

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

**TEKNOLOJİK İŞ TALEPLERİ VE KAYNAKLARININ İŞ-YAŞAM
DENGESİ VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞA ETKİSİ: ÖRGÜT İKLİMİ
VE
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLLERİ**

HAZIRLAYAN

ÖZGÜR NAZIM ÜNSAL

DOKTORA TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. H. NEJAT BASIM

ANKARA – 2024

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 25 / 07 / 2024

Öğrencinin Adı, Soyadı: Özgür Nazım ÜNSAL.

Öğrencinin Numarası:21920259

Anabilim Dalı: İşletme Anabilim Dalı.

Programı: İşletme Doktora Programı.

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Tez Başlığı: Teknolojik İş Talepleri ve Kaynaklarının İş-Yaşam Dengesi ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi: Örgüt İklimi ve Psikolojik Dayanıklılığın Roller

Yukarıda başlığı belirtilen Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 174 sayfalık kısmına ilişkin, 04 /07/ 2024 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %11'dir. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

25/07/2024

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim ve tez çalışmam süresince bana rehberlik eden, önümü açan, olumlu bakış açısıyla her zaman kaygı ve endişemi azaltan, saygıdeğer ve hem şahsi gelişimim hem de akademimiz için “iyi ki var” dediğim tez danışmanın Prof. Dr. H. Nejat BASIM’a, yoğun temposuna rağmen, her zaman bana vakit ayıran ve sabırla yol gösteren sevgili Prof. Dr. Fatih ÇETİN’e minnetlerimi sunarım.

Tez izleme komitemde yer alan, bu araştırmada desteklerini ve önerilerini esirgemeyen, kıymetli hocalarım Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR ve Dr. Esra ÇINAR’a teşekkür ederim.

Doktora yapmam konusunda beni teşvik eden, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşim Aslı TİMUR ÜNSAL ve sıkıntılı anlarımda yanıma gelerek o güzel elleriyle elimi tutarak bana destek olan, canımdan can oğullarım Ata Ali ÜNSAL ve Arman And ÜNSAL’a ne kadar teşekkür etsem azdır.

Ayrıca yaptığım bu çalışmaya katılarak uzun anket sorularına cevaplayan değerli katılımcılara da teşekkür ederim.

ÖZET

Özgür Nazım ÜNSAL, Teknolojik İş Talepleri ve Kaynaklarının İş-Yaşam Dengesi ve Psikolojik İyi Oluşa Etkisi: Örgüt İklimi ve Psikolojik Dayanıklılığın Roller, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Programı, 2024

Bu çalışmanın temel amacı; artan dijitalleşmenin etkisiyle kullanımı yoğunlaşan bilgi işlem teknolojilerinin çalışanların iş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluşlarına etkilerini iş talepleri ve kaynakları (İT-K) modelinin bilgi işlem teknolojilerine (BİT) uyarlanmış hali olan işle ilgili BİT talepleri ve kaynakları modeliyle araştırmaktır. Aktif olarak çalışma hayatında olan ve işinde BİT unsurlarından en az bir tanesini kullanan 655 kişiden veriler toplanmıştır. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmış ve kolayda örneklem usulüyle veriler toplanmış ve istatistiki programlar vasıtasıyla analizlere tabi tutulmuşlardır. Regresyon analizleri incelendiğinde; işle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği, güçlükler, öğrenme ve iş yükü alt boyutlarının iş-yaşam dengesini azalttığı; ulaşılabilirlik, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme ve iş yükü alt boyutlarının iş-yaşam çatışmasını artırdığı; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutunun iş-yaşam dengesini artırdığı, iş-yaşam çatışmasını azalttığı ve iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluşu artırdığı, iş-yaşam çatışmasının ise psikolojik iyi oluşu azalttığı tespit edilmiştir. Düzenleyicilik analizleri neticesinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu ile iş-yaşam dengesi arasındaki ters yönlü ilişki, iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun yüksek durumunda daha güçlü iken, düşük durumda bu ters ilişkinin zayıfladığı; işle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkinin iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutu açısından farklılaştığı ve aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda ulaşılabilirlik ile iş-yaşam çatışmasının aynı yönlü, aile sorunlarına destek düştükçe bu pozitif ilişkinin azaldığı ve desteğin az olduğu durumda sabit kaldığı; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkinin iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutu açısından farklılaştığı ve aile yaşamını kabulün yüksek olduğu durumda güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisinin daha zayıfken, kabul seviyesi düştükçe güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisinin daha güçlü olduğu; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkinin iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutu açısından farklılaştığı ve aile yaşamına imkânın yüksek olduğu

durumda güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisinin daha zayıfken, imkân seviyesi düştükçe güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisinin daha güçlü olduğu; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkinin iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutu açısından farklılaştığı ve aile yaşamını kabulün yüksek olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisinin daha zayıfken, kabul seviyesinin düştükçe izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisinin daha güçlü olduğu; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkinin iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutu açısından farklılaştığı ve aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması aynı yönlüken, destek düştükçe bu pozitif ilişkinin azaldığı; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki ters yönlü ilişkinin, iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutu açısından farklılaştığı ve aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda sistem desteği ile iş-yaşam çatışması arasında ters ilişki varken, destek düştükçe bu ters ilişkinin zayıfladığı; iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişkinin, psikolojik dayanıklılık açısından farklılaştığı ve iş yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişkinin psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde daha güçlü iken, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde daha zayıf olduğu; iş-yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ters yönlü ilişkinin, psikolojik dayanıklılık açısından farklılaştığı ve iş yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ters yönlü ilişkinin psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde daha güçlü iken, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde azaldığı ve hatta sabit kaldığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: BİT talepleri ve kaynakları, iş-yaşam dengesi/çatışması, psikolojik iyi oluş, psikolojik dayanıklılık, aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi.

ABSTRACT

Özgür Nazım ÜNSAL, The Effects of Technology Demands and Resources on Work-Life Balance and Psychological Well-Being: The Role of Organization Climate and Resilience, Başkent University, Institute of Social Sciences, Doctorate of Business Administration, 2024

The main purpose of this study is to investigate the effects of information communication technologies (ICT), of which usage have increased due to prevailing digitalization, on work-life balance and psychological well-being of employees by using the work-related ICT demands and resources model, which is an adaptation of the job demands and resources model to ICT. Data were collected from 655 people who were actively working and using at least one ICT element at his job. Quantitative research methods were used and data were collected by convenience sampling method and analyzed through statistical programs. In the regression analysis it was found that; lack of control, hassles, learning expectations and workload which are the sub-dimensions of work-related ICT demands reduced work-life balance; availability, lack of control, hassles, employee monitoring and workload increased work-life conflict; system support which is the sub-dimension of work-related ICT resources increased work-life balance, reduced work-life conflict and work-life balance increased psychological well-being, while work-life conflict decreased psychological well-being. In the moderation analysis it was found that; the negative relationship between work-life balance and hassles which is the sub-dimension of work-related ICT demands was stronger when acceptance of family life which is sub-dimension of family supportive climate in the workplace was at high level, when acceptance of family life was at low level the negative relationship weakened. The positive relationship between availability which is the sub-dimension of work-related ICT demands and work-life conflict differentiated according to support for family problems which is the sub-dimension of family supportive climate in the workplace; when support for family problems was at high level, availability and work-life conflict had a positive relationship, when support for family problems level decreased the positive relationship between availability and work-life conflict also decreased and when support for family problems was at low level the relationship between availability and work-life conflict became constant. The positive relationship between hassles which is the sub-dimension of work-related ICT demands and work-life conflict differentiated according to acceptance of family life which is the sub-dimension of family supportive climate in the

workplace; when acceptance of family life was at high level the positive relationship between hassles and work-life conflict was weaker, when acceptance level decreased the positive relationship between hassles and work-life conflict was stronger. The positive relationship between hassles which is the sub-dimension of work-related ICT demands and work-life conflict differentiated according to opportunity for family life which is the sub-dimension of family supportive climate in the workplace; when opportunity for family life was at high level the positive relationship between hassles and work-life conflict was weaker, when opportunity level decreased the positive relationship between hassles and work-life conflict was stronger. The positive relationship between employee monitoring which is the sub-dimension of work-related ICT demands and work-life conflict differentiated according to acceptance of family life which is the sub-dimension of family supportive climate in the workplace; when acceptance of family life was at high level the positive relationship between employee monitoring and work-life conflict was weaker, when acceptance level decreased the positive relationship between employee monitoring and work-life conflict was stronger. The positive relationship between employee monitoring which is the sub-dimension of work-related ICT demands and work-life conflict differentiated according to support for family problems which is the sub-dimension of family supportive climate in the workplace; when support for family problems was at high level the relationship between employee monitoring and work-life conflict was positive, when support level decreased the positive relationship between employee monitoring and work-life conflict also decreased. The negative relationship between system support which is the sub-dimension of work-related ICT resources and work-life conflict differentiated according to support for family problems which was the sub-dimension of family supportive climate in the workplace; when support for family problems was at high level the relationship between system support and work-life conflict was negative, when support level decreased the negative relationship between system support and work-life conflict also decreased. The positive relationship between work-life balance and psychological well-being differentiated according to resilience; the positive relationship between work-life balance and psychological well-being was stronger for more resilient people and was weaker for less resilient people. The negative relationship between work-life conflict and psychological well-being differentiated according to resilience; the negative relationship between work-life conflict and psychological well-being was stronger for more resilient people and was weaker even remained constant for less resilient people.

Key words: ICT demands and resources, work-life balance/conflict, psychological well-being, resilience, family supportive organizational climate.



İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xvii
GİRİŞ	1
1. İŞLE İLGİLİ BİT TALEPLERİ VE KAYNAKLARI	4
1.1. İş Talepleri ve Kaynakları (İT-K) Kuramı	5
1.2. İşle İlgili BİT Talepleri ve Kaynakları	10
1.2.1. Unsurlar aynı bakış açısı	10
1.2.2. Unsurlar farklı bakış açısı	13
1.2.2.1. İşle ilgili BİT talepleri alt boyutları	14
1.2.2.2. İşle ilgili BİT kaynakları ve alt boyutları	18
1.3. İşle İlgili BİT Talep ve Kaynaklarını Etkileyen Hususlar ve Sonuçları	20
1.4. İşle İlgili BİT Talepleri ve Kaynakları ile İş-Yaşam Dengesi/Çatışması İlişkisi	24
2. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÇATIŞMASI	27
2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Boyutları	27
2.1.1. Bölünme (Segmentation) kuramı	29
2.1.2. Dağılma/Taşma (Spillover) kuramı	29
2.1.3. Telafi (Compensation) kuramı	30
2.1.4. Sınır (Border and boundary) kuramı	31
2.1.5. Araçsallık (Instrumental) kuramı	31
2.1.6. Zenginleştirme (Enrichment) kuramı	32
2.1.7. Kolaylaştırma (Facilitation) kuramı	32
2.1.8. Uyum (Congruence) kuramı	33
2.2. İş-Yaşam Dengesini Sağlama Yöntemleri	33
2.2.1. Çalışanların kendi iş-yaşam dengesini sağlaması	33
2.2.2. Örgütün çalışanların iş-yaşam dengesini sağlaması	34
2.2.2.1. Yer ve zaman esnekliği	34

2.2.2.2. Maddi olmayan faydalar	35
2.2.2.3. İş dışı faaliyetler	36
2.2.2.4. İşveren faaliyetleri.....	36
2.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Sonuçları	36
2.4. İş-Yaşam Çatışması Kavramı ve Boyutları.....	38
2.4.1. Rol çatışması kuramı.....	39
2.4.2. Kaynakları tüketme (Resource drain) kuramı	39
2.4.3. Dağılma/Taşma (olumsuz) kuramı	40
2.4.4. Sınır (Border and boundary) kuramı	40
2.5. İş-Yaşam Çatışmasını Önlemek İçin Yapılacak Faaliyetler	41
2.6. İş-Yaşam Çatışmasını Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	41
2.7. İş-Yaşam Dengesi/Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	45
3. İŞ YERİNDE AİLE YAŞAMINI DESTEKLEYEN ÖRGÜT İKLİMİ.....	48
3.1. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Kavramı ve Boyutları.....	48
3.2. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimini Etkileyen Hususlar ve Sonuçları..	52
3.3. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi ve İş-Yaşam Dengesi/Çatışması İlişkisi	56
4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ	59
4.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve Boyutları.....	59
4.1.1. Çevresel beceri	61
4.1.2. Kişisel gelişim	62
4.1.3. Hayat amacı.....	62
4.1.4. Kendini kabul.....	63
4.1.5. Diğerleriyle olumlu ilişkiler	63
4.1.6. Özerklik	64
4.2. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Hususlar ve Sonuçları.....	65
5. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	70
5.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı ve Boyutları	70
5.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Hususlar ve Sonuçları.....	76
5.3. Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	79
6. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER TEMELİNDE OLUŞTURULAN KURAMSAL MODEL	82
6.1. Değişkenler Arası İlişkiler	82
6.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	84

7. YÖNTEM	90
7.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	90
7.2. Evren ve Örneklem	90
7.3. Ölçüm Araçları.....	92
7.3.1. Psikolojik iyi oluş ölçeği	92
7.3.2. Psikolojik dayanıklılık ölçeği.....	94
7.3.3. İş-yaşam dengesi ölçeği.....	96
7.3.4. İş-yaşam çatışması ölçeği	98
7.3.5. Aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi ölçeği	101
7.3.6. İşle ilgili BİT talepleri ölçeği.....	105
7.3.7. İşle ilgili BİT kaynakları ölçeği	109
8. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	112
8.1. Tanımlayıcı Bulgular.....	112
8.1.1. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler	112
8.1.2. Korelasyon analizi	113
8.2. Hipotezlerin Test Edilmesi.....	116
8.2.1. Hiyerarşik regresyon analizleri	116
8.2.2. Düzenleyicilik etkisi analizleri.....	122
8.3. Hipotezlerin Sonuçları	158
9. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	162
9.1. Araştırma Sonuçları.....	162
9.1.1. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar	162
9.1.2. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar	163
9.1.3. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar	163
9.1.4. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar	164
9.1.5. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar	165

9.1.6. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar	166
9.1.7. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar	168
9.1.8. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar	168
9.1.9. İş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar	169
9.1.10. İş-yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar	170
9.1.11. İş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar.....	170
9.1.12. İş-yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar.....	171
9.2. Araştırmanın Katkıları ve Sınırlılıkları	172
9.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler	173
KAYNAKLAR	175
EKLER	

Ek-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramının Açıklanması.....	28
Tablo 2.2. İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları.....	35
Tablo 2.3. İş-Yaşam Çatışması Öncülleri.....	42
Tablo 2.4. İş-Yaşam Çatışmasının Sonuçları.....	44
Tablo 4.1. İyi Oluşun Öncülleri ve Sonuçları.....	66
Tablo 7.1. Demografik Bilgiler.....	91
Tablo 7.2. İyi/ Kabul Edilebilir Derece Uygunluk	92
Tablo 7.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	93
Tablo 7.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	94
Tablo 7.5. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	95
Tablo 7.6. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	96
Tablo 7.7. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	98
Tablo 7.8. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	98
Tablo 7.9. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	100
Tablo 7.10. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	101
Tablo 7.11. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	102
Tablo 7.12. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeğinin Yeni Yapı ile DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	104
Tablo 7.13. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	105
Tablo 7.14. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	106
Tablo 7.15. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	107
Tablo 7.16. İşle İlgili BİT Kaynakları Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı.....	111
Tablo 7.17. İşle İlgili BİT Kaynakları Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri.....	111
Tablo 8.1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler: Minimum ve Maksimum Değerleri, Ortalama, Medyan, Standart Sapma, Skewness ve Kurtosis Değerle.....	112

Tablo 8.2. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgular.....	115
Tablo 8.3. Demografik ve İşle İlgili BİT Talepleri Değişkenleri ile İş-Yaşam Dengesi Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	117
Tablo 8.4. Demografik ve İşle İlgili BİT Talepleri Değişkenleri ile İş-Yaşam Çatışması Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	118
Tablo 8.5. Demografik ve İşle İlgili BİT Kaynakları ile İş-Yaşam Dengesi Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	119
Tablo 8.6. Demografik ve İşle İlgili BİT Kaynakları ile İş-Yaşam Çatışması Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	120
Tablo 8.7. Demografik ve İş-Yaşam Dengesi ile Psikolojik İyi Oluş Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	121
Tablo 8.8. Demografik ve İş-Yaşam Çatışması ile Psikolojik İyi Oluş Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	122
Tablo 8.9. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	123
Tablo 8.10. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	124
Tablo 8.11. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	125
Tablo 8.12. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	126
Tablo 8.13. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	127
Tablo 8.14. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	128
Tablo 8.15. İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	128
Tablo 8.16. İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	129
Tablo 8.17. İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	130

Tablo 8.18. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	131
Tablo 8.19. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	131
Tablo 8.20. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	132
Tablo 8.21. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	133
Tablo 8.22. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	134
Tablo 8.23. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	136
Tablo 8.24. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	136
Tablo 8.25. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	137
Tablo 8.26. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	138
Tablo 8.27. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	139
Tablo 8.28. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	141
Tablo 8.29. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	142
Tablo 8.30. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	143
Tablo 8.31. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	145

Tablo 8.32. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	147
Tablo 8.33. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	147
Tablo 8.34. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	148
Tablo 8.35. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	149
Tablo 8.36. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	150
Tablo 8.37. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	151
Tablo 8.38. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	152
Tablo 8.39. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutu İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	152
Tablo 8.40. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutu İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	153
Tablo 8.41. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutu İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	155
Tablo 8.42. İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	156
Tablo 8.43. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS).....	157
Tablo 8.44. Hipotezlerin Sonuçları.....	159

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1. Aileyi Destekleyen Değişkenlerin İş Stresine Etkisi Modeli.....	55
Şekil 4.1. Psikolojik İyi Oluş Boyutları ve Kuramsal Temelleri.....	61
Şekil 4.2. İş yerinde İyi Oluşun Öncülleri ve Sonuçları.....	67
Şekil 6.1. Araştırma Modeli.....	84
Şekil 7.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	93
Şekil 7.2. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	95
Şekil 7.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	97
Şekil 7.4. İş-Yaşam Çatışması Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	100
Şekil 7.5. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	103
Şekil 7.6. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	108
Şekil 7.7. İşle İlgili BİT Kaynakları Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi.....	110
Şekil 8.1. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Düzenleyicilik Etkisi.....	123
Şekil 8.2. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	126
Şekil 8.3. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Düzenleyicilik Etkisi.....	133
Şekil 8.4. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	135
Şekil 8.5. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	140
Şekil 8.6. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	142
Şekil 8.7. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	144
Şekil 8.8. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	146

Şekil 8.9. İşle İlgili BİT Kaynaklarının İş-Yaşam Dengesi ve İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Düzenleyicilik Etkisi...	149
Şekil 8.10. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi.....	154
Şekil 8.11. İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Etkisi.....	156
Şekil 8.12. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Etkisi.....	158



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AMOS: Yapısal Bileşen Analizi (Analysis of a Moment Structures)

ANOVA: Varyans Analizi (Analysis of Variance)

AVE: Ayıklanmış Ortalama Varyans (Average Variance Extracted)

CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksleri (Comparative fit index)

CR: Birleşik Güvenilirlik (Composite Reliability)

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI : İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index)

KFA: Keşfedici Faktör Analizi

KMO : Kaiser – Meyer – Olkin Örnek Yeterliliği

LLCI: Alt Seviye Güven Aralığı (Lower Level Confidence Interval)

N: Örneklem Sayısı

P: Anlamlılık

PROCESS: SPSS için Aracı, Düzenleyici ve Durumsal İşlem Analiz Makrosu (A Macro for Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis for SPSS)

R² : Belirleme Katsayısı

RMSEA : Yaklaşık hataların ortalama kare kökü (Root Mean Square Error of Approximation)

S (s): Standard Sapma

Sd: Serbestlik Derecesi

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences)

TLI: Turker-Lewis İndeksi (Turker-Lewis Index)

ULCI: Üst Seviye Güven Aralığı (Upper Level Confidence Interval)

α : Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach Alfa)

GİRİŞ

İş yerinde kullanılan bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) günümüz iş dünyasında çalışanların adeta vücutlarının bir parçası haline gelmiştir. İş yerinde BİT kullanımının çalışanlara olan etkileri, çalışanların iyi oluşlarına ve stres seviyelerine etkileri nedeniyle üzerinde çok çalışma yapılan konulardan birisi olmuştur (Hu, Park, Day ve Barber, 2021). Bu çalışmada diğerlerinden farklı olarak; web siteleri, elektronik ticaret uygulamaları, video konferans sistemleri, sosyal medya platformları, bulut bilişim hizmetleri gibi dijital teknoloji uygulamaları vasıtasıyla iş maksatlı kullanılan BİT'in, İş Talepleri ve Kaynakları (İT-K) Modeli'nin BİT'e uyarlanmış hali olan İşle İlgili BİT Talepleri ve Kaynakları Modeli esas alınarak, çalışanların iş-yaşam dengelerine olan etkileri ve bu etkilerin çalışanların psikolojik iyi oluşlarındaki yansımaları araştırılacaktır.

İT-K Modelini tercih sebeplerine değinilecek olursa; her şeyden önce İT-K Modeli; Çift Faktör Kuramı (Herzberg, 1966), Stres Modeli (Selye, 1976), Talep-Kontrol Modeli (Karasek, 1979), İş Karakteristikleri Modeli (Hackman ve Oldham, 1980), Tükenmişlik Modeli (Leiter, 1993), Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Siegrist, 1996) ve Kaynakların Korunması Modeli (Hobfoll, 1989) gibi birçok modelden etkilenmiş (akt. Bakker ve Demerouti, 2014) kapsamlı bir modeldir. İş stresi (iş talepleri) ile iş motivasyonu (iş kaynakları) kuramlarını birbiriyle ilişkili ve eş zamanlı ele alması dolayısıyla çok boyutlu ve her işe (iş çevresi ve karakteristiklerine) uygulanabilir olmasıyla da esnek bir modeldir.

Duxbury ve Higgins (2003); çalışanların ve ailelerinin iyi oluşlarına olumlu etkide bulunan unsurlardan birinin de iş-yaşam dengesinin sağlanması olduğunu ifade etmişlerdir. Günümüz iş dünyasının rekabetçi ortamında çalışanların yoğun mesai temposunun ev ve özel hayatlarında aksamalara sebebiyet vermesi ve bu aksaklığın iş hayatına yansıması nedeniyle, çalışanların iş-yaşam dengelerinin sağlanması (sağlanamadığında iş-yaşam çatışması), iş hayatının önemli konularından birisi haline gelmiştir (Chandra, 2012). Ayrıca bu alanda yapılan araştırmalar, çalışanların tatmin edici bir iş-yaşam dengesi tesis ettiklerinde iyi oluşlarının arttığını göstermektedir (Erben ve Ötken, 2014).

Psikolojik iyi oluş; kişinin hayatının iyi gitmesi, kendisini iyi hissetmesi ve sağlıklı olma durumudur (Danna ve Griffin, 1999). Özellikle gelişmiş ülkelerde çalışanların psikolojik iyi oluşunun sağlanması hususu iş verenlerin ilgilenmek zorunda olduğu esas konulardan birisidir (Christopher, 1999). Greenwood ve Anas (2021)'ın on beş ülkeyi kapsayan araştırmaları; günümüz iş dünyasında hem yöneticiler hem de çalışanlar olmak

üzere iş gücünün yaklaşık yüzde altmışının iyi oluşları ve akıl sağlıklarıyla ilgili sıkıntılar yaşadığını belirtmektedir. Bu alanda yapılan araştırmalar; yüksek seviyede psikolojik iyi oluşa sahip olan bireylerin, yüksek seviyede işe bağlılık davranışı sergilediklerini ve bu durumun ise iş hayatında başarıyı yükselttiğini ortaya koymaktadır (Robertson ve Cooper, 2010).

Bu çalışmanın temel amacı olan; artan dijitalleşmenin etkisiyle kullanımı artan BİT'in çalışanların iş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluşlarına etkileri konusu, İT-K'nın BİT'e uyarlanmış hali olan İşle İlgili BİT Talepleri ve Kaynakları Modeli ile araştırılacaktır. BİT talepleri ve kaynaklarının çalışanlara etkileri; ilk aşamada BİT taleplerinin çalışanların iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına etkileri, müteakip aşamada BİT kaynaklarının çalışanların iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına etkileri olmak üzere ayrı ayrı ele alınacaktır. Bu sayede BİT talepleri ve kaynakları unsurlarının nitelik ve niceliklerinin etkileri ayrı ayrı incelenebilecektir. Ayrıca BİT talepleri ve kaynakları ile iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması ilişkisinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin; iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluşun ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik ilişkileri test edilecektir.

Çalışmanın birinci bölümünde; kuramsal temelini oluşturduğu için başlangıçta İş Talepleri ve Kaynakları (İT-K) Kuramı, müteakibinde işle ilgili BİT talepleri ve kaynakları kavramı ve boyutları, işle ilgili BİT talep ve kaynaklarını etkileyen hususlar ve sonuçları, işle ilgili BİT talepleri ve kaynaklarının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması ile ilişkisi ele alınacaktır. İkinci bölümde; iş-yaşam dengesi kavramı ve boyutları, iş-yaşam dengesini sağlama yöntemleri, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ve sonuçları, iş-yaşam çatışması kavramı ve boyutları, örgütlerde iş-yaşam çatışmasını önlemek için yapılacak faaliyetler, iş-yaşam çatışmasını etkileyen faktörler ve sonuçları, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş ile ilişkisi ele alınacaktır. Üçüncü bölümde; aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi kavramı ve boyutları, aile yaşamını destekleyen örgüt iklimini etkileyen hususlar ve sonuçları, aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışması ile olan ilişkisi araştırılacaktır. Dördüncü bölümde; psikolojik iyi oluş kavramı ve boyutları ele alınacak ve psikolojik iyi oluşu etkileyen hususlar ve sonuçları tartışılacaktır. Beşinci bölümde; psikolojik dayanıklılık kavramı ve boyutları, psikolojik dayanıklılığı etkileyen hususlar ve sonuçları ve psikolojik dayanıklılık ile psikolojik iyi oluş ilişkisi incelenecektir. Altıncı bölümde; değişkenler arası ilişkiler, araştırma modeli ve hipotezler belirlenecektir. Yedinci bölümde; araştırmanın amacı ve

önemi, veri analizinde kullanılacak ölçeklerin analizlerinde elde edilen sonuçlara yer verilecektir. Sekizinci bölümde; veriler ışığında hipotezler test edilecek ve bulgular elde edilecektir. Dokuzuncu bölümde ise; sekizinci bölümde elde edilen bulguların değerlendirilmesi, araştırmanın katkıları ve sınırlılıkları ile gelecek çalışmalar için öneriler belirtilecektir.



1. İŞLE İLGİLİ BİT TALEPLERİ VE KAYNAKLARI

BİT; bilgiyi toplama, depolama ve gönderme yeteneği olan her türlü elektronik alet veya teknolojileri (Day, Barber ve Tonet, 2019) olarak ifade edilmekte ve insanların birbirleriyle iletişimini sağlayan bilgisayar, mobil iletişim araçları gibi tüm teknolojik aletleri, internet, ağ (networking) bileşenleri, uygulamaları ve sistemlerini kapsamaktadır (Baumeister, Kuen, Bruckes ve Schewe, 2021). BİT daha esnek çalışma imkânı sağlayarak ve iş verimliliğinin artırılmasına katkıda bulunarak birçok iş görevini kolaylaştırmaktadır (Stadin ve diğer., 2019). Çalışanların iş arkadaşları, müşterileri ve üstleriyle hızlı iletişimini sağlayan BİT, artık günümüz iş dünyasının ayrılmaz bir parçasıdır.

İş bağlamında teknolojiler görevlerin başarılmasını desteklemekte ve şekillendirmektedir (Cascio ve Montealegre, 2016). Örneğin, üretimde üretkenliği artırmak için tasarlanan montaj hattı teknolojisi, iş görevlerinin doğasını da çarpıcı biçimde değiştirmiştir (Forman, King ve Lyytinen, 2014). BİT kullanımı; montaj hattı örneğinde olduğu gibi üretimi artırmakla birlikte yalnızca kullanıcı deneyimlerini doğrudan etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda bireylerin görevlerle ve meslektaşlarıyla olan bağlantılarını, görevlerinin doğasını ve iş tasarımı şekillendirmekte ve bunların sonucunda da insanların çalışma yaşamlarının kalitesini etkilemektedir (Wang, Liu ve Parker, 2020). BİT işin doğasını dönüştürmede önemli rol oynamıştır (Bandura, 2001).

BİT'in kullanımının zamanla artmasıyla birlikte iş yerinde örgütlere etkileri kapsamında yapılan çalışmalara ait literatür taramasında büyük çoğunluğunun BİT'in örgütlere olumlu etkilerini ele aldıkları tespit edilmiştir. Örneğin; Beynon, Munday ve Roche (2021) BİT kullanımının performans ve verimliliği arttırdığı konusunda birçok çalışma bulunduğunu ifade etmişlerdir. Fakat olumlu etkilerinin yanında, çalışanların iş yerinde BİT kullanımından kaynaklı sorunlarının ve bunların etkilerinin de araştırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada; BİT'in çalışanlar üzerindeki etkisi, iş motivasyonu ve iş stresine dair kuramları birleştirmiş olan İş Talepleri ve İş Kaynakları Kuramı'nı esas alan BİT talepleri ve kaynaklarına dayanarak araştırılacaktır. BİT'in çalışanlara etkisini tam olarak anlayabilmek adına hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin bir arada ele alınmasının daha uygun olacağı değerlendirildiği için bu kuram seçilmiştir. Bu kapsamda; iş yerinde BİT kullanımına dair BİT talep ve kaynaklarının öncesinde İT-K Kuramı ele alınacaktır.

1.1. İş Talepleri ve Kaynakları (İT-K) Kuramı

İT-K Kuramı; Çift Faktör Kuramı (Herzberg, 1966), Stres Modeli (Selye, 1976), Talep-Kontrol Modeli (Karasek, 1979), İş Karakteristikleri Modeli (Hackman ve Oldham, 1980), Kaynakların Korunması Modeli (Hobfoll, 1989), Tükenmişlik Modeli (Leiter, 1993) ve Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Siegrist, 1996)'nden etkilenmiştir (akt. Bakker ve Demerouti, 2014). İT-K Modelinin etkilendiği iş motivasyonu ve stresine dair modeller bir diğerinin geliştirmiş olduğu teoremleri dikkate almamıştır. İş tasarım kuramları; iş stres kaynaklarının veya iş taleplerinin rolünü göz ardı ederken, iş stres modelleri de iş kaynaklarının motivasyona olumlu etkilerini göz ardı etmişler ve bu halleriyle de basit ve tek boyutlu kalmışlardır (Taris ve Schaufeli, 2015).

Xanthopoulou ve diğer. (2007) iş çevresinin özelliklerinin çalışanlara etkisini incelerken; iş talepleri ve kaynaklarının, iş stresi ve iş motivasyonunun üzerinde nasıl benzersiz ve kuvvet çarpanı etkisi yaptığını açıklamışlardır. İT-K Modelinin kuramsal çerçevesi, birbirinden oldukça farklı olan iş stresi ile iş motivasyonu araştırmalarını birbiriyle ilişkilendirmekte ve eşzamanlı olarak ele almaktadır (Demerouti ve Bakker, 2011). İlk olarak Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli (2001) tarafından geliştirilen İT-K Modeli, başlangıçta çalışanların tükenmişliğini açıklamak için kullanılmış ve zamanla ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda; çalışanların iş performansı, örgütsel bağlılığı, iyi oluş ve işe tutulmasını açıklamak için de kullanılmıştır.

Kuramın genel olarak her işe (iş çevresi ve karakteristiklerine) uygulanabilir olması, ona esneklik kazandırmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Bazı iş talepleri ve iş kaynaklarına (iş yükü, özerklik gibi) farklı seviyelerde de olsa tüm iş alanlarında rastlamak mümkünken, bazı iş talepleri ve iş kaynakları ise sadece belirli işlere ait olabilmektedir (Hakanen, Bakker ve Demerouti, 2005). Örneğin; hemşireler için fiziksel talepler çok önemliyken, bilim adamlığı veya mühendislik gibi meslekler için bilişsel talepler daha geçerli olabilmektedir (Demerouti ve diğer., 2001). İT-K Modelinden önceki iş motivasyonu ve iş stresine dair modellerde tüm iş çevrelerinde belirli sabit değişkenler kullanılmış ve bu modeller sürekli değişen iş çevresine uyarlanmamışlardır (Bakker ve Demerouti, 2014).

Bakker ve Demerouti (2017) İT-K Kuramı'nın tarihsel gelişimini ele aldıkları çalışmalarında kuramın sekiz adet önermesi olduğunu ifade etmişlerdir. Önermeler ve bu önermelere ait açıklamalar şu şekildedir:

1. *Hangi işe ait olursa olsun tüm iş karakteristikleri ya iş talepleri ya da iş kaynakları olarak sınıflandırılabilir:*

İş talepleri; yapılan işin, sürekli fiziksel ve/veya psikolojik çaba gerektiren ve bu nedenle belirli bir fizyolojik ve/veya psikolojik maliyeti olan; fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerine atıfta bulunur (Demerouti ve diğer., 2001). Peeters, Montgomery, Bakker ve Schaufeli (2005) iş taleplerini; *duygusal*, *zihinsel* ve *nicel* iş talepleri olmak üzere üçe ayırmışlar ve *duygusal iş taleplerini*; işin duygusal birleşeni ve çalışanı stresli durumlara sokma derecesi, *zihinsel iş taleplerini*; çalışanın görevlerini icra ederken harcamış olduğu zihinsel çaba derecesi ve *nicel iş taleplerini* ise; iş yükü, iş baskısı ve çok kısa zamanda halledilmesi gereken çok iş şeklinde açıklamışlardır. İş talepleri tamamen olumsuz olmamasına rağmen, çalışanın iş taleplerini karşılamak için yeterli kaynağı olmadığı ve çok çaba sarf etmesi gerektiği durumlarda iş stresi faktörlerine dönüşebilmektedirler (Bakker ve Demerouti, 2007).

İş kaynakları; fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan: (I) İş hedeflerine ulaşmayı sağlayarak, (II) Fiziksel ve psikolojik maliyeti olan iş taleplerini azaltarak, (III) Kişisel büyüme ve gelişmeyi teşvik ederek sağlığı koruyan faktörlerdir (Hakanen, Schaufeli ve Ahola, 2008). Başlangıçta model sadece örgütsel kaynakları ele almış fakat müteakiben yapılan çalışmalarda çalışanların bireysel kaynakları da ele alınmaya başlamıştır (Basım, Güler ve Ocak, 2021). Richter ve Hacker (1998) kaynakları iç ve dış kaynaklar olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Dış kaynaklar; örgütsel ve sosyal kaynaklar, iç kaynaklar ise kişinin bilişsel özellikleri ve eylem kalıplarıdır (Demerouti ve diğer., 2001). Schaufeli (2017) iş kaynaklarını; örgütsel (iletişim, iş birliği, yönetime güven, örgütsel adalet, adil ücret, değer uyumu), iş (iş kontrolü, kişi-iş uyumu, görev çeşitliliği, karar almaya katılım, yetenekleri kullanım, iş aletlerinin mevcudiyeti), gelişimsel (kariyer imkânı, öğrenme ve gelişim için olasılıklar, performans geri beslemesi) ve sosyal kaynaklar olmak üzere dört boyutta toplamıştır. Sosyal kaynaklar; çalışma arkadaşlarından, aileden ve akranlardan sağlanan desteklerdir (Demerouti ve diğer., 2001).

Bireyler dış kaynakları eksik olduğunda iş taleplerinin olumsuz etkisiyle (yüksek seviyede iş yükü vb.) baş edemez, hedeflerini elde edemezler ve böyle bir durumda; ileride hedeflere ulaşamamış olma hüsrânını yaşamamak için, kendini koruma adına, motivasyonlarında azalma ve işten çekilme gözlemlenebilmektedir (Demerouti ve diğer., 2001). Lee, Rocco ve Shuck (2020) ise Hackman ve Oldham'ın (1976) geliştirdiği iş

karakteristikleri unsurlarını (yetenek çeşitliliği, görev kimliği, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim), iş kaynaklarının beş boyutu olarak ele almışlar ve işin bu boyutlarının insanları motive ederek işlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yapmalarını sağladığını belirtmişlerdir.

2. *İT-K Modeli; iş motivasyonu ve sağlık sorunları olmak üzere iki farklı süreci başlatır:*

Demerouti ve diğer. (2001)'nin geliştirdiği modele göre fazla iş talepleri tükenmeye; iş taleplerini karşılayacak olan iş kaynaklarındaki kıtlık/azlık ise geri çekilme davranışına yol açmaktadır. Literatür taramasında, ilerleyen yıllarda yapılmış çalışmalarda; iş talepleri ve iş kaynaklarının ayrı ayrı sonuçlarını inceleyen çalışmaların yanı sıra bu iki sürecin ortak tek bir sonucunu ortaya koyan çalışmaların da yapıldığı tespit edilmiştir. Örneğin; Demerouti ve diğer. (2001) çalışmalarında; iş talepleri çok olduğunda yorulmaya, iş kaynakları kıt olduğunda işten geri çekilme davranışına ve aynı anda hem iş talepleri çok hem de iş kaynakları kıt olduğu durumların da tükenmişlik sendromuna yol açtığını ifade etmişlerdir. Hakanen ve diğer. (2008); iş kaynaklarının çalışanın işe tutulmasına ve bunun da örgütsel bağlılığa, iş taleplerinin zamanla tükenmişliğe ve bunun da depresyona yol açtığını bulmuşlardır. İş talepleri genel olarak yorgunluk ve psikosomatik sağlık şikayetleri gibi sonuçların en önemli belirleyicisi olarak rol performansını etkilerken; iş kaynakları yeterli olduğunda işe tutulmayla ilişkisi sayesinde, ekstra rol davranışlarının en önemli belirleyicisi olmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017).

3. *Birçok kaynağa sahip olan çalışanlar iş talepleriyle daha iyi baş edebilmektedirler. Özerklik, sosyal destek gibi bazı iş kaynakları, iş taleplerinin (duygusal ve fiziksel talepler, iş yükü vb.) çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine (örneğin iş stresi) karşı tampon olabilirler:*

Bu önerme Talep-Kontrol (T-K) Modeli (Karasek, 1979)'nin genişletilmiş halidir. T-K Modeli özerkliğin, iş yükünün iş stresine olan etkisini önleyebileceğini iddia etmektedir (Karasek, 1979). İT-K Modeli bunu daha da genişletip birçok iş talepleri ve kaynaklarının etkileşiminin iş stresi gibi olumsuz etkileri önleyebileceğini belirtmiştir (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005). Schaufeli ve Bakker'in geliştirdiği üç boyutlu (enerjik olma, kendini işe adama ve kendini işe kaptırma) İşe Tutulma Ölçeği sayesinde İT-K Modeli'nde iş talepleri ve kaynakları etkileşiminin çalışanların iyi oluşuna etkisine yönelik çalışmalar yapılabilmiş ve bu sayede çalışanların hatalarına bakmaktan ziyade,

hangi koşullarda çalışanların işte geliştiğini araştırmak mümkün olmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Bakker ve Demerouti (2014) İT-K Modeli'nde iş talepleri ve kaynakları etkileşiminin iyi oluş ve dolaylı olarak da performans üzerindeki etkisinin iki farklı şekilde olacağını belirtmişlerdir. İlki; iş kaynaklarının iş taleplerinin sebep olacağı gerilime tampon olmasıdır (Bakker ve diğer., 2005). Yapılan çalışmalarda; sosyal destek, özerklik, performans geribildirimi ve gelişim için fırsatlar gibi iş kaynaklarının, iş taleplerinin (iş baskısı, duygusal talepler vb.) sebep olduğu gerilimleri azaltabileceği bulunmuştur (Schaufeli, 2017). İkinci etkiye göre ise birçok iş kaynağına sahip olan çalışanlar, karşılaştıkları günlük iş talepleriyle daha kolay başa çıkabilmektedirler (Bakker ve Demerouti, 2014).

4. İş kaynakları; motivasyonu özellikle, iş talepleri yüksek olduğunda etkiler:

Yapılan araştırmalar, iş talepleri yüksek olduğunda iş kaynaklarının belirginleştiğini ve işe tutulmanın en güçlü olumlu etkisine sahip olduğunu göstermiştir (Bakker ve Demerouti, 2014). Çalışan, özellikle zorlayıcı iş talepleriyle karşılaştığında, iş kaynakları değerli olmakta ve eldeki işlere karşı göstermiş olduğu özveri artmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou (2007), yüksek iş talepleri ve iş kaynakları altında işe tutulmanın da yüksek seviyede olup olmadığını test ettikleri çalışmalarında; niteliksel iş taleplerinin fazla olduğu durumlarda, yenilikçilik, profesyonel yetenek çeşitliliği gibi iş kaynaklarının işe tutulmayı arttırdığını ve niteliksel iş yükünün işe tutulmadaki olumsuz etkisini azalttığını bulmuşlardır.

5. İyimserlik ve öz yeterlilik gibi kişisel kaynaklar, iş kaynaklarıyla benzer bir rol üstlenebilir:

İT-K Modeli'nin bir diğer uygulama alanı olan kişisel kaynaklar; psikolojik dayanıklılıkla ilintili olumlu öz değerlendirmeler ve bireylerin çevrelerini ne kadar başarılı bir şekilde kontrol ettiklerine dair inanışlarıdır (Bakker ve Demerouti, 2014). Böyle olumlu öz değerlendirmeler; hedef belirleme, motivasyon, performans, iş-yaşam doyumu ve diğer arzu edilen sonuçları belirlemektedirler (Bakker ve Demerouti, 2017). Yüksek seviyede iyimserlik ve öz yeterlilik sahibi bireylerin kişisel kaynakları daha yüksek olduğundan; kendilerini daha olumlu görürler, başlarına iyi şeyler geleceğine inanırlar, öngörülemeyen olaylarla başa çıkabilirler, hedeflerini sürdürmek için daha çok motive olurlar ve bu durum daha yüksek iş performansı ve iş tatminine yol açmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2014).

6. *Motivasyonun iş performansına olumlu bir etkisi varken; iş gerginliğinin tersine olumsuz bir etkisi vardır:*

Yapılan araştırmalara göre; motivasyon hedef odaklı olmaya ve iş görevlerine odaklanmaya yardımcı olmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Ayrıca işe tutulmuş çalışanlar başarılı performans gösterebilmektedirler (Güler, Çetin ve Basım, 2019). Taris (2006) yapmış olduğu meta-analiz çalışmasında tükenmişliğin performansla olumsuz ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

7. *İşine motive olmuş çalışanlar, daha fazla motivasyona, daha yüksek seviyede iş ve kişisel kaynaklara yol açan “iş biçimlendirme” davranışlarını göstermeye eğilimlidirler:*

Wrzesniewski ve Dutton (2001) çalışanların iş görevlerinde proaktif bir şekilde yapmış oldukları değişiklikler için “iş biçimlendirme” terimini kullanmışlardır. Tims, Bakker ve Derks (2012) iş biçimlendirmeyi; çalışanların, iş talepleri ve kaynaklarında yapmış oldukları proaktif değişiklikler olarak tanımlamışlar ve çalışanların proaktif bir şekilde iş kaynaklarını yükseltebileceklerini, iş taleplerini zorlayabileceklerini (yeni bir projeye başlamak, yeni bir yetenek öğrenmek vb.), gizli iş taleplerini azaltabileceklerini (örneğin bürokrasi ve iş yükünü azaltma) ve böylece çalışanların çalışma ortamlarını optimize edebileceklerini ve motive olacaklarını belirtmişlerdir. Kendileri için zorlayıcı ve bol kaynaklı bir çalışma ortamı sağlayan çalışanların, işe tutulmaları ve psikolojik sermayeleri yükselmektedir (Vogt, Hakanen, Brauchli, Jenny ve Bauer, 2016). Çalışanların proaktif olarak kendi işlerini en iyi şekilde yapabilecekleri vaziyette değiştirebilmeleri ve biçimlendirebilmeleri neticesinde çalışanların işe tutulma seviyeleri artabilmektedir (Basım ve diğer., 2021).

8. *İşi yüzünden gergin olan çalışanlar, yüksek seviyede iş taleplerine ve hatta iş gerginliğine yol açan, kendi kendini baltalayan davranışlar göstermeye meyillidirler:*

İş talepleri, çalışanların çalışma ortamına ilişkin algılarından da etkilenebilmektedirler. Yapılan bazı çalışmalar iş ortamı dolayısıyla yaşanan gerginliğin zamanla iş taleplerini etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Zapf, Dormann ve Frese, 1996). Literatür taraması esnasında iş taleplerinin çalışanların sağlığına etkileri konusunda birçok araştırma yapıldığı tespit edilmiştir. Demerouti, Bakker ve Bulters (2004) yaptıkları çalışmada iş baskısı ve yorulmanın zamanla nedensel ve ters nedensel ilişkilerinin olduğunu bulmuşlardır. Ters nedensel ilişkiden kasıt; stres altındaki çalışanların zamanla

hem daha fazla iş talepleriyle karşılaşmaları, hem de kendilerine ek talepler getiren davranışlar göstererek yeni iş taleplerine sebep olmalarıdır (Bakker ve Demerouti, 2014).

Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli ve Hox (2009) hasta talepleri, iş yükü ve fiziksel talepler gibi birçok iş talebiyle karşılaşan hemşirelerin, 1,5 yıl sonra yüksek seviyelerde tükenmişlik (yorgunluk ve duyarsızlaşma) yaşadığını ve zamanla daha fazla iş talebiyle karşılaştıklarını gözlemlemişlerdir. Bakker ve Costa (2014) bu sürecin kendi kendini baltalama davranışının bir sonucu olduğunu belirtmiştir. Kendi kendini baltalama, çalışanın performansını azaltabilecek şekilde kendisine engeller yaratan davranışlarıdır (Bakker ve Demerouti, 2017). Bakker ve Costa (2014) çalışmalarında, kendi kendini baltalama davranışı gösteren çalışanların; yüksek seviyede iş gerginliği (kronik yorgunluk, sağlık şikayetleri gibi) ve iletişim sorunları yaşadıklarını, daha fazla hata yaptıklarını ve tüm bunların zaten yüksek seviyede olan iş taleplerinin artmasına sebep olduğunu bulmuşlardır.

1.2. İşle İlgili BİT Talepleri ve Kaynakları

İşle ilgili BİT talepleri ve kaynakları, İşle ilgili BİT'in çalışanlara olan etkisinin İT-K Modeliyle açıklanmasıdır (Christensen ve diğer., 2020). İşle ilgili BİT talepleri, çalışanlar tarafından stres faktörü olarak algılanma potansiyeli olan BİT faktörleri veya süreçleridir (Day, Paquet, Scott ve Hambley, 2012). İşle ilgili BİT kaynakları; çalışanların işlerini yapmalarında yardımcı olan, iş taleplerinin yükünü azaltan veya çalışanların kişisel gelişim ve ilerlemesini sağlayan BİT faktörleri veya süreçleridir (Day, Scott ve Kelloway, 2010).

Yapılan literatür taramasında, işle ilgili BİT talepleri ve kaynaklarının belirlenmesi aşamasında genel olarak iki bakış açısının olduğu tespit edilmiştir. İlk bakış açısına göre talepler ve kaynaklar, farklı ayrı unsurlar olarak belirlenmiştir. Diğer bakış açısında ise ele alınan unsur (örneğin BİT vasıtalı iletişim), bir açıdan değerlendirince kaynak (BİT vasıtalı iletişimin çalışanlara sunduğu imkânlar), diğer bir açıdan değerlendirince talep (BİT vasıtalı iletişimin çalışanlar için getirdiği sıkıntılar) olarak belirtilmiştir. Literatürde ikinci bakış açısına sadece Day ve diğer. (2010)'in çalışmasında rastlanılmış ve ilk olarak bu çalışma ele alınmıştır.

1.2.1. Unsurlar aynı bakış açısı

Day ve diğer. (2010), BİT talep ve kaynaklarının belirlenmesinde çalışanların günlük faaliyetlerini icra ederken karşılaştıkları iş koşullarının bir parçası olan beş hususun etkili

olduğunu belirtmişlerdir: (I) Çalışanların ulaşılabilirliğini kolaylaştırıyor veya zorlaştırıyor mu? (II) Bilgiye ulaşmayı kısıtlıyor veya kolaylaştırıyor mu? (III) İletişimi kötüleştiriyor veya iyileştiriyor mu? (IV) Çalışanların performansını kontrol için mi kullanılıyor yoksa çalışanların gelişimleri hakkında onlara geri bildirim sağlamak için mi kullanılıyor? (V) İş ve aile yaşamının kontrolünü kolaylaştırıyor veya zorlaştırıyor mu? Bu beş soruya verilecek olan cevaplara göre çalışanlar tarafından talep olarak algılanıp strese sebep olabilecekleri gibi; kaynak olarak algılanıp işe tutulmalarını sağlayarak motivasyonlarını da arttırabilmektedirler. Bu kapsamda; aşağıda işle ilgili BİT talep ve kaynakları sunulmuştur:

1. Ulaşılabilirlik

a. *Talep Olarak Ulaşılabilirlik:* Teknolojinin gelişmesi ile çalışanlar ofis ortamında fiili olarak mevcut olmasına gerek olmadan, BİT unsurları ve internet sayesinde çeşitli iletişim, sosyal medya uygulamalarıyla her an her yerden ulaşılabilir olmuşlardır. Müşteriler, üstler/amirler, iş arkadaşları vb. tarafından gönderilen bildirimlere, telefon aramalarına en kısa sürede cevap vermek zorunluluğu çalışanların kendilerini sürekli işte hissetmesine neden olmakta, stres seviyelerinin yükselmesine ve gerginliğe yol açmaktadır (Porter ve Kakabadse, 2006).

b. *Kaynak Olarak Ulaşılabilirlik:* Her an ulaşılabilir olmak çalışanları ofis ortamına bağlı olma zorunluluğunu ortadan kaldırmış ve bu durum onlara özgürlük ve esneklik sağlamıştır (Christensen ve diğer., 2020). Bazı çalışmalar, BİT kullanımının zamandan tasarruf sağlayabileceğini ve iletişimi geliştirebileceğini belirtmektedirler (Ter Hoeven, van Zoonen ve Fonner, 2016).

2. Bilgiye Ulaşma

a. *Talep Olarak Bilgiye Ulaşma:* Her ne kadar BİT'in ilk amacı bilginin iletişimini arttırmak ve geliştirmek olsa da üretilen bu bilgi iş yüküne, iş yükü de “tekno-stres”e yol açabilmektedir (T. S. Ragu-Nathan, Tarafdar, B. S. Ragu-Nathan ve Tu, 2008). Porter ve Kakabadse (2006), teknolojinin çalışanların çalışma saatlerini arttırmak için kullanılması ile çalışanların geleneksel iş ortamının hantal yapısından kurtarmak için kullanılması arasında bir fark olduğunu ve örgütlerin veya örgütlerde örneğin insan kaynakları gibi birimlerin bu konuyu denetlemeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

b. *Kaynak Olarak Bilgiye Ulaşma*: İnternet, BİT'in uzakta dahi olsa birbirine uyumlu halde çalışabilmesi, bulut teknolojisi gibi kolaylıklar sayesinde çalışanlar her türlü bilgiye, her an, her yerden ulaşabilmektedirler. Bu sayede çalışanlar işle ilgili bilgilere ve önemli hususlara güncel bir şekilde erişebilmekte ve hızlı bir şekilde yapılması gereken işlemleri yapma imkânına kavuşabilmektedirler (De Wet, Koekemoer ve Nel, 2016). Araştırmalar; bu durumun iş gerginliğini azalttığını, iş etkinliğini ve psikolojik güçlendirmeyi artırdığını göstermektedir (Day ve diğer., 2010).

3. İletişim

a. *Talep Olarak İletişim*: İşle ilgili BİT kullanımının sebep olduğu iletişim talepleri *etkisiz iletişim* ve *siber-saldırganlık* olmak üzere iki türdür (Day ve diğer., 2010). Yüz yüze iletişim yerine kullanılan e-posta ve kısa mesaj gibi uygulamalar en çok hata marjı olan iletişim teknikleridir ve bunlardan kaynaklanan yanlış anlaşılmalara stres seviyesinin yükselmesine, kişiler arasında çatışmaya yol açabilmektedir (Baumeister ve diğer., 2021). Siber-saldırganlık ise; yaşına bakılmaksızın bir veya birkaç kişiye elektronik yollardan yapılan ve maruz kalınan kişi tarafından saldırgan, aşağılayıcı, yaralayıcı şeklinde algılanan, kasıtlı olarak yapılan zarar verici davranışlardır (Grigg, 2010). Siber-saldırganlığa maruz kalan çalışanlarda; kızgınlık, kaygı hali, bedensel ve psikolojik bozulmalar gözlemlenmiştir (Weatherbee, 2007).

b. *Kaynak Olarak İletişim*: BİT'in gelmiş olduğu aşama itibariyle çalışanlar ve örgütler fiziksel olarak bir yere gitme ihtiyacı duymadan iletişime geçebilmektedirler (Rhoads, 2010). Bu durum hem çalışanlara hem de örgütlere zaman kazancı ve esneklik sağlamaktadır (Day ve diğer., 2010). Ayrıca BİT çalışanların daha hızlı ve kolay bir şekilde iletişim kurmasını sağlayarak işlerin daha hızlı yapılmasını sağlamakta ve bu durum netice itibariyle işleri kolaylaştırmakta ve kalitesini artırmaktadır (De Wet ve diğer., 2016).

4. Elektronik İzleme/Takip

a. *Talep Olarak Elektronik İzleme*: Dijital teknolojilerin gelişmesiyle birlikte, çalışanların telefon görüşmelerini, elektronik yazışmalarını, internet kullanımlarını, sosyal ağlardaki paylaşımlarını, ofis faaliyetlerini kamerayla kaydetmek ve GPRS ve GPS ile ofis dışı faaliyetlerini takip etmek gibi metotlar kullanılarak elektronik izleme yöntemlerinin kullanılması artmıştır (Ofman ve Sagandykov, 2020). Yapılan araştırmalar elektronik performans izleme sonuçlarının, özellikle de sonuçların olumsuz yansımaları olacağına

inandıklarında, çalışanlar üzerinde endişe, depresyon, kızgınlık ve yorgunluk gibi sonuçları olduğunu göstermektedir (Day ve diğer., 2010).

b. *Kaynak Olarak Elektronik İzleme*: Cascio ve Montealegre (2016); çalışanlar elektronik izleme sisteminin tasarımı, uygulanması ve performans geri bildirimine dahil edildiğinde, destekleyici örgüt kültüründe uygulandığında, veriler tutarlı, ön yargısız ve net bir şekilde toplandığında elektronik izlemenin olumlu sonuçları olacağını belirtmişlerdir.

5. BİT Kontrolü

a. *Talep Olarak Kontrol Eksikliği*: Day ve diğer. (2010); elektronik postalarına başkalarının nüfus etme olasılığı, teknolojik arızalar ve teknolojik yeniliklere uzak durmanın çalışanların BİT'i kontrol edememesine ve dolayısıyla çalışanlarda strese neden olduğunu ifade etmişlerdir.

b. *Kaynak Olarak Kontrol*: Cep telefonları, diz üstü bilgisayarlar ve cep bilgisayarları (PDA) gibi BİT'leri kullanmak çalışanlara nerede, ne zaman ve ne kadar çalışacağı hakkında düzenleme yapabilme fırsatı tanımaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006). Çalışanların BİT'i ne zaman ve nasıl kullanacağına karar verebilmeleri çalışanlara özerklik sağladığı, iyi oluşlarını ve iş-yaşam dengelerini artırdığı tespit edilmiştir (Day ve diğer., 2019).

1.2.2. Unsurlar farklı bakış açısı

Talepler ve kaynakları farklı ayrı unsurlar olarak değerlendiren bakış açısı kapsamında yapılan çalışmalardan biri olan Day ve diğer. (2012)'nin çalışmasında BİT talepleri: 1) *BİT kaynaklı güçlükler*, 2) *BİT kaynaklı yoğun bilgi miktarı*, 3) *BİT'in çalışanların iş saatleri dışında da çalışmasını gerektirme seviyesi*, 4) *BİT'in çalışanların iş yükünü arttırma seviyesi*, 5) *Çalışanların BİT'i kontrol edememesi*, 6) *Yeni BİT bilgi ve yetenekleri öğrenme ve uygulama gerekliliği*, 7) *BİT'in çalışanlar arasındaki iletişime etki seviyesi*, 8) *BİT'in çalışanları izleme/kontrolü için kullanılma seviyesi*; BİT kaynakları ise: 1. *Kişisel teknik destek*, 2. *BİT kaynakları ve sistem güncellemeleri sağlama* şeklinde iki boyutlu olarak ele aldığı, *BİT desteği* olarak ifade edilmiştir. Hu ve diğer. (2021), BİT talepleri kapsamında icra edilen çoğu çalışmanın, aynı şeyleri farklı kelimelerle ifade ederek, Day ve diğer. (2012)'nin çalışmasını temel aldıklarını belirttikleri araştırmalarında BİT taleplerini: 1) *BİT sorunları*, 2) *Fazla bilgi yükü*, 3) *Ulaşılabilirlik beklentisi* ve 4) *Kişilerarası stres yaratıcıları* şeklinde; BİT kaynaklarını ise :1) *Örgüt tarafından sağlanan*

BİT kaynağı, 2) BİT tarafından sağlanan BİT kaynağı ve 3) Birey tarafından sağlanan BİT kaynağı şeklinde ifade etmişlerdir.

BİT talepleri konusunda yapılan literatür taramasında, Hu ve diğer. (2021)'nin araştırmalarında ifade ettiği gibi, yazının çoğunun Day ve diğer. (2012)'nin BİT taleplerini esas aldığı tespit edilmiştir. Bundan dolayı bu araştırmada işle ilgili BİT talep ve kaynakları Day ve diğer. (2012)'in çalışması esas alınarak incelenmiştir. Hu ve diğer. (2021)'in farklı olarak belirttiği *kişilerarası stres yaratıcıları* boyutu, BİT vasıtasıyla olan iletişim esnasında yaşanan problemler içerisinde olduğundan dolayı Day ve diğer. (2012)'in iletişim yeteneği boyutu içerisinde ele alınacaktır. BİT kaynaklarıyla ilgili olarak da alt boyutlar incelenirken, Day ve diğer. (2012)'in çalışmasına ilave olarak, Hu ve diğer. (2021)'in çalışması da incelenecektir.

1.2.2.1. İşle ilgili BİT talepleri alt boyutları

1. BİT Kaynaklı Güçlükler

(1) *BİT Arızaları*: İş yerinde kullanılan BİT sistemlerinin kalitesi çalışanların BİT'e karşı algı ve tutumlarını etkilemektedir (Ouadahi, 2008). Düzgün çalışmayan bir BİT unsuru çalışanı rahatsız etmekte ve stres seviyesinin yükselmesine sebep olmaktadır (Day ve diğer., 2012). Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) sistemleri gibi bazı BİT uygulamaları karmaşık olmalarının yanı sıra aynı zamanda ayarlarını yapmadan kullanılamamakta, problem olduğunda düzeltilmesi zaman almakta ve bu durum tatminsizliğe, baş edememe duygusunun yaşanmasına ve neticesinde düşük üretkenliğe yol açmaktadır (Tarafdar, Tu, B. S. Ragu-Nathan, ve T. S. Ragu-Nathan, 2007).

(2) *Birbiriyle Uyumsuz Teknolojiler*: Ayyagari, Grover ve Purvis (2011), tekno-stresin öncüllerini araştırdıkları çalışmalarında iş yerinde birbiriyle uyumsuz teknolojiler kullanmanın çalışanlarda tekno-strese yol açtığını belirtmişlerdir. Tedarik zinciri kurulurken işletmeler arasında teknolojik uyum sağlanması sağlıklı bilgi akışı sağlamaktayken, aksi durumlarda teknolojik uyumsuzluk söz konusu olduğunda ise bilgi akışı sağlanamamakta veya aksilikler/çatışmalar olmakta ve maliyetler artmaktadır (Kuk, 2004).

(3) *Güvenlik Talepleri*: İnternetin yaygınlaşmasıyla birlikte mesafeler yaklaşmış ve kamu kurumlarında da yaygınlaşmasıyla birlikte eskiden günlerce süren bürokratik faaliyetler kısa bir sürede, “bir tıkla” halledilir olmuştur. Fakat bu imkânlarının yanında,

kötü niyetli kişiler şahsi cihazlara erişerek bireylerin tüm bilgilerini ele geçirebilmekte ve insanların hayatlarını bir anda kâbusa çevirebilmektedirler. Bugün birçok kişi basit risk olarak elektronik posta kutusunda karşılaşılabilen bir spam posta; hayati risk olarak da organize bir siber suç örgütünün kötü amaçlı yazılımı nedeniyle verilerinin çalınması, zarar görmesi veya yok olması tehdidiyle karşı karşıyadır (Basım ve diğer., 2022).

(4) *Yeni BİT İçin Sürekli Olarak Becerileri Güncelleme Beklentileri:* Avrupa Komisyonu'nun 2023 yılında yapmış olduğu bir araştırma; Avrupa'daki insanların az bir kesiminin bilgi teknolojileri okur yazarlığı ve e-yeteneklerini bir eğitim yoluyla kazandığını, genelde (yaklaşık 60%) kendi kendine öğrenme yoluyla kendilerini geliştirdiklerini göstermektedir (European Commission, 2023). İster kişisel ilgiden isterse de işinin gerekliliğinden dolayı olsun, teknolojik anlamda güncel kalabilmek için çalışanlar e-yeteneklerini geliştirme ihtiyacı hissetmektedirler (Ferro, Helbig ve Gil-Garcia, 2011). Tarafdar ve diğer. (2007) örgütlerde BİT kaynaklı değişimin teknik ve sosyal sistemde değişiklik olmak üzere iki şekilde olduğunu, teknik sistemde değişiklik görev ve süreçlerde değişikliğe, sosyal sistem değişikliklerinin ise roller, ödül sistemi ve otorite yapısında değişikliklere sebep olduğu ve her ikisinin de çalışanlar için stres kaynağı oluşturduğunu ifade etmişlerdir.

