

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ PERFORMANSINA
ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI
ROLÜ: HASTANELERDE BİR UYGULAMA**

Doktora Tezi

SAFİYE ŞAHİN

İstanbul, 2016

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ PERFORMANSINA
ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI
ROLÜ: HASTANELERDE BİR UYGULAMA**

Doktora Tezi

SAFİYE ŞAHİN

Danışman: PROF. DR. UĞUR YOZGAT

İstanbul, 2016

MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

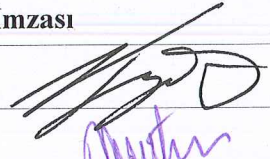
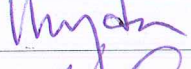
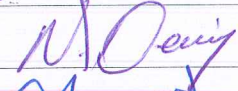
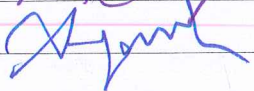
TEZ ONAY BELGESİ

İSLETME Anabilim Dalı YÖNETİM VE ORGANİZASYON Bilim Dalı DOKTORA öğrencisi SAFİYE SAHİN'nin İŞ-YAŞAM DENGESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ:HASTANELERDE BİR UYGULAMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 15.11.2016 tarih ve 2016-40/11 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ...14./12./2016.....

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. UĞUR YOZGAT	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. İNCİ ERDEM ARTAN	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. HAYDAR SUR	
4.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. NEVİN DENİZ	
5.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. AYGÜL YANIK	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Safiye Şahin
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Uğur Yozgat
Tez Türü ve Tarihi	: Doktora – Aralık 2016
Anahtar Kelimeler	: İş-Yaşam Dengesi, Çalışmaya Tutkunluk, Görev Performansı, Bağlamsal Performans

ÖZET

İŞ YAŞAM DENGESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ: HASTANELERDE BİR UYGULAMA

Bu çalışmanın amacı, iş-yaşam dengesinin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli, yapısal eşitlik analizi ile test edilmiştir. Araştırmanın örneklemini kamu hastanelerinde çalışan 487 sağlık personeli ve 61 yönetici oluşturmuştur. Veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. İş-yaşam dengesi boyutu, Vatansever (2008) tarafından oluşturulan ölçek ile; çalışmaya tutkunluk boyutu, Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından oluşturulan ölçek (UWES-17) ile ve iş performansı boyutu ise Goodman ve Syvanteck (1999) tarafından oluşturulan görev ve bağlamsal performans ölçekleri ile ölçülmüştür. İş performansının ölçülmesinde hem çalışanların hem de yöneticilerinin değerlendirmelerine başvurulmuştur. Bu doğrultuda araştırma modeli, çalışan algısına dayalı iş performansı, yönetici algısına dayalı iş performansı ve ikisinin ortalaması alınarak hesaplanan ortalama algıya dayalı iş performansı olarak üç ayrı veri setinde test edilmiştir. Sonuç olarak; iş-yaşam dengesinin yalnızca ortalama algıya dayalı görev performansı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan Çoklu-Grup Analizi (Multi-Group Analyses) ile bu modelin, yalnızca kadın örnekleme, bekâr örnekleme ve çocuğu olmayan örnekleme geçerli olduğu saptanmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : SafiyeŞahin
Field : Business
Programme : Management and Organization
Supervisor : Professor UğurYozgat
Degree Awarded and Date : Doctorate – December 2016
Key Words :Work-Life Balance, Work Engagement, Task Performance, Contextual Performance

ABSTRACT

MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB PERFORMANCE: AN APPLICATION IN HOSPITALS

The aim of this study is to determine the mediating role of work engagement in the effect of work-life balance on job performance. The research model set up for this purpose has been tested with structural equation analysis. The sample of the study consists of 486 medical personnel and 61 supervisors working for public hospitals. Data have been collected via questionnaire method. The work-life balance dimension has been measured with the scale developed by Vatansever (2008); the dimension of work engagement has been measured by the scale (UWES-17) developed by Schaufeli et al. (2002) and the task performance dimension has been measured by task and contextual performance scales developed by Goodman and Syvante (1999). The evaluations of both the employees and the supervisors have been applied to in measuring the work performance. Therefore, the research model has been tested in three separate data groups, which are job performance based on employee's perception, job performance based on supervisor's perception, and job performance based on the average perception of both. As a result, it has been found that the work engagement has a full mediating role only in the effect of work-life balance on task performance based on average perception. Furthermore, through Multi-Group Analyses, this model has been confirmed to be valid only in female sample, single sample and childless sample.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde hiç şüphesiz en büyük katkıya sahip olan Danışmanım Prof. Dr. Uğur Yozgat'a, doktora öğrenimim boyunca kendisinden edindiğim her türlü akademik bilgi ve deneyim için, danışmanlığı süresince göstermiş olduğu anlayış, ilgi ve samimiyet için en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, tez izleme jürisinde yer alan ve Davranış Bilimleri ile ilgili işin içinden çıkamadığım zamanlarda kendisine başvurduğumda, her zaman ilgiyle sorularımı cevaplayan Prof. Dr. İnci Erdem ve tez süresince değerli bilgilerini bizimle paylaşan Prof. Dr. Cavide Uyargil hocalarıma da teşekkür ederim.

Veri toplama araçlarının oluşturulması esnasında uygulanan pilot çalışmada Kırklareli Üniversitesi Kavaklı Yerleşkesinde görev yapan ve anket soruları ile bire bir ilgilenerek bana geri bildirimler veren, pilot çalışmanın gerçekleştirilmesinde büyük emekleri olan, Yüksekokul Sekreterleri Mürüvvet Yılmaz ve Baki Köse'ye, Fakülte Sekreteri Yusuf Özmütlu ile Enstitü Sekreteri İdris Yolcu'ya desteklerinden dolayı teşekkür ederim.

Bu çalışmanın en zorlu aşamasından birisi de verilerin toplanmasıydı. Verilerin toplanması aşamasında bazen hastanenin krokisini çizip elime veren bazen de benimle birlikte servisleri ziyaret ederek anket dağıtıp-toplayan ve yardımlarını esirgemeyen; GOP Taksim Hastanesinden Dersu Taş Uysal ve Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı Neşe Kısaç'a; Eyüp Devlet Hastanesinden Bakım Hizmetleri Müdürü Ayten Larçin ve Eğitim Hemşireleri Çağlar Yılmaz Başulaş ile Türkan Karaca'ya; Okmeydanı Hastanesinden Eğitim Hemşiresi Dilek Özdemir'e ve arkadaşım Hilal Alp Ulaş'a; Şişli Etfal Hastanesinden Eğitim Hemşiresi Feray Yakut Yılmaz'a, Beyoğlu Göz Hastanesinden Bakım Hizmetleri Müdürü Nevber Özgür ve Eğitim Hemşiresi Nilgün Tel Taşyürek'e ve Kağıthane Devlet Hastanesinden Bakım Hizmetleri Müdürü Gülay Şenli'ye çok teşekkür ederim. Özellikle, bu süreçte desteğini hiç esirgemeyen ve beni sürekli motive eden sevgili arkadaşım Dersu Taş Uysal'a ayrıca teşekkür ederim.

Elbette, her zaman yanımda olan aileme de çok şey borçluyum. Akademik kariyerimin en büyük destekçisi olan Babama ve Anneme, desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili kardeşlerime ve eşlerine de çok teşekkür ediyorum...

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
2. İŞ – YAŞAM DENGESİ.....	4
2.1. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı	4
2.1.1. İş – Aile Çatışması	7
2.1.2. İş – Aile Yardımlaşması (Work-Family Facilitation)	12
2.1.3. İş – Aile Dengesi	13
2.2. İş – Yaşam Dengesini Açıklayan Teoriler.....	13
2.2.1. Ayrılma (Segmentation) Teorisi.....	13
2.2.2. Taşma (Spillover) Teorisi.....	14
2.2.3. Telafi (Compensation) Teorisi	14
2.2.4. Sınır (Border) Teorisi	15
2.2.5. Kaynakları Koruma Teorisi.....	15
2.2.6. Ekolojik Sistem Teorisi	16
3. ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK	18
3.1. Çalışmaya Tutkunluk Kavramının Tanımı	18
3.2. Çalışmaya Tutkunluğun Ölçümlemesi	23

3.3.	Çalışmaya Tutkunluğa Benzeyen Diğer İş Tutumları	24
3.4.	Çalışmaya Tutkunluğu Açıklayan Teoriler	26
3.4.1.	Kaynakları Koruma Teorisi	27
3.4.2.	Sosyal Takas Teorisi	27
4.	İŞ PERFORMANSI	28
4.1.	Görev (Task) Performansı ve Bağlamsal (Contextual) Performans	28
4.2.	360 Derece Performans Değerlendirme ve Bireysel Performans	30
5.	İŞ – YAŞAM DENGESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ	32
5.1.	İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk	32
5.2.	İş – Yaşam Dengesi ve İş Performansı	34
5.3.	Çalışmaya Tutkunluk ve İş Performansı	35
5.4.	İş – Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü	37
6.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	40
6.1.	Araştırmanın Amacı ve Modeli	40
6.2.	Araştırmanın Evren ve Örneklemi	44
6.3.	Veri Toplama Araçları	49
6.3.1.	Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği	50
6.3.2.	Utrecht Çalışmaya Tutkunluk (UWES) Ölçeği	51
6.3.3.	İş - Yaşam Dengesi Ölçeği	52
6.4.	Veri Toplama Süreci ve Pilot Uygulama	54
6.5.	Verilerin Analizi	55
7.	BULGULAR	62
7.1.	Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları	62
7.1.1.	Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları	64

7.1.2. İş – Yaşam Dengesi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları	74
7.1.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları	77
7.2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı Veriler ve Korelasyonlar	79
7.3. İş-Yaşam Dengesi ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolünün Test Edilmesi	83
7.4. İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Kontrol Değişkenlerin Etkisinin Test Edilmesi.....	91
7.4.3. Cinsiyetin İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi	91
7.4.4. Medeni Durumun İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi	94
7.4.5. Çocuk Sahibi Olma Durumun İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi.....	96
7.4.6. Vardiyalı Çalışma Durumunun İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi.....	99
TARTIŞMA ve SONUÇ	102
ARAŞTIRMANIN KATKISI	113
ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	115
EK1: Çalışanlara Yönelik Anket Formu	116
EK 2: Yöneticilere Yönelik Anket Formu	122
EK 3: Pilot Uygulamaya İlişkin İzin Belgesi	125
EK 4: Etik Kurul Onay Formu	126
EK 5: Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği’nden Alınan Araştırma İzin Yazısı.....	127
EK 6: Araştırma Değişkenlerine Ait Histogramlar	128
KAYNAKÇA.....	135

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1 Hipotezlerin Sınıflandırılması.....	43
Tablo 2 Örneklemde Yer Alan Çalışanlara Ait Sosyo-Demografik Veriler	47
Tablo 3 Örneklemde Yer Alan Yöneticilere Ait Sosyo-demografik Veriler	48
Tablo 4 Kurumlara göre Örneklemde Yer Alan Yönetici-Çalışan Oranı	49
Tablo 5 Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler	54
Tablo 6 Araştırma Değişkenlerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	58
Tablo 7 Araştırma Değişkenleri Arasındaki Doğrusal İlişkiler (N=487).....	59
Tablo 8 Uyum İyiliği İndeksleri Ve Normal Değer Aralıkları.....	60
Tablo 9 Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Semboller ve Anlamları	61
Tablo 10 Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin Üç Veri Setine İlişkin İlk DFA Model Uyum Sonuçları.....	64
Tablo 11 Çalışan Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları.....	66
Tablo 12 Yönetici Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları.....	69
Tablo 13 Çalışan ve Yönetici Algılarının Ortalamalarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları.....	72
Tablo 14 İş – Yaşam Dengesi Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	75
Tablo 15 Çalışmaya Tutkunluk (UWES-17) Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları	78
Tablo 16 Görev ve Bağlamsal Performansın Özdeğerlendirme ve Yönetici Değerlendirmelerine Göre Farklılaşma Durumu.....	80
Tablo17 Değişkenlere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=487).....	81
Tablo 18 Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri.....	82
Tablo 19 Üç Modele Ait Model Uyum Sonuçları.....	85
Tablo 20 Çalışan Algısına Dayalı Model 1’de Değişkenler Arası İlişkilere ait Sonuçlar	87
Tablo 21 Yönetici Algısına Dayalı Model 2’de Değişkenler Arası İlişkilere ait Sonuçlar.....	87
Tablo 22 Ortalama Algıya Dayalı Model 3’te Değişkenler Arası İlişkilere ait Sonuçlar	89

Tablo 23 Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları	89
Tablo 24 Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu.....	92
Tablo 25 Cinsiyete Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler	93
Tablo 26 Kadın Örneklem Üzerinde Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 27 Araştırma Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu	94
Tablo 28 Medeni Duruma Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler	95
Tablo 29 Bekâr Örneklem Üzerinde Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 30 Araştırma Değişkenlerinin Çocuk Sahibi Olmaya Göre Farklılaşma Durumu	97
Tablo 31 Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler.....	98
Tablo 32 Çocuk Sahibi Olmayan Örneklem Üzerinde Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları	98
Tablo 33 Araştırma Değişkenlerinin Vardiyalı Çalışmaya Göre Farklılaşma Durumu.....	99
Tablo 34 Vardiyalı Çalışma Durumuna Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler	100
Tablo 35 Araştırmanın Kabul Edilen Hipotezleri	101
Tablo 36 Türkiye'de Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine (UWES-17) İlişkin Literatürde Yer Alan Araştırmalardan Bazıları ve AFA Sonuçları.....	106

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Yaşam Alanlarının Etkileşimi.....	6
Şekil 2: İş-Aile Çatışması Modeli	11
Şekil 3: İş Talepleri - İş Kaynakları Modeli ve Çalışmaya Tutkunluk	39
Şekil 4: Araştırmanın Modeli.....	40
Şekil 5: 100.000 Kişiye Düşen Hemşire ve Ebe Sayısının Uluslararası Karşılaştırılması.....	45
Şekil 6: 100.000 Kişiye Düşen Toplam Hekim Sayısının Uluslararası Karşılaştırılması.....	45
Şekil 7: Bir Yapısal Eşitlik Modelinin Oluşturulması	56
Şekil 8: Çalışan Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA Sonucu ...	67
Şekil 9: Yönetici Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA Sonucu..	70
Şekil 10: Çalışan ve Yönetici Algılarının Ortalamalarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA Sonucu.....	73
Şekil 11: İş - Yaşam Dengesi Ölçeğinin DFA Sonucu	76
Şekil 12: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin DFA Sonucu	79
Şekil 13: Doğrudan Etki, Düzenleyici Etki ve Aracı Etki.....	83
Şekil 14:Doğrudan Etki Modeli	84
Şekil 15: Temel Aracılık Modeli.....	84
Şekil 16: Çalışan Algısına Dayalı Model 1	86
Şekil 17: Yönetici Algısına Dayalı Model 2	88
Şekil 18: Çalışan ve Yönetici Algısının Ortalamasına Dayalı Model 3.....	90

KISALTMALAR

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Uyum İndeksleri Uyum İyiliği
KMO	: Kaiser-Mayer-Olkin
NFI	: Normalleştirilmiş Uyum İndeksi
P	: Anlamlılık Düzeyi
RMR	: Hataların Ortalama Karekökü
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
SPSS	: Sosyal Bilimler Araştırmaları İçin İstatistik Paket Programı
SS	: Standart Sapma
TLI	: Tucker-Lewis İndeksi
UWES	: Utrecht Work Engagement Scale
X²	: Ki-Kare

1. GİRİŞ

Pozitif Psikolojinin kurucusu sayılan Csikszentmihalyi ve Seligman(2000, s. 5)’a göre; psikoloji bilimi II. Dünya Savaşı’nın ardından tamamen mental hastalıkları ve patolojik, olumsuz psikolojik durumları tedavi edici bir rol üstlenmiş ve insanların olumlu ve güçlü yönleri ile çok az ilgilenmiştir. Örneğin, Myers (2000)’in yaptığı bir araştırmaya göre, negatif duyguları araştıran çalışma sayısı pozitif duyguları araştıran çalışma sayısından 14 kat daha fazladır (Akt: Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 293). Ayrıca 1996 yılında yayınlanan Journal of Occupational Health Psychology’de yer alan çalışmalardan iş ile ilgili olumsuz sonuçları inceleyen makale sayısı, iş ile ilgili olumlu sonuçları inceleyen makale sayısından 15 kat daha fazladır (Akt: Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 293). Ancak Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 5)’e göre psikoloji bilimi, insanların yaşamlarını nasıl daha değerli hale getirileceğini araştırmalıdır. Araştırmacılar, başarılı çocukların yetiştirilmesini sağlayacak olan aile tipini belirlemeli ya da çalışanların yüksek düzeyde iş tatminine sahip olmasını sağlayacak olan örgüt yapısı ya da örgüt politikaları ile ilgilenmelidir. Bu noktada, sosyal bilimlerin ve davranış bilimlerinin de önemli rolü vardır. Bu görüşün benimsenmesi ile birlikte pozitif psikoloji akımı başlamıştır. Pozitif Psikoloji, pozitif duygular ve pozitif karakter özellikleri gibi kavramları içeren bir şemsiyedir. Pozitif psikoloji bütünüleyicidir; sadece insanların şikayetleri, zayıflıkları ve rahatsızlıklarını gidermekle ilgilenmez, insanları bütün yönleriyle ve dengeli bir şekilde anlamayı amaçlar (Seligman, Steen, Park ve Peterson, 2005, s. 410).

Bu araştırmanın değişkenleri, pozitif psikoloji akımından etkilenen çalışmaya tutkunluk ve iş – yaşam dengesidir. Çalışmaya tutkunluk, “canlılık, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan, iş ile ilgili pozitif ve tatmin edici zihinsel durumdur” (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 74). Bir diğer ifadeyle, “insanların kendilerini rollerine vermeleri ve rol performansları boyunca kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe katmalarındır” (Kahn, 1990, s. 694). İş - yaşam dengesi ise; “yaşamın üç temel alanı olan iş, aile ve kişisel alanlardaki taleplerin kişiyi tatmin edecek oranda karşılanmasıdır” (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007, s. 36). Çalışmaya tutkunluk değişkeni tükenmişlik araştırmalarının, iş – yaşam dengesi ise iş – aile çatışması araştırmalarının pozitif bakış açısıyla incelenmeye başlamasının

sonuçlarıdır. İş-yaşam dengesi ile ilgili yapılmış olan çalışmalara bakıldığında, 1980’li yıllardan 2000’li yılların başlarına kadar olan süreçte, araştırmaların daha çok iş-aile çatışması gibi yaşam alanlarındaki rollerin olumsuz etkileşimine yoğunlaştıkları görülmektedir. Ancak, 2000’li yıllardan günümüze uzanan süreçte ise pozitif psikolojinin de etkisi ile iş-aile yardımlaşması, iş-aile zenginleştirmesi ve iş-aile dengesi gibi hem aile hem de iş rollerinin birbirini olumlu yönde etkileyebileceğini savunan çalışmalara odaklanılmıştır (Greenhaus ve Powell, 2006, s. 72; Wilk, 2013, s. 32). Diğer yandan, tükenmişlik araştırmaları ise pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış akımının etkisiyle; ilk başlarda bu kavramın zıt kutbu olarak görülen çalışmaya tutkunluk araştırmalarına yerini bırakmıştır (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002; Demerouti ve arkadaşları, 2001a; Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2005; Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker ve Lloret, 2006; Broeck, Vansteenkiste, De Witte ve Lens, 2008). Ancak, yeni bir kavram olan çalışmaya tutkunluğun kavramsallaştırılmasına yönelik tartışmalar halen devam etmektedir. Bazı araştırmacılar tarafından “old wine in a new bottle” (yeni şişede eski şarap) benzetmesi ile bu kavramın özgünlüğü tartışılmaktadır (Saks, 2006; Newman ve Harrison, 2008; Macey ve Schneider, 2008). Çalışmaya tutkunluk, özellikle; işkoliklik, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, akış ve işi benimseme gibi iş tutumlarına benzetilmektedir. Ancak, yapılan çalışmalara göre, çalışmaya tutkunluk, işkoliklik (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008, s. 173), iş tatmini (Macey ve Schneider, 2008, s. 8; Bakker, 2011), örgütsel vatandaşlık davranışı (Kahn, 1990, s. 693; Saks, 2006, s. 602), akış (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 74) ve işi benimseme (job involvement) (Saks, 2006, s. 602) gibi kavramlardan farklıdır ve kendine özgü bir yapısı vardır.

Bu araştırmada, iş – yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluğu olumlu olarak etkileyeceği ve çalışmaya tutkunluk aracılığı ile iş performansı üzerinde etkili olacağı öne sürülmektedir. Buradan yola çıkarak, İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli doğrultusunda oluşturulan araştırma modelinin test edilmesi amaçlanmaktadır. İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeline göre, iş talepleri, bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan sürdürülebilmesi için gerekli olan fiziksel ve psikolojik çabalar (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001b). İş talepleri olumsuz olmak zorunda değildir; ancak, bu talepleri karşılamak için çok fazla efor gerektiğinde ve çalışan bu talepleri yeterince

karşılayamadığında iş stresine dönüşebilmektedir (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275). Dolayısıyla iş taleplerinin karşılanabilmesi, iş-yaşam dengesinin sağlanması ile yakından ilişkilidir. İş kaynakları ise, iş taleplerinin karşılanmasını kolaylaştıracak olan fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel kaynaklardır ve bu kaynakların varlığında çalışmaya tutkunluk düzeyinin artması beklenmektedir. İş Talepleri ve Kaynakları Modeline göre tükenmişlik ve iş – aile çatışması düşük iş performansı ile ilişkiliyken, çalışmaya tutkunluk ve iş – yaşam dengesinin sağlanması ise yüksek iş performansı ile ilişkilidir. Çalışmaya tutkunluğun, iş performansının yordayıcısı olduğu çeşitli araştırmalarla kanıtlanmıştır (Kahn, 1990, 1992; Harter ve arkadaşları, 2002; Schaufeli ve arkadaşları, 2002; Rich, Lepine ve Crawford, 2010; Christian, Garza ve Slaughter, 2011). İş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarla da iş-aile çatışmasının iş performansını olumsuz olarak etkilediği kanıtlanmıştır (Greenhaus ve arkadaşları, 1987; Kossek ve Nichol, 1992; Frone ve arkadaşları, 1997; Netemeyer ve arkadaşları, 2005). Ayrıca, bu modele göre çalışmaya tutkunluğun iş kaynakları ile olumlu örgütsel çıktılar arasında aracı rolü etkisi vardır (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 307). Lorente ve arkadaşları (2014, s. 204), iş kaynaklarının iş performansı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Aynı şekilde, Rich, Lepine ve Crawford (2011, s. 628), algılanan örgütsel destek gibi çeşitli örgütsel öncüllerle iş performansı arasında çalışmaya tutkunluğun aracı rolü olduğunu kanıtlamışlardır.

Araştırmanın amacıyla uyumlu olarak, bu çalışmanın ilk bölümünde iş – yaşam dengesine ilişkin genel bilgilere yer verilecektir. İkinci bölümde; çalışmaya tutkunluk ve üçüncü bölümde ise iş performansına ait genel bilgiler verilecektir. Dördüncü bölümde araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler literatüre dayalı olarak açıklandıktan sonra beşinci bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin detaylı bilgiler verilecektir. Bulgular, tartışma ve sonuç, araştırmanın katkısı ve sınırlılıkları ile çalışma sonlandırılacaktır.

2. İŞ – YAŞAM DENGESİ

Bu bölümde bireylerin iş ve iş-dışı yaşamlarındaki partnerleri ile aralarında anlaştıkları ve paylaştıkları rollerine ilişkin beklentilerini başarma olarak tanımlanan iş yaşam dengesinin (Grzywacz ve Carlson, 2007, s. 458) teorik altyapısı hakkında bilgiler verilecektir. İş-yaşam dengesinin tanımı, boyutları ve ölçülmesi ile iş-yaşam dengesini açıklayan model ve teoriler detaylı olarak incelenecektir.

