği ne ölçüde algıladığı şeklinde tanımlanmaktadır. Başka bir ifade ile tanımlamak gerekirse, gücün eşit olmayan derecede dağılım göstermesini kabul etme derecesidir. Çalışan kişiler tarafından benimsenmiş ve ortaya çıkmış olan eşitsizlik kavramı, çalışanların yanı sıra yöneticiler tarafından da kabul edilerek tüm örgütte devamlılığı olan bir özelliktir. Bu yüzden, örgüt içerisinde, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiyi ve etkileşimini güç mesafesinin büyük ölçüde etkilediği ifade edilmektedir (Fock vd., 2012).

Bütün toplumlarda eşitsizlik söz konusudur; fakat bazı toplumlarda eşitsizliğin daha az ya da daha çok olduğu gibi değişkenlik gösterdiği bilinmektedir (Hofstede, 2011). Güç mesafesi karşısında insanların birbirleri ile eşit olmaması, biyolojik durumdan kaynaklanan farklılıklar, sosyal ve kültürel farklılıklar, gelir farklılıkları ve güç farklılıkları toplumsal sorunlara ve uyumsuzluğa yol açmaktadır (Hofstede, 2011). Güç mesafesinin örgütler kapsamında ele alınmasında, örgütlerde katılım gösterecek bir örgüt yapısının oluşmasını ve çalışan bireylerin karar verme aşamalarını etkilediği anlaşılmaktadır. Bundan dolayı, yöneticiler ve çalışanlar arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar, organizasyonel seyri olumsuz yönde etkilemektedir (Ghosh, 2011). Güç mesafesi kavramının puanları, ilk olarak IBM firmasının farklı ülkelerde çalışan benzer görev tanımları olan çalışanların lider ya da yöneticileriyle ilgili sorulara vermiş oldukları yanıtlarla incelenmiştir. Yanıtlar incelendiğinde, ülke puanlarından elde edilen ortalamalar dikkate alınarak güç mesafesi ilişkisi elde edilmiştir. Bu sorular;

- Paternalistik, otokratik yaklaşımlar gibi, liderin nasıl kararlar verdiği
- Lider ya da yöneticiyle görüş ayrılığına düşülmesi halinde bu durumdan endişe duyar mısınız?
- Lider ya da yöneticinin nasıl kararlar vermesini beklersiniz? (Hofstede, 1983b).

Hofstede'nin güç mesafesi konusunda yapmış olduğu çalışmalarda, güç mesafesinin ülkelere göre farklılık gösterdiği ve Güç Mesafesi İndeksi'ne göre ülkeler bazında

farklı puanlar alındığı görülmektedir. Ülkelere göre güç mesafesi düzeyleri Şekil 1’de verilmiştir:

Şekil 1.1. Ülkelere Göre Güç Mesafesi Endeksi (Hofstede, 2001).

Malezya	104	Brezilya	69	İtalya	50
Slovakya	104	Fransa	68	Arjantin	49
Guatemala	95	Hong Kong	68	Güney Afrika	49
Panama	95	Polonya	67	Trinidad	47
Filipinler	95	Belçika (W)	67	Macaristan	46
Rusya	93	Kolombiya	67	Jamaika	45
Romanya	90	Salvador	66	Estonya	40
Sırbistan	86	Türkiye	66	Lüksemburg	40
Surinam	85	Doğu Afrika	64	ABD	40
Meksika	81	Peru	64	Kanada	39
Venezuela	81	Tayland	64	Hollanda	38
Arap Ülkeleri	80	Şili	63	Avustralya	36
Bengladeş	80	Portekiz	63	Kosta Rika	35
Çin	80	Belçika	61	Almanya	35
Ekvator	78	Uruguay	61	B. Britanya	35
Endonezya	78	Yunanistan	60	Finlandiya	33
Hindistan	77	Güney Kore	60	Norveç	31
Batı Afrika	77	İran	58	İsveç	31
Singapur	74	Tayvan	58	İrlanda	28
Hırvatistan	73	Çek Cum.	57	İsviçre	26
Slovenya	71	İspanya	57	Yeni Zelanda	22
Bulgaristan	70	Malta	56	Danimarka	18
Fas	70	Pakistan	55	İsrail	13
İsviçre (Fr.)	70	Kanada	54	Avusturya	11
Vietnam	70	Japonya	54		

2.3. İş ve Yaşam Dengesi Kavramı

Her birey, iş yaşamında işin kendisine, gereklerine ve statülerine bağlı olarak farklı roller üstlenmektedir. Günlük hayatta her 5 gün karşılaşılan yoğun çalışma temposu, ev yaşamının gerektirdiği düzen, aile yaşamı ve sosyal yaşama ayrılan zaman ve ayrıca kişinin kendi özel ihtiyaçları ve beklentileri için ayırdığı zaman ve alan, çoğu kez diğer alanlarla çakışmakta ve birbirini farklı biçimlerde olumlu ve/ veya olumsuz olarak etkilemektedir. Çoğu zaman farklı alanlara ayrılan zaman, çeşitli alanlarda yerine getirilmesi gereken rolleri gerçekleştirmeyi engellemektedir. Günün büyük bir bölümünü işte geçiren birey, çoğu zaman bu dengeyi sağlayamamakta ve çatışma

yaşamaktadır. İş-yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmaların kökenleri, kadınların yaşamları boyunca çoklu role sahip olmalarının araştırıldığı çalışmalara dayanmaktadır. Örneğin, Barnett ve Baruch (1985) kadınların ücretli işçi, eş ve anne olarak birden fazla rolü olduğunu ve bu roller tarafından sağlanan ödüllerin ve oluşan endişelerin denge seviyesine bağlı olarak ortaya çıkarttığı psikolojik sıkıntıları araştırmışlardır. İş-yaşam dengesi, bireylerin, tatmin edici bir yaşam kalitesine sahip olmak, hayatlarında genel memnuniyet sağlamak ve sahip oldukları rollerin çelişkilerini dengeleyebilmek için daha az gerginlik veya stres yaratacak şekilde “yaşam” ve “iş” alanlarını başarılı şekilde bölebilmek veya “yaşam” ve “iş”i entegre edebilme anlamına gelmektedir (Blunsdon vd., 2006). İş-yaşam dengesi, bireyin hem ücretli çalışma sorumluluğunun hem de aile sorumluluğunun zamansal, duygusal ve davranışsal taleplerini aynı anda dengeleyebilme derecesi olarak tanımlanmıştır (Sarker vd., 2012). İş-yaşam dengesi yalnızca aileler ve çocuk bakımı ile ya da az çalışmakla ilgili değildir. İş-yaşam dengesi "akıllı" çalışma ile ilgilidir. Her iki alan için de, alanlar arasında birbirine zarar vermeden ihtiyaç duyulan her şeyi yapabilmek için yaşamın her aşamasında ve herkes için zorunlu bir niteliktedir (Houston, 2005).

2.3.1. İş ve Yaşam Dengesi ile İlişkili Yaklaşımlar

Hem çalışanlara hem de organizasyona fayda sağlayan iş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanlar ve örgütlerin koşulları bağlamında zor olabilmektedir. Bu doğrultuda, iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmalar, etkili olan faktörleri farklı açılardan ele alma yoluna gitmiştir. Ghazi ve Jones (2004) kavram olarak gönüllü basitlik ve minimizasyon ismini verdikleri ve tercih edilmesi halinde daha basit ve sade sürdürülecek olan yaşam biçiminin, çalışan bireylerin iş yaşam dengesini daha başarılı yürütebileceklerini öne sürmüşlerdir. Diğer bir çalışmada ise, Noon ve Blyton (2007) ise kendinize yakın hissettiğiniz akrabalar, arkadaşlar ve komşular gibi şahsi grupların yaşantımızda, aile sorumluluklarında ve başarılı bir kariyer planlamasında sosyal destek kaynağı olduğunu belirtmektedirler. Bunun yanı sıra kültürel değerlerdeki değişimlerle birlikte aile yapısındaki değişimler, iş-dışı yaşantımızdaki değişimleri temsil etmektedir. Çocuk yaşlı bakımı ile sağlıklı yürütölen aile bağları diğer destek faaliyetlerine imkan sağlamaktadır. (Noon ve Blyton, 2007).

Çalışma saatlerinin fazla olmasının arka planında oluşan nedenlerden bir tanesi, algıladığımız yaşamsal doyumu sağlamak için ne kadar kazanç elde etmemizin gerekliliği sorusu olabilir. Bu doğrultuda, kişilerin doyum düzeylerine yön veren tüketim kavramı belirleyici bir unsurdur. Yaşamak için mi çalışmalıyız, yoksa çalışmak için mi yaşamalı sorusuna aranan cevap, iş-yaşam dengesi yada dengesizliğini belirleyen unsurlar arasındadır. Tüketim tarzları, nasıl bir birey olduğumuzu, hangi çevrelerde yaşantımızı sürdürdüğümüzü ve bizi motive eden gerçeklerin neler olduğunu açıklaması bakımından; yaşamımızı sürdürebilmek için ne kadar bir kazanç sağlamamız gerektiğine ihtiyaç duyduğumuz ve iş-yaşam dengesi için çalışmamız gereken zamanın ne kadar olduğu konusunda bizlere yardımcı olabilir (Noon ve Blyton, 2007).