2. BİT Kaynaklı Yoğun Bilgi Miktarı

Teknoloji sayesinde bilginin hızlı dağıtılabılır ve ulaşılabilir olması nedeniyle işlenecek olan bilgi miktarı artmıştır (Day ve diğer., 2010). Çalışanların belirli bir süre içerisinde eldeki birçok veriyi süzüp işine yarayanı bulmaya çalışması ise iş yükünü artırmıştır (Tarafdar ve diğer., 2007). Allen ve Wilson (2003) çalışmalarında, aslında yaşanan bilgi yoğunluğunun sebebinin teknoloji olmadığını, örgüt politikalarının teknolojiyi etkili yönetememesi olarak nitelendirmiş ve bilgi yoğunluğunun; zaman kaybına, dikkat kaybına, karar vermede gecikmeye ve strese sebebiyet verdiğini ifade etmişlerdir.

3. BİT'in Çalışanların İş Saatleri Dışında da Çalışmasını Gerektirme Seviyesi/ Ulaşılabilirlik

BİT aletlerinin taşınabilir ve birbiriyle çok uzak mesafelerden de irtibat sağlayabilir olması sayesinde günümüzde çalışanlar her türlü belgeye her yerden ulaşabilmekte ve bu durum neredeyse çalışanların amirleri tarafından 7/24 mesai yapabilecekleri algısına sebep olmaktadır. Bu durum tekno-stresin *teknolojik istila* boyutu olarak ifade edilmekte ve

teknoloji nedeniyle çalışanın işinin özel yaşamını istila etmesi şeklinde açıklanmaktadır (Türen, Erdem ve Kalkın, 2015). Çalışanların kolay ulaşılabilir olması kendilerini sürekli iş ortamında hissetmelerine yol açabilmektedir (Middleton, 2007).

4. BİT'in Çalışanların İş Yükünü Artırma Seviyesi

İş yerinde teknolojiye ulaşmak ve kullanmak çalışanların bitirmesi gereken işin kalite ve miktarında artışa yol açmıştır (J. R. Carlson, D. S. Carlson, Zivnuska, R. B. Harris ve K. J. Harris, 2017). Bu yönüyle başlangıçta çalışanların işini hızlandıracağı ve dolayısıyla iş yükünü azaltacağı beklenen BİT, aksine çalışanların eldeki fazla bilgiden işine yarayacak bilgiyi süzmesi ve onu kullanılabilir hale getirmesini gerekli kıldığı için (Ragu-Nathan ve diğer., 2008) iş yükünü ve bunun neticesinde stres seviyesini artırmıştır (Day ve diğer., 2012).

Örgütlerin kullandıkları yazılım programında yaptıkları değişiklikler; çalışanların sistem değişim yükleme sürecini beklemesinin dışında, dosyaların düzenlenmesi, formatların değiştirilmesi, yeni özellikleri tecrübe etmesi gibi ek işlerin çalışanlara yüklenmesine sebep olmaktadır (Taraftdar ve diğer., 2007). Örgütlerin daha çok kişiye ulaşmak adına kullandıkları sosyal medya uygulamalarının içeriğinin hazırlanması, takibi ve geri dönüşlerinin incelenmesi de çalışanların iş yükünü arttırmakta ve strese sebep olmaktadır (Ninaus, Diehl, Terlutter, Chan ve Huang, 2015).

5. Çalışanların BİT'i Kontrol Edememesi

İşlerini yaparken yardımcı olması adına hangi BİT unsurunu ne zaman ve nasıl kullanma konusunda karar verme yetkisine sahip olan çalışanların iyi oluşları yükselmekte ve iş-yaşam dengesini sağlama konusunda daha şanslı olmaktadır (Day ve diğer., 2010). Eğer çalışanların yeni teknolojiler üzerinde kontrolleri varsa, onları kabul seviyeleri daha yüksek olmaktadır (Abraham ve diğer., 2019).

Çalışanlar BİT üzerinde karar verme veya kontrol eksikliği hissettiklerinde, endişe ve stres seviyeleri yükselebilmekteyken tersi durumlarda ise örneğin yeni BİT uygulamalarına katkıları olduğu durumlarda daha az gerginlik yaşadıkları gözlemlenmiştir (Day ve diğer., 2012). Örneğin; elektronik postaları üzerinde kontrol eksikliği olduğunu düşünen ve gelen postalara belirli bir sürede cevap vermek zorunda olan çalışanların elektronik postaları izlemeyi stres kaynağı olarak gördükleri bulunmuştur (Day ve diğer., 2019).

6. Yeni BİT Bilgi ve Yetenekleri Öğrenme ve Uygulama Gerekliliği

M.Ö 535-475 yılları arasında antik Efes'te yaşamış olan filozof Herakleitos'un "Değişmeyen tek şey değişimin kendisidir" cümlesi hemen her alanda geçerliliğini korumakla (Durgun ve Aydın, 2019) beraber muhtemelen en çok, günümüzde hızlı bir şekilde yaşanan BİT'deki değişim için geçerlidir. Örgütlerin çalışanlarından karmaşık BİT uygulamalarını öğrenmelerini talep etmeleri, çalışanların BİT'e karşı olumsuz duygular geliştirmelerine neden olmaktadır (Day ve diğer., 2012).

7. BİT'in Çalışanlar Arasındaki İletişime Etki Seviyesi

BİT sayesinde iş yerinde iletişim teknikleri çeşitlenmiş, zaman tasarrufu ve iş yeri dışında da kullanılabilme gibi avantajlarından dolayı çoğu zaman yüz yüze iletişime nazaran daha çok talep edilir olmuştur (Kao, Chi, Thomas, Lee ve Wang, 2020). Fakat yoğun bir şekilde kullanılıyor olmasına rağmen BİT aracılı iletişim; karşı tarafa mesajın daha net gitmesine yardımcı olan tonlama vb. sözel olmayan ipuçlarını içermemesinden dolayı, tüm iletişim teknikleri içerisinde en büyük hata marjına sahip olanıdır (Day ve diğer., 2012).

Hu ve diğer. (2021) çalışmalarında kişilerarası stres faktörleri başlığı altında, BİT aracılı iletişimde yaşanabilecek iletişim sıkıntılarını; siber kabalık, siber zorbalık, siber saldırganlık ve zayıf iletişim şeklinde ifade etmişlerdir. *Siber kabalık* (cyber incivility): BİT vasıtasıyla yapılan nezaketsiz ve kaba davranışlardır ve tükenmişlik, devamsızlık ve işten ayrılmalara neden olabilmektedir (Christensen ve diğer., 2020). *Siber zorbalık* (cyberbullying): Sosyal ağlar, elektronik posta, sohbet odaları, kısa mesaj gibi vasıtalar kullanılarak yapılan tacizdir (Miller ve Hufstedler, 2009). *Siber saldırganlık* (cyberaggression): Çevrim içi ortamda kasıtlı olarak birisine zarar vermek için yapılan veya kurban tarafından bu şekilde algılanan davranışlardır (Richard, Young, Walsh ve Giumetti, 2020). Kişilerarası stres faktörlerinden *zayıf iletişim* ise: BİT vasıtasıyla yapılan iletişimin yanlış anlaşılmalara müsait olması, yüz yüze iletişimde olan jest, ses tonları ve göz temasından mahrum olması nedeniyle taraflar arasında iletişimin tam kurulamamasına yol açabilmektedir (Markus, 1994).

8. BİT'in Çalışanları İzleme/Kontrolü İçin Kullanılma Seviyesi

Şirketler; sıkı çalışanların çabalarını ödüllendirmek, bilgi toplamak (tembel, hırsız ve başarısız çalışanları tespit etmek) ve verimliliği artırmak amacıyla çalışanlarını izlemek

istemektedirler (Moore, 2000). Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte günümüzde çalışanlar; video izleme, arama (telefon vb.) izlemesi, GPS ile takip, elektronik ortamda alınan ilaçların takibi, elektronik posta ve internet kullanma takibi gibi çeşitli formatlarda izlenmektedirler (Ravid, Tomczak, White ve Behrend, 2020). İzleme, bir kuruluşu hırsızlık ve taciz davalarına karşı koruyabilirken, aynı zamanda çalışanların işten çıkarılmasıyla sonuçlanabilecek kurumsal varlıkların kötüye kullanımının tespit edilmesine de yardımcı olabilmektedir (Schumacher, 2011).

1.2.2.2. İşle ilgili BİT kaynakları ve alt boyutları

Özellikle internetin, sosyal medyanın ve yapay zekanın ortaya çıkışıyla birlikte BİT kullanımı, insanların dijital bilgileri etkili bir şekilde aramasına, sunmasına, saklamasına, almasına, analiz etmesine yardımcı olmakta ve böylece insanları rutin işlerden kurtarmaktadır (Wang ve diğer., 2020). BİT sayesinde çalışanlar; bilgiyle ilgili görevlere ve iletişime/koordinasyona daha az zaman ve daha az bilişsel/zihinsel kaynak harcamaktadırlar (Chesley, 2010). Örneğin eğitimde BİT kullanımı verimliliği artırmış ve iş yükünün azalmasına yardımcı olmuştur (Selwood ve Pilkington, 2005).

Literatürde işle ilgili BİT kaynakları açıklanırken; Çalışanların işlerini yapmalarında yardımcı olan (Day ve diğer., 2010), iş taleplerinin çalışanların sağlığı ve iyi oluşlarına olan olumsuz etkilerini önleyen (Day ve diğer., 2012), çalışanların kişisel gelişim ve ilerlemesini sağlayan (Day ve diğer., 2010), iş hedeflerine ulaşmayı destekleyen ve motivasyonel potansiyeli barındıran (Hu ve diğer., 2021), dijital uyumun tüm avantajlarından faydalanmayı sağlayan (Beynon ve diğer., 2021) BİT faktörleri veya süreçleri olduğu şeklinde belirtildiği tespit edilmiştir.

Çalışanın iş yerinde işini aksatmadan yapmasını, işi üzerinde kontrolünü ve aksaksız iletişimini sağlayan ekipmana sahip olması, iş taleplerinin olumsuz etkileriyle başa çıkmada bir iş kaynağı olarak varsayılabilir (Dettmers, Bamberg ve Seffzek, 2016). Bu kapsamda; örgütlerin çalışanlara BİT konusunda yaşadığı sorunlar için destek personeli sağlaması, güncel yazılımlara sahip olması ve teknik eğitim vermesi gibi hususlar BİT kaynağı olarak değerlendirilebilir (Day ve diğer., 2010). Day ve diğer. (2012) BİT kaynaklarını BİT desteği başlığı altında; *kişisel teknik destek* ve *BİT kaynakları ve sistem güncellemeleri sağlama* şeklinde olmak üzere iki boyutlu olarak ifade etmişlerdir.

1. Kişisel Teknik Destek

Çalışana ihtiyacı olduğunda sağlanan teknik destek, BİT personeli tarafından sağlanan kapsamlı ve zamanında destek ile teknik sorunlara tedbirler konularında verilen eğitimi kapsamaktadır (Day ve diğer., 2012).

2. BİT Kaynakları ve Sistem Güncellemeleri Sağlama

Örgütün güncel yazılım ve en son teknolojiyi kullanması, çalışanların ihtiyacı olan teknolojik güncellemeleri sağlaması, zamanında yeni BİT sistemlerini tedarik etmesini kapsamaktadır (Day ve diğer., 2012). Örgütün en son teknolojiyi kullanma konusunda öncü olması ona rekabetçi avantaj sağlamakta ve çalışanlarına yeni teknolojinin sağladığı kolaylıkları sunduğu için daha verimli çalışma imkânı sağlamaktadır (Powell ve Dent-Micallef, 1997).

Hu ve diğer. (2021) ise BİT kaynaklarını; örgüt, BİT ve birey tarafından sağlanan olmak üzere üç boyutlu olarak ele almışlardır.

1. *Örgüt Tarafından Sağlanan Kaynaklar*; BİT kullanımı için teknik desteği içermektedir. İşin gelişmesi için düzenli sistem güncellemeleri, yaşanan teknolojik sorunlara etkili çözümler bulma ve kişisel destek sağlama örnek olarak verilebilir (Day ve diğer., 2010). İT-K Kuramı'na göre eğer kaynaklar talepleri karşılayabilirse, kaynaklar taleplerin çalışanlar üzerindeki olası olumsuz etkisine karşı tampon oluştururlar. BİT kaynakları da aynı şekilde taleplerin iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadırlar (Hu ve diğer., 2021).

2. *BİT Tarafından Sağlanan Kaynaklar*; teknolojinin bizzat kendisinin çalışanlara kaynak sağlamasıdır. BİT çalışanların iş arkadaşlarıyla sosyal temasın bir aracı olarak kullanıldığında çalışanların iş tatmininin artmasını sağlar (Robertson ve Kee, 2017). BİT işin teknik ve görev bakış açısında (örneğin, insan-BİT ilişki süreci) iş talepleri ve karar vermeyi veya iş özerkliğini; işin sosyal bakış açısında ise ilişkisel iş tasarımını daha fazla etkilemektedir. Gerten, Beckmann ve Bellmann (2019) çalışmalarında BİT kullanımının yöneticilerin özerkliğini artırdığını, yönetici olmayanları etkilemediğini bulmuşlardır. Daha yüksek yönetim gücü nedeniyle yöneticiler, BİT'in olumlu etkileri sayesinde, yüksek beklentiler içeren iş yüklerinden, yönetici olmayanlara göre, daha verimli bir şekilde yararlanabilmektedirler (Baumeister ve diğer., 2021). Sosyal Öğrenme Kuramı bakış açısıyla değerlendirildiğinde; çalışanlar, eğer amirleri işten sonra BİT kullanımı istiyorsa,

amirinden olumlu bir geri dönüş almak adına ve/veya akranlarını gözlemleyerek, onların olumlu davranış ve tutumlarına göre kendisine işten sonra BİT kullanımı için olumlu (aksi durumlarda olumsuz) davranış ve tutum geliştireceklerdir (Duranova ve Ohly, 2015).

3. *Birey Tarafından Sağlanan Kaynaklar*; iş hedeflerine ulaşmada katkısı bulunan bireyin teknolojik yetenekleri, BİT veya bilgisayar bilgisi ve kullanımı ile ilgili öz yeterliliği gibi özellikleridir. Teknoloji kullanımında yeterlilik ve teknolojik değişikliklere uyum, günümüz çalışanlarının teknoloji aracılı iletişimin sıklıkla gerçekleştiği çalışma ortamlarında başarılı olması için gereklidir (Gonzalez-Perez, Velez-Calle, Cathro, Caprar ve Taras, 2014). BİT kullanıcının özellikleriyle ve sosyal bağlamda (görev gereklilikleri, sosyal normlar ve kültür) uyumlu olduğu zaman tatmin edici sonuçlar doğurmaktadır (Wang ve diğer., 2020).

1.3. İşle İlgili BİT Talep ve Kaynaklarını Etkileyen Hususlar ve Sonuçları

Jarvenpaa ve Lang (2005) BİT'in çalışanlara her an her yerde ulaşılabilir olmasının; çalışanlara esneklik vererek yetkilendirme sağladığını ama aynı zamanda da onları sürekli çalışır kılarak da köleleştirdiğini ifade etmiş ve bu durumu *Yetkilendirme/Köleleştirme* (Empowerment/Enslavement) *Paradoksu* olarak tanımlamışlardır. Fransa'da 2017 yılında çıkan bir kanunla, çalışanlara "bağlantıyı kesme hakkı" tanınmış ve belirli büyüklükteki şirket çalışanlarının iş saatleri dışında ulaşılabilir olmak gibi bir zorunluluklarının olmadığına karar verilmiştir (Schlachter, McDowall, Cropley ve İnceoglu, 2018).

Sürekli ulaşılabilir olma durumu çalışanların iyi oluşlarını iki şekilde olumsuz etkilemektedir. İlk olarak; sürekli ulaşılabilir olmak, çalışanların kendilerini sürekli işte olduğunu hissetmesine yol açabilmektedir (Middleton, 2007). İkinci olarak sürekli e-posta veya telefonla ulaşılabilir olmak, çalışanın taşıyacağından fazla iş yüküyle karşılaşmasına yol açabilmektedir (Kolb, Collins ve Lind, 2008). Bu iki durum çalışanın enerjisini tüketmesine ve neticesinde tükenmesine yol açmaktadır (Baumeister ve diğer., 2021).

Her an ulaşılabilir olma durumu ve gelen iletilere hızlı cevap verme baskısı; çalışanlarda stres yaratmakta, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı davranışlara sebep olabilmekte (Sonnentag, Reinecke, Mata ve Vorderer, 2018), iş-yaşam çatışmasını artırabilmekte ve iyi oluşu azaltabilmektedir (Baumeister ve diğer., 2021). Çalışanların aramalarına en kısa sürede cevap vermek zorunluluğu stres seviyelerinin yükselmesine ve gerginliğe yol açmaktadır (Porter ve Kakabadse, 2006).

BİT vasıtasıyla artan iş yükü; iş gerilimi ve tatminsizliğe yol açmakta ve bu durum yüksek işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Christensen ve diğer., 2020). BİT kaynaklı üretilen fazla bilgi iş yüküne ve neticesinde tekno-strese yol açabilmektedir (Ragu-Nathan ve diğer., 2008). Çalışanlar tarafından yaşanan tekno-stresin; *psikolojik* (endişe, iş tatminsizliği, düşük işe tutulma, zihinsel tükenme, yetersizlik hissi vb.), *fizyolojik* (sağlık problemleri), *örgütsel* (düşük performans, devamsızlık, düşük katılım, BİT'in fazla kişisel kullanımı) ve *toplumsal* (sosyal bağların zayıflığı, finansal sorunlar) sonuçları olmaktadır (Atanasoff ve Venable, 2017).

Tekno-stresin boyutlarından biri olan ve teknolojik yüklenme (techno-overload) olarak ifade edilen yoğun iş yükü durumu çalışanların işlerinin kesilmesine yol açmaktadır (O'Driscoll ve diğer., 2010). Örneğin; çalışanın bir işle uğraşırken, hemen işleme alması istenen bir e-posta iletisi alması, iş akışını engelleyecek ve iş yükünü artıracaktır (Karimikia ve Singh, 2019). Çalışanların bu şekilde yoğun bilgiye maruz kalması ise stres seviyesinin yükselmesine ve düşük üretkenliğe yol açabilmektedir (Stich, Farley, Cooper ve Tarafdar, 2015).

BİT kaynaklı yaşanabilecek iletişim sorunları; siber kabalık, siber zorbalık, siber saldırganlık ve zayıf iletişim olmak üzere dört boyut altında toplanmıştır (Hu ve diğer., 2021). Siber kabalık stres yaratabilmekte ve hatta iş üretkenliğini azaltabilmektedir (Stich ve diğer., 2015). Siber zorbalığa maruz kalan insanlarda, saldırganın kimliğinin ve saldırıyı ne zaman yapacağını belirsizliği ile gözetim eksikliğinden dolayı normal zorbalığa maruz kalandan daha fazla olumsuz tesirleri (iş performansı, iş tatmini, işe bağlılığı azaltmakta ve devamsızlık ile işten ayrılma niyetini artırmakta) olmaktadır (Coyne ve diğer., 2017). Parris, Lannin, Hynes ve Yazedjian (2022)'a göre iş yerinde siber zorbalık; stres, endişe, umutsuzluk, düşük konsantrasyon, sinirlilik ve motivasyonda düşmeye yol açmaktadır. Siber saldırganlığa maruz kalan çalışanlarda öfke, anksiyete ile strese yol açabildiği ve iş tatminini azalttığı ve işten ayrılma niyetini artırdığı bulunmuştur (Weatherbee, 2007). Ford (2013) ise araştırmasında siber saldırganlığa maruz kalanların psikolojilerinde sıkıntılar baş gösterdiğini (endişe ve depresyon) bulmuştur. Yüz yüze iletişim yerine kullanılan BİT vasıtasıyla yapılan iletişimde yaşanan sıkıntılar; taraflar arasında iletişimin tam kurulamamasına yol açabilmekte ve çalışanlarda duyarsızlaşmaya, izole edilmişlik hissi gibi olumsuz sosyal etkilere neden olmaktadır (Markus, 1994).

Tekno-stresin boyutlarından biri olan teknik karmaşıklık; çalışanların, kendilerini yetersiz hissetmelerine ve iş yerinde yaşanan teknolojik değişime ayak uydurmak adına yeni ve farklı BİT uygulamalarını öğrenmek için çaba ve zaman harcamalarına yol açmaktadır (Tarafdar ve diğer., 2007). Teknolojik yetenekleri güncellemek ihtiyacı; çalışanların büyük bir kısmı tarafından zaten yeterince stres içeren iş yaşamına ilave bir stres kaynağı olarak görülmekte ve devamsızlık, tükenmişlik, işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir (Tsai, Compeau ve Haggerty, 2007).

Yapılan çalışmalarda; örgütleri tarafından izlenen çalışanların bu durumu kişisel alanlarına ve özel hayatlarına müdahale olarak algılayabileceği için stres seviyelerinin yükselebileceğini, depresyon, kızgınlık, sağlık sorunları gibi gerginlik belirtilerini artırabileceği bulunmuştur (Day ve diğer., 2012). Amerikan Yönetim Derneği'nin 2007 yılında yapmış olduğu Elektronik İzleme ve Gözetim Araştırması'na göre araştırmaya katılan 304 şirketin %28'i e-posta, %30'u ise interneti amacı dışında kullandığını tespit ettikleri çalışanlarını işten attıklarını ifade etmişlerdir (American Management Association, 2007). Amerika Psikoloji Derneği'nin 2023 *Work in America* isimli araştırması, amiri tarafından izlenen çalışanların %56'sının iş yerinde gergin hissettiğini ve stres yaşadığı belirtmiştir (American Psychological Association, 2023).

E-posta hesaplarının başkaları tarafından kontrol olasılığı, BİT arızaları ve teknolojik yeniliklere uzak kalma durumu, çalışanlarda BİT'i kontrol edemediği hissi ve stres yaşamasına neden olmaktadır (Day ve diğer., 2010). Hudiburg, Pashaj ve Wolfe (1999) iş yerinde karşılaşılan BİT arızalarının kullanıcılar da bedensel şikâyet ve kaygı seviyelerinde artışa neden olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapay zekanın hızlı bir şekilde gelişmesiyle birlikte, ilerleyen zamanda, çoğu çalışanın yapay zekanın düzgün bir şekilde çalışmasını sağlamak için ilgili algoritmaları öğrenmesi gerekecektir (Wilson ve Daugherty, 2018). Bu durum yapay zekânın çalışanlara kaynak olması beklenirken, iş talebi olabileceğini göstermektedir.

BİT kullanımı çalışanların verimliliğine ve iyi oluşuna; iş talepleri, iş özerkliği (iş kaynağı) ve işin ilişkisel yönleri aracılığıyla etki etmektedir (Wang ve diğer., 2020). Yöneticiler teknolojiyi sadece işin daha etkin yapılması için kullanmaktan sorumlu değildirler, aynı zamanda örgütün ve çalışanların bu teknolojiden fayda elde etmesini sağlamaktan da sorumludurlar (Major ve diğer., 2007). Günümüz iş dünyasında yöneticiler

yaygın bir şekilde kullanılan BİT'in çalışanlara ve çalışanların çıktılarına etkilerini yakından takip etmeli ve buna göre BİT'leri güncellemeli veya yeniden tasarlamalıdır.

Örgütler, BİT taleplerini karşılamak ve olası olumsuz sonuçları önlemek için, çalışanlara BİT eğitimleri verilmesini sağlamalıdır (Day ve diğer., 2012). Çalışanlara BİT eğitimi verilmesini sağlamak; çalışanların öz-yeterlilik ve öz-güvenlerini artırabilmekte, algılanan streslerini ve gerginlik belirtilerini azaltabilmektedir (Beas ve Salanova, 2006). Korunka ve Vitouch (1999) araştırmalarında; çok iyi BİT eğitimi verilen çalışanların yeni BİT uygulamalarında daha az stres, tatminsizlik ve gerginlik yaşadıklarını bulmuşlardır. Sürekli BİT teknik desteği sağlamak çalışanların işe tutulmalarını artırabilmekte, gerginliklerini azaltabilmektedir (O'Driscoll ve diğer., 2010).

Kurumsal sosyal medya kullanımı; çalışanlar arasında bilgi paylaşımını ve çalışanların iş arkadaşlarını daha iyi anlamasını sağlamaktadır (Wang ve diğer., 2020). Leonardi (2018) kurumsal sosyal medya kullanımının ortak bilince olan etkisini araştırdığı çalışmada; BİT kullanımının zamansal ve mekânsal kısıtlamaların üstesinden gelebildiğini ve gruplar arasında *paylaşılan deneyimi* sağlayabildiğini tespit etmiştir. Bu şekildeki sosyal ağlar, sosyal desteğin çeşitliliğini ve miktarını artırarak çalışanların daha fazla kaynağının olmasını sağlamaktadırlar (Robertson, O'Reilly ve Hannah, 2020).

BİT'i destekleyen iş ortamında bulunmak çalışanlara gerekli performansı göstermelerini, hatta ötesinde çıktılar elde etmesini sağlar (Carlson ve Zmud, 1999). BİT kapsamında sağlanan örgütsel destek BİT taleplerinin sebep olduğu stres ve gerginliği önleyebilmektedir (Day et al., 2010). Yapılan araştırmalarda örgütsel desteğin; iş yeri taleplerinin sebep olduğu çalışanların sağlığı ve iyi oluşuna olan olumsuz etkilerini önlediği (Schat ve Kelloway, 2003) ve iş tatmini gibi olumlu sonuçları olduğu (Patrick ve Laschinger, 2006) görülmüştür. Örgütsel teknolojik desteğin sağlanmasının, verimliliği ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarını arttırdığı gözlemlenmiştir (Day ve diğer., 2010).

Teknolojinin bizzat kendisinin çalışanlara kaynak sağlaması olarak bilinen BİT tarafından sağlanan kaynaklar; işle ilgili bilgi ve görevlere uzaktan erişebilme imkânı sağlamakta ve verimlilik ile esnekliği arttırmakta (Hu ve diğer., 2021), çalışanların işlerini halletmek için kullandıkları BİT'in kontrolünün kendilerinde olduğuna dair olan hissi artırmakta (Day ve diğer., 2012) ve BİT taleplerinin neden olduğu gerilimi azaltmaktadır (Day ve diğer., 2010).

1.4. İşle İlgili BİT Talepleri ve Kaynakları ile İş-Yaşam Dengesi/Çatışması İlişkisi

Son yıllarda akıllı telefon, diz üstü bilgisayar, tablet vb. aletlere ulaşılabilmesi, internete erişim imkânının genişlemesi, yeni dijital sistemlerin (zoom, teams, bulut vb.) kullanması gibi BİT alanında yapılan yenilikler iş hayatının yeniden şekillenmesine, yeni iş modellerinin üretilmesine ve iş ortamının daha çok teknoloji temelli olmasına yol açmıştır (Carroll ve Conboy, 2020). Bu yeni iş görme biçiminde çalışanlar ihtiyacı olan veriye her yerden ulaşma imkânına kavuşmuş, her yer iş yeri olmuş ve bu nedenle iş ile aile yaşamı arasındaki sınır belirsizleşmiştir. Bu belirsizleşme; birçok kişi için iş dışı saatlerde de çalışmaya, iş-yaşam çatışmasına, stres ve akıl hastalıklarına yol açmaktadır (Grzywacz, 2000).

Mazmanian, Yates ve Orlikowski (2006) yaptıkları araştırmada; iş dışı zamanlarda işle ilgili e-posta alan çalışanların, iş ve diğer yaşamları arasında sınır kalmadığı için stres ve tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. İçerdiği bu olumsuzluklar nedeniyle Belçika, Almanya gibi bazı ülkeler ve Volkswagen, Puma, BMW gibi bazı uluslararası iş yapan şirketler, iş saatleri haricinde işle ilgili BİT kullanılmasına sınırlamalar getirmişlerdir (Gadeyne, Verbruggen, Delanoeije ve De Cooman, 2018).

BİT yenilikleri ve kablosuz internet sayesinde çalışanlar zaman ve mekâna bakılmaksızın ulaşılabilir olmuşlardır (Porter ve Kakabadse, 2006). Çalışma saatleri dışında BİT kullanımı; zaman ve gerginlik esaslı iş-yaşam çatışmasına yol açmaktadır (Gadeyne ve diğer., 2018). Zaman esaslı çatışma; bir rol performansı için ayrılan zaman esnasında, diğer rol performansı için zaman ayırlamaması durumudur (Parasuraman ve Simmers, 2001). Gerginlik esaslı çatışma; bir alanda stresin/gerginliğin artmasından dolayı diğer alandaki performansı olumsuz etkilemesidir (Bruck ve diğer., 2002). İş saatleri haricinde işle ilgili BİT kullanımı çalışanın; aile rollerine ve faaliyetlerini tam olarak yapamamasına (Karlson, Meyers, Jacobs, Johns ve Kane, 2009), yaşadığı iş stresinin özel yaşamını etkilemesine ve iş saatleri dışında bu stresten kurtulamamasına neden olabilmektedir (Sonnentag ve Fritz, 2015). Grawitch, Werth, Palmer, Erb ve Lavigne (2018) işle ilgili BİT talepleri özel yaşam alanına müdahale ederek iş-yaşam dengesinde tatminsizliğe yol açtığında; çalışanlarda odaklanma, hafıza problemi, açık düşünememe, karar vermede zorluk gibi sorunlara neden olduğunu bulmuşlardır.

Kossek ve Lautsch (2012) etkili iş-aile yaşamı sınırı idaresinin sadece bireysel ve örgütsel faktörleri değil aynı zamanda bu faktörlerin etkileşimini de kapsadığını

belirtmişlerdir. Bu kapsamda aynı davranışların içinde olduğu bağlama göre farklı sonuçları olabilmektedir (Zimmerman, Swider, Woo ve Allen, 2016). Gadeyne ve diğer. (2018), iş çevresinin iş-yaşam dengesine etkisinde, iş talepleri ve örgütsel bütünleşme normları olmak üzere iki hususun etkili olduğunu belirtmişlerdir. Sınır Kuramı bakış açısına göre; iş dışında işle ilgili BİT kullanımı ve iş-yaşam çatışması arasındaki ilişkinin örgütsel bütünleşme normlarına göre değiştiğini, eğer bölünme (segmentation) bakış açısına sahipse, çalışanın iş-yaşam çatışması yaşayacağını, eğer bütünleşme (integration) bakış açısına sahipse, iş-yaşam çatışması yaşamayacağını ifade etmişlerdir (Gadeyne ve diğer., 2018).

Duranova ve Ohly (2015); BİT kullanımının iş-yaşam çatışması üzerinde etkisine dair yapılan çalışmalarda hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğunu tespit edildiğini belirtmişlerdir. Gadeyne ve diğer. (2018) yaptıkları literatür araştırmasında; BİT taleplerinin BİT kaynaklarına göre fazla olduğunda iş-yaşam çatışmasına, BİT kaynaklarının BİT taleplerine göre fazla olduğunda ise iş-yaşam dengesine yol açtığını tespit etmişlerdir.

Yapılan bazı çalışmalarda ise iş saatleri haricinde BİT kullanımının daha çoktan ziyade daha az çatışmaya yol açtığı savunulmuştur (Derks, Bakker, Peters ve Van Wingerden, 2016). Örneğin iş saatleri haricinde BİT kullanımı; bazı insanlar için esneklik sağlamak, görevini istediği bir zaman diliminde yapabilme ve geri kalan zamanda başka şeylerle/şahsi işleriyle uğraşabilme fırsatı sunmaktadır (Mazmanian, Orlikowski ve Yates, 2013). Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory) temelli bakış açısına göre; nerede olursa olsun BİT'i kullanabilme ve bu sayede işlerini halledebilme fırsatı çalışanlara ofis dışında da çalışabilme imkânı sunmasıyla özerklik sağlamaktadır (Duranova ve Ohly, 2015; Gajendran, Harrison ve Delaney-Klinger, 2015).

BİT kaynağı olarak değerlendirilebilecek olan özerklik; çalışanlara esneklik ve işe tutulmalarını sağlar (Mano ve Mesch, 2010). Özerklik çalışanların stresli durumlarda karar verebilmesini sağlayabilmekte (Karasek, 1979), tükenmişliği azaltabilmekte ve iyi oluşu geliştirebilmektedir (Baumeister ve diğer., 2021). Ayrıca özerklik çalışanın kendi ihtiyaçları ve algısına göre işin yapısını belirleyebilmeyi sağlayarak çalışanların gerginliğini azaltabilmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007).

Yeni teknolojilerin hızlı değişimi ve bunlara uyum sağlanması çalışanlar için zorluk çıkarmaktadır. İnsanlar, işleri üzerinde az kontrolü olduğu şeklinde bir algıları

olduğunda, iş-yaşam çatışması yaşaması olasılıkları daha da artmaktadır (Fenner ve Renn 2010). Çalışanlar; BİT üzerinde kontrol eksikliği hissettiklerinde, endişe ve stres seviyeleri yükselebilmekteyken aksi durumlarda ise daha az gerginlik yaşadıkları gözlemlenmiştir (Day ve diğer., 2012).



2. İŞ-YAŞAM DENGESİ VE ÇATIŞMASI

Clark (2000) iş-yaşam dengesini; hem işte hem de evde tatmin olma ve rol çatışmasının asgari düzeyde olması şeklinde tanımlamıştır. Dengenin sağlanamadığı, iş yaşamından aile yaşamına veya aile yaşamından iş yaşamına olumsuz dağılma/taşmalar olduğunda insan sağlığına ve iyi oluşuna olumsuz sonuçları olan iş-yaşam çatışması oluşmaktadır (Grzywacz, 2000). Artan rekabetin yarattığı yoğun iş talepleri nedeniyle çalışanın performansı önemli bir konu olmuş ve yapılan araştırmalarda; iş hayatında yaşanan olayların iş dışındaki hayatı, iş dışı hayatta yaşananların da iş hayatını etkilediği tespit edilmiş ve zamanla iş ile özel yaşam arasında dengenin sağlanması örgütler için önemli bir konu olmuştur (Staines, 1980). Teknolojik, sosyal ve politik dönüşümler insanların yaşamını, iş hayatını şekillendirmekte ve örgütleri rekabetçi olmak ve hayatta kalmak adına proaktif adımlar atmaya zorlamakta ve bu kapsamda iş-yaşam dengesini sağlama yöntemleri de değişmektedir (Vyas, 2022). Başlangıçta iş-yaşam dengesi kavramı çalışan annelerin aileleriyle ilgilenebilme fırsatı verilmesi olarak ele alınırken özellikle Kovid-19 pandemisi sonrası artan dijitalleşmenin etkisiyle konu; uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri gibi yöntemlere evrilmiştir (Thilagavathy ve Geetha, 2021). İş hayatındaki ortaya çıkan bu radikal değişimler, iş-aile yaşamı arasındaki ilişki hakkında birçok araştırma yapılmasına yol açmıştır (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000).

2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı ve Boyutları

2000’li yılların başına kadar literatürde iş-aile/yaşam konusundaki çalışmaların büyük çoğunluğu iş-yaşam çatışması üzerinedir (Parasuraman ve Greenhaus, 2002). Glynn, Steinberg ve McCartney (2002) yapmış oldukları çalışmalarında; stres ve uzun çalışma süresi, kariyer başarısı için yapılması gereken fedakârlık durumu, bilgi ekonomisinde yetenekli personeli kazanma ve elde tutma ihtiyacı, kadın çalışan sayısındaki artış, hem kadın hem de erkek çalışanların değişen ihtiyaçları, yüksek verimlilik hedefi, şirketlerin/kurumların sosyal sorumluluğu gereği ve küreselleşmenin getirdiği 24 saat çalışma gerekliliğini dengelemek gibi ihtiyaçlardan dolayı son yıllarda iş-yaşam dengesi konusuna daha fazla önem verilmeye başlandığını ifade etmişlerdir.

Sirgy ve Lee (2018) yapmış oldukları literatür çalışmasında iş-yaşam dengesinin birçok farklı tanımının yapıldığını fakat genel olarak; iş ve iş dışı yaşamdaki çoklu rollerde role tutulma, diğer bir ifadeyle hem iş hem de iş dışı rollerin başarıyla icrası ve iş ve iş dışı roller arasında çatışmanın asgari düzeyde olması şeklinde iki ana başlıkta toplanabileceğini

ifade etmişlerdir (Tablo 2.1). Bazı araştırmalarda iş-yaşam dengesi kavramı incelenirken, iş dışı hayat olarak sadece aile/ev yaşamı ele alınmıştır. Frone (2003) iş dışı yaşam rollerini; aile, dini, toplum, öğrencilik ve boş zaman rolleri olarak, iş rollerini ise; yönetici, çalışan, meslek ve sendika temsilcisi olarak nitelendirmiş ve aile dışı roller için sadece aile hayatını ele almanın eksik bir değerlendirme olacağını belirtmiştir. Sığrı ve Gürbüz (2019) iş-yaşam dengesini; iş ve aile hayatının dengesini içermekle beraber daha da ötesinde, çalışanların iş sorumlulukları ve iş dışındaki özel hayatındaki rolleri arasındaki denge şeklinde ifade etmişlerdir. Clark (2000) ise iş-yaşam dengesi kavramının olması için “iş ve evde tatmin olma ve işlerin iyi gitmesine” ilave olarak “rol çatışmasının asgari düzeyde” olması gerektiğini belirtmiştir.

Tablo 2.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramının Açıklanması

Kuramsal Yaklaşım	Ana Özellikler	Açıklamalar
İş ve İş Dışı Yaşamdaki Çoklu Rollerde Role Tutulma	1. Çoklu Rollerde Düzenli Tutulma <i>Marks (1977), Marks ve MacDermid (1996), Sieber (1974)</i>	Her rol ve rol arkadaşına ilgili ve dikkatli yaklaşarak toplam rol sistemindeki her rolün performansında tam tutulmuş olma eğilimi göstermek.
	2. Çoklu Roller Arasında Eşit Zaman Ayırma ve Katılım <i>Kirchmeyer (2000)</i>	Yaklaşık olarak her role eşit ilgi, zaman, katılım veya bağlılık ile çoklu rollerde tutulmak.
	3. Yaşam Alanları Arasında Dengeli Tatmin <i>Clark (2000), Kirchmeyer (2000)</i>	İş ve iş dışı yaşamda eşit seviyede tatmin üretmek için iş ve iş dışı yaşamda tutulmak.
	4. Zaman, Katılım ve Yaşam Alanları Arasındaki Tatminde Denge <i>Greenhaus, Collins ve Shaw (2003)</i>	Hem iş hem de iş dışı yaşamda daha fazla tatmin olurken, psikolojik enerji ve zamanı iş ve iş dışı yaşamda dengeli bir şekilde dağıtmak.
İş ve İş Dışı Roller Arasında Çatışmanın Asgari Düzeyde Olması	1. İş ve Aile Roller Arasındaki Rol Çatışmasının Asgari Düzeye İndirilmesi <i>Allen ve diğer. (2000), Clark (2000), Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964), Galinsky ve Johnson (1998)</i>	Asgari düzeyde rol çatışması ile iş ve aile rollerinin iyi işlenmesi ve tatminini sağlamak.
	2. Rol Çatışması Olmaksızın Rol Zenginleştirilmesi <i>Frone (2003), Greenhaus ve Powell (2006)</i>	İş ve iş dışı yaşam alanlarında düşük seviyede rol çatışması ile yüksek seviyede rol zenginleştirilmesi sağlamak.
	3. Rol Çatışmasını Asgari Düzeye İndirmek İçin Kaynakların Yönetilmesi <i>Fisher ve diğer. (2009), Hobfoll (1989)</i>	Rol taleplerini karşılayacak kaynaklar azaldığı veya kayb olduğunda, rol engellemesi veya çatışmasının etkili yönetimi sayesinde iş-yaşam dengesini sağlamak.

Kaynak: Sirgy, M. J. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.

Westman ve Piotrkowski (1999) iş-aile yaşamı konusunda yapılan araştırmaları inceledikleri çalışmalarında; iş-aile yaşamının çok disiplinli bir konu olması dışında şu üç ortak özelliği olduğunu ifade etmişlerdir: (I) Literatür bölümlenmiş vaziyettedir ve bu nedenle kesin sonuçlara ulaşmak zordur, (II) Alanı tanımlayacak esas sorulara verilecek cevaplar konusunda tam bir görüş birliği yoktur ve (III) Ana terminolojide bir uzlaşma ve birleştiren bir kuram söz konusu değildir. 1970'lerden itibaren, sıklıkla ele alınan bir husus olmaya başlayan iş-aile/yaşam dengesi konusuna dair kuramlar geliştirilmeye başlanmıştır. Fakat iş-aile yaşamı konusunda olduğu gibi iş-aile/yaşam dengesi konusunda da herkes tarafından kabul edilen bir model geliştirilememiş, farklı araştırmacılar farklı kuramlar geliştirerek kuramın çerçevesinin genişlemesine katkıda bulunmuşlardır (Clark, 2000). Aşağıda bu kuramlarda işlenen “çalışanların iş ve iş dışı yaşamları arasındaki ilişki” incelenmiş ve bu kapsamda iş-yaşam dengesi kavramı açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1. Bölünme (Segmentation) kuramı

Bölünme Kuramına göre; iş ve iş dışı yaşam, birbiri üzerinde hiçbir etkisi olmayan oldukça farklı ayrı alanlardır (Guest, 2002) ve birey yaşamındaki bir şeyle ya evinde ya da iş hayatında karşılaşabilir, her ikisini ilgilendiren ortak bir husus olamaz (Nippert-Eng,1996). Guest (2002)'e göre; bu kuram ampirik sonuçlarla desteklenmekten ziyade kuramsal bir olasılık olarak öne sürülebilecek bir modeldir. “İş ve Aile Sistemi” (Work and The Family System) adlı kitabında Piotrkowski (1979), bireyin; işteki ruh hali, davranışları ve alışkanlıklarını veya aynı şekilde iş dışı yaşamdaki davranışları, duyguları, düşünceleri veya zevklerini baskılamasının, iş ve aile yaşamı arasında bölünmeye yol açtığını iddia etmektedir (akt. Edwards ve Rothbard, 2000). Ayrıca Piotrkowski (1979) bu çalışmada, çalışanların iş stresiyle baş edebilmek için iş ve aile yaşamını birbirinden bilinçli olarak ayırdıklarını ve çalışanlar için işin; rekabet, üretkenlik ve materyalist amaçların aynası olduğunu, evin ise; içtenlik, ilgi, alaka ve sevgiyi barındırdığını belirtmiştir (akt. Lambert, 1990).

2.1.2. Dağılma/Taşma (Spillover) kuramı

Bölünme Kuramının aksine Dağılma Kuramı; iş ve iş dışı yaşamın birbirini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebileceğini iddia etmektedir (Guest,2002). Clark (2000) iş ve aile yaşamı arasında sınırın olmadığını, bir alanda yaşanan duygu ve davranışların (mesela; işte iyi bir gün geçirmeyen birinin eve geldiğinde, büyük bir olasılıkla, moralinin bozuk olması) diğerine taşınabileceğini belirtmiştir. Lambert (1990) bireyin işinde veya aile

yaşamında ne kadar mutlu olursa olsun, iş taleplerinin veya evdeki sorumluluklarının diğer yaşamına etkisi olacağını ifade etmiştir (örneğin; iş yerinde nasıl hissederse hissetsin, eğer çalışan işi gereği sürekli seyahat etmek zorunda kalıyorsa, bu durumun çalışanın ev ve diğer hayatına yansımaları olacaktır).

Kuramın *olumlu dağılma/taşma* ve *olumsuz dağılma/taşma* olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Khateeb, 2021). Olumlu dağılma/taşma; iş ve iş dışı yaşamın bir diğerini olumlu yönde, Olumsuz dağılma/taşma ise iş ve iş dışı yaşamın bir diğerini olumsuz yönde etkilemesidir (Belsky, Perry-Jenkins ve Crouter, 1985). Lambert (1990) ise; kavramsal temelini Near, Rice ve Hunt (1980)'ın çalışmalarında ifade ettikleri iş ve iş dışı yaşamın nesnel ve öznel unsurlarından olan, doğrudan ve dolaylı dağılma/taşma kavramlarını öne sürmüştür. Nesnel unsurlar; işin (fiziksel ortam, işin doğası vb.) ve ailenin (ailenin büyüklüğü, oturulan semtin veya binanın şartları vb.) yapısal unsurlarından oluşurken, öznel unsurlar ise bu yapıya gösterilen işteki (iş tatmini, motivasyon vb.) ve ailedeki (aile ilişkilerinde tatmin ve aile faaliyetlerine katılım vb.) tepkileri içermektedir (Near ve diğer., 1980). Doğrudan dağılma/taşma; iş hayatının nesnel koşullarının, çalışanın iş koşullarını öznel olarak nasıl tecrübe etmesine bakmaksızın, aile hayatını doğrudan etkilediği zaman ortaya çıkmaktayken, dolaylı dağılma/taşma ise; iş veya ailenin nesnel koşullarının, bireyin öznel tepkilerine bir etkisi olduğu zaman ortaya çıkmaktadır (Lambert, 1990).

2.1.3. Telafi (Compensation) kuramı

Telafi Kuramına göre; bir alanda yaşanan bir tatminsizlik (örneğin aile) bu role harcanan zaman ve enerjide bir azalmaya yol açarken, o alandaki (aile) istenmeyen tecrübeleri veya ödül eksikliğini telafi etmek adına, diğer alanda (iş) o role harcanan zaman ve enerjide yükselmeye yol açar (Frone, 2003). Bir alanda elde edilen olumsuz sonuçların diğer alanda olumlu yansımaları olduğu varsayımında bulunan Telafi Kuramı; aile ve iş yaşamı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir (Khateeb, 2021). Lambert (1990); Bölünme, Dağılma ve Telafi Kuramlarının her birinin iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin anlaşılması için bize nasıl yardımcı olacağını araştıran, birbirini tamamlayan süreçler olduğunu ifade etmiştir.

Telafi Kuramı; bireyin tatmin olmadığı alandan, tatmin olma olasılığı olan alana doğru eğiliminin (ayırıldığı zaman, ilgili ve verdiği önemin) artması ve tatminsizlik yaşadığı alandan uzaklaşıp diğer alanda ödüller (tatmin olmasını sağlayan faaliyetler) araması olmak üzere iki şekilde olmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000). Diğer alanda ödüller

arama şeklinde olan Telafi Kuramı; *tamamlayıcı* ve *reaktif telafi* olmak üzere iki boyutludur (Khateeb, 2021). Tamamlayıcı telafi; bir alanda yetersiz olan ödüllerin, diğer tarafta arandığında ortaya çıkarken (örneğin; işte özerkliği az olan birinin, iş dışında özerklik araması); reaktif telafi ise; bir alanda yaşanan istenmeyen tecrübelerin diğer alanda iyi tecrübelerle düzeltilmeye çalışıldığında (örneğin; aile problemlerinden uzaklaşmak için bireyin kendini işe vermesi) ortaya çıkar (Edwards ve Rothbard, 2000).

2.1.4. Sınır (Border and boundary) kuramı

Nippert-Eng (1996) iş ve aile yaşamı arasında “birleşme” ve “bölünme” olmak üzere iki uç nokta olduğunu, ev ve iş yaşamı arasında hiç sınır koymayanların “birleşme”; ev ve iş hayatında kesin bir sınır koyanların ise “bölünme” ucunda olduğunu ve insanların bu iki uç arasında, duruma göre bir tercih yaptığını ifade etmiştir. Clark (2000) Nippert-Eng (1996)’in bu önermesindeki insanların iş ve aile yaşamı arasında “birleşme” veya “bölünme”yi nasıl seçtiği ve bireyin “birleşme” veya “bölünme” seviyesinin denge sağlayıp sağlayamayacağını nasıl belirleneceği gibi soruların cevabının Sınır Kuramı ile verilebileceğini ifade etmiştir. İş ve aile yaşamının birbirine etkisi olan iki ayrı unsur olduğunu ifade eden Sınır Kuramı; bireylerin iş ve aile yaşamı arasında dengeyi sağlamak adına ikisi arasında bir sınır tesis etmeyi nasıl başardığını veya başarmaya uğraştığını açıklamaya çalışmaktadır (Clark, 2000).

Bölünme Kuramı’na benzese de Sınır Kuramı’nda, Bölünme Kuramı’nda olduğu gibi iş ve aile yaşamı arasında kesin sınırları olan tamamen farklı yaşamlar olmamakta, iş ve aile yaşamı arasında esnek sınır bulunmaktadır (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000). Kurama göre iş ve aile yaşamı arasında fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üç çeşit sınır bulunmaktadır (Clark, 2000). Kirchmeyer (2000) iş-yaşam dengesini enerji, zaman gibi kişisel kaynakların yaşam alanları arasında iyi dağıtılması ve bu yaşam alanlarında tatmin edici tecrübelerin başarılması şeklinde açıklamıştır (akt. Kalliath ve Brough, 2008).

2.1.5. Araçsallık (Instrumental) kuramı

Birçok kişi iyi bir yaşamı elde etmek ve sürdürmek için çalışmayı ve işinde kariyer yapmayı tercih etmektedir. Araçsallık Kuramı’na göre; bir yaşamın bir alanında icra edilen faaliyetler diğer alanında iyi sonuçlara sebep olmaktadır (Guest, 2002). İşte elde edilen başarıların yol açtığı duygusal tatminin aile yaşamına olumlu yansımaları ve bu sayede hayattan zevk alınması (Zedeck ve Mosier, 1990) veya ev veya araba almak isteyen bir

kişinin bu uğurda uzun çalışma saatlerine katlanması örnek olarak verilebilir (Guest, 2002).

2.1.6. Zenginleştirme (Enrichment) kuramı

Bu kurama göre zenginleştirme; bir yaşam alanındaki yaşanan sürecin diğer yaşam alanının kalitesini artırdığında ortaya çıkar (Carlson, Kacmar, Wayne ve Grzywacz, 2006). Örnek olarak; iş yaşamında astlarının gelişimi için sabırla yol gösterme yolunu uygulayan bir yöneticinin evinde de çocuklarının gelişimi için aynı yöntemi uygulayıp iyi sonuçlar alması verilebilir (Greenhaus ve Powell, 2006). Zenginleştirme, kolaylaştırma, artırma gibi kuramlar bireylerin zayıf yanlarından ziyade güçlü yanlarına odaklanan pozitif psikoloji akımından esinlenmiştir (Wayne, Randel ve Stevens, 2006). Zenginleştirme Kuramı; Olumlu Dağılma/Taşma Kuramı gibi iki yaşamın birbirini etkilediğini kabul etse de ayrıştıkları nokta Zenginleştirme Kuramı; kaynakların bir alandan diğerine aktarılmasından ziyade, bu kaynakların diğerinin yaşam kalitesini artıracak şekilde başarılı bir uygulanmasıdır (Carlson ve diğer., 2006). *İşten eve* ve *evden işe zenginleştirme* olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Khateeb, 2021). Yapılan araştırmalar zenginleştirmenin kişilerin hem fiziksel hem de psikolojik iyi oluşlarına olumlu etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006).

2.1.7. Kolaylaştırma (Facilitation) kuramı

Kolaylaştırma Kuramı; bir rolde elde edilen tecrübeler, yetenekler ve fırsatların diğer rolün icrasını kolaylaştıracağını iddia etmekte ve *işten eve* ve *evden işe kolaylaştırma* olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Grzywacz, 2002). *Tutulma*, *kazanımlar* ve *gelişmiş işlevsellik* olmak üzere üç unsuru bulunmaktadır (Khateeb, 2021). *Tutulma*: bireyin ilgili alanın faaliyetlerinde kendisini geliştirmek için yaptığı yatırım derecesi; *kazanımlar*: *gelişimsel* (yetenekler, bilgi, değerler veya bakış açısı gibi), *duygusal* (iş tutumları, güven vb.), *maddi* (sosyal, sağlık veya ekonomik varlıkların alımı vb.) ve *verimlilik* kazanımları; *gelişmiş işlevsellik* ise bir alanda gerekli olan temel süreçlerdeki gelişmeler şeklinde açıklanabilir (Wayne, Grzywacz, Carlson ve Kacmar, 2007). Kuramsal temellerini; Pozitif Örgütsel Davranış, Ekolojik Sistemler, Kaynakların Korunması Kuramları ve Kaynak Elde Etme ve Geliştirme Yaklaşımı'ndan almaktadır (Wayne ve diğer., 2007). Olumlu Dağılma/Taşma Kuramı ile bir alanının diğerini etkilemesi açısından benzese de Kolaylaştırma Kuramı; sadece kişisel kazanımlar değil maddi kazanımları da içermekte

(Khateeb, 2021) ve sadece bireysel değil sistem seviyesinde kazanımlar olmaktadır (Wayne ve diğer., 2007).

2.1.8. Uyum (Congruence) kuramı

Uyum Kuramı'na göre; iş ve aile yaşamı arasında, kişilik, karakter, genetik ve sosyo-kültürel faktörler vb. başka değişkenlerin aracılık ettiği, bir benzerlik veya uyum bulunmaktadır (Khateeb, 2021). Örneğin; kişinin içinde bulunduğu ruh hali hem iş ve hem de aile yaşam tatminini etkileyebilir ve bu durum iş ve aile yaşamı arasında olumlu bir ilişkiye sebep olabilir (Edwards ve Rothbard, 2000). Dağılma/Taşma Kuramı'nda doğrudan iş ve aile yaşamı arasında bir ilişki söz konusu iken Uyum Kuramı'nda bir üçüncü değişken vasıtası ile etkileşim söz konusudur.

2.2. İş-Yaşam Dengesini Sağlama Yöntemleri

Bird (2006) rekabetin yoğun olarak yaşandığı günümüz şartlarında iş-yaşam dengesinin örgütlerin hedeflerine ulaşmasında önemli bir avantaj sunduğunu ve iş-yaşam dengesini sağlamanın sadece çalışanların sorumluluğunda olmadığını hem çalışanın kendisinin hem de örgütün bireye karşı sorumlulukları olmak üzere iki ayağı olduğunu belirtmiştir.

2.2.1. Çalışanların kendi iş-yaşam dengesini sağlaması

En iyi iş-yaşam uygulaması kişiden kişiye değişmesinden dolayı çalışanın kendi iş-yaşam dengesini sağlamadaki rolü önemlidir (Bird, 2006). İş yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bireyle ilgili olanlar, Guest (2002)'in yapmış olduğu çalışmada bireysel faktörler başlığı altında; iş adaptasyonu, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve baş etme, cinsiyet, yaş, hayat ve kariyer basamakları olarak, Duxbury ve Higgins (2003)'in çalışmada ise demografik özellikler başlığı altında; yaş, eğitim, sosyo-ekonomik statü, oturulan semt, aile tipi ve cinsiyete göre; iş tipi, çalışılan sektör, bağımlı bakımı olarak ifade edilmiştir. Bu faktörler bireyin kendi iş-yaşam dengesini sağlamasında etkili olmaktadır.

Yapılan bazı çalışmalarda iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik bireysel yöntemler tespit edilmiştir. Kreiner, Hollensbe ve Sheep (2009) yapmış oldukları çalışmalarında bireysel taktiklerin; *davranışsal*, *fiziksel*, *zamansal* ve *iletişimsel* olmak üzere dört boyutu olduğunu belirtmişlerdir. Davranışsal boyutta; çalışan diğerleriyle temas ederek onların başarı hikayelerini kendisine adapte ederek, teknolojiyi işleri kolaylaştırmak için kullanarak, iş ve iş dışı yaşamdaki acil işleri önceliklendirerek, iş ve iş dışı yaşam arasında

nelerin bir diğetine geçebileceğini belirleyerek; fiziksel boyutta; çalışanlar iş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırları yöneterek; zamansal boyutta; çalışanlar çalışma zamanlarını ayarlayarak ve bunalmalarını önlemek için kısa süreli de olsa molalar vererek; iletişimsel boyutta; çalışanlar beklentilerini belirleyerek ve beklentilerine engel olanlarla yüzleşerek iş-yaşam dengesini sağlamaya katkıda bulunabilirler (Kreiner ve diğ., 2009). Duxbury ve Higgins (2003) ise çalışanların; organize olarak, hedeflerini belirleyerek, küçük şeyleri dert etmeyerek, hayattan zevk almaya çalışarak, hoşuna giden bir işte çalışarak, destekleyici bir eş bularak, egzersiz yaparak iş-yaşam dengelerine katkıda bulunabileceklerini belirtmiştir.

2.2.2. Örgütün çalışanların iş-yaşam dengesini sağlaması

İş-yaşam dengesi kavramının öneminin anlaşılmasına başlamasıyla birlikte örgütler; çalışanlarının iş-yaşam dengesini sağlayabilmek adına “aile dostu programlar” ve iş-yaşam dengesini koruyabilmek adına “destek programları” icra etmektedirler (Sığrı ve Gürbüz, 2019). Bu sayede örgütler, yetenekli personeli kendine çekmeyi ve/veya elde tutmayı başarabilmektedirler (Rodríguez-Sánchez, González-Torres, Montero-Navarro ve Gallego-Losada, 2020). Khateeb (2021) yapmış olduğu literatür taramasında örgütlerin iş-yaşam dengesi uygulamalarını; yer/zaman esnekliği, maddi olmayan faydalar, iş dışı faaliyetler ve işveren faaliyetleri olmak üzere 4 ana başlık altında toplamıştır (Tablo 2.2).

2.2.2.1. Yer ve zaman esnekliği

Esnek çalışma; iş verenin tüm çalışanları aynı anda işte istediği zamanı belirledikten sonra geri kalan çalışma zamanının çalışanlar tarafından belirlenmesidir (Baltes, Briggs, Huff, Wright ve Neuman, 1999). Bu sayede çalışan kendi durumuna göre işe erken veya geç gitmekte ve özel hayatındaki işleri de yapabilme fırsatı yakalayabilmektedir. Sıkıştırılmış iş zamanı uygulamasında; çalışan haftanın beş günü çalışmak yerine, bazı iş günlerinde daha uzun çalışarak daha az iş günü yapmaktadır (Saltzstein, Ting ve Saltzstein, 2001). Yer esnekliği; çalışanların işlerini yaptıkları yer hakkındaki kontrol derecesidir (Hill, Hawkins, Ferris ve Weitzman, 2001). Gelişen bilgi teknolojileri sayesinde ve Kovid-19 pandemisinin de hızlandırıcı etkisiyle birlikte artan uzaktan çalışma yöntemi ile çalışanlar iş yerine gitmeden de işlerini yapabilir hale gelmişlerdir. İş/görev paylaşımında; özellikle zaman tahdidi olan görevlerde aynı bölümde çalışanlar arasında sorumluluk paylaşılır ve bu sayede hem işler zamanında yetişmekte hem de personelin üzerindeki yük alınmış olmaktadır (Khateeb, 2021). Bazı çalışanlar sıkıştırılmış iş zamanı uygulamalarıyla, mola ve izin saatlerinden kısararak aralıksız çalışarak işi daha erken terk

etme imkânı yakalamakta ve gün içerisinde daha çok iş dışı zamana sahip olabilmektedirler (Rodríguez-Sánchez ve diğer., 2020). Ayrıca kısa iş günü, yıllık saat uygulaması, yarı-zamanlı iş, gönüllü az çalışma, dönemlik çalışma, haftalık standart olmayan çalışma gibi zaman esnekliği uygulamaları da mevcuttur (Khateeb, 2021).

2.2.2.2. Maddi olmayan faydalar

Maddi olmayan faydalar; aile desteği, yemek kuponu, eğitim ve geliştirme, öğrenim izni, günlük izin, ücretsiz izin, esnek yıllık izin, doğum/evlilik izni, kariyer imkânı, stres danışmanlığı, finansal tavsiyeler ve çocuk bakım imkânını kapsamakta (Khateeb, 2021) ve örgütlerinin sadece kendi çıkarına odaklanmadığını, çalışanların kendilerine de değer verildiğini düşünmelerini sağladığından dolayı, çalışanlar üzerinde en olumlu etkiyi bırakan faktörlerdir (Haider, Aamir, Hamid ve Hashim., 2015). Çocuk bakım imkânı, masraflı olması ve bu imkândan faydalanmayan çalışanların gereksiz bulması gibi sakıncaları olmasından dolayı çoğu örgüt tarafından tercih edilmemektedir (Rodríguez-Sánchez ve diğer., 2020). Esasında; çalışanlara finansal girdisi olmayan ama sosyal yaşamlarını kolaylaştırıcı etkisi olan bu unsurlar, örgütlere maddi yük getirdiğinden dolayı pek yaygın bir şekilde kullanılmamaktadır (Rodríguez-Sánchez ve diğer., 2020).

Tablo 2.2. İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları

<i>Yer/Zaman Esnekliği</i>	<i>Maddi Olmayan Faydalar</i>	<i>İş Dışı Faaliyetler</i>	<i>İşveren Faaliyetleri</i>
-Esnek Zaman -Uzaktan/Evden Çalışma -Tele-İletişim -Görev Paylaşımı -İşi Paylaşma -Mola Düzenlemeleri -Dinlenme Zamanı -Kısa İş Günü -Yıllık Saat Uygulaması -Yarı-Zamanlı İş -Sıkıştırılmış İş Zamanı -Gönüllü Az Çalışma -Dönemlik Çalışma -Haftalık Standart Olmayan Çalışma	-Aile Desteği -Yemek Kuponu -Eğitim ve Geliştirme -Öğrenim İzni -Günlük İzin -Ücretsiz İzin -Esnek Yıllık İzin -Doğum/Evlilik İzni -Kariyer İmkânı -Stres Danışmanlığı -Finansal Tavsiyeler -Çocuk Bakım İmkânı	-Sosyal Faaliyetler -Spor -Toplum Hizmeti -Mesleki Sağlık	-İş Ortamı -Güçlendirme -Sosyal Pazarlama -Sağlık İndirimi

Kaynak: Khateeb, F. R. (2021). Work Life Balance—A Review of Theories, Definitions and Policies. *Cross Cult. Manag. J.*, 27-55.

2.2.2.3. İş dışı faaliyetler

Örgütün çalışanlarına sağlamış olduğu, ofis dışında, iş yeri arkadaşlarıyla beraber icra edebilecekleri yabancı dil öğrenimi, spor, sosyal faaliyetler vb. personelin bu faaliyetler için ekstra zaman ayırmasını önlemekte ve örgütte kalma fikrini olumlu etkilemektedir (Rodríguez-Sánchez ve diğer., 2020).