2.1. İş-Yaşam Dengesinin Tanımı

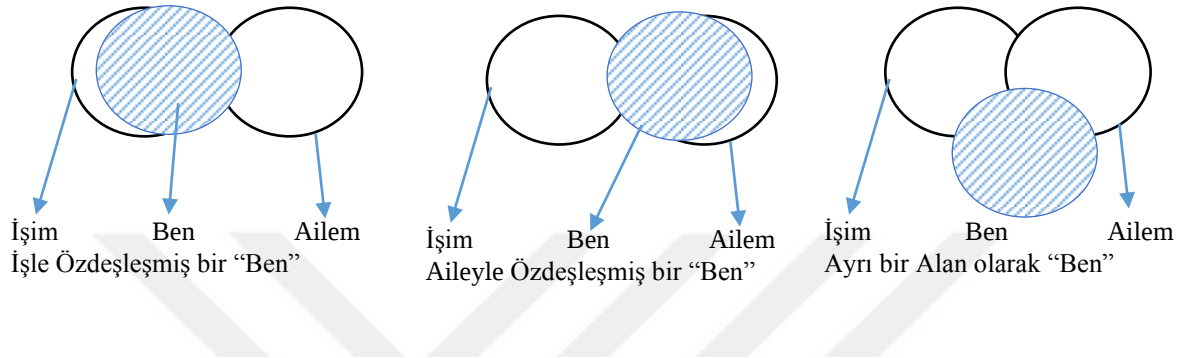
İş – yaşam dengesinin tanımını yapmadan önce kavramın Türkçeleştirilmesine yönelik bir literatür taraması yapılmıştır. İş yaşam dengesi ile ilgili literatüre bakıldığında; iş yaşam dengesi alanında yapılan araştırmaların çoğunun iş ve aile yaşam alanlarının birbiri ile etkileşimini incelediği görülmektedir. Bu etkileşimi açıklamak amacıyla; iş-aile dengesi (work-family balance), iş-aile çatışması (work-family conflict), iş-aile yardımlaşması (work-family facilitation), iş-aile kesişimi (work-family interface) ve iş-aile müdahalesi (work-family interfere) gibi kavramlar kullanılmaktadır (Voydanoff, 2002; Grzywacz ve Butler, 2005; Frone, Russell ve Cooper, 1992; Duxbury ve Higgins, 1991; Higgins, Duxbury ve Johnson, 2000; vb.). Bu kavramların yanında iş-yaşam dengesi (work-life balance) ya da iş-iş dışı yaşam dengesi kavramını kullanan araştırma sayısı da hem ülkemizde hem de dünyada daha az olmakla birlikte mevcuttur (Vatansever, 2008 ve 2010; Apaydın, 2011; Erben ve Ötken, 2014; Hayman, 2005; Lyness ve Judiesch, 2008; Grzywacz ve Carlson, 2007). İş-yaşam dengesi kavramını kullanan araştırmacıların da iş-aile etkileşimini ve bu alanda yapılan araştırmaları temel aldıkları, iş-aile etkileşimi boyutunda geliştirilen ölçekleri kullandıkları görülmektedir.

Ülkemizde work-life balance kavramı, iş yaşam dengesi olarak (Apaydın, 2011; Erben ve Ötken, 2014; Korkmaz ve Erdoğan, 2014), work-nonwork life balance kavramı da iş ve iş dışı yaşam dengesi olarak (Vatansever, 2008 ve 2010) Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Vatansever'e göre (2008 ve 2010); iş-yaşam dengesi kavramı, işin de yaşamın bir parçası

olduğuna yönelik tartışmalar nedeniyle kullanışlı değildir. İş-zel yaşam dengesi kavramı ise bireyin mahrem olan yaşantısını çağrıştırdığı için kullanışlı bulunmamıştır. Bu nedenle yazar iş ve iş dışı yaşam dengesini (work-nonwork life balance) kullanmayı tercih ettiğini belirtmiştir (Vatansever, 2010, s. 204). Buradan yola çıkarak aslında iş ve iş dışı yaşam dengesi ile iş-yaşam dengesi kavramları arasında anlam olarak farklılık bulunmadığı dışınılduğundan ve literatürde daha yaygın olarak iş-yaşam dengesi (work-life balance) kavramı kullanıldığından bu araştırmada iş-yaşam dengesi kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

İş-Yaşam Dengesi; yaşamın üç temel alanı olan iş, aile ve kişisel alanlardaki taleplerin kişiye tatmin edecek oranda karşılanmasıdır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007, s. 36). Aycan, Eskin ve Yavuz (2007) literatürdeki iş ve aile dengesi tanımlarını inceleyerek ortak noktalarını belirlemişlerdir. Belirlenen üç ortak noktadan birincisi, dengenin bir algı olduğudur. Teorik literatüre göre denge, iş ve aile alanlarındaki çoklu talepleri tatmin edici bir çözümle başarma duygusuyla karakterize olan algısal bir fenomendir. Bu denge algısı iş ve aile alanlarındaki çeşitli bağlamsal faktörlerden (iş performansı ya da ailedeki rollerin yapısı gibi) etkilenmektedir (Higgins, Duxbury ve Johnson, 2000, s. 19). Dengenin algıya dayalı olması, kime göre denge sorusunu da gündeme getirmektedir. Bu algıda kişinin öznel değerlendirmeleri daha önemlidir. Yani kişinin kendi hayat dengesiyle ilgili dışınceleri bu algının belirleyicisidir. Denge algısının aslında işte ve ailede geçirilen zaman ve harcanan fiziksel enerji gibi objektif değerlendirme ltleri de vardır. Ancak bu objektif ölçütlerin bireyler tarafından algılanması da subjektif olmaktadır. Örneğin kişi hayatında denge kurabildiğini dışınırken çevresindeki diğer bireyler (eşi, çocukları, arkadaşları, vb.) kendilerine ayrılan zaman ve enerjinin az olduğunu ve dengesizlik olduğunu dışınebilirler. Aycan, Eskin ve Yavuz'a (2007) göre, bu noktada kişi kendi subjektif denge algısının yanında, çevresinden gelen denge konusundaki eleştirileri de dikkate almalıdır. Özellikle eşi, çocuklara, yakın dostlara vb. karşı olan sorumluluklar nedeniyle onlardan gelen geri bildirimler önemli olmaktadır. Her alanda olduğu gibi kişi kendisi ve çevresindekilerin algıları arasında da bir denge aramalıdır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007, s. 36-39). Belirlenen ikinci ortak nokta ise; yaşam alanlarından gelen taleplerin karşılanmasıdır. Örneğin, Lockwood (2003, s. 2)iş-yaşam dengesini, "bireyin işiyle ve bireysel yaşamıyla ilgili taleplerinin dengede olması durumu" olarak tanımlamıştır. Literatürde yaşam alanları

arasındaki denge incelenirken daha çok iki yaşam alanına odaklanılmıştır: iş ve aile yaşam alanları. Aycan, Eskin ve Yavuz, (2007, s. 27) bu iki yaşam alanına “ben” alanını da eklemişlerdir. İş-Yaşam dengesi literatüründe “ben” yaşam alanının yer almamasının nedeni ise “ben”in aile ya da işle özdeşleşerek kaybolmasıdır (Şekil 1):



Şekil 1: Yaşam Alanlarının Etkileşimi

Kaynak: Aycan, Z., M. Eskin ve S. Yavuz. (2007). Hayat Dengesi. İstanbul:Sistem Yayıncılık, s. 28.

Şekil 1’i incelediğimizde; kariyerinin başlarında veya ortalarında olanlar ya da kariyerine çok önem veren bireyler kendini işiyle bütünleştirir. Ailenin ön plana çıktığı özellikle, yeni evlenmiş olmak, çocuk sahibi olmak ya da anne-babanın hastalığı nedeniyle bakım gereksiniminin olması gibi durumlarda ise birey ailesiyle özdeşleşir. Ancak artık işin ve ailenin düzene girdiği dönemlerde bireysel talepler önem kazanır ve “ben” alanı ayrı bir yaşam alanı olarak ortaya çıkar.

Aycan, Eskin ve Yavuz’a (2007) göre literatürde yer alan iş ve aile dengesi tanımlarının ortak noktalarından üçüncüsü ise; kişinin farklı rol taleplerini karşılamaktan dolayı duyduğu tatmin düzeyidir. Özellikle kişinin kendisinin tatmin olması önemlidir. Aksi halde yaşam alanlarında olumlu bir dengeden bahsedilemeyecektir. Aslında burada Greenhaus ve Powel (2003) ile Voydanoff (2002)’nin çalışmalarında olduğu gibi nötr olmaktan ziyade tatmin olmanın öneminden bahsedilmektedir. Voydanoff (2002, s. 148)’a göre; iş-aile uyumu, iş-aile etkileşiminden kaynaklanan taleplerin dengede olmasının rahatlığı ve sağladığı memnuniyet derecesidir. İş aile uyumu (work-family fit) çatışmanın olmaması durumu değildir. Daha çok iş ve aile arasındaki pozitif uyumu ifade etmektedir. Bu nedenle çatışma ve

uyum her ikisi de nötr, düşük ve yüksek düzey arasında değişmektedir. Greenhaus ve Powel (2003) da çoklu rol taleplerinin karşılanmasındaki tatmin düzeyine vurgu yaparak, Voydanoff (2002) gibi olumlu ve olumsuz denge durumundan bahsetmiştir. Greenhaus ve Powel (2003, s. 513), iş-aile dengesini, bireyin bütün rollerine eşit derecede tutkun olması (engaged) ve bütün rollerinden eşit düzeyde tatmin olması olarak tanımlamıştır. Bu eşitlik iş-aile dengesinin üç bileşeninde de olmalıdır:

1. Zaman dengesi: iş ve aile rollerine eşit düzeyde zaman ayırma.
2. Bağlılık (involvement) dengesi: iş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık gösterme.
3. Tatmin dengesi: iş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin duyulmasıdır.

İş – Yaşam dengesi kavramına ait geniş bir kavram havuzu bulunmaktadır. Bunlardan başlıcaları; iş-aile çatışması, iş-aile yaşamını zenginleştirme, iş-aile yardımlaşması ve iş-aile dengesidir. Örneğin Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009)’a göre; iş – aile yaşamı dengesi kavramı ile iş - aile çatışması ve iş - aile yaşamını zenginleştirme kavramları kapsam olarak birbirinden farklıdır. Carlson, Grzywacz ve Zivnuska (2009) çalışmalarında, iş - aile yaşamı dengesi ile iş ve aile yaşamı sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemişler ve denge kavramının test edilen iş ve aile yaşamı sonuçlarını (iş tatmini, örgüte bağlılık, aile tatmini, aile performansı, ve aile işleyişi), geleneksel çatışma ve zenginleştirme kavramları ile açıklananın ötesinde farklı açıkladığını ortaya koymuşlardır. Bu nedenle alt başlıklarda kısaca bu kavramlardan bahsedilecektir.

2.1.1. İş – Aile Çatışması

Greenhaus ve Beutell (1985)’in çalışması; İş-Aile çatışması ile ilgili yapılan çalışmaların öncüsü sayılmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985); Kahn ve diğerlerinin (1964) “iş ve aile alanlarındaki rollerin karşılıklı uyumsuz olması” olarak tanımlamış olduğu çeşitli rol çatışmalarından birisi olan “roller arası çatışmadan” yola çıkarak iş-aile çatışması modelini oluşturmuştur. İş-aile çatışmasını; “iş ve aile alanlarından gelen rol taleplerinin bazı açılardan birbiri ile uyumlu olmaması sonucu oluşan roller arası çatışma biçimi” olarak

tanımlamışlardır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77). İş-aile çatışmasının kaynağını 3 şekilde açıklayarak, daha sonra yaygın bir şekilde kullanılacak olan sınıflamayı yapmışlardır. Bunlar sırasıyla; zaman bazlı, stres bazlı ve davranış bazlı çatışmadır. Greenhaus ve Beutel (1985), bu 3 çatışma türünü açıklarken işin-aileye ve ailenin-işe etkisine odaklanarak, iş-aile çatışmasının çift yönlü yapısına da vurgu yapmışlardır:

- **Zaman Bazlı Çatışma:** Birey, sahip olduğu zamanını birden fazla rolü gerçekleştirmek için kullanmak zorundadır. Bir role ayrılan zamanda diğer rolün gerçekleştirilmesi genelde mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla bireyin sahip olduğu roller, bireyin zamanı için rekabet edebilir ve zaman bazlı bir çatışma ortaya çıkabilir. İşten kaynaklı zaman bazlı çatışmanın nedenlerinden bazıları; çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma takvimi ve vardiyalı çalışmadır. Aileden kaynaklı zaman bazlı çatışmanın ise; çocuk sahibi olmak (Beutell veGreenhaus, 1980), çalışan eş (Beutell ve Greenhaus, 1982) ve geniş aileye sahip olmaktır (Greenhaus ve Kopelman, 1981; Akt: Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 80). Yaşam alanlarından (iş ya da aile) birisine ayrılan zamanın, diğer alana ayrılan zamanı kısıtlaması sonucu zaman bazlı çatışma meydana çıkmaktadır.
- **Gerginlik Bazlı Çatışma:** Bir roldeki gerginliğin (stresin) diğer roldeki performansı olumsuz etkilemesi olarak tanımlanan gerginlik bazlı çatışma, bireylerin sağlığını da olumsuz olarak etkilemektedir. Bir rolde yaşanan gerginlik diğer rollerdeki taleplerin karşılanmasını zorlaştırmakta ve roller arasında uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. İşten kaynaklı gerginlik bazlı çatışmanın sebepleri; iş rollerinde çatışma olması, iş rollerinde belirsizlik ve işteki negatif duyguların taşma (spillover) kuramında olduğu gibi aileye yansıtılmasıdır. Aileden kaynaklanan gerginlik bazlı çatışmanın sebeplerinden bazıları ise; ailedeki çatışma ve düşük eş desteğidir Zaman bazlı çatışma da gerginlik bazı çatışmaya neden olmaktadır. Aslında kavramsal olarak iki farklı çatışma türü olsalar da bazı ortak sebepleri vardır. Örneğin uzun süren iş seyahatleri, esnek olmayan çalışma saatleri hem zaman hem de gerginlik bazlı çatışmaya neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 80-81).

- Davranış Bazlı Çatışma: Bir rolde gerekli olan davranışların diğer roldeki beklentiler ile uyumsuz olmasıdır. Özellikle erkek yöneticilerin işte daha ciddi, resmi ve objektif davranışlar göstermesi gerekirken, aile hayatında bu davranışları devam ettirmeleri davranış bazlı gerginliğe neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 81-82). Askeri rütbeli çalışanlarda da aynı durum örnek olarak verilebilir.

Voydanoff (2002, s. 147)'a göre; iş-aile çatışması rol stresi teorisi ile açıklanmaktadır. Bu teoriye göre iki nedenden dolayı (aşırı yük ve karşıtlık) çatışma ortaya çıkmaktadır. Aşırı yük, çoklu rollerdeki zaman ve enerji gerektiren taleplerin toplamının rolü yeterince gerçekleştirebilecek düzeyin çok üstünde olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Karşıtlık ise; çoklu rollerdeki çatışma sonucu rol beklentilerini karşılamamanın zorlaştığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durum genellikle çoklu rollerdeki taleplerin aynı anda karşılanması gerektiğinde ya da çoklu rollerdeki tezat beklentilerde meydana gelmektedir.

İş – aile çatışması işin aileye müdahalesi ve ailenin işe müdahalesi olmak üzere çift yönlüdür (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 86; Frone ve Cooper, 1992, s. 728; Netemeyer ve arkadaşları, 1996, s. 401; Calson, Kacmar ve Williams, 2000, s. 250; Voydanoff, 2005, s. 708). İşin aileye müdahalesi, “bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya işten aileye doğru olan müdahale türüdür” (Frone ve Cooper, 1992, s. 728). Bu çatışma türü, iş yaşamında yerine getirilmesi gereken beklentilerin, aile sorumluluklarına ne kadar engel olduğu ile ilgilidir. Ailenin işe müdahalesi ise, “ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesinden dolayı meydana gelen çatışma veya aileden işe doğru olan müdahale türüdür” (Voydanoff, 2005, s. 708). Bu çatışma türünde ise aile yaşamında yerine getirilmesi gereken sorumlulukların, iş yaşamındaki sorumlulukları ne kadar engellediği ile ilgilidir. Yapılan araştırmalarla iş – aile çatışmasının her iki yönünün de öncülleri ve sonuçlarının birbirinden farklı olduğu kanıtlanmıştır (Frone, Russell ve Cooper, 1992; Aryee, 1992; Adams, King ve King, 1996; Frone, Yardley ve Markel, 1997; Bedeian, Burke ve Moffett, 1999; Kossek, Colquitt ve Noe, 2001; Byron, 2005; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Pal ve Saksvik, 2008; Michel ve arkadaşları, 2009; Michel ve arkadaşları, 2011). Michel ve arkadaşları, (2009, s. 692) İş – aile çatışmasına yönelik kapsamlı bir model

sunmuşlardır (Şekil 2). Ayrıca bu konuda yapılan araştırma sonuçlarına göre işin aileye müdahalesi, ailenin işe müdahalesinden daha fazladır, daha fazla sıklıkla işin aileye müdahalesinden kaynaklı çatışma yaşanmaktadır (Frone ve Cooper, 1992; Kinnunen ve arkadaşları, 2004). Frone ve arkadaşları (1991); işin aileye müdahalesinin ailenin işe müdahalesinden 3 kat daha fazla olduğunu raporlamıştır (Akt: Frone, Russell ve Cooper, 1992, s. 66).

İş-aile çatışması ile ilgili yapılan araştırmalar iki çalışma alanı üzerinden ilerlemiştir. Birincisi iş ve aile alanlarında yaşanan çatışmanın neden olduğu önemli psikolojik ve fiziki sonuçları olan stres kaynağıdır (Bacharach, Bambeger ve Conley, 1991; Frone, Russell ve Cooper, 1992). İkincisi ise sosyal destektir. İş arkadaşları ve aile üyelerinin desteği bireylerin genel sağlıkları ve psikolojik iyi oluş durumları üzerinde pozitif etkiye sahiptir (Adams, King ve King, 1996, s. 411). Frone, Yardley ve Merkel'in (1997) yaptıkları çalışmaya göre; aile desteği ile ailenin işe müdahalesi arasında; yönetici desteği ile işin aileye müdahalesi arasında negatif ilişki vardır. İş yerindeki destek, iş stresi ile iş yükünü azaltarak işin aileye müdahalesini azaltmakta, aile desteği de ailedeki stresi ve ebeveynin yükünü azaltarak ailenin işe müdahalesini azaltmaktadır. Ayrıca, iş stresi işin aileye müdahalesinin öncüsü, aile stresi ise işin aileye müdahalesinin sonucudur. Aile stresi ailenin işe müdahalesinin öncülü, iş stresi ailenin işe müdahalesinin sonucudur (Frone, Yardley ve Markel, 1997, s. 162). İş-aile çatışması iş tatmini üzerinden yaşam tatmini ile ilişkilidir. İş yerindeki stres ile evlilik tatmini arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı rolü vardır (Bedeian, Burke ve Moffett, 1998, s. 487). Kinnunen ve Mauno (1998, s. 157)'nin gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre ise; ailenin işe müdahalesi ailedeki iyi oluşu, işin aileye müdahalesi ise işteki iyi oluşu olumsuz olarak etkilemektedir.

İş Alanı
Rol stresörleri
 İş Stresörleri(+)
 1. İş rolü çatışması(+)
 2. İşteki rolün belirsizliği(+)
 3. İşte aşırı rol yüklenme(+)
 a. Çalışma saati talepleri(+)
Role bağlılık
 1. İşe bağlılık(+)
 2. İşe ilgi/Merkeze alma(+)
Sosyal destek
 1. Örgütsel destek(-)
 2. Amir desteği(-)
 3. Takım arkadaşı desteği(-)
İş Özellikleri
 1. Örgütsel deneyim(-)
 2. İş deneyimi(-)
 3. İşin türü(+)
 4. Mevcut ücret(+)
 5. Görev çeşitliliği(+)
 6. İş otonomisi(-)
 7. Çalışma saatlerinde esneklik(-)
 8. Aile dostu örgüt(-)

Kişilik
 1. İç kontrol odaklılık (-)
 2. Negatif duygulanım (Nörotizm) (+)

Demografik özellikler
 Medeni Durum
 Ebeveynlik durumu
 Cinsiyet

Aile Alanı
Rol stresörleri
 Aile Stresörleri(+)
 1. Aile rolü çatışması(+)
 2. Ailedeki rolün belirsizliği(+)
 3. Ailede aşırı rol yüklenme(+)
 a. Aile saati talepleri(+)
 b. Ebeveynlik talepleri(+)
 i. Çocuk sayısı(+)
 ii. Çocukların yaşı(-)
Role bağlılık
 1. Aileye bağlılık(+)
 2. Aileye ilgi/Merkeze alma(+)
Sosyal destek
 1. Aile desteği(-)
 2. Eş desteği(-)
İş Özellikleri
 1. Çalışan Eş (+)
 2. Ailenin geliri (+)
 3. Aile iklimi (-)

İşin Aileye Müdahalesi (WFC)

Ailenin İşe Müdahalesi (FWC)

2.1.2. İş – Aile Yardımlaşması (Work-Family Facilitation)

Grzywacz ve Butler (2005, s. 97)'a göre iş-aile yardımlaşması, bireylerin bir yaşam alanında kazandıkları yeteneklerin, deneyimlerin ve fırsatların diğer yaşam alanındaki rollerini gerçekleştirmesini kolaylaştırmasıdır. İş-aile yardımlaşması genellikle zenginleştirme ve pozitif taşıma (spillover) başlıkları altında ele alınmıştır. Hill (2005, s. 794-795) ise, iş-aile yardımlaşmasını ekolojik sistem teorisine dayanarak açıklamıştır. Ekolojik sistem teorisine göre, iş alanı ve aile alanı ayrı mikro sistemlerdir ve birbirlerini geçirgen sınırlar sayesinde etkileyerek iş-aile mezosistemini oluştururlar.

İş-aile yardımlaşması; bireyin bir yaşam alanındaki görevlerine tutkun olmasının, diğer yaşam alanındaki görevlerini daha iyi yerine getirmesini destekleyecek kazanımlar sağlamasıdır (Wayne ve arkadaşları, 2006, s. 64). Wayne ve arkadaşlarına (2006, s. 64) göre, iş-aile yardımlaşmasının tanımında üç önemli unsur vardır. Bunlar; tutkunluk (engagement), kazanımlar ve işlevselliğin artmasıdır. Tutkunluk, bireyin herhangi bir yaşam alanındaki (iş ya da aile) görevlerine kendini adanma düzeyidir. Kazanımlar; gelişimsel kazanımlar (yetenek, bilgi, değerler, vb.), duygusal kazanımlar (güvende hissetme, vb.), parasal kazanımlar ve etkililik kazanımları (çoklu rollerdeki katılımın dikkati, tecrübeyi artırması, vb.) olmak üzere bireyin bir yaşam alanındaki görevlerine tutkun olması sonucu elde edebileceği kaynaklardır. İşlevselliğin artması ise; bu kazanımların diğer yaşam alanındaki görevlerin daha iyi yerine getirilmesini sağlamasıdır. Problem çözme becerilerinin kullanılması, iletişimin sağlıklı olması ve performansın artması, işlevselliğin artmasına örnektir. Bu üç unsurla birlikte iş-aile yardımlaşması açıklanabilmektedir. İş-aile yardımlaşması, iş ve aile yaşamlarının çatışmasından ziyade, iki alanın etkileşimindeki pozitif sinerjiye odaklanmaktadır. İş-aile yardımlaşması da iş-aile çatışması gibi iki yönlüdür ve her ikisinin de öncülleri ve sonuçları farklıdır (Grzywacz ve Butler, 2005, s. 98). İşin aileye olan yardımı anlamına gelen iş-aile yardımlaşması; iş yaşamının sağladığı yetenek, davranış ve pozitif duygusal durumun aile yaşamını olumlu olarak etkilemesidir. Ailenin işe olan yardımı anlamına gelen aile-iş yardımlaşması ise aile yaşamının sağlamış olduğu duygusal durum, destek ve başarıma hissinin iş hayatını olumlu etkilemesidir (Wayne ve arkadaşları, 2004, s. 11).

2.1.3. İş – Aile Dengesi

İş – aile dengesi ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda, bu kavram iş-aile çatışmasının olmaması durumu olarak tanımlanmıştır (Akt: Carlson, Grzywacz ve Zivnuska, 2009, s. 1462). Voydanoff (2005, s. 825) ise “iş kaynaklarının aile taleplerini karşıladığı, aile kaynaklarının da iş taleplerini karşıladığı ve iki yaşam alanındaki katılımın da tatmin edici olduğu genel bir değerlendirme” olarak tanımlamıştır. Clark (2000, s. 751); iş-aile dengesi kavramındaki dengeyi “minimum rol çatışması ile iş ve aile alanındaki iyi performans ve memnuniyet” olarak tanımlamıştır. Greenhaus, Collins ve Shaw ise (2003, s. 511), iş-aile dengesini, iş-aile yardımlaşmasında olduğu gibi bir yaşam alanındaki koşulların, diğer yaşam alanındaki deneyimler ve koşullar ile nedensellik ilişkisi içeren bağlantılı bir mekanizma olarak **görmemektedir**. Bunun yerine, bireylerin farklı yaşam alanlarındaki rollerine uyumunu ifade eden bir roller arası fenomen olarak görmektedirler.