2.3.1.1. Telafi Kuramı

Telafi kuramına göre, iş-yaşam dengesinin kurulamama sebebi kişinin içinde bulunduğu alanlardan birinde yaşadığı bir doyumsuzluktan dolayı diğer alana daha çok vakit ayırması ve o alandan daha çok doyum sağlamaya çalışmasıdır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Telafi kuramına göre, iş ve yaşam doyumu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır. Örnek olarak, işyerinde memnuniyetsizlik yaşayan çalışanlar, daha fazla iş dışı faaliyetlerde bulunarak işyerinde hissettikleri memnuniyetsizliği telafi etme eğilimi göstermektedirler (Iverson ve Maguire, 2000).

2.3.1.2. Taşma Kuramı

Teknolojinin ilerlemesi, insanların dünyanın neredeyse her yerinden günde 24 saat boyunca iletişim kurabilmesini sağlamaktadır. Bunun bir sonucu olarak da, çalışma ve aile zamanı arasındaki sınır bulanıklaşmakta ve bu iki alan birbirine taşmaktadır (Wilson, 2014). Taşma kuramı, kişinin varlığını sürdürdüğü yaşam alanlarının birbiri üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerde bulunmakta olduğu ve bir alanda yaşanan olumlu veya olumsuz bir durumun diğer alana da paralel şekilde yansıtacağı görüşüdür.

2.3.1.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramına göre, iş ve yaşam doyumu arasında herhangi bir bağ olmadığı; iş ve yaşam doyumu arasında sıfır korelasyon olduğu ayrıca çalışanların yaşam alanları ve çalışma hayatlarını ayrı ayrı tutabilecekleri varsayılmaktadır (Iverson ve Maguire, 2000). Bu kuram zaman, mekân ve fonksiyon ayrımı ile bireylerin yaşamlarının düzgün bir şekilde bölümlendirilebilmesine ve herhangi bir 8 alanın diğer alan üzerinde etki yaratmamasına imkân tanındığını öne sürmektedir.

2.3.1.4. Katkı Kuramı

Katkı kuramı, adında geçtiği gibi iki farklı alanın birbiri üzerine katkı sağlaması temeline dayanmaktadır. İş alanı, aile alanına ya da aile alanı, iş alanına katkı sağlayarak kişinin toplam doyum düzeyi üzerinde farklı etkilere sebep olmaktadır. Kişinin hayatında sahip olduğu farklı roller onun üzerinde çatışma yaratmak yerine, farklı alanlardaki roller kümülatif bir doyuma olanak sağlamaktadır.

2.3.1.5. Çatışma Kuramı

Tüm insanlar hayatları boyunca farklı yaşam alanlarında sayısız role sahip olurlar. Toplumdaki her bir birey kaçınılmaz olarak birden fazla statüye sahiptir ve bu statülerin her birinin gerektirdiği ayrı bir rolü bulunmaktadır (Merton, 1957). Buradan hareketle rol, kişilerin buldukları statülerinin gereklerini davranışa dönüştürmeleridir (Gullahorn & Gulahorn, 1963).

2.3.1.6. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı, bireylerin yaşama dair ilgileri hangi alana yoğunlaşmış ise o alandaki rollerin önem kazandığı ve yaşam alanlarının içerisinde merkez konumuna geldiği düşüncesine dayanmaktadır. Bireylerin sağladıkları başarı ya da doyum için alanlardan birini diğerine katkı sağlayacak şekilde “araç” olarak kullanmaları temeline dayanmaktadır (Loscocco ve Roschelle, 1991).

2.3.1.7. Akılcı Bakış Açısı

Akılcı bakış açısında, “zaman” kavramından kaynaklı yaşanan dengesizlik ele alınmaktadır. “Zaman”ın doğal yapısından kaynaklı yaşanan “zaman kısıtı” günlük yaşamda olabileceği gibi iş hayatında da roller ve görevlerin tamamlanabilmesi, farklı alanlara zaman ayırabilme gibi sebeplerle çalışanlar üzerinde baskı yaratmaktadır.

2.3.1.8. İş-Aile Sınır Teorisi

İş-yaşam dengesi kurmaya ilişkin yaklaşım ve görüşler içerisinden en yenisi Campbell Clark (2000) tarafından ortaya atılmıştır. İş-yaşam dengesi üzerine oluşturulmuş kuramlarda, alanlar arasındaki birincil bağlantının “duygu” üzerine olduğu ve bu sebeple iş ve yaşam alanlarının birbirlerinden olumlu veya olumsuz şekilde etkilendiği görüşleri araştırılmış ve açıklanmıştır. Clark ise, iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki birincil bağlantının “duygusal” değil, “insani” olduğunu savunmaktadır. İş-Aile Sınır Teorisi’nde, iş-yaşam dengesinin kurulması için bireylerin iş alanı ve aile alanı sınırlarını dengede tutmak için sınırları yönetme şekilleri, alanlar arasındaki geçiş konuları üzerinde durulmuştur. İş-Aile Sınır Teorisi’nin merkezindeki düşünce, farklı iki alan olan “iş” ve “aile” alanlarının birbirlerini etkilediği düşüncesidir. Bireyler, dengenin sağlanabilmesi ve alanlar arasında çatışma yaşanmaması için sınırları şekillendirebilirler.

2.4.1. İş-Yaşam Dengesi Kurulamamasının Sonuçları

İş ve yaşam alanları arasında sağlıklı bir denge kurabilmek özellikle günümüz çalışma koşullarında oldukça zordur. Teknolojinin gelişmesi ile işe ve işle ilgili bilgilere mobil olarak ulaşım sağlanması, küreselleşme sonucu işletmelerin uzak mesafelerle yakın iletişim kurması ve iş yoğunluğunun artması ile çalışanlar her an ulaşılabilir olmak durumundadırlar. Bu durum, kişinin yaşam alanı sınırları içerisine “iş”in girmesine ve sınırların bozulmasına sebep olmaktadır. Bunun tersi şekilde, yaşam alanı da iş alanına etki ederek dengenin bozulmasına neden olabilmektedir. Dengenin kurulamaması ile oluşabilecek davranışsal, psikolojik ve fiziksel etkiler hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır.

2.4.1.1. Bireysel Sonuçlar

Hammig ve Bauer (2009) yaptıkları çalışmalarında, iş-yaşam dengesizliği yaşayan kişilerin kendine daha az güven duyduğu, olumsuz duygu, depresyon ve düşük enerji hissettikleri, daha az iyimser oldukları, yorgunluk ve uyku bozukluğu yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Yaşanılan iş-yaşam dengesizliğinin psikolojik olumsuzluklar kadar fiziksel ve davranışsal sorunlara da yol açtığı görülmektedir. Bu durumun, dolaylı olarak çalışanların dikkatsiz davranmaları, uyku sorunu yaşamaları gibi sebeplerle iş kazaları yaşanmasına sebebiyet vererek örgütsel alanı da etkilemesi mümkündür. Yaşam alanı ve iş alanında birden fazla role sahip olmak ve çatışma yaratan bu rollerin gereklilikleri, stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Barnett ve Baruch, 1985).

Bireylerin fazla rol yüklenmesi sonucu yaşadıkları stres hem psikolojik sorunların oluşmasına hem de davranışsal etkilerinin çevreye yansımaya sebep olmaktadır. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarda bireylerin iş ve yaşam alanlarını dengelemeye çalıştıkları süreçte çatışma yaşadıkları, sağlık sorunları ile karşılaştıkları, düşük performans sergiledikleri, moral bozukluğu ve tükenmişlik hissettikleri ve stres altında kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Peters vd., 2009). İş-yaşam dengesizliği sonucu oluşan bireysel etkiler, alanların birbirlerine bağımlılığından dolayı, iş yaşamının aile yaşamını etkilemesi ve aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi olarak iki boyut açısından da görülmektedir. Bu açıdan, iş-yaşam dengesi kurulamaması sonucu iş-yaşam dengesizliğinin oluşması iş-yaşam çatışmasının meydana gelmesine sebep olmaktadır. İş alanının yaşam alanını etkilemesi ile aile, evlilik ve genel yaşantımızın tatmini, işten ayrılma durumu etkilenmekte; yaşam alanının iş alanını etkilemesi ile iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık değişkenleri etkilenmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010).