2.2.2.4. İşveren faaliyetleri

İş verenin çalışanların gelişimi, başarısı, güçlendirilmesi vb. faaliyetleriyle ilgileniyor algısı yaratmak için yapılan; iyi bir iş ortamı sağlamak, çalışanları güçlendirmek, sosyal pazarlama ve çalışanlar için sağlık indirimi sağlamak gibi faaliyetlerdir.

2.3. İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Guest (2002) yapmış olduğu çalışmada iş-yaşam dengesini etkileyen hususları; *bireysel* (iş adaptasyonu, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve baş etme, cinsiyet, yaş, hayat ve kariyer basamakları) ve *örgütsel* (iş talepleri, örgüt kültürü, iş dışı yaşam talepleri ve kültürü) olmak üzere ikiye ayırmıştır. Rodríguez-Sánchez ve diğer. (2020) İspanya, Almanya ve Fransa'daki uluslararası şirketlerde yaptıkları araştırmalarında bu şirketlerin yetenekli personeli işte tutabilmek adına çeşitli iş-yaşam dengesi sağlama yöntemleri kullanmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Bosch, Las Heras, Russo, Rofcanin ve i Grau, (2018) araştırmalarında; kadın-erkek eşitsizliğinin yüksek oranda olduğu ülkelerde aile yaşamını destekleyen amir davranışının çok daha önemli olduğunu ve iş-yaşam dengesini sağlamakta kritik olduğunu bulmuşlardır.

Duxbury ve Higgins (2003) ise yapmış oldukları çalışmada iş-yaşam dengesini etkileyen hususları; *iş talepleri* (iş tipi, işte geçirilen vakit, seyahat zorunluluğu, eğitime ayrılan zaman, iş stresi), *demografik özellikler* (yaş, eğitim, sosyo-ekonomik statü, oturulan semt, aile tipi ve cinsiyete göre; iş tipi, çalışılan sektör, bağımlı bakımı) ve *iş dışı talepler* (aile sorumlulukları, çocuklara, ev işlerine, yaşlılara, gönüllü faaliyetlere ayrılan zaman) olmak üzere üçe ayırmışlardır. Artan iş talepleri çalışanların işte daha fazla vakit harcamasına bazen de bitmeyen işin eve götürülmesine neden olabilmektedir. Uzun çalışma saatleri aile ve özel yaşama daha az zaman ayrılmasına yol açmaktadır. İş baskısı ve bireyin gerçekleştirmesi gereken sosyal roller neticesinde düşük seviyede iş-yaşam dengesi ortaya çıkmaktadır (Saraswati ve Lie, 2020).

Brough, Timms, Chan, Hawkes ve Rasmussen (2020) literatür çalışmalarında iş-yaşam dengesini etkileyen hususları; *işle ilgili talepler* (zamansal, bilişsel, duygusal, fiziksel talepler) ve *kaynaklar* (zamansal, bilişsel, duygusal, fiziksel kaynaklar), *aileyle ilgili talepler ve kaynaklar* ve *diğer işle ilgili olmayan hususlar* (kişilik, sosyo-ekonomik statü, medeni durum, farkındalık) şeklinde ifade etmişlerdir. Haar, Roche ve Brummelhuis (2017) araştırmalarında iş kaynaklarının (yeterlilik, destek, özerklik ve ilişkililik) işe tutulmayı olumlu etkilediğini ve işe tutulmanın da iş-yaşam dengesini artırdığını bulmuşlardır. Yadav ve Sharma (2021) hizmet sektöründe yapmış oldukları çalışmalarında; aile dostu uygulamalar ve amir desteğinin iş-yaşam çatışmasını olumsuz yönde etkilediğini bulmuşlardır. Thilagavathy ve Geetha (2021), iş arkadaşlarının, amirlerin desteklerinin ve özellikle çift kariyerli eşlerde eş desteğinin iş-yaşam dengesini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir.

Yapılan çalışmalar; iş-yaşam dengesi kavramının ülkelere, kültürlere göre de içeriğinin değiştiğini ortaya koymaktadır. Collins (2007) yapmış olduğu araştırmada; sosyal demokrat ülkelerde liberal ekonomiye sahip ülkelere oranla çalışanların özel yaşamları için daha fazla zamanlarının olduğunu, yasalarla ilave haklar verildiğini, çalışma yaşamının insanların lehine olacak şekilde düzenlendiğini ve bu nedenle iş-yaşam dengesinin ülkeden ülkeye değiştiğini belirtmiştir. Lunau, Bamba, Eikemo, van Der Wel ve Dragano (2014) Avrupa’da yaptıkları araştırmalarında; refah seviyesinden kaynaklı olarak iş-yaşam dengesinin İskandinav ülkelerinde iyi seviyede, güney ve doğu Avrupa ülkelerinde ise düşük seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Duxbury ve Higgins (2003) ise yapmış oldukları çalışmada iş-yaşam dengesinin sonuçlarını *örgütsel* (örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi, işten ayrılma niyeti, devamsızlık), *ailesel* (aile uyumu, aile yaşamı tatmini, ebeveynlik tatmini, pozitif ebeveynlik, aile bütünleşmesi), *işle ilgili* (algılanan stres, depresyon, tükenme, yaşam tatmini, algılanan fiziksel sağlık) ve *toplumsal sonuçlar* (sağlık sistemini kullanmak) olmak üzere dörde ayırmışlardır. Brough, Timms, Chan, Hawkes ve Rasmussen (2020) ise; iş-yaşam dengesinin sonuçlarını *işle ilgili* (iş tatmini, işten ayrılma, işten ayrılma niyeti, işe tutulma, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, iş katılımı, kariyer, iş stresine etkileri), *aileyle ilgili* (aile tatmini, aile işlerinin yürümesi, aile performansına etkileri), *diğer işle ilgili olmayan hususlar* (akıl sağlığı) şeklinde ifade etmişlerdir.

Olumlu iş-yaşam dengesi tecrübeleri; çalışanların iş tatminini sağlamakta, hem iş hem de özel yaşamlarının kalitesini artırmakta, iş ve özel yaşamlarında hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır (Spinks, 2004). İş-yaşam dengesi; çalışanların moralinin yükselmesini, örgütün yetenekli insanları elde tutabilmesini ve örgüt dışı yetenekli insanlar için cazibeli olmasını, iş tatminini, çalışan bağımlılığı ve motivasyonunun artmasını ve çalışanlar arası ilişkilerin gelişmesini sağlamaktadır (Bird, 2006). Matsuo, Suzuki, Takayama, Shibata ve Sato (2021) Kovid-19 pandemi döneminde Japonya’da hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında 1368 hemşireden 975’inin iş-yaşam dengesini sağlayamadıkları için işlerini bırakmak istediklerini bulmuşlardır.

Literatür taramasında, yapılan çalışmalarda iş-yaşam dengesi uygulamalarının, çalışanların devamsızlığını azalttığının tespit edildiği görülmüştür. Johnson & Johnson firmasında iş-yaşam dengesi uygulamalarından aile sorunları için izin verme politikaları ve esnek zaman uygulamalarını kullanan çalışanlarda devamsızlığın yüzde 50 oranında azaldığı tespit edilmiştir (Lockwood, 2003). Higgins, Duxbury ve Johnson (2004) Kanada sağlık sistemi kayıtlarına göre bireylerin iş-yaşam dengesinin sağlanamaması kaynaklı yıllık ortalama 14 milyar Kanada doları harcadığını belirtmişlerdir. Bu durum iş-yaşam dengesini sağlayamamanın sonuçları itibariyle maddi bedelinin sadece ilgili birey veya örgütler tarafından değil tüm toplum tarafından da ödendiğini göstermektedir.

Guest (2002) iş-yaşam dengesinin sonuçlarını; iş ve yaşam tatminine, akıl sağlığına, iyi oluşa, strese, iş/iş dışı yaşam davranış/performansına, iş/iş dışı yaşamda diğerlerine etkileri şeklinde ifade etmiştir. Ferreira ve Gomes (2023) Avrupa’da 27 ülkeyi kapsayan araştırmalarında Kovid-19 pandemi süresince sürekli kapanmaların olduğu ve insanların evden çalışmak zorunda oldukları dönemde evden çalışmanın; iş-yaşam dengesine olumsuz etkileri olduğunu, algılanan örgütsel destek ve psikolojik dayanıklılığın evden çalışmanın iş-yaşam dengesine etkisine aracılık ettiğinde ise; iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyerek çalışanların stresini azalttığını ve iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Lockwood (2003) iş-yaşam dengesinin; çalışanların ihtiyaçlarını karşılarken örgütlerin de başarılı bir şekilde hedeflerine ulaşmasını sağladığı için hem amirler hem de çalışanlar açısından kazan-kazan avantajı sunduğunu ifade etmektedir.

2.4. İş-Yaşam Çatışması Kavramı ve Boyutları

Literatürde iş-yaşam çatışması hakkında, her ne kadar ilk zamanlarda yapılan araştırmalarda sadece işin aile hayatına etkisi ele alınsa da sonrasında yapılan

araştırmalarda; *işten aileye* ve *aileden işe* olmak üzere (Allen ve diğer., 2000) iki farklı ama birbiriyle ilişkili yapı içeren iki boyutta ele alınmaktadır (Frone, 2003). Yapılan araştırma sonuçları; işten aileye çatışmanın daha çok gözlemlendiğini ve işin aileye olan etkisinin, ailenin işe olan etkisinden daha fazla olduğunu ve daha çok çatışmaya yol açtığını ortaya koymuştur (Parasuraman ve Greenhaus, 2002). Bu çalışma, işe dair kullanılan BİT'in çalışanlara etkileriyle alakalı olduğu için, iş-yaşam çatışması kavramı altında, işin çalışanın iş dışı yaşamına olan muhtemel etkileri ele alınacaktır.

2.4.1. Rol çatışması kuramı

İlk olarak Kahn ve diğer. (1964)'in çalışmasında karşımıza çıkan iş-aile çatışması kavramı; birbiriyle bir dereceye kadar uyumsuz olan iş ve aile alanlarından kaynaklanan bir çeşit roller arası çatışma olarak öne sürülmüştür (akt. Bruck, Allen ve Spector, 2002). Rol teorisine göre; iş-yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda ortaya çıkan iş-yaşam çatışması; iş veya aile rollerinden birine daha fazla önem verilmesi durumunda ortaya çıkan roller çatışmasıdır (Sığırı ve Gürbüz, 2019).

Greenhaus ve Beutell (1985), yapmış oldukları çalışmalarında literatürü incelemiş ve iş-aile çatışmasının *zaman*, *gerginlik* ve *davranış* esaslı çatışma olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıktığını tespit etmişlerdir. Zaman esaslı çatışma; Kaynakları Tüketme Kuramının bir biçimi olan (Edwards ve Rothbard, 2000) ve bir rol performansı için ayrılan zaman içerisinde, diğer rol performansı için zaman ayırlamaması durumudur (örneğin; mesai saatleri içerisinde diğer rollere vakit ayırlamaması) (Parasuraman ve Simmers, 2001). Gerginlik esaslı çatışma; bir alanda stresin veya gerginliğin artmasından dolayı diğer alandaki performansı olumsuz etkilemesidir (Bruck ve diğer., 2002) (örneğin; iş kaynaklı sıkıntı, gerginlik veya tükenmişliğin aile performansını etkilemesi). Davranış esaslı çatışma ise bir alanda sergilenen davranışların diğer alandaki rol performansını olumsuz etkilemesidir (Greenhaus ve Powell, 2006) (örneğin iş yerindeki rol davranışlarının, evde de sergilenmesinin yol açtığı çatışma hali).

2.4.2. Kaynakları tüketme (Resource drain) kuramı

Her biri zaman, enerji ve istikrar gerektiren çoklu rollerin toplam talebi rol gerginliğinde *fazla yük* (çoklu rollerle ilgili toplam zaman ve enerji talebi, rollerin eşit veya rahat bir şekilde icrasına imkân vermeyecek kadar büyük olduğunda ortaya çıkar) ve *engelleme* (çatışma taleplerinin çoklu rollerin gerekliliklerini yerine getirilmesini zorlaştırdığında ortaya çıkar) olmak üzere iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Higgins ve

Duxbury, 1992). Kıtık prensibi üzerine kurulu olan (Khateeb, 2021) Kaynakları Tüketme Kuramı; zaman, ilgi ve enerji gibi kısıtlı olan kaynakların bir yaşam alanından diğer yaşam alanına aktarıldığında, aktaran alanda artık müsait kaynağın kalmayacağını ve kaynakların kalmaması (zaman, enerji ve para gibi) durumunun da stres, tükenmişlik (Frone, 2003) ve hayat kalitesinde azalmaya (Greenhaus ve Powell, 2006) yol açacağını önermektedir. Telafi Kuramı'nda; bir yaşam alanındaki eksikliğin diğer alanda telafi edilmesi söz konusuyken, Kaynakları Tüketme Kuramı'ndaki kaynak aktarma durumu, diğer alandan bağımsız ilerlemektedir (Edwards ve Rothbard, 2000).

Temellerini Rol ve Kaynakları Tüketme Kuramları'ndan alan Çatışma Kuramı'na göre; zaman ve enerji gibi kısıtlı kaynaklara bağlı olarak çalışan insanların, ana hayat alanları farklı normlar ve gerekliliklerden ötürü, birbirinden farklılıklar içerebilir ve bundan dolayı; bir alanda yükselen rol performansı, diğer alanın rol performansının düşmesine yol açmaktadır (Michel, Clark ve Beiler, 2013). Netice itibariyle kurama göre iş-yaşam çatışması; aynı anda iki veya daha fazla hayat alanından (örneğin iş, aile veya yaşam) kaynaklanan baskı sonucu seçilen bir tarafın diğer tarafta uyumu engellemesiyle ortaya çıkan çatışma durumudur (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983).

2.4.3. Dağılma/Taşma (olumsuz) kuramı

Dağılma/Taşma Kuramı'na (olumsuz boyutuna) göre; iş-yaşam çatışması, iş ve iş dışı yaşamın bir diğerini olumsuz yönde etkilemesidir (Belsky ve diğer., 1985). Olumsuz dağılma/taşma durumunda; çalışanlar iş kaynaklı stres ve gerginlik dolayısıyla aile yaşamına yeteri kadar zaman ayıramadığı tespit edilmiştir (Higgins ve Duxbury, 1992). Greenhaus ve Parasuraman (1987) iş ve iş dışı kaynaklı stresin sebepleri ve sonuçları için geliştirdikleri modelde; iş kaynaklı stresin (örneğin işe uyum sorunu, kariyerde başarısızlık vb.) yorgunluk, gerginlik, aileye karşı ilgisizlik gibi sorunlara yol açarak, evlilik ve akıl sağlığı sorunlarına hatta intihara sebep olabileceğini bulmuşlardır.

2.4.4. Sınır (Border and boundary) kuramı

Sınır Kuramı'na göre; iş ve aile yaşamı arasında *fiziksel* (ilgili davranışın evde mi yoksa iş yerinde mi gerçekleşiyor?), *zamansal* (ilgili davranış iş saatinde mi yoksa dinlenme zamanında mı gerçekleşiyor?) ve *psikolojik* (bireyin hangi düşünce, davranış ve duygu kalıplarının hangi alan için uygun olduğunu kendine göre belirlemesidir) olmak üzere üç çeşit sınır bulunmaktadır (Clark, 2000). Bu üç çeşit sınır kapsamında, iş ve özel yaşam arasında geçişler söz konusu olmaktadır (Ashforth ve diğer., 2000). Örneğin; işte

yaşanan bir sorun özel hayatı etkilemesiyle psikolojik sınır, evde/uzaktan çalışan bir kişi, aile üyeleri veya arkadaşlar ile çalışırken her muhatap olduğunda fiziksel sınır ve ailesiyle beraber vakit geçirirken, işle ilgili yaptığı telefon görüşmeleriyle de zamansal sınır aşılabilmekte ve çatışma yaşanabilmektedir (Clark, 2000).

2.5. İş-Yaşam Çatışmasını Önlemek İçin Yapılacak Faaliyetler

Literatürde iş-yaşam çatışmasını önlemek için yapılacak faaliyetler; kişisel ve örgütsel faaliyetler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Frone, 2003). Hall (1972) iş-yaşam çatışması ile baş edebilmek adına kişisel faaliyetleri: (I) *Yapısal rolün yeniden tanımlanması* (rol aktivitelerini azaltma, rol seti dışından rol desteği alma, aile vb. rol seti içinden rol desteği alma, rol belirleyici ile problemleri çözme, rol birleştirme, rolün sosyal tanımını değiştirme), (II) *Kişisel rolün yeniden tanımlanması* (öncelikleri belirleme, rolleri bölümlenme ve ayırma, rol taleplerini gözden geçirmek, rollere karşı tutumları değiştirmek, rolleri elemek, roller arasında dikkat rotasyonu yapmak, kendini ve çıkarlarını geliştirmek), (III) *Tepkisel rol davranışı* (daha iyi planlama ve organize olma, bilinçsiz strateji, daha sıkı çalışmak) olmak üzere üçe ayırmıştır.

Becker ve Moen (1999) eşlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde yapmış olduğu araştırmada, bu ailelerin iş-yaşam çatışmasına karşı geliştirmiş oldukları stratejileri: (I) *Limitler Belirleme* (eve iş getirmeye ve çalışma saatlerine limit koyma, seyahat gerektiren görevleri ve taşınmayı gerektiren terfiyi reddetme), (II) *İş veya Kariyer* (erkeğin kariyeri, kadının işi seçmesi gibi bir tarafın kariyer yaparken diğerinin ev işlerine odaklanması), (III) *Ödünleşim* (eşlerden birinde kariyer fırsatı oluştuğunda diğer tarafın kariyerinden ödün vermesi) olmak üzere üç grupta toplamışlardır.

İş-yaşam çatışmasını önlemek için yapılan örgütsel faaliyetler; iş-yaşam dengesi bölümünde bahsedilen aile dostu uygulamalar, esnek çalışma düzenlemeleri, izinler vb. örgütlerin icra ettiği faaliyetleri kapsamaktadır.

2.6. İş-Yaşam Çatışmasını Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Frone (2003); her ne kadar aileden iş ve işten aileye olmak üzere iki farklı çatışma boyutunun olsa da esasında yapılan araştırmaların her ikisinin de aynı faktörlerden etkilendiğini ortaya koyduğunu ve iş-yaşam çatışmasının öncüllerini de genel olarak *rol çevresi* (davranışsal katılım: iş veya aile yaşamına ayrılan zaman, psikolojik katılım: bireyin hangi rolü önemli gördüğü ve sosyal rol kimliği olarak ifade ettiği, rolle ilgili stres

faktörleri ve etkileri, rolle ilgili kaynaklar) ve *kişilik* olarak belirtmiştir. Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, (2011) literatürü gözden geçirme çalışmalarında iş-yaşam çatışmasının öncüllerini; iş faktörleri, aile faktörleri, demografik özellikler ve kişilik olmak üzere dört ana başlık altında toplamışlardır (Tablo 2.3).

Tablo 2.3. İş-Yaşam Çatışması Öncülleri

İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI ÖNCÜLLERİ	
İş Faktörleri	*İş Karakteristikleri <i>Örgütsel görev süresi, iş görev süresi, iş tipi, maaş, görev çeşitliliği, iş özerkliği, esnek program, aile dostu örgüt</i> *Sosyal Destek <i>Örgütsel, amir ve iş arkadaşı desteği</i> *Role Katılım <i>İşe katılım, iş odaklılık</i> *İş Rol Stres Unsurları <i>İş rol çatışması, iş rol belirsizliği, iş rol fazla yükü (iş zaman talepleri)</i>
Aile Faktörleri	*Aile Karakteristikleri <i>Çalışan eş, aile iklimi, ailenin geliri</i> *Sosyal Destek <i>Aile desteği, iş desteği</i> *Role Katılım <i>Aileye katılım, aile odaklılık</i> *Aile Rol Stres Unsurları <i>Aile rol çatışması, aile rol belirsizliği, aile rol fazla yükü (aile zaman talepleri, ailevi talepler)</i>
Demografik Özellikler	*Cinsiyet *Medeni Durum *Ebeveynlik Durumu
Kişilik	*Kontrol Odağı *Olumsuz Etkiler

Kaynak: Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. ve Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.

Grzywacz ve Marks (2000) beş faktör kişilik analizi kapsamında nörotik kişiliğin olumsuz dağılma/taşma ile daha çok ilişkili olarak iş-yaşam çatışmasına sebep olduğunu, dışa dönük kişilik özelliğinin ise olumlu dağılma/taşma ile daha çok ilişkili olarak iş-yaşam çatışmasını azalttığını tespit etmişlerdir. Kim ve Cho (2020) daha düşük sosyoekonomik durumdaki çalışanlarda iş yaşam çatışmasının akıl sağlığına olan etkisinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Higgins ve Duxbury (1992), iş-yaşam çatışmasıyla ilgili iş stres faktörlerini; rol belirsizliği, rol çatışması, zihni ve fiziksel çaba, kaliteli iş baskısı, sıkı ve çok çalışma baskısı şeklinde ifade etmişlerdir. Eby ve diğer. (2005) işe ayrılan fazla zamanın arttıkça iş-yaşam çatışmasının arttığını fakat destekleyici örgüt kültürü veya amirin iş-yaşam çatışmasını azaltmada faydalı olduğunu tespit etmişlerdir.

Parasuraman ve Greenhaus (2002) bireysel farklılıkları ortaya koymak için kişiliğin yanında demografik özelliklerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmişlerdir. Sığrı ve Gürbüz (2019) yapılan araştırmalarda kadınların daha çok iş-aile çatışmasına maruz kaldıklarının tespit edildiğini belirtmişlerdir. Bu konuyla ilgili destekleyen araştırmalar (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Gordon ve Whelan-Berry, 2004) olmakla birlikte Eby ve diğer. (2005) literatürü gözden geçirme çalışmalarında erkeklerin veya kadınların hangisinin daha çok iş-yaşam çatışmasına maruz kaldığına dair farklı sonuçlar elde edildiğini tespit etmişlerdir. Parasuraman ve Greenhaus (2002) sadece rol baskılarındaki cinsiyet farklılıklarına bakmaktan ziyade cinsiyetin diğer değişkenlerle birlikte (iş karakteristikleri, iş tecrübesi ve aile katılımı) bireyin iş ve aile yaşamı sonuçlarını nasıl etkilediğini incelemenin daha faydalı olacağını belirtmişlerdir.

Kovid-19 Pandemi döneminde hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada; stresli ve yoğun mesai ortamından sonra aile ve/veya özel yaşamıyla ilgilenmek için hem enerjisi hem de zamanı kalmayan hemşirelerin yüksek seviyede iş-yaşam çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir (Karakurt, Erden ve Çelik, 2023). Bireyin aile veya iş rollerinden birisini diğerinden daha önemli olarak algılaması nedeniyle yaşamında diğer rol kadük kalmakta ve tercihinin göre ya işten aileye ya da aileden işe çatışma ortaya çıkmaktadır (Carlson ve Kaçmar, 2000). Kaynakların Korunması Kuramı'na göre; iş-aile yaşamı ilişkisinde birisi diğerinin alanına müdahalede bulunduğu, kaynağı sınırlı olan birey, doğal olarak bir diğerinin kaynağından tüketmeye başlamakta ve bu da neticesinde strese ve çeşitli sorunlara yol açmaktadır (Perry, Carlson, Kacmar, Wan ve Thompson, 2023). Çalışanların iş yerinden aile yaşamına, aileden de iş yaşamına destek görmeleri stresle mücadelelerine yardım etmekte ve bu destek çalışanlar tarafından iş-yaşam çatışmasının azaltılmasında potansiyel kaynak olarak kullanılmaktadır (Frone, 2003).

Frone (2003) ayrıca kendisinden önce yapılan çalışmalarda; iş stresi ve tatminsizliğinin de iş-yaşam çatışmasını arttıran faktörler olarak tespit edildiğini ifade etmiştir. Şirketlerin maliyetleri azalmak adına yapmış oldukları personel azaltma politikaları; kalan çalışanların iş yükünü artırmakta, aynı seviyede beklenen kalite ve miktarda iş taleplerini yetiştirmeye uğraşan çalışanlarda bu durum strese, tatminsizliğe ve neticesinde iş-yaşam çatışmasına yol açmaktadır (Sundaresan, 2014). Strese sebep olan iş yükü sadece işten ayrılanlar kaynaklı artmamakta, ayrıca; çalışma saatlerinin uzunluğu, iş güvenliği, yeni teknolojiler, iş kontrolü ve iş için gerekli yetenekler de iş yükünün artmasına sebep olabilmektedirler (Gallie, 2005). Artan bu iş yükü çalışanın gerilmesine

sebebiyet vermekte ve bu durum çalışanın sağlığı ile iyi oluşunu olumsuz etkilemektedir (Roe ve Zijlstra, 1999). Ayrıca bu iş yükü ve baskısı; çalışanı strese sokarak devamsızlık, düşük motivasyon, yüksek işten ayrılma oranları, düşük performans, kazalar, hatalar, alkol bağımlılığı, tükenmişlik gibi sorunlara yol açarak hem örgüt hem de çalışanlar için sosyal ve ekonomik zararlara sebep olabilmektedir (Saraswati ve Lie, 2020).

Allen ve diğer. (2000) iş-yaşam çatışmasının çalışanlara; *işle ilgili* (iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş devamsızlık, iş performansı, kariyer tatmini ve başarısı), *işle ilgili olmayan* (yaşam/evlilik/aile/boş zaman tatmini, aile performansı) ve *stresle ilgili* (genel psikolojik gerginlik, zihinsel/bedensel semptomlar, depresyon, tükenmişlik, işle/aileyle ilgili stres) olmak üzere toplam üç boyutta etkisi bulunduğunu tespit etmişlerdir (Tablo 2.4). Anderson, Coffey ve Byerly (2002) iş-yaşam çatışmasının; iş-yaşam tatminini azalttığını, işten ayrılma niyetini arttırdığını ve stres seviyesini yükselttiğini bulmuşlardır. Piotrkowski 1979 yılında yapmış olduğu araştırmada; işten enerjisi tükenmiş bir şekilde gelen çalışanın aile hayatıyla yeteri kadar ilgilenemediğini ve bu durumun gerginliğe ve çatışmaya yol açtığını tespit etmiştir (akt. Podmore, 1981).

Tablo 2.4. İş-Yaşam Çatışmasının Sonuçları

İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASININ SONUÇLARI		
<i>İşle İlgili Sonuçlar</i>	<i>İşle İlgili Olmayan Sonuçlar</i>	<i>Stresle İlgili Sonuçlar</i>
İş tatmini	İş tatmini	Genel psikolojik gerginlik
Örgütsel adanmışlık	Evlilik tatmini	Fiziksel belirtiler
İşten ayrılma niyeti	Aile tatmini	Depresyon
Devamsızlık	Aile performansı	Madde bağımlılığı
İş performansı	Boş zaman tatmini	Tükenmişlik
Kariyer tatmini		İşle ilgili stres
Kariyer başarısı		Aile ile ilgili stres

Kaynak: Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.

Frone (2003) iş-yaşam çatışmasının sonuçlarını genel olarak *rolle ilgili* (aile tatminsizliği, ailesel sıkıntı, zayıf ailesel rol performansı) ve *genel sağlıkla ilgili* (akıl ve beden sağlığı, iyi oluş, çalışanın sağlıkla ilgili davranışları) olmak üzere iki başlık altında toplamıştır. Eby ve diğer. (2005) yapılan çalışmalarda iş-yaşam çatışmasının; *rolle ilgili olarak*; düşük iş tatminine, işten ayrılma niyetine, düşük kariyer tatminine (bazı araştırmalarda cinsiyet ve yaşa göre değişkenlik gösterdiği bulunmuştur), tükenmişliğe, iş ve aile yaşamının kalitesinin düşmesine, düşük aile tatminine, *genel sağlıkla ilgili olarak*; fiziksel sağlık şikayetlerine, ciddi depresyona, düşük yaşam tatminine, hiper tansiyona,

anksiyete bozukluklarına, madde ve alkol bağımlılığına yol açtığının bulunduğunu belirtmişlerdir.

Greenhaus ve Beutell (1985) iş veya aile stres faktörlerine maruz kalmanın sinirlilik ve yorgunluğa yol açtığı ve aile veya iş hayatının taleplerini karşılayamaz hale getirdiğini ve yüksek seviyede iş veya aile rollerine katılımın ise aile veya iş hayatının kalitesini düşürdüğünü belirtmişlerdir. Gemmano, Manuti, Girardi ve Balenzano (2023) çift gelirli ve en az bir çocuğu olan aileler üzerinde yaptığı araştırmalarında tekno-stresin iş-yaşam çatışmasına, iş yaşam çatışmasının da tükenmeye yol açtığını tespit etmişlerdir. Yüksek seviyede iş-yaşam çatışması sosyal davranış bozukluklarına da yol açabilmektedir (Frone, Russell ve Barnes, 1996).

Fan ve Moen (2023) Amerika’da Kovid-19 pandemisi sürecinde uzaktan çalıştıktan sonra hibrid veya ofis düzenine dönen çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında; ofis düzenine dönenlerden çocuk veya yaşlı bakımıyla uğraşanların daha stresli olduklarını, daha çok iş-yaşam çatışması yaşadıklarını fakat hiç bakım sorumluluğu olmayanlara göre daha çok iş-yaşam tatmini yaşadıklarını, hibrid çalışmaya geçenlerden ise daha eğitimsiz ve azınlık olan erkeklerin iyi oluşlarına daha olumlu etkileri, beyaz kadınların iş-yaşam talepleri daha fazla olduğu fakat bu talepleri karşılamak için yeterli zamanı ayarlayamadığı için tükenmişlik ve iş-yaşam çatışmasına yol açarak iyi oluşlarına olumsuz etkileri olduğunu bulmuşlardır.

2.7. İş-Yaşam Dengesi/Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Ryff (2013) psikolojik iyi oluşu etkileyen hususları araştırdığı ampirik çalışmasında; iş ve aile yaşamı ilişkisinin sonuçları itibariyle büyük ölçüde çalışanların psikolojik iyi oluşunu etkilediğini tespit etmiş ve yapılan çalışmaların iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşu zayıflattığını, işten aileye veya aileden işe olumlu dağılma/taşmanın ise daha iyi psikolojik iyi oluşu öngördüğünü ifade etmiştir. Grzywacz (2000) ise hem işten aileye hem de aileden işe olumlu dağılma/taşmanın psikolojik iyi oluş ve akıl sağlığını etkilediğini, olumsuz dağılma/taşmanın fiziksel sağlığı etkilediğini belirlemiştir. Olumlu dağılma/taşmanın olması, çalışanların sosyal ilişkilerini güçlendirmesini ve çalışanların iş esnasında yaşadığı bazı olumsuz olayların kötü etkilerinin engellenmesini sağlamaktadır (Cohen ve Herbert, 1996). İş ve aile rollerini yerine getirebilen ve bunlardan tatmin olan bireyler, bu rollerden sadece birini yerine getirebilen veya bir veya daha fazla rolden tatminsizlik yaşayanlara göre daha fazla iyi

oluşa sahiptirler (Rice, Frone ve McFarlin, 1992). İş ve yaşam rollerini yerine getirebilen bireylerde bir rolde elde edilen olumlu tecrübenin diğer role aktarılması söz konusu olmakta ve bunun neticesinde yaşanan olumlu geri dönüşler sayesinde bireyin fiziksel ve psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilenmekte, yaşam kalitesi ve iş tatmini artmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006). Yee, Miquel-Romero ve Cruz-Ros (2020) yapmış oldukları araştırmalarında çalışanların iş-yaşam koşullarını iyileştiren uygulamalar yaparak çalışanların iyi oluşlarını geliştiren örgütlerin çalışanların örgütte devamlılığını sağlayabildiklerini bulmuşlardır.

Örgütlerin iş-yaşam dengesini sağlamak adına yapmış oldukları uygulamalar (esnek iş saatleri, iş yerinde amirin aile yaşamını desteklemesi vb.); iş yeri talepleri ile aile sorumlulukları arasındaki çatışmaları azaltıp, çalışanların daha az stresli ve daha mutlu olmasını sağlayarak, akıl sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Jang, 2009). Avrupa’da yapılan bir araştırmada refah seviyesi yüksek olan, çalışanların aile yaşamını destekleyen kuralların olduğu ve iş-yaşam dengesinin sağlanabildiği ülkelerde çalışanların akıl sağlığı ve psikolojik iyi oluşları yüksek seviyede çıkmıştır (Lunau ve diğer., 2014). Higgins ve diğer. (2004) Kanada’da iş-yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle yapılan masrafları inceleyen raporlarında, 21. yüzyılda sağlık kavramından sadece fiziksel sağlık değil aynı zamanda psikolojik iyi oluşu da sağlık kavramına eklemenin gerekli olduğunu ve iş-yaşam dengesi sağlanamamasının fiziksel sağlık dışında psikolojik iyi oluşa da ciddi zararları olduğu ve bu durumun da sağlık sistemine yüksek seviyede maliyeti olduğunu belirtmişlerdir. Rexroth, Michel ve Bosch, (2017) iş-yaşam dengesini sağlayabilmeleri adına çalışanlara verilen farkındalık eğitiminin çalışanların iyi oluşlarını olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Eş, ebeveyn ve iş rollerinden birinin veya birkaçının yoksunluğu veya kısıtlılığı, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşunu kümülatif bir şekilde olumsuz etkilemektedir (Greenfield ve Marks, 2004). İşten aile yaşamına olumsuz dağılma/taşma olması ve/veya iş-yaşam çatışması durumu; çalışanlar ile aileleri için ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmekte ve iyi oluşlarına olumsuz etkileri olabilmektedir (Grzywacz, 2000). İş-yaşam çatışması; örgüte sadakati, iş tatminini ve iyi oluşu azaltmaktadır (Saraswati ve Lie, 2020). Emre ve De Spiegeleare (2021) araştırmalarında; uzun süren işe gidiş-dönüş zamanlarının çalışanların iş-özel yaşam dengesi ve iyi oluşlarına olan olumsuz etkisinde özerkliğin bu olumsuz etkiye karşı tampon olduğunu bulmuşlardır. Greenwood ve Anas (2021)’ın 15 ülkeyi kapsayan araştırmaları;

özellikle Kovid-19 pandemi döneminde, çalışanların %84'ünün iş-yaşam dengesini sağlayamaması nedeniyle iyi oluşları ve akıl sağlıklarıyla ilgili sıkıntılar yaşadıklarını ortaya koymuştur. Çalışma saatlerini aşan uzun toplantılar, belirsiz çalışma saatleri, zorunlu fazla mesai ve artan iş talepleri iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemekte ve çalışanların stres seviyesini artırmaktadır (Heiden, Widar, Wiitavaara ve Boman, 2021).

Günümüz iş dünyasında hem iş bitirme süreleri kısalmış hem de beklenen işin kalitesi yükselmiştir. Bu durum çalışanların iş yükünü artırmakta ve aile yaşamına yeterli ilgi ve zaman ayırmalarını zora sokmaktadır. Bireyler iş ve özel yaşamı arasında dengeyi sağlayamadıkları zaman hem akıl hem de fiziksel sağlıklarında sıkıntılar baş gösterebilmektedir (Collins, 2007). Yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri; çalışanların özel yaşamını olumsuz etkilemekte, stres seviyesini arttırmakta ve sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına, devamsızlığa, yüksek devir hızına, tatminsizliğe, tükenmişliğe, iyi oluşun azalmasına yol açmaktadır (Saraswati ve Lie, 2020).

Vinberg ve Danielsson (2021), İsveç'te Kovid-19 pandemi sürecinde yarısının devletten hiçbir maddi destek almadığı küçük ölçekli işletmelerin sahiplerinin/yöneticilerinin iş yoğunluğunun iş-yaşam dengeleri ve iyi oluşları üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmalarında; büyük çoğunluğunun işleri durma noktasına gelen bu işletmelerin sahipleri/yöneticileri alternatif çareler bulmaya çalışmış, işlerini kurtarmak adına gece gündüz çalışmış, neredeyse hiçbir özel hayatları kalmamış ve tüm bunların sonucu olarak küçük ölçekli işletmelerin sahiplerinin/yöneticilerinin psikolojik iyi oluşlarının olumsuz etkilendiğini tespit etmişlerdir. Greenwood ve Anas (2021), bazı işletmelerin iş-yaşam dengesini sağlayarak çalışanların akıl sağlığı ve iyi oluşlarını artırmak için; iş saatleri dışında işle ilgili mesajlaşma yaptırmadığını, iş ve ev yaşamı arasındaki sınırları net olarak belirlediğini ve çalışanlar ile yöneticiler arasında iletişimi mesai saatleri içerisinde açık tutmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

3. İŞ YERİNDE AİLE YAŞAMINI DESTEKLEYEN ÖRGÜT İKLİMİ

Çalışanların iş dışı ihtiyaçlarına önem vermek; onları sadece çalışan olarak görmenin ötesinde insan olarak değer vermenin bir göstergesidir. İş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi; örgütün iş-aile politika ve uygulamalarını kapsayan ve çalışanlarına iyi bir iş-yaşam dengesi tesis edebilmelerine yardımcı olacağı mesajını ilettikleri genel yaklaşımıdır (Thompson, Jahn, Kopelman ve Prottas, 2004). Örgütlerde iş-aile programlarının olması, çalışanların iş-aile ihtiyaçlarının karşılandığı anlamına gelmemektedir. Bu programların amirler tarafından ne kadar uygulandığı ve çalışanların iş-aile ihtiyaçlarının karşılanma algı seviyesinin de incelenmesi gerekmektedir (Jahn, Thompson ve Kopelman, 2003). Örneğin; amir desteklemediği sürece, çalışanların, kariyerlerine olumsuz etkisi olabilir korkusuyla, örgütün sunduğu esnek çalışma ve ailesiyle ilgili işler için izin isteme imkânlarını kullanmadıkları tespit edilmiştir (Judiesch ve Lyness, 1999).

3.1. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Kavramı ve Boyutları

Her ne kadar üzerinde anlaşılmış tek bir tanımı olmasa da genel olarak örgüt iklimi; örgüt politikaları, prosedürleri, uygulamaları, beklenen, desteklenen ve ödüllendirilen davranışlara dair çalışanlarca paylaşılan algı ve bunlara biçmiş oldukları anlam şeklinde ifade edilebilir (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013). Örgüt iklimi, psikolojik iklim ve örgüt kültürü birbirleriyle çok sık karıştırılan kavramlar (Halis ve Uğurlu, 2008) olduklarından dolayı bu kavramları kısaca açıklamanın, örgüt iklimi kavramının daha net ve kolay anlaşılmasını sağlayacağı ve böylece olası kavram kargaşasının önüne geçilebileceği değerlendirilmektedir. Psikolojik iklim; çalışanın iş ortamının iyi oluşuna etkisinin bireysel algılaması iken, bu algı örgütü oluşturan diğer bireylerce de paylaşılıp, örgüt çalışanların algısı olursa örgüt iklimi olmaktadır (Glisson ve James, 2002).

Örgüt kültürü ile örgüt iklimi arasındaki farka bakılacak olduğunda örgüt kültürü; örgütün adaptasyon ve entegrasyon sorunlarıyla uğraşırken keşfettiği, geliştirdiği veya ürettiği ve çalışanları tarafından doğru olarak kabul edilen ve inanılan temel varsayımlarken (Schein, 1990), örgüt iklimi; nispeten geçici, doğrudan kontrol edilebilen ve çoğunlukla sosyal çevrenin bu yönleriyle sınırlı olan, örgüt üyelerinin bilinçli algısıdır (Denison, 1996). Örgüt kültürünün örgütün davranış normlarını içerdiği, örgüt ikliminin

ise mevcut davranışları içerdği ifade edilebilir (Glisson ve James, 2002). Schneider ve diğer. (2013) örgüt ikliminin odaklandığı, fayda sağladığı konuya göre çeşitlenebileceğini ve buna göre tanımın ve içeriğinin farklılaşabileceğini belirtmişlerdir.

Bu kapsamda; destekleyici örgüt iklimi kavramının tanımına bakıldığında Hughes, Avey ve Norman (2008); çalışanların örgütteki departmanlardan ne kadar destek alabildikleri, iş birliği ve koordine yapabildiklerine dair algıları ve örgüt yönetiminden ne kadar destek alabildiklerine dair algıları şeklinde açıklamışlardır. Tüm bu açıklanan kavramların ışığında araştırmanın asıl konusu olan iş yerinde aile yaşamını destekleyici örgüt iklimi kavramı; çalışanların, aile yaşamlarının örgüt tarafından ne derece desteklediğine dair algıları şeklinde açıklanabilir (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999). Şüphesiz bu algının oluşabilmesi için ifadenin de ötesinde, örgütün birtakım faaliyetlerde bulunuyor olması gerekmektedir.

Thomas ve Ganster (1995) aile yaşamını destekleyen iş ortamının; *aileyi destekleyen politikalar* ve *aileyi destekleyen amirler* olmak üzere iki boyutu olduğunu ifade etmişlerdir. Örgütlerde aile yaşamını destekleyen politikalar; iş-yaşam çatışmasını azaltan (Davis ve Kalleberg, 2006), çalışanların iş ve iş dışı yaşam taleplerini karşılamasına (Ngo, Foley ve Loi, 2009) ve günlük aileyle ilgili sorumluluklarını yerine getirebilmelerine yardımcı olan (Thomas ve Ganster, 1995) uygulamalardır. Personeli tatmin ederek sadakatini kazanmak, işten ayrılmaları önlemek, yeni personel için çekim merkezi olabilmek, diğer kurum ve kuruluşlar nezdinde kurumsal/hukuki meşruiyetlerini sağlamak ve korumak adına, örgütler aile dostu uygulamalar yapma yoluna gidilebilmektedirler (Osterman, 1995). Aile yaşamını destekleyen uygulamalar; çalışanlara, iş ve yaşam taleplerini karşılamalarında esneklik sağlamaktadır (Ngo ve diğer., 2009).

Örgütler; fırsat eşitliği yaratmak ve iş yerinde ayrımcılık olmaması için aile yaşamını destekleyen uygulamalar yapmaktadırlar (Powell, 2018). Wood, De Menezes ve Lasaosa (2003), İngiltere’de cinsiyete dayalı ayrımcılığı yok etmek adına “fırsat eşitliği bakış açısı” olarak adlandırılan aile yaşamını destekleyen uygulamalar ile fırsat eşitliği arasında olumlu yönde ilişki bulmuşlardır. Davis ve Kalleberg (2006) ise örgütlerin aile dostu uygulamalarını seçme nedenlerini; *iç ekonomik baskılar* (tatminsizlik, işten ayrılmalar vb. neden oldukları maliyetler), *dış ekonomik baskılar* (yeni yetenekler bulmak için yapılan işe alım ve uyum süreçlerinin maliyetleri) ve *dış kurumsal baskılar* (mali ve yasal

zorunluluklar, örgütün kurumsal imaj ve meşruiyeti) olmak üzere üç başlıkta incelemiştir.

Örgütsel aile desteği; esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma, doğum izni, hasta çocuk/ebeveyn bakım izni, iş yerinde kreş imkânı sağlama gibi örgütlerin, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlayabilmek adına yaptıkları aile dostu programlar ve uygulamalarından oluşmakta ve *araçsal*, *bilgisel* ve *duygusal destek* olmak üzere birbirine bağlı olan üç boyutu bulunmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1994). *Araçsal destek*; çocuk bakımı için finansal destek, esnek çalışma ve yeterli izin programları vb.; *bilgisel destek*; kaynak ve yönlendirme programları, aile dostu politikalar ve programlar hakkında bilgilendirme; *duygusal destek*; çalışanların ailevi ihtiyaçlarını kabul etme ve onaylamayı içermektedir (Jahn ve diğer., 2003). Her ne kadar örgütten örgüte değişiklik gösterse de yapılan araştırmalar en çok kullanılan aile dostu programlar olarak; esnek çalışma saatleri ve bunun yanında çocuk bakım desteği, esnek çalışma düzenlemeleri (örneğin uzaktan çalışma) ile yaşlı bakım desteğini tespit etmişlerdir (Wang ve Walumbwa (2007).

Destekleyici olmayan organizasyon kültürleri, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olma niyetinde olan program ve politikaların etkinliğini azaltmaktadır (Thompson, Thomas ve Maier, 1992). Yapılan araştırmalar, örgütün destekleyici iş-aile kültürü algılarının; iş-aile imkânlarını kullanma, yöneticiler ve profesyoneller için bağlılık ve hamile çalışanların doğumdan sonra işe dönme zaman planlaması ile ilgili olduğunu göstermiştir (Judiesch ve Lyness, 1999).

Örgütsel aile desteğinin iyi bir şekilde uygulanması ihtiyacı, aile yaşamını destekleyen amirlere olan gereksinimi ortaya koymaktadır. Akademisyenler; örgütlerin aile-yaşam uygulamalarının ötesinde örgüt kültüründe değişime gitmeleri gerektiğini (Blair-Loy ve Wharton, 2002) ve bu değişimin de ilk şartının örgüt-yaşam konularının öneminin farkında olan aile yaşamını destekleyen yöneticiler olduğunu belirtmişlerdir (Lapierre ve Allen, 2006).

Aile yaşamını destekleyen amir; çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge sağlama isteklerine anlayışla yaklaşır ve onların iş ve aile sorumluluklarını yerine getirebilme çabalarını destekler (Allen, 2001). İş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi için amirler; çalışanların iş dışı hayatları için saygılı olmalı, ailesel sıkıntıları olduğunda anlayış göstermeli, genel olarak çalışanların kişisel veya ailevi ihtiyaçlarını dile getirebilecekleri bir atmosfer yaratmalıdırlar (Thompson ve diğer., 2004). Aile yaşamını

destekleyen amirler; örgütün aile dostu uygulamalarını sadece desteklemekle kalmaz, aynı zamanda iş-aile problemlerinin adil bir şekilde yönetilmesi için ekstra çaba gösterirler (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2006).

Aileyi destekleyen amir davranışları; statükoyu değiştirme ve mevcut şartları geliştirme inisiyatifi almayı da içeren proaktif davranışlardır (Straub, 2011). Aileyi destekleyen amir davranışlarının iş-aile yaşamı desteği kapsamında bireysel ve örgütsel olmak üzere iki seviyesi bulunmaktadır (Han ve McLean, 2020). Beauregard ve Henry (2009)'e göre; bireysel seviye çalışanın iş-yaşam çatışması ile, örgütsel seviyesi ise örgütsel iş-aile iklimi ile alakalıdır. Ekstra rol davranışları gibi, aileyi destekleyen amir davranışları da kendilerinden beklenenin ötesinde gösterilen davranışlardır ki bu davranışlar astlara olduğu kadar örgüte de fayda sağlama potansiyeli bulunmaktadır (Van Dyne ve LePine, 1998).

Aileyi destekleyen amir davranışlarının *duygusal, araçsal, rol model davranışlar* ve *yaratıcı iş-aile yönetimi* olmak üzere dört boyutu bulunmaktadır (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner ve Hanson, 2009). Amirin; çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadığı sıkıntıları dinlemesi *duygusal davranış*, çalışanın iş yerinde ailesiyle veya ailesiyle ilgili yaptığı telefon görüşmelerini hoş görmesi, karlı bir günde okula gidemeyen çocuğunu işe getirmesine izin vermesi, çocuk bakıcısının işi bıraktığında yeni bir bakıcı bulana kadar çalışanın çocuğuna bakmasına izin vermesi vb. *araçsal davranış*, amirin kendisinin aile hayatına zaman ayırması *rol modeli davranış* ve iş yerinde haftada bir gün uzaktan çalışma yöntemi uygulaması *yaratıcı iş-aile yönetimi* boyutuna örnek olarak verilebilir (Kossek, Odle-Dusseau ve Hammer, 2018).

Esasında aile yaşamı konusunda yönetimsel destek, iş-yaşam iklimi için önemli iki unsur olan; çalışanın iş-yaşam imkânlarını kullandığı zaman ceza görmemesi ve işin bitirilmesi için çalışanların aile sorumluluklarını yerine getirmelerine engel olacak şekilde zaman tahdidi konmaması için gerekli olan bir durumdur (O'Neill ve diğer., 2009). Amirin tutumları ve eylemleri; çalışanlar tarafından iş yerinin aile taleplerini genel olarak ne oranda desteklediğinin sembolik değeri olarak görülebilmektedir (Kossek ve diğer., 2018). Yapılan araştırmalar; çalışanların amirlerinin aile rollerini desteklediklerine dair algıları oluştuğunda, büyük olasılıkla örgütlerini de aile yaşamını destekleyen örgüt olarak gördüklerini göstermiştir (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011). Cleveland ve diğer. (2007) otel yöneticileri ve eşleri üzerinde yaptıkları araştırmada; yöneticilerin oteli bir

“aile” olarak gördüklerinde, aralarından birisinin özel işlerinin onu işinden alıkoyduğunda, hemen diğerlerinin onun işini yapmaya koyulduğunu ve bu kapsamda yöneticilerin iş-dışı yaşamları için üst yöneticilerden destek görmesinin önemli olduğunu bulmuşlardır.

Thompson ve diğer. (1999) yapmış oldukları çalışmada; amirleri ve örgütlerinin aile yaşamını desteklemediği algısı oluştuğunda, çalışanların; örgütteki aile dostu politikaları uygulamaktan çekindiklerini, kariyer veya işlerine olumsuz etkisi olabileceği korkusu yaşadıklarını, hatta mesaide geçirilen zamanın yükselmek için önemli bir kriter olduğu örgütlerde, aile işleriyle ilgilenmek adına izin almadıklarını tespit etmişlerdir. Aile yaşamını destekleyen iş ortamı; çalışanların aile dostu imkânları, olumsuz kariyer sonuçları hakkında endişelenmeden, kendini rahat hissederek kullanma olasılıklarını artırmaktadır (Thompson ve Prottas, 2005). İş-yaşam dengesini destekleyen amir; çalışanlara işin dışında bir yaşam izni verir ki bu durum sadakat ve bağlılığı artırır (O’Neill ve diğer. 2009). Yapılan çalışmalarda aile dostu iş ortamına amir desteğinden ayrı olarak üst yönetimin desteğinin olmasının, fırsat eşitliği, etik değerler, adil ödül ve kontrol sistemi sağlayarak örgütlerde aile dostu uygulamalarının başarılı bir şekilde icrasını kolaylaştırdığı belirtilmiştir (Ngo ve diğer., 2009).

Etkili iş-yaşam idaresi için yöneticilerin rolü önemli olduğundan dolayı, yöneticilerin aile yaşamını desteklemeleri konusunda geliştirilmeleri gerekmektedir (Straub, 2011). Yeterli bilgisi olmayan yöneticilerin astlarını iş-aile programlarına yönlendirmeleri düşük olasılıktır (Casper, Fox, Sitzmann ve Landy, 2004). Bazı örgütlerde; amirlerin aile dostu davranışları uygulaması veya geliştirmesi için eğitimler icra edildiği ve bu sayede amirlerin davranışlarında olumlu gelişmeler ve çalışanların işten ayrılma oranlarında anlamlı düşüşler yaşandığı tespit edilmiştir (Kossek ve Hammer, 2008).

3.2. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimini Etkileyen Hususlar ve Sonuçları

Ngo ve diğer. (2009)’e göre; örgütlerin aile yaşamını destekleyen uygulamalara karar vermesinde örgütün büyüklüğü, tipi, yaşı, ülke kültürü ve çalışma kanunları, kadın çalışan sayısı, ait olunan sektör ve insan kaynakları stratejisi gibi faktörler etkili olmaktadır. Büyük örgütler küçük örgütlere göre, aile yaşamını destekleyen uygulamalar gibi yeni çıkan insan kaynakları ve yönetim uygulamalarına, daha çok dikkat etmekte ve daha çabuk uyum sağlamaktadırlar (Davis ve Kalleberg, 2006). Birçok araştırmacı, büyük çaptaki şirketlerin ön planda olmalarından dolayı, küçük firmalara göre, sosyal sorumluluk konularında daha fazla baskı altında olduklarını ifade etmişlerdir (Goodstein, 1994). Büyük

işletmeler; çalışanlarının iş-aile dengesini sağlayamamasından kaynaklı problemleri yaşama olasılıkları daha çok olduğu için, küçük çaplı şirketlere oranla daha fazla oranda iş-yaşam dengesi sağlayan programları uygulamaktadırlar (Glass ve Fujimoto, 1995). Örgüt ne kadar büyükse, çalışanlarına sağladığı iş-yaşam dengesi sağlama imkânları da o kadar artmaktadır (Osterman, 1995).

Aile yaşamını destekleyen uygulamalar genelde batılı ülkelerde yaygın olan bir husus olmasına rağmen, ABD’de bazı eyaletlerde hamilelik sonrası izin bile yasal bir zorunluluk olmaması, o bölgelerdeki örgütlerin aile dostu uygulamalarını etkilemektedir (Kossek ve diğer., 2018). Bu kapsamda; ülkedeki iş yaşamını etkileyen hukuk kurallarının, aile yaşamını destekleyen örgüt iklimine tesiri olduğu ifade edilebilir. Wang ve Walumbwa (2007) ise; toplulukçu kültürlerin aile dostu programlara daha açık olduğunu ve bu kültürdeki çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeye meyilli olduklarını, örgütlerinin kendileri ile ilgilenmesini beklediklerini ve bunun karşılığında da örgütlerine uzun dönem boyunca sadık kaldıklarını belirtmişlerdir. Hofstede (1980) toplulukçu toplumlarda, çalışan ve yönetici arasındaki ilişkinin, karşılıklı koruma yükümlülüklerinin olduğu sadık bir aile ilişkisine benzediğini ifade etmiştir.

Yapılan araştırmalarda; yetenekli iş gücüne sahip olan örgütlerden, kadın çalışan sayısının daha fazla olanlarında, işe alım ve çalışanları elde tutma politikalarında, aile dostu uygulamalarının daha fazla benimsendiği bulunmuştur (Osterman, 1995). Straub (2011), aileyi destekleyen amir davranışının öncüllerini; bireysel seviyede faktörler (iş-aile müdahalesinin olumlu ve olumsuz yanı, yaşam ve aile yaşamı aşamaları, sosyal kimlik, cinsiyet rolü), bağlamsal seviyede faktörler (aile yaşamını destekleyen örgüt kültürü, üst yönetimin şeffaflığı, ödül sistemi, iş-aile altyapısına ulaşma), lider-üye etkileşiminin kalitesi, dönüşümsel liderlik yetenekleri ve yönetim seviyesi olarak, ardıllarını ise; çalışan seviyesinde sonuçlar (iyi oluş, iş ve kariyer tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, işe tutulma ve işten ayrılma isteği), ekip seviyesinde sonuçlar (ekip performansı, ekip uyumu) ve eşitlik algısı olarak tespit etmiştir.

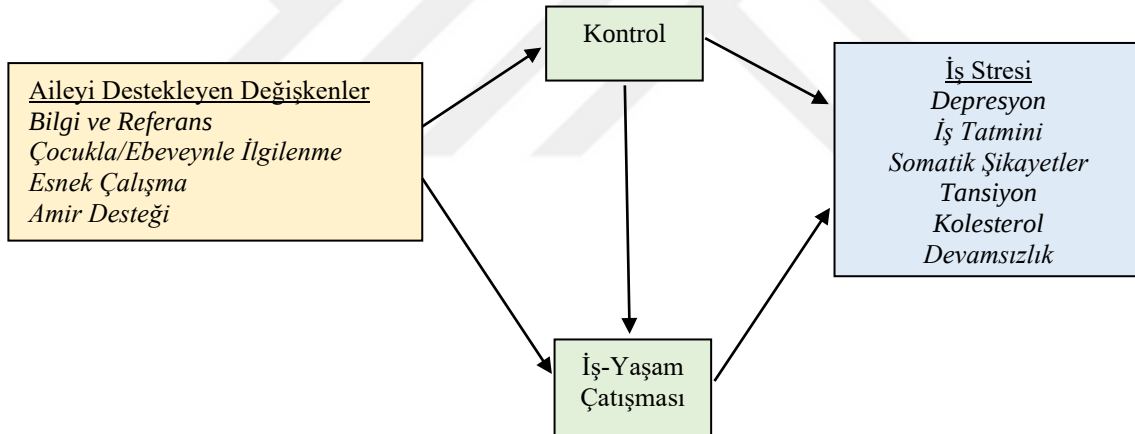
İş-yaşam dengesi açısından çalışan lehine olan uygulamalar, iş-yaşam konularının örgütsel başarı ve çalışanların iyi oluşları ile ilgili olduğunu düşünen destekleyici yönetime sahip örgütlerde daha sık uygulanmaktadır (Milliken, Martins ve Morgan, 1998). Straub (2011) çalışanların bekârken, yeni evliyken, çocukları küçükken vb. farklı yaşam aşamalarında farklı aile ihtiyaçları ve kaynakları olacağını ve aile yaşamını destekleyen

yöneticilerin bunları göz önünde bulundurmaları gerektiğini ifade etmiştir. Allen (2001) çalışmasında kadın yöneticilerin daha fazla aileyi destekleyen bir yönetim sergilediklerini tespit etmiştir. Lightner ve McConatha (1995), kadın amirlerin erkeklere oranla, işçilerin iş-yaşam konularına daha duyarlı olduklarını ve özel iş-yaşam düzenlemeleri için çalışan isteklerini yerine getirme oranlarını daha yüksek bulmuşlardır.

Foley, Linnehan, Greenhaus ve Weer (2006) amirlerin sosyal kimlik açısından kendine daha çok benzeyen (cinsiyet ve ırk açısından) personelin aile yaşamını daha çok desteklediğini belirtmişlerdir. Dönüşümsel liderlik kavramı, iş-aile konularıyla ilişkilendirildiğinde, dönüşümsel liderlerin çalışanların iş-aile sorumluluklarına karşı destekleyici olduklarını belirtmek uygun olacaktır (Straub, 2011). Wang ve Walumbwa (2007) dönüşümsel liderlik yeteneklerinin, çalışanların aile destek algısını ve aile destek uygulamalarına katılımlarını yükselttiğini bulmuşlardır. Aileyi destekleyen amir davranışının yönetim seviyesine göre değerlendirildiğinde ise doğrudan çalışan, sorumluluğu olan orta ve yüksek seviye yöneticilerin iş-aile konularındaki kararlarda daha fazla izin yetkilerini kullandıkları görülmektedir (Poelmans ve Beham, 2008). Yapılan çalışmalar göstermiştir ki örgütün aile yaşamını desteklediğine dair algısı olan amirler, karşılığında astlarına daha fazla aileyi destekleyen amir davranışı sergilemektedirler (Shanock ve Eisenberger, 2006).

Lambert (2000)'e göre; aile yaşamını destekleyen uygulamaların kuramsal temelini Sosyal Mübadele Kuramı'nın oluşturduğunu söylemek uygun olacaktır. Sosyal mübadele; bireylerin mübadele sonunda elde edeceklerinin motivasyonu ile yapmış olduğu gönüllü faaliyetlerini kapsamaktadır (Blau, 1964). Sosyal Mübadele Kuramı'na göre; bir taraf diğer taraf için bir şey yaptığında ilişki başlar ve diğer taraf ona karşılık vererek ilişki devam eder (Gouldner, 1960). Bu; iki taraflı, karşılıklı bağımlı ve karşılıklı ödüllendirme süreci içeren bir alışveriş veya etkileşimdir (Emerson, 1976). Kurama göre; sosyal destek gördüğünü düşünen çalışanlar bunun karşılığını vermeleri gerektiği şeklinde hissederler ve daha sıkı çalışarak daha iyi performans gösterirler (Rhoades, Eisenberger ve Armeli, 2001). Paşamehmetoglu, Guchait, Tracey, Cunningham ve Lei (2017) yapmış oldukları çalışmada, amirinden destek almanın, astların hem görev hem de bağlamsal performanslarına olumlu katkısı olduğunu tespit etmişlerdir. Sosyal Mübadele Kuramı temelinde, lider-üye etkileşimi bakış açısında amir ve astları arasındaki yüksek kaliteli etkileşim, astların iş ve aile yaşamlarını etkileyebilmektedir (Tummers and Bronkhorst, 2014).

Aile dostu politikaların iş-yaşam çatışmasını azaltıcı etkisi bulunmaktadır (Bellevia ve Frone, 2005). Thomas ve Ganster (1995) aile yaşamını destekleyen iş ortamının birleşenlerinin iş stresini en az üç yoldan etkileyebildiğini belirtmişlerdir. İş-yaşam çatışması ve kontrolün işle ilgili strese doğrudan etkisi, aile yaşamını destekleyen iş ortamının ise (aileyi destekleyen politikalar ve aileyi destekleyen amirler) iş-yaşam çatışması ve çalışanın işine dair kontrolü üzerindeki doğrudan etkisi sayesinde, iş stresine dolaylı etkisi bulunmaktadır (Şekil 3.1). Kontrol; çevre üzerinde daha ödüllendirici veya daha az tehditkâr hale gelmesine neden olacak şekilde doğrudan veya dolaylı olarak kişinin etkisinin olabileceğine dair inancı olarak tanımlanmaktadır (Ganster ve Fusilier, 1989). Kontrolün; tehditkâr olaylara maruz kalmaktan kaynaklı stresi azalttığına dair birçok kanıt bulunmaktadır (Greenberger ve Strasser, 1986). Örneğin okuldan dönen çocuğunu kontrol etmek için iş yerinde özel telefon görüşmesi yapabilme serbestisi, iş başlangıç ve bitiş saatini belirleyebilmesi, çalışanın işini yönetme yeteneğini geliştirirken stresin azalmasına yol açmaktadır (Thomas ve Ganster, 1995).



Şekil 3.1. Aileyi Destekleyen Değişkenlerin İş Stresine Etkisi Modeli

Kaynak: Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6.

Thomas (1991) çalışanlara çocuk bakımı konusunda yardımcı olmanın; verimliliği ve çalışanların moralini olumlu etkilediğini, iş yeri kazaları, işten ayrılmalar ve devamsızlığı azalttığını; ailevi nedenlerden verilen izinler, esnek çalışma saatleri ve çalışanların yaşlı ebeveynlerinin bakımına yardımcı olmalarına verilen izinlerin; çalışanların çoklu rol gerginliğini azalttığını; aile yaşamını destekleyen anlayışlı amirlerin ise; stres ve stres kaynaklı yaşanan hastalıkları azalttığını ve iş tatminini arttığını belirtmiştir.