2.2. İş – Yaşam Dengesini Açıklayan Teoriler

İş-yaşam dengesi konusu özellikle son yıllarda literatürde önemli konulardan biri haline gelmiştir. İş – yaşam dengesi ile ilgili literatür incelendiğinde; iş - yaşam dengesini açıklayan çeşitli teori ve yaklaşımlar şunlardır:

2.2.1. Ayrılma (Segmentation) Teorisi

Ayrılma teorisine göre, iş ve aile yaşam alanları birbirinden tamamen ayrıdır ve birey bir yaşam alanındaki görevlerini, diğerinin etkisi olmadan başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedir. Teorinin varsayımına göre, iş ve aile yaşamı keskin sınırlarla birbirinden ayrılır. Aile hayatında duygusallık ve samimiyet varken; iş hayatında rekabet, gayrişahsilik ve araçsallık mevcuttur (Zedeck ve Mosier, 1990, s. 241).

Clark’a (2000, s. 748) göre, iş ve aile yaşam alanları, geleneksel olarak erkeğin çalıştığı ve kadının ev işleri ile uğraştığı 1970’li yıllardan önce fiziksel ve zamansal olarak tamamen birbirinden ayrıydı. O dönemlerde iş ve aile hayatı birbirinden bağımsız olan ve birbirini etkilemeyen kapalı sistemler olarak görülüyordu. Ancak kadınların da iş hayatında

aktif olarak rol alması, boşanma oranının artması ve bekâr ebeveynlerin sayısının artması gibi nedenlerle iş ve aile yaşam alanları daha geçirgen olmuş ve iş-aile etkileşiminin açıklanmasında kapalı sistem yaklaşımından vazgeçilerek açık sistem yaklaşımı benimsenmiştir.

2.2.2. Taşma (Spillover) Teorisi

Taşma teorisinin varsayımına göre, iş çevresinde olanlar ile aile çevresinde olanlar arasında benzerlikler vardır. Bir yaşam alanındaki duygu ve tutumlar, diğer yaşam alanına taşınmaktadır. Örneğin işyerindeki mutluluk, ailedeki mutluluğu da tetiklemektedir (Zedeck ve Mosier, 1990, s. 241). İş ve aile etkileşimi ile ilgili yapılan çalışmalar, iş tatmininin yaşam tatminini de artırdığını, işteki negatif duyguların genel olarak diğer yaşam alanındaki duyguları da olumsuz olarak etkilediğini ve işte kazanılan deneyimin, yeteneğin ve değerlerin aile yaşam alanına da taşındığını göstermiştir (Zedeck ve Mosier, 1990, s. 241).

Clark (2000, s. 749) taşma teorisini açık sistem yaklaşımını benimseyen bir teori olarak tanımlamıştır. Bu teoride iş ve aile arasındaki fiziksel ve zamansal sınırlara rağmen, duygu ve davranışlar, bir yaşam alanından diğerine taşınmaktadır. Örneğin, işyerinde kötü bir gün geçiren birey eve döndüğünde de kötü bir ruh hali içinde olacaktır.

2.2.3. Telafi (Compensation) Teorisi

Clark'a göre (2000, s. 749) telafi teorisi taşma teorisinin tamamlayıcısıdır. Bu teoriye göre iş yaşamı ile aile yaşamı arasında ters yönde bir ilişki vardır ve bu nedenle insanlar bir alanda eksik olan şeyi telafi etmek için diğer alana daha fazla yatırım yaparlar (Clark, 2000, s. 749). Örneğin aile yaşamından memnun olmayan birey, bu memnuniyeti iş hayatında arayabilir. Ayrılma teorisinden farklı olarak taşma ve telafi teorilerinde, iş ve aile yaşamı birbirini etkilemektedir (Clark, 2000, s. 749). Clark (2000, s. 749-750) taşma ve telafi teorilerinin iş ve aile hayatının dengelenmesi konusuna yeterli açıklamalar getirmediğini ifade etmekte ve bu teorileri, yalnızca duygusal bağlantılarla ilgilendiği için eleştirmektedir.

2.2.4. Sınır (Border) Teorisi

Sınır teorisine göre, iş ve aile birbirini etkileyen iki farklı yaşam alanıdır. Bu teoride, iş ve aile, farklı dillere, farklı kabul edilebilir davranış kalıplarına ve farklı başarıya ulaşma biçimlerine sahip iki ayrı ülke gibi düşünülmektedir (Clark, 2000, s. 750-751). Clark (2000, s. 756) geliştirmiş olduğu teori kapsamında “sınır” kavramını, herhangi bir yaşam alanı ile ilgili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlamıştır. Sınırlar; fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlar olmak üzere üç gruba ayrılır. Fiziksel sınırlar; evin duvarı ya da çalışılan bina gibi fiziksel mekânlardır. Zamansal sınırlar, evde ya da işte geçirilen süredir. Psikolojik sınır ise; bir yaşam alanı için uygun olan ancak diğer yaşam alanı için uygun olmayan duygu, düşünce ve davranışlardır. Clark (2000, s. 751), bazı bireyler için bu sınırların çok geçirgen olduğunu, bazıları için ise çok az geçirgen olduğunu belirtmiştir. Bireyler, her gün iki yaşam alanında geçişler yaparlar ve bu yaşam alanlarından gelen taleplere uyum sağlayacak şekilde kendilerini ayarlarlar. Ancak bu şekilde bireylerin iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlamaları mümkün olmaktadır.

2.2.5. Kaynakları Koruma Teorisi

Çalışanlar önemli kaynaklarını, kendilerini ve sosyal ilişkilerini düzenlemek ve örgüte, örgüt kültürüne uyum sağlamak için nasıl davranacağını belirlemek amacıyla kullanmaktadırlar. Kaynaklar; maddi kaynaklar, koşullar, kişisel kaynaklar ve enerjidir. Maddi kaynaklar; iş araçları, araba gibi bireyin sahip olduğu maddi tüm kaynaklardır. Koşullar; destekleyici iş ilişkileri, kıdem gibi bireyin sahip olduğu statüsünü belirleyen kaynaklardır. Kişisel kaynaklar; kendine güven ve öz-yeterlilik gibi kişilik özellikleridir. Enerji ise; bilgi ve sahip olduğunuz kredi gibi kaynaklardır. (Hobfoll, 2011, s. 117).

Kaynakları Koruma Teorisi birkaç tane önemli prensibe dayanmaktadır. Birincisi, kaynak kaybının önceliğidir. Kaynak kaybı, kaynak kazanmaktan çok daha önemlidir. Kaynak kaybı kaynakların derecesinde ve hızında orantısız bir şekilde olabilir. Özellikle şiddetli ekonomik durgunluk örgütlerin pazarda ve insan gücündeki kaynaklarında hızlı bir

şekilde azalmaya neden olmaktadır. Örgütsel ekolojik yaklaşıma göre kaynak kaybı kaynakların korunmasını ve artırılmasını zorlaştırmaktadır (Hobfoll, 2011, s. 117).

İkincisi kaynak yatırımdır. Bireyler kaynaklarını kaybetmemek için, kaynak kaybıyla başa çıkabilmek ve yeni kaynaklar elde etmek için kaynaklara yatırım yaparlar. Büyük kaynaklarda kaynak kaybı daha az önemlidir ve kaynak artırımı daha kolaydır. Tam tersine az kaynaklarda kaynak kaybı daha önemlidir ve kaynak artırımı daha zordur (Hobfoll, 2011, s. 117).

Üçüncü ve dördüncü prensip ise, kaynak kaybı ve kaynak artırımı döngüsüne dikkat çekmektedir. Kaynak kaybı bireylerde strese neden olmaktadır. Kaynak artırımı sonucunda ise, iş-aile yaşamı olumlu yönde etkilenecektir. Bir alandaki kaynakların genişlemesi, diğer alanı da etkileyecektir. Sonuç olarak kaynak artırımı için motive olan bireyler, kaynak kaybından da kaçınacaklardır (Hobfoll, 2011, s. 118).

2.2.6. Ekolojik Sistem Teorisi

Bronfenbrenner'in (1989) ekolojik sistem modeli, bireye yakınlığına göre her biri diğerinin içinde dört ekolojik düzeye odaklanmaktadır. Birinci düzey, mikro sistem düzeyidir ve bireyin iş yeri ya da aile gibi yüz yüze ilişkilerinin olduğu alanlardaki aktiviteler, roller ve kişilerarası ilişkileri içerir. Mikro sistemden sonraki ekolojik düzey, mezosistemdir. Bu düzey, bireyin içinde bulunduğu ya da katıldığı iki ya da daha fazla mikro sistemin birleşimidir. Başka bir ifadeyle, mikro sistemlerin sistemidir (örn; aile-iş mezosistemi, iş-aile-okul mezosistemi). Bireyin katılmadığı; ancak bireyi dolaylı olarak etkileyen ve üçüncü düzey olan daha dış çevre ise, ekzosistem adını alır (örn; ebeveynin işinin, çocuk üzerindeki etkileri). Dördüncü düzey ise içinde mikro, mezo ve ekzosistemlerin yer aldığı kültür ve alt kültürü içine alan makro sistemdir. Makro sistem, bireyin gelişimindeki şartları oluşturan kurumsal yapı ve inanış sistemlerini içerir (Bronfenbrenner, 1989). Ekolojik Sistem Teorisi perspektifi açısından birer mikro sistem olan iş ve ailenin birleşiminden, iş-aile mezosistemi doğar. İş-aile mezosistemi, iş ve aile mikro sistemleri arasındaki karşılıklı ilişkileri içerir (Bronfenbrenner, 1989).

Ekolojik sistem teorisine göre iş ve aile, yüz yüze iletişimin gerçekleştiği sosyal ağlardan oluşan mikro sistemlerdir. Mikro sistemler arasındaki iletişim, bu sistemlerin özellikleriyle ilişkilidir. Bu iletişimler olumlu ya da olumsuz; tek taraflı ya da karşılıklı olabilir (Voydanoff, 2002, s. 138). Ekolojik sisteme göre; iş-aile mezosisteminde iş mikro sistemi ve aile mikrosistemi geçirgen sınırlar doğrultusunda birbirini önemli olarak etkilemektedir (Hill ve arkadaşları, 2001, s. 49).



3. ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK

European Journal of Work and Organizational Psychology, 2011 yılı 20. sayısını “çalışmaya tutkunluk” konusuna ayırarak özel bir sayı yayınlamıştır. Bu özel sayı ile çalışmaya tutkunluk boyutu; Bakker, Schaufeli, Salanova, Halbesleben ve Sonnentag gibi araştırmacılar tarafından detaylı olarak incelenmiştir (Gonzalez-Roma, 2011, s. 3). Bakker, Albrecht ve Leiter (2011, s.8), bu özel sayıdaki makalelerinde çalışmaya tutkunluk ile ilgili 10 anahtar soruya cevap aramışlardır. Bu sorular sırasıyla şöyledir (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011, s.8-20):

1. Çalışmaya tutkunluğu nasıl tanımlarız?
2. Çalışmaya tutkunluğun düzeyini en iyi şekilde nasıl ölçeriz?
3. Çalışma haftası boyunca çalışmaya tutkunluğun düzeyinde değişimler olur mu?
4. Çalışmaya tutkunluğun iklimi nedir?
5. Liderler takipçilerinin çalışmaya tutkunluk düzeyini etkileyebilir mi?
6. Çalışmaya tutkunluk bulaşıcı mıdır?
7. Çalışmaya tutkun olan işgörenler kendi tutkunluk düzeylerini koruyabilirler mi?
8. Çalışmaya tutkunluğun karanlık bir tarafı var mı?
9. Çalışmaya tutkunluk sağlıkla ilişkili midir?
10. Çalışmaya tutkunluk için etkili müdahaleler nelerdir?

Bu sorular çerçevesinde çalışmaya tutkunluğu incelediğimizde; birinci soru, henüz araştırmacılar tarafından üzerinde ortak bir tanımda uzlaşılabilen çalışmaya tutkunluğun nasıl tanımlanacağıdır. Bu bölümde yukarıdaki sorular doğrultusunda çalışmaya tutkunluk kavramı açıklanacak ve çalışmaya tutkunluk kavramına benzeyen diğer kavramlar ile çalışmaya tutkunluğu açıklayan teori ve modeller hakkında bilgiler verilecektir.

3.1. Çalışmaya Tutkunluk Kavramının Tanımı

Tutkunluk kavramını ilk kullanan araştırmacı Kahn'dır. Kahn, iş yerinde tutkun olma ve tutkun olmamanın psikolojik şartlarını incelediği makalesinde, kendi başlangıç noktasının

Goffman (1961)'nin insanların rollerine bağılı olup - olmaması ile ilgili çalışmasının olduğunu belirtmiştir (Kahn, 1990, s. 694). Kahn, kişisel tutkunluğu, “organizasyon üyelerinin kendilerini kendi rollerinde çalışacak duruma getirmesi” olarak tanımlamış ve tutkunluğu “insanların kendilerini rollerine vermeleri ve rol performansları boyunca kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade etmeleri” olarak belirtmiştir (Kahn, 1990, s. 694). Bir işgörenin işteki rollerini yerine getirirken yalnızca fiziksel olarak varlığı (fiziksel) yeterli değildir. Bunun ötesinde işgörenin kafasının içinde de yalnızca işle meşgul olması (bilişsel) ve yaptığı işi sevmesi, heyecanla yapması yani duygularını da işine katması (duygusal) gerekmektedir. Kahn, her işgörenin farklı düzeylerde bu üç öğeyi iş rollerine kattığını gözlemleyerek bireysel tutkunluk teorisini geliştirmiştir (Kahn, 1990, 1992).

Rothbard ise; tutkunluğu role tutkunluk olarak değerlendirmiş ve role tutkunluğu tanımlarken Kahn'ın (1990, 1992) çalışmalarını referans almıştır. Rothbard'a (2000, s. 656) göre bir rolde tutkun olmak; “psikolojik olarak var olmak, rolün aktivitelerine odaklanmak” anlamına gelir ve bu “etkili rol performansının önemli bir bileşenidir”. Rol tutkunluğunun iki önemli boyutu vardır ve bunlar; dikkat ve yoğunlaşmadır. Rothbard (2000, s. 656); dikkati, “bilişsel uygunluk ve rolü düşünmekle geçirilen süre miktarı” olarak tanımlarken, yoğunlaşmayı “role dalıp gitmek ve role yoğun bir şekilde odaklanmak” olarak tanımlamıştır. Örneğin işine yoğunlaşan bir çalışan diğer çalışma arkadaşlarının aktivitelerinden rahatsızlık duymayacaktır. Rol tutkunluğunun bu boyutunu Rothbard, Csikszentmihalyi'in “akışı”na (flow) benzetmektedir.

Kahn (1990, 1992) ve Rothbard'ın (2001) yanı sıra Maslach ve Leiter da (1997) çalışmaya tutkunluğu farklı bir bakış açısı ile tanımlamış ve tükenmişliği çalışmaya tutkunluğun erozyona uğramış hali olarak görmüşlerdir (Akt: Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 416). Bu bakış açısına göre çalışmaya tutkunluk; tükenmişliğin zıt kutbunda yer almaktadır ve tükenmişliğin üç boyutu olan “duygusal tükenme”, “sinizm” ve “mesleki yetersizliğin” tam tersi olan “enerji”, “işe bağlılık” ve “mesleki yeterlilik” boyutlarından oluşmaktadır. Maslach ve Leiter (1997) buradan yola çıkarak, tükenmişliğin ölçülmesinde kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTE - Maslach Burnout Inventory) ile çalışmaya tutkunluğun da ölçülebileceğini öne sürmüştür (Akt: Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 417).

Çalışmaya tutkunluk ile ilgili Maslach ve Leiter'in (1997) öne sürdüğü bu görüşten yola çıkarak Schaufeli ve arkadaşları da (2002, s. 74) bu konu ile ilgili bir çalışma gerçekleştirmiş ve çalışmaya tutkunluğu ve boyutlarını yeniden tanımlamışlardır. Russell ve Carroll (1999); olumlu ve olumsuz duygulanımların, iki uçlu bir boyutun zıt kutupları olmaktan ziyade bağımsız durumlar olduklarını ikna edici bir şekilde göstermişlerdir (Akt: Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 294). Schaufeli ve Bakker, (2004) da aynı şekilde çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin de iki uçlu bir boyutun zıt kutupları olmadıklarını, birbirinden bağımsız olarak sadece negatif korelasyonlu zihinsel durumlar olduklarını savunmaktadır. Schaufeli ve arkadaşları'na (2002) göre; çalışmaya tutkunluk tükenmişlikten ayrı bir değişkendir. Öncelikle, Schaufeli ve Bakker'in (2001a) çalışmasında iki önemli alt boyut ortaya çıkmıştır. Bunlardan birincisi aktivasyondur (activation) ve tükenme (exhaustion) ile canlılık (vigor) arasında değişmektedir. İkincisi ise özdeşleştirmedir (identification) ve sinizm (cynicism) ile adanma (dedication) arasında değişmektedir. Tükenmişlik, düşük aktivasyon ve düşük özdeşleştirme ile karakterize iken, çalışmaya tutkunluk yüksek aktivasyon ve yüksek özdeşleştirme ile karakterizedir. Ayrıca tükenmişlik düşük mesleki yeterliliği içermekte iken, çalışmaya tutkunluk ise yoğunlaşmayı (absorption) içermektedir. Yoğunlaşma boyutu Schaufeli ve arkadaşlarının (2001b) yapmış olduğu çalışmada 30 derinlemesine görüşme sonucunda çalışmaya tutkunluk ile ilgili üçüncü alt boyut olarak bulunmuştur. Tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluğun birbirinin tam zıt kutbu olan diğer iki alt boyutlarının (tükenme ile canlılık ve sinizm ile adanma) aksine düşük mesleki yeterlilik ve yoğunlaşma birbirinin zıt kutbu değildir ve kavramsal olarak birbirinden bağımsızdır (Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker ve Lloret, 2006, s. 172). Bu nedenle, çalışmaya tutkunluk MTE skorlarının zıt profili ile yeterince ölçülemeyecektir. Çalışmaya tutkunluk teorik olarak tükenmişliğin pozitif antitezi olsa da yapısı tükenmişlikten farklıdır (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 75). Tükenmişlik ve çalışmaya tutkunluk bağımsız durumlardır, birbiriyle negatif olarak ilişkilidir ancak bu ilişki mükemmel değildir (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 75, Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 295). Bu araştırmalardan yola çıkarak, çalışmaya tutkunluk, “canlılık, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan, iş ile ilgili pozitif ve tatmin edici zihinsel durum” olarak tanımlanmıştır (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 74). Çalışmaya tutkunluk, özel ya da anlık bir durumdan ibaret olmayan, özel bir amaca, olaya, bireye veya davranışa odaklanmayan daha kalıcı ve sürekli olan bir zihinsel durumu ifade etmektedir. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından canlılık, “çalışırken enerji düzeyinin yüksek olması ve zihinsel

dayanıklılık” olarak ifade edilir. Diğer bir ifade ile kişinin enerjisini işine vermeye gönüllü olması ve zorluklarla karşılaştığında dahi dirençli olması anlamına gelmektedir. Adanma ise; “anlamlılık, heyecan, ilham, gurur ve meydan okuma” duygularıyla ilgilidir (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 74). Çalışmaya tutkunluğun son alt boyutu olan yoğunlaşma ise, “kişinin kendisini işine vermesi, tamamen işine konsantre olması, hatta zamanın çok çabuk geçmesi ve kişinin işinden kendini alamaması” olarak tanımlanır (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 75).

Araştırmacılar, çalışmaya tutkunluğun düzeyinin belirlenmesinde kullanılan ölçeklerin gün boyunca gerçekleşen değişimleri ölçmekten ziyade daha uzun periyotlardaki düzeyini ölçtüklerini savunmaktadırlar (Bakker, Albrecht ve Leiter, 2011, s.10). Çalışmaya tutkunluğun sürekli aynı düzeyde mi kaldığı yoksa gün boyunca değişip-değişmediğiyle ilgili olarak daha önceki araştırmalar, çalışmaya tutkunluğu göreceli durağan ve bireysel farklılıkların olduğu bir değişken olarak ele almışlardır. Mauno, Kinnunen ve Ruokolainen (2007); Hakanen, Schaufeli ve Ahola (2008), çalışmaya tutkunluğun göreceli durağan olduğunu desteklemişlerdir. Bununla birlikte; işgörenin çalışmaya tutkunluk deneyiminde gün içerisinde dalgalanmaların olabileceği de varsayılmaktadır. Ayrıca, çalışmaya tutkunluğun birey içi farklılıklar ve günden güne değişim gösterebileceği de varsayılmaktadır. Diğer bir ifadeyle çalışmaya tutkunluk yalnızca bireyler arası farklılıklar göstermez, bireyin kendi içinde de zamana göre farklılık gösterebilir (Sonnentag, 2003, s. 518).

Çalışmaya tutkunluk bulaşıcı mıdır? Bu durum ise kolektif ruh hali (collective mood) teorisi ile açıklanmıştır. Çalışanlar işlerini yaparken çevreleri ile etkileşim halindedir, izole değildirler. Aynı takımda çalışanlar, birbirlerinin ruh halini etkilerler (Totterdel, 2000, Akt: Bakker, Emmerik ve Euwena 2006, s. 482). Takım iklimi insan kaynakları uygulamalarından ziyade takım üyelerinin işe yönelik duyguları ve iş performanslarına bağlıdır (Salanova, Agut ve Peiro, 2005, s. 1218). Bakker, Emmerik ve Euwena (2006, s. 464), Danimarka’da 2.229 çalışandan (polis) oluşan 85 takım ile yaptıkları araştırmada takımın çalışmaya tutkunluk düzeyinin takım üyelerinin çalışmaya tutkunluk düzeyini etkileyip-etkilemediğini incelemişlerdir. Araştırmacılar takım düzeyinin etkisini belirlemek amacıyla çalışmaya tutkunluk düzeyinde etkili olan iş talepleri ve iş kaynaklarını kontrol altına almışlardır. Araştırmanın sonucunda; çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek olan takımlarda bireylerin de iş koşullarından bağımsız olarak, çalışmaya tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğu

belirlenmiştir. Çalışmaya tutkunluk bulaşıcıdır. Çalışmaya tutkun olan bireyler iyimserliklerini, pozitif tutumlarını ve proaktif davranışlarını diğer takım arkadaşlarına iletişimleri aracılığıyla aktarmakta ve olumlu bir takım iklimi oluşturmaktadırlar. Bu etkileşimler de iş talepleri ve iş kaynaklarından bağımsız olarak takım üyelerinin enerjik ve coşkulu hissetmelerini kolaylaştırmaktadır (Bakker, Emmerik ve Euwena 2006, s. 482). Ancak aynı çalışma koşullarında çalışan bireylerden neden bazıları daha yüksek düzeyde çalışmaya tutkun olmaktadır? Langelaan, Bakker, Doornen ve Schaufeli, (2006, s. 522) yaptıkları araştırmada bireylerin kişilik ve mizaçlarının çalışmaya tutkuluk düzeyleri ile ilişkisini incelemiştir. Duygusal dengesizliğin düşük olması ile dışadönüklük ve hareketliliğin yüksek olması, çalışmaya tutkunluk ile ilişkili bulunmuştur (Langelaan, Bakker, Doornen ve Schaufeli, 2006, s. 529). Hallberg, Johansson ve Schaufeli, (2007, s. 137-138) A tipi davranışın çalışmaya tutkunluk ile ilişkisini incelemişler ve çalışmaya tutkunluğun A tipi davranışın iki boyutundan birisi olan başarı mücadelesi ile pozitif ($r=0,361$, $p=.01$) diğer alt boyutu olan huzursuzluk/sabırsızlık ile negatif ilişkili ($r= -0,14$, $p=.01$) olduğu belirlenmiştir.

Çalışmaya tutkunluk kavramındaki diğer bir tartışma konusu ise; bir durum olarak mı yoksa bir kişilik özelliği olarak mı ele alınması gerektiğidir (Christian ve arkadaşları, 2011, s. 94). Çalışmaya tutkunluğu kişilik özelliği olarak ve durum olarak ele alan farklı görüşler vardır. Kişilik özellikleri ile ilgilenen araştırmacılar bireyler arası farklılıklara odaklanırken, durumlarla ilgilenen araştırmacılar ise bir bireyin zaman içindeki farklılıklarına odaklanmıştır. Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre, çalışmaya tutkunluk bir durum olarak ele alınmıştır. Bazı araştırmacılara göre ise; çalışmaya tutkunluk, hem kişiler arası farklılık gösterir, hem de kişinin kendi içinde zamanla farklılık gösterir. Bu sebeple sadece kişisel bir özellik veya sadece durumlara özgü bir özellik olarak ele alınmaması gerektiği düşünülmektedir (Sonnentag, 2003, s. 518).