Chong ve Ma (2010) yaptıkları çalışmalarında denetim stiline ve çalışma ortamının bireysel faktörlerden yaratıcı öz-yeterliliği etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, fazla çalışma saatleri ile iş-aile atışması arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve bunun bir sonucu olarak bireylerin depresyon ve stres ile alakalı sağlık sorunları yaşadıkları sonuçlarına ulaşmışlardır. Hassan ve meslektaşları (2014) yaptıkları çalışmalarında iş-aile atışması ile iş doymu arasında negatif ilişki olduğu ve bu durumunun çalışanların iş performansını düşürdüğü sonucuna ulaşmışlardır.

2.4.1.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütler ve çalışanlar açısından hem iş-yaşam dengesi kavramı hem de iş-yaşam dengesi sağlamak için uygulanan politika ve uygulamalar zamanla daha önemli duruma gelmeye başlamıştır. İş-yaşam dengesi ve iş-aile çatışması konularına olan ilginin son zamanlarda hem organizasyonlar tarafından hem de araştırma alanında artmasının en önemli nedeni yaşanan çatışmalar sonucu çalışanların ve örgütlerin performansının olumsuz yönde etkilenmesidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009). Örgütler zaman yönetimi ve zamanı dengeli dağıtma, dikkat dağınıklığı, hafta sonlarını düzenleme, faaliyet planlamaları ve önyargıları azaltma konularında stratejiler geliştirerek iş-yaşam dengesi kurmayı kolaylaştırmaktadır (Thulasimani vd., 2010).

İş-yaşam dengesinin ve iş-yaşam çatışmasının hissedilmesi iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, eşitlik, verimlilik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmakla birlikte; tatmin edici seviyedeki iş-yaşam dengesi yaşam, aile, evlilik ve boş zaman tatmini gibi iş dışı sonuçlarla da ilişki içindedir (Bell vd., 2012). Örgütsel politikalar sonucu örgütlerin aile desteği alanındaki yaptıkları uygulamalar ile iş-aile çatışması önlenmeye çalışılmıştır (Thomas ve Ganster, 1995). Milkovich ve Gomez (1976), işyerinde çocuk bakım hizmetlerinin işveren tarafından desteklenecek şekilde uygulanmasının çalışanların işe devamsızlıklarını azalttığını keşfetmiştir.

Moore (2007) uzun vadeli iş-yaşam dengesi sağlayan kültürlere sahip organizasyonların, çalışanlar açısından şirket sadakati oluşturduğunu ve bu organizasyonlarda çalışanların olumlu bir tutuma sahip oldukları sonucunu vurgulamaktadır. Organizasyonların sahip oldukları örgüt kültürleri, uyguladıkları yönetim ve ücret politikaları, haftalık çalışma saatlerinin esnekliği, ek ve yan haklar gibi yönetsel kararlar ve uygulamalar çalışanların iş-yaşam dengesi kurmalarında önemli rol oynamaktadır. Yapılan bir araştırmada, işteki zaman baskısı, çalışma süresi, çalışma programının esnekliği ve rol çatışması gibi işte stres yaratan faktörlerin sonucunda iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Kim ve Ling, 2001). Bireylerin yaşadıkları stres, depresyon, tükenmişlik gibi duygular yayılma etkisi göstererek kişinin sadece bireysel çevresini değil aynı zamanda iş çevresini de etkileyerek diğer çalışanlara da yansıtılabilmektedir. Allen ve meslektaşlarının (2000) yaptıkları çalışmada, iş-yaşam çatışmasının iş ve örgütsel alan üzerindeki etkilerinin; iş tatmini, örgütsel bağlılıkta zayıflama, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artması,

devamsızlık, sürdürülen iş performansının zayıflaması ve kariyer başarısı gibi öğeler ile ilişki içinde olduğu vurgulanmıştır.

2.5. İlgili Araştırmalar

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel psikoloji alanında güç mesafesi algısı ve iş-yaşam dengesi ile ilgili olarak ayrı ayrı incelemelerin yapıldığı görülmektedir. Ayrıca, güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi değişkenlerinin birlikte incelendiği çalışmaların ise kısıtlı olduğu ve ülkemizde de henüz yapılmadığı görülmektedir. Bu yüzden, yapılan bu çalışmanın alanında emsal olduğu düşünülmektedir.

Güç mesafesi algısı ile ilgili yapılan çalışmalar arasında, Terzi (2004) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinde güç mesafesi algıları ve belirsizlikten kaçınma düzeyleri incelenmiştir. Sınıf öğretmenliği bölümünde okuyan öğrencilerle yapılan çalışmaya 203 kişi katılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre belirsizlikten kaçınma düzeyleri yüksek olanların güç mesafesi algıları orta düzeyde bulunmuştur. Aynı zamanda kız öğrencilerin belirsizlikten kaçınma düzeyleri erkek öğrencilere kıyasla daha yüksektir. Belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi arasında ayrıca olumlu ilişki olduğu belirlenmiştir.

Işık, Yalçınsoy ve Bilen (2017) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, güç mesafesi ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bitlis ilinde yapılan çalışmaya farklı hizmet işletmelerinde görev yapan kişiler katılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre güç mesafesinin korunma amaçlı sessizliği arttırdığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, kabullenici sessizlik ve koruma amaçlı sessizlik üzerinde güç mesafesinin etkisi olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen sonucun, yüksek güç mesafesinin hiyerarşik düzene ilişkin çekincelerden kaynaklı olarak kişilerin örgütsel işleyişlerine olumsuz etkisi olmaması sebebiyle kendilerini koruma amaçlı sessiz kalmalarına yol açabileceği düşünülmektedir.

Yaman ve Irmak (2010) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, yöneticiler ve öğretmenler arasındaki güç mesafesi öğretmen görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerin nitel analizlerinin yürütüldüğü çalışmada yöneticiler ve öğretmenler arasında güç mesafesinin yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda,

yöneticilerin kendi başlarına karar verdiği ve öğretmenlere göstermelik olarak danıştıkları görüşünün hâkim olduğu görülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuçların güç mesafesinin etkisinin olduğu hiyerarşik düzenin örgüt içerisinde karar verme süreçlerini etkilediğine ilişkin kanıtlar içerdiği düşünülmektedir. Örgüt içerisinde karar verme süreçlerinin hiyerarşik düzenin neticesinde farklı seyredebildiği ve bu durumun örgütsel işleyişi etkilediği görüşü daha önce de belirtilmiştir (Pettigrew, 1978). Bu doğrultuda, çalışmanın sonuçlarının önceki araştırmalar ve görüşlerle tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Deniz (2013) tarafından yapılan bir çalışmada ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin güç mesafesi algıları ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma için 2012-2013 eğitim öğretim yılı Balıkesir ilinde ve ilçe merkezlerinde ilköğretim düzeyindeki okullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplanmıştır. Çalışmaya 1506 öğretmenin katılımı sağlanmıştır. Çalışma için “Güç Mesafesi Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre, algılanan güç mesafesi öğretmenlerde orta düzeyde belirlenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin örgütsel açıdan en çok duygusal anlamda bağlılıklarının olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin algılanan güç mesafesi ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemine yer verilmiştir. Araştırmada kullanılan model, evren ve örneklem, verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan idari personele ilişkin güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlandığından, bu çalışma ilişkiyel tarama modelindedir. İlişkiyel tarama modeli; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2013).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, İstanbul'da devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerden oluşmaktadır. Bu çalışma için, basit seçkisiz tabakalı küme örnekleme yöntemi ile belirlenen, beş farklı üniversitede görev yapan 217 idari personel ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın demografik değişkenleri olan cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, görev, çalışılan yerdeki görev süresi, çalışılan üniversite türü ve eğitim durumu değişkenlerinin dağılımına yönelik frekans analizleri tablolarda belirtilmiştir:

Tablo 3.1. İdari Personellerin Cinsiyete Göre Frekans Dağılımı

Cinsiyet	f	%
Kadın	110	50.7
Erkek	107	49.3
Toplam	217	100.0

Tablo 3.1'teki verilere göre, araştırmaya katılan idari personellerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %50.7'si kadın ve %49.3'ü erkektir.

Tablo 3.2. Medeni Duruma Göre Dağılım

Medeni Durum	n	%
Evli	124	57.1
Bekâr	93	42.9
Toplam	217	100.0

Tablo 3.2'teki verilere göre, katılımcıların medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde, %57.1'i evli ve %42.9'u bekârdır.

Tablo 3.3. Üniversite Türüne Göre Dağılım

Üniversite Türü	n	%
Vakıf	129	59.4
Devlet	88	40.6
Toplam	217	100.0

Tablo 3.3'te üniversite türüne göre dağılım incelendiğinde, vakıf üniversitesinde çalışan idari personellerin oranı %59.4 ve devlet üniversitesinde çalışan idari personellerin oranı %40.6'dır.