Thomas ve Ganster (1995) yapmış oldukları çalışmalarında aile yaşamını destekleyen iş ortamının çalışanların iyi oluşlarına ve tutumlarına olumlu etkisi olabileceğini, Allen (2001) ise aile yaşamını destekleyen örgüt algısının; iş-yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti ile olumsuz, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olumlu ilişkileri olduğunu belirtmiştir. Yapılan bir araştırmada; aile yaşamını destekleyen iş ortamında çalışanların, diğerlerine göre daha fazla işe bağlılık gösterdiği ve işten ayrılma niyetlerinin de daha az olduğu tespit edilmiştir (Grover ve Crooker, 1995). Ayrıca örgütlerinden iş-yaşam dengesiyle ilgili aile yaşamlarını kolaylaştırıcı destek alan çalışanlarda, örgütsel vatandaşlık davranışı gözlemlenmiştir (Lambert, 2000).

3.3. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi ve İş-Yaşam Dengesi/Çatışması İlişkisi

Genelde araştırmacılar iş-aile konularını liderlikle ilişkilendirmekteyken, son yıllarda iş çevresinin doğası ve yapısının iş-aile programlarının etkinliği üzerinde esas rolü oynayabileceği değerlendirilmektedir (Wang ve Walumbwa, 2007). Örgütler, iş-yaşam dengesi kavramının önemini anlaşılmaya başlamasıyla beraber, çalışanlarının iş-yaşam dengesini sağlamak için “aile dostu programlar” ve iş-yaşam dengesini korumak için “destek programları” icra etmeye başlamışlardır (Sıgır ve Gürbüz, 2019). Örgütler, bu sayede yetenekli personeli kendilerine çekmeyi ve/veya elde tutmayı başarabilmektedirler (Rodríguez-Sánchez ve diğer., 2020).

Allen (2001) Kaynakların Korunması Kuramı’na dayandırarak, aile yaşamını destekleyen amirin ve aileyi destekleyen iş ortamının sağlamış olduğu imkânların çalışanlar tarafından iş ve iş dışı roller arasında dengeyi sağlamak için kaynak olarak değerlendirileceğini ve böylece aile yaşamını destekleyen iş ortamının, çalışanların iş-yaşam dengesinin sağlanmasında olumlu katkısı olacağını belirtmiştir.

Thompson ve diğer. (2004) aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin, örneğin örgütün iş ve aile yaşamı arasında ne kadar iyi bir şekilde dengeyi sağlamaya çalıştığına dair paylaşılan algının, grup normlarının anlaşılmasını ve iş birliğini kolaylaştırabileceğini ve bu sayede aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş-yaşam çatışması arasındaki ilişkiyi güçlendirebileceğini bulmuşlardır. Esasında, iş-yaşam avantajları; iş-aile konularını örgütsel başarı ve çalışanın iyi oluşuyla ilgili olduğunu düşünen destekleyici örgütlerde daha sık uygulanmaktadır (Milliken ve diğer., 1998).

Thomas ve Ganster (1995) çalışmalarında aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutu olan aile yaşamını destekleyen örgüt politikaları ve uygulamalarının, iş-yaşam çatışması ile ters yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Johnson & Johnson firmasında iş-yaşam dengesi uygulamalarından biri olan aile sorunları için izin hakkı ve esnek zaman uygulamalarını kullanan çalışanların devamsızlık oranının yüzde 50 oranında azaldığı tespit edilmiştir (Lockwood, 2003). Kovid-19 pandemisi esnasında uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesini artırıp artırmadığına dair yaptıkları araştırmalarında Campo, Avolio ve Carlier (2021) uzaktan çalışmanın; bir taraftan esnekliği artırarak dikkat dağıtıcı unsurları azaltıp ve konsantrasyonu artırarak iş performansını artırdığını, diğer taraftan mesleki izolasyona yol açarak ve iş-aile çatışmasını artırarak iş performansını azalttığını ve uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin de; iş ile kişisel yaşam arasındaki sınırları yönetebilme becerisi, çalışanın evde ilgilenmek zorunda olduğu insanlar ve uzaktan çalışmanın yoğunluğu faktörlerine bağlı olduğunu tespit etmişlerdir.

Kurowska (2020), uzaktan çalışmanın bakıma muhtaç çocuğu olan annelerin iş-yaşam dengelerine olumsuz etkisi olduğunu bulmuştur. Campo ve diğer. (2021), her çalışanın farklı iş-yaşam zorluklarına sahip olabileceğini, standart politikaların herkese uygulanamayabileceğini ve bu nedenle iş-yaşam dengesinin iş performansı ile ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda, iş-yaşam dengesi politikası ve uygulamalarının esnek ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılar nitelikte olması gerektiğini belirtilmişlerdir. Marescaux, Rofcanin, Las Heras, Ilies ve Bosch (2020) amirlerin ve aile yaşamını destekleyen amir davranışının, çalışanın iş ve kişisel taleplerini yönetme yeteneğini kısma veya destekleme politikalarının başarılı bir şekilde uygulanması açısından kritik derecede öneme sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Aile yaşamını destekleyen amir davranışları çalışanların olumlu ruh hallerini, enerjilerini ve şevklerini artırmaktadır (Straub, Beham ve Islam, 2019). Bu nedenle bu davranışlar çalışanların ideal bir iş-yaşam dengesi sağlayabilmeleri için kullanışlı bir kaynaktır (Bosch ve diğer., 2018). Yapılan araştırmalar çalışanın; amirinin kendisine destek algısı ile iş ve aile yaşamıyla başa çıkabilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir ki bu neticede daha düşük iş-yaşam çatışmasını, endişe ve depresyon gibi psikosomatik belirtilerin azalmasını sağlamaktadır (Straub, 2011). Lapierre ve Allen (2006) aile yaşamını destekleyen amirin; çalışanın iş-yaşam çatışmasını azalttığını ve iş-yaşam dengesine katkısı olduğunu bulmuşlardır.

Goff, Mount, ve Jamison (1990), araştırmalarında aile yaşamını destekleyen amirin olduğu ve çocuk bakımı ile ilgili çalışanları tatmin eden düzenlemelerin (iş yerinde çocuk bakım merkezi olmasından ziyade çocuk bakımına destek/imbân sağlayan düzenlemeler) yapıldığı örgütlerde daha az iş-yaşam çatışması yaşandığını tespit etmişlerdir. Kossek ve diğer. (2011) araştırmalarında aile yaşamını destekleyen örgüt ve amirin, genel olarak destekleyen örgüt ve amire kıyasla daha fazla iş-yaşam çatışmasını azalttığını bulmuşlardır. Çalışanlarının iş ve yaşam alanlarında dengeyi sağlayacakları bir yol bulmalarında yardımcı olan amirler; astların olumlu iş yeri davranışları geliştirmelerine de yardımcı olurlar (Talukder, Vickers ve Khan, 2018). Sosyal Mübadele Kuramı'na göre; amirlerinden iş-yaşam dengelerini sağlamak adına destek gören çalışanlar, kendilerini karşılığında daha iyi performans göstermeye zorunlu hissedeceklerdir (Campo ve diğer., 2021).

Thomas ve Ganster (1995) örgütlerin, iş-yaşam çatışmasını azaltmak adına, uygulanması masraflı olmayan, amirlere daha fazla aile yaşamını desteklemeleri için eğitim verilmesi yöntemini seçebileceklerini belirtmişlerdir. Wang ve Walumbwa (2007)'a göre örgütler; işyeri çevresinde iş-aile konularında yöneticilerin farkındalığını artırarak ve aile yaşamını destekleyici olmaları için eğitim vererek, iş-aile programlarının entegrasyonuna yüksek öncelik vermeleri gerekmektedir.

4. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

Son yıllarda hem bilimsel alanda yapılan çalışmalarda hem de özellikle batılı ülkelerde günlük hayatta çok işlenen konulardan biri olan “iyi oluş” ile ilgili olarak davranış bilimleri alanında yapılan literatür araştırmalarında konunun; genel olarak *özel iyi oluş* (subjective well-being) ve *psikolojik iyi oluş* (psychological well-being) olmak üzere iki boyutta ele alındığı tespit edilmiştir. Hedonik (hazcı) bakış açısı olarak da ifade edilen özel iyi oluş; bireyin en önem verdiği şeylerin haz ve mutluluk olduğunu esas almakta ve bireyin kendisini iyi ve mutlu hissetmesi anlamına gelmektedir (Diener, Lucas ve Scollon, 2006).

Özel iyi oluşun; yaşam tatmini, olumlu ruh halinin mevcudiyeti ve olumsuz ruh halinin olmaması olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999). Bu bakış açısında temel ölçüt; bireyin yaşadıklarını, kendi belirlediği değer ve standartlara göre değerlendirmesidir. Kişilerin özel iyi oluşu, bireyin mutluluğuna ve yaşamış olduklarını olumlu olarak değerlendirmesine (olumsuz değerlendirmenin olmamasına) bağlıdır (Norbert ve Fritz, 1999). Özel iyi oluş hakkında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun olumlu ve olumsuz ikileme (olumlu olma veya olumsuzun olmaması durumu) odaklanması ve akıl sağlığı, kişisel gelişim gibi unsurları kapsamaması nedeniyle *psikolojik iyi oluş* kavramı ortaya çıkmıştır (Burns, 2016).

4.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramı ve Boyutları

Psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan çalışmalardan en çok atıf yapılan iki çalışmadan ilki Ryff (1989a)’ın psikolojik iyi oluşun altı boyutunu ortaya koyduğu çalışması, diğeri ise Ryan ve Deci (2001)’nin geliştirdiği Öz Belirleme (Self Determination) Kuramı’dır (Burns, 2016). Literatür taramasında; psikolojik iyi oluşun genel olarak evdemonik (eudaemonic) bakış açısı olarak da ifade edildiği tespit edilmiştir. *Evdemonizm* kavramı; iyi olmak, iyi ve anlamlı yaşamak anlamlarına gelmekte ve ilk olarak Aristo’nun (MÖ 384-322) iyi yaşamın nasıl elde edileceğine dair yazmış olduğu *Nikomakhos’a Etik* adlı kitabında bahsedilmiştir (akt. Moran, 2018).

Ryff (2013)’a göre; Aristo’nun: “İnsanın en önemli özelliği; mutluluk, iyi hissetmek veya ihtiyaçlarını tatmin etmek değil; aksine insanın erdemiyile en uyumlu faaliyeti olan, içindeki en iyiye ulaşmak için mücadele etmektir” şeklinde ifade ettiği evdemonik bakış açısı, psikolojik iyi oluş modelinin felsefi temelini oluşturmaktadır. Fakat Waterman genel

kanıdan farklı olarak psikolojik iyi oluş ve evdemonik iyi oluşu ayrı başlıklar altında incelemiştir. Ona göre evdemonik iyi oluş; bireylerin en iyi potansiyellerine ulaşmalarından dolayı tatmin olmalarına ve bu potansiyelle ilgili hedeflerini ve isteklerini devam ettirmeleri yönünde davranmalarına yani onlar için anlamlı olduğuna inandıkları şeyleri yapmalarına odaklanmakta (Waterman, 1990 ve 1993) ve sadece psikolojik iyi oluşun kişisel gelişim, kendini kabul ve hayat amacı boyutları ile doğrudan bir ilişkisi mevcuttur (Waterman, 2007). Waterman esasında psikolojik iyi oluşu evdemonik iyi oluştan ayırmakla birlikte, psikolojik iyi oluş kavramını Ryff 'ın geliştirdiği altı boyutlu çalışma ve Ryan ve Deci'nin geliştirdiği Öz Belirleme Kuramı ile birlikte ele almıştır.

Davranış bilimleri açısından psikolojik iyi oluş kavramının tanımına bakılacak olursa; bireyin diğerleriyle ilişkisini, kendine karşı tutumları, kendine güveni ve kişisel gelişimini de içeren kişinin kendisi ve diğer insanlara karşı pozitif olma durumu şeklinde ifade edilebilir (Burns, 2016). Kişinin kendisini iyi hissetmesi, hayatının iyi gitmesi ve sağlıklı olma durumudur. Sürdürülebilir iyi oluş için kişinin sürekli kendisini iyi hissetmesi gerekli değildir; uzun süreli iyi oluş için esas olan, hayatın normal seyrinde karşılaşılan başarısızlıklar, keder ve hayal kırıklıkları gibi olumsuzlukları yönetebilmektir (Huppert, 2009).

Ryff (1982, 1985 ve 1989a) yapmış olduğu çalışmalarla, kuram temelli tespit ettiği psikolojik iyi oluşun özelliklerini altı boyut altında toplayan bir model geliştirmiştir. Ryff modelini oluştururken; Maslow (1968)'un *Kendini Gerçekleştirme*, Rogers (1961)'in *Tam İşlevsel İnsan*, Allport (1961)'un *Olgunluk*, Neugarten (1966)'in *Kişiliğin Yönetici Süreçleri*, Bühler (1935)'in *Temel Yaşam Eğilimleri*, Erikson (1959)'un *Kişisel Gelişim*, Frankl (1959)'in *Anlam Arayışı*, Jahoda (1960)'nın *Akıl Sağlığı*, Jung (1933)'un *Bireyleşme* kuram ve kavramlarından faydalanmıştır (akt. Ryff ve Singer, 2006).

Ryff geliştirdiği model (Şekil 4.1) için: en basit anlatımıyla ilk olarak; yukarıda bahsedilen birçok pozitif işlevsellik kuram ve kavramlarının (şekilde merkezde bulunan altı boyutun etrafında olanlar) kesişim noktalarını bulduğunu ve müteakibinde; sağlıklı, iyi ve tam anlamıyla işlevsel olmanın yollarını açıkladığı psikolojik iyi oluşun altı boyutunu ortaya koyduğunu ifade etmiştir (Ryff ve Singer, 2006). Ryff (1989a) psikolojik iyi oluş için sadece öznel iyi olmanın yetmediğini, geliştirdiği psikolojik iyi oluşun altı boyutunun bir bütün olarak ele alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Bireyleşme Jung	Kendini Gerçekleştirme Maslow	Tam İşlevsel İnsan Rogers
Akıl Sağlığı Jahoda	Çevresel Beceri Kişisel Gelişim Hayat Amacı Kendini Kabul Diğerleriyle Olumlu İlişkiler Özerklik	Olgunluk Allport
Kişiliğin Yönetici Süreçleri Neugarten	Kişisel Gelişim Erikson	Anlam Arayışı Frankl
		Temel Yaşam Eğilimleri Bühler

Şekil 4.1. Psikolojik İyi Oluş Boyutları ve Kuramsal Temelleri

Kaynak: Ryff, C.D. ve Singer, B.H. (2006) Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35, 1103–1119.

Ryff (1989a)’ın geliştirdiği modele göre psikolojik iyi oluşun boyutları ve açıklamaları aşağıdadır:

4.1.1. Çevresel beceri

Günlük hayatın sorumluluklarını karşılama ve idare edebilme yetenek ve yeterliliğini hissetme durumudur (Burns, 2016). Çevresel beceri seviyesi yüksek olan bireyler; çevresini yönetme konusunda becerili ve yeterli olduklarını hisseder, kendi dışında olan karmaşık faaliyetleri kontrol edebilir, etraftaki fırsatları etkili bir şekilde kullanabilir, şahsi ihtiyaç ve değerlerine uygun bağlamları yaratabilir veya seçebilirler (Ryff, 1995). Çevresel beceri seviyesi düşük olan bireyler ise; günlük faaliyetlerini idare etmekte zorluk çeker, çevresel bağlamı değiştirmek veya geliştirmek hususunda kendilerini yetersiz hisseder, etraftaki fırsatların farkında olamaz ve kendi dışındaki dünya üzerinde kontrol duygusundan yoksundurlar (Ryff, 2013).

Jahoda bireyin ruhsal durumuna uygun çevreler seçme veya yaratma kabiliyetini, akıl sağlığının bir özelliği olarak ifade eder (Ryff, 1989b). Hayat Süresi (Life-span) Kuramları; özellikle akıl ve fiziksel aktiviteler boyunca etraftaki dünyayı değiştirme kapasitesinin ve orta yaşta karmaşık çevreleri kontrol ve idare edebilmenin önemini vurgulamıştır (Ryff ve Singer, 2008). Allport’un olgunluk kriterine göre çevresel beceri; bireyin kendi kapasitesini aşan işin belirli alanlarına katılabilmeyi kastettiği “kendini genişletme” kapasitesini içermektedir (Ryff ve Singer, 2008). Tüm bu bakış açıları; çevreye aktif olarak katılım sağlamak ve çevresel becerinin, pozitif psikolojik işlevsellik çerçevesinin önemli birleşenleri olduğunu göstermektedir (Ryff, 1989a). Psikolojik iyi oluşun bu boyutu

her ne kadar kontrol duygusu ve öz yeterlilik gibi diğer psikolojik yapılarla paralellik içerse de bireyin kişisel ihtiyaçları ve kapasitesine uygun bir çevresel bağlam bulmayı veya yaratmayı vurgulaması, onu diğerlerinden ayrı kılmaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

4.1.2. Kişisel gelişim

Bireyin kişisel yetenekleri ve potansiyelini kullanabilme derecesi (Ryff, 2013), sürekli gelişme kapasitesi, potansiyeli ve tecrübeye açık olma durumudur (Burns, 2016). Bu boyut açık bir şekilde bireyin kendini gerçekleştirme ile ilgilendiği için Aristo'nun evdemonik kavramına en yaklaşımdır (Ryff ve Singer, 2008). Kişisel gelişim seviyesi yüksek olan bireyler; kendilerini sürekli geliştirirler ve sürekli problemlerin çözüldüğü aynı şeyi becermektense, yeni tecrübeleri tercih ederler ve potansiyellerini geliştirmeye devam ederler (Ryff, 1989a). Kişisel gelişim seviyesi düşük olan bireyler ise; kişisel durgunluk duyguları vardır, gelişme veya zamanla ilerleme hissinden yoksundurlar, sürekli sıkılmış hissedirler, yaşama karşı ilgisizdirler ve yeni tutumlar veya davranışlar geliştiremediklerini düşünürler (Ryff, 1995).

Hayat süresi kuramlarında; devam eden büyüme ve hayatın farklı aşamalarında yeni zorluklarla karşılaşmaya açıkça vurgu yapılırken, Jahoda'nın akıl sağlığı kavramı ve Maslow'un kendini gerçekleştirme boyutunda da kişisel potansiyelini gerçekleştirme merkezi bir konumdadır (Ryff ve Singer, 2008). Ayrıca optimal psikolojik işlevsellik, kişinin birey olarak büyüme ve gelişmesi için potansiyelini geliştirmeye devam etmesini gerektirmektedir (Ryff, 1989a).

4.1.3. Hayat amacı

Bireyin; geçmiş ile şimdiki tecrübelerinin ve hayatının anlamı ve amacı olması durumudur (Burns, 2016). Hayat amacı düzeyi yüksek olan bireyler; şimdiki ve geçmiş hayatlarının bir anlamı olduğunu düşünürler ve bu bireylerin hayatlarını yönlendirme duyguları, hayat amacı veren inançları ve yaşam hedefleri bulunmaktadır (Ryff, 1995). Hayat amacı düzeyi düşük olan bireyler ise; hayatlarını yönlendirme duygularından yoksundurlar, az hedefleri veya amaçları vardır, geçmiş hayatlarının bir anlamı olmadığı gibi hayata anlam veren inançları veya bakış açıları da yoktur (Ryff, 2013).

Hayat süresi kuramları; yaratıcı ve üretken olma veya hayatının ilerleyen safhasında duygusal bütünleşme sağlama gibi hayattaki çeşitli değişen amaçlar veya hedeflerin olduğunu ifade ederler (Ryff, 1989a). Psikolojik iyi oluşun bu boyutu özellikle varoluşsal

bakış ile çok yakından ilgilidir. Frankl hayat amacı ve anlamının, zorluklara karşı anlam arayışında ihtiyacı olanlara yardımcı olduğunu; Russell hayata karşı aktif olarak katılmanın önemini; Jahoda akıl sağlığı tanımında bireyin hayatının anlam ve amacını veren inançların önemini; Allport ise olgunluk tanımında hayatın amacının açık bir anlamının olmasının önemini vurgulamıştır (Ryff ve Singer, 2008).

4.1.4. Kendini kabul

Bireyin hem güçlü hem de zayıf yanlarını kabul etmesi ve farkında olmasını içeren, uzun dönemli öz değerlendirmesidir (Ryff ve Singer, 2008). Kendini kabul seviyesi yüksek olan bireyler; kendilerine karşı olumlu bir tutum sergilerler, iyi ve kötü yönleri olmak üzere kendilerinin tüm yönlerini kabul ederler ve geçmişleri hakkında olumlu hissederler (Ryff, 1995). Kendini kabul seviyesi düşük olan bireyler ise; kendilerinden ve geçmiş hayatlarından memnun değildirler, bazı kişisel özelliklerinden rahatsızdırlar ve olduklarından farklı biri olmayı dilerler (Ryff, 2013).

Her ne kadar dış etkilerin bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinde etkileri olsa da esas olan kişinin kendisine karşı tutumudur (Huppert, 2009). Kendini kabul; kendini gerçekleştirmenin (Maslow), akıl sağlığının (Jahoda), optimal işlevselliğin (Rogers) ve olgunluğun (Allport) ana karakteristik özelliği olarak kabul edilir (Ryff, 1989a). Hayat Süresi Kuramları (Erikson, Neugarten) da bireyin geçmiş yaşamı dahil olmak üzere kendini kabulünün önemini vurgulamaktadır (Ryff ve Singer, 2008).

4.1.5. Diğerleriyle olumlu ilişkiler

Sosyal olarak duyarlı olma ve bireyin sıcak, tatminkâr ve güvenilir ilişkilere sahip olduğunu hissetmesi durumudur (Burns, 2016). Kendini gerçekleştirenler; tüm insanlara karşı güçlü sevgi ve empati ile daha fazla sevmek, samimi ilişkiler kurma ve diğerleriyle tam özdeşim sağlayabilme yeteneğine sahiptirler (Ryff, 1989a). Diğerleriyle olumlu ilişkiler kurma seviyesi düşük olanlar; diğerlerine karşı sıcak, açık ve ilgili olmakta zorlanır, az sayıda kişiyle samimi, güvenilir ilişkileri olur ve kişilerarası ilişkilerde başarısız ve insanlarla bağ kurmaya gönülsüzdürler (Ryff, 1995).

Yukarıda açıklanan diğer boyutlarda bahsi geçen kuram ve kavramların birçoğu sıcak ve güvenilir kişilerarası ilişkinin önemini vurgulamışlardır (Ryff, 1989a). Jahoda sevmek yeteneğini akıl sağlığının merkezi bir bileşeni; Allport olgunluğun bir kriteri; Erikson gelişim aşamalarının bir rehber ve yönlendirici kriteri olarak değerlendirirken;

Maslow ise kendini gerçekleştirenleri, tüm insanlara karşı güçlü şefkat ve empatiye sahip olan ve büyük bir sevgi, derin bir arkadaşlık ve başkalarıyla yakın özdeşleşme kapasitesi olan bireyler olarak tanımlamıştır (Ryff ve Singer, 2008).

4.1.6. Özerklik

Kendini bağımsız, kaderini belirleyen olarak görme derecesi ve sosyal beklentileri karşılamak için yapılacak baskılara direnme durumudur (Burns, 2016). İyi oluşun bu boyutu batı kültürüne en uygun olanıdır (Ryff ve Singer, 2008). Özerklik seviyesi yüksek olan bireyler; bağımsızdırlar ve kendi kaderini kendileri tayin ederler; belirli kalıplarda düşünmesini ve davranmasını isteyen sosyal baskılara karşı koyabilirler; davranışlarını kendine göre düzenler ve kendini kendi standartlarına göre değerlendirirler (Ryff, 1995). Özerklik seviyesi düşük olan bireyler ise; diğerlerinin değerlendirme ve beklentilerini fazla ciddiye alırlar; önemli kararlar vermek için diğerlerinin yargılarına muhtaçtırlar; sosyal baskı sonuç verir ve başkalarının istediği şekilde düşünür ve hareket ederler (Ryff, 2013).

Bu modelin oluşmasında faydalanan kuram ve kavramların birçoğu, kendi kaderini tayin, bağımsızlık ve davranışlarını kendine göre düzenleme gibi özelliklerin önemini vurgulamışlardır (Ryff ve Singer, 2008). Örneğin Maslow’a göre; kendini gerçekleştirmiş olanlar; özerklik fonksiyonuna sahiptirler ve toplum kültürüne itaat etme konusunda direnç gösterirler, kendi iç değerlendirmeleri mevcuttur ve diğerlerinin onayına ihtiyaç hissetmezler (Ryff, 1989a). Rogers tarafından tanımlanan “tam işlevsel insan”ın; diğerlerinden onay beklemeyen ama kendi standartlarına göre kendisini değerlendirdiği bir öz değerlendirmesi söz konusuysa, Jung’un bireyleşme kavramında “düzenden kurtuluş” aşamasında bireyin ortak inanışlar, korkular ve yığınların kanunlarına dahil olmaması söz konusudur (Ryff ve Singer, 2006). Hayat süresi kuramcıları ise; “içe dönüş”ün bireye günlük hayatta karşılaştığı normlara karşı özgürlük hissi verdiğini belirtmişlerdir (Ryff, 1989a).

Psikolojik iyi oluşla ilgili yapılan çalışmalardan en çok atıf yapılan ikinci çalışma Ryan ve Deci (2001)’nin geliştirdiği Öz Belirleme Kuramı’na göre *yeterlilik* (competence), *özerklik* (autonomy) ve *ilişkililik* (relatedness) olarak adlandırılan üç temel psikolojik ihtiyacın giderilmesi, bireyin psikolojik gelişimi ve sağlığı için gereklidir. Ryff bu kavramları psikolojik iyi oluşu açıklamak maksadıyla kullanırken, Öz Belirleme Kuramı ise bu kavramları iyi oluşu (hem psikolojik hem de öznel iyi oluşu) artıran faktörler olarak görmektedir (Ryan ve Deci, 2001).

4.2. Psikolojik İyi Oluşu Etkileyen Hususlar ve Sonuçları

Ryff (2013) psikolojik iyi oluşu; kişilik özellikleri, aile yaşamı (aile rolleri, ilişkileri ve olayları) ve iş-yaşam koşullarının etkilediğini ifade etmiştir. Schmutte ve Ryff (1997) beş faktör kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarının neticesinde; psikolojik iyi oluşun kişilik özelliklerinden nörotiklik ile olumsuz; dışa dönüklük, öz disiplin ve uyumluluk ile olumlu yönde; gelişime açıklık ile zayıf veya hiç ilişkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Kişilik özellikleri ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda psikolojik iyi oluşla iç kontrol odağı (Parkes, 1991); öz yeterlilik (Singh, Pradhan, Panigrahy ve Jena, 2019) ve yaratıcılık ile olumlu (Jensen, Liu ve Schott, 2017); risk almaya eğilimiyle olumsuz (Porcelli ve Delgado, 2017) yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Salmony, Kanbach ve Stubner (2022) çalışmalarında; Kovid-19 pandemi döneminde işleri zora giren girişimcilerden dışa dönük ve uyumlu kişilik özelliğine sahip olanların, karşılaştıkları zorluklardan diğerlerine göre daha az olumsuz yönde etkilendiklerini, risk almaya meyilli ve gelişime açık olanların ise daha fazla olumsuz yönde etkilendiklerini bulmuşlardır. Anglim ve Horwood (2021) ise; Kovid-19 pandemi döneminde kişilik özelliklerinin iyi oluşa olan etkisinin genel itibarıyla bir değişiklik arz etmemekle birlikte, kısıtlamaların yol açtığı sosyal ilişkilerindeki azalmadan dolayı dışa dönük kişilerin iyi oluşlarında eskisine oranla bir azalma olduğunu tespit etmişlerdir.

Aile bireyleri arasındaki kaliteli ilişki kişilerin psikolojik iyi oluşunu olumlu yönde etkilemekteyken, kötü aile ilişkileri ise bireyin hem psikolojik iyi oluşunu hem de sağlığını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Ryan ve Willits, 2007). İş ortamını oluşturan unsurlar olan; fiziksel ortam (sıcaklık, mefruşat), işin özelliği (iş yükü, görev karmaşıklığı), örgütsel özellikler (kültür, tarih) ve örgütün içinde bulunduğu çevrenin özellikleri (pazar durumu, endüstri sektörü) hepsi farklı oranda da olsa işin psikolojik ortamını oluşturmakta, oluşan bu ortam çalışanların tepkisini, algısını ve davranışlarını şekillendirmekte ve neticesinde psikolojik iyi oluşlarını etkilemektedir (Briner, 2000). Karasek (1979)'in geliştirdiği İş Talepleri-Kontrol Modeline göre; iş talepleri veya iş yükünün iyi oluş ile arasındaki ilişki kişinin kontrol seviyesine bağlı olarak değişmekte ve yüksek talep/iş yükü ve düşük kontrol olduğunda psikolojik iyi oluş olumsuz etkilenmektedir.

Biswas, Makela ve Andresen (2022) yapmış oldukları meta analiz çalışmalarında iyi oluşun öncüllerini işle ilgili (iş faktörleri, örgütsel destek, iş düzenlemeleri) ve işle ilgili olmayan (iş-aile etkileşimi, eş faktörü) şeklinde ikiye ayırmışlar; iyi oluşun sonuçlarını ise genel iyi oluş (iş-yaşam dengesiyle oluşan tatmin, psikolojik/özel/iş dışı iyi oluş, depresyon, anksiyete, fiziksel ve akıl sağlığı) ve iş iyi oluşu (iş tatmini, işe tutulma, iş iyi oluşu, tükenmişlik, stres) şeklinde ikiye ayırmışlardır (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. İyi Oluşun Öncülleri ve Sonuçları

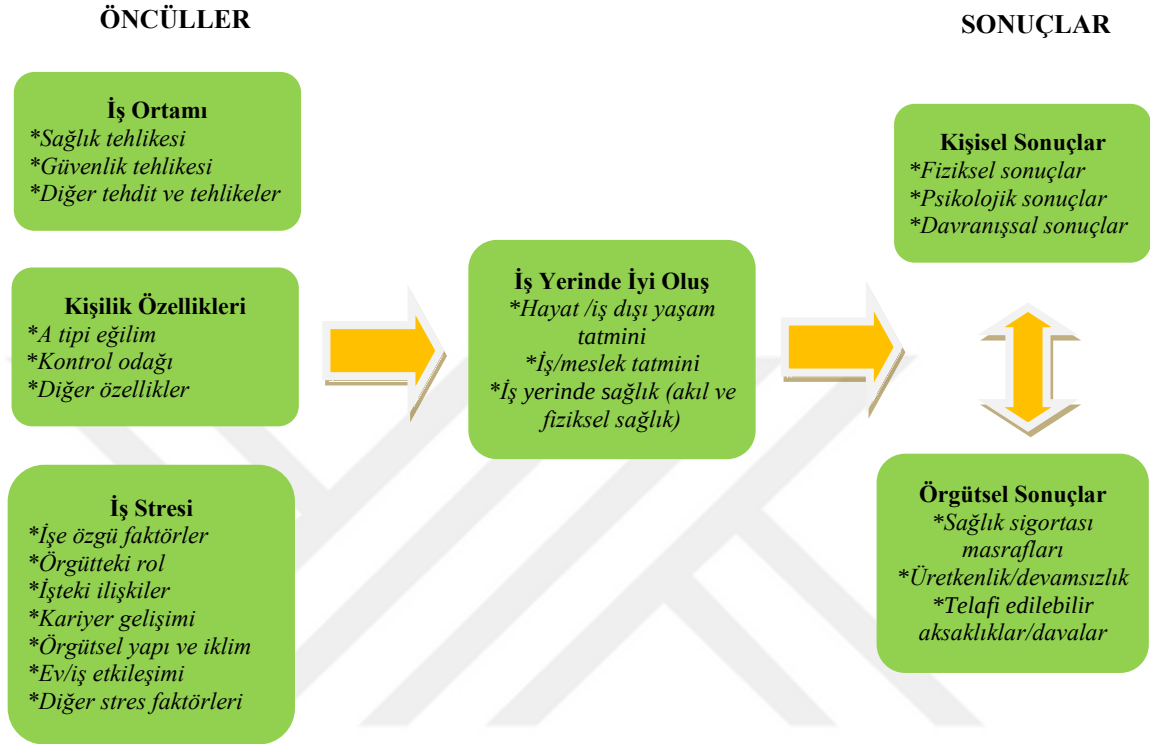
İYİ OLUŞ			
ÖNCÜLLER	İşle İlgili Öncüller (Kaynak veya Kısıtlığı)		Genel İyi Oluş
	*İş faktörleri <i>Rol belirsizliği, rol çatışması, yeni rol, iş özerkliği</i>		* Olumlu genel iyi oluş <i>İş-yaşam dengesiyle oluşan tatmin</i>
	*Örgütsel destek <i>Algılanan örgütsel destek, akranlardan sosyal destek, amirden sosyal destek</i>		<i>psikolojik iyi oluş, özel iyi oluş, iş dışı iyi oluş</i>
	*İş düzenlemeleri		*Olumsuz genel iyi oluş <i>Depresyon, anksiyete, fiziksel ve akıl sağlığı</i>
SONUÇLAR	İşle İlgili Olmayan Öncüller (Kaynak veya Kısıtlığı)		İşle İlgili İyi Oluş
	*İş-aile etkileşimi <i>İşin/ailenin aileyi/işi zenginleştirilmesi, iş/aile-aile/iş çatışması</i>		*Olumlu işle ilgili iyi oluş <i>İş tatmini, işe tutulma, iş iyi oluşu</i>
	*Eş faktörü		*Olumsuz işle ilgili iyi oluş <i>Tükenmişlik, stres</i>
	<i>Eşe göre ayarlamalar, eş desteği</i>		

Kaynak: Biswas, T., Makela, L. ve Andresen, M. (2022). Work and non-work-related antecedents of expatriates' well-being: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100889.

Warr'ın geliştirdiği Vitamin Modeli'ne göre; nasıl ki vücudumuz için gerekli vitaminlerden bazıları fazla alındığında vücuda zararı olmakta, psikolojik iyi oluşa etki eden bazı psikolojik ortamının özelliklerinin de (kontrol fırsatı, yeteneği kullanma fırsatı, dayatılan hedefler, iş-görev çeşitliliği, gelecek hakkında açıklık, maddi imkânlar, etkileşim fırsatı, sosyal statü) seviyesi yükseldikçe, etki seviyesi de ona bağlı olarak değişmektedir (Parkes, 1988). Örneğin; maddi imkânlar ve sosyal statünün yüksek seviyede olmasının psikolojik iyi oluşa bir zararı olmazken, dayatılan hedeflerin yüksek seviyede olması psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilemektedir (Briner, 2000).

Danna ve Griffin (1999) yapmış oldukları literatür çalışmasında iş yerindeki iyi oluşun öncüllerinin; kişilik özellikleri, tehlikeli iş ortamı ve iş stresi (örgüt yapısı ve iklimi, iş-yaşam dengesi, fazla çalışma, yeni teknoloji vb. kaynaklı) olduğunu tespit etmişlerdir (Şekil 4.2). Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de gerek kamu gerekse de özel sektörde iş yerleri, kanun gereği (6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu) çalışanların hem sağlığını hem de güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler. Tehlikeli iş ortamı, çalışanların hem sağlığını hem de iyi oluşunu olumsuz yönde etkilerken, tersi durumlar yani güvenli iş ortamı, çalışanların hem sağlığı hem de iyi oluşunu olumlu yönde etkileyebilmektedir

(Danna ve Griffin, 1999). Yapılan bazı araştırmalar; sosyal desteğin, iş yerindeki tehlikeli iş ortamının neden olduğu stres faktörleri ile iyi oluş arasında engel olarak iyi oluş üzerinde doğrudan olumlu etki sağlayabileceğini bulmuşlardır (Seers, McGee, Serey ve Graen,1983).



Şekil 4.2. İş yerinde İyi Oluşun Öncülleri ve Sonuçları

Kaynak: Danna, K. ve Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357–384.

Örgütler çalışanlarının sadece fiziksel sağlığını değil aynı zamanda akıl sağlığını da gözetmelidirler. Akıl sağlığının önemli bir unsuru olan psikolojik iyi oluş, aynı zamanda fiziksel sağlığı da önemli bir ölçüde etkilemektedir (Steptoe, Deaton ve Stone, 2015). King (1995) işinde kontrolü olmayan ve öğrenilmiş çaresizlik yaşayan çalışanların, stres seviyelerinin yüksek olduğunu ve uzun süre bu durumda olan çalışanlarda ise patolojik sorunların gözükmeye başladığını tespit etmiştir. Kovid-19 pandemisi sürecinde yaşanan “kapanma”ların olduğu dönemde, işleri olumsuz etkilenen birçok iş adamının psikolojik iyi oluşları ve bunun neticesinde fiziksel sağlıklarının da olumsuz etkilendiği görülmüştür (Kontoangelos, Economou ve Papageorgiou, 2020).

İş çevresinin sebep olduğu iş yükü ve stres faktörleri (tükenmişlik, tatminsizlik, iş stresi, uzun çalışma saatleri, rol çatışması); iş-yaşam çatışmasının artmasına yol açmakta ve çalışanın hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenmesine yol açabilmektedir (Frone,

Yardley ve Markel, 1997). Luqman, Talwar, Masood ve Dhir (2021) araştırmalarında iş yerinde örgütün sosyal medya hesabını kullanmanın çalışanlarda; eldeki işinin aksamasına ve ilave iş yüküne yol açtığı, tükenmeye sebep olduğu, yaratıcılığı azalttığı, iyi oluşlarını olumsuz etkilediğı ve üretkenliği azalttığını bulmuşlardır.

İş-aile etkileşiminin olumsuz olması; kişinin zihinsel kaynaklarını tüketmesine, yüksek seviyede gerginlik yaşamasına sebep olmakta ve tüm bunlar psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkilemektedir (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux ve Brinley, 2005). Tersi durumlar söz konusu olduğunda, iş-yaşam dengesi sağılandığında ise psikolojik iyi oluş olumlu yönde etkilenmektedir (Jang, 2009). Kim, Ma ve Wang (2023) çalışmalarında örgütsel (esnek çalışma, doğıum izni, çocuk bakımı politikaları, emzirme destek politikaları, amir eğıitimi) veya gayri resmi (örgüt kültürü ve iklimi, amir desteğı, iş arkadaşları desteğı, aile ve eş desteğı) iş aile desteğinin; iş-yaşam dengesi ve tatmini yaratacağını ve bu durumun da çalışanların iyi oluşlarını olumlu etkileyeceğini bulmuşlardır.

Görgöl araştırmalar, çalışanın psikolojik iyi oluşunu etkileyen unsurlardan birisinin de örgüt iklimi olduğunu göstermektedir (Crawford, 2008). Karasek ve Theorell (1990) “Sağılıklı İş” adlı kitaplarında örgüt ikliminin; düşük çatırma seviyesi, bağımsızlık ve özerklik boyutlarının psikolojik iyi oluşun geliştirilmesinde önemli rol oynadığını belirtmişlerdir. İş yerinde kullanılan yeni teknolojilerin çalışanın psikolojik iyi oluşuna etkileri incelendiğinde, getirdiğı kolaylaştırıcı uygulamalarla olumlu; tekno-stres ve çalışana yük getiren, kaynağı yetersiz olan taleplerle ise olumsuz etkide bulunduğu görölmüşür (O’Driscoll, Brough, Timms ve Sawang, 2010).

Danna ve Griffin (1999) çalışmalarında, iş yerindeki iyi oluşun sonuçlarının; bireysel (fiziksel, psikolojik, davranışsal) ve örgütsel (verimlilik, iş yeri devamsızlığı, sağılık sigortası masrafları, hukuki sorunlar) olmak üzere ikiye ayrıldığını tespit etmişlerdir (Şekil3). Düşük seviyedeki psikolojik iyi oluşun; depresyon, stres, kronik kalp hastalığı, diyabet, erken ölüm gibi olumsuz etkileri varken, yüksek seviyedeki psikolojik iyi oluşun ise düşük seviyedeki psikolojik iyi oluşun sebep olduğu sağılık risklerini azalttığı tespit edilmiştir (Steptoe ve diğeri., 2015).

Örgütsel davranış alanında yapılan araştırmalarda, yüksek seviyede olumlu psikolojik iyi oluşun, çalışanın iş performansını olumlu yönde etkilediğı tespit edilmiştir (Wright, Cropanzano ve Meyer, 2004). Wright ve Hobfoll (2004) psikolojik iyi oluşun

örgütsel bağlılığı ve iş performansını artırdığını bulmuşlardır. Robertson ve Cooper (2010) yüksek seviyede psikolojik iyi oluşa sahip olan bireylerin, yüksek seviyede iş yeri bağlılığı sergilediğini ve bunun da işte başarıyı yükselttiğini tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmalar aile ve sosyal yaşamını idare edebilen kişilerin; psikolojik iyi oluşun çevresel beceri boyutunu tecrübe ettiklerini ve özerklik, yetkili olma ve mutluluk, memnuniyet gibi olumlu duyguları hissettiklerini göstermektedir (Deci ve diğer., 2001). Doğru kararlar verebilme yeterliliği, artan karar verme serbestliği ve düşüncelerini ifade edebilme özgürlüğü psikolojik iyi oluşu olumlu etkilemekte ve bu durum çalışanın örgüte bağlılığının artmasını sağlamaktadır (Garg ve Rastogi, 2009).

Verhaeghe, Vlerick, Gemmel, Maele ve Backer (2006) hemşirelerin psikolojik iyi oluşlarının olumsuz olduğu dönemlerde devamsızlıklarının arttığını bulmuşlardır. İspanya’da yapılan bir araştırmada; düşük iyi-oluş seviyesi olan yerleşim bölgeleri incelendiğinde, bu bölgelerde yaşayanların sağlık durumlarının diğerlerine göre daha kötü olduğu ve temel sağlık imkânlarının da düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir (Valls Martínez, Grasso ve Montero, 2022). Bu kapsamda; hükümetler artık daha az masraf etmelerini sağlayan ama bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayan ve onların psikolojik iyi oluşlarıyla ilgilenen sağlık programları tesis etmeye başlamışlardır (Diener, Lucas, Schimmack ve Helliwell, 2009). Reynolds (1997) ise; çalışanların düşük seviyedeki psikolojik iyi oluşlarının olumsuz sonuçlarını önlemek için yapılacak müdahalelerin/iyileştirmelerin örgüt seviyesinde uygulamalar yerine birey seviyesinde yapılmasının daha iyi sonuç vereceğini belirtmiştir.

5. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Çocuk gelişiminden iş hayatının çeşitli alanlarına kadar geniş bir yelpazede ele alınan psikolojik dayanıklılık konusu, Kovid-19 pandemisi ve sonrasında sıklıkla işlenen kavramlardan birisi olmuştur (Killgore, Taylor, Cloonan ve Dailey, 2020). Stresli zamanlarda çalışanın iyi oluş ve performansını sürdürmesini ve kolayca toparlanmasını sağlayan psikolojik dayanıklılığın, ana mekanizmasını ve gelişimini anlamak için ilk başta klinik ve gelişimsel psikoloji açısından incelemek gerekmektedir (Rook ve diğer., 2018).

Büyük Buhran olarak tabir edilen 1929 yılındaki ekonomik bunalım ve sonrasında yaşanan İkinci Dünya Savaşı'nın ardından bilim adamları ve klinik tedavi uzmanları, insanların yaşam uyumlarını bu zor şartlarda nasıl sağladığını anlamak ve ihtiyacı olanlara yardım etmek adına tedavi yollarını araştırmışlardır (Elder, Caspi ve Nguyen, 1986). Klinik ve gelişimsel psikoloji alanında yapılan bu çalışmalar, zor şartlara uyum sağlayan bireylerin özelliklerini araştırmış ve zamanla psikolojik dayanıklılık kavramının oluşmasına neden olmuşlardır. Psikolojik dayanıklılık kavramı ilk başlarda, psikoloji alanında genetiksel veya yaşadığı bir olay sonrası gelişim açısından riskli nitelik(ler) taşıyan ve buna rağmen gelişimlerini sorunsuz bir şekilde tamamlayan çocuklar için kullanılmıştır (Masten, 2001). Yapılan çalışmaların çoğalmasıyla birlikte konu farklı bakış açılarıyla ele alınmaya başlamıştır. Literatür taraması esnasında da klinik ve uygulamalı psikoloji temelli bir kavram olan psikolojik dayanıklılık konusu hakkında birçok farklı görüş olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada psikolojik dayanıklılık konusuna hâkim olabilmek adına; ilk olarak geçmişten günümüze yapılan çalışmalar ve farklılıkları ele alınacak, müteakibinde örgütsel davranış açısından anlamı ve önemi incelenecektir.

5.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı ve Boyutları

Luthar, Cicchetti ve Becker (2000) yapmış oldukları literatürü gözden geçirme araştırmalarında inceledikleri çalışmaların psikolojik dayanıklılığın; çok boyutlu olduğu, tanım ve terminolojide, ölçeklerde farklılaşma olduğu ve çalışmaların genellikle kurama dayanmadığını tespit etmiş ve alandaki çeşitliliği dört ana başlık altında toplayarak psikolojik dayanıklılık kavramının temelleri ve gelişimini açıklamışlardır.

1. Tanım ve Terminolojide Farklılaşma

Hem kuramsal alanda yapılan çalışmalarda hem de uygulamalı araştırmalarda kullanılan yöntem ve ölçüm araçlarındaki farklılaşmayla beraber psikolojik dayanıklılığa

dair yapılan tanımlarda az bir görüş birliği mevcuttur (Reid ve Botterill, 2013). Rutter (1987)'e göre psikolojik dayanıklılık; yüksek risk içeren bireylerin gelişimlerinin olumlu sonuçlanmasıdır. Masten (2001) ise; psikolojik dayanıklı insanları; beklenenden daha iyi gelişme gösteren riskli bireyler, stresli şartlara rağmen olumlu adaptasyon gösterenler ve travma sonrası iyi bir şekilde iyileşenler olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Uygulamalı araştırmalarda; psikolojik dayanıklılık için bireyin gelişimine dair, geçmişinde veya mevcut yaşamında, riskli bir durumun mevcut olması gerektiği (Masten, 2001) ifade edilirken, kimi araştırmacılar tek bir sıkıntılı duruma (savaş vb.) maruz kalma (Maguen, Vogt, L. A. King, D. A. King ve Litz, 2006), kimi araştırmacılar ise birçok sıkıntılı duruma maruz kalma (Bonanno, 2004) durumlarını çalışmışlardır. Riskli bireylerin olumlu gelişme sağlaması konusunda da fikir birliği bulunmamaktadır. Bazı araştırmacılar bireyin psikolojik dayanıklı olarak ifade edilebilmesi için birçok alanda başarılı olmasını şart koşarken, bazıları ise bir alanda başarılı, diğer alanlarda ortalama performans göstermesinin yeterli olacağını ifade etmişlerdir (Luthar, 1991).

Riskli durumlar ile yeteneğin gösterilmesi arasındaki ilişkiyi açıklamak için; *kişi temelli* ve *değişken temelli* olmak üzere iki yaklaşım bulunmaktadır (Windle, 2011). Kişi temelli yaklaşımda amaç; yüksek seviyede sıkıntılı durumda olan ve yüksek seviyede yetenekli bireyleri tespit etmek ve onların diğerleriyle arasındaki farkı ortaya koymaktır (Masten ve Reed, 2002). Değişken temelli yaklaşımda amaç ise; risk veya sıkıntı seviyesi yüksek olduğunda, bireylerin adaptasyonunu sağlayarak iyi sonuçlar elde etmesini sağlayan nitelikler ile bireyleri risk veya sıkıntının olumsuz etkilerinden koruyan çevre unsurları arasındaki ilişkileri araştırmaktır (Masten, 2001). Bu farklı yaklaşımlar, bazı akademisyenlerin/araştırmacıların aynı olguyu ele alıp almadıkları konusunda şüphe duymalarına yol açmıştır (Luthar ve diğer., 2000).

Bir diğer farklılaşma alanı ise; kimi araştırmacılar psikolojik dayanıklılığı bireyin kişilik özelliği, kimileri de bir süreç olarak ele almışlardır. Kişilik özelliği olarak ele alan çalışmalar, J.H. Block ve J. Block (1980) tarafından geliştirilen *ego dayanıklılığı* yapısını esas almışlardır (Tusaie ve Dyer, 2004). Ego dayanıklılığı; genel beceriklilik, karakter sağlamlılığı ve farklı çevresel şartlara uyum sağlama esnekliği gibi özellikleri içermektedir (Block, 1993). Kişilik özelliği yaklaşımına göre; bu özelliğe sahip olmayan bireyler ne yaparlarsa yapsınlar sıkıntıların üstesinden gelemezler. Psikolojik dayanıklılığı süreç olarak ele alan bakış açısına göre ise; bireyin özelliği olmaktan ziyade tam tersine psikolojik dayanıklılık dinamik ve gelişime açık olan bir süreçtir. Bir diğer ifadeyle

psikolojik dayanıklılık, sonradan öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir durumdur. Bu bakış açısına göre psikolojik dayanıklılığın oluşması için öncelikle kişinin iyi oluşuna bir tehdit olması ve bireyin bu duruma olumlu uyum sürecinin belirginleşmesi gerekmektedir (Luthar ve Cushing, 1999).

Friborg, Hjemdal, Rosenvinge ve Martinussen (2003) ise psikolojik dayanıklılığı dinamik bir süreç olarak ele almışlar ve psikolojik dayanıklılığın sadece bireysel yetenekleri kapsamadığını aynı zamanda Garnezy (1985)'nin koruyucu faktörler olarak ifade ettiği *aile* (yakın çevre), *sosyal* ve *dış destek* sistemlerini kullanmayı da kapsayan çok boyutlu bir süreç olduğunu belirtmişlerdir. Aile (yakın çevre) desteği; duygusal destek, aile yakınlığı ve uyumu, en az bir kişiyle kurulan güvenli ve yakın ilişki gibi faktörlerden oluşmaktadır (Basım ve Çetin, 2011a). Dış destek sistemleri ise; arkadaşlar, komşular, öğretmenler gibi bireyin sıkıntılarının üstesinden gelme çabalarını destekleyen kişilerdir (Brooks, 1994).

Bu kapsamda; Friborg ve diğer. (2003) koruyucu faktörlerin mevcudiyetini ve bu faktörlerin hastalar ve hasta olmayanlar arasında farklılaşıp farklılaşmadığını ölçen geçerli bir ölçek geliştirmeye çalışmışlar ve 2001 yılında geliştirmiş oldukları 16 faktörlü Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'ni, beş boyutlu (1. *Kendilik Algısı*, 2. *Sosyal Yeterlilik*, 3. *Yapısal Stil*, 4. *Aile Uyumu* ve 5. *Sosyal Kaynaklar*) hale dönüştürmüşlerdir. Friborg, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal, 2005 yılında yaptıkları çalışmayla *Gelecek Algısı* boyutunu da ölçeklerine ekleyerek altı boyutlu Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'ni tamamlamışlardır (Hjemdal, Friborg, Stiles, Rosenvinge ve Martinussen, 2006). Daha bütüncül bir yaklaşım ve güçlü psikometrik özellikler sunan (Basım ve Çetin, 2011b), Fribog ve diğer. (2005)'nin geliştirdiği modele göre psikolojik dayanıklılığın boyutları aşağıda açıklanmıştır:

1) Gelecek Algısı; bireyin geleceğe yönelik algısı (Çetin, Yeloğlu ve Basım, 2015), bireyin kendi geleceğine yönelik olumlu bakış açısı, başarılı olma fırsatı olacağına dair inancı ve geleceğe yönelik plan yapma ve açık hedefler belirleme yeteneğidir (Capanna, Stratta, Hjemdal, Collazzoni ve Rossi, 2015).

2) Kendilik Algısı; bireyin kendisi ve kim olduğuna yönelik algısı (Çetin ve diğer., 2015), yaşamında karşılaştığı ağır veya olumsuz olayları çözme, yönetme veya iyi başa çıkma yeteneği olduğuna dair inancı veya güveni (Anyan, Hjemdal, Bizumic ve Friborg,

2020), kendi yeteneklerine olan güveni ve olumlu bakış açısı, öz-güveni, öz-yeterliliğidir (Capanna ve diğer., 2015).

3) Sosyal Yeterlilik; bireyin sözel iletişim kurma yeteneği hakkındaki algısı ve sosyal ilişkilerde esnek olabilmesi, yeni arkadaşlıklar kurabilmesi, sosyal ortamlarda kendini rahat hissetmesidir (Anyan ve diğer., 2020). Bireyin kendini sosyal anlamda yetenekli ve yetkin görmesi, sosyal destek kaynaklarını artırabilen sosyal ilişkiler ile sosyal ağları geliştirmesi ve devam ettirmesi için önemli bir şarttır (Capanna ve diğer., 2015).

4) Yapısal Stil; bireyin hedef odaklı olması, yaklaşmakta olan bir görev için organize bir şekilde önceden planlama yapması, kendine ait rutinler tesis etmesi (Anyan ve diğer., 2020) ve kendi zamanını planlamasıdır (Capanna ve diğer., 2015).

5) Aile Uyumu; bireyin aldığı aile desteği ve sağladığı uyum (Çetin ve diğer., 2015), aile ile paylaştığı ortak değerler, geleceğe dair aile olarak iyimser bakış, aile sadakati ve aile ile bireyin birbirini karşılıklı takdir etme durumudur (Anyan ve diğer., 2020).

6) Sosyal Kaynaklar; bireyin yardıma ve teşviğe ihtiyaç duyduğunda bunu sağlayacak olan aile dışındaki (örneğin arkadaşlar) insanların mevcudiyeti (Capanna ve diğer., 2015) ve bireyin tesis ettiği ilişkilerin gücüdür (Çetin ve diğer., 2015).

Literatür taramasında psikolojik dayanıklılık modellerinde kullanılan ana kavramlarda da farklı görüşler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacıların kullandığı koruyucu veya hassasiyet faktörleri gibi terimler farklı ve tutarsız bir şekilde kullanılmıştır (Luthar ve diğer., 2000). İlk ortaya konan modellerde koruyucu faktörler, bireyleri sıkıntıların olumsuz etkilerinden koruyucu unsurlar olarak ele alınmıştır (Garnezy, 1993). Müteakip yapılan bazı araştırmalarda ise tam tersine koruyucu faktör kavramı doğrudan iyileştirici unsurlar anlamında kullanılmıştır (Luthar ve diğer., 2000). Luthar (1993) yapmış olduğu çalışmada, ana kavramlardaki karmaşıklığı gidermek için; ister yüksek ister düşük riskte olsun, doğrudan iyileştirici etkisi olan unsurları *koruyucu faktör*, yükselen riske rağmen bireyin yeteneğinde istikrar sağlarsa *koruyucu dengeleyici faktör*, yükselen riskle birlikte bireyin yeteneklerini artırarak stresle başa çıkmasını sağlarsa *koruyucu geliştirici faktör*, genellikle avantaj sağlamasına rağmen yüksek riskte daha az avantaj sağlarsa *koruyucu fakat reaktif faktör* olarak farklı şekillerde adlandırmıştır. Luthar ve Cushing (1999) ise; psikolojik dayanıklılığı özellik olarak ele alan çalışmalar bir kenara koyulursa, her ne kadar tanımlarda farklılıklar olsa da her tanımda geçen; risk veya

sıkıntının mevcudiyeti ve buna karşı bireyin olumlu adaptasyonu veya risk/sıkıntıyı alt etme yeteneği olmak üzere ortak iki yapı unsurunun olduğunu ifade etmişlerdir.

2. Psikolojik Dayanıklılığın Doğasının Çok Boyutluluğu

Psikolojik dayanıklılık konusu, klinik ve uygulamalı alanlarda başlayan ve sonrasında pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarla birlikte birçok sektörde sık ele alınan konulardan biri haline gelmiş (Britt, Shen, Sinclair, Grossman ve Klieger, 2016) ve bu kapsamda çok boyutlu bir hal almıştır. Luthar ve diğer. (2000) psikolojik dayanıklılığın; ele alındığı alana göre öncelik verilen sonucun farklılaştığını ve bazı alanlarda araştırmacıların artan bir şekilde eğitimsel, duygusal, davranışsal psikolojik dayanıklılık gibi sınırlandırılmış terimler kullandıklarını ifade etmişlerdir.

3. Psikolojik Dayanıklılığa İlişkin Kanıtların Sağlamlığı

Psikolojik dayanıklılık yapısı, psikolojik dayanıklılığın söz konusu olması için bireyin belirli risklere maruz kalmasını şart koşmaktadır (Luthar ve Cushing, 1999). Fakat riskin ölçülmesindeki belirsizlikten dolayı; yapılan araştırmalarda farklı seviyelerde sıkıntı yaşayan bireylerin psikolojik dayanıklılık seviyelerinin tanımlanması zor bir iştir ve bu durum; istatistiki ile gerçek risk farkı ve riskin öznel ile nesnel algılanma farklılığı olmak üzere iki sorunun doğmasına yol açmıştır (Luthar ve diğer., 2000). Örneğin; birey kendini gayet iyi durumda hissederken, araştırmacılar tarafından yüksek riskli olarak (riskin öznel ve nesnel algılanma farklılığı) ifade edilebilmektedir (Gordon ve Song, 1994). Luthar ve Cushing (1999) istatistiki ve gerçek risk ayrımını kabul etmekle beraber bu farklılıkların tüm psikolojik dayanıklılık araştırmalarının geçersiz olacağı anlamına gelmediğini ifade etmişlerdir. Luthar ve diğer. (2000) ise bu tespitlerin doğru olmakla beraber sadece psikolojik dayanıklılığa değil psikolojik araştırmaların hepsi için geçerli olduğunu ifade etmişlerdir.

4. Kuramsal Endişeler

Literatürde çok farklı bakış açılarıyla ele alınan psikolojik dayanıklılık olgusu çalışmalarının birçoğu, kurama dayanmadan yapılmış ve genellikle görgül sonuçlarla ele alınmıştır (Basım ve Çetin, 2011a). Kurama dayanmadan yapılmış olan bu araştırmalar konunun gelişmesini ciddi anlamda kısıtlamıştır (Luthar ve diğer., 2000). Psikolojik dayanıklılıkla ilgili üç ana çalışma, alanın gelişmesine öncülük etmiştir (Luthar ve diğer., 2000);

1) Garnezy (1985)'nin çalışmasında; psikolojik dayanıklılığın çocuğun dışındaki faktörlerden de etkilendiği kabul edilmiştir. Gelişime olumsuz etkisi olan unsurlar *risk faktörleri* ve risk faktörlerinin olumsuz etkisini azaltan veya ortadan kaldıran unsurlar ise *koruyucu faktörler* olarak belirtilmiştir (Garnezy ve Masten, 1986). Garnezy (1985) strese dayanıklı çocuklar üzerinde yaptığı araştırmalarda koruyucu faktörleri; öz-saygı vb. kişilik özellikleri, duygusal olarak destekleyici ve sıcak aile ortamı ve çocuğun çabalarını teşvik edecek olan dışardan destek sisteminin mevcudiyetinin ve bu faktörlerin tam zıtlarının yani düşük öz-saygı, aile uyumsuzluğu ve dış desteğin olmayışının ise risk faktörlerini oluşturduğunu ifade etmiştir.

2) Cicchetti ve Lynch (1993)'in Gelişimin Ekolojik-İşlemsel Bütünleştirici Modeli. Bu modele göre bağlamlar (kültür, komşuluk, aile gibi) bireye göre oranı değişen seviyelerde ve uyum-gelişim sürecinde birbirleriyle etkileşimde bulunurlar (Cicchetti ve Lynch, 1993). Bu model farklı riskleri bir bütün olarak ele almaktadır (Luthar ve diğer., 2000).

3) Cicchetti ve Schneider-Rosen (1986)'in Yapısal-Örgütsel Bakış Açısı. Buna göre; bireyin tercihi ve yapısına göre etkisi olan geçmiş ve şimdiki yaşananlar, bireyin gelişimine etkisi olmaktadır (Luthar ve diğer., 2000).

Linnenluecke (2017) işletme ve yönetim alanında psikolojik dayanıklılık hakkında yapmış olduğu literatür gözden geçirme çalışmasında, yönetim alanında dayanıklılık kavramının; dış tehditlere karşı örgütsel tepki, örgütsel güvenilirlik, çalışanların güçlü yönleri, iş modellerinin uyumluluğu veya tedarik zincirindeki aksaklık veya hassas noktaları azaltan tasarım ilkeleri olarak ele alındığını tespit etmiştir.

Psikolojik dayanıklılık konusu; çalışanların iyi taraflarını geliştirmeye odaklanan pozitif örgütsel davranış hareketiyle, özellikle ABD'de 11 Eylül 2001 yılında yaşanmış olan terör saldırıları ve giderek riski artan, karmaşıklaşan iş dünyasında, Bandura (1997)'nin öz yeterlilik (kişinin geçmişteki başarıları ile ilişkili yeteneklerine güvenmesi) ve Seligman (1998)'in öğrenilmiş iyimserlik (kişinin yaşamındaki olayların değişeceğine dair iyimser/karamsar düşünceleri) kavramlarından ilham alan Coutu (2002) ve Luthans (2002)'in öncü çalışmalarıyla, çalışanların güçlenmelerini sağlamak amacıyla örgütlerde ele alınmaya başlamıştır (akt. Linnenluecke, 2017). Luthans (2002) çalışanları güçlendirmenin yollarından birisinin de psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yükseltilmesi olduğunu iddia etmektedir.

Örgütsel Davranış alanında psikolojik dayanıklılık; bir özellik, kapasite veya dinamik bir süreç olarak ele alınmaktadır (Rook ve diğer., 2018). Psikolojik dayanıklılığı özellik olarak ele alanlara göre; bu kişiler değişimle olumlu bir şekilde başa çıkma ve sıkıntılardan kurtulma kabiliyetine sahiptirler (Fredrickson, 2001). Coutu (2002)'ya göre bu özellikteki insanların ortak özellikleri; gerçeği kabulleniş, hayatın anlamlı olduğuna dair derin bir inanış ve müthiş bir doğaçlama yeteneğidir.