Çalışmaya tutkunluğu farklı bir bakış açısıyla ele alan Macey ve Schneider (2008, s. 6), çalışmaya tutkunluk ile ilgili kavramsal kargaşayı çözmek amacıyla; 3 farklı çalışmaya tutkunluk türü belirleyerek, bu üç çalışmaya tutkunluk türünü tanımlamışlardır. Bunlar; “özellik olarak tutkunluk” (trait engagement), “durum olarak tutkunluk”(state engagement) ve “davranış olarak tutkunluktur” (behavior engagement).“Özellik olarak tutkunluk”, işe ve hayata pozitif olarak bakmakla ilgilidir ve proaktif kişilik, kendine özgü amacı olan kişilik ve

sorumlulukla bağlantılıdır. İkincisi, “durum olarak tutkunluk” ise; çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma ve canlılık boyutlarıyla ilgilidir. Bu boyutta tatmin, benimseme, bağlılık ve güçlendirme vardır. Üçüncü boyut olan “davranış olarak tutkunluk” ise; fazladan rol davranışlarıyla ilgilidir ve bu boyutta örgütsel vatandaşlık davranışı, proaktif davranış, rol genişlemesi ve adaptasyon vardır. Bu tanımlamayı Bakker, Schaufeli, Leither ve Taris (2008, s. 189) literatürde var olan kavramlardan türetilen bir çalışmaya tutkunluk tanımı olduğu için “old wine in new bottles” yani eski kavramların yeni bir kavrammış gibi tekrar sunulması olarak değerlendirmişler ve bu tanımı özgün bulmadıklarını belirtmişlerdir.

Son olarak; çalışmaya tutkunluk, kişinin işiyle ilgili görevleri yerine getirirken yüksek düzeyde kendini işe katmasıdır (Christian ve arkadaşları, 2011, s. 89). Kahn (1990), çalışmaya tutkunluğu önemli motivasyonel kavramlardan biri olarak ele almıştır (Akt: Rich, Lepine ve Crawford, 2010, s. 617). Bu kavramın motivasyonel bir kavram olarak ele alınmasının sebebi, kişilerin kendi kaynaklarını yoğun ve dirençli bir şekilde rollerini gerçekleştirmekte kullanmasıdır (Kanfer, 1990; Akt: Rich, 2010, s. 619). Bu yönüyle de çalışmaya tutkunluk önemli bir iş tutumu olarak görülmektedir.

3.2. Çalışmaya Tutkunluğun Ölçülmesi

Maslach ve Leiter’a (1997) göre, çalışmaya tutkunluk MTE’nin (Maslach Tükenmişlik Envanteri) üç boyutundan alınan puanların tam tersine çevrilmesi ile ölçülebilir. Bu araştırmacılara göre; duygusal tükenme ve sinizmden alınan düşük puanlar ile mesleki yetersizlikten alınan yüksek puanlar çalışmaya tutkunluğun göstergesidir. Ancak Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) bu konuda farklı düşünmektedirler. Onlara göre; çalışmaya tutkunluk ve tükenmişlik, farklı ölçeklerle bağımsız olarak ölçülmesi gereken birbirinin zıt kutbu olan kavramlardır. Çalışmaya tutkunluğun MTE ile ölçülmesi sonucu tükenmişlik ile ilişkisine ampirik açıdan bakmak mümkün olmayacaktır. Çünkü iki kavram da birbirinin zıt kutbu olarak düşünülmekte ve tek bir ölçek (MTE) ile ölçülmektedir. Bu nedenle, Maslach ve Leiter (1997) aksine çalışmaya tutkunluk MTE skorlarının zıt profili ile yeterince ölçülemeyecektir. Çalışmaya tutkunluk teorik olarak tükenmişliğin pozitif antitezi olsa da yapısı tükenmişlikten farklıdır. Sonuç olarak, ölçülmesi de kendine özgü olmalıdır.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen UWES-17 ölçeğinin İspanya'daki (Schaufeli ve arkadaşları, 2002), Finlandiya'daki (Hakanen, 2002) ve Danimarka'daki (Schaufeli ve Bakker, 2004) çalışanlar üzerinde geçerliliği test edilmiştir. Bütün araştırmacılar doğrulayıcı faktör analizi ile 3 faktörlü olarak orijinal ölçekle uyumlu sonuçlara ulaşmıştır (Akt: Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275).

Christian ve arkadaşlarının (2011, s. 92-93) yaptıkları araştırma sonucuna göre de, Rich, LePine ve Crawford (2010)'un ve Saks (2006)'ın, Kahn (1990)'ın çalışmasını baz alarak oluşturdukları çalışmaya tutkunluk ölçekleri bulunmaktadır. Daha önceleri çalışmaya tutkunluk düzeyini ölçmek amacıyla kullanılan The Gallup Work Audit ölçeği ise bireyin işine karşı olan duyguları ve işinden tatmin olma düzeyini ölçmesi nedeniyle Christian ve arkadaşları (2011, s. 91) tarafından çalışmaya tutkunluk düzeyini ölçen ölçekler arasında sayılmamaktadır.

3.3. Çalışmaya Tutkunluğa Benzeyen Diğer İş Tutumları

Kahn, kişisel tutkunluk teorisini açıkladığı makalesinde, aslında mevcut olan örgütsel davranış kavramlarından işi benimseme (job involvement) ve örgüte bağlılığın (organizational commitment) kişi-rol ilişkisine vurgu yaptığını belirtmiştir (Kahn, 1990, s. 693).

Çalışmaya tutkunluğun boyutlarını tanımlayan Schaufeli ve arkadaşlarına (2002) göre; üç boyuttan birisi olan adanma (dedication) kavramı benimseme (involvement) kavramı yerine özellikle kullanılmıştır. Kanungo (1982), işi benimseme (job involvement) kavramını, bilişsel düzeyde veya düşünce düzeyinde psikolojik özdeşleşme olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın yaptığı işin hayatının tamamının ne kadarını kapsadığını ifade eder. İşi benimseme düzeyi yüksek olan kişiler, işlerini kendileriyle özdeşleştirirler ve iş dışındayken bile iş hakkında düşünürler (Kanungo, 1982, s. 80). Benimseme, birinin işiyle ya da mesleğiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi olarak tanımlanmasına rağmen (adanma da olduğu gibi), adanma benimsemenin hem niceliksel hem de niteliksel olarak bir adım ötesindedir. Niceliksel olarak, adanma, özdeşleşme düzeyine göre benimsemeden bir adım daha ileridedir. Niteliksel olarak adanma, daha geniş kapsamlıdır ve bilişsel durumun ötesinde duygusal

boyutu da vardır. May ve arkadaşlarına (2004) göre de işi benimseme, işin çalışanın ihtiyaçlarını tatmin edebilme yeteneğine ilişkin bilişsel değerlendirmelerinin sonucudur (Akt: Saks, 2006, s. 602). Çalışmaya tutkunluk ise bilişselliğe ek olarak duyguları ve davranışları da içermektedir (Saks, 2006, s. 602).

Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşma ise, akışa (flow) benzetilmektedir. Csikszentmihalyi (1997), akış (flow) kavramını kişinin yaptığı işe kendisini kaptırması durumunda hissettiği yoğun duygu olarak tanımlamıştır. (Akt: Jackson ve Csikszentmihalyi, 1999, s. 16). Akış daha karmaşık bir kavramdır ve çalışmaya tutkunluktaki süreklilik ve kalıcılık yerine daha özel ve kısa dönemli yükselmelerden oluşur (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 74). Olimpiyatlara hazırlanan sporcular veya bir orkestrayı yöneten şefin durumu akışa örnek olarak verilebilir.

Çalışmaya tutkunluk ile işkoliklik kavramları da birbirine benzetilmektedir. Fakat iki kavram da birbirinden farklıdır (Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008, s. 173; Del Libano, Llorens, Salanova ve Schaufeli, 2012). Bu farklılık özellikle iki yapının sağlıklı olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Schaufeli ve arkadaşlarının (2001) yapmış olduğu 30 derinlemesine görüşme sonucunda çalışmaya tutkun olanların uzun süreler çalıştıkları ancak işkoliklerdeki gibi takıntılı (obsesif) olmadıkları ortaya çıkmıştır (Akt: Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275). Çalışmaya tutkun olan bireyler iş dışındaki sosyal hayatlarını ihmal etmezler iş dışındaki aktivitelerden de zevk alırlar. Sosyalleşmeye, hobilerine ve işteki gönüllü çalışmalara da zaman ayırırlar (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275). Bu yönüyle çalışmaya tutkunluk işkoliklikten farklıdır.

Çalışmaya tutkunluk; örgüte bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına da benzetilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, formal iş tanımlarının ötesinde, çalışanların örgüte katkıda bulunmak için gönüllü olarak yerine getirdikleri rol fazlası davranışlar ile ilgilidir. Çalışmaya tutkunluk ise; görev performansı ile ilgilidir ve çalışanın formal rolünü yerine getirirken ne kadar enerjik olduğu ve kendisini bu role ne kadar verdiği ile ilgilidir. Odak noktası örgütsel vatandaşlıktaki gibi gönüllü ve fazladan rol davranışları değildir (Saks, 2006, s. 602). Çalışanın kuruma yönelik tutumu ve ilgisi olarak tanımlanan örgüte bağlılık da bu yönüyle çalışmaya tutkunluktan farklıdır. Çalışmaya tutkunluk, bireyin rol

performansındaki dikkat ve yoğunlaşma derecesidir (Saks, 2006, s. 602). Örgüte bağlılık, çalışanın yaptığı işin kendisinden çok, örgütün tamamı ile ilgilidir. Çalışanların örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için çaba göstermeye olan istekliliğini ifade eder (Hellriegel ve Slocum, 2007, s. 58).

Çalışmaya tutkunluk ile karıştırılan bir diğer iş tutumu da iş tatminidir. İş tatmini (job satisfaction); iş faaliyetlerine, işin gerçekleştirildiği yerdeki çalışma koşullarına, işin kazandırmış olduğu prestije, güvenlik duygusuna ve ücrete bağlı olarak çalışanın o işe yönelik olarak sahip olduğu çok boyutlu bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Turner, 2007, s.31). Kısacası, iş tatmini kişinin işi hakkında ne hissettiği ile ilgilidir. Smith'e göre (1969) işin kendisi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yükselme fırsatları, ücret ve algılanan eşitlik iş tatminini oluşturan unsurlar olarak belirtilmektedir (Akt: Schermerhorn, 2011, s. 73). İş tatmini ve çalışmaya tutkunluk kapsam olarak birbirinden farklıdır. Erickson (2005)'e göre; çalışmaya tutkunluk kişinin basit olarak iş tatmini duymasından veya işverenine sadakat duymasından daha geniş bir kavramdır. İş tatmininin aksine enerji ve bağlılık ile ilgilidir. Çalışmaya tutkunluk, harekete geçme anlamı içerirken iş tatmini doyumluk anlamına gelmektedir (Erickson, 2005; Akt: Macey ve Schneider, 2008, s. 8).

Çalışmaya tutkunluk her ne kadar diğer kavramlarla örtüşse de akademik literatürde rol performansı ile ilişkili bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bileşenleri olan farklı ve özgün bir kavram olarak tanımlanmıştır. Çalışmaya tutkunluk, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işi benimseme (job involvement) gibi bazı ilişkili kavramlardan farklıdır (Saks, 2006, s. 602).

3.4. Çalışmaya Tutkunluğu Açıklayan Teoriler

Literatürde çalışmaya tutkunluk ile ilgili çok sık olarak kullanılan teorilerden Kaynakları Koruma Teorisi ve Sosyal Takas Teorisi bu bölümde açıklanacaktır.

3.4.1. Kaynakları Koruma Teorisi

Kaynakları koruma teorisi hakkındaki genel bilgiler iş-yaşam dengesini açıklayan teoriler bölümünde açıklanmıştı. Burada kaynakları koruma teorisinin çalışmaya tutkunluk ile ilişkisi açıklanacaktır. Kaynakları koruma teorisine göre kaynak kaybı ve kaynak artırımı sirkülasyonu bireyler için önemlidir. Kaynak kaybı daha kritik öneme sahipken, kaynak artırımı da hem bireyler açısından hem de örgütler açısından önemlidir. Çünkü kaynak artırımı için motive olan bireyler, kaynak kaybından kaçınacaklardır (Hobfoll, 2011, s. 118). Kaynakları koruma teorisi özellikle iş kaynaklarının (yönetici desteği, özerklik, ödüllendirme vb.) çalışmaya tutkunluk ile ilişkisini açıklaması yönünden önemlidir.

3.4.2. Sosyal Takas Teorisi

Sosyal takas teorisi, bireylerarası ilişkileri bir tür kaynak takası (maddi ve maddi olmayan kaynakların değişimi) olarak görmektedir. (Lambe ve arkadaşları, 2001, s. 4). Blau (1964, s. 91)'ya göre sosyal takas, bireylerin, elde etmeyi beklediği ödüller yoluyla motive olması sonucu gönüllü olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerdir. Dolayısıyla sosyal takasta, bir bireyin gerçekleştireceği bir iyiliğe karşı olarak gelecekte bir fayda sağlama beklentisiyle hareket etmesi söz konusudur (Blau, 1964, s. 93). Ancak Blau (1964, s. 93) sosyal takas sürecinde insanlar için önemli olanın maddi değerler değil, sosyal kabul ve saygı olduğunu söylemektedir. Lambe ve arkadaşları, (2001, s. 6) da takas sürecinde insanlar için para, ücret gibi ekonomik çıktılarından ziyade, duygusal tatmin, manevi değerler ve insani değerlerin paylaşımı gibi soyut çıktıların daha önemli olduğunu belirtmektedir. Saks'a (2006, s. 603) göre çalışmaya tutkunluğu en iyi açıklayan teori Sosyal Takas Teorisidir. Çünkü kurum tarafından sağlanan sosyal destek çalışmaya tutkunluğu yükselten önemli bir kaynaktır. Çalışmaya tutkunlukta bireylerin yaptıkları iş ile aldıkları ödüller arasındaki ilişkide takas süreci önemlidir. Örgütün çalışanlarının katkılarına verdiği değer ve çalışanların katkılarını takdir etmesi çalışanları mutlu ve motive edecektir. Sosyal takas teorisinin bir diğer varsayımı da verilen kaynağın gönüllü olarak verildiğinde daha değerli olmasıdır. Bu nedenle kurumun hiç bir zorunluluğu olmadığı halde çalışmaya tutkun olan bireyin performansı nedeniyle çalışana verdiği ücret ve terfi gibi ödüller daha motive edici olmaktadır (Vatansever, 2010, s. 78).

4. İŞ PERFORMANSI

Rekabetin yoğun olduğu ortamlarda çalışanların iş performansı çok önemlidir ve hizmet kalitesini sürdürmenin temel unsuru iyi iş performansı sergileyen çalışanlardır (Li, Sanders ve Frankel, 2012, s. 1-8). İşletmelerin, amaçlarına ulaşmasında, yüksek performans gösteren işgörenlere ihtiyaçları vardır. Aynı zamanda, yüksek iş performansı işgörenlere, daha yüksek gelir, iyi bir kariyer, iyi bir sosyal itibar gibi olumlu faydalar sağladığı için işgörenler açısından da önemlidir (Sonnentag ve Freese, 2002, s. 4-24).

Örgütlerde iş performansı yönetimi, sürekli değerlendirilerek geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gereken önemli bir uygulama alanıdır. Bu nedenle çalışanların iş performansları ile etkileşim halinde bulunan değişkenlerin tespit edilmesine yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır (Johnson, 2003, s. 36; Motowidlo, 2003, s. 39). Bu bölümde bu araştırmalardan yola çıkarak, iş performansının tanımı, iş performansının iki boyutu olan görev ve bağlamsal performansın tanımı ve 360 derece performans değerlendirme hakkında bilgiler verilecektir.

4.1. Görev (Task) Performansı ve Bağlamsal (Contextual) Performans

İş performansı, bireylerin yaptığı işlerdeki tüm özelliklerin gözlenebilmesi ve bireylerin davranışları ile örgüt içindeki değerlerinin belirlenebilmesi açısından en faydalı ölçüm unsurudur (Arvey ve Murphy, 1998, s. 142). Griffin, Neal ve Parker (2007, s. 327) ise, iş performansını bireylerin, iş tanımında yer alan görev ve iş sorumluluklarının yeterliliğiyle değerlendirilmesi olarak tanımlamıştır.

İş performansı, çalışan iş performansı ve örgüt iş performansı olarak incelenmektedir. Çalışan iş performansı; örgütün amaçları yönünde çalışanın kendisi için ulaşılması istenen hedeflere ve standartlara ulaşma derecesidir. Örgütsel iş performansı ise; sistemin bütünündeki toplam performansı ifade etmektedir. Örgütler için önemli öncelik, çalışan iş performansıdır. Çünkü örgütler, çalışanın gösterdiği iş performansı kadar iyi olabilirler

(Benligiray, 2004, s. 141). Örgütlerin iş performansı, çalışanın iş performansı düzeyinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Bu yönüyle de çalışan iş performansı çok önemlidir.

Çalışan iş performansı; görev performansı ve bağlamsal performans olarak ikiye ayrılmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997, s. 10). Aynı zamanda, rol içi iş performansı (görev performansı) ve rol dışı iş performansı (bağlamsal performans) olarak adlandırılmaktadır. Görev performansı, bireyin, işin gerektirdiği görevleri ne kadar iyi yansıttığı ile ilgilidir. Görev performansı; örgütün teknik yapısındaki bireysel yeterliliktir. Bağlamsal performans ise, örgütün teknik yapısı dışında yönetsel sosyal ve psikolojik (motivasyon, bireysellik) çevreyi destekleyen faaliyetlerdir. Çalışanlar bir görevi tamamlamak için iş arkadaşlarına yardım ediyorsa, işbirliği içinde çalışıyorsa, örgütsel süreçleri geliştirmede katkıda bulunuyorsa bağlamsal performans göstermektedir (Van Scotter, 2000, s. 79-95). Görev performansı ve bağlamsal performans ile ilgili üç fark üzerinde durulmaktadır (Motowidlo ve Schmit, 1999, s. 60):

1. Görev performansı kişisel yeterlilikle, bağlamsal performans ise birey olma ve motivasyonla ilgilidir.
2. Görev performansı işten işe farklı faaliyetler içerirken, bağlamsal performans ile ilgili faaliyetler her işte aynıdır.
3. Görev performansında biçimsel davranış normlarına ve kurallara bağlılık vardır. Bağlamsal performansta ise gönüllülük (isteğe bağlı olması) ve rol davranışları etkindir.

Borman ve Motowidlo (1993, s. 82-83), bağlamsal performansa dâhil ettikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını beş alt başlıkta toplamışlardır. Bu alt başlıklar doğrultusunda bağlamsal performans faaliyetleri şunlardır:

- a) Kendi sorumluluğundaki bir görevde isteklilik ve fazla çabalamak
- b) Resmi iş tanımında olmayan işlerde gönüllülük,
- c) İş yeri çalışanlarıyla işbirliği içinde olma ve onlara yardımcı olma,
- d) Örgütsel amaçları kabullenmek, desteklemek ve savunmak,
- e) Örgütsel kural ve süreçlere uyumlu olmak.

Bağlamsal performans ve görev performansı her iş ve meslekte performansın önemli boyutları olarak görülmektedir (Demerouti ve arkadaşları, 2014, s. 59). Görev ya da diğer bir deyişle rol performansı her iş için söz konusudur ve doğrudan kurumun amaçlarına hizmet eden davranışlar ve resmi olarak gerekli olan çıktılar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca her çalışan, rol dışı davranışlar da sergilemektedir. Bağlamsal veya rol dışı performans doğrudan çalışanın üretkenliğini etkilemese de kurumun etkili işlemesine katkıda bulunduğu inanılan çalışanın takdirine bağlı davranışlardır. Organ (1997) bağlamsal performansın bu eylemleri tanımlamak için kullanılacak en iyi kavram olduğunu ifade etmektedir. Bağlamsal performans, resmi iş tanımında belirtilenin dışına çıkan ve önemli derecede bu tarz rol dışı davranışlara bağlı olan, kurumsal verimliliği artıran eylemler olarak tanımlanmaktadır (Demerouti ve arkadaşları, 2014, s. 60).

Çeşitli çalışmalar görev performansı ve bağlamsal performansın deneysel olarak ayırt edilebileceğini göstermiştir. Buna ilaveten, Goodman and Svyantek'in (1999) ölçeğini kullanarak görev performansı ve bağlamsal performansı, hem performans boyutları hem de genel seviyeleriyle ölçen Xanthopoulou, Bakker, Heuvn, Demerouti, and Schaufeli (2008) bu iki boyut arasındaki deneysel ayrımlara dair önceki bulguları desteklemiştir (Akt: Demerouti ve arkadaşları, 2014, s. 60).

4.2. 360 Derece Performans Değerlendirme ve Bireysel Performans

Performans değerlendirmeleri, kurumlarda idari kararlar almak, yasal yükümlülükleri yerine getirmek ya da eğitim ihtiyaçlarını değerlendirme gibi çeşitli amaçlara hizmet etmektedir. Performans değerlendirmesindeki mevcut yönelimler, özdeğerlendirmelere yönelik artan bir önemin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Özdenetimin ana öğelerinden birisi olan doğru özdeğerlendirme de gittikçe daha fazla özdenetimle bağlantılı bir talep olmaktadır (Demerouti ve arkadaşları, 2014, s. 60).

Performans değerlendirmesi bilindiği üzere insan kaynakları yönetiminin en kritik sorumluluklarından biridir. Gittikçe yaygınlaşan kendi kendini yöneten çalışma takımlarına ve özel çalışma gruplarına karşılık olarak, değerlendirme artık sadece yöneticilerin görevi

değildir. Bunun yerine, bireysel performansın değerlendirilmesi için kurumlar artan bir oranda birden fazla kaynaktan yararlanmaktadır. Bugünün kurumsal çevresinde performans değerlendirmesi yalnızca bir yöneticinin algısını değil aynı zamanda sık sık bir kurumun içinde ve dışındaki meslektaş ve müşterilerin de algısını yansıtmaktadır (Miller ve Cardy, 2000, s. 609).

Toplam Kalite Yönetimi, güçlendirme, yetki devri gibi yaklaşımların önem kazanmasıyla, çalışanlar da örgütlerdeki karar verme süreçlerine katılmaya başlamıştır. Ayrıca, gittikçe büyüyen ve genişleyen örgütlerle beraber, daha kapsamlı ve doğru geri bildirim alma gereksinimi de artmaktadır. Bu nedenle, geleneksel performans değerlendirme yönetimi olarak kullanılan üstün astı değerlendirmesi (yukarıdan aşağı yaklaşımı) işlevsiz hale gelmiştir (Milliman ve arkadaşları, 1994, s. 99).

1990'lı yıllarla beraber Amerika'da ve Batı Avrupa'da "360 Derece Performans Değerlendirme" yöntemi kullanılmaya başlanmıştır (Barutcugil, 2002, s.203). Bu sistemde amaç, çalışanın performansını çok yönlü olarak değerlendirebilmek ve farklı bakış açılarından geri bildirim sağlayabilmektir. Bu anlayış doğrultusunda, 360 derece performans değerlendirme sisteminde, yöneticilerden, çalışma arkadaşlarından, astlardan, müşterilerden ve çalışanın kendisinden bilgi toplanmaktadır (Milliman ve arkadaşları, 1994, s.99). Böylece sadece yukarıdan aşağıya bir değerlendirme değil, hem aynı seviyeden, hem de aşağıdan yukarıya değerlendirme imkanı da sağlanmış olmaktadır.

Bu yöntemin en önemli getirilerinden biri sübjektif değerlendirmeyi engellemesidir. Ayrıca, çalışanın kendi performansını nasıl algıladığını gösterir ve çevresindekiler tarafından nasıl algılandığını görmesine olanak tanır (Milliman ve arkadaşları, 1994, s.100). Buna karşın, 360 derece performans değerlendirme sistemleri çeşitli eleştiriler de almaktadır. Bunlardan en önemlisi, bilgi kaynaklarından biri olarak kişinin kendisine başvurulması noktasıdır. Kişinin kendisini değerlemesi, bunu yapabilecek düzeyde sorumluluk taşıyabildiği hissi yaratarak bireyin güdülenmesini arttırmaktadır; fakat bireysel performans değerlendirmesi esnasında kişinin objektif davranamayacağı düşünülerek, bu verilerin yanlı olacağı görüşü de ileri sürülmektedir (Ergin, 2002, s.139).