Tablo 3.4. Mesleki Kıdeme Göre Dağılım

Mesleki Kıdem	n	%
1-5yıl	77	35.5
6-10yıl	47	21.7
11-15yıl	30	13.8
16-20yıl	21	9.7
20yılveüstü	42	19.4
Toplam	217	100.0

Tablo 3.4'teki verilere göre, idari personellerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı incelendiğinde, 1-5 yıl arasında olanlar %35.5, 6-10 yıl arasında olanlar %21.7, 11-15 yıl arasında olanlar %13.8, 16-20 Yıl arasında olanlar %9.7 ve 20 yıl üzeri olanlar %19.4 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.5. Şuan Çalışılan Kurumda Görev Süresi

Görev Süresi	n	%
1-5yıl	111	51.2
6-10 yıl	46	21.2
11-15yıl	18	8.3
16-20yıl	16	7.4
20yılveüstü	26	12.0
Toplam	217	100.0

Tablo 3.5'te şu an çalışılan kurumda görev süresi değişkenine göre 1-5 yıl arasında olanlar %51.2, 6-10 yıl arasında olanlar %21.2, 11-15 yıl arasında olanlar %8.3, 16-20 Yıl arasında olanlar %7.4 ve 20 yıl üzeri olanlar %12 olarak belirlenmiştir.

Tablo 3.6. Eğitim Durumuna Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	n	%
Lise	29	13.4
Ön lisans	36	16.6
Lisans	104	47.9
Yüksek lisans	43	19.8
Doktora	5	2.3
Toplam	217	100.0

Tablo 3.6'daki verilere göre, idari personellerin eğitim durumuna göre dağılımları incelendiğinde, %13.4 oranı lise mezunu, %16.6 oranı Ön lisans, %47.9 Lisans, %19.8 oranı Yüksek Lisans ve %2.3 oranı Doktora mezunudur.

Tablo 3.7. Üniversitelere Göre Dağılım

Üniversite	n	%
Üniversite A	34	15.7
Üniversite B	63	29.0
Üniversite C	10	4.6
Üniversite D	85	39.2
Üniversite E	25	11.5
Toplam	217	100.0

Tablo 3.7'de üniversitelere göre dağılım incelendiğinde, Üniversite A'da çalışanların oranı %15.7, Üniversite B'de çalışanların oranı %29, Üniversite C'de çalışanların oranı %4.6, Üniversitede D'de çalışanların oranı %39.2 ve Üniversite E'de çalışanların oranı %11.5'dir.

Tablo 3.8. İdari Personellerin Görevlerine Göre Dağılım

Görev	n	%
Şube müdürü	21	9.6
Şef	13	6.0
Uzman	35	16.1
Memur	92	42.4
Tekniker	28	12.9
Diğer	28	12.9
Toplam	217	100.0

Tablo 3.8'de idari personellerin görevlerine göre dağılım incelendiğinde, %9.6 oranında şube müdürü, %6 oranında şef, %16.1 oranında uzman, %42.4 oranında memur, %12.9 oranında tekniker, %12.9 oranı ise diğer olarak bildirilmiştir.

Tablo 3.9. Çalışılan Birime Göre Dağılım

Birim	n	%
Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	14	6.5
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	12	5.5
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	74	34.1
Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı	29	13.4
Personel Daire Başkanlığı	12	5.5
İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı	20	9.2
Basın, Yayın Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Müdürlüğü	10	4.6
Hukuk Müşavirliği	11	5.1
Diğer	35	16.1
Toplam	217	100.0

Tablo 3.9’da çalışılan birime göre dağılım incelendiğinde %6.5 oranında bilgi işlem daire başkanlığı, %5.5 oranında strateji geliştirme daire başkanlığı, %34.1 oranında öğrenci işleri daire başkanlığı, %13.4 oranında sağlık kültür ve spor daire başkanlığı, %5.5 oranında personel daire başkanlığı, %9.2 oranında idari ve mail işler daire başkanlığı, %4.6 oranında basın, yayın halkla ilişkiler ve tanıtım müdürlüğü, %5.1 oranında hukuk müşavirliği ve %16.1’i ise diğer olarak bildirilmiştir.

3.3.Verilerin Toplanması

Gerekli izinleri alınan idari personellere ölçekler elden teslim edilerek doldurmaları istenmiştir. Katılımcılara anketler elden ulaştırılmıştır. Araştırmada toplamda 217 kişinin verileri geçerli sayılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri ölçüm araçları, “Demografik Bilgi Formu”, “Güç Mesafesi Ölçeği” ve “İş ve Yaşam Dengesi Ölçeği”dir.

3.4.1. Demografik Bilgi Formu

Üniversitelerde görev yapan idari personellerin, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yaptıkları üniversite türü, kıdem, şu an çalışılan yerde görev süresi, çalıştıkları birim ve medeni durum gibi kişisel değişkenlerini içeren formdur.

3.4.2. Güç Mesafesi Ölçeği

Hofstede, (2005) tarafından geliştirilen ölçek dünya çapında güç mesafesi alanında yapılan çalışmalarda kullanılan beş maddelik bir indeks niteliğindedir. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenirliği, Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı R=.617 olarak hesaplanmıştır.

Cronbach's Alpha Katsayısı değerlendirmesinde yararlanılan kriterler aşağıdaki gibidir;

$0,00 \leq a < 0,40$ olduğunda ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq a < 0,60$ olduğunda ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq a < 0,80$ olduğunda ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq a < 1,00$ olduğunda ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

3.4.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Öğretmenlerin İş-Yaşam Dengesine ilişkin veriler Yıldırım (2017) tarafından geliştirilen İş-Yaşam Dengesi ölçeğiyle toplanmıştır. Bu ölçeğin tek faktörlü olduğu ve güvenirlik değeri R=.773 olduğu anlaşılmıştır. Bu araştırmadaki güvenirlik değeri ise R=.810 olarak hesaplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Toplanan ölçeklerdeki veriler, istatistik paket programı ile analiz etmek üzere bilgisayar ortamına kaydedilmiştir. Girişleri yapılan verilerin toplam puanları ve sınıflandırılması yapılarak analiz işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma için yapılan istatistiksel analiz yöntemleri ilk olarak normallik testi, demografik değişkenlerin frekans dağılımı yapılmıştır. Güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi değişkenleri için ilk olarak demografik değişkenler bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için "Bağımsız Örneklem t Testi"; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için

“Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. Güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla “Pearson Korelasyonu” uygulanmıştır. Anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın problemine ilişkin bulguların istatistiksel analiz yöntemleriyle saptanması ve ilgili açıklamalar yer almaktadır.

4.1. Devlet ve Vakıf Üniversitesindeki İdari Personellerin Güç Mesafesi Algıları ve İş Yaşam Dengesi Algılarına İlişkin Bulgular

Katılımcıların algılanan güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi düzeylerinin incelenmesi için ilk olarak üniversite türü bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için Bağımsız Örneklem t Testi; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Ölçümlerde anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.

***Birinci Alt Problem:** Devlet ve vakıf üniversitesindeki idari personellerin güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi algıları ne düzeydir?*

Çalışmanın birinci alt problemi olan “Devlet ve vakıf üniversitesindeki idari personellerin güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi algıları düzeylerine ilişkin analiz sonuçları Tablo 4. 1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Devlet ve Vakıf Üniversitesindeki İdari Personellerin Güç Mesafesi ve İş-Yaşam Dengesi Algı Düzeyleri

	Devlet Ün.		Vakıf Ün.		Toplam	
	\bar{X}	<i>Ss</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>
Güç mesafesi	3.02	.742	2.82	.652	2.90	.695
İş-Yaşam dengesi	2.56	.396	2.43	.325	2.48	.359

Tablo 4.1’deki betimsel bulgular doğrultusunda, devlet üniversitesinde çalışan idari personellerin güç mesafesi puan ortalamaları (\bar{x} =3.02) ve iş yaşam dengesi puan

ortalamaları ($\bar{x}=2.56$) olarak bulunmuştur. Vakıf üniversitesinde çalışan idari personellerin güç mesafesi puan ortalamaları ($\bar{x}=2.82$) ve iş-yaşam dengesi puan ortalamaları ($\bar{x}=2.43$) olarak bulunmuştur. Bulgulara göre devlet üniversitesinde çalışan idari personellerin güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi puan ortalamaları vakıf üniversitelerinde çalışan idari personellere göre daha yüksektir. Devlet üniversitelerinin örgütsel koşullarının iş yaşam dengesi ve güç mesafesi algısı konusunda vakıf üniversitelerinden daha farklı olmasından kaynaklı olarak farklılığın anlamlı olabileceği düşünülmektedir.

İkinci Alt Problem: *Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin güç mesafesi algıları; Cinsiyete göre, Medeni duruma göre, Eğitim düzeyine göre, Mesleki kıdeme göre, Çalışılan kurumdaki görev süresine göre, Çalışılan birime göre ve Unvana göre farklılaşmakta mıdır?*

Katılımcıların algılanan güç mesafesi düzeylerinin incelenmesi için ikinci adımda demografik değişkenler bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için Bağımsız Örneklem t Testi; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Ölçümlerde anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.