Pozitif örgütsel davranışa göre; çalışanların güçlü taraflarına odaklanan pozitif psikolojik sermayenin boyutlarından biri (umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık) olarak ele alınmakta (Luthans, 2002) ve kişinin karşılaştığı problemler, zorluklar veya engellerden sonra bir an önce kendini toparlaması, başarıya odaklanması ve amaçlarını gerçekleştirmek için yoluna devam edebilme yeteneği şeklinde ifade edilmektedir (Basım ve Çetin, 2011a). Pozitif örgütsel davranış akımı çalışanın beklenmedik olaylarla baş edebilme yeteneği olarak ifade ettiği psikolojik dayanıklılığı; öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir kapasite olarak görmekte ve çalışanın dayanıklılık seviyesinin her şeyden bağımsız ölçülebileceğini ve geliştirilebileceğini iddia etmektedir (Linnenluecke, 2017).

Hjemdal (2007) psikolojik dayanıklı kişilerin belirgin özelliklerini; sosyal anlamda yetenekli, olumlu bakış açısına sahip, empatik, arkadaşları arasında popüler, iş birliğine yatkın, uyumlu, başarı odaklı, olumlu benlik sahibi, yüksek seviyede iç-kontrol odaklı, iletişim, planlama ve organize etmede iyi seviyede olmak şeklinde belirtmiştir. Psikolojik dayanıklılık; zorluk, sıkıntıyla karşılaşılması durumlarında bireylere sadece reaktif (psikolojik dayanıklılığın yaşanan sıkıntı ile bireyin yaşadığı olumsuzlukları telafi etme imkânı vermesi) değil aynı zamanda proaktif tepki (psikolojik dayanıklılığın yaşanan sıkıntı ile bireyin eskisinden de iyi olma, olumlu çıktılar elde etme imkânı vermesi) verebilme imkânı da tanımaktadır (Youssef ve Luthans, 2007).

5.2. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Hususlar ve Sonuçları

Psikolojik dayanıklılık kavramı ve boyutları bölümünde açıklandığı üzere Garmezzy (1985) psikolojik dayanıklılığı etkileyen hususları risk faktörleri ve koruyucu faktörler olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bireyin gelişimine olumsuz yönde etkisi olan unsurlar risk faktörleri ve bu risk faktörlerinin olumsuz etkisini azaltan veya ortadan kaldıran unsurlar ise koruyucu faktörler başlığı altında ifade edilmektedir (Garmezzy ve Masten, 1986). Garmezzy (1985) risk faktörlerini: (I) Düşük öz-saygı, (II) Aile uyumsuzluğu ve (III) Dış

desteğin olmayışı; koruyucu faktörleri ise: (I) Öz-saygı vb. kişilik özellikleri, (II) Duygusal olarak destekleyici ve sıcak aile ortamı, (III) Çocuğun çabalarını teşvik edecek olan dışardan destek sisteminin mevcudiyeti olarak belirtmiştir. Bu kategoriler psikolojik dayanıklılık araştırmacıları tarafından genel olarak kabul edilmekte ve bundan dolayı psikolojik dayanıklılığın çok boyutlu yapısı olarak düşünülmektedir (Hjemdal ve diğer. 2006).

Rook ve diğer. (2018) bireylerin psikolojik dayanıklılığını; *tecrübe* (talep algısı ve işteki kontrol, aksilikler ve stresle ilgili geçmiş tecrübeler, kariyer hedefi, duygusal düzenleme), *kapasite* (stres algısı, baş etme stratejileri, zihinsel dayanıklılık), *işlevsellik* (stres kapasitesini arttırma, algılanan çabayı azaltma, hızlı toparlanma yeteneği, kas güçlülüğü ve esnekliği, dengeli duruş, dengeli sıklet, kaliteli uyku) ve *uyum* (verimli enerji ve metabolik tepkiler, zihni esneklik, strese karşı düşük seviyede tepki, güçlü bağışıklık sistemi, güçlü kan akışı, optimal tansiyon ve kolesterol seviyesi, bağırsak bakteri çeşitliliği) olmak üzere dört faktörün etkilediğini bulmuşlardır.

Simmons ve Yoder (2013) askeri bağlamda yapmış oldukları araştırmalarında, psikolojik dayanıklılığın öncüllerini; ciddi trafik kazası, çok yakın birisinin kaybı, fiziksel veya duygusal taciz, savaş esnasında birinin ölümüne şahit olmak gibi bireylerin hayatlarındaki değişim, sıkıntı ve zorluk içeren olaylar; ardıllarını ise kariyerde başarı, düşük seviyede akıl hastalığı semptomları (düşük seviyede psikolojik dayanıklılık olması durumunda ise; anksiyete, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu ve intihar meyilli olma gibi akıl hastalıklarında yüksek risk oluşması) şeklinde ifade etmişlerdir.

Örgütsel Davranış alanında yapılan literatür araştırmalarında, çalışanların psikolojik dayanıklılığını; bireyin psikolojik özellikleri (kişilik özellikleri, bilişsel davranışları ve öz yeterlilik, gerçeği kabulleniş, iyimserlik, öz-güven gibi kişisel kaynakları), iş yeri nitelikleri (yeteneğini kullanma imkânı, diğerleriyle iletişim, ödül, fiziksel güvenlik, önemli sosyal pozisyon, kariyer imkânı, amir desteği ve diğer sosyal kaynaklar) (Rook ve diğer., 2018), örgütsel destek ve örgütün pozitif öğrenme kültürü (Näswall, Malinen, Kuntz ve Hodliffe, 2019), çalışanın işi hakkında özerk karar verebilme ve sorumlu olmasının (Kuntz, Näswall ve Malinen, 2016) etkilediği belirtilmiştir.

Beş faktör kişilik özellikleri ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalarda; uyumluluk, dışadönüklük, öz-disiplin ve gelişime açıklık seviyeleri yüksek, nörotiklik seviyesi düşük kişilerin, psikolojik dayanıklılık seviyelerinin yüksek olduğu

tespit edilmiştir (Çetin ve diğer., 2015). Ayrıca bu kişiler daha yüksek seviyede özgüvene sahiptirler (Benetti ve Kambouropoulos, 2006). F. Luthans, K. W. Luthans ve B. C. Luthans (2004) psikolojik dayanıklı bireylerin; sosyal anlamda ve problem çözmede yetenekli, özerk, amaçlarının ve gelecek algılarının olduğunu ifade etmişlerdir.

Psikolojik dayanıklı kişiler; hayata karşı iyimser, neşeli ve enerjik yaklaşımlara sahip, meraklı, yeni deneyimlere açık ve olumsuz deneyimlerin etkilerine karşı tampon oluşturmaya yardımcı olabilecek yüksek olumlu duygusallığa sahip olma eğilimindedirler (Block ve Kremen, 1996). Örgütsel dönüşümle karşılaştıklarında genellikle daha olumlu bir etkiye sahiptirler ve gelecekle ilgili daha iyimser düşünürler (Seo ve diğer., 2012). Olumsuz durumlarda olumlu anlamlar bulabilme özellikleri sayesinde kalp damar hastalıklarına yakalandıklarında diğerlerine oranla daha hızlı iyileşebilmektedirler (Tugade ve Fredrickson, 2004). Strese karşı daha dayanıklıdırlar ve depresyondan daha hızlı bir şekilde çıkabilmektedirler (Michalos, 2008).

Psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olan çalışanların; değişime uyum sağlayan, yaratıcı oldukları ve karşılaştıkları olumsuzluklarla mücadele etmeleri sonucunda da performanslarının arttığı tespit edilmiştir (Çetin ve Basım, 2012). Yapılan araştırmalarda; psikolojik dayanıklılık ile, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık arasında aynı yönlü, işi bırakma, işe yabancılaşma ve örgütten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki olduğu (Basım ve Çetin, 2011b), işe bağlılık ve mutluluğu artırdığı (Youssef ve Luthans, 2007), yaşam tatminini artırdığı (Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels ve Conway, 2009), psikolojik iyi oluş ve akıl sağlığı ile arasında ise aynı yönlü ilişkili olduğu (Joyce ve diğer., 2018) bulunmuştur. Meng ve diğer. (2019), çalışmalarında Sosyal Mücadele Kuramı kapsamında; psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek bireylerin uyum sağlama ve başa çıkma yetenekleri sayesinde, daha iyi ilişkilere sahip oldukları, amirlerinin taleplerini daha kolay karşılayabildikleri için lider-üye etkileşimini sağlayabildikleri ve bunun neticesinde de daha az tükenmişlik, daha çok örgütsel bağlılık gösterdiklerini tespit etmişlerdir.

Olumlu etkilerinden dolayı günümüzde psikolojik dayanıklılık; bazı örgütlerin personel seçimlerinde aranan bir kriter ve eğitimlerinde de uygulanan bir konu olmuştur (Britt ve diğer., 2016). ABD ordusunda personel seçimi esnasında psikolojik dayanıklılık seviyesini ölçen uygulamalar kullanılmaktadır (Drasgow ve diğer., 2012). Luthans, Vogelgesang ve Lester (2006), örgütlerin üyelerinden kendi çalışma alanlarındaki kişisel aksaklıklarını belirlemelerini, bu aksaklıkların gerçekçi etkisini değerlendirmelerini ve

eyleme geçme seçeneklerini belirlemelerini isteyerek çalışanların psikolojik dayanıklılık seviyelerinin geliştirilebileceğini savunmuşlardır. Örneğin; Luthans, Avey ve Patera (2008), örgütlerin çalışanlarının gelişimini sağlamaları adına web tabanlı psikolojik sermaye eğitimi içerisinde psikolojik dayanıklılık eğitim programı geliştirmişlerdir.

Robertson, Cooper, Sarkar ve Curran (2015) yaptıkları literatürü gözden geçirme çalışmalarında; psikolojik dayanıklılık eğitimlerinin bireyin psikolojik dayanıklılığına olan etkilerini; akıl sağlığı ve öznel iyi oluşa etkiler, psikolojik etkiler, fiziksel/biyolojik etkiler ve performans etkileri olmak üzere dört kategoride toplamışlardır. Örgütler alışanların bu tür eğitimlerle psikolojik dayanıklılık seviyelerini artırarak onların risk, değişim ve terslik ile mücadele etme yeteneklerini geliştirmeyi hedeflemektedirler (Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010). Aynı zamanda psikolojik dayanıklılık eğitimleri işten ayrılma niyetini azaltabilmekte ve örgütsel katılım iklimi yaratabilmektedirler (Davies, Heijden ve Flynn, 2016). Kim, Cho ve Yang (2022) Kovid-19 pandemisi döneminde yapmış oldukları araştırmalarında; pandemi döneminde artan iş yükü/yoğunluğunun yaratmış olduğu olumsuzlukları ortadan kaldırmak veya azaltmak adına şirketlerin yapmış oldukları psikolojik dayanıklılığı artıran insan kaynakları uygulamalarının, çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığını bulmuşlardır.

5.3. Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Aspinwall, Richter ve Hoffman (2001), bazı bireylerin örneğin psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek olanların, kendi olumlu duygulanımları anlama ve bundan faydalanma konusunda daha yetenekli olmalarının mümkün olduğunu ifade etmiştir. Olumlu düşünme alışkanlığı olanlar; karamsarlara göre zor zamanları daha az stresli geçirmekte, içinde bulundukları gerçekliği kabullenip, sorunlarını çözmek için aktif ve yapıcı adımlar atmakta ve neticesinde psikolojik iyi oluşları daha yüksek seviyede olmaktadır (Scheier, Carver ve Bridges, 2001).

Cohn ve diğer. (2009), psikolojik dayanıklılıktaki değişimin olumlu duygulanım ile artan yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuş, mutlu insanların sadece kendilerini daha iyi hissettikleri için değil, aynı zamanda iyi yaşamak için gerekli kaynakları geliştirdikleri için daha fazla doyuma ulaştıklarını bulmuşlardır. Benzer şekilde Tugade, Fredrickson ve Barrett (2004) olumlu duygulanımın psikolojik dayanıklılık aracılığıyla psikolojik ve fiziksel sağlığa katkıda bulunduğunu bulmuşlardır. Tugade ve Fredrickson (2004) yaptıkları bir araştırmada; belirli bir zamanda konuşma hazırlama

görevi verilen deneklerden psikolojik dayanıklılık seviyesi daha yüksek olanların, yüksek düzeyde kaygı yaşamalarına rağmen diğerlerine kıyasla daha ilgili ve mutlu olduklarını tespit etmişlerdir.

Genişlet ve İnşa Et Kuramı (Broaden and Build Theory), psikolojik dayanıklılığın pozitif etkinin yukarıya doğru bir sarmalını tetiklediğini ve belirli bir süre boyunca fiziksel ve psikolojik iyi oluşa yol açtığını ileri sürmektedir (Fredrickson, 2004). Lazarus ve Folkman'ın Stres ve Başa Çıkmanın Etkileşimsel Kuramı'ndan (Transactional Theory Of Stress and Coping) itibaren bireyin çevresindeki değişimlerle başa çıkma sürecinin sonucunun bireyin iyi oluşunu etkilediği düşünülmektedir (Biggs, Brough ve Drummond, 2017). Fredrickson (2001) araştırmasında, Genişlet ve İnşa Et Kuramı'nın, olumlu duyguların, olumsuz duyguların etkisini azalttığı önermesi kapsamında; olumlu duygulanım sayesinde psikolojik dayanıklı bireylerin stresli olaylardan daha hızlı sıyrıldığını, daha etkili baş edebildiğini (durumdan sıyrılıp daha objektif olmaya çalışmak ve problemle baş etmek için farklı yollar düşünmek) ve bu durumun zamanla performans, uyum ve psikolojik iyi oluşun yukarı seviyeye çıkmasına yol açabildiğini bulmuştur.

Psikolojik dayanıklılığa sahip kişiler, stresli durumlara esnek bir şekilde tepki verebilme ve değişen ortamlarla karşı karşıya kaldığında dengeyi korumak veya geliştirmek için dinamik ve uyarlanabilir bir yeteneğe sahiptirler (Kim, 2022). Dayanıklılığı yüksek kişiler, stresi yeniden değerlendirerek, strese karşı dayanıklılıklarını artırarak, olumsuz duyguları kontrol ederek ve olumlu etkilerden yararlanarak hızlı bir iyileşme gösterebilirler (Michalos, 2008). Friberg ve diğer. (2006) yüksek seviyedeki psikolojik dayanıklılığın yaşamdaki stres faktörleri ve tatsızlıklarla baş etmekte genellikle yardımcı olduğunu tespit etmişlerdir.

Luthar, Crossman ve Small (2015) psikolojik dayanıklılığı; uyum ve gelişime yönelik tehditlere rağmen insanların daha da güçlü bir şekilde ortaya çıkmasını sağlayan, olumsuz koşullarla baş etme (coping) stratejilerini, uyum, iyi oluşunu geliştiren ve olumlu sonuçlarla karakterize edilen bir olgu olarak tanımlamaktadır. Tedeschi ve Calhoun (2006), olumsuz koşullara maruz kalan insanlar hakkında yaptıkları çalışmalarında; psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek bireylerde benlik algısı, değerler ölçeği, yaşam felsefesi ve kişisel ilişkiler gibi iyi oluşla ilişkili değişkenlerde farklılıklar bulunduğunu tespit etmişlerdir. Baş etme ve psikolojik dayanıklılık; bireylerin yaşam döngüsü boyunca meydana gelen değişikliklere veya olumsuz durumlara uyum sağlamasına ve dolayısıyla

iyi seviyede bir psikolojik iyi oluşa ulaşmasına yardımcı olmaktadır (Mayordomo, Viguer, Sales, Satorres ve Meléndez, 2016).

Greenfield ve Marks (2004) yapmış oldukları araştırmalarında; eş, ebeveyn ve iş rollerinden birinin veya birkaçının yoksunluğunun veya kıtlığının, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşunu kümülatif bir şekilde olumsuz etkilediğini, psikolojik dayanıklılığın ise bu olumsuz etkileri bertaraf ettiğini veya azalttığını tespit etmişlerdir.

Yu ve Chae (2020) tıp fakóltesi öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmalarında öğrencilerin akademik tükenmişlikleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisini araştırmışlar ve akademik tükenmişlikleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki olumsuz ilişkiyi psikolojik dayanıklılığın aracılık etkisinin olumlu yönde etkilediğini bulmuşlardır. Benzer şekilde tıp fakóltesi öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmalarında Dunn, Iglewicz ve Moutier (2008) öğrencilerin psikolojik dayanıklılıkları gibi zorluklarla baş etme yeteneklerini geliştirmelerinin, iyi oluşlarını olumlu etkilediğini ve bunun da akademik başarılarını artırdığını belirtmişlerdir.

Kim (2022) Kovid-19 pandemi esnasında, hizmet sektöründe işçilik yapan kadınlar üzerinde yaptığı araştırmasında; hayatın anlamı ve psikolojik dayanıklılığı, hizmet sektöründeki kadın çalışanlarının psikolojik refahını etkileyen temel faktörler olarak bulmuştur. Chen, Yang ve Chiang (2018), askeri örgütlerin, personelin fiziksel sağlığını kapsamlı bir şekilde geliştirebilmek için psikolojik iyi oluşlarını etkileyen psikolojik dayanıklılık seviyelerini artırmaya yönelik müdahalelerde bulunmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

6. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER TEMELİNDE OLUŞTURULAN KURAMSAL MODEL

6.1. Değişkenler Arası İlişkiler

İşle ilgili BİT talepleri çalışanın iş ve özel yaşamı arasındaki sınırı etkilemekte ve bu durum çalışanın iş-yaşam dengesine zarar vermektedir (Christensen ve diğer., 2020). İş saatleri dışında işle ilgili BİT kullanımı kaynaklı iş talepleri, iş-yaşam çatışmasına neden olmakta ve çalışanlarda tükenmişlik belirtilerinin baş göstermesine yol açmaktadır (Wright ve diğer., 2014). Araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda işle ilgili BİT taleplerinin iş-yaşam dengesi ile ters yönde, iş-yaşam çatışması ile aynı yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle; H1 ve H2 hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1a,b,c,ç,d,e,f,g: İşle ilgili BİT taleplerinin alt boyutları (cevap beklentisi, ulaşılabilirlik, zayıf iletişim, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme, öğrenme, iş yükü) iş-yaşam dengesini etkiler.

H2a,b,c,ç,d,e,f,g: İşle ilgili BİT taleplerinin alt boyutları (cevap beklentisi, ulaşılabilirlik, zayıf iletişim, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme, öğrenme, iş yükü) iş-yaşam çatışmasını etkiler.

İşle ilgili BİT kaynakları işle ilgili olumlu iş ortamı yaratmakta ve iş-yaşam dengesine olumlu katkısı olmaktadır (Ghislieri, Emanuel, Molino, Cortese ve Colombo, 2017). İşle ilgili BİT kaynaklarının sağladığı esneklik çalışanların iş-yaşam çatışmasını azaltmakta ve iş tatminini artırmaktadır (Diaz, Chiaburu, Zimmerman ve Boswell, 2012). Araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda işle ilgili BİT kaynaklarının iş-yaşam dengesi ile aynı yönde, iş-yaşam çatışması ile ters yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle; H3 ve H4 hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H3a,b: İşle ilgili BİT kaynakları alt boyutları (kişisel destek, sistem desteği) iş-yaşam dengesini etkiler.

H4a,b: İşle ilgili BİT kaynakları alt boyutları (kişisel destek, sistem desteği) iş-yaşam çatışmasını etkiler.

Yapılan araştırmalarda iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi yaratıldığında; iş-yaşam dengesi, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve örgütsel

bağıllık artmakta, iş-aile çatışması, depresyon, tükenmişlik, işi bırakma niyeti ve iş yeri devamsızlığı azalmaktadır (Thompson ve diğer., 2004). Araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda işle ilgili BİT talepleri ve kaynaklarının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi rol oynamaktadır. Bu nedenle; H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H5a,b,c,ç,d,e,f,g,ğ,h,ı,i: İşle ilgili BİT talepleri alt boyutlarının (kontrol eksikliği, güçlükler, öğrenme, iş yükü) iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi alt boyutlarının (aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek, aile yaşamına imkân) düzenleyicilik rolü vardır.

H6a,b,c,ç,d,e,f,g,ğ,h,ı,i,j,k,l: İşle ilgili BİT talepleri alt boyutlarının (ulaşılabilirlik, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme, iş yükü) iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi alt boyutlarının (aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek, aile yaşamına imkân) düzenleyicilik rolü vardır.

H7a,b,c: İşle ilgili BİT kaynakları alt boyutlarının (kişisel destek, sistem desteği) iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi alt boyutlarının (aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek, aile yaşamına imkân) düzenleyicilik rolü vardır.

H8a,b,c: İşle ilgili BİT kaynakları alt boyutlarının (kişisel destek, sistem desteği) iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi alt boyutlarının (aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek, aile yaşamına imkân) düzenleyicilik rolü vardır.

İş-yaşam dengesinin sağlanması çalışanların ve ailelerinin iyi oluşlarına olumlu etkide bulunması sebebiyle bireyler için çok önemlidir (Duxbury ve Higgins, 2003). İş-yaşam çatışması çalışanın iyi oluş ve performansını olumsuz etkilenmektedir (Lapierre, Van Steenberg, Peeters ve Kluwer, 2016). Araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş ile aynı yönde, iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş ile ters yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle; H9 ve H10 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H9: İş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş ile aynı yönde bir ilişkisi vardır.

H10: İş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş ile ters yönde bir ilişkisi vardır.

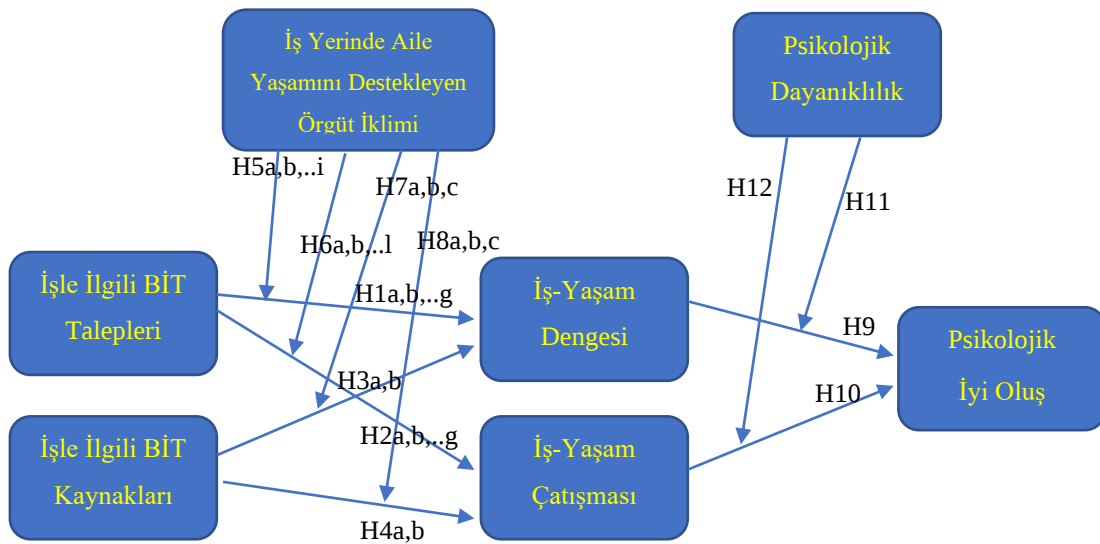
Li, Zhou ve Xu (2021) Çin’de yaptıkları bir araştırmada Kovid-19 pandemisinin zirve yaptığı zamanlarda, hastanelerde çok yoğun mesai yapan (iş-yaşam çatışması) hemşirelerde psikolojik durumu kötü olanların, psikolojik dayanıklılık seviyelerinin de diğerlerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Avusturulya’da yapılan bir araştırmada psikolojik dayanıklılığı olanların daha iyi psikolojik iyi oluşa sahip olmaya yarayan iş-yaşam dengesini sağlama becerisine sahip olduklarını bulmuşlardır (Zheng, Kashi, Fan, Molineux ve Ee, 2016). Araştırmalar sonucunda elde edilen bilgiler doğrultusunda, iş-yaşam dengesinin ve iş-yaşam çatışmasının iyi oluşa etkisinde psikolojik dayanıklılık rol oynamaktadır. Bu nedenle; H11 ve H12 hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H11: İş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

H12: İş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

6.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Kavramsal tartışmadan yola çıkarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki araştırma modelinde gösterilmiştir.



Şekil 6.1. Araştırma Modeli

H1a: İşle ilgili BİT taleplerinin cevap beklentisi alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1b: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1c: İşle ilgili BİT taleplerinin zayıf iletişim alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1ç: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1d: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1e: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1f: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H1g: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H2a: İşle ilgili BİT taleplerinin cevap beklentisi alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2b: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2c: İşle ilgili BİT taleplerinin zayıf iletişim alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2ç: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2d: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2e: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2f: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H2g: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H3a: İşle ilgili BİT kaynaklarının kişisel destek alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H3b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H4a: İşle ilgili BİT kaynaklarının kişisel destek alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H4b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H5a: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5b: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5c: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5ç: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5d: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5e: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5f: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5g: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5ğ: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5h: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5i: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H5i: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6a: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6b: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6c: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6ç: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6d: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6e: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6f: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6g: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6g: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6h: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6i: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6j: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6j: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6k: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H6l: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H7a: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H7b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H7c: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H8a: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H8b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H8c: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

H9: İş-yaşam dengesi psikolojik iyi oluşu etkiler.

H10: İş-yaşam çatışması psikolojik iyi oluşu etkiler.

H11: İş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

H12: İş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

7. YÖNTEM

7.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı; artan dijitalleşmenin etkisiyle kullanımı yoğunlaşan bilgi işlem teknolojilerinin çalışanların iş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluşlarına etkilerini iş talepleri ve kaynakları modelinin bilgi işlem teknolojilerine uyarlanmış hali olan işle ilgili bilgi işlem teknolojileri talepleri ve kaynakları modeliyle araştırmaktır.

Bu çalışmada; BİT'in çalışanlar üzerindeki etkisi, iş motivasyonu ve iş stresine dair kuramları birleştirmiş olan İş Talepleri ve İş Kaynakları Kuramı'nı esas alan BİT talepleri ve kaynaklarına dayanarak araştırılmıştır. BİT'in çalışanların iş-yaşam dengesi/çatışmasına etkisini tam olarak anlayabilmek adına hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin bir arada ele alınmasının daha uygun olacağı değerlendirildiği için İT-K Kuramı seçilmiştir. İşle ilgili BİT talepleri; çalışanlar tarafından stres faktörü olarak algılanma potansiyeli olan BİT faktörleri veya süreçleri (Day ve diğerleri, 2012), işle ilgili BİT kaynakları ise; çalışanların işlerini yapmalarında yardımcı olan, iş taleplerinin yükünü azaltan veya çalışanların kişisel gelişim ve ilerlemesini sağlayan BİT faktörleri veya süreçleri (Day ve diğerleri., 2010) olarak ele alınmıştır.

Ayrıca BİT talepleri ve kaynaklarından etkilenen iş-yaşam dengesi/çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkileri de araştırılmıştır. Bu etkiler araştırılırken düzenleyicilik etkisi kapsamında; işle ilgili BİT talep ve kaynaklarının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına olan etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyicilik etkisi ile iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik etkisi araştırılmıştır.

Kovid-19 pandemisinin etkisiyle artış hızı yukarı yönde ivme kazanan dijitalleşmenin içerdiği kolaylaştırıcı ve zorlaştırıcı unsurlarının, çalışanların iş-yaşam dengesi/çatışması ve psikolojik iyi oluşlarına etkilerine, iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik etkilerinin de eklenmesinin araştırmaya özgünlük kattığı değerlendirilmektedir.

7.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, aktif olarak çalışma hayatında olan ve işinde BİT unsurlarından en az bir tanesini kullanan bireyler oluşturmaktadır. Türkiye genelinde farklı

sektör ve kurumlarda çalışan 810 kişiden e-posta ve sosyal medya platformları vasıtasıyla gönderilen anket formunu doldurmaları talep edilmiş, 752 kişi formları doldurmuş, 97'si tutarsız veri girişi nedeniyle anketi geçersiz sayılmış ve neticede çalışmanın örneklemini toplam 655 kişiden oluşmuştur. Bu araştırmada; nicel araştırma yöntemleri kullanılmış ve kolayda örneklem usulüyle veriler toplanmıştır. Anket formu (EK-1) 74 adet 5'li Likert tipi sorudan oluşmaktadır. Demografik bilgiler aşağıda Tablo 7.2.1'de sunulmuştur.

Tablo 7.2.1. Demografik Bilgiler

Demografik Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	249	38
	Kadın	406	62
Medeni Durum	Evli	214	32.7
	Bekâr	441	67.3
Yaş	18-25	92	14
	26-35	272	41.5
	36-45	213	32.5
	46 ve üstü	78	12
Eğitim Durumu	Lise	28	4.3
	Ön Lisans	128	19.5
	Lisans	372	56.8
	Yüksek Lisans	91	13.9
	Doktora	34	5.2
Sektör	Kamu	237	36.2
	Özel	418	63.8
Kurumun Hizmet Alanı	Sağlık	83	12.7
	Bankacılık ve Finans	32	4.9
	Eğitim	154	23.5
	Bilgisayar ve Bilişim Teknolojileri	52	7.9
	Savunma	46	7
	İletişim	47	7.2
	Pazarlama ve Satış	70	10.7
	Hizmet	83	12.7
	Üretim	38	5.8
	Diğer	50	7.6
Çalışılan Toplam Süre	1-5 yıl	278	42.4
	5-10 yıl	141	21.5
	10-20 yıl	149	22.7
	20 yıl ve üstü	87	13.3
Kurumdaki Süre	1-5 yıl	407	62.1
	5-10 yıl	119	18.2
	10-20 yıl	84	12.8
	20 yıl ve üstü	45	6.9

7.3. Ölçüm Araçları

Anket verilerinin analizinde AMOS 24.0.1 ve SPSS 26 paket programları kullanılmıştır. Araştırma kapsamında SPSS programı ile frekans analizi, korelasyon analizi, güvenirlik analizi, regresyon analizi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve geçerlik testleri (doğrulayıcı faktör analizi) için ise AMOS programı kullanılmıştır. Düzenleyici (moderation) etki analizleriyse SPSS 26 PROCESS V3.3 programı ile yapılmıştır. Bu görgül çalışma kapsamında 7 adet uluslararası ve/veya ulusal yazında geçerliği ve güvenirliği test edilmiş aşağıda açıklaması yapılan ölçekler kullanılmıştır.

7.3.1. Psikolojik iyi oluş ölçeği

Diener ve diğer. (2009) tarafından geliştirilen ve Telef (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçek; toplamda 8 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. “Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum” ve “geleceğim hakkında iyimserim” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Telef (2013) ölçeğin güvenirlik analizi neticesinde alfa katsayısını 0.80 olarak hesaplamıştır.

Daha önce Türkçeye uyarlanmış ve kullanılmış bir ölçek olması nedeniyle ilk olarak, bu araştırmanın orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Yaşlıoğlu, 2017) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmış ve elde edilen uyum indeksleri (Goodnes of Fit Indices) değerlerine göre ölçeğin geçerliliğine yönelik karara ulaşılmıştır.

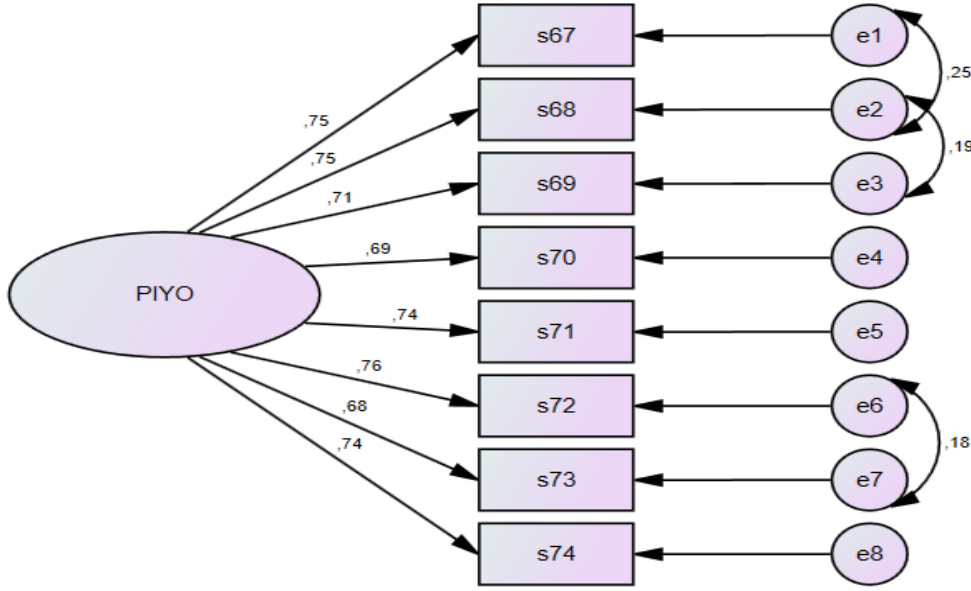
Tablo 7.2. İyi/ Kabul Edilebilir Derece Uygunluk Değerleri

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90

Kaynak: Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*.

DFA sonucunda, tek faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 7.149, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.097, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.936,

uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.947 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.954 olarak bulunmuştur. DFA için kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.



Şekil 7.1. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu kapsamda; sırasıyla e6 e7, e1 e2 ve e2 e3 hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.332, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.071, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.965, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.973 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.979 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.3).

Tablo 7.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	4.332	0.071	0.973	0.965	0.979

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları

faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.90 ve AVE değeri 0.53 olarak elde edilmiştir. Her iki değer de eşik değerden daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir. DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.4)'de gösterilmiştir.

Tablo 7.4. Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Faktör yükü	İfade	Faktör yükü
S67	0.749	S71	0.738
S68	0.746	S72	0.76
S69	0.714	S73	0.683
S70	0.692	S74	0.742

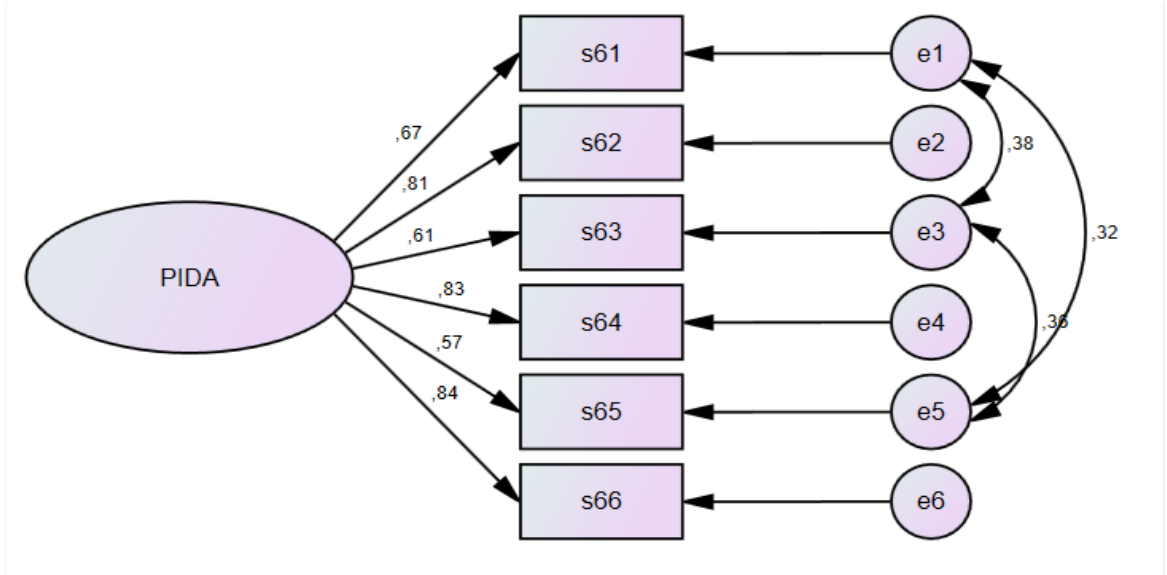
Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmış ve α değeri 0.903 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değer; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

7.3.2. Psikolojik dayanıklılık ölçeği

Smith ve diğer. (2008) tarafından geliştirilen, Doğan (2015) tarafından Türkçeye uyarlanan kısa psikolojik dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Hiç Uygun Değil, 2= Uygun Değil, 3= Kararsızım, 4= Uygun, 5= Tamamen Uygun). Ölçek toplamda 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. “Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim” ve “stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte 3 adet ters soru bulunmaktadır. Doğan (2015) ölçeğin güvenirlik analizi neticesinde alfa katsayısını 0.80 olarak hesaplamıştır.

Daha önce Türkçeye uyarlanmış ve kullanılmış bir ölçek olması nedeniyle ilk olarak, bu araştırmanın orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Yaşlıoğlu, 2017) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmış ve elde edilen uyum indeksleri (Goodnes of Fit Indices) değerlerine göre ölçeğin geçerliliğine yönelik karara ulaşılmıştır.

DFA sonucunda, tek faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 19.583, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.169, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.863, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.901 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.918 olarak bulunmuştur. DFA için kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.



Şekil 7.2. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu kapsamda; sırasıyla e3 e5, e1 e3, e1 e5, hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3.533, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.062, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.981, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.990 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.993 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.5).

Tablo 7.5. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	3.533	0.062	0.990	0.981	0.993

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını

belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.869 ve AVE değeri 0.531 olarak elde edilmiştir. Her iki değer de eşik değerden daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir. DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.6)'da gösterilmiştir.

Tablo 7.6. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Faktör yükü	İfade	Faktör yükü
S1	0.666	S4	0.834
S2	0.81	S5	0.57
S3	0.606	S6	0.839

Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmış ve α değeri 0.885 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değer; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

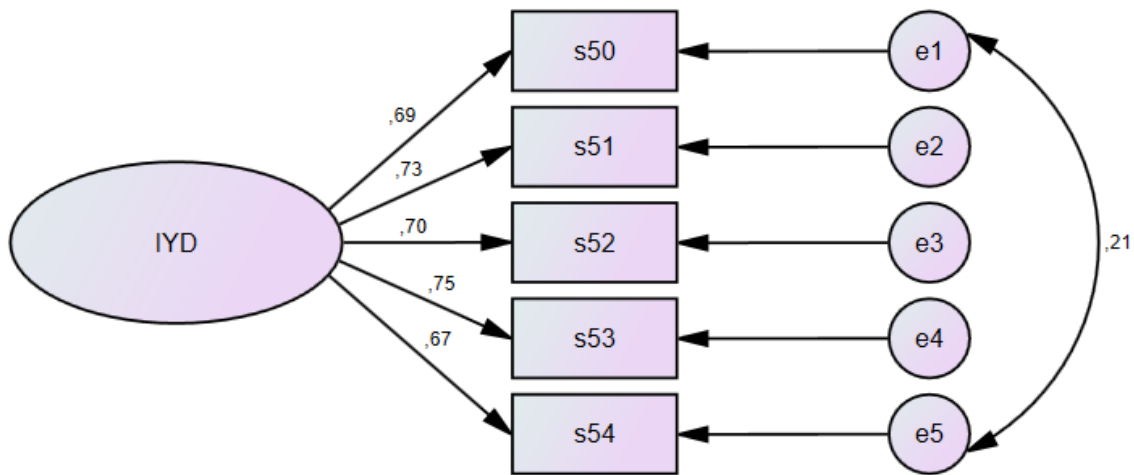
7.3.3. İş-yaşam dengesi ölçeği

Hill ve diğer. (2001) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (İlk ifade; 1= Çok Kolay, 2= Kolay, 3= Kararsızım, 4= Zor, 5= Çok Zor, 2 ve 3'üncü ifadeler; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum, 4'üncü ifade; 1= Son Derece Başarısız, 2= Başarısız, 3= Kararsızım, 4= Başarılı, 5= Son Derece Başarılı). Ölçek toplamda 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. “İş ve aile dengesini sürdürmek için işimden ayrılabilirim yeterli zamanım vardır” ve “tatile çıktığımda, işimden kopabilir ve tadını çıkarabilirim” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte 2 adet ters soru bulunmaktadır.

Yazın taraması neticesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığı için Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmış (Hambleton ve Patsula, 1999) ve sonrasında ölçeğin Türkçeye çevirisi, Brislin ve diğer. (1973)'nin belirttiği şekilde (akt. Basım ve Beğenirbaş, 2012) icra edilmiştir. İlk olarak, ölçek iyi

derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından birbirinden bağımsız ve eş zamanlı Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanda yetkin bir öğretim görevlisi, yapılan çevirileri kuram ve anlaşılabilirlik açısından incelemiş ve tek bir metinde birleştirmiştir. Müteakibinde Türkçeye çevrilen ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından, birbirinden bağımsız ve eş zamanlı İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar İngilizceye çevrilen ölçek ile orijinali karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmelerden sonra aynı anlamı verdiği tespit edilmiştir. Son olarak, ölçek alanda yetkin, akademik ve İngilizce literatüre hâkim 2 kişinin değerlendirmesine sunulmuş ve olumlu geri dönüş alınmasına müteakip ölçeğin çevirisi sona ermiştir. Tüm bunların neticesinde ortaya çıkan Türkçe ölçeğin, deneme uygulaması kapsamında yapılan pilot çalışma ile güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve araştırma için kullanıma hazır hale gelmiştir.

Daha sonra hedef kitleye uygulanan Türkçe ölçeğe, orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Hambleton ve Patsula, 1999) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmıştır. DFA sonucunda, tek faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 6.244, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.090, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.955, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.982 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.978 olarak bulunmuştur. DFA için kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.



Şekil 7.3. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz

Bu kapsamda; sırasıyla e1 e5 hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve neticesinde ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3.671, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.064, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.977, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.991 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.991 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.7).

Tablo 7. 7. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	3.671	0.064	0.991	0.977	0.991

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.83 ve AVE değeri 0.50 olarak elde edilmiştir. Her iki değer de eşik değere eşit veya daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir. DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.8)'de gösterilmiştir.

Tablo 7.8. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Faktör yükü	İfade	Faktör yükü	İfade	Faktör yükü
S1	0.689	S3	0.696	S5	0.672
S2	0.73	S4	0.751		

Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmış ve α değeri 0.837 olarak ölçülmüş ve genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

7.3.4. İş-yaşam çatışması ölçeği

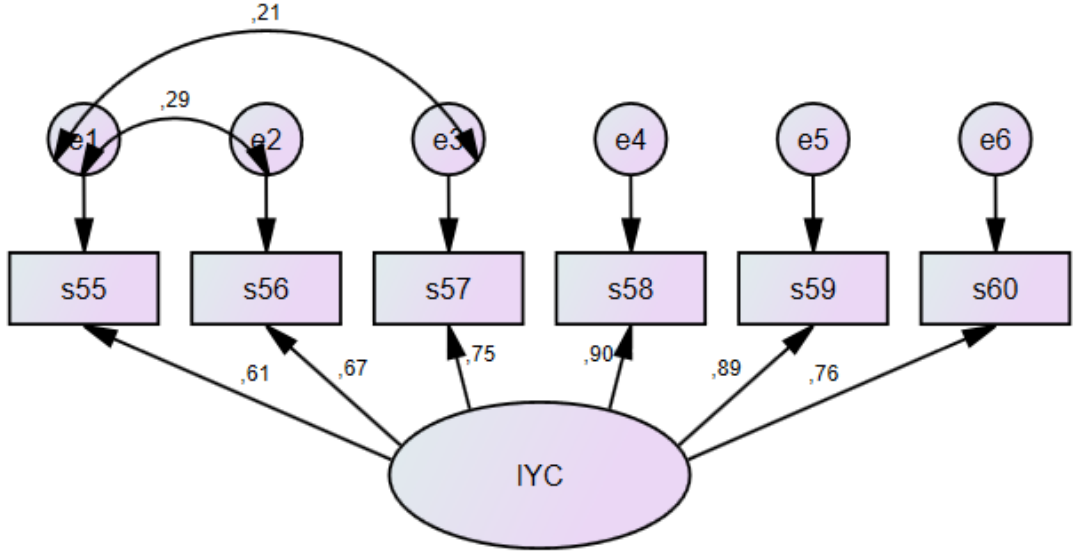
O'Neil, Helms, Gable, David ve Wrightsman (1986) tarafından geliştirilen iş-yaşam çatışması ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle

sorulmuştur (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçek toplamda 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. “Yoğun iş tempom ile sağlığıma bakmak arasında kendimi dağılmış hissedirim” ve “dinlenmeye zaman bulmak benim için zordur” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır.

Yazın taraması neticesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığı için Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmış (Hambleton ve Patsula, 1999) ve sonrasında ölçeğin Türkçeye çevirisi, Brislin ve diğer. (1973)’nin belirttiği şekilde (akt. Basım ve Beğenirbaş, 2012) icra edilmiştir. İlk olarak, ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından birbirinden bağımsız ve eş zamanlı Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanda yetkin bir öğretim görevlisi, yapılan çevirileri kuram ve anlaşılabilirlik açısından incelemiş ve tek bir metinde birleştirmiştir. Müteakibinde Türkçeye çevrilen ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından, birbirinden bağımsız ve eş zamanlı İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar İngilizceye çevrilen ölçek ile orijinali karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmelerden sonra aynı anlamı verdiği tespit edilmiştir.

Son olarak, ölçek alanda yetkin, akademik ve İngilizce literatüre hâkim 2 kişinin değerlendirmesine sunulmuş ve olumlu geri dönüş alınmasına müteakip ölçeğin çevirisi sona ermiştir. Tüm bunların neticesinde ortaya çıkan Türkçe ölçeğin, deneme uygulaması kapsamında yapılan pilot çalışma ile güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve araştırma için kullanıma hazır hale gelmiştir.

Daha sonra hedef kitleye uygulanan Türkçe ölçeğe, orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Hambleton ve Patsula, 1999) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmıştır. DFA sonucunda, tek faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.906, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.116, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.943, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.949 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.966 olarak bulunmuştur. DFA için kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.



Şekil 7.4. İş-Yaşam Çatışması Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu kapsamda; sırasıyla e1 e3 ve e1 e2 hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 1.381, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0,036, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.994, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.989 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.997 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.9).

Tablo 7.9. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	1.381	0.036	0.989	0.994	0.997

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.89 ve AVE değeri 0.59 olarak elde edilmiştir. Her iki değer de eşik değerden daha büyük olduğu için ölçeğin

uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir. DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.10)'da gösterilmiştir.

Tablo 7.10. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Faktör yükü	İfade	Faktör yükü
S55	0.615	S58	0.90
S56	0.674	S59	0.891
S57	0.746	S60	0.76

Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmış ve α değeri 0.902 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değer; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

7.3.5. Aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi ölçeği

Allen (2001) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel aile desteği ölçeği Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Kesinlikle Temsil Etmiyor, 2= Temsil Etmiyor, 3= Kararsızım, 4= Temsil Ediyor, 5= Tamamen Temsil Ediyor). Ölçek toplamda 14 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, “iş dışı faaliyetlere ilgi göstermek ve katılım sağlamak olumlu karşılanır” ve “işini aile hayatının önüne koyan çalışanlar en üretken çalışanlar olarak görülür” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte 10 adet ters soru bulunmaktadır.

Yazın taraması neticesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığı için Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmış (Hambleton ve Patsula, 1999) ve sonrasında ölçeğin Türkçeye çevirisi, Brislin ve diğer. (1973)'nin belirttiği şekilde (akt. Basım ve Beğenirbaş, 2012) icra edilmiştir. İlk olarak, ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından birbirinden bağımsız ve eş zamanlı Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanda yetkin bir öğretim görevlisi, yapılan çevirileri kuram ve anlaşılabilirlik açısından incelemiş ve tek bir metinde birleştirmiştir. Müteakibinde Türkçeye çevrilen ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından, birbirinden bağımsız ve eş zamanlı İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar İngilizceye çevrilen ölçek ile orijinali karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmelerden sonra aynı anlamı verdiği tespit edilmiştir. Son olarak, ölçek alanda yetkin, akademik ve İngilizce literatüre hâkim 2 kişinin

değerlendirmesine sunulmuş ve olumlu geri dönüş alınmasına müteakip ölçeğin çevirisi sona ermiştir. Tüm bunların neticesinde ortaya çıkan Türkçe ölçeğin, deneme uygulaması kapsamında yapılan pilot çalışma ile güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve araştırma için kullanıma hazır hale gelmiştir.

Daha sonra hedef kitleye uygulanan Türkçe ölçeğe, orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Hambleton ve Patsula, 1999) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmıştır. DFA sonucunda, tek faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 11.461, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.126, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.752, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.830 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.790 olarak bulunmuştur. DFA için kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.

Bu kapsamda; sırasıyla e3 e8, e8 e9 ve e12 e13 hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.511, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.073, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.917, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.931 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.932 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.11).

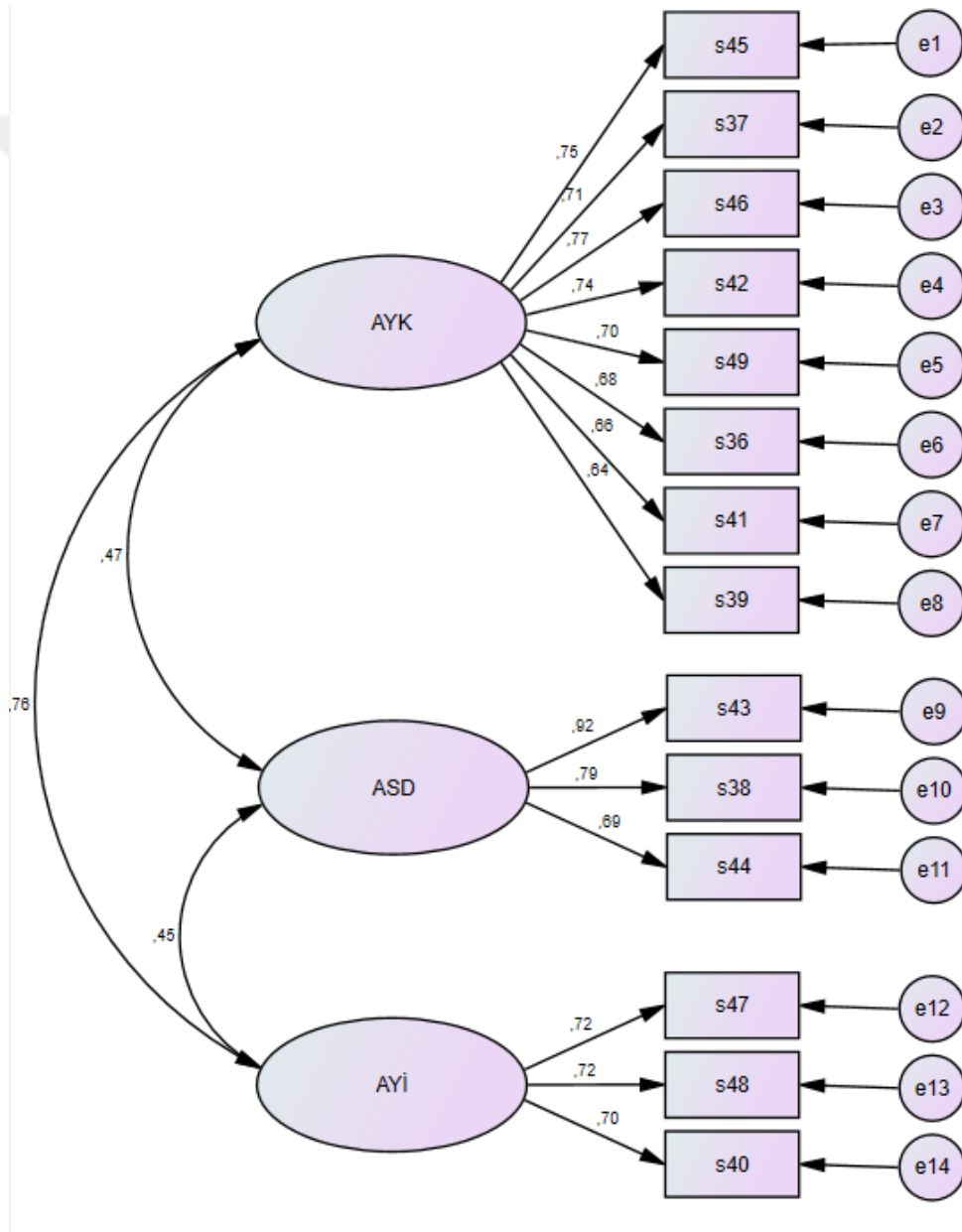
Tablo 7.11. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	4.511	0.073	0.931	0.917	0.932

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin

ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.89 ve AVE değeri 0.38 olarak elde edilmiştir. Elde edilen CR değeri eşik değerden daha büyük olmasına rağmen AVE değerinin eşik değerden daha küçük olmasından dolayı, ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olmadığı ifade edilebilir.

Gerekli uyum değerleri sağlayamadığından dolayı keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Buna göre; s45, s37, s46, s42, s49, s36, s41 ve s39 ifadeleri *aile yaşamını kabul faktörü* altında, s43, S38 ve s44 ifadeleri *aile sorunlarına destek faktörü* altında, s47, s48 ve s40 ise *aile yaşamına imkân faktörü* altında toplanmıştır.



Şekil 7.5. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu yapı ile tekrar DFA yapılmıştır. Buna göre ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3.686, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.068, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.934, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.936 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.947 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.12).

Tablo 7.12. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeğinin Yeni Yapı ile DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	3.686	0.068	0.936	0.934	0.947

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.94 ve AVE değeri 0.53 olarak elde edilmiştir. Boyutların değerleri ise; *aile yaşamını kabul* için CR 0.88 ve AVE değeri 0.50, *aile sorunlarına destek* için CR 0.84 ve AVE değeri 0.64, *aile yaşamına imkân* için CR 0.75 ve AVE 0.51 değeri olarak ölçülmüştür. Elde edilen değerler eşik değerlerden daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir.

Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmıştır. İlk başta ifadelerin tamamı ile ölçeğin güvenirliği, müteakibinde her bir boyutun güvenirliği ayrı ayrı ölçülmüştür. Aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi ölçeği için α değeri 0.899 iken alt boyutları *aile yaşamını kabul* için α değeri 0.888, *aile sorunlarına destek* için α değeri 0.832, *aile yaşamına imkân* için α değeri 0.758 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değer; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.13)’te gösterilmiştir.

Tablo 7.13. Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklimi Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Boyut	Faktör yükü	İfade	Boyut	Faktör yükü
s45	Aile Yaşamını Kabul	0.749	s39	Aile Yaşamını Kabul	0.644
s37	Aile Yaşamını Kabul	0.713	s43	Aile Sorunlarına Destek	0.920
s46	Aile Yaşamını Kabul	0.774	s38	Aile Sorunlarına Destek	0,744
s42	Aile Yaşamını Kabul	0.737	s44	Aile Sorunlarına Destek	0.786
s49	Aile Yaşamını Kabul	0.699	s47	Aile Yaşamına İmkân	0.721
s36	Aile Yaşamını Kabul	0.682	s48	Aile Yaşamına İmkân	0.725
s41	Aile Yaşamını Kabul	0.657	s40	Aile Yaşamına İmkân	0.700

7.3.6. İşle ilgili BİT talepleri ölçeğı

İşle ilgili BİT taleplerini ölçmek için Day ve diğeri. (2012) tarafından geliştirilen BİT talepleri ölçeğı tercih edilmiştir. Ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Arada Sırada, 4=Çoğı Zaman, 5= Her zaman). Ölçek toplamda 27 madde ve 8 boyuttan oluşmaktadır. “Elektronik posta iletilerine hemen cevap vermem beklenir” ve “iş saati haricinde de işle ilgili konularda aranırım” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte 3 adet ters soru bulunmaktadır. Day ve diğeri. (2012) *BİT taleplerini; cevap beklentisi* (1 ve 2’nci ifadeler), *ulaşılabilirlik* (3, 4, 5 ve 6’nci ifadeler), *zayıf iletişim* (7, 8 ve 9’uncu ifadeler), *kontrol eksikliğı* (10, 11 ve 12’nci ifadeler), *güçlükler* (13, 14, 15, 16 ve 17’nci ifadeler), *izleme* (18, 19, 20 ve 21’inci ifadeler), *öğrenme* (22, 23 ve 24’üncü ifadeler), *iş yükü* (25, 26 ve 27’nci ifadeler) olmak üzere 8 boyutta ölçmüşlerdir.

Yazın taraması neticesinde ölçeğın Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığı için Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeğı geliştiren yazarlardan izin alınmış (Hambleton ve Patsula, 1999) ve sonrasında ölçeğın Türkçeye çevirisi, Brislin ve diğeri. (1973)’nin belirttiğı şekilde (akt. Basım ve Beğenirbaş, 2012) icra edilmiştir. İlk olarak, ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından birbirinden bağımsız ve eş zamanlı Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanda yetkin bir öğretim görevlisi, yapılan çevirileri kuram ve anlaşılabilirlik açısından incelemiş ve tek bir metinde birleştirmiştir. Müteakibinde Türkçeye

çevrilen ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından, birbirinden bağımsız ve eş zamanlı İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar İngilizceye çevrilen ölçek ile orijinali karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmelerden sonra aynı anlamı verdiği tespit edilmiştir.

Son olarak, ölçek alanda yetkin, akademik ve İngilizce literatüre hâkim 2 kişinin değerlendirmesine sunulmuş ve olumlu geri dönüş alınmasına müteakip ölçeğin çevirisi sona ermiştir. Tüm bunların neticesinde ortaya çıkan Türkçe ölçeğin, deneme uygulaması kapsamında yapılan pilot çalışma ile güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve araştırma için kullanıma hazır hale gelmiştir.

Daha sonra hedef kitleye uygulanan Türkçe ölçeğe, orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Hambleton ve Patsula, 1999) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmıştır. DFA sonucunda, 8 faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3.979, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.067, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.846, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.869 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.870 olarak bulunmuştur. DFA için bir modelde kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.

Bu kapsamda; sırasıyla e20 e21, e14 e15 ve e13 e14, hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve neticesinde ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 2.922, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.054, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.90, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.908 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.917 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.14).

Tablo 7.14. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

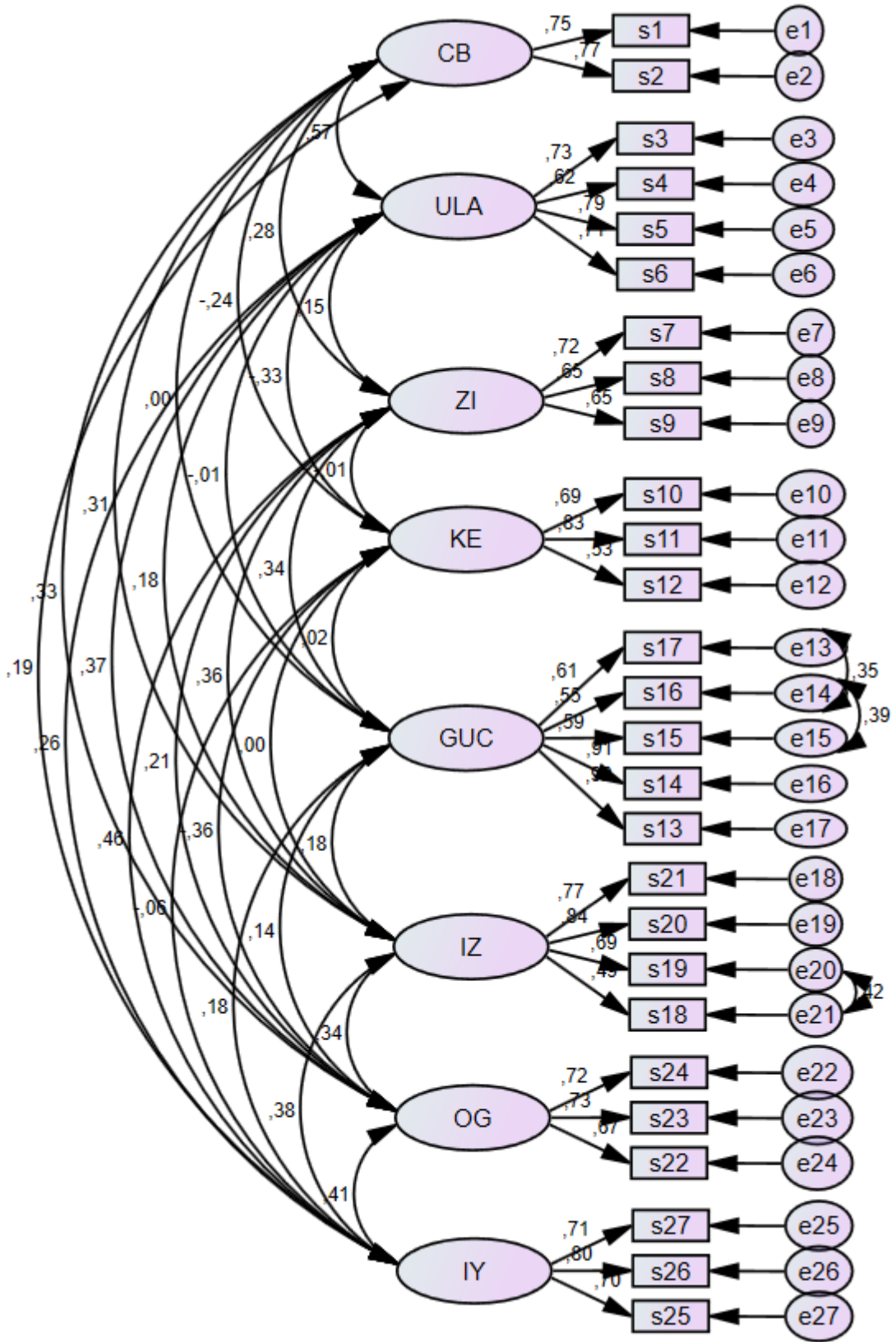
	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	2.922	0.054	0.908	0.90	0.917

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.96 ve AVE değeri 0.51 olarak elde edilmiştir. Boyutların değerleri ise; *Cevap beklentisi* için CR 0.73 ve AVE değeri 0.57, *ulaşılabilirlik* için CR 0.80 ve AVE değeri 0.50, *zayıf iletişim* için CR 0.74 ve AVE değeri 0.54, *kontrol eksikliği* için CR 0.70 ve AVE değeri 0.68, *güçlükler* için CR 0.82 ve AVE değeri 0.53, *izleme* için CR 0.79 ve AVE değeri 0.50, *öğrenme* için CR 0.75 ve AVE değeri 0.50, *iş yükü* için CR 0.78 ve AVE değeri 0.54 olarak ölçülmüştür. Elde edilen değerler eşik değerlerden daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir.

DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.15)'te gösterilmiştir.

Tablo 7.15. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Boyut	Faktör yükü	İfade	Boyut	Faktör yükü
s1	Cevap Beklentisi	0.752	s15	Güçlükler	0.593
s2	Cevap Beklentisi	0.768	s14	Güçlükler	0.905
s3	Ulaşılabilirlik	0.726	s13	Güçlükler	0.918
s4	Ulaşılabilirlik	0.618	s21	İzleme	0.766
s5	Ulaşılabilirlik	0.788	s20	İzleme	0.842
s6	Ulaşılabilirlik	0.707	s19	İzleme	0.689
s7	Zayıf İletişim	0.72	s18	İzleme	0.492
s8	Zayıf İletişim	0.654	s24	Öğrenme	0.722
s9	Zayıf İletişim	0,653	s23	Öğrenme	0,735
s10	Kontrol Eksikliği	0.691	s22	Öğrenme	0.667
s11	Kontrol Eksikliği	0.83	s27	İş Yükü	0.709
s12	Kontrol Eksikliği	0.53	s26	İş Yükü	0.798
s17	Güçlükler	0.61	s25	İş Yükü	0.701
s16	Güçlükler	0.553			



Şekil 7.6. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmıştır. İlk başta ifadelerin tamamı ile ölçeğin güvenilirliği, müteakibinde her bir boyutun güvenirliği ayrı ayrı ölçülmüştür. İşle ilgili BİT talepleri ölçeği için α değeri 0.804 iken alt boyutları *cevap beklentisi* için α değeri 0.73, *ulaşılabilirlik* için α değeri 0.80, *zayıf iletişim* için α değeri 0.716, *kontrol eksikliği* için α değeri 0.71, *güçlükler* için α değeri 0.868, *izleme* için α değeri 0.814, *öğrenme* için α değeri 0.749, *iş yükü* için α değeri 0.78 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değerler; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

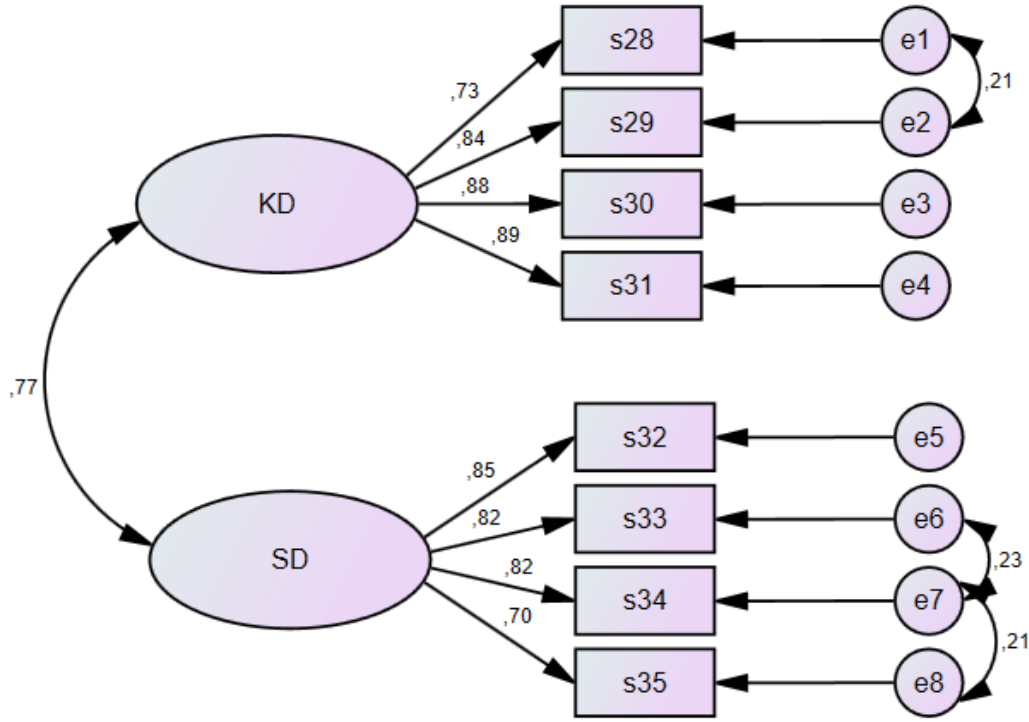
7.3.7. İşle ilgili BİT kaynakları ölçeği

Day ve diğer. (2012) tarafından geliştirilen *BİT desteği ölçeği* Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekteki ifadeler 5'li Likert tipi ölçekle sorulmuştur (1= Hiçbir Zaman, 2=Nadiren, 3=Arada Sırada, 4=Çoğu Zaman, 5= Her zaman). Ölçek toplamda 8 madde ve 2 boyuttan oluşmaktadır. “Çalıştığım şirket/örgüt, iş için gerekli yazılım çıktığında tedarik eder ve hizmete sunar” ve “iş yerimde ihtiyacım olduğunda teknik destek bulunur.” şeklinde ifadelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Day ve diğer. (2012) BİT desteğini; 1. *Kişisel teknik destek (1,2,3 ve 4'üncü ifadeler)*, 2. *Sistem güncellemeleri sağlama (5,6,7 ve 8'inci ifadeler)* olmak üzere 2 boyutta ölçmüşlerdir.

Yazın taraması neticesinde ölçeğin Türkçe uyarlamasına rastlanılmadığı için Türkçeye uyarlanması yapılmıştır. Ölçeği geliştiren yazarlardan izin alınmış (Hambleton ve Patsula, 1999) ve sonrasında ölçeğin Türkçeye çevirisi, Brislin ve diğer. (1973)'nin belirttiği şekilde (akt. Basım ve Beğenirbaş, 2012) icra edilmiştir. İlk olarak, ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından birbirinden bağımsız ve eş zamanlı Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra alanda yetkin bir öğretim görevlisi, yapılan çevirileri kuram ve anlaşılabilirlik açısından incelemiş ve tek bir metinde birleştirmiştir. Müteakibinde Türkçeye çevrilen ölçek iyi derecede İngilizce bilen 2 uzman tarafından, birbirinden bağımsız ve eş zamanlı İngilizceye çevrilmiştir. Tekrar İngilizceye çevrilen ölçek ile orijinali karşılaştırılmış ve gerekli düzeltmelerden sonra aynı anlamı verdiği tespit edilmiştir.

Son olarak, ölçek alanda yetkin, akademik ve İngilizce literatüre hâkim 2 kişinin değerlendirmesine sunulmuş ve olumlu geri dönüş alınmasına müteakip ölçeğin çevirisi sona ermiştir. Tüm bunların neticesinde ortaya çıkan Türkçe ölçeğin, deneme uygulaması kapsamında yapılan pilot çalışma ile güvenirlik ve geçerliliği test edilmiş ve araştırma için kullanıma hazır hale gelmiştir.

Daha sonra hedef kitleye uygulanan Türkçe ölçeğe, orijinal faktör yapısına ne derece uyum sağladığını tespit etmeye yarayan, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Hambleton ve Patsula, 1999) yapılmıştır. DFA için Amos 24.0.1 istatistik programı kullanılmıştır. DFA sonucunda, 2 faktörlü ölçek yapısıyla oluşturulan modelin uyum indeksleri incelendiğinde; ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 6.023, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.088, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.962, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.959 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.974 olarak bulunmuştur. DFA için bir modelde kabul edilebilecek değerlere bakıldığında (Tablo 7.2); değerlerin kabul edilebilir eşik değerlere yakın olduğu, fakat yeterli uyum değerlerine erişemediği görülmektedir.



Şekil 7.7. İşle İlgili BİT Kaynakları Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu kapsamda; sırasıyla e1 e2, e7 e8, e6 e7 hata varyansları arasında kovaryans yapılmış ve neticesinde ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 4.554, kök ortalama kare yaklaşım hatası (RMSEA) 0.074, Tucker-Lewis indeks (TLI) değeri 0.973, uyum iyiliği indeksi (GFI) değeri 0.974 ve karşılaştırmalı uyum indeks (CFI) değeri ise 0.985 olarak elde edilmiş ve neticesinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 7.16).

Tablo 7.16. İşle İlgili BİT Kaynakları Ölçeğinin DFA Sonunda Uyum İndeksleri ve Modelin Başarısı

	χ^2/df	RMSEA	GFI	TLI	CFI
İyi Uyum Eşik Değeri	≤ 2	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95
Kabul Edilebilir Uyum Eşik Değeri	≤ 5	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
Modelin Ulaştığı Sonuçlar	4.554	0.074	0.973	0.973	0.985

Ayrıca ölçeğin uyum geçerliği testleri için; faktör yüklerinin tutarlılığı olarak bilinen ve değişkenlerin hem kendi aralarında hem de ait oldukları faktörle ilişkili olduklarını belirten CR (Composite Reliability) değerinin ≥ 0.70 , faktör yüklerinin (standardize edilmiş regresyon katsayıları) ortalaması olarak bilinen ve değişkenlerin ait oldukları faktörle daha çok ilişkili olduklarını belirten AVE (Average Variance Extracted) değerinin ise ≥ 0.50 olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017). CR değeri 0.91 ve AVE değeri 0.67 olarak elde edilmiştir. Boyutların değerleri ise; *kişisel destek* için CR 0.90 ve AVE değeri 0.69, *sistem desteği* için CR 0.87 ve AVE değeri 0.64 olarak ölçülmüştür. Elde edilen değerler eşik değerlerden daha büyük olduğu için ölçeğin uyum geçerliğinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ifade edilebilir.

DFA neticesinde ulaşılan faktör yükleri aşağıda Tablo (7.17)'de gösterilmiştir.

Tablo 7.17. İşle İlgili BİT Kaynakları Ölçeğinin DFA Sonrası Faktör Yükleri

İfade	Boyut	Faktör yükü	İfade	Boyut	Faktör yükü
S28	Kişisel Destek	0.734	S32	Sistem Desteği	0.846
S29	Kişisel Destek	0.840	S33	Sistem Desteği	0.824
S30	Kişisel Destek	0.878	S34	Sistem Desteği	0.823
S31	Kişisel Destek	0.885	S35	Sistem Desteği	0.701

Ölçeğin güvenirlik analizi için SPSS programı Cronbach alfa (α) değerleri kullanılmıştır. İlk etapta ifadelerin tamamı ile ölçeğin güvenirliği, müteakibinde her bir boyutun güvenirliği ayrı ayrı ölçülmüştür. İşle İlgili BİT Talepleri Ölçeği için α değeri 0.917 iken alt boyutları *kişisel destek* için α değeri 0.905, *sistem desteği* için α değeri 0.887 olarak ölçülmüştür. Elde edilen bu değerler; genel olarak kabul edilen eşik değer olan 0.70'ten (Taber, 2018) daha büyük olduğu için ölçeğin güvenilir olduğu ifade edilebilir.

8. ARAŞTIRMA BULGULARI

8.1. Tanımlayıcı Bulgular

8.1.1. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler

Değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyan korelasyon analizinden evvel değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını incelemek gerekmektedir (Sürücü, Şeşen ve Maslakçı, 2023). Normal dağılımları hakkında karar vermek için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiştir. Sürücü ve diğer. (2023) çalışmalarında; George ve Mallery (2010)'in basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerlerinin -2 ile +2 arasında bir değer olduğunda normal dağılım olduğunun kabul edilebileceği şeklinde ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 8.1. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler: Minimum ve Maksimum Değerleri, Ortalama, Medyan, Standart Sapma, Skewness ve Kurtosis Değerleri

	N	Min.	Maks.	Ort.	Medyan	S.Sapma	Skewness	Kurtosis
Cinsiyet	655	1	2	1.61	2	0.48	-0.495	-1.760
Yaş	655	1	4	2.42	2	0.874	0.141	-0.658
Medeni Durum	655	1	2	1.32	1	0.46	0.741	-1.456
Eğitim Durumu	655	1	5	2.96	3	0.845	0.164	0.673
Sektör	655	1	2	1.63	2	0.48	-0.576	-1.673
Hizmet Alanı	655	1	10	6.04	5	3.45	0.004	-1.627
Çalışılan Toplam Süre	655	1	42	9.76	8	8.431	0.952	0.213
Kurumdaki Süre	655	1	33	6.47	4	6.848	1.547	1.730
Cevap Beklentisi	655	1	5	3.68	4	1.05	-0.613	-0.333
Ulaşılabilirlik	655	1	5	4.42	4.5	0.54	-1.001	1.275
Zayıf İletişim	655	1	4	1.69	1.66	0.63	0.801	0.291
Kontrol Eksikliği	655	1	5	2.28	2	0.99	0.561	-0.327

Güçlükler	655	1	5	2.29	2.22	0.92	0.642	0.053
İzleme	655	1	5	2.85	3	1.19	0.154	-1.018
Öğrenme	655	1	5	3.33	3.33	1.008	-0.302	-0.588
İş Yüğü	655	1	5	2.31	2.33	1.05	0.663	-0.223
Kişisel Destek	655	1	5	3.7	3.75	1.009	-0.483	-0.491
Sistem Desteği	655	1	5	3.78	4	1.01	-0.638	-0.307
Aile Yaşamını Kabul	655	1	5	3.56	3.75	0.92	-0.825	-0.145
Aile Sorunlarına Destek	655	1	5	2.73	2.66	1.22	0.248	-1.115
Aile Yaşamına İmkân	655	1	5	3.53	3.66	0.94	-0.506	-0.242
İş-Yaşam Dengesi	655	1	5	3.28	3.60	0.83	-0.523	-0.670
İş-Yaşam Çatışması	655	1	5	3.15	3.16	0.93	-0.167	-0.485
Psikolojik Dayanıklılık	655	1	5	3.34	3.33	0.91	-0.282	-0.302
Psikolojik İyi Oluş	655	1	5	3.99	4	0.68	-0.954	1.81

Tablo 8.1’de tüm değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu görülmekte ve bu da normal dağılımın sağlandığı anlamına gelmektedir.

8.1.2. Korelasyon analizi

Normallik testinden sonra, değişkenler arasında ilişkinin mevcudiyeti, yönü ve gücünü öğrenmek için korelasyon analizi yapılmıştır (Lindley, 1990). Yapılan analiz neticesinde elde edilen değişkenler arası korelasyon bulguları Tablo 8.2’de gösterilmiştir.

İlk başta bağımsız değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; işle ilgili BİT taleplerinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin değerleri $r = ,001$ ile $r = ,365$ arasında değişmektedir. Cevap beklentisi-güçlükler, ulaşılabilirlik-güçlükler, zayıf iletişim-kontrol eksikliği, kontrol eksikliği-güçlükler, kontrol eksikliği-izleme, kontrol eksikliği-iş yükü boyutları arasındaki ilişkiler hariç diğer boyutlar arasındaki tüm ilişkiler anlamlı çıkmıştır. İşle ilgili BİT kaynaklarının alt boyutları olan kişisel destek ile sistem

desteği arasındaki ilişki; %99 güven seviyesinde, aynı yönde ve orta seviyede ($r = ,658^{**}$) olarak bulunmuştur.

İş yaşam dengesi ile bağımsız değişken işle ilgili BİT taleplerinin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; cevap beklentisi, ulaşılabilirlik ve öğrenme boyutları hariç diğerleri ile arasındaki tüm ilişkiler anlamlı çıkmıştır. İş yaşam dengesinin işle ilgili BİT kaynaklarının alt boyutları ile arasındaki ilişki incelendiğinde; %99 güven seviyesinde, aynı yönde ve düşük seviyede ilişkiler bulunmuştur ($r = ,126^{**}$ ve $r = ,191^{**}$). Buna göre; işle ilgili BİT taleplerinin alt boyutları azaldığında/arttığında iş-yaşam dengesi azalmakta/artmaktadır denilebilir. İş yaşam çatışması ile bağımsız değişken işle ilgili BİT taleplerinin alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; cevap beklentisi ve öğrenme boyutları hariç diğerleri ile arasındaki tüm ilişkiler anlamlı çıkmıştır. İş yaşam çatışmasının, işle ilgili BİT kaynaklarının alt boyutları ile arasındaki ilişki incelendiğinde; % 99 güven seviyesinde, ters yönde ve düşük seviyede ilişkiler bulunmuştur ($r = -,104^{**}$ ve $r = -,161^{**}$). Buna göre; işle ilgili BİT kaynaklarının alt boyutları azaldığında/arttığında iş-yaşam çatışması artmakta/azalmaktadır denilebilir.

Bağımlı değişken olan iş-yaşam dengesi ile düzenleyici değişken olan aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; aile sorunlarına destek boyutu hariç diğerleri ile arasındaki tüm ilişkiler aynı yönde ve anlamlı çıkmıştır. Buna göre; aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin alt boyutları arttığında/azaldığında iş-yaşam dengesi artmakta/azalmakta denilebilir. Bağımlı değişken olan iş-yaşam çatışması ile düzenleyici değişken olan aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; aynı şekilde aile sorunlarına destek boyutu hariç diğerleri ile arasındaki tüm ilişkiler ters yönde ve anlamlı çıkmıştır. Buna göre; aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin alt boyutları (aile sorunlarına destek hariç) azaldığında/arttığında iş-yaşam çatışması artmakta/azalmaktadır denilebilir.

İş yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki; %99 güven seviyesinde, aynı yönde ve düşük seviyede ($r = ,295^{**}$) bulunmuştur. Buna göre; iş yaşam dengesi arttığında/azaldığında psikolojik iyi oluş artmakta/azalmakta denilebilir. İş yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde; %99 güven seviyesinde, ters yönde ve düşük seviyede ($r = -,194^{**}$) olarak bulunmuştur. Buna göre; iş yaşam çatışması azaldığında/arttığında psikolojik iyi oluş artmakta/azalmaktadır denilebilir.

Tablo 8.2. Değişkenler Arası Korelasyon Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1.Cinsiyet	1																								
2. Yaş	-,107**	1																							
3.M.Durum	0,049	-,401**	1																						
4.E.Durumu	-,118**	,246**	-,057	1																					
5.Sektör	,150**	-,112**	111**	-,166**	1																				
6.H. Alanı	-,028	-,034	,013	-,156**	,358**	1																			
7. T.Süre	-,252**	,763**	-,328**	,259**	-,207**	-,065	1																		
8. K.Süre	-,237**	,583**	-,288**	,170**	-,315**	-,092*	,751**	1																	
9.CB	,026	,051	-,023	-,001	,147**	,100*	,057	,043	1																
10.ULA	,061	,043	-,016	-,063	,077*	,019	,061	,041	,365**	1															
11.Zİ	-,077*	,075	,048	,035	,075	,087*	-,066	-,053	,174**	,061	1														
12.KE	-,011	,108**	-,009	,175**	-,149**	-,051	,037	,069	-,201**	-,292**	,045	1													
13.GÜÇ	,085*	-,010	,000	-,051	-,037	-,032	-,056	-,025	,001	,022	,252**	-,011	1												
14.İZ	-,017	-,028	,028	-,075	-,017	,115**	-,043	,043	,235**	,140**	,182**	-,041	,207**	1											
15.ÖĞ	,065	,013	-,006	-,107**	,019	-,038	-,015	,050	,249**	,256**	,093*	-,309**	,159**	,291**	1										
16.İY	-,139**	,052	,074	,051	-,026	-,012	,060	,098*	,143**	,089*	,277**	-,054	,211**	,304**	,308*	1									
17.KD	,111**	,024	-,045	-,157**	,066	,110**	,015	,028	,230**	,247**	-,136**	-,280**	-,184**	,239**	,346*	,043	1								
18.SD	,099*	,004	-,045	-,119*	,027	,087*	-,014	,013	,099*	,159**	-,183**	-,225**	-,186**	,198**	,251*	,021	,658**	1							
19.AYK	,001	-,021	-,029	-,017	-,002	,013	-,012	-,046	-,027	-,078*	-,124**	-,124**	-,069	-,068	-,034	-,196**	-,003	,133**	1						
20.ASD	-,016	-,049	,007	-,032	,015	-,045	-,005	,003	-,018	-,079*	,002	-,006	,011	-,048	-,009	-,004	-,060	-,044	,467**	1					
21.AYİ	-,008	-,065	,022	-,086*	,020	,040	-,024	-,034	,069	,029	-,074	-,274**	-,070	,067	,169*	-,049	,199**	,274**	,638**	,370**	1				
22.İYD	-,050	,040	-,028	-,046	-,062	-,053	,063	-,008	-,057	-,036	-,140**	-,129**	-,191**	-,112**	,036	-,124**	,126**	,191**	,162**	,026	,207**	1			
23.İYÇ	,086*	,005	,003	,058	,040	,003	-,017	-,007	,062	,097*	,183**	,109**	,306**	,215**	,067	,234**	-,104**	-,161**	-,203**	-,014	-,173**	-,462**	1		
24.PDAY	-,077*	,109**	-,047	,068	,065	,044	,091*	,022	,047	,072	-,104**	-,078*	-,194**	,000	,059	-,131**	,173**	,158**	,077*	-,033	,093*	,338**	-,281**	1	
25.PIO	-,013	,056	-,092*	-,010	-,031	-,032	,072	,047	,132**	,217**	-,097*	-,262**	-,107**	,030	,229*	-,032	,314**	,318**	,070	-,024	,250**	,295**	-,194**	,363**	1

(* p <,05 ; ** p <,01)

Bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş ile düzenleyici değişken olan psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkinin değeri; %99 güven seviyesinde, aynı yönde ve orta seviyede ($r=,363^{**}$) olarak bulunmuştur. Buna göre; psikolojik dayanıklılık arttığında/azaldığında psikolojik iyi oluş artmakta/azalmakta denilebilir.

8.2. Hipotezlerin Test Edilmesi

8.2.1. Hiyerarşik regresyon analizleri

İşle ilgili BİT talepleri boyutlarının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına olan etkilerini, işle ilgili BİT kaynakları boyutlarının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına olan etkilerini, iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluşa etkisini ve iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkisini incelemek maksadıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

H1a: İşle ilgili BİT taleplerinin cevap beklentisi alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1b: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1c: İşle ilgili BİT taleplerinin zayıf iletişim alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1ç: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1d: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1e: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1f: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler,

H1g: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

Demografik ve işle ilgili BİT talepleri değişkenleri ile iş-yaşam dengesi bağımlı değişkeninin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 8.3 incelendiğinde sadece demografik değişkenlerin işleme sokulduğu Model 1’de *eğitim durumu* ve *kurumdaki sürenin* iş-yaşam dengesine ters yönlü ve anlamlı etkilerinin, *çalışılan toplam sürenin* ise aynı yönde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerle oluşturulan Model 1 iş-yaşam dengesinin toplam varyansının %1.4’ünü açıkladığı bulunmuştur. İşle ilgili BİT talepleri alt boyutlarının da işleme katıldığı Model 2 incelendiğinde; işle ilgili BİT taleplerinin *kontrol eksikliği*, *güçlükler*, *öğrenme* ve *iş yükü* alt boyutlarının ve demografik değişkenlerden ise sadece *kurumdaki sürenin* iş-yaşam

dengesini ters yönde anlamlı etkilediği görülmektedir. Model 2 ise iş-yaşam dengesinin toplam varyansının %8,1'ini açıklamıştır. Hiyerarşik regresyon analizi neticesinde; H1ç, H1d, Hf ve H1g hipotezleri doğrulanmış, H1a, H1b, H1c ve H1e hipotezleri doğrulanmamıştır.

Tablo 8.3. Demografik ve İşle İlgili BİT Talepleri Değişkenleri ile İş-Yaşam Dengesi Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model 1				Model 2			
	B	SH	β	Sig	B	SH	β	Sig
Cinsiyet	-,081	,071	-,047	,252	-,087	,070	-,051	,214
Yaş	,008	,061	,009	,893	,045	,059	,047	,452
M.Durum	-,018	,076	-,010	,815	,014	,074	,008	,853
E.Durumu	-,088	,041	-,089	,031	-,066	,040	-,066	,103
Sektör	-,115	,077	-,066	,139	-,147	,076	-,085	,054
Hizmet Alanı	-,012	,010	-,048	,252	-,008	,010	-,033	,424
Ç. Toplam Süre	,017	,008	,173	,023	,013	,007	,128	,084
Kurumdaki Süre	-,020	,007	-,167	,007	-,018	,007	-,147	,014
Cevap Beklentisi					-,031	,034	-,039	,356
Ulaşılabilirlik					-,096	,065	-,062	,140
Zayıf İletişim					-,060	,054	-,045	,272
Kontrol Eksikliği					-,113	,035	-,135	,002
Güçlükler					-,149	,037	-,165	,000
İzleme					-,035	,030	-,050	,240
Öğrenme					,081	,036	,098	,027
İş Yüğü					-,071	,034	-,089	,038

Bağımlı Değişken İş Yaşam Dengesi		
	Model 1	Model 2
R	,161	,322
R ²	,026	,103
Düz. R ²	,014	,081
ΔR^2	,026	,077
F	2,145	4,584
ANOVA (Sig.)	,030	,000

H2a: İşle ilgili BİT taleplerinin cevap beklentisi alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2b: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2c: İşle ilgili BİT taleplerinin zayıf iletişim alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2ç: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2d: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2e: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2f: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler,

H2g: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

Demografik ve işle ilgili BİT talepleri değişkenleri ile iş-yaşam çatışması bağımlı değişkeninin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 8.4 incelendiğinde; sadece demografik değişkenlerin işleme sokulduğu Model 1’de *cinsiyetin* iş-yaşam çatışmasına aynı yönde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerle oluşturulan Model 1 iş-yaşam çatışmasının toplam varyansının %0,2’sini açıkladığı bulunmuştur. İşle ilgili BİT talepleri alt boyutlarının da işleme katıldığı Model 2 incelendiğinde; işle ilgili BİT taleplerinin *ulaşılabilirlik, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme ve iş yükü* alt boyutlarının ve demografik değişkenlerden ise sadece *cinsiyetin* iş-yaşam çatışmasına *aynı yönde anlamlı* etkileri görülmektedir. Model 2 ise iş-yaşam çatışmasının toplam varyansının %16,2’sini açıklamıştır. Hiyerarşik regresyon analizi neticesinde; H2b, H2ç, H2d, H2e ve H2g hipotezleri doğrulanmış, H2a, H2c ve H2f hipotezleri doğrulanmamıştır.

Tablo 8.4. Demografik ve İşle İlgili BİT Talepleri Değişkenleri ile İş-Yaşam Çatışması Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model 1				Model 2			
	B	SH	β	Sig	B	SH	β	Sig
Cinsiyet	,172	,079	,090	,031	,179	,074	,093	,016
Yaş	,016	,068	,015	,811	-,043	,063	-,040	,495
M.Durum	-,003	,085	-,002	,972	-,062	,079	-,031	,434
E.Durumu	,086	,046	,078	,059	,077	,043	,070	,071
Sektör	,078	,087	,040	,371	,133	,081	,069	,102
Hizmet Alanı	,001	,011	,005	,913	-,003	,011	-,012	,763
Ç. Toplam Süre	-,006	,008	-,051	,501	,003	,008	,028	,697
Kurumdaki Süre	,006	,008	,042	,491	-,001	,008	-,007	,906
Cevap Beklentisi					-,008	,036	-,009	,820
Ulaşılabilirlik					,179	,069	,105	,009
Zayıf İletişim					,072	,058	,050	,210
Kontrol Eksikliği					,133	,038	,143	,000
Güçlükler					,240	,039	,239	,000
İzleme					,098	,031	,127	,002
Öğrenme					-,037	,039	-,040	,340
İş Yükü					,138	,036	,156	,000

Bağımlı Değişken İş Yaşam Çatışması		
	Model 1	Model 2
R	,121	,428
R ²	,015	,183
Düz. R ²	,002	,162
ΔR^2	,015	,168
F	1,195	8,905
ANOVA (Sig.)	,299	,000

H3a: İşle ilgili BİT kaynaklarının kişisel destek alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

H3b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesini etkiler.

Demografik ve işle ilgili BİT kaynakları değişkenleri ile iş-yaşam dengesi bağımlı değişkeninin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 8.5 incelendiğinde; sadece demografik değişkenlerin işleme sokulduğu Model 1’de *eğitim durumu ve kurumda geçirilen sürenin ters yönde, çalışılan toplam sürenin ise aynı yönde* iş-yaşam dengesine *anlamlı* etkilerinin olduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerle oluşturulan Model 1 iş-yaşam dengesinin toplam varyansının %1,4’ünü açıkladığı bulunmuştur. İşle ilgili BİT kaynakları alt boyutlarının da işleme katıldığı Model 2 incelendiğinde; işle ilgili BİT kaynaklarının *sistem desteği* alt boyutu ve demografik değişkenlerden ise *çalışılan toplam sürenin aynı yönde ve kurumdaki sürenin ise ters yönde* iş-yaşam dengesine *anlamlı* etkilerinin olduğu görülmektedir. Model 2 ise iş-yaşam dengesinin toplam varyansının %5,1’ini açıklamıştır. Hiyerarşik regresyon analizi neticesinde; H3b hipotezi doğrulanmış, H3a hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.5. Demografik ve İşle İlgili BİT Kaynakları ile İş-Yaşam Dengesi Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model 1				Model 2			
	B	SH	β	Sig	B	SH	β	Sig
Cinsiyet	-,081	,071	-,047	,252	-,118	,070	-,069	,091
Yaş	,008	,061	,009	,893	,008	,059	,008	,898
M.Durum	-,018	,076	-,010	,815	-,002	,075	-,001	,983
E.Durumu	-,088	,041	-,089	,031	-,067	,040	-,067	,099
Sektör	-,115	,077	-,066	,139	-,109	,076	-,063	,152
Hizmet Alanı	-,012	,010	-,048	,252	-,016	,010	-,066	,112
Ç. Toplam Süre	,017	,008	,173	,023	,018	,007	,177	,018
Kurumdaki Süre	-,020	,007	-,167	,007	-,022	,007	-,179	,003
Kişisel Destek					,004	,043	,005	,922
Sistem Desteği					,165	,042	,199	,000

Bağımlı Değişken İş Yaşam Dengesi		
	Model 1	Model 2
R	,161	,256
R ²	,026	,066
Düz. R ²	,014	,051
ΔR^2	,026	,040
F	2,145	4,504
ANOVA (Sig.)	,030	,000

H4a: İşle ilgili BİT kaynaklarının kişisel destek alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

H4b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışmasını etkiler.

Demografik ve işle ilgili BİT kaynakları değişkenleri ile iş-yaşam çatışması bağımlı değişkeninin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 8.6 incelendiğinde; sadece demografik değişkenlerin işleme sokulduğu Model 1’de *cinsiyetin* iş-yaşam çatışmasına *aynı yönde anlamlı* etkisinin olduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerle oluşturulan Model 1 iş-yaşam çatışmasının toplam varyansının %0,2’sini açıkladığı bulunmuştur. İşle ilgili BİT kaynakları alt boyutlarının da işleme katıldığı Model 2 incelendiğinde; işle ilgili BİT kaynaklarının *sistem desteği* alt boyutunun ters yönde ve anlamlı, demografik değişkenlerden ise *cinsiyetin* iş-yaşam çatışmasına *aynı yönde* ve *anlamlı* etkilerinin olduğu görülmektedir. Model 2 ise iş-yaşam çatışmasının toplam varyansının %2,7’sini açıklamıştır. Hiyerarşik regresyon analizi neticesinde; H3b hipotezi doğrulanmış, H3a hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.6. Demografik ve İşle İlgili BİT Kaynakları ile İş-Yaşam Çatışması Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model 1				Model 2			
	B	SH	β	Sig	B	SH	β	Sig
Cinsiyet	,172	,079	,090	,031	,206	,079	,107	,009
Yaş	,016	,068	,015	,811	,017	,067	,016	,803
M.Durum	-,003	,085	-,002	,972	-,018	,084	-,009	,830
E.Durumu	,086	,046	,078	,059	,067	,046	,061	,143
Sektör	,078	,087	,040	,371	,072	,086	,037	,398
Hizmet Alanı	,001	,011	,005	,913	,005	,011	,019	,645
Ç. Toplam Süre	-,006	,008	-,051	,501	-,006	,008	-,054	,472
Kurumdaki Süre	,006	,008	,042	,491	,007	,008	,052	,388
Kişisel Destek					-,002	,048	-,002	,974
Sistem Desteği					-,154	,047	-,167	,001

Bağımlı Değişken İş Yaşam Çatışması		
	Model 1	Model 2
R	,121	,205
R ²	,015	,042
Düz. R ²	,002	,027
ΔR^2	,015	,027
F	1,195	2,822
ANOVA (Sig.)	,299	,002

H9: İş-yaşam dengesi psikolojik iyi oluşu etkiler.

Demografik ve iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş bağımlı değişkeninin hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 8.7 incelendiğinde; sadece demografik değişkenlerin işleme sokulduğu Model 1’de *hiçbir demografik değişkenin*

psikolojik iyi oluŖa etkisinin olmadığı görülmektedir. Demografik deđiŖkenlerle oluŖturulan Model 1 psikolojik iyi oluŖun toplam varyansının %0,1'ini açıkladığı bulunmuŖtur. İŖ-yaŖam dengesinin iŖleme katıldığı Model 2 incelendiğinde; hiçbir demografik deđiŖkenin psikolojik iyi oluŖa etkisinin olmadığı, iŖ-yaŖam dengesinin psikolojik iyi oluŖu *aynı yönde* ve *anlamlı* etkilediği görülmektedir. Model 2 ise iŖ-yaŖam  atıŖmasının toplam varyansının %8,3' n  a ıklamıŖtır. HiyerarŖik regresyon analizi neticesinde; H9 hipotezi dođrulanmıŖtır.

Tablo 8.7. Demografik ve İŖ-YaŖam Dengesi ile Psikolojik İyi OluŖ Bağımlı DeđiŖkeninin HiyerarŖik Regresyon Analizi Sonuçları

DeđiŖkenler	Model 1				Model 2			
	B	SH	�	Sig	B	SH	�	Sig
Cinsiyet	,001	,058	,001	,985	,020	,056	,015	,715
YaŖ	-,018	,050	-,023	,724	-,019	,048	-,025	,683
M.Durum	-,116	,062	-,080	,063	-,112	,060	-,077	,062
E.Durumu	-,027	,033	-,033	,422	-,006	,032	-,007	,852
Sektör	-,014	,064	-,010	,822	,013	,061	,009	,832
Hizmet Alanı	-,006	,008	-,030	,486	-,003	,008	-,016	,703
�. Toplam Süre	,007	,006	,092	,228	,003	,006	,042	,571
Kurumdaki Süre	-,003	,006	-,031	,612	,002	,006	,017	,769
İŖ YaŖam Dengesi					,238	,031	,292	,000

Bağımlı DeđiŖken Psikolojik İyi OluŖ		
	Model 1	Model 2
R	,113	,309
R ²	,013	,096
Düz. R ²	,001	,083
�R ²	,013	,083
F	1,049	7,556
ANOVA (Sig.)	,397	0,000

H10: İŖ-yaŖam  atıŖması psikolojik iyi oluŖu etkiler.

Demografik ve iŖ-yaŖam  atıŖması ile psikolojik iyi oluŖ bağımlı deđiŖkeninin hiyerarŖik regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 8.8 incelendiğinde; sadece demografik deđiŖkenlerin iŖleme sokulduğu Model 1'de *hiçbir demografik deđiŖkenin* psikolojik iyi oluŖa etkisinin olmadığı görülmektedir. Demografik deđiŖkenlerle oluŖturulan Model 1 psikolojik iyi oluŖun toplam varyansının %0,1'ini açıkladığı bulunmuŖtur. İŖ-yaŖam  atıŖmasının iŖleme katıldığı Model 2 incelendiğinde; hiçbir demografik deđiŖkenin psikolojik iyi oluŖa etkisinin olmadığı, iŖ-yaŖam  atıŖmasının psikolojik iyi oluŖu *ters yönde* ve *anlamlı* etkilediği görülmektedir. Model 2 ise iŖ-yaŖam  atıŖmasının toplam varyansının %3,6'sını a ıklamıŖtır. HiyerarŖik regresyon analizi neticesinde; H10 hipotezi dođrulanmıŖtır.

Tablo 8.8. Demografik ve İş-Yaşam Çatışması ile Psikolojik İyi Oluş Bağımlı Değişkeninin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

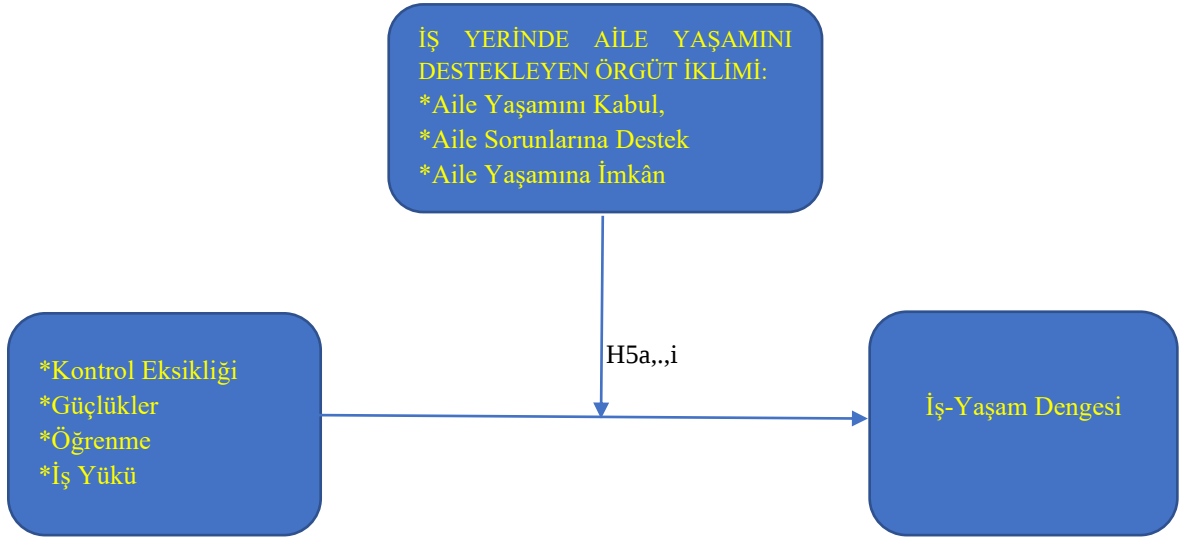
Değişkenler	Model 1				Model 2			
	B	SH	β	Sig	B	SH	β	Sig
Cinsiyet	,001	,058	,001	,985	,025	,057	,018	,659
Yaş	-,018	,050	-,023	,724	-,015	,049	-,020	,755
M.Durum	-,116	,062	-,080	,063	-,117	,061	-,080	,058
E.Durumu	-,027	,033	-,033	,422	-,015	,033	-,018	,655
Sektör	-,014	,064	-,010	,822	-,003	,062	-,002	,958
Hizmet Alanı	-,006	,008	-,030	,486	-,006	,008	-,029	,492
Ç. Toplam Süre	,007	,006	,092	,228	,007	,006	,082	,273
Kurumdaki Süre	-,003	,006	-,031	,612	-,002	,006	-,023	,703
İş-Yaşam Çatışması					-,141	,028	-,193	,000

Bağımlı Değişken Psikolojik İyi Oluş		
	Model 1	Model 2
R	,113	,222
R ²	,013	,049
Düz. R ²	,001	,036
ΔR^2	,013	,037
F	1,049	3,713
ANOVA (Sig.)	,397	,000

8.2.2. Düzenleyicilik etkisi analizleri

İşle ilgili BİT taleplerinin iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına olan etkisinde ve işle ilgili BİT kaynaklarının iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam çatışmasına olan etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyicilik etkisi, iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluşa etkisinde ve iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik etkisini araştırmak için analizler yapılmıştır. Düzenleyicilik etkisi analizleri öncesinde yapılan kontrollerde bağımsız değişkenlerle, düzenleyici değişkenler arasında düşük korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Düzenleyicilik testlerinde; Andrew F. Hayes.'in SPSS programı için üretmiş olduğu PROCESS adlı analiz kullanılmıştır (Sürücü ve diğer., 2023).

Aşağıda H5 hipotezi için yapılacak olan düzenleyicilik testlerinde; işle ilgili BİT taleplerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi için daha önce yapılan regresyon analizlerinde sadece *kontrol eksikliği*, *güçlükler*, *öğrenme* ve *iş yükü* alt boyutları anlamlı çıktığından dolayı, bağımsız değişken olarak bu alt boyutlar alınmıştır. Düzenleyici değişken olarak iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; *aile yaşamını kabul*, *aile sorunlarına destek* ve *aile yaşamına imkân* alınmıştır.



Şekil 8.1. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Düzenleyicilik Etkisi

H5a: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.9 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %4,1'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1, int_1* satırını incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,171$) ve LLCI değeri (-,019) ile ULCI (,107) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H5a hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.9. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1				Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : KE (Kontrol Eksikliği) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)			
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,202	,041	,672	9,259	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,287	,032	101,942	,000	3,224	3,351
KE		-,093	,032	-2,866	,004	-,156	-,029
AYK		,128	,035	3,651	,000	,059	,197
Int_1		,044	,032	1,369	,171	-,019	,107
Int_1 : KE x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,003	1,875	1,000	651,000	,171

H5b: *İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.*

Tablo 8.10 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %1,8'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,638$) ve LLCI değeri (-,040) ile ULCI (,065) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H5b hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.10. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : KE (Kontrol Eksikliği) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,133	,018	,689	3,889	3,000	651,000	,009
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,283	,032	101,233	,000	3,219	3,346
KE		-,108	,033	-3,333	,001	-,172	-,045
ASD		,019	,027	,728	,467	-,033	,072
Int_1		,013	,027	,470	,638	-,040	,065
Int_1 : KE x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,221	1,000	651,000	,638

H5c: *İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.*

Tablo 8.11 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %4,9'unu açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,577$) ve LLCI değeri (-,045) ile ULCI (,080)

değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H5c hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.11. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : KE (Kontrol Eksikliği) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,221	,049	,667	11,155	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,287	,033	99,774	,000	3,222	3,352
KE		-,063	,033	-1,899	,058	-,129	,002
AYİ		,164	,035	4,663	,000	,095	,233
Int_1		,018	,032	,558	,577	-,045	,080
Int 1 : KE x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,311	1,000	651,000	,577

H5ç: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.12 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %6,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve LLCI değeri (-,145) ile ULCI (-,002) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmüş ve H5ç hipotezi doğrulanmıştır.

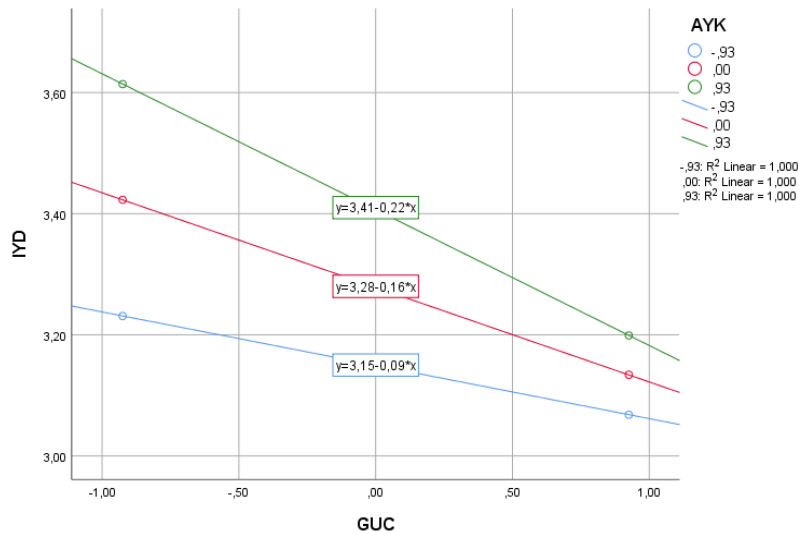
Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile yaşamını kabul alt boyutunun *düşük* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi anlamsızdır ($p = ,080$). Aile yaşamını kabul alt boyutunun *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT Taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi negatif yönde (-,156) ve anlamlıdır ($p < 0,05$). Aile yaşamını kabul alt boyutunun *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT

taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi negatif yönde (-,224) ve anlamlıdır ($p < 0,05$).

Tablo 8.12. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : IYD (İş-Yaşam Dengesi)							
X : GUC (Güçlükler)							
W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
IYD	,254	,064	,656	14,942	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,278	,032	103,363	,000	3,216	3,340
GUC		-,156	,034	-4,534	,000	-,224	-,089
AYK		,139	,034	4,043	,000	,071	,206
Int_1		-,073	,036	-2,015	,044	-,145	-,002
Int_1 : GUC x AYK			ΔR^2	F	df1	df2	p
Int_1			,006	4,060	1,000	651,000	,044
	AYK	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-,926	-,088	,050	-1,752	,080	-,188	,011
	,000	-,156	,034	-4,534	,000	-,224	-,089
	,926	-,224	,046	-4,895	,000	-,314	-,134

Durumsal etki; Şekil 8.2’de düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde düşük düzeyde etki düşük olduğu için paralel çizgiye daha yakın, yüksek düzeyde ise etki daha arttığı için çizgi daha da dikleşmektedir. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023).



Şekil 8.2. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

Şekil 8.2'ye göre; güçlükler ile iş yaşam dengesi arasındaki ters yönlü ilişki iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun yüksek durumunda daha güçlü iken; düşük durumda bu ters ilişki zayıflamaktadır.

H5d: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.13 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %3,8'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; Model 1, int_1 satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,635$) ve LLCI değeri (-,039) ile ULCI (,064) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H5d hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.13. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1				Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : GUC (Güçlükler) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)			
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,194	,038	,675	8,466	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,282	,032	102,266	,000	3,219	3,345
GUC		-,174	,035	-4,992	,000	-,243	-,106
ASD		,019	,026	,744	,457	-,032	,071
Int_1		,013	,026	,474	,635	-,039	,064
Int_1 : KE x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,225	1,000	651,000	,635

H5e: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.14 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %7,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; Model 1, int_1 satırını incelemek gerekmektedir.

Etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,689$) ve LLCI değeri (-,079) ile ULCI (,052) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H5e hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.14. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi)							
X : GUC (Güçlükler)							
W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,273	,074	,649	17,408	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,282	,032	104,038	,000	3,220	3,344
GUC		-,158	,034	-4,578	,000	-,226	-,090
AYİ		,173	,034	5,159	,000	,107	,239
Int_1		-,013	,033	-,400	,689	-,079	,052
Int_1 : GUC x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,160	1,000	651,000	,689

H5f: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.15 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ve bu modelin bağımlı değişkenin %2,9'unu açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin

Tablo 8.15. İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi)							
X : OG (Öğrenme)							
W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,170	,029	,681	6,445	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		,283	,032	101,793	,000	3,220	3,347
OG		,035	,032	1,086	,278	-,028	,098
AYK		,146	,035	4,201	,000	,078	,215
Int_1		,026	,032	,826	,409	-,036	,088
Int_1 : OG x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,001	,682	1,000	651,000	,409

mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,409$) ve LLCI değeri (-,036) ile ULCI (,088) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H5f hipotezi doğrulanmamıştır.

H5g: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.16 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %0,2'sini açıkladığı görülmektedir. *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,894$) ve LLCI değeri (-,046) ile ULCI (,052) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H5g hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.16. İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : OG (Öğrenme) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,045	,002	,700	,438	3,000	651,000	,726
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,282	,033	100,436	,000	3,218	3,347
OG		,030	,032	,913	,362	-,034	,093
ASD		,018	,027	,661	,509	-,035	,070
Int_1		,003	,025	,134	,894	-,046	,052
Int_1 : OG x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,018	1,000	651,000	,894

H5g: İşle ilgili BİT taleplerinin öğrenme alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.17 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %0,2'sini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,894$) ve LLCI değeri (-,046) ile ULCI (,052) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H5g hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.17. İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : OG (Öğrenme) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,216	,046	,668	10,578	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,274	,032	101,247	,000	3,211	3,338
OG		,002	,032	,077	,938	-,061	,066
AYİ		,177	,035	5,122	,000	,109	,245
Int_1		,050	,031	1,585	,114	-,012	,112
Int_1 : OG x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,004	2,511	1,000	651,000	,114

H5h: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.18 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %3,5'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,873$) ve LLCI değeri (-,063) ile ULCI

(,053) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H5h hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.18. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1				Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : İY (Öğrenme) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)			
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,187	,035	,676	7,862	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,282	,033	100,562	,000	3,217	3,346
İY		-,076	,031	-2,441	,015	-,137	-,015
AYK		,129	,036	3,634	,000	,060	,199
Int_1		-,005	,029	-,160	,873	-,063	,053
Int_1 : İY x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,025	1,000	651,000	,873

H5ı: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.19 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %1,8'ini açıkladığı görülmektedir.

Tablo 8.19. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1				Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : İY (Öğrenme) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)			
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,135	,018	,688	4,054	3,000	651,000	,007
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,283	,032	101,274	,000	3,219	3,346
İY		-,099	,031	-3,229	,001	-,159	-,039
ASD		,017	,026	,647	,518	-,035	,069
Int_1		,030	,024	1,252	,211	-,017	,076
Int_1 : İY x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,002	1,567	1,000	651,000	,211

Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,211$) ve LLCI

değeri (-,017) ile ULCI (,076) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H5₁ hipotezi doğrulanmamıştır.

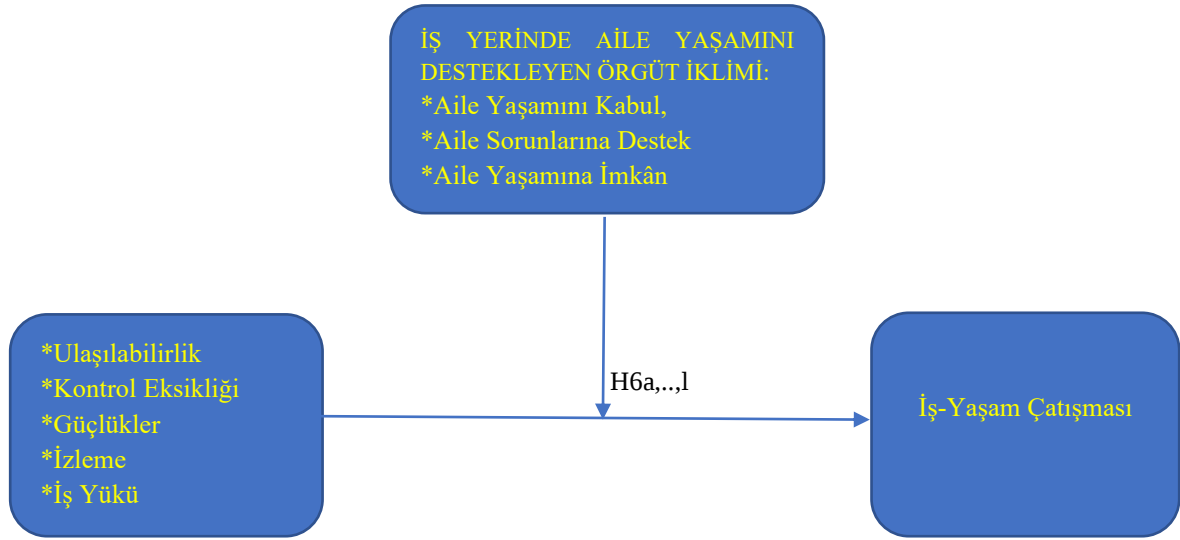
H5_i: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.20 Çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %5,8'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,187$) ve LLCI değeri (-,018) ile ULCI (,093) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H5_i hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.20. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : İY (Öğrenme) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,241	,058	,660	13,428	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,284	,032	103,356	,000	3,222	3,347
İY		-,091	,030	-3,012	,003	-,150	-,032
AYİ		,173	,034	5,098	,000	,106	,240
Int_1		,037	,028	1,322	,187	-,018	,093
Int_1 : İY x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,003	1,747	1,000	651,000	,187

Aşağıda H6 hipotezi için yapılacak olan düzenleyicilik testlerinde; işle ilgili BİT taleplerinin iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi için daha önce yapılan regresyon analizlerinde sadece *ulaşılabilirlik*, *kontrol eksikliği*, *güçlükler*, *izleme ve iş yükü* alt boyutları anlamlı çıktığından dolayı, bağımsız değişken olarak bu alt boyutlar alınmıştır. Düzenleyici değişken olarak iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; *aile yaşamını kabul*, *aile sorunlarına destek* ve *aile yaşamına imkân* alınmıştır.



Şekil 8.33. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Düzenleyicilik Etkisi

H6a: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.21 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %4,8'ini açıkladığı görülmektedir. Model 1, int_1 satırını incelemek gerekmektedir. Etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Tabloda; etkileşim katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,532$) ve LLCI değeri (-,098) ile ULCI (,190) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H6a hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.21. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1				Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : ULA (Ulaşılabilirlik) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)			
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,220	,048	,827	11,028	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,156	,036	88,517	,000	3,086	3,226
ULA		,135	,066	2,051	,041	,006	,264
AYK		-,200	,039	-5,162	,000	-,276	-,124
Int_1		,046	,073	,626	,532	-,098	,190
Int_1 : ULA x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,001	,392	1,000	651,000	,532

H6b: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

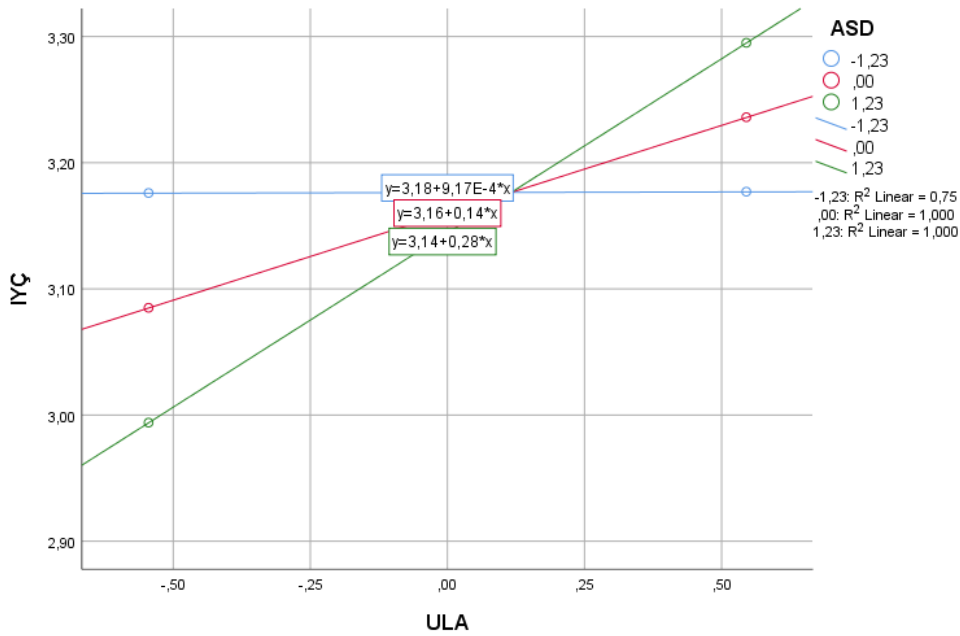
Tablo 8.22 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %1,6'sını açıkladığı görülmektedir. Model 1, int_1 satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Tabloda etkileşim katsayısının anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve LLCI değeri (,007) ile ULCI (,217) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmüş ve H6b hipotezi doğrulanmıştır.

Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile sorunlarına destek alt boyutunun *düşük* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi anlamsız ($p=,993$), *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,138) ve anlamlı ($p<0,05$), *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,276) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Tablo 8.22. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1			Y : IYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : ULA (Ulaşılabilirlik) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)				
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
IYÇ	,127	,016	,855	3,539	3,000	651,000	,014
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,160	,036	87,187	,000	3,089	3,232
ULA		,138	,068	2,039	,042	,005	,271
ASD		-,013	,030	-,434	,664	-,071	,046
Int_1		,112	,054	2,090	,037	,007	,217
Int_1 : ULA x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,007	4,368	1,000	651,000	,037
	ASD	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-1,229	,001	,103	,008	,993	-,201	,203
	,000	,138	,068	2,039	,042	,005	,271
	1,229	,276	,085	3,236	,001	,108	,443

Durumsal etki; Şekil 8.4'te düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde düşük düzeyde etki çok düşük olduğu için neredeyse tam paralel şeklindedir, yüksek düzeyde ise etki daha arttığı için çizgi daha da dikleşmiştir. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.4'e göre; işle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişki iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutu açısından farklılaşmaktadır. *Aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda ulaşılabilirlik ile iş-yaşam çatışması aynı yönlü iken, aile sorunlarına destek düştükçe bu pozitif ilişki azalmakta ve desteğin az olduğu durumda sabit kalmaktadır.*



Şekil 8.4. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

H6c: İşle ilgili BİT taleplerinin ulaşılabilirlik alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.23 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin yaklaşık %4'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır)

olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p=,6091$) ve LLCI değeri (-,1068) ile ULCI (,1821) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6c hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.23. İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması)							
X : ULA (Ulaşılabilirlik)							
W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,2018	,0407	,8340	9,2089	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1539	,0357	88,3461	,0000	3,0838	3,2240
ULA		,1720	,0658	2,6146	,0091	,0428	,3011
AYİ		-,1765	,0383	-4,6054	,0000	-,2517	-,1012
Int_1		,0376	,0736	,5116	,6091	-,1068	,1821
Int_1 : ULA x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0004	,2617	1,0000	651,0000	,6091

H6ç: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.24 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %4.9'unu açıkladığı görülmektedir.

Tablo 8.24. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması)							
X : KE (Kontrol Eksikliği)							
W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,2213	,0490	,8268	11,1742	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1518	,0358	88,1310	,0000	3,0815	3,2220
KE		,0796	,0359	2,2200	,0268	,0092	,1500
AYK		-,1903	,0389	-4,8894	,0000	-,2668	-,1139
Int_1		-,0234	,0355	-,6589	,5102	-,0932	,0464
Int_1 : KE x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0006	,4342	1,0000	651,0000	,5102

Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1, int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının

anlamli olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p=,5102$) ve LLCI değeri (-,0932) ile ULCI (,0464) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6ç hipotezi doğrulanmamıştır.

H6d: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.25 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %1,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p=,2021$) ve LLCI değeri (-,0966) ile ULCI (,0205) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6d hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.25. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : KE (Kontrol Eksikliği) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,1208	,0146	,8567	3,2112	3,0000	651,0000	,0226
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1542	,0362	87,2135	,0000	3,0831	3,2252
KE		,1039	,0363	2,8651	,0043	,0327	,1751
ASD		-,0164	,0298	-,5483	,5837	-,0750	,0422
Int_1		-,0381	,0298	-1,2768	,2021	-,0966	,0205
Int_1 : KE x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0025	1,6301	1,0000	651,0000	,2021

H6e: İşle ilgili BİT taleplerinin kontrol eksikliği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.26 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %3,4'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,9569$) ve LLCI değeri (-,0721) ile ULCI (,0682) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6e hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.26. İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : KE (Kontrol Eksikliği) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,1845	,0341	,8398	7,6506	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1540	,0370	85,3031	,0000	3,0814	3,2266
KE		,0620	,0375	1,6555	,0983	-,0115	,1356
AYİ		-,1525	,0395	-3,8605	,0001	-,2300	-,0749
Int_1		-,0019	,0357	-,0541	,9569	-,0721	,0682
Int_1 : KE x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0000	,0029	1,0000	651,0000	,9569

H6f: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.27 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %13,39'unu açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır)

olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve LLCI değeri (,0131) ile ULCI (,1661) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6f hipotezi doğrulanmıştır.

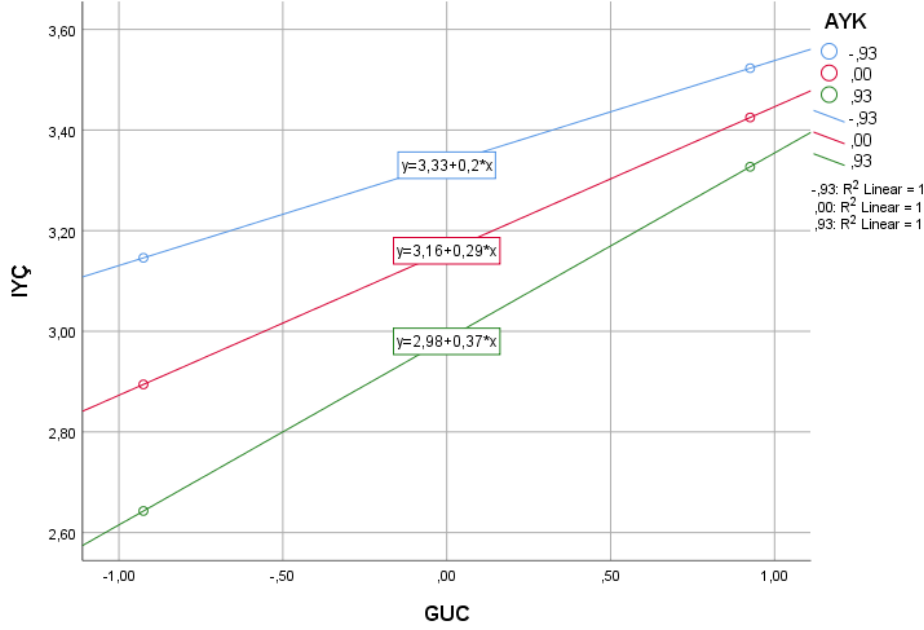
Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile yaşamını kabul alt boyutunun *düşük* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,2037) ve anlamlıdır ($p < 0,05$). Aile yaşamını kabul alt boyutunun *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,2867) ve anlamlıdır ($p < 0,05$). Aile yaşamını kabul alt boyutunun *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,3697) ve anlamlıdır ($p < 0,05$).