5. İŞ – YAŞAM DENGESİNİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE ÇALIŞMAYA TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ

Bu bölümde; iş-yaşam dengesi ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki, iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişki, çalışmaya tutkunluk ile iş performansı arasındaki ilişki ve çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki aracı rolü literatüre dayalı olarak açıklanacaktır.

5.1. İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk

İş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı yaşam alanlarından gelen taleplerin tatmin edici bir şekilde karşılanması ve bir yaşam alanındaki taleplerin diğer yaşam alanındaki taleplerin karşılanmasını engellememesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışmaya tutkunluk ise, bireyin iş yerindeki rolüne odaklanması, çalışırken kendisini tamamen işine vermesi ve hatta çalışırken zamanın nasıl geçtiğini anlayamaması şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla yaşam alanlarından birisi olan iş yaşamında, iş rollerine tutkun olmanın, diğer yaşam alanlarındaki (aile ve bireysel yaşam alanı) rolleri nasıl etkileyeceği konusu önemlidir. İş dışındaki yaşamın çalışanların iş yerindeki davranışları ve duyguları üzerinde etkisi vardır. Evdeki mutluluk ve huzur ile iş ve aile yaşamında çatışma olmaması; çalışanların işteki iyi oluşları ve performanslarını olumlu olarak etkilemektedir. Araştırmacılar; işten sonra dinlenme periyotlarının olmasının işteki iyi oluşun sürdürülmesi için özellikle önemli olduğunu savunmaktadırlar. Bu konuyla ilgili olarak; tatillerin ve diğer dinlenme periyotlarının iş stresi ve tükenmişliği azalttığına ve yaşam tatminini artırdığına dair ampirik bulgular da mevcuttur (Sonnentag, 2003, s. 518).

Rothbard (2001), “Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles” adlı makalesinde, iş ve aile rollerine tutkun olmanın, bu iki yaşam alanını nasıl etkilediğini incelemiştir. Rothbard’a (2001, s. 655) göre, bireyler hem iş hem de aile yaşamlarında çoklu rollere sahiptir ve bu rollerine tutkun olabilmektedirler. Örneğin sürekli iş seyahatleri yapmak zorunda olan bir çalışanın aile yaşamı bu durumdan etkilenecektir. Çalışanların iş yerindeki rollerine tutkun olmasını isteyen bir yönetici için aile rollerine tutkun

olmanın iş üzerindeki etkisi önemli bir sorudur. Aynı şekilde kariyer tercihi yapacak olan bir çalışan için de iş rollerine tutkun olmanın aile üzerindeki etkisi eşit derecede önemli bir sorudur. Rothbard'a (2001, s. 655) göre bu konu hakkında çoklu rollerdeki tutkunluğun etkisini açıklayan iki görüş bulunmaktadır. Bunlardan birincisi tüketme görüşüdür ve kaynak tükenmesi ve rol çatışması ile ilgilidir. Rol çatışması bir roldeki taleplerin diğer roldeki taleplerle çatışması sonucu bireyde gerginlik (stres) bazlı çatışmaya neden olmaktadır. Stresin yükseldiği bir rol, diğer roldeki beklentilerin karşılanmasını zorlaştırır. Dolayısı ile tüketme görüşüne göre iş ve ailedeki talepler, bireye ve bireyin role katılımına zarar verir, strese neden olur ve duygusal gerginlik ile sonuçlanır. İş - aile çatışması ve dengesi ile ilgili yapılan çalışmalar genelde bu görüşü benimsemektedir. İkinci görüş ise zenginleştirmedir ve bir role tutkun olmanın diğer rolde de tutkunlukla sonuçlanacağını savunur. Zenginleştirme görüşüne göre birçok role bağlı olmak bireyi tüketmekten ziyade bireye çeşitli faydalar sağlar (Rothbard, 2001, s. 656). İş-aile etkileşiminde bu görüşü pozitif taşıma teorisi desteklemektedir (Grzywacz ve Butler, 2005, s. 97; Greenhaus ve Powell, 2006, s. 73). Rothbard'a (2001, s. 658) göre, tüketme ve zenginleştirmede; her iki görüşte de bireylerin rollerine ilişkin duygusal tepkileri önemlidir ve bu duygusal tepkiler hangisinin ortaya çıkacağına belirleyicidir. Negatif duygular tüketmeyle ilişkiliyken, pozitif duygular zenginleştirmeyle ilişkilidir. Rothbard (2001, s. 676-677), 1.310 çalışandan oluşan örneklem üzerinde yaptığı araştırmasında, tüketme görüşünün yalnızca kadınlarda ve işten aile yönüne doğru etkili olduğunu, zenginleştirme görüşünün ise erkeklerde işten aile yönüne doğru, kadınlarda ise aileden iş yönüne doğru etkili olduğunu tespit etmiştir.

Turgut (2011) ise, "Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve İş-Aile Çatışmaları ile ilişkileri" konulu araştırmasında; iş-aile çatışması ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli doğrultusunda incelemiştir. Turgut'a (2011, s. 159) göre iş-aile çatışması bu model kapsamında stres yapıcılar olarak ele alınmıştır ve çalışanın iş yerindeki performansını olumsuz yönde etkileyeceğini varsaymıştır. Turgut, (2011, s. 159) iş-aile çatışmasının yaşam tatminini ve iş tatmini, örgüte bağlılık gibi işe ilişkin olumlu tutumları olumsuz yönde etkilediğini dolayısıyla da çalışmaya tutkunluk üzerinde de olumsuz etkisinin olacağını öne sürmüştür. Turgut'un (2011, s. 172) gerçekleştirmiş olduğu araştırmanın sonuçları da bu hipotezini desteklemektedir. İş-aile çatışmasının çalışmaya tutkunluğun iki alt boyutu olan canlılık ve

adanma üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu saptamıştır. Aynı şekilde, Burke, Koyuncu, Fiksenbaum ve Tekin (2013, s. 200) de, Alanya'daki 15 otelden (dört ve beş yıldızlı) ve 549 çalışandan oluşan örneklem üzerinde yaptıkları araştırmalarında, işin aileye müdahalesi ile ailenin işe müdahalesinin çalışmaya tutkunluk ile ters yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Richman ve arkadaşları (2008, s. 192) ise, algılanan esneklik ve iş yaşam dengesini destekleyen örgütsel politikaların çalışmaya tutkunluk ile pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Bu tez kapsamında açıklanan teorilerden; taşma teorisi, telafi teorisi, kaynakları koruma teorisi, ekolojik sistem teorisi, iş talepleri ve iş kaynakları modeli ile “iş-yaşam dengesi” ve “çalışmaya tutkunluk” arasındaki ilişki farklı açılardan açıklanabilmektedir. Ancak literatürde, iş-yaşam dengesi ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının çok az olduğu görülmüştür.

5.2. İş – Yaşam Dengesi ve İş Performansı

İş-yaşam dengesi tüm örgütlerde çalışanların iş performansını etkileyen önemli bir değişkendir. Çünkü kişinin yaşadığı iş-aile yaşam çatışması işiyle, ailesiyle ve kendisiyle ilgili birçok problemin tetikleyicisi durumundadır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2005, s. 453).

Literatürde, iş-yaşam dengesinin iş performansına etkisini inceleyen araştırmaların büyük bir çoğunluğunda iş-yaşam dengesinin iş performansını dolaylı olarak etkilediği görülmektedir. Greenhaus ve arkadaşları (1987, s. 200-205); 336 muhasebeci üzerinde yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışması yüksek olan işgörenlerin performanslarının düşük olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Kossek ve Nichol (1992, s. 485), 680 hastane personeli üzerinde yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışması ve performans arasında zayıf ve ters yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Frone ve arkadaşları (1997, s. 145-167); iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş performansı ve aile performansı ilişkisini araştırmışlardır. 372 evli ve/veya çocuğunun bakımını üstlenmiş olan işgören üzerinde yapılan araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş ve aile performansı arasında anlamlı ve ters yönlü ilişki tespit edilmiştir. Netemeyer ve arkadaşları (2005, s. 135); hizmet sektörü çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışması ile görev

performansları ve bağlamsal performansları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçları iş-aile ve aile-iş çatışmasının bağlamsal performans üzerinde direkt olarak etkili olduğunu, görev performansı üzerinde ise iş stresi değişkeni aracılığı ile etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Ülkemizde de iş-yaşam dengesinin iş performansı ile ilişkisini inceleyen çeşitli araştırmalar mevcuttur. Irkılata, (2010, s. 120-131) tarafından yapılan ve özel dershanelerde çalışan 255 evli öğretmenin katıldığı araştırmada ise, çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri yükseldikçe iş stresinin de yükseldiği aynı zamanda yaşanan iş-aile çatışmasının aile ilişkilerini bozduğu ortaya çıkmıştır. Çelik ve Turunç, (2010, s. 32-33) ise; çalışanların algıladıkları liderlik desteğinin iş-aile yaşam çatışması ve iş performansını etkilediğini tespit etmişlerdir. Aynı zamanda hem aile-iş çatışmasının hem de iş-aile yaşam çatışmasının iş performansını anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Akkoç, Turunç ve Çalışkan'ın (2011) araştırmasında da; iş-aile çatışmasının iş performansı ile ilişkili olduğu ve iş performansına olumsuz yönde ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Akkoç, Turunç ve Çalışkan 2011, s. 103-104). Aktaş ve Gürkan'ın (2015, s.145) hemşireler üzerinde yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre de; iş-yaşam dengesi boyutlarından yalnızca ailenin iş hayatına müdahalesi anlamına gelen aile-iş çatışması boyutu ile çalışan performansı arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, aile hayatının iş hayatına müdahalesi sonucunda çalışanların iş performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Genellikle literatürde iş-aile çatışması ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği ve iş-aile çatışmasının iş performansını düşürdüğünü destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir.

İş-aile çatışması ile iş performansı arasındaki negatif yönlü ilişkinin varlığı, iş-yaşam dengesinin sağlanması durumunda bu ilişkinin pozitif yönde olacağını düşündürmektedir.

5.3. Çalışmaya Tutkunluk ve İş Performansı

Çalışmaya tutkun olan işgörenler enerjik ve dinamik olarak, kendilerini işlerine veren ve işlerini tam anlamıyla yerine getiren bireylerdir. Diğer bir ifade ile pozitif örgütsel davranışlardan birisi olarak kabul edilen çalışmaya tutkunluk, işgörenin işine odaklanarak, işine karşı hevesli ve coşkulu olmasını ifade eden olumlu bir durumdur. Bu durum sadece

işgörenlerin sorumluluğunda olarak görülmemelidir. Günümüzün hızla değişen ve rekabet üstünlüğünün ön planda olduğu çalışma koşullarında, çalışmaya tutkunluğun sağlanması konusunda örgütlerin önemli roller üstlenmeleri gerekmektedir (Keser ve Yılmaz, 2009, s. 104-115).

Çalışmaya tutkun olan işgörenlerin çalışmaya tutkun olmayan işgörenlere göre daha iyi performans sergilemelerinin birçok nedeni vardır ancak bunlardan en önemlisi çalışmaya tutkun olan işgörenlerin olumlu duygulara sahip olmaları, mutlu olmaları, eğlenmeleri ve coşkulu olmalarıdır (Bakker, Tim ve Derks, 2012, s. 1364). Pozitif duygulara sahip olan işgörenler, çeşitli kişisel kaynaklara da sahip olacaklardır. Bu kaynaklar, fiziksel (fiziksel yeteneklere sahip olmak, sağlıklı olmak gibi), sosyal (iyi ilişkilere sahip olmak, sosyal destek ağlarına sahip olmak gibi), entelektüel (bilgi gibi) ve psikolojik (öz yeterlilik, iyimserlik gibi) kaynaklardır. Bu kişisel kaynaklar, iş talepleriyle başedebilmede ve iyi performans sergilemede kullanılabilmektedir (Bakker, Tim ve Derks, 2012, s. 1364).

Çalışmaya tutkunluk ile iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi gösteren araştırma sayısı artmaktadır. Bakker, Tim ve Derks, (2012, s. 1371) proaktif kişiliğin görev performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde Lorente ve arkadaşları (2014, s. 204) iş kaynaklarının özdeğerlendirmeye dayalı görev performansı üzerindeki etkisinde çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolü olduğunu, kişisel kaynakların ise iş kaynakları ve çalışmaya tutkunluk aracılığı ile özdeğerlendirmeye dayalı görev performansı üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Rich Lepine ve Crawford ise (2010, s. 623-625), 245 itfaiyeci ve itfaiyecilerin yöneticileri ile yaptıkları araştırmalarında, kişisel kaynaklar ve iş kaynakları ile bağlamsal ve görev performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü incelemişlerdir. Görev performansı ve bağlamsal performans boyutu yalnızca yöneticiler tarafından değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışmaya tutkunluğun kişisel kaynaklar ve iş kaynakları ile yönetici değerlendirmesine dayalı bağlamsal ve görev performansı arasındaki ilişkide aracı rolü vardır. Bakker, Demerouti ve Verbeke (2004), çalışmaya tutkun olan işgörenlerin yöneticilerinden daha yüksek performans puanları aldıklarını göstermişlerdir. Literatürde çalışmaya tutkunluğun oluşturduğu bireysel ve örgütsel sonuçların olumlu olduğuna dair genel olarak kabul edilen bir görüş birliği bulunmaktadır (Saks, 2006, s. 606).

5.4. İş – Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü

Bu çalışmada, İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli doğrultusunda oluşturulan ve ilk kez bu çalışma kapsamında test edilecek olan iş – yaşam dengesinin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü incelenecektir. Çalışanların yüksek düzeyde performans sergilemeleri örgütler açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışan performansını etkileyen değişkenlerin iyi anlaşılması gerekmektedir. Araştırmanın evrenini oluşturan hastanelerdeki çalışma koşulları, çalışanların iş – yaşam dengesini etkilemektedir. İş – yaşam dengesi aracılığı ile motivasyonel bir faktör olan çalışmaya tutkunluk düzeyi artmakta ya da azalmaktadır. Çalışmaya tutkunluk düzeyindeki değişimler de iş performansı üzerinde etkili olmaktadır. Bu durum İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli ile ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeline göre, iş talepleri, bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel açıdan sürdürülebilmesi için gerekli olan fiziksel ve psikolojik çabalardır ve ayrıca fiziksel ve/veya psikolojik maliyetler ile ilişkilidir. İş talepleri esasında olumsuz olmasa da bu taleplerin çok fazla çaba harcanarak karşılanması sonucu iş stresörlerine dönüşebilmekte ve depresyon, anksiyete ve tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir. İş kaynakları ise; (1) iş taleplerini ve iş talepleriyle ilgili olan fiziksel ve psikolojik maliyetleri azaltan, (2) işin amaçlarına ulaşmayı sağlayan, (3) kişisel gelişim ve öğrenmeyi teşvik eden fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel kaynaklardır. İş kaynakları iş talepleriyle başa çıkabilmenin ve işleri iyi yapabilmenin ötesinde, başlı başına önemlidir (Schaufeli ve Bakker, 2004, s. 296). Kaynaklar, örgüt düzeyinde; maaş, kariyer fırsatları, vb., kişilerarası ve sosyal ilişkiler düzeyinde; yönetici desteği, iş arkadaşlarının desteği, vb., örgütteki iş düzeyinde; rol açıklığı, kararlara katılım, vb., ve görev düzeyinde; performans geribildirimi, yetenek çeşitliliği, vb. olabilir. Genel olarak iş talepleri ile iş kaynakları ters korelasyon gösterir (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275).

İş talepleri ve iş kaynakları modeli iki önemli varsayıma dayanmaktadır. Birinci varsayımı, iş taleplerinin (aşırı işyükü gibi) çalışanın çok fazla görev yüklenmesine ve uzun dönemde de tükenmesine neden olmaktadır. Tükenme ise, işe devamsızlık, performansın

düşmesi gibi olumsuz örgütsel çıktılara dönüşmektedir. İkinci varsayımı ise, iş kaynakları çalışmaya tutkunluk ve olumlu örgütsel çıktılara neden olmaktadır. Ayrıca iş kaynakları iş taleplerinin stres ve hatta tükenmişlik gibi olumsuz etkilerini azaltmaktadır (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275). İş talepleri olumsuz olmak zorunda değildir ancak bu talepleri karşılamak için çok fazla efor gerektiğinde ve çalışan bu talepleri yeterince karşılayamadığında, iş stresine dönüşebilmektedir. Bu modele göre iş talepleri tükenmişlikle, iş kaynakları ise çalışmaya tutkunlukla ilişkilidir (Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275).

İş Talepleri - İş Kaynakları Modeli, Talep-Kontrol Modeli'ni (Karasek, 1979) kapsayarak, bu modeli genişletmiştir (Demerouti ve arkadaşları, 2001a, 2001b). Talep-Kontrol Modeli; bir tarafta yer alan psikolojik iş özellikleri ile diğer tarafta yer alan sağlık ve motivasyon arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir modeldir. Psikolojik Talepler; zaman baskısı, zor görevler gibi çalışma çevresindeki stresörlerdir. İş Kontrolü ise; çalışanların işleri ile ilgili karar alabilme düzeyleri ve iş üzerinde yeteneklerini kullanabilme özgürlüğüdür (Demerouti ve arkadaşları, 2001a, s. 279).

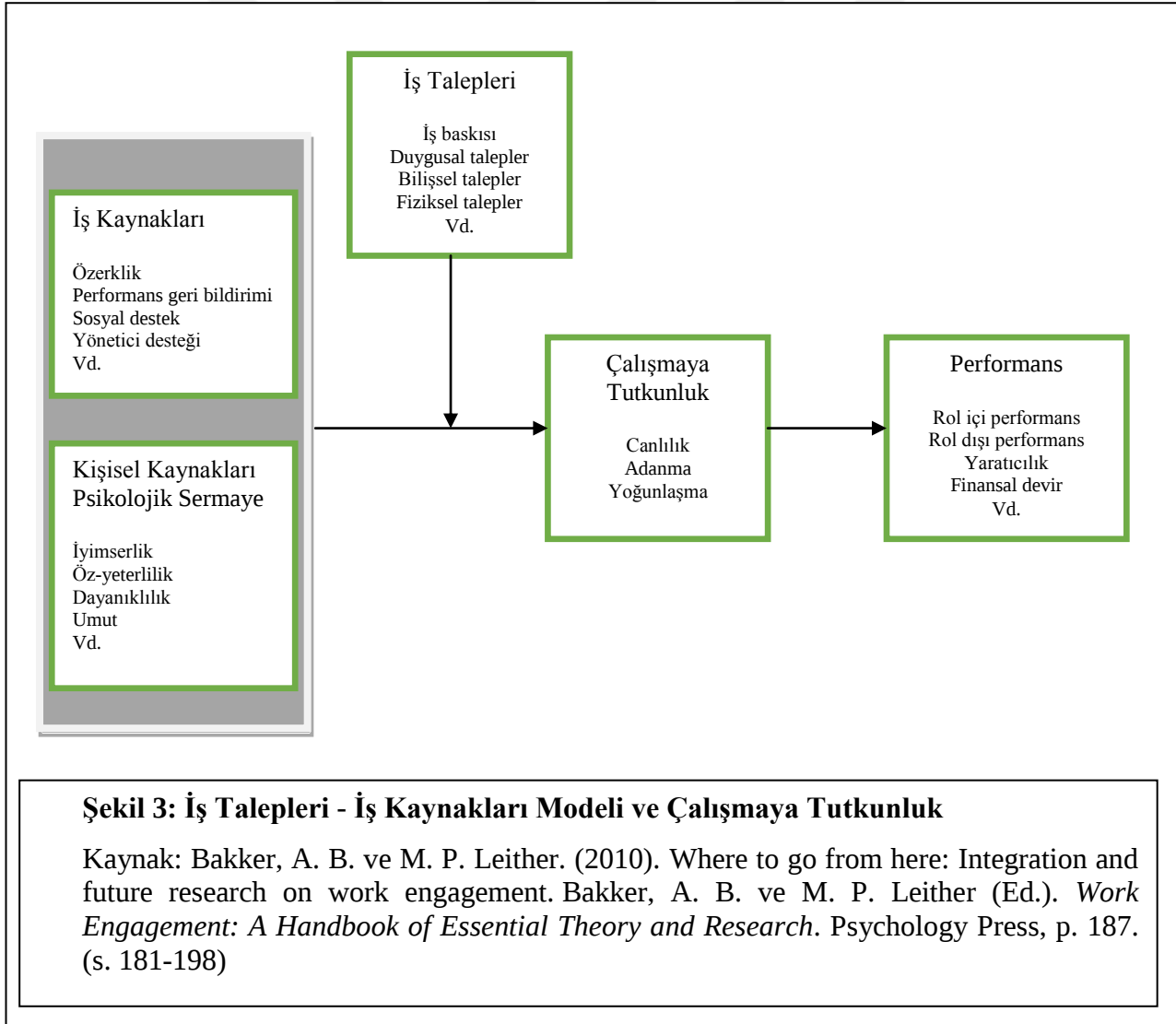
Talep-Kontrol Modeli'ne göre (Karasek, 1979, s. 288);

1. Yüksek Gerginlik: Yüksek talepler, düşük iş kontrolü
2. Aktif İş (Pozitif öğrenme): Yüksek talepler, yüksek iş kontrolü
3. Düşük Gerginlik: Düşük talepler, yüksek iş kontrolü
4. Pasif İş (Negatif öğrenme): Düşük talepler, Düşük iş kontrolü

Talep-Kontrol Modeline göre iş motivasyonu, talepler ve iş kontrolü yüksek olduğunda artmaktadır. Gerginlik ve öğrenme birbirinden bağımsız fenomenlerdir. Örneğin iş talepleri düşük ve iş kontrolü yüksek olduğunda gerginlik olmadığını söyleyebiliriz ancak motivasyon hakkında yorum yapamıyoruz. Demerouti ve arkadaşları (2000); iş kaynakları yüksek olduğunda, iş taleplerinin düzeyinden bağımsız olarak, tutkunluk teorisi kapsamında motivasyonun arttığını göstermişlerdir (Akt: Demerouti ve arkadaşları, 2001a, s. 280).

Şekil 3'te Bakker ve Leiter'in (2010, s. 187) Bakker ve Demerouti'nin 2007 ve 2008'deki çalışmalarından yola çıkarak oluşturdukları İş Talepleri - İş Kaynakları Modeli

doğrultusunda çalışmaya tutkunluğun aracı rolüne yönelik model yer almaktadır. Demerouti ve arkadaşları (2001b), İş Talepleri – İş Kaynakları Modelini Alman örneklem üzerinde; Schaufeli ve Bakker (2004) Hollanda örnekleminde başarılı bir şekilde test etmişlerdir. Schaufeli ve Bakker'ın (2004) çalışması, Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006) tarafından Finlandiya'da tekrarlanmış ve İş Kaynaklarının çalışmaya tutkunluk aracılığıyla olumlu örgütsel çıktılara dönüştüğünü göstermişlerdir. Salanova ve Schaufeli (2008) de, iş kaynaklarının içsel motivasyonu artırarak proaktif davranış ya da iş performansı gibi olumlu örgütsel çıktılarının düzeyini artırdığını yaptıkları çalışmayla göstermişlerdir. Bakker, Emmerik ve Euwena (2006, s. 484) ve Hallberg, Johansson ve Schaufeli, (2007, s. 139) de çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin öncüllerini birbirinden farklı bulmuşlardır. Bu sonuçlar da İş talepleri ve Kaynakları Modeli ile uyumludur.