Tablo 4.2. Güç Mesafesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t-Testi

	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
Güç Mesafesi	Kadın	110	2.87	.716	-.752	.453
	Erkek	107	2.94	.675		
	Toplam	217	2.90	.695		

Tablo 4.2’de, cinsiyet değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre cinsiyete göre güç mesafesi algıları puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Bu durumun, kadın ve erkeklerin buldukları

örgütsel koşullar içerisinde benzer güç mesafesi ile karşılaştıklarını gösterebilmektedir.

Tablo 4.3. Güç Mesafesinin Üniversite Türü Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi

Üniversite türü		<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Güç Mesafesi	Vakıf	129	2.82	.652	-2.084	.038*
	Devlet	88	3.02	.742		

Tablo 4.3'te, üniversite türü değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre idari personellerin çalıştıkları üniversite türüne göre güç mesafesi algılarının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($t=-2.084$; $p<0.05$). Devlet üniversitelerinde çalışanların vakıf üniversitelerine göre güç mesafesini daha yüksek düzeyde algıladıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.4. Güç Mesafesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Medeni Durum		<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Güç Mesafesi	Evli	124	2.99	.750	2.050	.042*
	Bekâr	93	2.79	.601		
	Toplam	217	2.90	.695		

Tablo 4.4'te, medeni durum değişkeni bakımından güç mesafesi algılarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre medeni duruma göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t=2.050$; $p<0.05$). Bu verilere göre, evli katılımcıların güç mesafesi algıları ($\bar{x}=2.99$) bekar katılımcılara göre ($\bar{x}=2.79$) anlamlı düzeyde daha yüksektir. Evli katılımcıların hem yaş hemde statü bakımından bekarlara göre daha farklı özelliklere sahip olması ve bekarların

Tablo 4.5. Güç Mesafesinin Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Güç Mesafesi	1-5yıl	77	2.82	.647						
	6-10yıl	47	2.79	.680	Gruplar Arası	2.858	4	.714	1.491	.206
	11-15yıl	30	3.12	.700	Gruplar İçi	101.551	212	.479		
	16-20yıl	21	2.95	.638	Toplam	104.409	216			
	20yılveüstü	42	2.99	.797						
	Toplam	217	2.90	.695						

Tablo 4.5'te, mesleki kıdem değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre mesleki kıdeme göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$). Bu durumun, görev tanımına göre çalışanların güç mesafesi algılarının değişmediğini göstermektedir.

Tablo 4.6. Güç Mesafesinin Çalışılan Kurumda Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	<i>Çalışılan Kurumda Görev Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Güç Mesafesi	1-5yıl	111	2.80	.662						
	6-10yıl	46	2.97	.705	Gruplar Arası	2.736	4	.684	1.426	.226
	11-15yıl	18	3.10	.599	Gruplar İçi	101.673	212	.480		
	16-20yıl	16	3.06	.664	Toplam	104.409	216			
	20 yıl +	26	2.99	.857						
	Toplam	217	2.90	.695						

Tablo 4.6'da, çalışılan kurumda çalışma süresi değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.7. Güç Mesafesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans**Analizi**

Eğitim Düzeyi		N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Farklılık
Güç Mesafesi	Lise	29	3.30	.748	Gruplar Arası	5.703	4	1.426	3.062	.018*	1>5
	Önlisans	36	2.91	.622							
	Lisans	104	2.85	.726							
	Y.Lisans	43	2.80	.565							
	Doktora	5	2.60	.663							
	Toplam	217	2.90	.695							

* $p<0.05$

Tablo 4.7’de, eğitim düzeyi değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi”sonuçlarına göre eğitim düzeyine göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. [$F(4/212)=3.062$; $p<0.05$]. Buna göre, Lise mezunlarının güç mesafesi algıları doktora mezunlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Lise mezunlarının örgüt içerisindeki görev tanımının, kendisinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip ve üst kademe çalışanlarının bulunabileceği düzeyde olmasından kaynaklı bir biçimde güç mesafesinin daha yüksek olabileceği ihtimalini güçlendirmektedir.

Tablo 4.8. Güç Mesafesinin Görev Yaptığı Üniversite Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Üniversite		N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Farklılık
Güç Mesafesi	Üniversite A	34	2.55	.634	Gruplar Arası	10.166	4	2.542	5.717	.000*	B>C**
	Üniversite B	63	3.08	.763							
	Üniversite C	10	2.32	.193							
	Üniversite D	85	2.99	.631							
	Üniversite E	25	2.87	.678							
	Toplam	217	2.90	.695							

Tablo 4.8’de, üniversite değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre okul türüne göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir [$F(2/212)=5.717$; $p<0,01$]. Yapılan Post Hoc analizi sonuçlarına göre

kuruluşu çok eski olan, öğrenci ve personel sayısında oldukça fazla olduğu devlet üniversitesi B’de görev yapan idari personellerin güç mesafesi algıları puan ortalamaları ($\bar{x}=3.08$; $SS=,763$), kuruluşu yaklaşık 10 yıl olan öğrenci ve personel sayısı oldukça az olan Vakıf Üniversitesi C’den ($\bar{x}=2,32$; $SS=,1943$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4.9. Güç Mesafesinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Güç Mesafesi	Çalışılan Birim	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı				F	p	Anlamlı Farklılık
					KT	sd	KO				
Güç Mesafesi	A. Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	14	2.60	.603							
	B. Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	12	2.85	.627							
	C. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	74	2.83	.642							
	D. Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı	29	3.29	.682	Gruplar Arası	17.085	8	2.136	5.087	.000*	F>G
	E. Personel Daire Başkanlığı	12	2.58	.674	Gruplar İçi	87.323	208	.420			
	F. İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı	20	3.44	.679	Toplam	104.409	216				
	G. Basın, Yayın Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Müdürlüğü	10	2.28	.543							
	H. Hukuk Müşavirliği	11	2.95	.633							
	İ. Diğer Toplam	35 217	2.84 2.90	.659 .695							

Tablo 4.9’da, görev birimi değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre okul türüne göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir [$F(2/212)=5.087$; $p<0.01$]. Yapılan Post Hoc analizi sonuçlarına göre idari ve mali işler biriminde görev yapan idari personellerin güç mesafesi algıları ($\bar{x}=3.44$; $SS=,679$) puan ortalamaları diğer basın, yayın, halkla ilişkiler ve tanıtım müdürlüğü ($\bar{x}=2,28$; $SS=,543$) anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4.10. Güç Mesafesinin Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Görev Yapılan Kadro	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Farklılık	
Güç Mesafesi	A. Şube Müdürü	17	2.75	.687							
	B. Şef	13	2.88	.746							
	C. Uzman	35	2.60	.614	Gruplar Arası	5.585	5	1.117	2.385	.039*	E>C
	D. Memur	92	2.95	.655	Gruplar İçi	98.824	211	.468			
	E. Tekniker	28	3.14	.738	Toplam	104.409	216				
	F. Diğer	32	2.97	.763							
	Toplam	217	2.90	.695							

Tablo 4.10’da, unvan değişkeni bakımından güç mesafesi puanlarının farklılaşma düzeylerini incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre okul türüne göre güç mesafesi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir [$F(2/212)=2.385$; $p<0.05$]. Yapılan Post Hoc analizi sonuçlarına göre tekniker olarak çalışanların güç mesafesi algıları puan ortalamaları anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Üçüncü Alt Problem: Devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personellerin iş-yaşam dengesi algıları; Cinsiyete göre, Medeni duruma göre, Eğitim düzeyine göre, Mesleki kıdeme göre, Çalışılan kurumdaki görev süresine göre, Çalışılan birime göre ve Unvana göre farklılaşmakta mıdır?

İş Yaşam Dengesi değişkeni için ilk olarak demografik değişkenler bakımından farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından karşılaştırılmasında ikili grup içeren demografik değişkenler için Bağımsız Örneklem t Testi; ikiden fazla grup içeren demografik değişkenler için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. Ölçümlerde anlamlılık değeri 0.05 düzeyinde alınmıştır.