Tablo 8.27. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : GUC (Güçlükler) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,3659	,1339	,7530	33,5387	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1597	,0340	92,9798	,0000	3,0930	3,2264
GUC		,2867	,0369	7,7628	,0000	,2142	,3592
AYK		-,1887	,0368	-5,1294	,0000	-,2610	-,1165
Int_1		,0896	,0390	2,2999	,0218	,0131	,1661
Int_1 : GUC x AYK			ΔR^2	F	df1	df2	p
Int_1			,0070	5,2897	1,0000	651,0000	,0218
	AYK	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-,9262	,2037	,0541	3,7666	,0002	,0975	,3099
	,0000	,2867	,0369	7,7628	,0000	,2142	,3592
	,9262	,3697	,0491	7,5347	,0000	,2733	,4660

Durumsal etki; Şekil 8.5'te düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde yüksek düzeyi temsil eden yeşil rengin en dik çizgi olduğu görülür. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir

(Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.5'e göre; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişki iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutu açısından farklılaşmaktadır. *Aile yaşamını kabulün yüksek olduğu durumda güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi zayıfken, kabul seviyesi düştükçe güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha güçlüdür.*



Şekil 8.5. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

H6g: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.28 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %9.5'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1, int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,3175$) ve LLCI değeri (-,0274) ile ULCI (,0843) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6g hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.28. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : GUC (Güçlükler) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,3087	,0953	,7865	22,8514	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1541	,0347	91,0158	,0000	3,0861	3,2222
GUC		,3040	,0377	8,0706	,0000	,2300	,3780
ASD		-,0130	,0282	-,4620	,6442	-,0685	,0424
Int_1		,0285	,0284	1,0003	,3175	-,0274	,0843
Int_1 : GUC x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0014	1,0007	1,0000	651,0000	,3175

H6ğ: İşle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

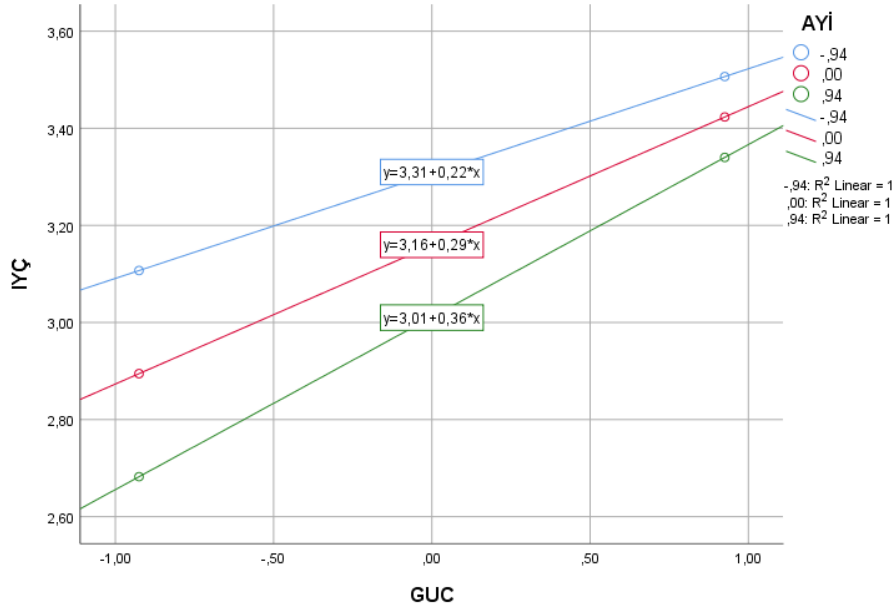
Tablo 8.29 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %12,22'sini açıkladığı görülmektedir. *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Tabloda; etkileşim katsayısının anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve LLCI değeri (,0027) ile ULCI (,1453) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmüş ve H6ğ hipotezi doğrulanmıştır.

Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile yaşamına imkân alt boyutunun *düşük* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,2159) ve anlamlıdır ($p < 0,05$). Aile yaşamına imkân alt boyutunun *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,2857) ve anlamlıdır ($p < 0,05$). Aile yaşamına imkân alt boyutunun *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,3554) ve anlamlıdır ($p < 0,05$).

Tablo 8.29. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : GUC (Güçlükler) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,3496	,1222	,7631	30,2222	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1590	,0342	92,3557	,0000	3,0918	3,2261
GUC		,2857	,0374	7,6364	,0000	,2122	,3591
AYİ		-,1567	,0364	-4,3001	,0000	-,2282	-,0851
Int_1		,0740	,0363	2,0373	,0420	,0027	,1453
Int_1 : GUC x AYİ		ΔR ²	F	df1	df2	p	
Int_1			,0056	4,1506	1,0000	651,0000	,0420
	AYİ	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-,9434	,2159	,0543	3,9768	,0001	,1093	,3225
	,0000	,2857	,0374	7,6364	,0000	,2122	,3591
	,9434	,3554	,0469	7,5818	,0000	,2634	,4475

Durumsal etki; Şekil 8.6’da düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir.



Şekil 8.6. İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

Şekil 8.6 incelendiğinde yüksek düzeyi temsil eden yeşil rengin en dik çizgi olduğu görülür. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.6’ya göre; işle ilgili BİT taleplerinin güçlükler alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişki iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutu açısından farklılaşmaktadır. *Aile yaşamına imkânın yüksek*

olduğu durumda güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha zayıfken, imkân seviyesi düştükçe güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha güçlüdür.

H6h: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.30 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %8,77'sini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; Model 1, int_1 satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve LLCI değeri (,0027) ile ULCI (,1212) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6h hipotezi doğrulanmıştır.

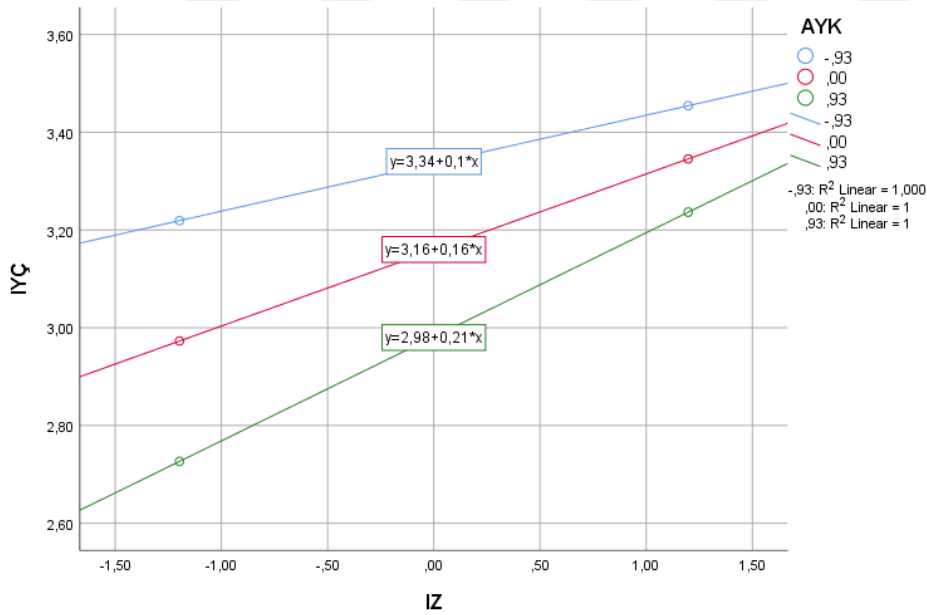
Tablo 8.30. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İklminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1			Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : İZ (İzleme) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)				
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,2962	,0877	,7931	20,8649	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1591	,0349	90,5941	,0000	3,0906	3,2276
İZ		,1555	,0292	5,3346	,0000	,0983	,2128
AYK		-,1917	,0377	-5,0861	,0000	-,2657	-,1177
Int_1		,0619	,0302	2,0522	,0405	,0027	,1212
Int_1 : İZ x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0059	4,2116	1,0000	651,0000	,0405
	AYK	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-,9262	,0981	,0409	2,4010	,0166	,0179	,1784
	,0000	,1555	,0292	5,3346	,0000	,0983	,2128
	,9262	,2129	,0399	5,3355	,0000	,1345	,2912

Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile yaşamını kabul alt boyutunun düşük düzeyinde; işle ilgili BİT

taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,0981) ve anlamlıdır ($p<0,05$). Aile yaşamını kabul alt boyutunun *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,1555) ve anlamlıdır ($p<0,05$). Aile yaşamını kabul alt boyutunun *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,2129) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Durumsal etki; Şekil 8.7’de düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde yüksek düzeyi temsil eden yeşil rengin en dik çizgi olduğu görülür. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.7’ye göre; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişki iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutu açısından farklılaşmaktadır. *Aile yaşamını kabulün yüksek olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha zayıfken, kabul seviyesinin düşük olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha güçlüdür.*



Şekil 8.7. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

H61: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

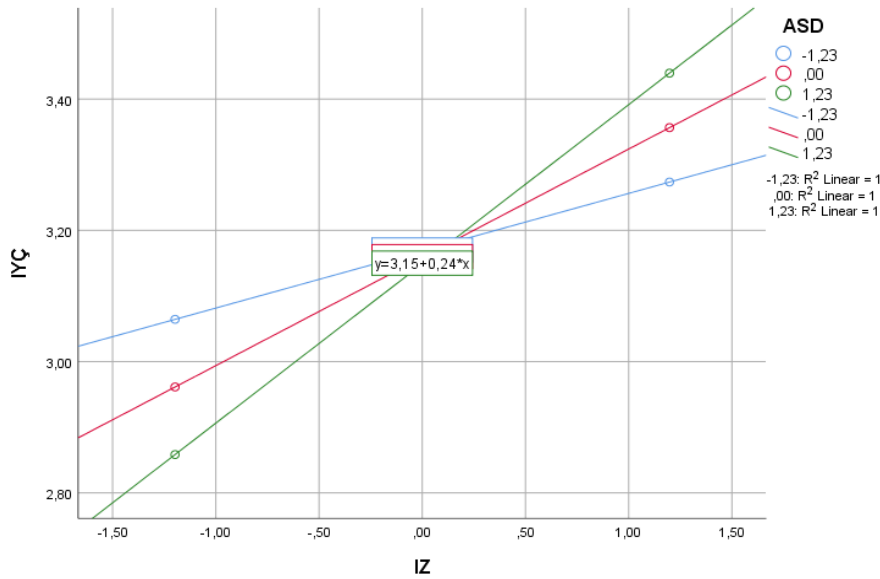
Tablo 8.31 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %5,72'sini açıkladığı görülmektedir. *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Tabloda; etkileşim katsayısının anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve LLCI değeri (,0181) ile ULCI (,1083) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmüş ve H6₁ hipotezi doğrulanmıştır.

Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile sorunlarına destek alt boyutunun *düşük* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,0873) ve anlamlıdır ($p<0,05$). Aile sorunlarına destek alt boyutunun *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,1650) ve anlamlıdır ($p<0,05$). Aile sorunlarına destek alt boyutunun *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi pozitif yönde (,2426) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Tablo 8.31. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : İZ (İzleme) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,2391	,0572	,8197	13,1556	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1589	,0354	89,2034	,0000	3,0894	3,2285
İZ		,1650	,0296	5,5734	,0000	,1069	,2231
ASD		-,0082	,0289	-,2828	,7774	-,0649	,0486
Int_1		,0632	,0230	2,7514	,0061	,0181	,1083
Int_1 : İZ x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0110	7,5701	1,0000	651,0000	,0061
	ASD	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-1,2286	,0873	,0413	2,1123	,0350	,0061	,1685
	,0000	,1650	,0296	5,5734	,0000	,1069	,2231
	1,2286	,2426	,0404	5,9988	,0000	,1632	,3220

Durumsal etki; Şekil 8.8’de düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde yüksek düzeyi temsil eden yeşil rengin en dik çizgi olduğu görülür. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.8’e göre; işle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişki iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutu açısından farklılaşmaktadır. *Aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi aynı yönlüken, desteğin düştükçe bu pozitif ilişki azalmaktadır.*



Şekil 8.8. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

H6i: İşle ilgili BİT taleplerinin izleme alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.32 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %8.4’ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,1728$) ve LLCI değeri (-,0171) ile ULCI (,0952) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir.

Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6i hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.32. İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması)							
X : İZ (İzleme)							
W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,2899	,0840	,7963	19,9103	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1515	,0349	90,2140	,0000	3,0829	3,2201
İZ		,1741	,0293	5,9510	,0000	,1167	,2316
AYİ		-,1904	,0372	-5,1122	,0000	-,2635	-,1173
Int_1		,0390	,0286	1,3648	,1728	-,0171	,0952
Int_1 : İZ x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0026	1,8626	1,0000	651,0000	,1728

H6j: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.33 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %8.4'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; Model 1, int_1 satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,0815$) ve LLCI değeri (-,0070)

Tablo 8.33. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması)							
X : İY (İş Yükü)							
W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,2909	,0846	,7958	20,0555	3,0000	651,0000	,0000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,1652	,0354	89,4286	,0000	3,0957	3,2347
İY		,1812	,0337	5,3753	,0000	,1150	,2474
AYK		-,1715	,0387	-4,4359	,0000	-,2474	-,0956
Int_1		,0557	,0320	1,7447	,0815	-,0070	,1185
Int_1 : İY x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,0043	3,0440	1,0000	651,0000	,0815

ile ULCI (,1185) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H6j hipotezi doğrulanmamıştır.

H6k: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.34 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %5.7'sini açıkladığı görülmektedir. *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,262$) ve LLCI değeri (-,022) ile ULCI (,080) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H6k hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.34. İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yükü Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : İY (İş Yükü) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,238	,057	,820	13,044	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,155	,035	89,153	,000	3,085	3,224
İY		,204	,034	6,095	,000	,138	,270
ASD		-,011	,029	-,368	,713	-,067	,046
Int_1		,029	,026	1,122	,262	-,022	,080
Int_1 : İY x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,002	1,259	1,000	651,000	,262

H6l: İşle ilgili BİT taleplerinin iş yükü alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.35 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %8.2'sini açıkladığı görülmektedir. *Model 1*, *int_1* satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması

Düzenleyici değişken olarak ise; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; *aile yaşamını kabul*, *aile sorunlarına destek* ve *aile yaşamına imkân* alınmıştır.

H7a: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.36 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %5.7'sini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (*Int_1*; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,393$) ve LLCI değeri (-,092) ile ULCI (,036) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H7a hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.36. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : SD (Sistem Desteği) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,238	,057	,661	13,009	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,286	,032	102,580	,000	3,223	3,349
SD		,142	,032	4,485	,000	,080	,204
AYK		,122	,035	3,520	,000	,054	,191
Int_1		-,028	,033	-,854	,393	-,092	,036
Int_1 : SD x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,001	,730	1,000	651,000	,393

H7b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.37 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %3.9'unu açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik

ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,307$) ve LLCI değeri (-,077) ile ULCI (,024) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H7b hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.37. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : SD (Sistem Desteği) W: AYK (Aile Sorunlarına Destek)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,198	,039	,673	8,889	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,281	,032	102,229	,000	3,218	3,344
SD		,163	,032	5,103	,000	,100	,226
ASD		,028	,026	1,043	,298	-,024	,079
Int_1		-,026	,026	-1,021	,307	-,077	,024
Int_1 : SD x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,002	1,043	1,000	651,000	,307

H7c: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.38 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %6.3'ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,626$) ve LLCI değeri (-,048) ile ULCI (,079) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H7c hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.38. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYD (İş-Yaşam Dengesi) X : SD (Sistem Desteği) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYD	,250	,063	,657	14,527	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,278	,033	100,024	,000	3,214	3,343
SD		,122	,033	3,720	,000	,057	,186
AYİ		,147	,035	4,206	,000	,078	,216
Int_1		,016	,032	,488	,626	-,048	,079
Int_1 : SD x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,238	1,000	651,000	,626

H8a: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.39 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %6'sını açıkladığı görülmektedir. Model 1, int_1 satırı incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Tabloda etkileşim katsayısının anlamlı olmadığı ($p = ,545$) ve LLCI değeri (-,049) ile ULCI (,093) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla aile yaşamını kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmüş ve H8a hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.39. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutu İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : SD (Sistem Desteği) W: AYK (Aile Yaşamını Kabul)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,245	,060	,817	13,883	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,152	,036	88,518	,000	3,082	3,222
SD		-,125	,035	-3,561	,000	-,195	-,056
AYK		-,183	,039	4,744	,000	-,259	-,108
Int_1		,022	,036	,606	,545	-,049	,093
Int_1 : SD x AYK			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,001	,367	1,000	651,000	,545

H8b: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.40 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %3,3'ünü açıkladığı görülmektedir. Model 1, int_1 satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p < 0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olduğu ($p < 0,05$) ve LLCI değeri (,004) ile ULCI (,117) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla aile sorunlarına destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H8b hipotezi doğrulanmıştır.

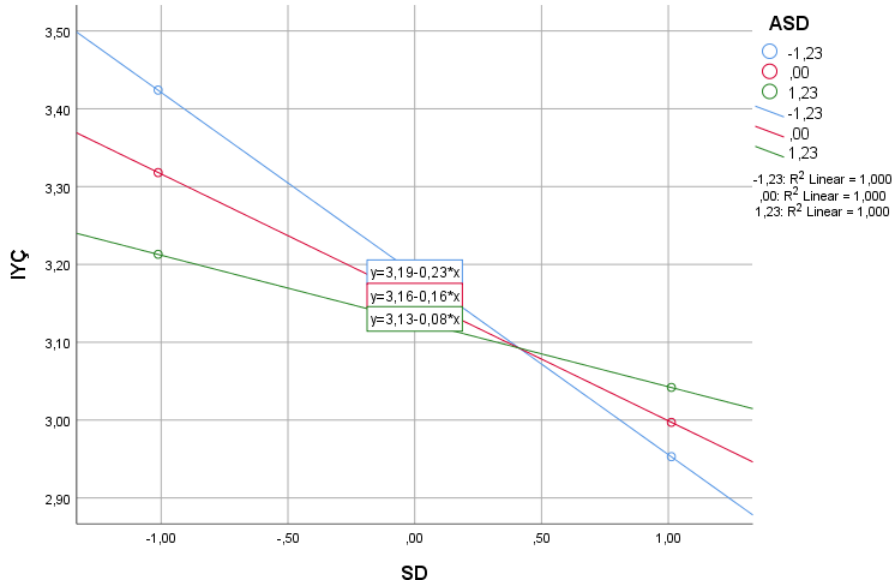
Tablo 8.40. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutu İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : SD (Sistem Desteği) W: ASD (Aile Sorunlarına Destek)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,182	,033	,841	7,419	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,158	,036	88,060	,000	3,087	3,228
SD		-,159	,036	-4,437	,000	-,229	-,088
ASD		-,025	,029	-,841	,401	-,083	,033
Int_1		,060	,029	2,097	,036	,004	,117
Int_1 : SD x ASD			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,007	4,398	1,000	651,000	,036
	ASD	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-1,229	-,233	,053	-4,368	,000	-,337	-,128
	,000	-,159	,036	-4,437	,000	-,229	-,088
	1,229	-,085	,047	-1,799	,072	-,177	,008

Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutunun düzeylerine göre; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; aile sorunlarına destek alt boyutunun *düşük* düzeyinde; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi negatif yönde (-,233) ve anlamlı ($p < 0,05$), *orta* düzeyinde; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi negatif yönde (-,159) ve

anlamlı ($p<0,05$), *yüksek* düzeyinde; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutunun iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisi negatif yönde (-,085) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Durumsal etki; Şekil 8.10’da düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde düşük düzeyi temsil eden mavi rengin en dik çizgi olduğu görülür. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.10’a göre; işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu ile iş-yaşam çatışması arasındaki ters yönlü ilişki, iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile sorunlarına destek alt boyutu açısından farklılaşmaktadır. *Aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda sistem desteği ile iş-yaşam çatışmasının arasında ters yönde bir ilişki varken, destek düştükçe bu ters ilişki zayıflamaktadır.*



Şekil 8.10. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutunun İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek Alt Boyutunun Düzenleyicilik Etkisi

H8c: İşle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği alt boyutu iş-yaşam çatışması üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamına imkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.41 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %4,4’ünü açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır)

olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olmadığı ($p=,892$) ve LLCI değeri (-,076) ile ULCI (,066) değerinin arasında 0 (sıfır) olduğu görülmektedir. Dolayısıyla *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olmadığı görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H8c hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8.41. İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği Alt Boyutu İş-Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde İş Yeri Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân Alt Boyutunun Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1		Y : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) X : SD (Sistem Desteği) W: AYİ (Aile Yaşamına İmkân)					
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
İYÇ	,210	,044	,831	9,993	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,156	,037	85,608	,000	3,083	3,228
SD		-,114	,037	-3,094	,002	-,186	-,042
AYİ		-,137	,039	-3,483	,001	-,214	-,060
Int_1		-,005	,036	-,136	,892	-,076	,066
Int_1 : SD x AYİ			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,000	,018	1,000	651,000	,892

H11: İş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

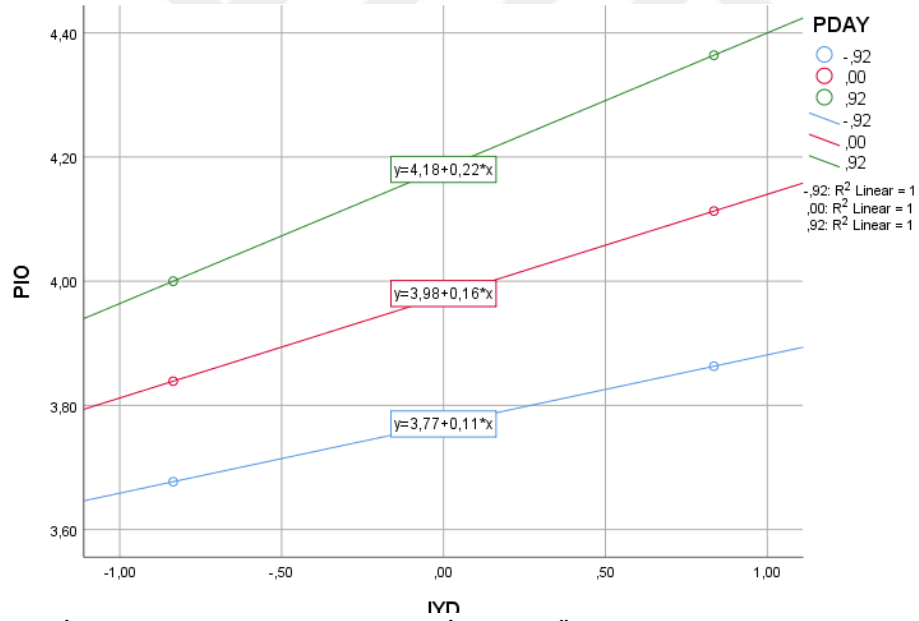
Tablo 8.42 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin %17'sini açıkladığı görülmektedir. *Model 1*, *int_1* satırını incelendiğinde; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim katsayısının anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve LLCI değeri (,002) ile ULCI (,114) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla *psikolojik dayanıklılığın* düzenleyicilik rolü olduğu görülmüş ve H11 hipotezi doğrulanmıştır.

Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; psikolojik dayanıklılığın düzeylerine göre, iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; psikolojik dayanıklılığın *düşük* düzeyinde; iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (,111) ve anlamlı ($p<0,05$), *orta* düzeyinde; iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (,164) ve anlamlı ($p<0,05$), *yüksek* düzeyinde; iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi (,218) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Tablo 8.42. İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1							
Y : PİO (Psikolojik İyi Oluş)							
X : İYD (İş-Yaşam Dengesi)							
W: PDAY (Psikolojik Dayanıklılık)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
PİO	,413	,170	,387	44,553	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,976	,025	156,495	,000	3,926	4,026
İYD		,164	,031	5,290	,000	,103	,225
PDAY		,224	,028	7,951	,000	,169	,280
Int_1		,058	,029	2,034	,042	,002	,114
Int_1 : İYD x PDAY			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,005	4,137	1,000	651,000	,042
	PDAY	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-,918	,111	,039	2,851	,005	,035	,187
	,000	,164	,031	5,290	,000	,103	,225
	,918	,218	,042	5,149	,000	,135	,300

Durumsal etki; Şekil 8.11’de düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde yüksek düzeyi temsil eden yeşil



Şekil 8.11. İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik İyi Oluş Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Etkisi

rengin en dik çizgi olduğu görülür. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.11’e göre; iş-yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki, psikolojik dayanıklılık açısından farklılaşmaktadır. *İş yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişki psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde daha güçlü iken, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde daha zayıftır.*

H12: İş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.

Tablo 8.43 çıktı satırı incelendiğinde kurulan modelin anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve bu modelin bağımlı değişkenin yaklaşık %15'ini açıkladığı görülmektedir. Düzenleyicilik ilişkisinin mevcut olup olmadığını anlamak için ise; *Model 1*, *int_1* satırını incelemek gerekmektedir. Burada; etkileşim (Int_1; interaction) katsayısının anlamlı olması ($p<0,05$) ve yukarı-aşağı seviye güven aralığı (LLCI ile ULCI) değerlerinin arasında 0 (sıfır) olmaması düzenleyici etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Değerler incelendiğinde etkileşim (interaction) katsayısının anlamlı olduğu ($p<0,05$) ve LLCI değeri (-,126) ile ULCI (-,022) değerinin arasında 0 (sıfır) olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla *psikolojik dayanıklılığın* düzenleyicilik rolü olduğu görülmektedir. Düzenleyicilik analizi neticesinde; H12 hipotezi doğrulanmıştır.

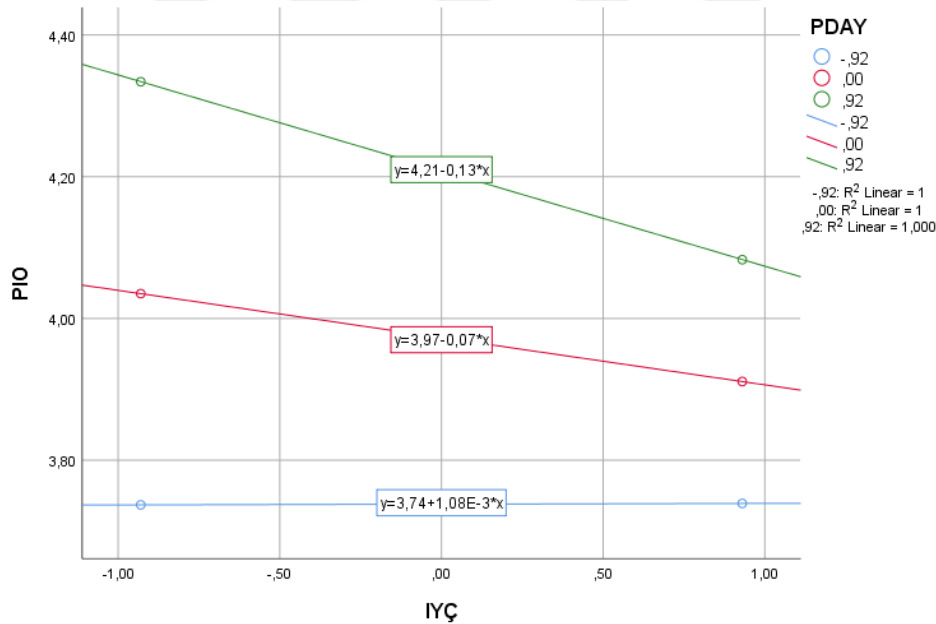
Düzenleyicilik etkisinin mevcut olması durumunda analiz çıktısında durumsal etki değerleri hesaplanmaktadır. Durumsal etki; psikolojik dayanıklılığın düzeylerine göre, iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisidir. Durumsal etki incelendiğinde; psikolojik dayanıklılığın *düşük* düzeyinde; iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi anlamsızdır ($p=,971$). Psikolojik dayanıklılığın *orta* düzeyinde; iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi negatif (-,067) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Tablo 8.43. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyiciliğine İlişkin Analiz (PROCESS)

Model : 1 Y : PİO (Psikolojik İyi Oluş) X : İYÇ (İş-Yaşam Çatışması) W: PDAY (Psikolojik Dayanıklılık)							
Çıktı	R	R ²	MSE	F	df1	df2	p
PİO	,389	,151	,396	38,579	3,000	651,000	,000
Model 1		Katsayı	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3,973	,025	156,449	,000	3,923	4,023
İYÇ		-,067	,028	-2,409	,016	-,121	-,012
PDAY		,256	,028	9,128	,000	,201	,311
Int_1		-,074	,026	-2,800	,005	-,126	-,022
Int_1 : İYÇ x PDAY			ΔR ²	F	df1	df2	p
Int_1			,010	7,842	1,000	651,000	,005
	PDAY	Etki	Std. Hata	t	p	LLCI	ULCI
Durumsal Etki	-,918	,001	,038	,037	,971	-,074	,077
	,000	-,067	,028	-2,409	,016	-,121	-,012
	,918	-,135	,035	-3,833	,000	-,204	-,066

Psikolojik dayanıklılığın *yüksek* düzeyinde; iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi negatif (-,135) ve anlamlıdır ($p<0,05$).

Durumsal etki; Şekil 8.12’de düşük düzey mavi, orta düzey kırmızı ve yüksek düzey ise yeşil renk ile gösterilmektedir. İncelendiğinde düşük düzeyde etki çok düşük olduğu için paralel çizgiye daha yakın, yüksek düzeyde ise etki daha arttığı için çizgi daha da dikleşmektedir. Etki ne kadar artarsa çizginin eğimi o kadar dikleşmektedir (Sürücü ve diğer., 2023). Şekil 8.12’ye göre; iş-yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ters yönlü ilişki, psikolojik dayanıklılık açısından farklılaşmaktadır. *İş yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ters yönlü ilişki psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde daha güçlü iken, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde azalmakta ve hatta sabit kalmaktadır. Bir diğer değişle; psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde iş yaşam çatışması psikolojik iyi oluşu azaltmakta, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde ise iş yaşam çatışması seviyesi ne olursa olsun psikolojik iyi oluş sabit kalmaktadır.*



Şekil 8.12. İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik İyi Oluşa Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyicilik Etkisi

8.3. Hipotezlerin Sonuçları

Aşağıda araştırma modeli (Şekil 6.1) kapsamında oluşturulan hipotezlerin sonuçları Tablo 8.44’te sunulmuştur.

Tablo 8.44. Hipotezlerin Sonuçları

Hipotez	Sonuç
H1a: İşle İlgili BİT Taleplerinin Cevap Beklentisi alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmemiştir.
H1b: İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmemiştir.
H1c: İşle İlgili BİT Taleplerinin Zayıf İletişim alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmemiştir.
H1ç: İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmiştir.
H1d: İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmiştir.
H1e: İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmemiştir.
H1f: İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmiştir.
H1g: İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yüğü alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmiştir.
H2a: İşle İlgili BİT Taleplerinin Cevap Beklentisi alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmemiştir.
H2b: İşle İlgili BİT Taleplerinin Ulaşılabilirlik alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmiştir.
H2c: İşle İlgili BİT Taleplerinin Zayıf İletişim alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmemiştir.
H2ç: İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmiştir.
H2d: İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmiştir.
H2e: İşle İlgili BİT Taleplerinin İzleme alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmiştir.
H2f: İşle İlgili BİT Taleplerinin Öğrenme alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmemiştir.
H2g: İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yüğü alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmiştir.
H3a: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Kişisel Destek alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmemiştir.
H3b: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği alt boyutu İş-Yaşam Dengesini etkiler.	Desteklenmiştir.
H4a: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Kişisel Destek alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmemiştir.
H4b: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteği alt boyutu İş-Yaşam Çatışmasını etkiler.	Desteklenmiştir.
H5a: İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği alt boyutunun İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H5b: İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği alt boyutunun İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H5c: İşle İlgili BİT Taleplerinin Kontrol Eksikliği alt boyutunun İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H5ç: İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler alt boyutunun İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmiştir.
H5d: İşle İlgili BİT Taleplerinin Güçlükler alt boyutunun İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.

H6j: İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yüğü alt boyutunun İş-Yaşam Çatışması üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H6k: İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yüğü alt boyutunun İş- Yaşam Çatışması üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H6l: İşle İlgili BİT Taleplerinin İş Yüğü alt boyutunun İş-Yaşam Çatışması üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H7a: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteğı alt boyutu İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H7b: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteğı alt boyutu İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H7c: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteğı alt boyutu İş-Yaşam Dengesi üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H8a: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteğı alt boyutu İş-Yaşam Çatışması üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamını Kabul alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H8b: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteğı alt boyutu İş-Yaşam Çatışması üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Sorunlarına Destek alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmiştir.
H8c: İşle İlgili BİT Kaynaklarının Sistem Desteğı alt boyutu İş-Yaşam Çatışması üzerindeki etkisinde İş Yerinde Aile Yaşamını Destekleyen Örgüt İkliminin Aile Yaşamına İmkân alt boyutunun düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmemiştir.
H9: İş-Yaşam Dengesi Psikolojik İyi Oluşu etkiler.	Desteklenmiştir.
H10: İş-Yaşam Çatışması Psikolojik İyi Oluşu etkiler.	Desteklenmiştir.
H11: İş-Yaşam Dengesinin Psikolojik İyi Oluş üzerindeki etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmiştir.
H12: İş-Yaşam Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın düzenleyicilik rolü vardır.	Desteklenmiştir.

9. SONUÇ VE TARTIŞMA

9.1. Araştırma Sonuçları

Bu araştırmada; teknolojik iş talepleri ve kaynaklarının iş-yaşam dengesi/çatışması ve psikolojik iyi oluşa etkisi ve bu ilişkilere aile yaşamını destekleyen örgüt iklimi ve psikolojik dayanıklılığın düzenleyicilik etkilerini belirlemek amacıyla 655 katılımcıdan elde edilen veriler kapsamında nicel bir çalışma yapılmıştır. Bu bölümde sırasıyla bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler ve düzenleyici değişkenlerin bu ilişkilere etkilerine yönelik yapılan analizlerin sonuçları değerlendirilmiştir.

9.1.1. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT taleplerinin boyutları ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik analizde önce işle ilgili BİT taleplerinin boyutları olmadan sadece demografik değişkenlerle, sonrasında işle ilgili BİT taleplerinin boyutları da olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır.

İlk aşamada; *eğitim durumu* ve *kurumdaki sürenin* bağımlı değişken iş-yaşam dengesine ters yönlü ve anlamlı etkileri tespit edilmişken, işle ilgili BİT taleplerinin boyutlarının dahil olduğu regresyon analizinde ise demografik değişkenlerden sadece *kurumdaki sürenin* ($\beta=-,147, p=,014$) ters yönde anlamlı, işle ilgili BİT taleplerinin boyutlarından ise *kontrol eksikliği* ($\beta=-,135, p=,002$), *güçlükler* ($\beta=-,165, p=,000$), *öğrenme* ($\beta=-,098, p=,027$) ve *iş yükü* ($\beta=-,089, p=,038$) alt boyutlarının ters yönde anlamlı etkiledikleri tespit edilmiştir.

Dolayısıyla; kurumdaki süre ve kontrol eksikliği, güçlükler, öğrenme ve iş yükü arttıkça iş-yaşam dengesi azalmakta şeklinde değerlendirilebilir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: BİT üzerinde kontrol eksikliği hissettiklerinde çalışanların endişe ve stres seviyeleri yükselebilmekteyken aksi durumlarda ise daha az gerginlik yaşadıkları gözlemlenmiştir (Day ve diğer., 2012). Çalışanlara BİT eğitimi verilmesini sağlamak, çalışanların öz-yeterlilik ve öz-güvenlerini artırabilmekte ve algılanan streslerini ve gerginlik belirtilerini azaltabilmektedir (Beas ve Salanova, 2006). BİT vasıtasıyla artan iş yükü; iş gerilimi ve tatminsizliğe yol açmakta ve bu durum yüksek işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Christensen ve diğer., 2020).

9.1.2. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT taleplerinin boyutları ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik analizinde önce işle ilgili BİT taleplerinin boyutları olmadan sadece demografik değişkenler ile, sonrasında işle ilgili BİT taleplerinin boyutları da olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada *cinsiyetin* bağımlı değişken iş-yaşam çatışmasına aynı yönde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmişken, işle ilgili BİT taleplerinin boyutlarının dahil olduğu regresyon analizinde ise demografik değişkenlerden yine sadece *cinsiyetin* ($\beta=,093, p=,016$) aynı yönde anlamlı, işle ilgili BİT taleplerinin boyutlarından ise *ulaşılabilirlik* ($\beta=,105, p=,009$), *kontrol eksikliği* ($\beta=,143, p=,000$), *güçlükler* ($\beta=,239, p=,000$), *izleme* ($\beta=,127, p=,002$) ve *iş yükü* ($\beta=,156, p=,000$) alt boyutlarının aynı yönde anlamlı etkiledikleri tespit edilmiştir.

Dolayısıyla; ulaşılabilirlik, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme ve iş yükü arttıkça iş-yaşam çatışması artmakta şeklinde değerlendirilebilir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Her an ulaşılabilir olma durumu ve gelen iletilere hızlı cevap verme baskısı çalışanlarda stres yaratmakta, geri çekilme ve üretkenlik karşıtı davranışlara sebep olabilmekte (Sonntag ve diğer., 2018), iş-yaşam çatışmasını artırabilmekte ve iyi oluşu azaltabilmektedir (Baumeister ve diğer., 2021). E-posta hesaplarının başkaları tarafından kontrol olasılığı, BİT arızaları ve teknolojik yeniliklere uzak kalma durumu çalışanlarda BİT'i kontrol edemediği hissi ve stres yaşamasına neden olmaktadır (Day ve diğer., 2010). Çalışma saatleri dışında BİT kullanma, zaman ve gerginlik esaslı iş-yaşam çatışmaya yol açmaktadır (Gadeyne ve diğer., 2018).

9.1.3. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT kaynaklarının boyutları ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik analizinde önce işle ilgili BİT kaynaklarının boyutları olmadan sadece demografik değişkenlerle, sonrasında işle ilgili BİT kaynaklarının boyutları da olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada *eğitim durumu ve kurumdaki sürenin* ters yönde, *çalışılan toplam sürenin* ise aynı yönde iş-yaşam dengesine anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmişken, işle ilgili BİT kaynaklarının boyutlarının dahil olduğu regresyon analizinde ise demografik değişkenlerden *çalışılan toplam sürenin* ($\beta=,177, p=,018$) aynı yönde, *kurumdaki sürenin*

($\beta=-,179,p=,003$) ise ters yönde anlamlı ve işle ilgili BİT kaynaklarının *sistem desteği* ($\beta=,199,p=,000$) alt boyutunun aynı yönde anlamlı etkiledikleri tespit edilmiştir.

Dolayısıyla; kurumdaki süre arttıkça iş-yaşam dengesi azalmakta, sistem desteği ve çalışılan toplam süre arttıkça ise iş-yaşam dengesi artmakta şeklinde değerlendirilebilir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: BİT kapsamında sağlanan örgütsel destek BİT taleplerinin sebep olduğu stres ve gerginliği önleyebilmektedir (Day et al., 2010). Yapılan araştırmalarda örgütsel desteğin; iş yeri taleplerinin çalışanların sağlığı ve iyi oluşuna olan olumsuz etkilerini önlediği (Schat ve Kelloway, 2003), iş tatmini gibi olumlu sonuçları olduğu (Patrick ve Laschinger, 2006) görülmüştür. Örgütsel teknolojik desteğin sağlanmasının, verimliliği ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarını arttırdığı gözlemlenmiştir (Day ve diğer., 2010). Çalışanların BİT'i ne zaman ve nasıl kullanacağına karar verebilmelerinin onlara özerklik sağladığı, iyi oluşlarını ve iş-yaşam dengelerini artırdığı tespit edilmiştir (Day ve diğer., 2018).

9.1.4. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT kaynaklarının boyutları ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik analizde; önce işle ilgili BİT kaynaklarının boyutları olmadan sadece demografik değişkenlerle, sonrasında işle ilgili BİT kaynaklarının boyutları da olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada *cinsiyetin* aynı yönde bağımlı değişken iş-yaşam çatışmasına anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmişken, işle ilgili BİT kaynaklarının boyutlarının dahil olduğu regresyon analizinde ise demografik değişkenlerden *cinsiyetin* ($\beta=,107,p=,009$) aynı yönde anlamlı ve işle ilgili BİT kaynaklarının *sistem desteği* ($\beta=-,167,p=,001$) alt boyutunun ters yönde anlamlı etkiledikleri tespit edilmiştir.

Dolayısıyla; sistem desteği arttıkça iş-yaşam çatışması azalmakta şeklinde değerlendirilebilir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Diaz ve diğer. (2012) işle ilgili BİT kaynaklarının esneklik sağladığını, iş tatminini artırdığını ve iş-yaşam çatışmasını azalttığını bulmuşlardır. İşle ilgili BİT kaynakları; BİT taleplerinin yol açtığı gerginliği engellemekte, çalışanların BİT'in kontrolünün kendilerinde olduğuna dair olan hissi artırmakta (Day ve diğer., 2012), BİT taleplerinin iyi oluş üzerindeki olumsuz etkisini azaltmakta (Hu ve diğer., 2021), öz güveni ve öz yeterliliği (Beas ve Salanova, 2006), işe tutulmayı (O'Driscoll ve diğer., 2010)

artırmaktadırlar. Örgütsel teknolojik desteğin sağlanmasının, verimliliği ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarını arttırdığı gözlemlenmiştir (Day ve diğer., 2010). Teknolojinin bizzat kendisinin çalışanlara kaynak sağlaması olarak bilinen BİT tarafından sağlanan kaynaklar; işle ilgili bilgi ve görevlere uzaktan erişebilme imkânı sağlar ve verimlilik ile esnekliği artırır (Hu ve diğer., 2021).

9.1.5. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT taleplerinin boyutları ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki regresyon analiziyle incelenmiş ve sadece kontrol eksikliği, güçlükler, öğrenme ve iş yükü alt boyutları anlamlı çıktığından dolayı düzenleyicilik analizlerinde bu alt boyutlar alınmıştır. Ayrıca düzenleyici değişken olarak iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek ve aile yaşamına imkân alınmıştır. Bu kapsamda; yukarıda ifade edilen işle ilgili BİT taleplerinin boyutları sırayla bağımsız değişken olarak alınmış ve iş-yaşam dengesi bağımlı değişkenine etkilerinde yine sırayla teker teker yukarıda ifade edilen iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutlarının düzenleyicilik etkileri analiz edilmiştir.

Analizler neticesinde; işle ilgili BİT taleplerinin *güçlükler* alt boyutunun *iş-yaşam dengesi* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu belirlenmiştir. Analize göre; güçlükler ile iş yaşam dengesi arasındaki ters yönlü ilişki *iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin aile yaşamını kabul alt boyutunun yüksek durumunda daha güçlü iken; düşük durumda bu ters ilişki zayıflamaktadır.*

Literatür taraması esnasında aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin, iş taleplerinin iş-yaşam dengesine olan olumsuz etkisini azalttığını iddia eden araştırmalarla karşılaşılmıştır (Lapierre ve Allen, 2006; Straub, 2011; Bosch ve diğer., 2018; Straub ve diğer., 2019; Solís García, Lago Urbano ve Real Castela, 2021). Fakat bu araştırmada elde edilen sonuç söz konusu araştırmalardaki bulgularla çelişmektedir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları tam olarak olmasa da destekler niteliktedir: Judiesch ve Lyness (1999) çalışmalarında, örgütte aile yaşamını destekleyen iklim olsa bile amirin desteğini olmadığı sürece çalışanların kariyerlerinin zarar görmemesi için iş-yaşam dengesi uygulamalarını kullanmadıklarını bulmuşlardır. Han ve McLean (2020) her ne kadar aile

dostu uygulamaların olumlu sonuçlarını bulan araştırmalar yapılmış olsa da insan kaynakları yöneticilerinin aile yaşamını destekleyen politikaları uygularken çalışanların gerçek ihtiyaçlarının karşılanması hususunu göz önünde bulundurmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu kapsamda; aile yaşamını destekleyen programların amirler tarafından ne kadar uygulandığı ve çalışanların iş-aile ihtiyaçlarının karşılanma algı seviyesinin de incelenmesi gerekmektedir (Jahn ve diğer., 2003).

9.1.6. İşle ilgili BİT talepleri ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT taleplerinin boyutları ile iş-yaşam çatışması arasında ilişki regresyon analiziyle incelenmiş ve sadece ulaşılabilirlik, kontrol eksikliği, güçlükler, izleme ve iş yükü alt boyutları anlamlı çıktığından dolayı düzenleyicilik analizlerinde bu alt boyutlar alınmıştır. Ayrıca düzenleyici değişken olarak iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek ve aile yaşamına imkân alınmıştır. Bu kapsamda; yukarıda ifade edilen işle ilgili BİT Taleplerinin boyutları sırayla bağımsız değişken olarak alınmış ve iş-yaşam çatışması bağımlı değişkenine etkilerinde yine sırayla teker teker yukarıda ifade edilen iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutlarının düzenleyicilik etkileri analiz edilmiştir. Analizler neticesinde;

- İşle ilgili BİT taleplerinin *ulaşılabilirlik* alt boyutunun *iş-yaşam çatışması* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu bulunmuştur. Buna göre; aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda ulaşılabilirlik ile iş-yaşam çatışması aynı yönlü iken, aile sorunlarına destek düştükçe bu pozitif ilişki azalmakta ve desteğin az olduğu durumda sabit kalmaktadır.

- İşle ilgili BİT taleplerinin *güçlükler* alt boyutunun *iş-yaşam çatışması* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu bulunmuştur. Buna göre; aile yaşamını kabulün yüksek olduğu durumda güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi zayıfken, kabul seviyesi düştükçe güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha güçlüdür.

- İşle ilgili BİT taleplerinin *güçlükler* alt boyutunun *iş-yaşam çatışması* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile yaşamına imkân* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu bulunmuştur. Buna göre; aile yaşamına imkânın

yüksek olduğu durumda güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha zayıfken, imkân seviyesi düştükçe güçlükler ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha güçlüdür.

- İşle ilgili BİT taleplerinin *izleme* alt boyutunun *iş-yaşam çatışması* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile yaşamını kabul* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu bulunmuştur. Buna göre; aile yaşamını kabul yüksek olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha zayıfken, kabul seviyesinin düşük olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha güçlüdür.

- İşle ilgili BİT taleplerinin *izleme* alt boyutunun *iş-yaşam çatışması* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu bulunmuştur. Buna göre; aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi aynı yönlükken, desteğin düşük olduğu durumda izleme ile iş-yaşam çatışması ilişkisi daha zayıflamaktadır.

Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Gadeyne ve diğer. (2018), iş saatleri dışında işle ilgili bilgisayar/dizüstü kullanımının sebep olduğu iş-yaşam çatışmasını çalışanların ihtiyaç ve tercihlerine göre örgütün yapmış olduğu düzenlemelerin iş-yaşam çatışmasını azalttığını bulmuşlardır. Allen (2001) aile yaşamını destekleyen örgüt algısının; iş-yaşam çatışması ve işten ayrılma niyeti ile olumsuz, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olumlu ilişkileri olduğunu tespit etmiştir. Goff ve diğer. (1990), araştırmalarında aile yaşamını destekleyen amirin olduğu ve çocuk bakımı ile ilgili çalışanları tatmin eden düzenlemelerin yapıldığı örgütlerde daha az iş-yaşam çatışması yaşandığını tespit etmişlerdir. Aile dostu politikaların iş-yaşam çatışmasını azaltıcı etkisi bulunmaktadır (Bellevia ve Frone, 2005). Thomas ve Ganster (1995) aile yaşamını destekleyen iş ortamının bileşenlerinin iş stresini en az üç yoldan etkileyebildiğini belirtmişlerdir: İş-yaşam çatışması ve kontrolün işle ilgili strese doğrudan etkisi, aile yaşamını destekleyen iş ortamının ise (aileyi destekleyen politikalar ve amirler) iş-yaşam çatışması ve çalışanın işine dair kontrolü üzerindeki doğrudan etkisi sayesinde, iş stresine dolaylı etkisi bulunmaktadır. Kontrolün tehditkâr olaylara maruz kalmaktan kaynaklı stresi azalttığına dair birçok kanıt bulunmaktadır (Greenberger ve Strasser, 1986). Örneğin okuldan dönen çocuğunu kontrol etmek için arama yapabilme serbestisi, iş başlangıç ve bitiş saatini belirleyebilme, çalışanın işini yönetme yeteneğini geliştirirken stresin azalmasına yol açmaktadır (Thomas ve Ganster, 1995).

9.1.7. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT kaynaklarının boyutları ile iş-yaşam dengesi arasında ilişki regresyon analiziyle incelenmiş ve sadece sistem desteği alt boyutu anlamlı çıktığından dolayı düzenleyicilik analizlerinde bu alt boyut alınmıştır. Ayrıca düzenleyici değişken olarak iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek ve aile yaşamına imkân alınmıştır. Bu kapsamda; yukarıda ifade edilen işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği boyutu bağımsız değişken olarak alınmış ve iş-yaşam dengesi bağımlı değişkenine etkilerinde sırayla teker teker yukarıda ifade edilen iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutlarının düzenleyicilik etkileri analiz edilmiştir.

Analizler neticesinde; *işle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam dengesi* değişkenleri arasındaki ilişkiye *iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin* düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

9.1.8. İşle ilgili BİT kaynakları ve iş-yaşam çatışması değişkenleri arasındaki ilişkiye iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar

İşle ilgili BİT kaynaklarının boyutları ile iş-yaşam çatışması arasında ilişki regresyon analiziyle incelenmiş ve sadece sistem desteği alt boyutu anlamlı çıktığından dolayı düzenleyicilik analizlerinde sadece bu alt boyut alınmıştır. Ayrıca düzenleyici değişken olarak iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin üç boyutu; aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek ve aile yaşamına imkân alınmıştır. Bu kapsamda; yukarıda ifade edilen işle ilgili BİT kaynaklarının sistem desteği boyutu bağımsız değişken olarak alınmış ve iş-yaşam çatışması bağımlı değişkenine etkilerinde sırayla teker teker yukarıda ifade edilen iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin boyutlarının düzenleyicilik etkileri analiz edilmiştir.

Analizler neticesinde; işle ilgili BİT kaynaklarının *sistem desteği* alt boyutunun *iş-yaşam çatışması* üzerindeki etkisinde iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin *aile sorunlarına destek* alt boyutunun düzenleyicilik rolü olduğu belirlenmiştir. Buna göre; aile sorunlarına desteğin yüksek olduğu durumda sistem desteği ile iş-yaşam

çatışmasının arasında ters yönde bir ilişki varken, destek düştükçe bu ters ilişki zayıflamaktadır.

Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Ninaus, Diehl ve Terlutter (2021) yapılan araştırmaların çalışanlara sunulan BİT kaynaklarının iş-yaşam dengesini artırdığını ve bu gelişmiş iş-yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde dolaylı etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Day ve diğer. (2012) örgütün BİT kaynağı olarak çalışanlarına en son teknolojiyi sağlamasının ve çalışanlara eğitim desteği verilmesi gibi destekleyici iş ortamlarının, BİT taleplerinin neden olduğu gerginlik ve stres gibi olumsuzluklara engel olacağını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalar; aile dostu politikaların (esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma, doğum izni, hasta çocuk/ebeveyn bakım izni, iş yerinde kreş imkânı sağlama gibi) iş-yaşam çatışmasını azalttığını göstermektedir (Hu ve diğer., 2021). Aile dostu politikalar; çalışanlara iş ve aile taleplerinden kaynaklanan çatışmalarla başa çıkabilmelerinde yardımcı olmaktadır (Thomas ve Ganster, 1995).

9.1.9. İş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar

İş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik analizinde önce psikolojik iyi oluş değişkeni olmadan sadece demografik değişkenlerle, sonrasında psikolojik iyi oluş değişkeni de olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. İlk aşamada hiçbir demografik değişkenin *psikolojik iyi oluşa* etkisinin olmadığı tespit edilmişken, psikolojik iyi oluş değişkeninin de dahil olduğu regresyon analizinde ise yine demografik değişkenlerin bir etkisi olmadığı, *iş-yaşam dengesinin* ($\beta=,292, p=,000$) ise *psikolojik iyi oluşu* aynı yönde ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir.

Dolayısıyla; iş-yaşam dengesi arttıkça psikolojik iyi oluş artmakta şeklinde değerlendirilebilir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Örgütlerin iş-yaşam dengesini sağlamak adına yapmış oldukları uygulamalar (esnek iş saatleri, iş yerinde amirin aile yaşamını desteklemesi vb.); iş yeri talepleri ile aile sorumlulukları arasındaki çatışmaları azaltıp, çalışanların daha az stresli ve daha mutlu olmasını sağlayarak, akıl sağlıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Jang, 2009). Ryff (2013) psikolojik iyi oluşu etkileyen hususları araştırdığı ampirik çalışmasında; iş ve aile yaşamı ilişkisinin sonuçları itibarıyla büyük ölçüde çalışanların psikolojik iyi oluşunu

etkilediğini tespit etmiş ve yapılan çalışmaların iş-yaşam çatışmasının psikolojik iyi oluşu zayıflattığını, işten aileye veya aileden işe olumlu dağılma/taşmanın ise daha iyi psikolojik iyi oluşu öngördüğünü ifade etmiştir. Avrupa’da yapılan bir araştırmada; refah seviyesi yüksek olan, çalışanların aile yaşamını destekleyen kuralların olduğu ve iş-yaşam dengesinin sağlanabildiği ülkelerde çalışanların akıl sağlığı ve psikolojik iyi oluşları yüksek seviyede çıkmıştır (Lunau ve diğer., 2014). Greenwood ve Anas (2021), bazı işletmelerin iş-yaşam dengesini sağlayarak çalışanların akıl sağlığı ve iyi oluşlarını artırmak için; iş saatleri dışında işle ilgili mesajlaşma yaptırmadığını, iş ve ev yaşamı arasındaki sınırları net olarak belirlediğini ve çalışanlar ile yöneticiler arasında mesai saatleri içerisinde iletişimi açık tutmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

9.1.10. İş-yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar

İş-yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişki regresyon analizi ile incelenmiştir. Yapılan hiyerarşik analizinde önce psikolojik iyi oluş değişkeni olmadan sadece demografik değişkenlerle, sonrasında psikolojik iyi oluş değişkeni de olacak şekilde regresyon analizi yapılmıştır. İlk etapta hiçbir demografik değişkenin *psikolojik iyi oluşa* etkisinin olmadığı tespit edilmişken, psikolojik iyi oluş değişkeninin de dahil olduğu regresyon analizinde ise yine demografik değişkenlerin bir etkisi olmadığı, *iş-yaşam çatışmasının* ($\beta=-,193,p=,000$) ise *psikolojik iyi oluşu* ters yönde ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir.

Dolayısıyla; iş-yaşam çatışması arttıkça, psikolojik iyi oluş azalmakta şeklinde değerlendirilebilir. Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Eş, ebeveyn ve iş rollerinden birinin veya birkaçının yoksunluğu veya kısıtlılığı, bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşunu kümülatif bir şekilde olumsuz etkilemektedir (Greenfield ve Marks, 2004). Greenwood ve Anas (2021)’in 15 ülkeyi kapsayan araştırmaları; özellikle Kovid-19 Pandemi döneminde, çalışanların %84’ünün iş-yaşam dengesini sağlayamaması nedeniyle iyi oluşları ve akıl sağlıklarıyla ilgili sıkıntılar yaşadıklarını ortaya koymuştur. Grzywacz (2000) ise hem işten aileye hem de aileden işe olumlu dağılma/taşmanın psikolojik iyi oluş ve akıl sağlığını etkilediğini, olumsuz dağılma/taşmanın fiziksel sağlığı etkilediğini belirtmiştir.

9.1.11. İş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar

Yapılan düzenleyicilik analizi neticesinde; iş-yaşam dengesi ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. İş yaşam dengesi ile psikolojik iyi oluş arasındaki pozitif ilişkinin psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde daha güçlü iken, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde daha zayıf olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Mumuni (2020) yapmış olduğu çalışma neticesinde; iş-yaşam dengesinin psikolojik iyi oluşa etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü olduğuna yönelik sonuçlar bulmuştur. Kaynakların Korunması Kuramına göre; insanlar ileride olası bir kaynak kaybına karşı, iş-yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık gibi kaynaklarla kaynak havuzlarını doldururlar ve bu durum onlarda olumlu duygulara yol açar ve iyi oluşlarının gelişmesine yardımcı olur (Hobfoll, 1989). Kapoor, Yadav, Bajpai ve Srivastava (2021) uzaktan çalışmanın çalışan annelerin iş-yaşam dengelerine, algılanan stres ve iyi oluşlarına etkilerini araştırdıkları çalışmalarında, yüksek seviyede psikolojik dayanıklılığa sahip olanların daha iyi psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını bulmuşlardır. Cohn ve diğer. (2009), psikolojik dayanıklılıktaki değişimin olumlu duygulanım ile artan yaşam doyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuş, mutlu insanların sadece kendilerini daha iyi hissettikleri için değil, aynı zamanda iyi yaşamak için gerekli kaynakları geliştirdikleri için daha fazla doyuma ulaştıklarını bulmuşlardır. Benzer şekilde Tugade ve diğer. (2004) olumlu duygulanımın psikolojik dayanıklılık aracılığıyla psikolojik ve fiziksel sağlığa katkıda bulunduğunu bulmuşlardır. Genişlet ve İnşa Et Kuramı (Broaden and Build Theory), psikolojik dayanıklılığın pozitif etkinin yukarıya doğru bir sarmalını tetiklediğini ve belirli bir süre boyunca fiziksel ve psikolojik iyi oluşa yol açtığını ileri sürmektedir (Fredrickson, 2004).

9.1.12. İş-yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolüne yönelik sonuçlar

İş-yaşam çatışması ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasındaki ilişkiye psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünün olduğu belirlenmiştir. Buna göre; iş yaşam çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ters yönlü ilişki psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde daha güçlü iken, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde azalmakta ve hatta sabit kalmaktadır. Bir diğer değişle; psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerde iş yaşam çatışması psikolojik iyi oluşu azaltmakta, psikolojik dayanıklılığı düşük kişilerde ise iş yaşam çatışması seviyesi ne olursa olsun psikolojik iyi oluş sabit kalmaktadır.

Aşağıda açıklanan çalışmalar mevcut bulguları destekler niteliktedir: Riley (2012) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında; iş-yaşam çatışmasının stres/gerginlik yaratabileceğini, çalışanların iş-yaşam dengelerini tekrar sağlayarak streslerini azaltmak için psikolojik dayanıklılık gibi kaynaklarını kullanabileceklerini ve bu durumun çalışanlarda daha fazla depresyon, anksiyete, sosyal fonksiyonlarda gerileme ve iş yaşam tatmininde azalmaya yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Padmanabhanunni, Pretorius ve Khamisa (2023) Kovid-19 pandemi sürecinde rol stresi ve psikolojik iyi oluş ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın rolünü araştırdıkları çalışmalarında, rol çatışmasının yarattığı stres üzerinde psikolojik dayanıklılığın azaltıcı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Krisor, Diebig ve Rowold (2015) araştırmalarında; psikolojik dayanıklı kişilerin olumlu duyguları daha yoğun yaşadığı için iş-yaşam dengesi hissini yaşamaya eğilimli olduklarını ve bu bağlamda psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam dengesi ile aynı yönde bir ilişkisi olduğunu, psikolojik dayanıklılığın iş-yaşam çatışmasını etkilemediğini, iş-yaşam çatışmasının ise çalışanın sağlığını olumsuz etkilediğini bulmuşlardır.

9.2. Araştırmanın Katkıları ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada aşağıdaki ölçeklerin Türkçeye uyarlanması yapılmıştır:

-Hill ve diğer. (2001) tarafından geliştirilen *iş-yaşam dengesi ölçeği*,

-O'Neil ve diğer. (1986) tarafından geliştirilen *iş-yaşam çatışması ölçeği*,

-Allen (2001) tarafından geliştirilen *algılanan örgütsel aile desteği ölçeği* (orijinal ölçek toplamda 14 madde ve tek boyuttan oluşmaktayken Türkçe uyarlaması yapılan bu çalışmada; yine toplamda 14 maddede fakat aile yaşamını kabul, aile sorunlarına destek ve aile yaşamına imkân olmak üzere üç boyut altında toplanmıştır) ve

-Day ve diğer. (2012) tarafından geliştirilen *BİT talepleri ölçeği* ve *BİT desteği ölçeği*.

Bu ölçeklerin Türkçeye uyarlanmalarının ülkemizde yapılacak çalışmalar için katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Özellikle Kovid-19 pandemisiyle beraber iş hayatında daha yaygın kullanır hale gelen bilgi işlem teknolojilerinin çalışanlar üzerindeki etkisini belirlemek için alanda en çok kullanılan ölçek olan Day ve diğer. (2012) tarafından geliştirilen *BİT talepleri ölçeği* ve *BİT desteği ölçeği*nin dilimize kazandırılmış olmasının bu konuda ülkemizde yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağı umulmaktadır. Zira bu ölçek; günümüzün teknolojik iş ortamının çalışanlar için hem kolaylaştırıcı (BİT

kaynakları) hem de zorlaştırıcı (BİT talepleri) boyutlarını ele alması açısından konuyu daha geniş bir perspektiften değerlendirme imkânı sağlamaktadır. Ayrıca araştırmının iş yerinde BİT kullanan herkesi kapsıyor olması katılımcıların geniş bir yelpazeden olmasını sağlamakta ve bu durum çalışmanın sonuçlarının genellenebilme olasılığını arttırarak örneklemin temsil gücünün yüksek olmasını sağlamaktadır.

Araştırmının katkıları yanında birtakım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Elde edilen bulgular örnekleme, örneklem sayısına ve içinde bulunulan zamana göre değişeceğinden dolayı, veriler toplandığı örnekleme, örneklem sayısı ve zamanla sınırlıdır. İş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt iklimini tespit etmek için kullanılan ölçeğin, katılımcıların bireysel algılarına göre değerlendirilmiş olması bir sınırlılıktır. Bazı ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri esnasında bazı faktör değişkenlerine ait hata terimleri birleştirildiği için bu çalışmada yöntemsel sınırlılık mevcuttur. Ayrıca yapılan çalışmada sadece nicel araştırma yöntemlerinin kullanılması da bir sınırlılıktır.

9.3. Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Günümüzün iş dünyasında yoğun olarak kullanılan bilgi işlem teknolojilerinin çalışanlara olan etkilerini ortaya çıkarmak için faydalı bir model olduğu değerlendirilen BİT talepleri ve kaynaklarını esas alan araştırmaların yapılmasının ve bu çalışma ile Türkçe uyarlaması yapılan ölçeklerin, farklı sektörlerde ve farklı örneklemelerde uygulanmasının, ilgili konuların Türkçe literatürde zenginleşmesine yol açacağı değerlendirilmektedir. Özellikle BİT talepleri ve kaynakları ile iş yerinde aile yaşamını destekleyen örgüt ikliminin çalışanlara etkilerini araştırarak nitel çalışmalar konunun anlaşılması ve ilişkilerin ortaya çıkarılması açısından kıymetli olacaktır. Günümüzün çalışma hayatında kullanılan BİT sayesinde iş yeri kavramı hem mekân hem de zaman açısından olmak üzere boyut değiştirmiştir.