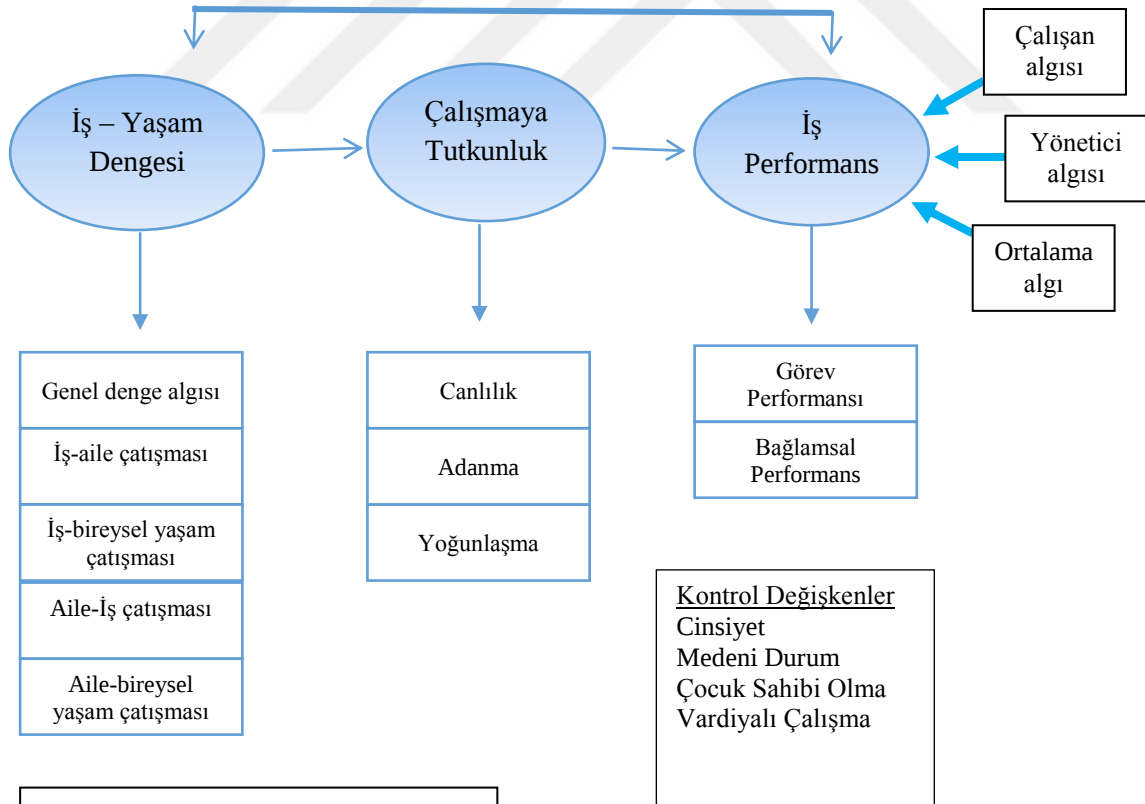


6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde öncelikle araştırmanın modeli ve hipotezlerine ilişkin bilgiler yer alacaktır. Sonrasında ise araştırmanın evren ve örnekleminde bahsedilecektir. Veri toplama araçları ve veri toplama sürecinin detayları ile verilerin analizini de kapsayan süreç hakkında bilgiler verilerek bu bölüm sonlandırılacaktır.

6.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı; sağlık çalışanlarının iş-yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda bir yapısal regresyon modeli oluşturulmuştur. Bu modelin yapısal eşitlik analizi ile test edilmesi amaçlanmıştır.



Bu modelde yer alan çalışmaya tutkunluk değişkeninin iş- yaşam dengesi ile iş performansı arasındaki ilişkideki aracı rolüne yönelik oluşturulan hipotezler şöyledir:

1.1a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.

1.1b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.

1.2a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.

1.2b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.

1.3a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans(çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.

1.3b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.

2.1a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre değişmektedir.

2.1b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre değişmektedir

2.2a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre değişmektedir

2.2b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre değişmektedir

2.3a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre değişmektedir

2.3b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre değişmektedir

3.1a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre değişmektedir.

3.1b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre değişmektedir.

3.2a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre değişmektedir.

3.2b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre değişmektedir.

3.3a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans(çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre değişmektedir.

3.3b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre değişmektedir.

4.1a. İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre değişmektedir.

4.1b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre değişmektedir.

4.2a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre değişmektedir.

4.2b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre değişmektedir.

4.3a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre değişmektedir.

4.3b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre değişmektedir.

5.1a. İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardiyalı çalışma durumuna göre değişmektedir.

5.1b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardiyalı çalışma durumuna göre değişmektedir.

5.2a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans(yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardiyalı çalışma durumuna göre değişmektedir.

5.2b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (yöneticilerin algıladıkları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardiyalı çalışma durumuna göre değişmektedir.

5.3a.İş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardiyalı çalışma durumuna göre değişmektedir.

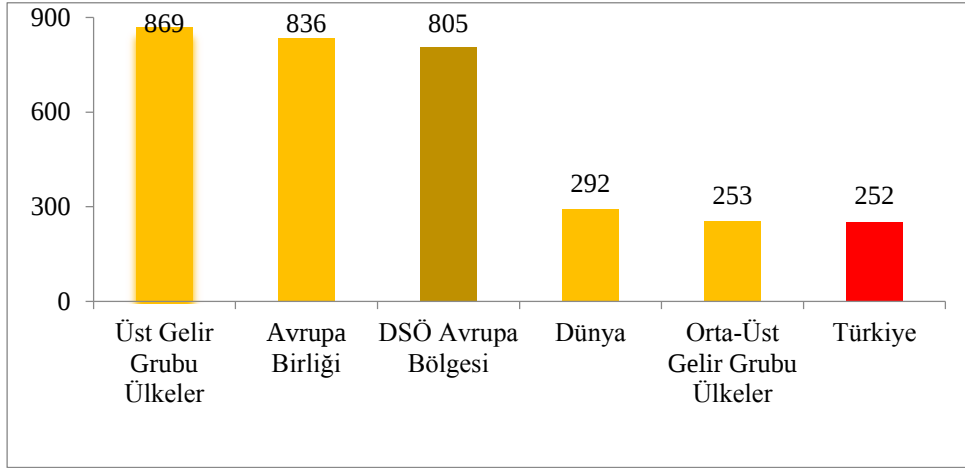
5.3b.İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardiyalı çalışma durumuna göre değişmektedir.

Tablo 1
Hipotezlerin Sınıflandırılması

	Hipotez numaraları					
	Bağlamsal Performans (a)			Görev Performansı (b)		
	Çalışan	Yönetici	Ortalama	Çalışan	Yönetici	Ortalama
Aracı rol	1.1a	1.2a	1.3a	1.1b	1.2b	1.3b
Kontrol Değişkeni- Cinsiyet	2.1a	2.2a	2.3a	2.1b	2.2b	2.3b
Kontrol Değişkeni- Medeni durum	3.1a	3.2a	3.3a	3.1b	3.2b	3.3b
Kontrol Değişkeni- Çocuk sahibi olmak	4.1a	4.2a	4.3a	4.1b	4.2b	4.3b
Kontrol Değişkeni- Vardiyalı çalışmak	5.1a	5.2a	5.3a	5.1b	5.2b	5.3b

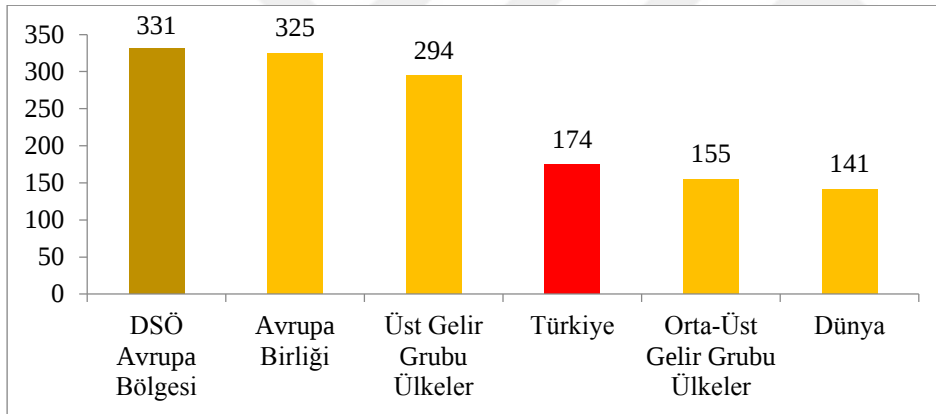
6.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini hastanelerde çalışan sağlık personelleri oluşturmuştur. Hastaneler 24 saat ve kesintisiz hizmet sunan kuruluşlardır. Bu nedenle hastanelerde çalışan sağlık personellerinin gece, hafta sonu ve diğer resmi tatillerde (dini ve milli bayramlar da dâhil) çalışma zorunluluğu bulunmaktadır. Ayrıca haftalık çalışma saatlerine ek olarak fazla mesai yapma zorunluluğu da bulunmaktadır. Ülkemizde sağlık personeli sayısının yetersiz olduğu da uzun zamandır bilinmektedir (Şekil 5 ve 6). Özellikle sağlık personeli eksikliği durumunda zorunlu olarak yapılan fazla mesai saatleri de artmaktadır. Hizmetin kesintiye uğramaması için servislerde asgari düzeyde kalması gereken personel sayısı nedeniyle de yıllık izinlerin planlanması konusunda esneklik azalmaktadır ve özellikle çift kariyerli ailelerde bu durum daha büyük problemler oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının bireysel ya da ailevi sorumluluklarını gündüz saatlerinde yerine getirdikten sonra gece hastanede çalışmaya devam etmeleri, evde ya da iş dışında olmaları gereken saatlerde çalışıyor olmaları da hem psikolojik hem de fizyolojik olarak (uyku düzeni ve sağlık açısından) bazı sorunlar oluşturmaktadır (Akyüz, 2015, s.31-32; Balcı ve arkadaşları, 2013, s. 85; Yıldırım, Öner ve Yenihan, 2014, s. 169). Tüm bu sorunlar nedeniyle, hastanelerde çalışan sağlık personelinin, zorunlu olarak fazla mesai yapmadıkları, resmi tatillerde çalışmadıkları işlere geçmeyi planladıkları bilinmektedir (Çalık, 2015, s. 2; Çaylak, 2014, s. 27). Araştırma modelimize göre; çalışanlar iş-yaşam dengesini sağlamaları durumunda çalışmaya tutkunluk düzeyleri artmakta ve iş performansları olumlu olarak etkilenmektedir. Dolayısıyla hastanelerde görev yapan sağlık personellerinde iş-yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluğu ve çalışmaya tutkunluk aracılığı ile iş performansını nasıl etkileyeceğini belirlemek amacıyla hastaneler araştırma evreni olarak seçilmiştir.



Şekil 5: 100.000 Kişiye Düşen Hemşire ve Ebe Sayısının Uluslararası Karşılaştırılması

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, (2014). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2013, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Ankara, s. 145.



Şekil 6: 100.000 Kişiye Düşen Toplam Hekim Sayısının Uluslararası Karşılaştırılması

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, (2014). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2013, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Ankara, s. 139.

Araştırmanın örneklemini Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı 6 hastanede görev yapan hekim dışındaki çalışanlar (hemşire, tıbbi sekreter, teknikerler, teknisyenler ve idari personeller, vd.) oluşturmaktadır. Hekimlerin çalışma koşulları göz önüne alındığında araştırmaya vakit ayırmak istemeyecekleri düşünülerek çalışmaya dâhil edilmemişlerdir. Araştırma kapsamında yöneticilerin astlarının performanslarını değerlendirmeleri gerekmektedir. Ancak klinik şeflerinin kendilerine bağlı asistan ve uzman hekimleri değerlendirmeye vakit ayırmaları zordur. Ayrıca klinik şeflerine iş

yoğunluklarından dolayı ulaşmanın da çok zor olacağı bilindiği için hekimler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Örneklemi oluşturan hastaneler şunlardır:

- Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi (EAH)
- Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Gaziosmanpaşa Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Prof. Dr. N. Reşat Belger Beyoğlu Göz Eğitim ve Araştırma Hastanesi
- Eyüp Devlet Hastanesi
- Kağıthane Devlet Hastanesi

Bu hastanelerden araştırmaya katılmayı kabul eden ve bütün ölçek sorularını eksiksiz olarak cevaplayan 487 sağlık personeli ile 61 yönetici araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Örneklem ait sosyo-demografik veriler çalışanlar için Tablo 2’de ve yöneticiler için Tablo 3’te verilmiştir.

Araştırmanın örneklemine yer alan çalışanlara ait özellikleri incelediğimizde katılımcıların %76 ile çoğunlukla kadınlardan oluştuğunu görmekteyiz. Çalışanların %54’ü evli ve %36,4’ü ise çocuk sahibidir. Çalışanların eğitim durumu incelendiğinde; %54’ü lisans mezunu, %1,5’i ilkokul ve %5,4’ü lisansüstü eğitimden mezundur. Katılımcıların kurumlara göre dağılımına bakıldığında; %39,2’si Okmeydanı EAH, %19,5’i GOP Taksim EAH, %15,4’ü Şişli Etfal EAH’si, %10,7 ile aynı orana sahip olan Beyoğlu EAH ve Eyüp Devlet Hastanesi ve %4,5’, Kağıthane Devlet Hastanesi çalışandır. Katılımcıların %40,9’u sadece gündüz mesai saatlerinde çalışırken, %59,1’i gece ve gündüz vardiyalarında çalışmakta, %64,9’u ise hafta sonu mesai yapmaktadır. Çalışanların yaş ortalaması ise 18-60 yaş arasında değişmektedir ve yaş ortalaması $30 \pm 7,64$ ’tür. Çalışanların toplam deneyim süresi ortalaması $9,16 \pm 7,83$; kurumdaki toplam çalışma süresi ortalaması $5,96 \pm 6,4$ ve birimdeki toplam çalışma süresi ortalaması ise $4,26 \pm 4,99$ olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2
Örnekleimde Yer Alan Çalışanlara Ait Sosyo-Demografik Veriler

		N	%			N	%	
Cinsiyet	Kadın	371	76,0		Kurum	Beyoğlu	52	10,7
	Erkek	116	24,0			Eyüp	52	10,7
	Toplam	487	100,0			GOP Taksim	95	19,5
Medeni Durum	Bekâr	262	54			Kağıthane	22	4,5
	Evli	225	46			Okmeydanı	190	39,2
	Toplam	487	100,0			Şişli Etfal	75	15,4
Çocuk sahibi olma	Var	177	36,4			Toplam	486	100,0
	Yok	309	63,6			Sadece gündüz	199	40,9
	Toplam	486	100,0			Sadece gece	7	1,4
Eğitim	İlkokul	7	1,5		Çalışma şekli	2 vardiyalı	29	6,0
	Lise	76	15,8			3 vardiyalı	197	40,5
	Önlisans	92	19,9			24 saat	24	4,9
	Lisans	277	57,5			Diğer	30	6,2
	Lisansüstü	26	5,4			Toplam	486	100,0
	Toplam	482	100,0			Hafta sonu çalışma	Evet	31
					Hayır		170	35,1
			Toplam		485		100,0	

	N	Min.	Max.	Ort.	S.S. (±)
Yaş	487	18	60	31,14	7,64
Toplam Deneyim	487	1	33	9,16	7,83
Kurum Deneyimi	487	1	33	5,96	6,4
Birim Deneyimi	487	1	29	4,26	4,99

Araştırmanın örnekleminde yer alan yöneticilere ait özellikleri incelediğimizde ise; yöneticilerin hemen hemen tamamının (%93,4) kadınlardan oluştuğunu görmekteyiz. Türkiye’de erkek hemşireler de artık görev yapmaktadırlar. Ancak örneklemin büyük bölümünü oluşturan hemşirelerde hala kadın yönetici sayısının fazla olduğu görülmektedir. Yöneticilerin %73,8’i evli ve %71,2’si ise çocuk sahibidir. Yöneticilerin eğitim durumu incelendiğinde; %16,4’ü önlisans, %49,2’si lisans mezunu, ve %34,4’ü lisansüstü eğitimden mezundur. Kurumlara göre dağılıma bakıldığında; %11,5’i Beyoğlu EAH; %13,1’i Eyüp

Devlet Hastanesi; %16,4'ü GOP Taksim EAH; %3,3'ü Kağıthane Devlet Hastanesi; %37,7'si Okmeydanı EAH ve %18'i Şişli Etfal EAH'si çalışandır. Yöneticilerin %95,1'i sadece gündüz mesai saatlerinde çalışmakta, %16,4'ü ise hafta sonu mesai yapmaktadır. Yöneticilerin yaş ortalaması ise 24-60 yaş arasında değişmektedir ve yaş ortalaması $38,75 \pm 7,31$ 'dir. Toplam deneyim süresi ortalaması $17,11 \pm 7,76$; kurumdaki toplam çalışma süresi ortalaması $13,44 \pm 8,4$ ve birimdeki toplam çalışma süresi ortalaması ise $8,52 \pm 8,04$ olarak tespit edilmiştir. Genel olarak yöneticilerin özelliklerine baktığımızda, eğitim düzeyi, yaş ve mesleki tecrübenin çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 3
Örnekleimde Yer Alan Yöneticilere Ait Sosyo-demografik Veriler

		N	%			N	%
Cinsiyet	Kadın	57	93,4	Kurum	Beyoğlu	7	11,5
	Erkek	4	6,6		Eyüp	8	13,1
	Toplam	61	100		GOP Taksim	10	16,4
Medeni Durum	Bekâr	16	26,2		Kağıthane	2	3,3
	Evli	45	73,8		Okmeydanı	23	37,7
	Toplam	61	100,0		Şişli Etfal	11	18,0
Çocuk sahibi olma	Var	42	71,2	Toplam	61	100,0	
	Yok	17	28,8				
	Toplam	61	100,0				
Eğitim	Önlisans	10	16,4	Çalışma şekli	Sadece gündüz	58	95,1
	Lisans	30	49,2		Diğer	2	3,3
	Lisansüstü	21	34,4		Toplam	61	100,0
	Toplam	61	100,0	Hafta sonu çalışma	Evet	10	16,4
					Hayır	51	83,6
					Toplam	61	100,0
	N	Min.	Max.	Ort.	S.S. (±)		
Yaş	61	24	60	38,75	7,31		
Toplam Deneyim	61	3	34	17,11	7,76		
Kurum Deneyimi	61	1	33	13,44	8,40		
Birim Deneyimi	60	1	33	8,52	8,04		

Tablo 4
Kurumlara göre Örneklemde Yer Alan Yönetici-Çalışan Oranı

Kurum	Yönetici Sayısı	Çalışan Sayısı	Çalışan/Yönetici Sayısı
Beyoğlu	7	52	7,4
Eyüp	8	52	6,5
GOP Taksim	10	95	9,5
Kağıthane	2	22	11,0
Okmeydanı	23	191	8,3
Şişli Etfal	11	75	6,8
Toplam	61	487	8,0

Araştırmamızda yöneticiler astlarının performansını değerlendirmiştir. Tablo 4’te görüldüğü üzere bir yöneticinin performansını değerlendirdiği çalışan sayısı ortalaması 8’dir.

6.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki anket formu kullanılmıştır. İki anket formunun kullanılmasının nedeni araştırmanın bağımlı değişkeni olan çalışan performansının hem çalışanın kendisi hem de yöneticisi tarafından değerlendirilmesinin amaçlanmasıdır. Performans yönetim sisteminin geliştirilmesinde değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağının belirlenmesi önemlidir. Çalışanın performansı; kişinin kendisi (özdeğerlendirme), bir üst amiri, takım arkadaşları, varsa astları ve müşteriler tarafından değerlendirilebilir. Burada dikkat edilecek husus, değerlendiricinin çalışanı yakından gözlemleme imkânının olmasıdır. Çalışanın işini nasıl yaptığını, geliştirmesi gereken yönlerinin neler olduğunu ve performans düzeyini en iyi değerlendirebilecek kişi, bir üst amiridir (Uyargil, 2013, s.31). Bu nedenle çalışmamızda sağlık personellerinin bir üst amiri değerlendirmeci olarak araştırmaya dâhil edilmiştir.

Birinci anket formu astlara yöneliktir. Bu anket formunda tanıtıcı bilgilerin yanı sıra araştırma değişkenlerine ait ölçekler yer almaktadır. Bu ölçekler şunlardır:

- Görev ve bağlamsal performans ölçeği
- Utrech İşe Adanmışlık (UWES) ölçeği
- Genel denge algısı ölçeği
- Yaşam alanları müdahalesi ölçeği

İkinci anket formu ise yöneticilere aittir ve yöneticilerin astlarının performansını değerlendirmesine yöneliktir. Yöneticilere ait anket formunda yalnızca görev ve bağlamsal performans ölçeği ile özdeğerlendirmeye dayalı performans ölçeği yer almıştır. Söz konusu iki ölçekteki ifadeler yöneticilerin astlarını değerlendirecekleri şekilde değiştirilmiştir. Bu konu ile ilgili detaylı bilgi ölçeklerin açıklandığı bölümde verilmiştir.

Araştırmanın değişkenlerine ilişkin literatürde mevcut olan ölçekler incelenerek, araştırma amacına en uygun olan ve geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler seçilmiştir. Bu ölçeklerin hepsi daha önce Türkiye’de uygulanmıştır. Ancak görev ve bağlamsal performans ölçeği ile Utrech İşe Adanmışlık (UWES) ölçeği bu çalışma kapsamında yeniden Brislin, Lonner ve Thorndike (1973) tarafından önerilen metot ile Türkçe’ye uyarlanmıştır. Bu yöntemle göre ölçek öncelikle bir İngilizce dersi veren Okutman ve bir İşletme Doktora öğrencisi tarafından İngilizce ’den Türkçe’ye çevrilmiş, araştırmacılar tarafından Türkçe tercümeler değerlendirilip tekrar düzenlenmiştir. Düzenlenen son haliyle iki İngilizce dersi veren farklı Okutmanlar tarafından İngilizceye çevrilmiş ve orijinal ölçekle benzeştiği tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler alt başlıklarda verilmiştir.

6.3.1. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeği

Araştırmada iş gören performansını ölçmek amacıyla Goodman ve Svyantek tarafından geliştirilmiş olan 25 ifadeli ölçek kullanılmıştır (Goodman ve Svyantek, 1999, s. 261). Bu ölçek aracılığıyla astlar kendi performanslarını değerlendirirken, yöneticiler de aynı ölçek üzerinden astlarının performanslarını değerlendirmiştir. Ölçeğin Türkçe çevirisi bu çalışma kapsamında yapılmıştır. Bu ölçeğin orijinalinde ilk 16 ifadesi bağlamsal performansı oluştururken, son 9 ifade ise görev performansını oluşturmaktadır.

Bağlamsal performans iki alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçekteki sorulardan; 1, 3, 5, 7, 12, 13 ve 15. ifadeler diğerkâmlık alt boyutunu oluştururken; 2, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 14 ve 16. ifadeler ise sorumluluk alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerden bir kaçısı şöyledir: “Arkadaşlarıma görevlerinde yardımcı olurum.” ve “İşe hep zamanında gelirim.”

Görev performansı ise; orijinal ölçekteki 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 ve 25. ifadelerden oluşmaktadır ve alt boyutu bulunmamaktadır. “İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.” ve “Bütün performans kriterlerine uygunum.” gibi ifadeler bu alt boyutta yer alan ifadelere örnek olarak verilebilir.

Ölçekte yer alan 4, 8. ve 10. ifadeler ters ifadelerdir. Pilot çalışma esnasında bu soruların katılımcılar tarafından değerlendirilmesinde karmaşaya neden olduğu görülmüş ve bu sorular olumlu ifadeye çevrilmiştir.

Orijinalinde 7’li likert tipi olan ölçek, bu araştırma kapsamında 6’lı likert tipi ölçek olarak kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 6=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekten alınan düşük puanlar düşük performans düzeyini, yüksek puanlar ise yüksek performans düzeyini göstermektedir.

Çalışanların performanslarının değerlendirmesinde yöneticilerden de veriler toplanmıştır. Bu kapsamda görev ve bağlamsal performans ölçeğindeki ifadeler, yöneticilerin astlarını değerlendirecekleri şekilde değiştirilmiştir. Örnek verilecek olursa; çalışanlara ait anket formunda yer alan “İşe hep zamanında gelirim” ifadesi; yöneticilere ait anket formunda “İşe hep zamanında gelir” olarak değiştirilmiştir.

6.3.2. Utrecht Çalışmaya Tutkunluk (UWES) Ölçeği

Çalışanların çalışmaya tutkunluk seviyelerini ölçmek için Utrecht Çalışmaya Tutkunluk (UWES) ölçeği kullanılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve ilk yapıldığında 24 sorudan oluşmakta olan bu ölçek sonra yine Schaufeli ve arkadaşları

tarafından sadeleştirilerek 17 soruya indirilmiştir (2002, s. 77). Bu ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar sırası ile canlılık (vigor), adanma (dedication) ve yoğunlaşmadır (absorption). Canlılık bölümü 6 sorudan; Adanma bölümü 5 sorudan ve son bölüm olan yoğunlaşma ise 6 sorudan oluşmaktadır (Schaufeli ve arkadaşları, 2002, s. 89). Orijinal ölçekteki 1, 4, 8, 12, 15 ve 17. sorular Canlılık alt boyutunu, 2, 5, 7, 10 ve 13. sorular Adanma alt boyutunu ve 3, 6, 9, 11, 14 ve 16. sorular Yoğunlaşma alt boyutunu ifade etmektedir. “İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissederim” canlılık boyutuna, “İşim bana ilham verir” adanma boyutuna ve “Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem” ifadesi ise yoğunlaşma boyutuna ait ifadelerdendir.