Tablo 4.11. İş- Yaşam Dengesinin Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi

Cinsiyet		<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş-Yaşam Dengesi	Kadın	110	2.55	.394	2.640	.009*
	Erkek	107	2.42	.310		

Tablo 4.11’de, iş-yaşam dengesi puan ortalamalarının cinsiyete göre karşılaştırması için yapılan Bağımsız örneklem t Testi sonuçlarına göre, cinsiyete göre ($t=2.640$; $p<0.05$) iş yaşam dengesi puanları anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu sonuçlara göre kadın çalışanların puanları ($\bar{x}=2.55$) erkeklere ($\bar{x}=2.42$) göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4.12. İş- Yaşam Dengesinin Medeni Durum Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi

Medeni Durum		<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş-Yaşam Dengesi	Evli	124	2.50	.364	1.008	.315
	Bekâr	93	2.45	.353		

Tablo 4.12’de medeni durum değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.13. İş- Yaşam Dengesinin Üniversite Türü Değişkenine Göre Bağımsız Örneklem t Testi

Üniversite Türü		<i>N</i>	\bar{x}	<i>Ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İş-Yaşam Dengesi	Vakıf	129	2.43	.325	-2.587	.010*
	Devlet	88	2.56	.396		

Tablo 4.13'te üniversite türü değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının üniversite türü ($t=-2.587$; $p<0.05$) değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. Sonuçlar doğrultusunda, devlet üniversitelerinde çalışan idari personellerin iş yaşam dengesi puanları anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 4.14. İş- Yaşam Dengesinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	<i>Eğitim Düzeyi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>Varyans Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İş-Yaşam Dengesi	Lise	29	2.47	.349						
	Önlisans	36	2.40	.295	Gruplar Arası	.377	4	.094	.724	.577
	Lisans	104	2.50	.394	Gruplar İçi	27.590	212	.130		
	Yüksek Lisans	43	2.52	.332	Toplam	27.966	216			
	Doktora	5	2.53	.347						
	Toplam	217	2.48	.360						

Tablo 4.14'te eğitim düzeyi değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Bağımsız Örneklem t Testi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$).

Tablo 4.15. İş- Yaşam Dengesinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	<i>Mesleki Kıdem</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Farklılık</i>
İş-Yaşam Dengesi	A-1-5yıl	77	2.46	.341							
	B-6-10yıl	47	2.40	.294	Gruplar Arası	1.710	4	.428	3.452	.009*	D>B**
	C-11-15yıl	30	2.51	.388	Gruplar İçi	26.256	212	.124			
	D-16-20yıl	21	2.73	.297	Toplam	27.966	216				
	E-20yıl ve üstü	42	2.48	.422							
	Toplam	217	2.48	.360							

Tablo 4.15'te mesleki kıdem değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, mesleki kıdem [$F(4/414)=3.452$; $p<0.05$] değişkenine göre iş yaşam dengesi anlamlı düzeyde farklıdır. Yapılan Post hoc analizine göre farklılığın kaynağı 16-20 yıl arasında çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.16. İş- Yaşam Dengesinin Şu An Çalışılan Kurumda Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

<i>Çalışılan Kurumda Görev Süresi</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>Varyans Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Farklılık</i>
İş-Yaşam Dengesi	111	2.44	.332							
1-5yıl	46	2.49	.343	Gruplar Arası	1.340	4	.335	2.668	.033*	D>A**
6-10yıl	18	2.51	.355	Gruplar İçi	26.626	212	.126			
11-15yıl	16	2.74	.337	Toplam	27.966	216				
16-20yıl	26	2.50	.464							
20yılveüstü	217	2.48	.360							
Toplam										

Tablo 4.16'da çalışılan yerde görev süresi değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, çalışılan yerde görev süresi [$F(4/212)=2.668$; $p<0.05$] değişkenine göre iş yaşam dengesi anlamlı düzeyde farklıdır. Yapılan Post hoc analizine göre farklılığın kaynağı 16-20 yıl arasında çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.17. İş- Yaşam Dengesinin Üniversite Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	<i>Üniversite</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>Ss</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı Farklılık</i>
İş- Yaşam Dengesi	Üniversite A	34	2.51	.356							
	Üniversite B	63	2.60	.413	Gruplar Arası	1.524	4	.381	3.055	.018*	B>C**
	Üniversite C	10	2.39	.314	Gruplar İçi	26.442	212	.125			
	Üniversite D	85	2.41	.312	Toplam	27.966	216				
	Üniversite E	25	2.45	.333							
	Toplam	217	2.48	.360							

Tablo 4.17’de üniversite değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, üniversite [$F(4/212)=3.055$; $p<0.05$] değişkenine göre iş yaşam dengesi anlamlı düzeyde farklıdır. Yapılan Post hoc analizine göre farklılığın kaynağı Üniversite B’de çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.18. İş- Yaşam Dengesinin Görev Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Görev	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Şube Müdürü	17	2.66	.385						
Şef	13	2.52	.420						
Uzman	35	2.47	.308	Gruplar Arası	.909	5	.182	1.417	.219
Memur	92	2.49	.374	Gruplar İçi	27.058	211	.128		
Tekniker	28	2.45	.324	Toplam	27.966	216			
Diğer	32	2.39	.348						
Toplam	217	2.48	.360						

Tablo 4.18’de görev değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, görev değişkenine göre iş yaşam dengesi anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0.05$).

Tablo 4.19. İş- Yaşam Dengesinin Çalışılan Birim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

	Çalışılan Birim	N	\bar{X}	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Farklılık
İş-Yaşam Dengesi	A. Bilgi İşlem Daire Başkanlığı	14	2.28	.326							
	B. Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı	12	2.56	.481							
	C. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı	74	2.53	.357	Gruplar Arası	2.011	8	.251	2.014	.046*	H>A
	D. Sağlık, Kültür Ve Spor Daire Başkanlığı	29	2.41	.288	Gruplar İçi	25.956	208	.125			
	E. Personel Daire Başkanlığı	12	2.51	.481	Toplam	27.966	216				
	F. İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı	20	2.42	.410							
	G. Basın, Yayın Halkla İlişkiler Ve Tanıtım Müdürlüğü	10	2.38	.339							
	H. Hukuk Müşavirliği	11	2.75	.367							
	İ. Diğer	35	2.46	.259							
		Toplam	217	2.48	.360						

Tablo 4.19’da çalışılan birim değişkenine göre iş yaşam dengesi puanlarını incelemek için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, çalışılan birim [F(4/212)=2.014; p<0.05] değişkenine göre iş yaşam dengesi anlamlı düzeyde farklıdır. Yapılan Post hoc analizine göre farklılığın kaynağı hukuk müşavirliğinde çalışanlarda en yüksek (\bar{X} =2,75; SS=,367) ve bilgi işlem daire başkanlığı en düşük (\bar{X} =2,28; SS=,326).

Dördüncü Alt Problem: Devlet ve vakıf üniversitesindeki idari personellerin güç mesafesi algıları anlamlı farklılık göstermekte midir?

Devlet ve vakıf üniversitesindeki idari personellerin güç mesafesi algıları tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20. Devlet ve Vakıf Üniversitesindeki İdari Personellerin Güç Mesafesi ve İş-Yaşam Dengesi Algılarının Devlet ve Vakıf Üniversitesi Değişkenine Göre t-test analizi

	Üniversite	N	\bar{X}	Ss.	sd	t	p
Güç Mesafesi	Vakıf	129	2.82	.65	215	-2.084	.038*
	Devlet	88	3.02	.74			
İş-Yaşam Dengesi	Vakıf	129	2.43	.32	215	-2.587	.010*
	Devlet	88	2.55	.39			

Tablo 4.20 İncelendiğin de personelin devlet ($\bar{X}=2.82, p < .05$) ya da vakıf üniversitesinde ($\bar{X}=3.02, p < .05$) çalışıyor olması güç mesafesi algısının farklılaşmasına yol açmaktadır. personelin devlet ($\bar{X}=2.55, p < .05$) ya da vakıf üniversitesinde ($\bar{X}=2.43, p < .05$) çalışıyor olması iş-yaşam dengesi algısının farklılaşmasına yol açmaktadır. Buna göre hem güç mesafesini devlet üniversitelerinde çalışanların daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde bunun daha yüksek algılandığı genel kanaatinin tersi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. İş yaşam dengesi, kişilerin iş ortamındaki görev tanımı, görev ve sorumlulukları ile iş dışındaki yaşantısı arasında kurduğu denge olarak tanımlanmaktadır (Noon ve Blyton, 2007). Bu doğrultuda, araştırmada, vakıf üniversitesinde çalışan bireylerin görev tanımlarının gerektirdiği görev ve sorumlulukları ile iş dışındaki yaşantıları arasında daha dengeli oldukları ve bu durumun iş koşullarının kamu üniversitesinde çalışanlara göre daha farklı olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Beşinci Alt Problem: Devlet ve vakıf üniversitelerindeki idari personellerin güç mesafesi algısı ve iş-yaşam dengesi algıları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Güç mesafesi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla “Pearson Korelasyonu” analizi bulguları tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21. İş-Yaşam Dengesi ve Güç Mesafesi Algısı Arasındaki Pearson Korelasyonu

Güç Mesafesi	İş-Yaşam Dengesi
Pearson Correlation	-.005
Sig. (2-tailed)	.937
N	217

Tablo 4.21’de güç mesafesi algısı ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı düzeyde ilişki belirlenmemiştir ($p>0.05$).



BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, devlet ve vakıf üniversitesindeki idari personellerin güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Beş ayrı üniversitede farklı idari birimlerde çalışan katılımcıların demografik ve örgütsel değişkenleri güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi ile karşılaştırılmıştır. Ayrıca, güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir.