Bu çalışmada BİT sayesinde her an ulaşılabilir olan çalışanların iş-yaşam dengesi/çatışması ve neticesinde psikolojik iyi oluşlarına etkileri araştırılmış ve iş-yaşam dengesi/çatışmasının psikolojik iyi oluşa etkili olduğu tespit edilmiştir. Özellikle Kovid-19 pandemi döneminde altüst olan çalışanların iş-yaşam dengesinin teknoloji yoğun iş yaşamında nasıl sağlanabileceği ile BİT kullanılan iş ortamında iş-yaşam dengesinin öncülleri ve ardıllarının neler olabileceği kapsamında yapılacak olan araştırmaların faydalı olacağı düşünülmektedir. Son olarak; bu çalışma Türkiye’de yapılmıştır. Gelecekte

yapılacak olan konuyla ilgili çalışmalarda, başka kültürler de dahil edilerek çalışmanın evrenselliği araştırılabilir.



KAYNAKLAR

- Abraham, M., Niessen, C., Schnabel, C., Lorek, K., Grimm, V., Möslein, K. ve Wrede, M. (2019). Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 657-675.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Allen, D. ve Wilson, T. D. (2003). Information overload: Context and causes. *The New Review of Information Behaviour Research*, 4(1), 31-44.
- American Management Association. (2007). Electronic monitoring & surveillance survey. <https://www.amanet.org/articles/workplace-monitoring-and-surveillance>.
- American Psychological Association. (2023). 2023 Work in America. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2023-workamerica-ai-monitoring>.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.
- Anglim, J. ve Horwood, S. (2021). Effect of the COVID-19 pandemic and big five personality on subjective and psychological well-being. *Social Psychological and Personality Science*, 12(8), 1527-1537.
- Anyan, F., Hjemdal, O., Bizumic, B. ve Friborg, O. (2020). Measuring resilience across Australia and Norway: Validation and psychometric properties of the English version of the resilience scale for adults. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(2), 280.
- Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* 25(3), 472-491.

- Aspinwall, L. G., Richter, L. ve Hoffman, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior. Chang, E. C. (Ed.) *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (1. baskı) içinde (s. 217-238) Washington, DC: American Psychological Association Yayınları.
- Atanasoff, L. ve Venable, M. A. (2017). Technostress: Implications for adults in the workforce. *The Career Development Quarterly*, 65(4), 326-338.
- Ayyagari, R., Grover, V. ve Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 831-858.
- Bakker, A. B. ve Costa, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A Complete Reference Guide*, 1(3), 1-28.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. ve Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A. ve Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.

- Basım, H. N. ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Basım, H.N. ve Çetin, F. (2011a). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011b). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Basım, H. N., Çetin, F., Zwilling, M., Klien, G., Lesjak, D. ve Wiechetek, Ł. (2022). Cyber security awareness, knowledge and behavior: A comparative study. *Journal of Computer Information Systems*, 62(1), 82-97.
- Basım, H. N., Güler, M. ve Ocak, M. (2021). Bireysel kaynaklar, işi biçimlendirme ve işe tutulma ilişkisinde başa çıkmanın aracılık rolü. *Erciyes Akademi*, 35(4), 1741-1754.
- Baumeister, V. M., Kuen, L. P., Bruckes, M. ve Schewe, G. (2021). The relationship of work-related ICT use with well-being, incorporating the role of resources and demands: A meta-analysis. *SAGE Open*, 11(4), 1-19.
- Beas, M. I. ve Salanova, M. (2006). Self-efficacy beliefs, computer training and psychological well-being among information and communication technology workers. *Computers in Human Behavior*, 22(6), 1043-1058.
- Beauregard, T. A. ve Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Becker, P. E. ve Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 995-1007.
- Bellevia, G. M. ve Frone, M. R. (2005). Work family conflict. Barling, J., Kelloway, E. K. ve Frone, M. R. (Ed.). *Handbook of work stress*. (1. baskı) içinde (s. 113-148). California: Sage Yayımcılık.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M. ve Crouter, A. C. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6(2), 205-220.

- Benetti, C. ve Kambouropoulos, N. (2006). Affect-regulated indirect effects of trait anxiety and trait resilience on self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 41(2), 341-352.
- Beynon, M.J., Munday M. ve Roche N. (2021). ICT resources and use: examining differences in pathways to improved small firm performance. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(7), 1798-1818.
- Biggs, A., Brough, P. ve Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 349-364.
- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33(3), 21-30.
- Biswas, T., Makela, L. ve Andresen, M. (2022). Work and non-work-related antecedents of expatriates' well-being: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100889.
- Blair-Loy, M. ve Wharton, A. S. (2002). Employees' use of work-family policies and the workplace social context. *Social Forces*, 80(3), 813-845.
- Block, J. ve Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349-361.
- Blau, P.M. (1964) Social Exchange. *Exchange and power in social life* içinde (s. 88-115). New York: Routledge Yayıncılık.
- Block, J. H. ve Block, J. (1980). The role of ego-control and ego resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Ed.), *Minnesota Symposium on Child Psychology* içinde (13), 39–101. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Block, J. (1993). Ego-Resilience through Time. Sözlü sunum, *Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development*, New Orleans, LA.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28.

- Bosch, M. J., Las Heras, M., Russo, M., Rofcanin, Y. ve i Grau, M. G. (2018). How context matters: The relationship between family supportive supervisor behaviours and motivation to work moderated by gender inequality. *Journal of Business Research*, 82(2018), 46-55.
- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environments, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50(5), 299-303.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R. ve Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404.
- Brooks, R. B. (1994). Children at risk: Fostering resilience and hope. *American Journal of Orthopsychiatry*, 64(4), 545-553.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A. ve Rasmussen, L. (2020). Work–life balance: Definitions, causes, and consequences. *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health: From Macro-Level to Micro-Level Evidence*, 473-487. doi: 10.1007/978-3-030-05031-3_20-1
- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Burns, R. S. (2016) Psychosocial Well-being. Pachana, N.A. (Ed.), *Encyclopedia of Geropsychology* içinde (s. 1977-1985). Singapore: Science+Business Medya.
- Byrne, B. M. (2016). Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming.
- Campo, A. M. D. V., Avolio, B. ve Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work–life balance and family supportive supervisor behaviours in the context of COVID-19. *Global Business Review*, 1-19. doi: 10.1177/09721509211049918
- Capanna, C., Stratta, P., Hjemdal, O., Collazzoni, A. ve Rossi, A. (2015). The Italian validation study of the resilience scale for adults (RSA). *BPA-Applied Psychology Bulletin*, 63(272), 16-25.

- Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. ve Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carlson, J. R., Carlson, D. S., Zivnuska, S., Harris, R. B. ve Harris, K. J. (2017). Applying the job demands resources model to understand technology as a predictor of turnover intentions. *Computers in Human Behavior*, 77, 317-325.
- Carlson, J. R. ve Zmud, R. W. (1999). Channel expansion theory and the experiential nature of media richness perceptions. *Academy of Management Journal*, 42(2), 153-170.
- Carroll, N. ve Conboy, K. (2020). Normalising the “new normal”: Changing tech-driven work practices under pandemic time pressure. *International Journal of Information Management*, 55(3),1-6.
- Cascio, W.F. ve Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Casper, W. J., Fox, K. E., Sitzmann, T. M. ve Landy, A. L. (2004). Supervisor referrals to work-family programs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2), 136.
- Chandra, V. (2012). Work–life balance: eastern and western perspectives, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056.
- Chesley, N. (2010). Technology use and employee assessments of work effectiveness, workload and pace of life. *Information, Communication & Society*, 13(4), 485-514.
- Christensen, J. O., Finne, L. B., Garde, A. H., Nielsen, M. B., Sørensen, K. ve Vleeshouwes, J. (2020). The influence of digitalization and new technologies on psychosocial work environment and employee health: A literature review. *STAMI*, 21(2), 7-29.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: Exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 141-152.

- Cicchetti, D. ve Lynch, M. (1993). Toward an ecological/transactional model of community violence and child maltreatment: Consequences for children's development. *Psychiatry*, 56(1), 96-118.
- Cicchetti, D. Schneider-Rosen (1986). An organizational approach to childhood depression. Cicchetti, D., Schneider-Rosen, K., Rutter, M., Izard, C. ve Read, P. (Ed.), *Depression in young people: Clinical and developmental perspectives* içinde (s. 71-134). New York: Guilford Yayıncılık.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cleveland, J. N., O'Neill, J. W., Himelright, J. L., Harrison, M. M., Crouter, A. C. ve Drago, R. (2007). Work and family issues in the hospitality industry: Perspectives of entrants, managers, and spouses. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 275-298.
- Cohen, S. ve Herbert, T. B. (1996). Health psychology: Psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 47(1), 113-142.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A. ve Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361.
- Collins, G. (2007). Cleaning and the work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 416-429.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
- Coyne, I., Farley, S., Axtell, C., Sprigg, C., Best, L. ve Kwok, O. (2017). Understanding the relationship between experiencing workplace cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: A dysempowerment approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 945-972.
- Crawford, A. M. (2008). *Empowerment and organizational climate: An investigation of mediating effects on the core-self evaluation, job satisfaction, and organizational commitment relationship* (Yayınlanmamış doktora tezi). Auburn University, Amerika Birleşik Devletleri.

- Çetin, F., Yeloğlu, H.O. ve Basım, H.N. (2015). Psikolojik incelemenin açıklanmasında beş faktör açısından bölüm analizi: Bir kanonik ilişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Chen, K. J., Yang, C. C. ve Chiang, H. H. (2018). Model of coping strategies, resilience, psychological well-being, and perceived health among military personnel. *Journal of Medical Sciences*, 38(2), 73-80.
- Danna, K. ve Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25, 357–384.
- Davies, E. M., van der Heijden, B. I. J., ve Flynn, M. (2016). Is the relationship between work-attitudes and retirement intentions influenced by socio-economic status? Sözlü sunum, British Society of Gerontology 45th Annual Conference, University of Stirling, İskoçya.
- Davis, A. E. ve Kalleberg, A. L. (2006). Family-friendly organizations? Work and family programs in the 1990s. *Work and Occupations*, 33(2), 191-223.
- Day, A., Scott, N. ve Kelloway, E. K. (2010). Information and communication technology: Implications for job stress and employee well-being. Perrewé, P.L. ve Ganster, D.C. (Ed.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* içinde (s. 317-350). Leeds: Emerald Group Yayıncılık.
- Day, A., Paquet, S., Scott, N. ve Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: the moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473.
- Day, A., Barber, L. ve Tonet, J. (2019). "Information communication technology and employee well-being: Understanding the “iParadox Triad” at work." Landers, R. N. (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behavior* içinde (s. 580-607). Cambridge: Cambridge Üniversitesi Yayınları.

- De Wet, W., Koekemoer, E. ve Nel, J. A. (2016). Exploring The Impact of Information and Communication Technology on Employees' Work and Personal Lives. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-11.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J. ve Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.
- Demerouti, E. ve Bakker, A.B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges For Future Research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. ve Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Denison, D. R. (1996). What is the Difference between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P. ve van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human Relations*, 69(5), 1045-1068.
- Dettmers, J., Bamberg, E. ve Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 276.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D. ve Boswell, W. R. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500-508.

- Diener, E., Lucas, R. E. ve Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: Revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, 61(4), 305-314.
- Diener, E., Lucas, R.E., Schimmack, U. ve Helliwell, J. (2009). *Well-Being for Public Policy*. New York: Oxford Üniversitesi Yayınları.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R. E. ve Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W. ve Oishi, S. (2009). New measures of well-being. Diener, E. (Ed.), *Assessing well-being* içinde (s. 247-266). Berlin: Springer, Dordrecht Yayınları.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Drasgow, F., Stark, S., Chernyshenko, O. S., Nye, C. D., Hulin, C. L. ve White, L. A. (2012). *Development of the tailored adaptive personality assessment system (TAPAS) to support army selection and classification decisions*. Fort Belvoir, Virginia: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Dunn, L. B., Iglewicz, A. ve Moutier, C. (2008). A conceptual model of medical student well-being: promoting resilience and preventing burnout. *Academic Psychiatry*, 32, 44-53.
- Duranova, L. ve Ohly, S. (2015). *Persistent work-related technology use, recovery and well-being processes: Focus on supplemental work after hours*. Hessen: Springer Uluslararası Yayıncılık.
- Durgun, S. ve Aydın, A.H. (2019). Türkiye'nin yönetim performansına ilişkin bir değerlendirme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(43), 538-550.
- Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2003). Work-life conflict in Canada in the new millennium: A status report. *Sydney Papers*, 15(1), 78-97.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Elder, G. H., Caspi, A. ve Nguyen, T. V. (1986). Resourceful and vulnerable children: Family influence in hard times. Silbereisen, R.K., Eyferth, K. ve Rudinger, G. (Ed.), *Development as action in context* içinde (s. 167-186). Heidelberg: Springer-Verlag Yayıncılık.
- Emerson, R. M. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335–362.
- Emre, O. ve De Spiegeleare, S. (2021). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443-2467.
- Erben, G.S. ve Ötken, A.B. (2014). Paternalist liderlik ve işe bağlı mutluluk ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12(22), 103-121.
- European Commission (2023). Commission staff working document. Accompanying the documents proposal for a council recommendation on the key enabling factors for successful digital education and training. Proposal for a council recommendation on improving the provision of digital skills in education and training. SWD (2023) 205 final. Strasbourg. https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/2023-04/deap-swd-digital-skills-180423_en.pdf
- Fan, W. ve Moen, P. (2023). Ongoing Remote work, returning to working at work or in between during COVID-19: What promotes subjective well-being? *Journal of Health and Social Behavior*, 64(1), 152-171.
- Fenner, G. H. ve Renn, R. W. (2010). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Ferreira, P. ve Gomes, S. (2023). Work–life balance and work from home experience: Perceived organizational support and resilience of european workers during COVID-19. *Administrative Sciences*, 13(6), 153.

- Ferro, E., Helbig, N. C. ve Gil-Garcia, J. R. (2011). The role of IT literacy in defining digital divide policy needs. *Government Information Quarterly*, 28(1), 3-10.
- Foley, S., Linnehan, F., Greenhaus, J. H. ve Weer, C. H. (2006). The impact of gender similarity, racial similarity, and work culture on family-supportive supervision. *Group & Organization Management*, 31(4), 420-441.
- Ford, D. P. (2013). Virtual harassment: Media characteristics' role in psychological health. *Journal of Managerial Psychology*, 28, 408–428.
- Forman, C., King, J. L. ve Lyytinen, K. (2014). Special section introduction: Information, technology, and the changing nature of work. *Information Systems Research*, 25(4), 789-795.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of The Royal Society of London*, 359(1449), 1367-1377.
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H. ve Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 14(1), 29-42.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H. ve Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 12(2), 65-76.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., Martinussen, M., Aslaksen, P. M. ve Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal of Psychosomatic Research*, 61(2), 213-219.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Quick, J. C. ve Tetrick, L. E. (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde (s. 143–162). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57.

- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J. ve De Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86-99.
- Gajendran, R. S., Harrison, D. A. ve Delaney-Klinger, K. (2015). Are telecommuters remotely good citizens? Unpacking telecommuting's effects on performance via i-deals and job resources. *Personnel Psychology*, 68(2), 353-393.
- Gallie, D. (2005). Work pressure in Europe 1996–2001: Trends and determinants. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 351-375.
- Ganster, D. C. ve Fusilier, M. R. (1989). Control in the workplace. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 4, 235-280.
- Garg, P. ve Rastogi, R. (2009). Effect of psychological wellbeing on organizational commitment of employees. *Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51.
- Garnezy, N. (1985). The NIMH-Israeli high-risk study: Commendation, comments and cautions. *Schizophrenia Bulletin*, 11, 349–353.
- Garnezy, N. (1993). Children in poverty: Resilience despite risk. *Psychiatry*, 56(1), 127-136.
- Garnezy, N. ve Masten, A. S. (1986). Stress, competence, and resilience: Common frontiers for therapist and psychopathologist. *Behavior Therapy*, 17(5), 500-521.
- Gemmano, C. G., Manuti, A., Girardi, S. ve Balenzano, C. (2023). From conflict to balance: challenges for dual-earner families managing technostress and work exhaustion in the post-pandemic scenario. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(8), 5558.

- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10. baskı) Boston: Pearson Yayınları.
- Gerten, E., Beckmann, M. ve Bellmann, L. (2019). Controlling working crowds: The impact of digitalization on worker autonomy and monitoring across hierarchical levels. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 239(3), 441-481.
- Ghislieri, C., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G. ve Colombo, L. (2017). New technologies smart, or harm work-family boundaries management? Gender differences in conflict and enrichment using the JD-R theory. *Frontiers in Psychology*, 8, 1070.
- Glass, J. ve Fujimoto, T. (1995). Employer characteristics and the provision of family responsive policies. *Work and Occupations*, 22(4), 380-411.
- Glisson, C. ve James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 767-794.
- Glynn, C., Steinberg, I. ve McCartney, C. (2002). *Work-life balance: The role of the manager*. Horsham: Roffey Park Institute Yayınları.
- Goff, S. J., Mount, M. K. ve Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809.
- Gonzalez-Perez, M. A., Velez-Calle, A., Cathro, V., Caprar, D. V. ve Taras, V. (2014). Virtual teams and international business teaching and learning: The case of the Global Enterprise Experience (GEE). *Journal of Teaching in International Business*, 25(3), 200-213.
- Goodstein, J. D. (1994). Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *Academy of Management Journal*, 37(2), 350-382.
- Gordon, E. W. ve Song, L. D. (1994). Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects. *Variations in the experience of resilience* (1. baskı) içinde (s. 27-43). Londra: Routledge Yayınevi.

- Gordon, J. R. ve Whelan-Berry, K. S. (2004). It takes two to tango: An empirical study of perceived spousal/partner support for working women. *Women in Management Review*, 19(5), 260-273.
- Gouldner, A. W. (1960) The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25,161-178.
- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R. ve Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health*, 34(2), 306-319.
- Greenberger, D. B. ve Strasser, S. (1986). Development and Application of A Model of Personal Control in Organizations. *Academy of Management Review*, 11(1), 164-177.
- Greenfield, E. A. ve Marks, N. F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(5), 258-264.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1987). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 37-60.
- Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. *Women in Management: Current Research Issues*, 213-229.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenwood, K. ve Anas, J. (2021). It's a new era for mental health at work. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/10/its-a-new-era-for-mental-health-at-work>
- Grigg, D. W. (2010). Cyber-aggression: Definition and concept of cyberbullying. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 20(2), 143-156.

- Grover, S. L. ve Crooker, K. J. (1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology*, 48(2), 271-288.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J. G. (2002). *Toward a theory of work-family facilitation*. Sözlü bildirim. 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.
- Grzywacz, J. G. ve Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Haar, J. M., Roche, M. ve Brummelhuis, L. (2017). A daily diary study of work-life balance in managers: Utilizing a daily process model. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2659-2681.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Haider, M., Aamir, A., Hamid, A. A. ve Hashim, M. (2015). A literature analysis on the importance of non-financial rewards for employees' job satisfaction. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 8(2), 341-354.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2005). How Dentists Cope With Their Job Demands and Stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113(6), 479-487.

- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. ve Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224 –241. doi:10.1080/02678370802379432
- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş, Güç “Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi”*, 10(2), 101-123.
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 471-486.
- Hambleton, R. K. ve Patsula, L. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-13.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E. ve Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837-856.
- Han, S. J. ve McLean, G. N. (2020). Effects of family-supportive supervisor behaviors and organizational climate on employees. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 659-674.
- Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B. ve Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*.
- Higgins, C. A. ve Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 389-411.
- Higgins, C., Duxbury, L. ve Johnson, K. (2004) *Exploring the link between work-life conflict and demands on Canada's health care system: Report three*. Ottawa: Public Health Agency of Canada.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58.

- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Rosenvinge, J. H. ve Martinussen, M. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 13(3), 194-201.
- Hjemdal, O. (2007). Measuring protective factors: The development of two resilience scales in Norway. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 16(2), 303-321.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Hofstede, G. (1980). Culture and Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15–41.
- Hu, X., Park, Y., Day, A. ve Barber, L. K. (2021). Time to disentangle the information and communication technology (ICT) constructs: developing a taxonomy around ICT use for occupational health research. *Occupational Health Science*, 5(1), 217-245.
- Hudiburg, R. A., Pashaj, I. ve Wolfe, R. (1999). Preliminary investigation of computer stress and the big five personality factors. *Psychological Reports*, 85(2), 473-480.
- Hughes, L. W., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2008). A study of supportive climate, trust, engagement and organizational commitment. *Journal of Business & Leadership: Research, Practice, and Teaching (2005-2012)*, 4(2), 51-59.
- Huppert, F. A. (2009) Psychological well-being: evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–16.
- Jahn, E. W., Thompson, C. A. ve Kopelman, R. E. (2003). Rationale and construct validity evidence for a measure of perceived organizational family support (POFS): Because purported practices may not reflect reality. *Community, Work & Family*, 6(2), 123-140.
- Jang, S. J. (2009). The relationships of flexible work schedules, workplace support, supervisory support, work-life balance, and the well-being of working parents. *Journal of Social Service Research*, 35(2), 93-104.
- Jarvenpaa, S. ve Lang, K. R. (2005). Managing the paradoxes of mobile technology. *Information Systems Management*, 22(4), 7-23.

- Jensen, K. W., Liu, Y. ve Schott, T. (2017). Entrepreneurs innovation bringing job satisfaction, work-family balance, and life satisfaction: In China and around the world. *International Journal of Innovation Studies*, 1(4), 193–206.
- Joyce, S., Shand, F., Tighe, J., Laurent, S. J., Bryant, R. A. ve Harvey, S. B. (2018). Road to resilience: a systematic review and meta-analysis of resilience training programmes and interventions. *BMJ Open*, 8(6). doi:10.1136/bmjopen-2017-017858
- Judiesch, M. K. ve Lyness, K. S. (1999). Left behind? The impact of leaves of absence on managers' career success. *Academy of Management Journal*, 42(6), 641-651.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley Yayinevi.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Kao, K. Y., Chi, N. W., Thomas, C. L., Lee, H. T. ve Wang, Y. F. (2020). Linking ICT availability demands to burnout and work-family conflict: The roles of workplace telepressure and dispositional self-regulation. *The Journal of Psychology*, 154(5), 325-345.
- Kapoor, V., Yadav, J., Bajpai, L. ve Srivastava, S. (2021). Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: A mediated moderated roles of teleworking and resilience. *Employee Relations: The International Journal*, 43(6), 1290-1309.
- Karakurt, N., Erden, Y. ve Çelik, A. S. (2023). The relationship between nurses' work stress levels and work-family conflict during the COVID-19 pandemic and the affecting factors: A study from Turkey. *Archives of Psychiatric Nursing*, 42, 61-67.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.
- Karasek, R. ve Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karimikia, H. ve Singh, H. (2019, Temmuz). *A meta-analysis of the negative outcomes of ICT use at work, incorporating the role of job autonomy*. Sözlü sunum, Proceedings

of the 27th European Conference on Information Systems (ECIS), Stockholm ve Uppsala.

Karlson, A. K., Meyers, B. R., Jacobs, A., Johns, P. ve Kane, S. K. (2009, Mayıs). *Working overtime: Patterns of smartphone and PC usage in the day of an information worker*. Sözlü sunum, Pervasive Computing: 7th International Conference, Nara.

Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.

Killgore, W. D., Taylor, E. C., Cloonan, S. A. ve Dailey, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry Research*, 291. doi:10.1016/j.psychres.2020.113216

Kim, H. K. (2022). In the COVID-19 era, effects of job stress, coping strategies, meaning in life and resilience on psychological well-being of women workers in the service sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 1-15.

Kim, Y. M. ve Cho, S. I. (2020). Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(8), 703-712.

Kim, P., Cho, W. ve Yang, I. (2022). Workplace disruption in the public sector and HRM practices to enhance employee resilience. *Review of Public Personnel Administration*, 44(1), 86-115.

Kim, M. S., Ma, E. ve Wang, L. (2023). Work-family supportive benefits, programs, and policies and employee well-being: Implications for the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103356.

King, P. M. (1995). The psychosocial work environment: implications for workplace safety and health. *Professional Safety*, 40, 36–39.

Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: greed or benevolence regarding workers' time? 24(2):383-387.

Kolb, D. G., Collins, P. D. ve Lind, E. A. (2008). Requisite connectivity: Finding flow in a not-so-flat world. *Organizational Dynamics*, 37(2), 181-189.

- Kontoangelos, K., Economou, M. ve Papageorgiou, C. (2020). Mental health effects of COVID-19 pandemia: A review of clinical and psychological traits. *Psychiatry Investigation*, 17(6), 491–505.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.
- Korunka, C. ve Vitouch, O. (1999). Effects of the implementation of information technology on employees' strain and job satisfaction: A context-dependent approach. *Work & Stress*, 13(4), 341-363.
- Kossek, E. E. ve Hammer, L. B. (2008). Supervisor work/life training gets results. *Harvard Business Review*, 86(11), 36-36.
- Kossek, E. E. ve Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.
- Kossek, E. E., Odle-Dusseau, H. N. ve Hammer, L. B. (2018). Family Supportive Supervision Around the Globe. Shockley, K. M., Shen W. ve Johnson R. C. (Ed.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* içinde (s. 570-594). New York: Cambridge Üniversitesi Yayınları.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. ve Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. ve Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Krisor, S. M., Diebig, M. ve Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work-family balance and resilience? *Personnel Review*, 44(4), 648-661.
- Kuk, G. (2004). Effectiveness of vendor-managed inventory in the electronics industry: Determinants and outcomes. *Information & Management*, 41(5), 645-654.

- Kuntz, J. R., Näswall, K. ve Malinen, S. (2016). Resilient employees in resilient organizations: Flourishing beyond adversity. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 456-462.
- Kurowska, A. (2020). Gendered effects of home-based work on parents' capability to balance work with non-work: Two countries with different models of division of labour compared. *Social Indicators Research*, 151(2), 405-425.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.
- Lapierre, L. M. ve Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Lapierre, L. M., Van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. ve Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822.
- Lee, J. Y., Rocco, T. S. ve Shuck, B. (2020). What is a resource: Toward a taxonomy of resources for employee engagement. *Human Resource Development Review*, 19(1), 5-38.
- Leonardi, P. M. (2018). Social media and the development of shared cognition: The roles of network expansion, content integration, and triggered recalling. *Organization Science*, 29(4), 547-568.
- Li, X., Zhou, Y. ve Xu, X. (2021). Factors associated with the psychological well-being among front-line nurses exposed to COVID-2019 in China: A predictive study. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 240-249.

- Lightner, E. ve McConatha, J. T. (1995). Factors affecting supervisory referrals to employee assistance programs: The impact of race and gender. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(4), 179-188.
- Lindley, D. V. (1990). Regression and correlation analysis. Eatwell, J., Milgate, M., Newman, P. (Ed.), *Time series and statistics* içinde (s. 237-243). London: Palgrave Macmillan Yayıncılık.
- Linnenluecke, M. K. (2017). Resilience in business and management research: A review of influential publications and a research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 4-30.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance: Challenges and Solutions. *SHRM Research Quarterly*, 2(10), 2-12.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A. ve Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Luqman, A., Talwar, S., Masood, A. ve Dhir, A. (2021). Does enterprise social media use promote employee creativity and well-being? *Journal of Business Research*, Volume 131, 40-54.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.

- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R. ve Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthar, S. S. (1991). Vulnerability and resilience: A study of high-risk adolescents. *Child Development*, 62(3), 600-616.
- Luthar, S. S. (1993). Annotation: Methodological and conceptual issues in research on childhood resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 34(4), 441.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D. ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543-562.
- Luthar, S. S., Crossman, E. J. ve Small, P. J. (2015). Resilience and adversity. *Handbook of Child Psychology and Developmental Science*, 3, 247-286.
- Luthar, S. S., ve Cushing, G. (1999). Measurement issues in the empirical study of resilience. Glantz, M. D. ve Johnson J. L. (Ed.), *Resilience and Development* içinde 129-160. Londra: Kluwer Akademi Yayınları.
- Maguen, S., Vogt, D. S., King, L. A., King, D. A. ve Litz, B. T. (2006). Posttraumatic growth among Gulf War I veterans: The predictive role of deployment-related experiences and background characteristics. *Journal of Loss and Trauma: International Perspectives on Stress & Coping*, 11, 373–388.
- Major, D. A., Davis, D. D., Germano, L. M., Fletcher, T. D., Sanchez-Hucles, J. ve Mann, J. (2007). Managing human resources in information technology: Best practices of high performing supervisors. *Human Resource Management*, 46(3), 411-427.
- Mano, R. S. ve Mesch, G. S. (2010). E-mail characteristics, work performance and distress. *Computers in Human Behavior*, 26(1), 61-69.
- Marescaux, E., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Ilies, R. ve Bosch, M. J. (2020). When employees and supervisors (do not) see eye to eye on family supportive supervisor behaviours: The role of segmentation desire and work-family culture. *Journal of Vocational Behavior*, 121. doi:10.1016/j.jvb.2020.103471

- Markus, M. L. (1994). Finding a happy medium: Explaining the negative effects of electronic communication on social life at work. *ACM Transactions on Information Systems (TOIS)*, 12(2), 119-149.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227.
- Masten, A. S. ve Reed, M. J. (2002). Resilience in development. Snyder C. R. ve Lopez S. J. (Ed.) *Handbook of positive psychology* içinde (74–88). Northamptonshire: Oxford University Yayınları.
- Matsuo, M., Suzuki, E., Takayama, Y., Shibata, S. ve Sato, K. (2021). Influence of striving for work–life balance and sense of coherence on intention to leave among nurses: A 6-month prospective survey. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 58(1). doi:10.1177/00469580211005192
- Mayordomo, T., Viguer, P., Sales, A., Satorres, E. ve Meléndez, J. C. (2016). Resilience and coping as predictors of well-being in adults. *The Journal of Psychology*, 7(150), 809-821.
- Mazmanian, M., Yates, J. ve Orlikowski, W. (2006). Ubiquitous email: Individual experiences and organizational consequences of Blackberry use. *Academy of Management Proceedings*, 1, D1-D6.
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J. ve Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357.
- Meng, H., Luo, Y., Huang, L., Wen, J., Ma, J. ve Xi, J. (2019). On the relationships of resilience with organizational commitment and burnout: a social exchange perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 2231-2250.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2006). How family-friendly work environments affect work/family conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Labor Research*, 27(4), 555-574.
- Michalos, A. C. (2008). The good life: Eighth century to fourth century BCE. *Handbook of social indicators and quality-of-life studies*. New York: Springer.

- Michel, J. S., Clark, M. A. ve Beiler, A. A. (2013). Work–life conflict and its effects. Major, D. A. ve Burke, R. J. (Ed.), *Handbook of work–life integration among professionals: Challenges and Opportunities* içinde (s. 58-76). Cheltenham: Edward Elgar Yayıncılık.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. ve Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Middleton, C. A. (2007). Illusions of balance and control in an always on environment: A case study of BlackBerry users. *Continuum*, 21(2), 165–178.
- Miller, J. D. ve Hufstedler, S. M. (2009, Temmuz). *Cyberbullying knows no borders*. Sözlü sunum, Teacher Education Crossing Borders: Cultures, Contexts, Communities and Curriculum’ The Annual Conference of The Australian Teacher Education Association (ATEA), Albury.
- Milliken, F. J., Martins, L. L. ve Morgan, H. (1998). Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters. *Academy of Management Journal*, 41(5), 580-592.
- Moore, A. D. (2000). Employee monitoring and computer technology: Evaluative surveillance v. privacy. *Business Ethics Quarterly*, 10(3), 697-709.
- Moran, J. (2018). Aristotle on eudaimonia (‘happiness’). *Think*, 17(48), 91-99.
- Mumuni, R. (2020). *Work-Life Balance and Psychological Well-Being of Mental Health Nurses in Ankafu Psychiatric Hospital: The Moderating Role of Personality Trait* (Doktora tezi). Cape Coast Üniversitesi, Cape Coast.
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J. ve Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: Development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, 34(5), 353-367.
- Near, J. P., Rice, R. W. ve Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.

- Ngo, H. Y., Foley, S. ve Loi, R. (2009). Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 665-680.
- Ninaus, K., Diehl, S. ve Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652-666.
- Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K. ve Huang, A. (2015). Benefits and stressors—perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being*, 10(1). doi: 10.3402/qhw.v10.28838
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work.” *Sociological Forum*, 11(3), 563–582.
- Norbert, S. ve Fritz, S. (1999). Wellbeing: The foundations of hedonic psychology. Kahnemann, D., Diener, E. ve Schwarz, N. (Ed.). *Reports of subjective well-being: Judgemental proceses and their methodological implications* (1. Baskı) içinde (61-84). New York: Russell Sage Foundation Yayınları.
- O’Driscoll, M. P., Brough, P., Timms, C. ve Sawang, S. (2010). Engagement with information and communication technology and psychological well-being. Barling, J. (Ed.), *New developments in theoretical and conceptual approaches to job stress* içinde (s. 269-316). Leeds: Emerald Group Yayımcılık.
- Ofman, E. ve Sagandykov, M. (2020). Electronic monitoring for employees: Employer rights in the XXI century. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 23, 1-9.
- O’Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. ve Crouter, A. C. (2009). Work–family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 18-29.
- O’Neil, J. M., Helms, B. J., Gable, R. K., David, L. ve Wrightsman, L. S. (1986). Gender-Role Conflict Scale: College men's fear of femininity. *Sex Roles*, 14(5,6), 335-350.
- Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40(4), 681-700.

- Ouadahi, J. (2008). A qualitative analysis of factors associated with user acceptance and rejection of a new workplace information system in the public sector: A conceptual model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 25(3), 201-213.
- Padmanabhanunni, A., Pretorius, T. B. ve Khamisa, N. (2023). The role of resilience in the relationship between role stress and psychological well-being during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *BMC psychology*, 11(1), 45.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parasuraman, S. ve Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Parkes, K. R. (1988). Work, unemployment and mental health. *Psychological Medicine*, 18(2), 511–514.
- Parkes, K. R. (1991). Locus of control as moderator: An explanation for additive versus interactive findings in the demand-discretion model of work stress? *British Journal of Psychology*, 82 (3), 291–312.
- Parris, L., Lannin, D. G., Hynes, K. ve Yazedjian, A. (2022). Exploring social media rumination: associations with bullying, cyberbullying, and distress. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5-6), NP3041-NP3061.
- Paşamehmetoglu, A., Guchait, P., Tracey, J.B., Cunningham, C.J.L.ve Lei, P. (2017) The moderating effect of supervisor and coworker support for error management on service recovery performance and helping behaviors. *Journal of Service Theory and Practice*, 27, 2-22.
- Patrick, A. ve Laschinger, H. K. S. (2006). The effect of structural empowerment and perceived organizational support on middle level nurse managers’ role satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 14(1), 13-22.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.

- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. ve Thompson, M. J. (2023). Interruptions in remote work: A resource-based model of work and family stress. *Journal of Business and Psychology*, 38(5), 1023-1041.
- Podmore, D. (1981). Book Reviews. *Social Forces*, 59(3), 866–867.
- Poelmans, S. ve Beham, B. (2008). The moment of truth: Conceptualizing managerial work-life policy allowance decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 393-410.
- Porcelli, A. J. ve Delgado, M. R., (2017). Stress and decision making: Effects on valuation, learning and risk-taking. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 14, 33–39.
- Porter, G. ve Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535-560.
- Powell, G. N. (2018). *Women and men in management* (5. baskı). California: Sage Yayınları.
- Powell, T. C. ve Dent-Micallef, A. (1997). Information technology as competitive advantage: The role of human, business, and technology resources. *Strategic Management Journal*, 18(5), 375-405.
- Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S. ve Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417–433.
- Ravid, D. M., Tomczak, D. L., White, J. C. ve Behrend, T. S. (2020). EPM 20/20: A review, framework, and research agenda for electronic performance monitoring. *Journal of Management*, 46(1), 100-126.
- Reid, R. ve Botterill, L. C. (2013). The multiple meanings of ‘resilience’: An overview of the literature. *Australian Journal of Public Administration*, 72(1), 31-40.
- Rexroth, M., Michel, A. ve Bosch, C. (2017). Promoting well-being by teaching employees how to segment their life domains: Effects of an online-based mindfulness intervention. *Zeitschrift Fur Arbeits- Und Organisationspsychologie*, 61, 197–212.
- Reynolds, S. (1997). Psychological well-being at work: is prevention better than cure? *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 93-102.

- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825.
- Rhoads, M. (2010). Face-to-face and computer-mediated communication: What does theory tell us and what have we learned so far? *Journal of Planning Literature*, 25(2), 111-122.
- Rice, R. W., Frone, M. R. ve McFarlin, D. B. (1992). Work—nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155-168.
- Richard, E. M., Young, S. F., Walsh, J. J. ve Giumetti, G. W. (2020). Cyberaggression in work-related email: Nomological network and links to victims' counterproductive work behavior. *Occupational Health Science*, 4(1), 161-190.
- Richter, P. ve Hacker, W. (1998). *Workload and strain: Stress, fatigue, and burnout in working life*. Heidelberg: Asagner Yayıncılık.
- Riley, D. (2012). *Work and family interface: Wellbeing and the role of resilience and work-life balance* (Doktora tezi). Waikato Üniversitesi, Hamilton.
- Robertson, B. W. ve Kee, K. F. (2017). Social media at work: The roles of job satisfaction, employment status, and Facebook use with co-workers. *Computers in Human Behavior*, 70, 191–196. doi: 10.1016/j.chb.2016.12.080.
- Robertson, I.T. ve Cooper, C.L. (2010). Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(4), 324-336.
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M. ve Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533-562.
- Robertson, K. M., O'Reilly, J. ve Hannah, D. R. (2020). Finding meaning in relationships: The impact of network ties and structure on the meaningfulness of work. *Academy of Management Review*, 45(3), 596-619.
- Rodríguez-Sánchez, J. L., González-Torres, T., Montero-Navarro, A. ve Gallego-Losada, R. (2020). Investing time and resources for work–life balance: The effect on talent

retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1-14.

Roe, R. A. ve Zijlstra, F. R. (1999, Mayıs). *Work pressure: Results of a conceptual and empirical analysis*. Sözlü sunum, 9th European Congress of Work & Organizational Psychology, Espoo-Helsinki.

Rook, C., Smith, L., Johnstone, J., Rossato, C., Sánchez, G. F. L., Suárez, A. D. ve Roberts, J. (2018). Reconceptualising workplace resilience-A cross-disciplinary perspective. *Anales De Psicología/Annals of Psychology*, 34(2), 332-339.

Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316-331.

Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.

Ryan, A. K. ve Willits, F. K. (2007). Family ties, physical health, and psychological well-being. *Journal of Aging and Health*, 19(6), 907-920.

Ryff, C. D. (1982). Successful aging: A developmental approach. *The Gerontologist*, 22(2), 209-214.

Ryff, C. D. (1985). Adult personality development and the motivation for personal growth. D. Kleiber ve M. Maehr (Ed.), *Advances in motivation and achievement* içinde (s. 55-92). Greenwich: JAI Yayınları.

Ryff, C.D. (1989a) Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (1), 1069-1081.

Ryff, C. D. (1989b). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12(1), 35-55.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.

Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28.

- Ryff, C.D. ve Singer, B.H. (2006) Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35, 1103–1119.
- Ryff, C. D. ve Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Salmony, F. U., Kanbach, D. K. ve Stubner, S. (2022). Entrepreneurs in times of crisis: Effects of personality on business outcomes and psychological well-being. *Traumatology*, 28(3), 336.
- Saltzstein, A. L., Ting, Y. ve Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Saraswati, K. D. ve Lie, D. (2020). Psychological well-being: the impact of work-life balance and work pressure. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 478, 580-587.
- Schat, A. C. ve Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(2), 110.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. ve Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. Chang, E. C. (Ed.) *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice* (1. baskı) içinde (s. 189- 216) Washington, DC: American Psychological Association Yayınları.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychological Association*. 45(2), 109-167.

- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M. ve İnceoglu, İ. (2018). Voluntary work-related technology use during non-work time: A narrative synthesis of empirical research and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825-846.
- Schmutte, P. S. ve Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: Reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388.
- Schumacher, S. (2011). What employees should know about electronic performance monitoring. *ESSAI*, 8(1), 138-144.
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T. ve Graen, G. B. (1983). The interaction of job stress and social support: A strong inference investigation. *Academy of Management Journal*, 26(2), 273-284.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York, NY: Pocket Books.
- Selye, H. (1976). Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. *Canadian Medical Association Journal*, 115(1), 53.
- Selwood, I ve Pilkington, R. (2005). Teacher workload: using ICT to release time to teach. *Educational Review*, 57(2), 163-174.
- Seo, M. G., Taylor, M. S., Hill, N. S., Zhang, X., Tesluk, P. E. ve Lorinkova, N. M. (2012). The role of affect and leadership during organizational change. *Personnel Psychology*, 65(1), 121-165.
- Shanock, L. R. ve Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689.
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2019) “Kişi Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalizasyon ve İş Dizaynı Uygulamaları/Sait Gürbüz”. *Örgütsel Davranış* (5. baskı) içinde (175-215). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27– 41.

- Simmons, A. ve Yoder, L. (2013). Military resilience: A concept analysis. *Nursing Forum*, 48(1), 17-25.
- Singh, S. K., Pradhan, R. K., Panigrahy, N. P. ve Jena, L. K. (2019). Self efficacy and workplace well-being: Moderating role of sustainability practices. *Benchmarking*, 26(6), 1692–1708.
- Sirgy, M. J. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. ve Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Solís García, P., Lago Urbano, R. ve Real Castelao, S. (2021). Consequences of COVID-19 confinement for teachers: Family-work interactions, technostress, and perceived organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11259.
- Sonnentag, S. ve Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 72-103.
- Sonnentag, S., Reinecke, L., Mata, J. ve Vorderer, P. (2018). Feeling interrupted-Being responsive: How online messages relate to affect at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 369-383.
- Spinks, N. (2004). Work-life balance: achievable goal or pipe dream? *The Journal for Quality and Participation*, 27(3), 4-11.
- Stadin, M., Nordin, M., Broström, A., Magnusson Hanson, L. L., Westerlund, H. ve Fransson, E. I. (2019). Repeated exposure to high ICT demands at work, and development of suboptimal self-rated health: findings from a 4-year follow-up of the SLOSH study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(5), 717-728.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129.

- Stephoe, A., Deaton, A. ve Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640–648.
- Stich, J. F., Farley, S., Cooper, C. ve Tarafdar, M. (2015). Information and communication technology demands: Outcomes and interventions. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(4), 327-345.
- Straub, C. (2011). Antecedents and organizational consequences of family supportive supervisor behavior: A multilevel conceptual framework for research. *Human Resource Management Review*, 22(1), 15-26.
- Straub, C., Beham, B. ve Islam, G. (2019). Crossing boundaries: Integrative effects of supervision, gender and boundary control on work engagement and work-to-family positive spillover. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(20), 2831-2854.
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance–implications for working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102.
- Sürücü, L., Şeşen, H. ve Maslakçı, A. (2023). *Regression, mediation/moderation and structural equation modeling with SPSS, AMOS and PROCESS Macro* (9. baskı). Lyon: Livre de Lyon Yayınları.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296.
- Talukder, A. K. M., Vickers, M. ve Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), 727-744.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S. ve Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.
- Taris, T. W. ve Schaufeli, W. B. (2015). The job demands-resources model. Clarke, S., Probst, T. M., Guldenmund, F. ve Passmore, J. (Ed.), *The Wiley Blackwell handbook*

of the psychology of occupational safety and workplace health içinde (s.155-180).
New York: John Wiley & Sons Yayıncılık.

Tedeschi, R. G. ve Calhoun, L. G. (2006). Time of change? The spiritual challenges of bereavement and loss. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 53(1), 105-116.

Telef, B. B. (2013). Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28-3), 374-384.

Ter Hoeven, C. L., van Zoonen, W. ve Fonner, K. L. (2016). The practical paradox of technology: The influence of communication technology use on employee burnout and engagement. *Communication Monographs*, 83(2), 239-263.

Thilagavathy, S. ve Geetha, S. N. (2021). Work-life balance-a systematic review. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 20(2), 258-276.

Thomas, L. T. (1991). *The relationship between work-family role conflict, family supportive work policies and stress: A control perspective*. (Doktora Tezi). The University of Nebraska, Lincoln.

Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.

Thompson, C. A., Jahn, E. W., Kopelman, R. E. ve Prottas, D. J. (2004). Perceived organizational family support: A longitudinal and multilevel analysis. *Journal of Managerial Issues*, 16(4), 545-565.

Thompson, C. A. ve Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100.

Thompson, C. A., Thomas, C. C. ve Maier, M. (1992). Work-family conflict and the bottom line: Reassessing corporate policies and initiatives. Sekaran, U. ve Leong, F.

- T. (Ed.), *Womanpower: Managing in times of demographic turbulence* içinde (s. 59- 84). California: Sage Yayınları.
- Tims, M., Bakker, A. B. ve Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tsai, H. Y., Compeau, D. ve Haggerty, N. (2007). Of races to run and battles to be won: Technical skill updating, stress and coping of IT professionals. *Human Resources Management*, 46(3), 395-409.
- Tugade, M. M. ve Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. ve Barrett, F. L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190.
- Tummers, L. ve Bronkhorst, B. (2014). The impact of leader-member exchange (LMX) on work-family interference and work-family facilitation. *Personnel Review*, 43(4), 573-591.
- Tusaie, K. ve Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18(1), 3-10.
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İş yerinde tekno-stres ölçeği: Havacılık ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6(1), 1-19.
- Valls Martínez, M. D. C., Grasso, M. S. ve Montero, J. M. (2022). Regional well-being inequalities arising from healthcare expenditure public policies in Spain. *Frontiers in Public Health*, 10, 1-23. doi: 10.3389/fpubh.2022.953827
- Van Dyne, L. ve LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Verhaeghe, R., Vlerick, P., Gemmel, P., Maele, G. V. ve Backer, G. D. (2006). Impact of recurrent changes in the work environment on nurses' psychological well-being and sickness absence. *Journal of Advanced Nursing*, 56(6), 646-656.

- Vinberg, S. ve Danielsson, P. (2021). Managers of micro-sized enterprises and Covid-19: impact on business operations, work-life balance and well-being. *International Journal of Circumpolar Health*, 80(1). doi: 10.1080/22423982.2021.1959700
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J. ve Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353-362.
- Vyas, L. (2022). “New normal” at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society*, 41(1), 155-167.
- Wang, B., Liu, Y. ve Parker, S. K. (2020). How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective. *Academy of Management Annals*, 14(2), 695-725.
- Wang, P. ve Walumbwa, F. O. (2007). Family-friendly programs, organizational commitment, and work withdrawal: the moderating role of transformational leadership. *Personnel Psychology*, 60(2), 397-427.
- Waterman, A. S. (1990). Personal expressiveness: Philosophical and psychological foundations. *Journal of Mind and Behavior*, 11(1), 47–73.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678–691.
- Waterman, A. S. (2007). Doing well: The relationship of identity status to three conceptions of well-being. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7(4), 289-307.
- Wayne, J. H., Randel, A. E. ve Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.

- Weatherbee, T. G. (2007). *Cyberaggression in the workplace: Construct development, operationalization, and measurement* (Doktora Tezi). Saint Mary's Üniversitesi, Halifax.
- Westman, M. ve Piotrkowski, C. S. (1999). Introduction to the special issue: Work–family research in occupational health psychology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 301.
- Wilson, H. J. ve Daugherty, P. R. (2018). Collaborative intelligence: Humans and AI are joining forces. *Harvard Business Review*, 96(4), 114-123.
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152-169.
- Wood, S. J., De Menezes, L. M. ve Lasaosa, A. (2003). Family-friendly management in Great Britain: Testing various perspectives. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 221-250.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. ve Meyer, D. G. (2004). State and trait correlates of job performance: A tale of two perspectives. *Journal of Business and Psychology*, 18(3), 365–383.
- Wright, T. A. ve Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: an examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business & Management*, 9(4), 389-406.
- Wright, K. B., Abendschein, B., Wombacher, K., O'Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. ve Shelton, A. (2014). Work-related communication technology use outside of regular work hours and work life conflict: The influence of communication technologies on perceived work life conflict, burnout, job satisfaction, and turnover intentions. *Management Communication Quarterly*, 28(4):507–530.
- Wrzesniewski, A. ve Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout?

The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 776-786.

Yadav, V. ve Sharma, H. (2021). Family-friendly policies, supervisor support and job satisfaction: mediating effect of work-family conflict. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, 20(1), 98-113.

Yaşlıoğlu, M. Murat. (2017). "Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 74-85.

Yee, R. W., Miquel-Romero, M. J. ve Cruz-Ros, S. (2020). Work-life management for workforce maintenance: A qualitative comparative study. *Journal of Business Research*, 121, 329-337.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Yu, J. ve Chae, S. (2020). The mediating effect of resilience on the relationship between the academic burnout and psychological well-being of medical students. *Korean Journal of Medical Education*, 32(1), 13-21.

Zapf, D., Dormann, C. ve Frese, M. (1996). Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 145-169.

Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.

Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J. ve Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501-526.

Zimmerman, R. D., Swider, B. W., Woo, S. E. ve Allen, D. G. (2016). Who withdraws? Psychological individual differences and employee withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 101(4), 498-519.

EKLER

Ek- 1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı, Doktora tezi kapsamında yürütülen bir çalışma için veri toplanmaktadır. Bu anket formu bilimsel bir araştırma için veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır, soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Soruları "olması gerektiğini" düşündüğünüzden ziyade, "hali hazırda olana" göre cevaplamanız ve soruların tamamına vereceğiniz içten ve samimi cevaplar, araştırmanın amacına ulaşmasında büyük önem taşımaktadır. Katılım gönüllüdür ve anket formunda sizin ya da kurumunuzun kimliği talep edilmemektedir. Araştırma açısından kimliğiniz değil, cevaplarınız önem taşımaktadır. Anketi dolduranların hiçbir kişisel bilgisi kayıt altına alınmamaktadır. Sadece girilen veriler üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır. Değerli vaktinizi ayırarak çalışmamaya yapmış olduğunuz katkı için teşekkür eder, çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Özgür Nazım ÜNSAL
Başkent Üniversitesi İşletme Bölümü Doktora

Yukarıda yer alan bilgilendirmeleri okudum ve anladım. Bu araştırmaya kendi irademle gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

- **Cinsiyetiniz:** () Kadın () Erkek
- **Yaşınız:**
- **Medeni durumunuz:** () Evli () Bekar
- **Eğitim durumunuz:** () İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
- **Çalıştığınız ana sektör:** () Kamu () Özel
- **Çalıştığınız kurumun hizmet alanı:** () Sağlık () Bankacılık ve Finans () Eğitim
() Bilgisayar ve Bilişim Teknolojileri () Savunma () İletişim () Pazarlama ve Satış
- *Diğer (Farklı bir hizmet alanında çalışıyorsanız lütfen belirtiniz)
- **Çalıştığınız toplam süre (Yıl olarak ve eğer çalışma süreniz 1 yılın altında ise 1 yıl olarak belirtiniz):**
- **Kurumda çalıştığınız süre (yıl olarak):**

1. BÖLÜM: İŞLE İLGİLİ BİT TALEPLERİ VE KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ:
(İŞLE İLGİLİ BİT TALEPLERİ) :

***Lütfen aşağıdaki ifadelerin size uygunluk derecesini 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Hiçbir Zaman	2: Nadiren	3: AradaSırada	4: Çoğu Zaman	5: Her zaman
--------------------	---------------	-------------------	------------------	-----------------

1. Elektronik posta iletilerine hemen cevap vermem beklenir.	1	2	3	4	5
2. Sesli mesajlara hemen cevap vermem beklenir.	1	2	3	4	5
3. Her daim ulaşılabilir olmam beklenir (örneğin anlık mesajlaşma, cep tlf., çağrı cihazı ile).	1	2	3	4	5
4. Teknoloji; birlikte çalıştığım insanların her zaman bana ulaşmalarını mümkün kılar.	1	2	3	4	5
5. Ofiste olmadığım zamanlarda da elektronik posta ve/veya sesli mesajları kontrol etmem beklenir.	1	2	3	4	5
6. İş saati haricinde de işle ilgili konularda aranırım.	1	2	3	4	5
7. İnsanlar yazdığım elektronik posta mesajlarımı yanlış yorumluyor.	1	2	3	4	5
8. İş arkadaşlarım ve/veya müşterilerden kaba/nezaketsiz elektronik postalar alıyorum.	1	2	3	4	5
9. Gelen elektronik posta mesajlarımdaki yazılanların tonlaması/vurgusunu yanlış yorumladığım oldu.	1	2	3	4	5
10. İşimde kullandığım teknoloji üzerinde kontrol yetkim vardır. (R)	1	2	3	4	5
11. İşimde kullandığım teknoloji tipini seçebilirim. (R)	1	2	3	4	5
12. Teknoloji işimi istediğim yer ve zamanda yapmam için bana esneklik sağlar. (R)	1	2	3	4	5
13. İş yerinde kullandığım bilgisayarım kitlenir/donar.	1	2	3	4	5
14. İş yerinde internet bağlantısında sorunlar yaşarım (örneğin hız, erişim, indirme).	1	2	3	4	5
15. İş yerinde, bilgisayar virüsleri işimin tamamlanmasını engeller.	1	2	3	4	5
16. İş yerindeki bilgisayar çökmesi nedeniyle dosyalarımı kaybederim.	1	2	3	4	5
17. İş yerinde yazılım kaynaklı aksaklıklar yaşarım.	1	2	3	4	5
18. Çalıştığım şirket/örgüt yaptığım işi izlemek için teknoloji kullanır.	1	2	3	4	5
19. Çalıştığım şirket/örgüt internet kullanımımı takip eder.	1	2	3	4	5
20. Çalıştığım şirket/örgüt elektronik postalarımı takip eder.	1	2	3	4	5
21. Çalıştığım şirket/örgüt telefon görüşmelerimi takip eder.	1	2	3	4	5
22. İşimle ilgili güncel teknolojik gelişmeleri takip etmem beklenir.	1	2	3	4	5
23. İşimde doğrudan kullanmayacağım bilgisayar programlarını öğrenmem beklenir.	1	2	3	4	5
24. Kullandığım teknoloji hızlı bir şekilde değişir.	1	2	3	4	5
25. Teknoloji bana çok fazla iş çıkarır.	1	2	3	4	5

26. Teknoloji yüzünden ofiste ve ofis dışında daha uzun saatler çalışırım.	1	2	3	4	5
27. İnterneti kullanmak iş yükümü artırır.	1	2	3	4	5

* (R) işaretli ifadeler ters kodludur.

(İŞLE İLGİLİ BİT KAYNAKLARI) :

***Lütfen aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkla yaşadığınızı 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Hiçbir Zaman	1: Nadiren	3: Arada Sırada	4: Çoğu Zaman	5: Her zaman
-----------------------	---------------	--------------------	------------------	-----------------

1. Çalıştığım şirket/örgüt, iş için gerekli yazılım çıktığında tedarik eder ve hizmete sunar. ²⁸	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım şirket/örgüt en yeni teknolojiyi kullanır.	1	2	3	4	5
3. İş yerinde ihtiyacım olan teknoloji güncellemelerine ulaşırım.	1	2	3	4	5
4. İş yerimde yeni bilgi teknoloji sistemleri zamanında tedarik edilir ve hizmete sunulur.	1	2	3	4	5
5. İş yerimde ihtiyacım olduğunda teknik destek bulunur.	1	2	3	4	5
6. İş yerimde bilgi teknolojileri destek personeli yardımseverdir.	1	2	3	4	5
7. İş yerimdeki bilgi teknolojileri teknik destek çalışanları problemlerime anında cevap verirler.	1	2	3	4	5
8. Bilgi teknoloji departmanımız tekrar karşılaşmam ihtimaline karşı bana problemlerin çözümlerini öğretir.	1	2	3	4	5

2. BÖLÜM: İŞ YERİNDE AİLE YAŞAMINI DESTEKLEYEN ÖRGÜT İKLİMİ ÖLÇEĞİ:

***Her bir sorunun çalıştığınız örgütün ilkelerini ne derece temsil ettiğine ilişkin görüşünüzü aşağıdaki değerlendirme ölçeğine göre cevaplayınız:**

1: Kesinlikle Temsil Etmiyor	2: Temsil Etmiyor	3: Kararsızım	4: Temsil Ediyor	5: Tamamen Temsil Ediyor
---------------------------------------	-------------------------	------------------	---------------------	--------------------------------

1. İş, bir kişinin yaşamında birincil öncelik olmalıdır. (R)	1	2	3	4	5
2. Ofiste geçirilen uzun saatler, yükselmenin yoludur. (R)	1	2	3	4	5
3. Aile meselelerini işten ayrı tutmak en iyisidir. (R)	1	2	3	4	5

4. İş dışındaki hayatla ilgili konuşmak tabu/yasak olarak düşünülür. (R)	1	2	3	4	5
5. İş dışı faaliyetlere ilgi göstermek ve katılım sağlamak olumlu karşılanır.	1	2	3	4	5
6. Özel hayatına çok bağlı olan çalışanlar, işlerine fazla bağlı olamazlar. (R)	1	2	3	4	5
7. Hasta çocuğu için izin almak gibi kişisel ihtiyaçlarla uğraşmak uygun görülmez. (R)	1	2	3	4	5
8. Çalışanlar, kişisel problemlerini evde bırakmalıdır. (R)	1	2	3	4	5
9. Bu işletmede yükselmenin yolu, işle ilgili olmayan konuları işyerinin dışında tutmaktır. (R)	1	2	3	4	5
10. Kişisel meseleleri için izin alan çalışanlar, işlerine bağlı değildirler. (R)	1	2	3	4	5
11. İşini aile hayatının önüne koyan çalışanlar en üretken çalışanlar olarak görülür.	1	2	3	4	5
12. Hem iş hem de ailevi sorumluluklarını iyi yerine getirmeleri için çalışanlara birçok imkân verilir.	1	2	3	4	5
13. Çalışanlara işlerini yaparken esneklik sunulması, stratejik bir iş yapma biçimi olarak görülür.	1	2	3	4	5
14. İdeal çalışan, kendisine 24 saati ulaşılabilen kişidir. (R)	1	2	3	4	5

* (R) işaretli ifadeler ters kodludur.

3. BÖLÜM: İŞ-YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ:

***Lütfen aşağıdaki ifadelerin size uygunluk derecesini 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Çok Kolay	2: Kolay	3: Kararsızım	4: Zor	5: Çok Zor
-------------------------------	---------------------------	--------------------------------	-------------------------	-----------------------------

1. İş ve aile hayatınızdan gelen taleplerin dengesini kurmak sizin için ne derece kolaydır? (R)	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

***Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Tamamen Katılıyorum
---	----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	---

2. İş ve aile dengesini sürdürmek için işimden ayrılabilirim yeterli zamanım vardır.	1	2	3	4	5
3. Tatile çıktığımda, işimden kopabilir ve tadını çıkarabilirim.	1	2	3	4	5

***Lütfen aşağıdaki ifadelerin size uygunluk derecesini 1-5 skolasında değerdendiriniz:**

1: Son Derece Başarısız	2: Başarısız	3: Kararsızım	4: Başarılı	5: Son Derece Başarılı
-------------------------------	-----------------	------------------	----------------	---------------------------

4. Neticede, iş ve aile hayatınız arasında dengeyi kurmada ne derece başarılı hissediyorsunuz?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

***Lütfen aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkla yaşadığınızı 1-5 skolasında değerdendiriniz:**

1: Hiçbir Zaman	2: Nadiren	3: Arada Sırada	4: Çoğu Zaman	5: Her zaman
--------------------	---------------	--------------------	------------------	-----------------

5. Eve gittiğinizde işteki problemler ve baskılardan dolayı kendinizi ne sıklıkla, bitkin hissedersiniz? (R)	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

* (R) işaretli ifadeler ters kodludur.

4. BÖLÜM: İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ:

***Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi 1-5 skolasında değerdendiriniz:**

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Tamamen Katılıyorum
----------------------------------	--------------------	------------------	-------------------	------------------------------

1. Yoğun iş tempom ile sağlığıma bakmak arasında kendimi dağılmış hissedirim.	1	2	3	4	5
2. İşim aile veya özel hayatımın kalitesine etkiler.	1	2	3	4	5
3. Dinlenmeye zaman bulmak benim için zordur.	1	2	3	4	5
4. Yapmam gereken işler, beni ailemle veya özel hayatımla istediğim gibi ilgilenmemden alıkoyar.	1	2	3	4	5
5. İşim sıklıkla iş dışı diğer hayatımı (ev, sağlık, eğlence vb.) engeller.	1	2	3	4	5
6. İşimi başarma gereğinden kaynaklanan fazla çalışmak ve iş stresi hayatımı olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5

5. BÖLÜM: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ:

***Lütfen aşağıdaki ifadelerin size uygunluk derecesini 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Hiç uygun değil	2: Uygun değil	3: Kararsızım	4: Uygun	5: Tamamen uygun
--------------------------	-------------------	------------------	-------------	------------------------

1. Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.	1	2	3	4	5
2. Stresli olayların üstesinden gelmekte güçlük çekerim. (R)	1	2	3	4	5
3. Stresli durumlardan sonra kendime gelmem uzun zaman almaz.	1	2	3	4	5
4. Kötü bir şeyler olduğunda bunu atlatmak benim için zordur. (R)	1	2	3	4	5
5. Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlatırım.	1	2	3	4	5
6. Hayatımdaki olumsuzlukların etkisinden kurtulmam uzun zaman alır. (R)	1	2	3	4	5

*** (R) işaretli ifadeler ters kodludur.**

6. BÖLÜM: PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ:

***Lütfen aşağıdaki ifadelerin size uygunluk derecesini 1-5 skalasında değerlendiriniz:**

1: Kesinlikle katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Tamamen Katılıyorum
----------------------------------	--------------------	------------------	-------------------	------------------------------

1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	1	2	3	4	5
2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
3. Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim.	1	2	3	4	5
4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.	1	2	3	4	5
6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.	1	2	3	4	5
7. Geleceğim hakkında iyimserim.	1	2	3	4	5
8. İnsanlar bana saygı duyar.	1	2	3	4	5