UWES orijinalinde 7’li Likert ölçeği kullanılmasına rağmen Türkiye genelinde bu uygulamanın çok yaygın olmaması ve katılımcıların 7’li ölçekte verecekleri cevapların çok güvenilir olmayabileceği kaygısı ile 6’lı Likert ölçeği üzerinden cevaplar toplanmıştır. Bunun sonucunda katılımcılardan cevaplarını 1: Hemen Hemen Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3: Bazen, 4: Oldukça sık, 5: Sık sık ve 6: Hemen Hemen Her Zaman seçeneklerinden birini seçerek vermeleri istendi. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması bu araştırma kapsamında yapılmıştır.

6.3.3. İş - Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-Yaşam dengesi boyutunu ölçmek amacıyla Vatansever (2008) tarafından geliştirilen “Genel denge algısı ölçeği” ve “Yaşam alanları müdahale ölçeği” kullanılmıştır.

Genel denge algısı ölçeği 4 ifadeden oluşan alt boyutu olmayan 6’lı likert tipi bir ölçektir (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 6=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan bütün ifadeler olumludur ve ölçekten alınan yüksek puanlar genel denge algısının yüksek olduğunu göstermektedir. “24 saatimi verimli ve mutlu bir şekilde değerlendirebiliyorum.” ifadesi bu alt boyutta yer alan ifadelerden birisidir.

Yaşam alanları müdahale ölçeği ise Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ölçeğe Vatansever (2008) tarafından eklenen 10 soru ile oluşturulan ve 4 alt boyutu olan bir ölçektir. Netemeyer ve arkadaşlarının (1996) oluşturduğu ölçekte işin aileye, ailenin de işe olan müdahalesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Vatansever (2008), iş ve

ailenin bireysel yaşam ile etkileşimini de göz önüne alarak, ölçeğe 2 alt boyut daha eklemiştir. Yaşam alanları müdahale ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin bilgiler şöyledir:

1. İş-aile müdahalesi: 5 sorudan oluşmaktadır. Bunlar; ölçekteki 1, 3, 5, 7. ve 9. ifadelerdir. “İşimin talepleri ev ve aile hayatımı kısıtlıyor.” ifadesi bu alt boyutta yer alan ifadelerden birisidir.
2. İş-bireysel yaşam müdahalesi: 5 sorudan oluşmaktadır. Bunlar; ölçekteki 2, 4, 6, 8. ve 10. ifadelerdir. “İşimin talepleri birey olarak yapmak istediklerimi kısıtlıyor.” ifadesi bu alt boyutta yer alan ifadelerden birisidir.
3. Aile-iş müdahalesi: 5 sorudan oluşmaktadır. Bunlar; ölçekteki 11, 13, 15, 17. ve 19. ifadelerdir. “Aile sorumluluklarım iş hayatımı kısıtlıyor.” ifadesi bu alt boyutta yer alan ifadelerden birisidir.
4. Aile-bireysel yaşam müdahalesi: 5 sorudan oluşmaktadır. Bunlar; ölçekteki 12, 14, 16, 18. ve 20. ifadelerdir. Bu alt boyutta yer alan ifadelere ise “Ailemin beklentileri kendim için ve arkadaşlarımla yapmak istediklerimi kısıtlıyor.” ifadesi örnek olarak verilebilir.

Yaşam alanları müdahale ölçeği 6’lı likert tipi ölçektir. Cevaplar 1= Hiçbir zaman ve 6= Her zaman aralığında değişmektedir. Orijinalinde ölçekteki bütün ifadeler olumsuzdur ancak bu araştırma kapsamında sorular ters kodlanmıştır ve alınan yüksek puanlar yaşam alanlarında müdahale olmadığını ve dengeye eğilim olduğunu göstermektedir.

Veri toplama araçlarına ilişkin özet bilgiler Tablo 5’te verilmiştir:

Tablo 5
Araştırmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Ölçek	Ölçeği Geliştiren	Toplam madde sayısı	Güvenilirlik katsayısı (α)	Türkçeye uyarlayan
Genel Denge Algısı	Vatansever, 2008	4	.797	
İş-İş Dışı Yaşam Dengesi	Vatansever, 2008	20	.941	
Çalışmaya Tutkunluk (UWES-17)	Schaufeli ve arkadaşları, 2002	17	Canlılık= .79 Adanma= .89 Yoğunlaşma= .72	Şahin, 2016
Görev ve Bağlamsal Performans	Goodman ve Svyantek, 1999	25	Bağlamsal= .89 Görev= .93	Şahin, 2016

6.4. Veri Toplama Süreci ve Pilot Uygulama

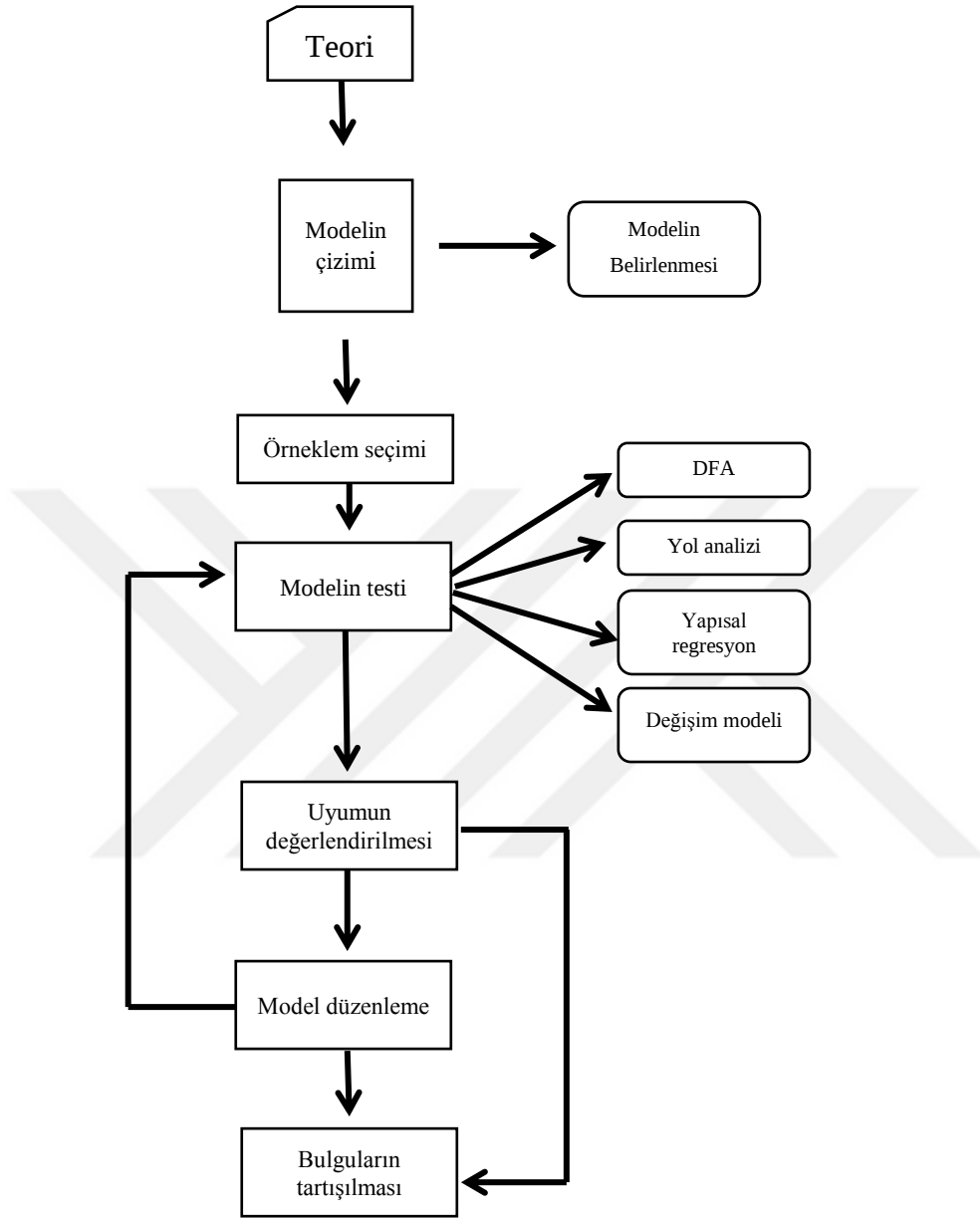
Veri toplama aracı olarak iki anket formu (çalışanlara ve yöneticilere yönelik) oluşturulmuş ve sonrasında pilot çalışma yapılarak anket formlarının son hali verilmiştir. Pilot uygulama Kırklareli Üniversitesi Kavaklı Kampusu'nda görev yapan idari personeller ile yapılmıştır. Öncelikle Üniversite Yönetimi'nden pilot çalışmanın yapılabilmesi için gerekli izin alınmıştır (Ek 3). Kavaklı Kampusunda görev yapan 6 yönetici ve 33 idari personel ile gerçekleştirilen pilot çalışma sonucunda ölçek sorularında bazı değişiklikler yapılmıştır. Özellikle yöneticilerden gelen geri bildirimler üzerine performans değerlendirme esnasında karmaşaya neden olduğu için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan görev ve bağlamsal performans ölçeğindeki ters sorular, olumlu ifadeye çevrilmiştir.

Pilot araştırma sonrasında; İstanbul Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı hastanelerde araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden Etik Kurul Onayı alınmıştır (Ek 4). Etik Kurul Onayı ile birlikte Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği'nden araştırma için gerekli izin alınmıştır (Ek 5).

Anket formları, araştırmacı tarafından dağıtılmış ve toplanmıştır. Hastanelerdeki servis sorumluları ve sağlık personelleri ile yüz yüze görüşme yapılarak, araştırma hakkında bilgi verilmiş ve anket formunun nasıl doldurulacağı detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Daha sonra da her serviste araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllülerin isimleri ve anket numaraları küçük bir not kâğıdına yazılarak, söz konusu kâğıt bir üst yöneticisine verilmiştir. Yönetici hangi astını değerlendirecek ise anket formuna ilgili astın anket numarasını yazmış ve söz konusu not kâğıdını imha etmiştir. Böylece yönetici ve astın verileri birleştirilmiştir. Verilerin gizliliğini sağlamak için hem yöneticiye hem de astlara kapalı zarf verilmiş ve katılımcılar anket formunu kapalı zarfla araştırmacıya teslim etmişlerdir. Toplam 598 sağlık personeline anket formu dağıtılmış, 502 anket formu toplanmıştır. Geri dönüş oranı %84'tür. 502 anket formundan 487 anket formu, ölçek soruları eksiksiz cevaplandığı için araştırmaya dâhil edilmiştir. Veri toplama süreci 9 Mayıs – 8 Temmuz 2016 arasında gerçekleştirilmiştir.

6.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. AMOS (Analysis of Moment Structures) programı bir Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) programıdır (Arbuckle, 1997). Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Modeling; SEM), teoriye dayalı olarak oluşturulan bir modeldeki gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenlerin arasındaki nedensel ilişkilerden yola çıkarak modeli test eden, bu nedenle de sosyal bilimlerde sıkça kullanılan bir istatistiksel yöntemdir (Bryne, 2010; Akt: Meydan ve Şeşen, 2015, s. 5). Aslında bu yöntem varyans, kovaryans analizleri, faktör analizi ve çoklu regresyon gibi analizlerin birleşmesiyle meydana gelen çok değişkenli bir yöntemdir (Dursun ve Kocagöz, 2010, s. 3). Bir yapısal eşitlik modelinin oluşturulması ve sonuçların yorumlanmasına kadar geçen süreç Şekil 7'de gösterilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 19):



Şekil 7: Bir Yapısal Eşitlik Modelinin Oluşturulması

Kaynak: Meydan, C. H. ve H. Şeşen. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi, AMOS Uygulamaları. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık, s. 19.

Yapısal Eşitlik Modeli 4 varsayıma dayanmaktadır. Bunlardan birincisi, verilerin normal dağılıma uygun olmasıdır. Aksi halde sonuç anlamlı olmadığı halde anlamlı çıkabilir. İkinci varsayımı, değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olmasıdır. Üçüncüsü ise örneklem

büyükliğünün yeterli olmasıdır. Son varsayımı ise verilerin sürekli ölçekte ölçülmüş olmasıdır (Yılmaz ve Varol, 2015, s. 30). Araştırma verilerimizin bu 4 varsayımı sağlayıp-sağlamadığı kontrol edilmiştir:

1. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğu:

Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a (2014, s. 246) göre bir veriyi analize başlamadan önce normal dağılıma uygunluğu kontrol edilmelidir. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bunlardan birisi de veriye ait frekans dağılım tablosu ve histogramdır. Histogramlar kabaca bize verilerin normal dağılıma uygunluğu ile ilgili bilgi verir. Araştırma verilerine ait histogramlar Ek 6’da verilmiştir. Histogram grafiklerinin yanı sıra verilerin normal dağılıma uygunluğunu analiz etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değeri bakılmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan’a (2014, s. 246) göre özellikle çarpıklık değeri normallikle ilgili son derece yaralı bir parametredir. Çarpıklık ve basıklık ölçülerinin George ve Mallery (2010)’a göre +2 ile -2 arasında olması verilerin normal dağılıma uygunluğunu göstermektedir (Akt: Taştekin ve arkadaşları, 2016, s. 5). Kline (2011)’e göre çarpıklık değeri 3’ün, basıklık değeri 10’un üzerinde olmaması gerekmektedir (Akt: Yıldız, 2015, s. 72). Araştırmanın değişkenlerine ait genel ortalamalar alınmış ve normal dağılıma uygunluğu kontrol edilmiştir (Tablo 6). Araştırma verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerini incelediğimizde; iş performansı (ortalama algıya dayalı) alt boyutlarından “bağlamsal performans” boyutunda basıklık değeri 2,35 ile iş-yaşam dengesi alt boyutlarından “ailenin işe ve bireye müdahalesi” boyutunun basıklık değeri 2,05 ile 2’nin üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak Kline (2011)’e göre basıklık değeri 10’un altında olması yeterlidir. Bu iki alt boyut dışında genel olarak bütün değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri 2’nin altındadır. Dolayısıyla araştırma verileri normal dağılıma uygundur.

Tablo 6
Araştırma Değişkenlerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	N	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İş Performansı (Çalışan Algısı)	487	-1,11	1,71
Bağlamsal	487	-1,15	2,02
Görev	487	-0,88	0,81
İş Performansı (Yönetici Algısı)	487	-0,80	0,66
Bağlamsal	487	-0,94	1,29
Görev	487	-0,72	0,11
İş Performansı (Ortalama Algı)	487	-1,02	1,59
Bağlamsal	487	-1,06	2,35
Görev	487	-0,83	0,61
İş-Yaşam Dengesi	487	-0,18	0,11
Genel Denge Algısı	487	0,13	-0,38
İşin aile ve bireye müdahalesi	487	-0,36	-0,59
Ailenin işe ve bireye müdahalesi	487	-1,36	2,05
Çalışmaya Tutkunluk	487	0,29	-0,32
Canlılık	487	0,17	-0,39
Adanma	487	0,02	-0,35
Yoğunlaşma	487	0,24	-0,41

2. Değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olması:

Korelasyon analizi sonucunda; araştırmanın değişkenleri olan iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve iş performansı (çalışan, yönetici ve ortalama algıya dayalı) arasındaki ilişkiler analiz edildiğinde (Tablo 7); yalnızca iş – yaşam dengesi ile çalışan algısına dayalı bağlamsal performans arasındaki ilişki anlamlı değildir ($p>0,05$).

3. Örneklem büyüklüğünün yeterli olması:

Yapısal Eşitlik Analizi; büyük örneklemle ihtiyaç duyan bir analiz türüdür. Kline (2011)'e göre; ideal bir örneklem büyüklüğü ve parametre oranı 20:1; daha az ideal olanı ise 10:1'dir (Akt:Yılmaz ve Varol, 2015, s. 30). Hair ve arkadaşlarına (2010) göre ise minimum oran 5:1'dir (Akt: Yıldız, 2015, s. 83). Bu araştırma kapsamında 58 parametre bulunmaktadır.

Dolayısıyla minimum örneklem büyüklüğünün $65 \times 5 = 325$ olması gerekmektedir. 487 olan örneklem büyüklüğü YEM için gerekli olan minimum örneklem sayısı şartını sağlamaktadır.

Tablo 7
Araştırma Değişkenleri Arasındaki Doğrusal İlişkiler (N=487)

		1	2	3	4	5	6	7	8
1=İş-yaşam dengesi	r	1							
	p								
2=Çalışmaya tutkunluk	r	,365**	1						
	p	,000							
3=Bağlamsal Performans (Çalışan)	r	,063	,299**	1					
	p	,166	,000						
4=Bağlamsal Performans (Yönetici)	r	,092*	,108*	,221**	1				
	p	,042	,017	,000					
5=Bağlamsal Performans (Ortalama)	r	,093*	,244**	,761**	,792**	1			
	p	,041	,000	,000	,000				
6=Görev performansı (Çalışan)	r	,143**	,364**	,780**	,208**	,615**	1		
	p	,002	,000	,000	,000	,000			
7=Görev performansı (Yönetici)	r	,133**	,132**	,161**	,835**	,640**	,202**	1	
	p	,003	,004	,000	,000	,000	,000		
8=Görev performansı (Ortalama)	r	,177**	,308**	,577**	,701**	,809**	,736**	,811**	1
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Verilerin sürekli ölçekte ölçülmüş olmasıdır ki, araştırma değişkenlerinin tamamı 6 noktalı likert tipi ölçek kullanılarak ölçülmüştür.

Verilerin Yapısal Eşitlik Modeline uygunluğu test edildikten sonra oluşturulan modellerin test edilmesi gerekmektedir. Raykov ve Marcoulides'e (2006) göre; yapısal eşitlik modelleri 4 grupta toplanabilir (Akt: Meydan ve Şeşen, 2015, s. 13). Bunlar; Yol Analizi modelleri, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) modelleri, Yapısal Regresyon modelleri ve Gizil Değişken Değişim modelleridir. Her birini kısaca tanımlayacak olursak; yol analizi modelleri yalnızca gözlemlenen değişkenler kullanılarak tasarlanan modellerdir. Doğrulayıcı Faktör Analizi modelleri ise gözlemlenen bazı değişkenlerin bir gizil değişkeni oluşturup-oluşturmadığını test eden, diğer bir ifadeyle teoride var olan faktörün geçerliliğini test eden modellerdir. Yapısal regresyon modelleri ise doğrulayıcı faktör analizinin de ötesinde, gizil değişkenler arasındaki yol analizi etkilerini de inceleyen modellerdir. Son olarak Gizli değişken değişim modelleri ise zaman içerisinde meydana gelen değişimi ortaya koyan modellerdir. Bu model için verinin boylamsal olması gerekmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 13-16).

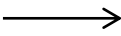
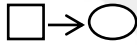
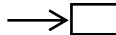
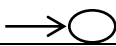
Bu araştırma kapsamında bu modellerden Doğrulayıcı Faktör Analizi modelleri ve Yapısal Regresyon modelleri oluşturulmuş ve test edilmiştir. Test edilen modellerin veriler ile uyumunu değerlendirmek amacıyla kullanılan uyum iyiliği indeksleri, normal değer aralıkları Tablo 8'de verilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37).

Tablo 8
Uyum İyiliği İndeksleri ve Normal Değer Aralıkları

Uyum Değeri	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum
P değeri	0,05 - 1	0,01 – 0,05
X ² /S.S.	0 - 3	3 - 5
RMR	0 – 0,05	0,05 – 0,08
RMSEA	0 – 0,05	0,05 – 0,08
GFI	0,95 – 1	0,90 – 0,95
NFI	0,95 – 1	0,90 – 0,95
TLI	0,95 – 1	0,90 – 0,95
CFI	0,95 – 1	0,90 – 0,95

Bir yapısal eşitlik modelinde kullanılan sembollerin ne anlama geldiği Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9
Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Semboller ve Anlamları

Şekil	Anlamı
	Daire ya da elips: Gizil değişkenleri simgeler.
	Kare ya da dikdörtgen: Gözlemlenen değişkenleri simgeler.
	Tek yönlü ok: Bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini gösterir.
	Çift yönlü ok: İki değişken arasındaki kovaryansı ya da varyansı gösterir.
	Gözlemlenen bir değişkenin, gizil bir değişken üzerindeki yol katsayısıdır.
	Gizil bir değişkenin, bir başka gizil değişken üzerindeki yol katsayısıdır.
	Gözlemlenen bir değişken ile ilgili ölçüm hatasıdır.
	Gizil bir faktörün tahminindeki artık hatasıdır.

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015, s. 11.

7. BULGULAR

Bu bölümde; öncelikle ölçeklere ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile geçerlilik ve güvenilirlik analizine ait bulgular verilecektir. Ardından araştırmanın değişkenlerine ait ortalamalar, standart sapma değerleri ve korelasyonlara ilişkin bulgular gösterilecektir. Son olarak ise, araştırma modelini test etmek amacıyla uygulanan yapısal eşitlik analizine ait bulgulara ve hipotez testleri sonuçlarına yer verilecektir.

7.1. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Yapısal Eşitlik Modelinde, yapıları ölçtüğü varsayılan ölçekler söz konusu yapıyı yeterince doğru ölçmüyorsa, araştırma modelini analiz etmenin bir anlamı olmayacaktır. Bu nedenle iki aşamalı olarak gerçekleştirilen YEM’de öncelikle araştırma değişkenlerine ilişkin ölçeklerin ilgili yapıları doğru ölçüp ölçmediği analiz edilir (Dursun ve Kocagöz, 2010, s. 3). Sonrasında araştırma modelinin analizi gerçekleştirilir. Ölçeklerin geçerlilik analizleri açımlayıcı ve/veya doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmaktadır. Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ölçek geliştirme çalışmalarında keşfedici olarak kullanılırken, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) literatürde var olan ve daha önce kullanılan ölçeklerin araştırmacının verileriyle geçerliliğinin tekrar analiz edilmesi amacıyla kullanılmaktadır (Çapık, 2014, s. 197). Verilerin analizi alt başlığında verilen Model Uyum İndeksleri DFA sonuçlarının değerlendirilmesinde kullanılacaktır.

Açımlayıcı Faktör Analizi, bir ölçeğin farklı örneklemelerde sahip olduğu faktör yapısını keşfetmek ve farklı örneklemelerde de aynı faktör yapısına sahip olup-olmadığını sorgulamak amacıyla kullanılan analizdir (Uyumaz ve arkadaşları, 2016, s. 662). AFA’da araştırmacının analizi gerçekleştirirken dikkat etmesi gereken bazı hususlar vardır. Öncelikle verilerin iç tutarlılığını değerlendirmek amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilir. Literatürde sıklıkla kullanılan değer Cronbach’s Alpha değeridir. Cronbach’s Alpha değerinin 0,70 ve üzerinde olması iç tutarlılığın olduğunu göstermektedir (Cronbach, 1951, s. 311). Daha sonra araştırmacının elindeki veri setinin AFA’ne uygun olup-olmadığını belirli ölçütler doğrultusunda değerlendirmesi gerekmektedir. Bu ölçütlerden birisi KMO (Kaiser-Meyer-

Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeridir. KMO değeri her bir madde veya değişken için elde edilen “Örneklem Uygunluk Ölçüsü” olarak ifade edilmektedir. Kaiser (1974, s. 35), KMO değerini 0,5- 0,7 arası orta, 0,7-0,8 arası iyi, 0,8-0,9 arası çok iyi ve 0,9 üzerini süper şeklinde sınıflamıştır. Verilerin AFA’ne uygun olup-olmadığını test eden diğer bir yöntem ise Bartlett Küresellik Testi’dir. Bu test sonucunda p değerinin 0,05’ten küçük olması gerekmektedir (Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014, s. 60). Bu değerlere bakılarak AFA için verilerin uygun olduğuna karar verildikten sonra analiz sonuçları değerlendirilmeye devam edilir. Sonrasında anti-imaj korelasyon/kovaryans matrisi değerlendirilir. Field (2005)’e göre, anti-imaj matrisindeki her bir değişken için diyagonal elemanların örneklem uygunluk ölçüsünün (Measures of Sampling Adequacy) 0,5 değerinin üzerinde olması gerekir ve bu değer altında değişkenler var ise analizden çıkarılması gerekmektedir (Akt: Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014, s. 60). AFA sonucunda faktör yüklenmelerine bağlı olarak elde edilen faktörler değerlendirilir. Eğer faktörlerin değerlendirilmesinde zorluk çekiliyorsa (aynı değişkenin birden fazla faktöre yüklenmesi, bir faktöre yığılma olması vb.) döndürme işlemi olarak tanımlanan ve faktör yüklenmelerini daha basit ve net şekilde ortaya çıkaracak olan rotasyon işlemini uygulamalıdır (Doğan ve Başokçu, 2010, s. 68).