5.1. Genel Değerlendirme ve Tartışma

Demografik değişkenler açısından güç mesafesi algısı ele alındığında, cinsiyet değişkenine göre güç mesafesi algısının farklı olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yer alan çalışmalarda, kadınların güç mesafesi algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun örgütsel koşullar sebebiyle cinsiyet eşitliğinin sağlanamamasından kaynaklı olarak kadın çalışanların hiyerarşi ve güç kaynaklarına daha fazla maruz kalmalarından ileri geldiği düşünülebilir.

Kamu üniversitesinde çalışanların güç mesafesi algısının vakıf üniversitelerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun, Devlet sektöründeki yöneticilerin yüksek güç mesafesi ile ilişkili olabileceği düşünülmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar ele alındığında, kamu sektöründe güç mesafesi konulu çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Hofstede (1991) güç mesafesi kavramında belirttiği üzere, gelişmekte olan ülkelerin yüksek güç mesafesi ve otorite algısı doğrultusunda, devlet üniversitelerinin bağlı olduğu otoriteden ve bu sebeple oluşan örgütsel yapıdan kaynaklı olarak daha fazla otoriteyi gözeten ve bürokratik süreçlerinin daha açık bir şekilde yürütüldüğü öngörülebilmektedir.

Ghosh (2011) güç mesafesinin örgütsel olarak olumsuz bir durum olarak algılandığını ifade etmiştir. Özellikle örgütün ilerleyişinde, çalışanların katılımında ve güçlenmelerinde olumsuz etkisi olduğu düşünülen güç mesafesi örgütün sağlıklı işleyişine etkisi olan bir unsurdur. Ayrıca, güç mesafesi, kolektivistik toplumlarda hiyerarşinin daha ön planda olmasıyla yüksek algılanmaktadır. Bu durum aynı zamanda örgütsel düzende de kendisini göstermektedir. Yapılan çalışmaların, güç mesafesi algısını kolektivistik toplumlarda nasıl azaltılabileceği yönünde öneriler

sunduğu görülmektedir. Ülkemizin toplumsal niteliği bağlamında kolektivistik bir toplum olduğu düşünüldüğünde güç mesafesi algısının da yüksek olduğu görülmektedir. Hofstede'nin ülkeler bazında vermiş olduğu güç mesafesi düzeylerine göre kolektivizmin yüksek güç mesafesi ile ilişkili olduğu sonucu elde edilmiştir (Hofstede, 1984). Aynı zamanda Triandis ve meslektaşları (1988) kolektivizm ile hiyerarşi arasında ilişki olduğunu ve bunun sonucunda da yüksek güç mesafesinin söz konusu olduğunu ifade etmişlerdir.

Güç kavramının, bireylerin başkalarını etkileme, kontrol etme ve baskılama niteliği sebebiyle kişilerin kendi kararlarını uygulama konusunda kısıtlanmaları söz konusu olmaktadır. Örgütsel açıdan gücün ön planda olması ise hiyerarşik düzenin varlığı ve çalışanlar tarafından fazlasıyla hissedilmesi olarak kendisini göstermektedir. Bu durum, hiyerarşik düzenin ön planda olabileceği yönetim birimlerinde incelenerek güç mesafesi algısının kişilerin işlev alanlarıyla ne ölçüde ilişkili olduğunun anlaşılmasının önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, güç mesafesi algıları ve iş-yaşam dengesi idari personellerin görüşleri çerçevesinde ilişkili faktörler olup olmadığı bu çalışmada ele alınmıştır.

Eğitim düzeyi arttıkça güç mesafesi düşmektedir. Düşük eğitim düzeyinde olan çalışanların görev tanımlarının yöneticilerle etkileşiminin ve otoriterin daha fazla deneyimlenebileceği koşullarda olmasından kaynaklı olarak güç mesafesinin daha yüksek olduğu düşünülebilir. Benzer şekilde, görev tanımları incelendiğinde, idari birimde çalışan, fakat görev tanımı itibariyle diğer idari personellerin önerdiği veya talep ettiği görevleri yerine getirmesi gereken çalışanların güç mesafesi algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

İş-yaşam dengesi algılarının devlet ve vakıf üniversitelerde çalışanlarda demografik ve örgütsel değişkenlere göre incelenmesi sonucunda, devlet ve vakıf üniversitede idari birimde görev yapan çalışanların iş-yaşam dengesine ilişkin algılarının farklı olduğu görülmektedir. Güç mesafesi algısında saptandığı gibi, kamu üniversitesinde idari birimlerde çalışanların iş-yaşam dengesi daha yüksek bulunmuştur. Bu durumun, vakıf üniversitelerde görev yapanların görev ve sorumlulukları ya da iş yükünün kamu hizmeti olarak nitelendirilebilecek örgütsel bir yapıya kıyasla daha fazla olması sebebiyle iş-yaşam dengesini etkileyebilecek bireysel ve örgütsel bir sonuç teşkil edebilmektedir.

Görev süresi değişkenine göre, çalışanların iş-yaşam dengesinin farklı olduğu ve 16-20 yıl arasında çalışanların iş-yaşam dengesinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Karşılaştırmada, devlet ve özel üniversitede çalışanlar bir arada incelendiği için 16-20 yıl arasında idari birimde çalışanların bu durumda kamu üniversitelerinde çalışıyor olmaları ihtimali söz konusudur.

Aynı şekilde, kurumdaki görev süresi değişkenine göre iş-yaşam dengesi farklılık göstermektedir. 16-20 yıl boyunca aynı kurumda çalışanların iş-yaşam dengesi daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmada ele alınan güç mesafesi algısı ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin değerlendirmesi sonucunda, güç mesafesi ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Yapılan çalışmalarda ise yüksek güç mesafesinin örgütsel açıdan olumsuz sonuçları olduğu ve özellikle çalışanların işe tutulmalarında ve katılımlarında olumsuz etkileri olduğu öne sürülmüştür. Örgütsel işleyişte olumsuz etkisi olmasının gerekçesi olarak çalışanların üretkenliklerinin hiyerarşik düzene ve güce bağlı olması gösterilmektedir. Bu durumun aynı zamanda günlük hayatlarının önemli bir kısmını çalışarak geçiren bireylerde hayatlarının işleyişini etkin bir biçimde sürdürmelerini zorlaştırabilmektedir (Khatri, 2009).

Araştırmanın sonuçlarına göre, devlet üniversitelerinde çalışan idari personelin hem güç mesafesi algılarının hem de iş-yaşam dengesinin yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçların, yüksek güç mesafesinin sosyokültürel bir değişken olması sebebiyle toplumun farklı alanlarında da hissedilen kişilerarası bir etmen olmasından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Yüksek güç mesafesi algısına sahip olan devlet üniversitelerinde çalışan idari personellerin toplumsal olarak sosyal ilişkilerde ve toplumun genel işleyişinde hiyerarşik bir düzenin ve gücün varlığını içselleştirmeleri sonucunda bu durumu dengeleyebildikleri düşünülmektedir. Hem çalışma hayatında hem de kişisel yaşantısında bu hususa ilişkin örüntülere maruz kalması ve güç unsurunu içselleştirmesi toplumun kolektivistik özellikte olmasından kaynaklı bir durum olabileceği düşünülmektedir. Öte yandan, vakıf üniversitelerinde algılanan güç mesafesinin daha düşük olmasının sebebi olarak kamu kuruluşlarına kıyasla daha dinamik bir yapıda olması gösterilebilir. Çalışanların daha sık değişmesi düzenin farklılaşma düzeyinin daha fazla olması gibi durumların vakıf üniversitelerinde daha fazla görülmesi söz konusu olabilmektedir. Bu yüzden çalışanların daha eşitlikçi bir

ortamda çalıştıklarını düşünmeleri olasıdır. Elde edilen sonuçların bu doğrultuda, tutarlılık gösterdiği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırmada idari görevlilerin hem güç mesafesi algıları hem de iş-yaşam dengesi algıları devlet üniversitelerinde daha yüksek düzeydedir. Buna göre Devlet Üniversitelerinde görev yapan idari personel üstlerini daha çok güce sahip görürken Vakıf Üniversitelerinde çalışanlar daha düşük düzeyde bu gücü hissetmektedirler. Buna karşılık Devlet Üniversitelerinde çalışanlar, muhtemelen iş garantisi sebebiyle iş-yaşam dengesini sağlamada daha başarılı olduklarını düşünmektedirler.

5.2. Öneriler ve Sonuç

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, ilerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda ele alınabilecek hususlar arasında ilk olarak, güç mesafesinin yüksek olduğu bildirilen devlet üniversiteleri idari birimlerinde özellikle yöneticilerin, çalışanların güç mesafesini azaltmaya yönelik düzenlemelerde bulunması gerektiği düşünülebilir.

Ayrıca, yapılacak çalışmalarda, yöneticiler ve alt pozisyonlarda görev yapan kişilerin güç mesafesi algıları bakımından karşılaştırmalarının yapılmasının önemli sonuçlar sağlayabileceği düşünülmektedir.

İkinci olarak, iş-yaşam dengesine ilişkin, farklı bir ölçme ve değerlendirme aracı dahil edilerek idari personellerin çalışma saatlerine göre değerlendirmesinin yapılabileceği düşünülmektedir. Çalışma saatleri ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar literatürde mevcuttur (Doğrul ve Tekeli, 2010). Bu doğrultuda, kamu ve özel sektörde görev yapanların çalışma saatleri farklılıkları göz önünde bulundurularak iş-yaşam dengesi ile ilişkisinin incelenebileceği düşünülmektedir.

Güç mesafesinin yüksek oluşunun hiyerarşinin örgüt içerisinde fazlaca hissedilmesi sebebiyle, çalışanların iş yaşam dengesini korumakta zorlaştırabilecek bir örgütsel koşul sağlayabilmektedir. Bu çalışmada ise, kamu üniversitelerinde güç mesafesi ve iş yaşam dengesi düzeylerinin vakıf üniversitelerinde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Güç mesafesi ve iş yaşam dengesinin ilişkili olmadığı belirlenen çalışmada, ilerleyen dönemlerde daha geniş örneklem ile kapsamlı bir çalışma yürütülebileceği düşünülmektedir. Örgütsel koşullarda ise, kişilerin iş yaşam

dengeini korumak amacıyla ve iŖ tutulmasını sağlamaları için destekleyici ve yenilikçi uygulamaların geliŖtirilmesi gerekmektedir. Böylelikle hem kamu hem de vakıf düzeyinde yükseköğretim kurumlarının daha üretken, çözüm odaklı ve yeni fikirlere açık olmaları adına g mesafesine iliŖkin algının azaltılmasına yardımcı olabilecek yönetim biçimi ve liderlik yaklaŖımlarının benimsenebileceği dŖnlmektedir.



KAYNAKÇA

- Altay, A. G. D. H. (2004). Güç mesafesi, erkeklik-dişilik ve belirsizlikten kaçınma özellikleri ile başarı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1).
- Aysel, L. (2006). Liderlik ve Duygusal Zeka. (Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(1): 135-145.
- Buchanan, D. & Badham R. (1999). Power, Politics and Organizational Change: Winning the Turf Game. London: Sage.
- Buchanan, D., ve Huczynski, A. (1997). Organizational Behavior an Introductory Text. Prentice Hall Europe.
- Chong, E. & Ma, X. (2010). The influence of individual factors, supervision and work environment on creative self-efficacy. *Creativity and Innovation Management*, 19 (3): 233-247.
- Clark, S. (2000) Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance. *Human Relations*, 53: 747-770.
- Çarıkçı, İ. H., ve Atilla, G. (2009). Erilik-Dişilik Boyutunun Empatik Beceri ile İlişkisi. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(2): 52-63.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda Güç Mesafesi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Balıkesir, Türkiye.
- Dikili, A. (2014). Örgütlerde Güç Kavramı: Eleştirel Yönetim Çalışmaları ile Kaynak Bağımlılığı Yaklaşımı'nın Bakışlarına Dair Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (23): 141-164.
- Doğrul, B. Ş. & Tekeli, S. (2015). İş -Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2): 11-18.

- Efeoğlu, İ. & Özgen, H., (2007), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu, ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri:İlaç Sektöründe Bir Araştırma”,Ç.Ü. Sosyal BilimlerEnstitüsü Dergisi, 16(2):237-254
- Erarslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temek Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. Milli Eğitim Dergisi: 162.
- Eren, E. (2010). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (12. Baskı) Beta Basım Yayın, İstanbul.
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). Oxford, England:Univer. Michigan.
- Ghosh, A. (2011). Power Distance in Organizational Contexts- A Review of Collectivist Cultures. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1): 89-101.
- Ghosh, A. (2011). Power Distance in Organizational Contexts-A Review of Collectivist Cultures. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(1): 89-101.
- Gullahorn, J.T.& Gullahorn, J.E. (1963).An extension of the U-curve hypothesis. *Journal of Social Issues* 19: 33-47
- Hofstede, G. (1983b). National Cultures in Four Dimensions. *International Studies of Management and Organizations*, 13(1-2): 46-74.
- Hofstede, G. (1985), “The Interaction between National and Organizational Value Systems”, *Journal of Management Studies*, 22: 347-57.
- Hofstede, G. (2001), *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations*, (2nd ed.) Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Hofstede, G. (2005). *Cultures and Organizations: Softwares of Mind*. London: McGraw Hill.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). doi: 10.9707/2307-0919.1014

- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Hui, M., Au, K., Fock, H. (2004). Empowerment effects across cultures. *Journal of International Business Studies*, 35: 46-60
- Işık, M. & Yalçınsoy, A., & Bilen, A. (2017). Güç mesafesi ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma, *International Symposium on economics, politics, and administration*: 45-59.
- Iverson, R.D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, 53(6): 807-839.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (25. bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç Mesafesi Yüksekse Eşitsizlik mi İstenir? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 70 (2): 317-344.
- Khatri, N. (2009), "Consequences of Power Distance Orientation in Organizations. *Vision*, 13(1):1-9
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş
- Loscocco, K., & Roschelle, A. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39: 182-225.
- Moore , F. (2007). Work - life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations* , 29 (4): 385 – 399
- Noon, M. & Blyton, P. (2002). *The realities of work*.(2.Ed.)Hampshire:Palgrave Macmillan .
- Özdevecioğlu, M., & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1): 69-99.
- Pettigrew, A. M. (1973). *The Politics of Organizational Decision-Making*. London: Tavistock.

- Sargut, S.A. (2010) “Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim”, 3.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma. AKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2): 66-76.
- Triandis, H.C., Brislin, R. & Hui, C.H.(1988). Cross-Cultural Training across the Individualism- Collectivism Divide, International Journal of Intercultural Relations, 12: 269-89.
- Turan, S., Durceylan, B. & Şişman, B. (2005). “Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler”, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(13):181–202.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, S.Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19: 415-440.
- Weber, M. (2006). Bürokrasi ve Otorite. (Çev. Akın, H. B.) (2. Baskı) Adres Yayınları, Ankara.
- Wilson, J. (2014). Essentials of Business Research, 2nd edition. London, Sage
- Yaman, E. & Irmak, Y. (2010). Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(13): 164-172.

EKLER

EK-1. SOSYODEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Medeni durumunuz: Evli Bekar
3. Mesleki kıdeminiz : 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 20 yıl ve üstü
4. kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz : 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 20 yıl ve üstü
4. Göreviniz: Daire Başkanı Şube Müd. Şef Uzman Memur Tekniker
5. Eğitim durumunuz: Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora
6. Çalıştığınız birim : Genel Sekreterlik
 Bilgi İşlem Daire Başkanlığı
 Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
 Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
 Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
 Personel Daire Başkanlığı
 İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı
 Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı
 Kütüphane ve Dökümantasyon Daire Başkanlığı
 Dış İlişkiler Birimi
 Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü
 Basın, Yayın Halkla İlişkiler ve Tanıtım Müdürlüğü
 Projeler Ofisi
 İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörlüğü
 Hukuk Müşavirliği

EK-2. GÜÇ MESAFESİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda güç mesafesine yönelik çeşitli ifadeler almaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuyunuz ve görüşünüzü tam olarak yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1-Okulumuzdaki yöneticiler işle ilgili kararlarını astlarından sormadan alır.	1	2	3	4	5
2-Okulumuzdaki yöneticiler astlarıyla olan ilişkisi sıklıkla konumu gereği sağladığı yetki ve gücünü kullanır.	1	2	3	4	5
3.Okulumuzdaki yöneticiler işle ilgili konularda nadiren çalışanların görüşlerini alır.	1	2	3	4	5
4.Okulumuzdaki çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili ve işyeri kararlarına karşı çıkmaz.	1	2	3	4	5
5-Okulumuzdaki yöneticiler, önemli işleri astlarına delegasyon etmez kendileri yaparlar.	1	2	3	4	5

EK-3. İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

İşim ve bireysel yaşamım karşılaştırıldığında;	Çok Yüksek	Yüksek	Orta	Düşük	Çok Düşük
1-Aile sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum	5	4	3	2	1
2- Çalıştığım kurumdaki işlerim (iş yüküm), özel yaşantıma ayıracağım zamanımı sınırlandırıyor	5	4	3	2	1
3- İşimle bireysel hayatımı birbirinden ayrı sürdürmekte zorlanıyorum	5	4	3	2	1
4-İşyeri dışındaki sorunlarım sebebiyle işyerinde mesai arkadaşlarıma karşı daha hoşgörüsüz oluyorum	5	4	3	2	1
5-Özellikle pazartesi günleri işe gitmek zor geliyor	5	4	3	2	1
6-Hafta sonuna doğru kendimi daha bitkin hissediyorum	5	4	3	2	1
7-İşimle ailem arasında zaman zaman tercih yapmak durumunda kalıyorum	5	4	3	2	1
8- İşten eve geldiğimde kendimi bitkin hissediyorum	5	4	3	2	1