Bu araştırma kapsamında kuramsal olarak tanımlanan ve daha önce geçerliliği kanıtlanmış olan “çalışmaya tutkunluk” ile “görev ve bağlamsal performans” ölçeklerinin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapı geçerliliğine bakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeklerin orijinal faktör yapıları ile verilerin uyum sağlamadığı tespit edildikten sonra AFA uygulanmıştır. Vatansever (2008) tarafından kullanılan “genel denge algısı” ve “yaşam alanları müdahale” ölçekleri ise bu araştırma kapsamında birleştirilerek “iş – yaşam dengesi” ölçeği olarak kullanıldığı için ilk önce Açımlayıcı Faktör Analizi ile bu ölçeğin faktör yapısına bakılmıştır. Araştırma değişkenlerine ait ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizi sonuçları alt başlıklar altında verilmiştir.

7.1.1. Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Görev ve bağlamsal performans ölçeğine ilişkin 3 veri seti bulunmaktadır. Birinci veri seti çalışan algılarına, ikincisi yöneticilerin algılarına ve üçüncüsü ise çalışan ve yönetici algılarının ortalamalarına dayanmaktadır. Öncelikle yapılan güvenirlik analizi sonucunda her veri setindeki verilerin iç tutarlılığının yüksek olduğu belirlenmiştir (Cronbach'a Alpha değerleri; birinci veri seti= 0,934, ikinci veri seti=0,97 ve üçüncü veri seti=0,954). Sonrasında Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile orijinal ölçek yapısının geçerliliği 3 veri seti ile test edilmiştir. Ancak doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 3 veri setinde de veriler ile özgün yapıya ilişkin model iyi bir uyum göstermemektedir. Tablo 10'da 3 veri setine ilişkin DFA model uyum sonuçları yer almaktadır. Bu nedenle her bir sette yer alan verilerin nasıl bir faktör yapısına sahip olduğunu belirlemek amacıyla Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis) ve Varimax Döndürme Yöntemi (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. AFA sonrasında ortaya çıkan yapı tekrar DFA ile test edilmiştir. Sonuçlar alt başlıklar altında verilmiştir.

Tablo 10
Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin Üç Veri Setine İlişkin İlk DFA Model Uyum Sonuçları

	X ² /sd	P	GFI	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI
Çalışan Algısı	4,884	0,0001	0,793	0,097	0,088	0,814	0,830	0,846
Yönetici Algısı	5,525	0,0001	0,777	0,073	0,096	0,877	0,897	0,896
Ortalama Algı	4,987	0,0001	0,785	0,776	0,090	0,860	0,862	0,884

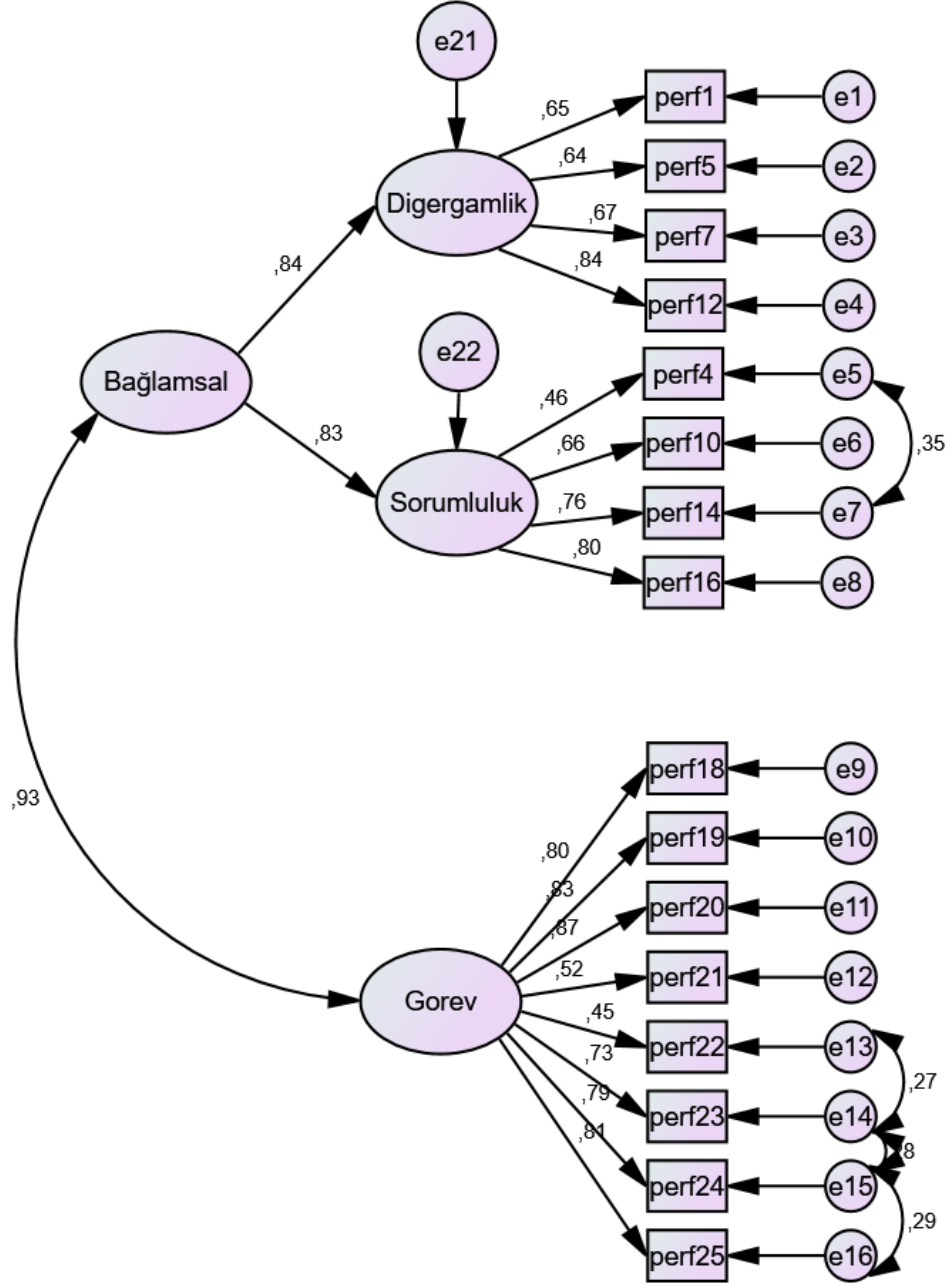
a) Çalışanların algılarına dayalı görev ve bağlamsal performans ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları

Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda; Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,947 ve Barlett Küresellik testi sonucu 0,0001 çıkmıştır. Bu değerler açımlayıcı faktör analizine verilerin uygunluğunu göstermektedir. Faktör yükleri 0,5'in altında olan 6, 8. maddeler sırasıyla tek tek silinerek analiz tekrarlanmıştır. 3. ve 15. madde orijinal ölçekte yer almayan dördüncü bir faktörde toplanmıştır. Bu nedenle her iki madde de silinerek tekrar analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda 2. 9. ve 13. maddeler orijinal ölçekteki faktöre yüklenmediği için 11. ve 17. maddeler aynı anda iki faktöre yüklendiği için silinerek analiz tekrarlanmıştır. Sonuç olarak toplam varyansın %63,475'ini açıklayan orijinal ölçeğe uygun olan üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır (Tablo 11). AFA sonucu ortaya çıkan yapı DFA ile test edilmiştir. Üç faktörlü yapıya ilişkin model iyi bir uyum göstermiştir (Şekil 8). DFA sonucu uyum indeksleri kabul edilebilir sınırlarda çıkmıştır ($\chi^2/sd=2,708$; $p=0,0001$; GFI=0,938; RMR=0,058; RMSEA= 0,06; NFI= 0,942; TLI= 0,953; CFI=0,962).

Tablo 11

Çalışan Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

FAKTÖR 1= Diğerkâmlık		
α:0,790	Açıklanan Varyans %: 19,6	Faktör Katkısı
1 İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.		,745
5 İşimin bir parçası olmasa da, bölümümdeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum.		,667
7 Arkadaşlarımın iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olurum.		,795
12 Arkadaşlarıma görevlerinde yardımcı olurum.		,706
FAKTÖR 2= Sorumluluk		
α:0,768	Açıklanan Varyans %: 20,2	Faktör Katkısı
4 Mola saatlerinin dışında mola vermem.		,772
10 İş yerinde kişisel telefon görüşmelerim ile çok zaman harcamam.		,634
14 İşte fazladan mola kullanmam.		,797
16 İşteki zamanımı gereksiz görüşmelerle harcamam.		,675
FAKTÖR 3= Görev Performansı		
α:0,895	Açıklanan Varyans %: 24,2	Faktör Katkısı
18 Bütün performans kriterlerine uygunum.		,570
19 İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.		,640
20 İşimin tüm gereklerini yerine getiririm.		,585
21 Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.		,646
22 Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.		,758
23 İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.		,777
24 Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.		,729
25 İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.		,587
Toplam Açıklanan Varyans: %64		
KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,933		
Bartlett's Test of Sphericity: 0,0001		
α:0,912		



Şekil 8: Çalışan Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA Sonucu

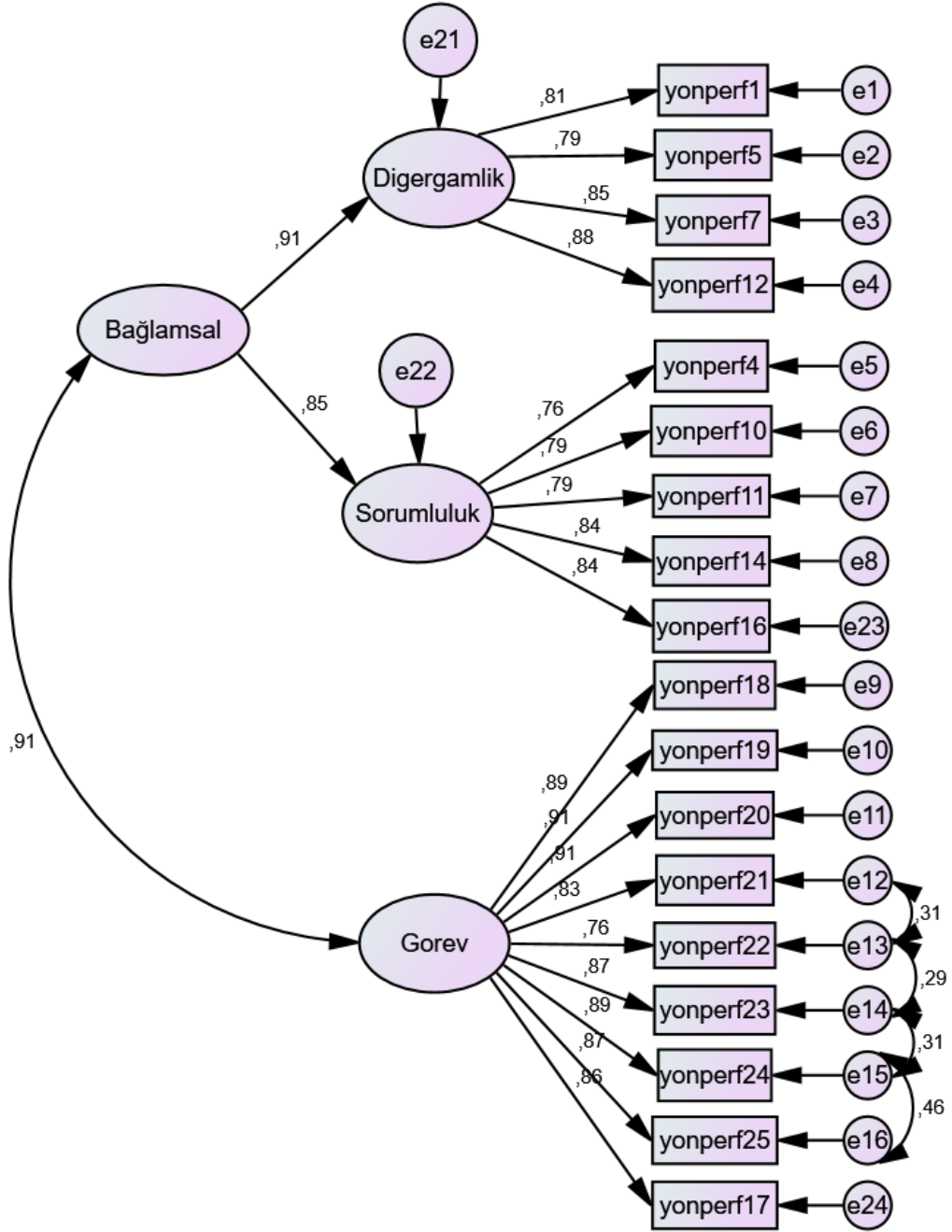
b) Yöneticilerin algılarına dayalı görev ve bağlamsal performans ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları

Öncelikle açımlayıcı faktör analizine verilerin uygunluğu test edilmiş ve KMO değeri 0,968; Bartlett's Test değeri $p=0,0001$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerler açımlayıcı faktör analizine verilerin uygunluğunu göstermektedir. Daha sonra AFA gerçekleştirilmiş ve ilk analiz sonucunda faktör yükleri 0,5'in altında olan 8. madde ve orijinal ölçekten farklı bir faktöre yüklenen ve 3. Ve 6 maddeler analizden çıkarılmıştır. Analiz tekrarlandığında 2. madde aynı anda iki faktöre yüklendiği için, 9, 13 ve 15. maddeler orijinal ölçekle uyumlu olarak alt boyutlara yüklenmediği için analizden çıkarılmıştır. Analiz tekrarlandığında 2 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktör sayısı 3 seçilerek analiz tekrarlandığında orijinal ölçekle uyumlu üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Üç faktörlü yapı, toplam varyansın %74,924'ünü açıklamaktadır. AFA'ne ilişkin sonuçlar Tablo 12'de verilmiştir. AFA sonucunda oluşan yapının geçerliliği DFA ile de test edilmiştir. DFA sonucunda model veriler ile uyumlu çıkmıştır ($X^2/sd=3,521$; $p=0,0001$; GFI=0,909; RMR= 0,036; RMSEA= 0,071; NFI= 0,953; TLI= 0,959; CFI=0,966).

Tablo 12

Yönetici Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

FAKTÖR 1: Diğerkâmlık		
α:0,901	Açıklanan Varyans %: 20,5	Faktör Katkısı
1 İş arkadaşları işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım eder.		0,81
5 İşinin bir parçası olmasa da, bölümündeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olur.		0,69
7 Arkadaşlarının iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olur.		0,76
12 Arkadaşlarına görevlerinde yardımcı olur.		0,72
FAKTÖR 2: Sorumluluk		
α:0,900	Açıklanan Varyans %: 22,5	Faktör Katkısı
4 Mola saatlerinin dışında mola vermez.		0,78
10 İş yerinde kişisel telefon görüşmeleri ile çok zaman harcamaz.		0,81
11 İşte gereksiz yere izin kullanmaz.		0,70
14 İşte fazladan mola kullanmaz.		0,75
16 İşteki zamanını gereksiz görüşmelerle harcamaz.		0,74
FAKTÖR 3: Görev Performansı		
α:0,964	Açıklanan Varyans %: 34,8	Faktör Katkısı
17 İşinin bütün amaçlarına ulaşır.		0,69
18 Bütün performans kriterlerine uygundur.		0,74
19 İşiyile ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışır.		0,75
20 İşinin tüm gereklerini yerine getirir.		0,75
21 Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilir.		0,76
22 Daha üst bir pozisyon için uygun görünmektedir.		0,84
23 İşin kapsadığı bütün alanlarda yeteneklidir. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkar.		0,85
24 Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergiler.		0,79
25 İşin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlar.		0,74
Toplam Açıklanan Varyans: %77,7		
KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,960		
Bartlett's Test of Sphericity: 0,0001		
α:0,965		



Şekil 9: Yönetici Algılarına göre Görev ve Bağlamsal Performans Ölçeğinin DFA Sonucu

c) Çalışanların ve Yöneticilerin algılarının ortalamalarına dayalı görev ve bağlamsal performans ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları

Açımlayıcı faktör analizine verilerin uygunluğu test edilmiş ve KMO değeri 0,962, Bartlett's Test değeri $p=0,0001$ olarak tespit edilmiştir. Bu değerler açımlayıcı faktör analizine verilerin uygunluğunu göstermektedir. Gerçekleştirilen ilk analiz sonucunda faktör yükleri 0,5'in altında olan 6 ve 8. maddeler silinerek analiz tekrarlanmıştır. Orijinal ölçekten farklı bir faktöre yüklenen 3 ve 15. maddeler de analizden çıkarılmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda orijinal ölçekteki boyutuna yüklenmeyen 2, 9, ve 13. maddeler de silinmiştir. Analiz tekrarlandığında orijinal ölçekle uyumlu üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Üç faktörlü yapı, toplam varyansın %71,624'ünü açıklamaktadır. AFA'ne ilişkin sonuçlar Tablo 13'te verilmiştir. AFA sonucunda oluşan yapının geçerliliği DFA ile de test edilmiştir. DFA sonucunda model veriler ile uyumlu çıkmıştır ($X^2/sd=3,720$; $p=0,0001$; RMSEA= 0,074; NFI= 0,937; TLI= 0,937; CFI=0,953).

Tablo 13
Çalışan ve Yönetici Algılarının Ortalamalarına göre Görev ve Bağlamsal Performans
Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

FAKTÖR 1: Diğerkâmlık		
α:0,868	Açıklanan Varyans %: 21,2	Faktör Katkısı
1 İş arkadaşları işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım eder.		,768
5 İşinin bir parçası olmasa da, bölümündeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olur.		,667
7 Arkadaşlarının iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olur.		,799
12 Arkadaşlarına görevlerinde yardımcı olur.		,760
FAKTÖR 2: Sorumluluk		
α:0,864	Açıklanan Varyans %: 20,6	Faktör Katkısı
4 Mola saatlerinin dışında mola vermez.		,765
10 İş yerinde kişisel telefon görüşmeleri ile çok zaman harcamaz.		,735
11 İşte gereksiz yere izin kullanmaz.		,590
14 İşte fazladan mola kullanmaz.		,792
16 İşteki zamanını gereksiz görüşmelerle harcamaz.		,711
FAKTÖR 3: Görev Performansı		
α:0,946	Açıklanan Varyans %: 30,3	Faktör Katkısı
17 İşinin bütün amaçlarına ulaşır.		,632
18 Bütün performans kriterlerine uygundur.		,693
19 İşle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışır.		,737
20 İşinin tüm gereklerini yerine getirir.		,690
21 Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilir.		,697
22 Daha üst bir pozisyon için uygun görünmektedir.		,820
23 İşin kapsadığı bütün alanlarda yeteneklidir. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkar.		,830
24 Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergiler.		,770
25 İşin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi tamamlanması gerekirken zamanda tamamlar.		,667
Toplam Açıklanan Varyans: %72,1		
KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,954		
Bartlett's Test of Sphericity: 0,0001		
α:0,952		

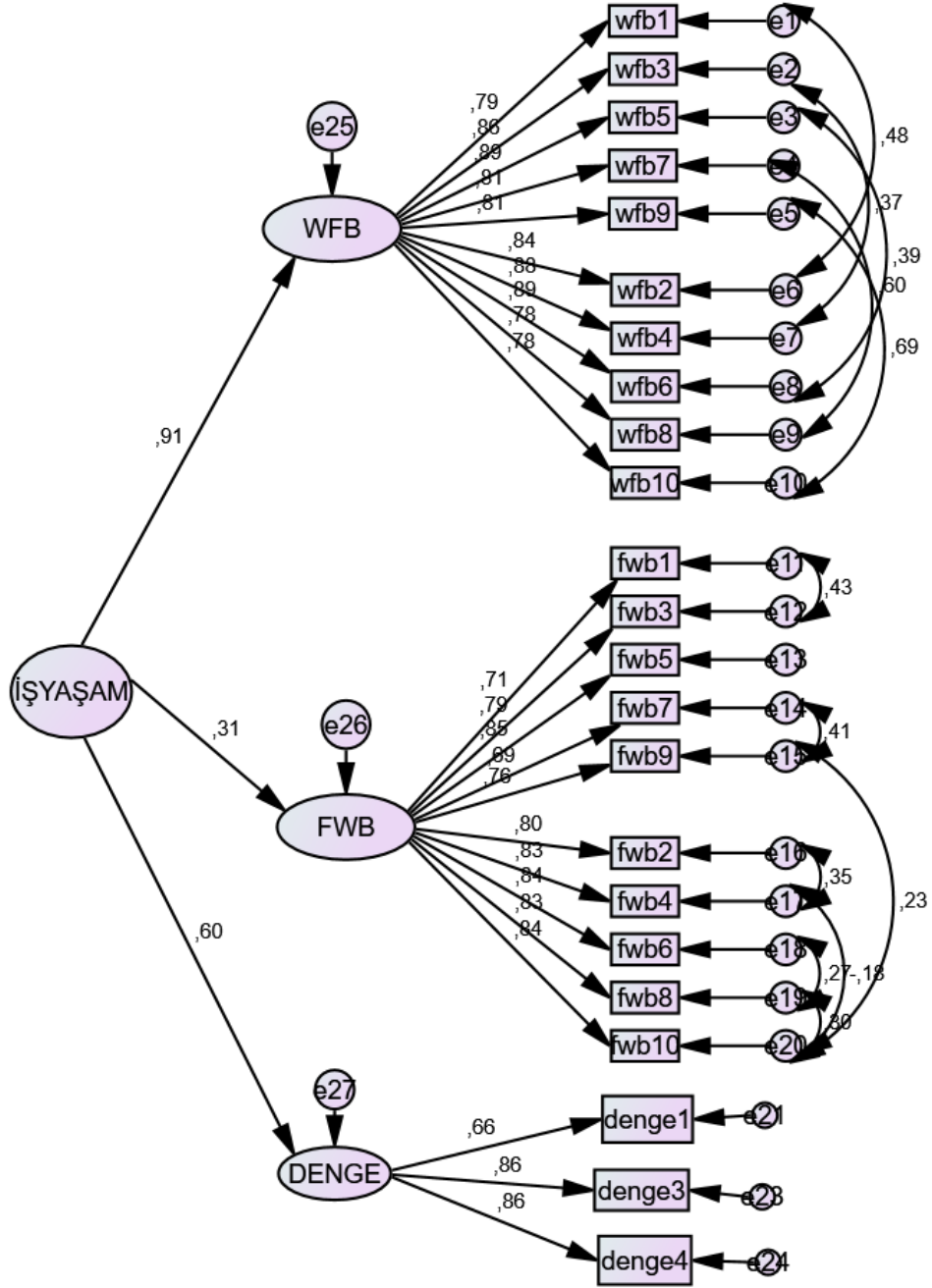
7.1.2. İş – Yaşam Dengesi Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

İş-Yaşam Dengesi boyutunu ölçmek amacıyla Vatansever (2011) tarafından oluşturulan iki ölçek kullanılmıştır. Vatansever (2011) tarafından kullanılan “genel denge algısı” ve “yaşam alanları müdahale” ölçekleri bu araştırma kapsamında birleştirilerek Açımlayıcı Faktör Analizi ile geçerliliğine bakılmıştır. Öncelikle verilerin iç tutarlılığı kontrol edilmiş ve yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,939 ile iç tutarlılık yüksek bulunmuştur. Ardından verilerin AFA’ ya uygunluğu test edilmiştir ve KMO değeri 0,926; Bartlett's Test değeri $p=0,0001$ ile uygun bulunmuştur. Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis) ve Varimax Döndürme Yöntemi (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak AFA ile ölçeğin yapısı analiz edilmiştir.

İlk analiz sonucunda genel denge algısındaki 2. maddenin faktör yükü 0,5’in altında olduğu için analizden çıkarılmıştır (aynı madde Vatansever’in (2011, s. 119) çalışmasında da genel denge algısı boyutunun iç tutarlılığını (cronbach alpha değerini) düşürdüğü için analizden çıkarılmıştır). Analiz tekrarlanmış ve ölçekteki alt boyutların orijinaline uygun olarak dağıldığı tespit edilmiştir. Yalnızca araştırma modelinde yer alan 5 alt boyut yerine 3 alt boyut ortaya çıkmıştır. Bu alt boyutlarda işin bireysel yaşama müdahalesi ve ailenin bireysel yaşama müdahalesi alt boyutlarının ortaya çıkmadığı ve ilgili soruların yaşam alanları müdahalesindeki ilgili faktörlere dağıldıkları gözlemlenmiştir. Böylece, AFA sonucunda araştırma modeli ile uyumlu üç faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapı, toplam varyansın % 73,3’ünü açıklamaktadır. AFA sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir. AFA sonrasında ortaya çıkan yapının geçerliliği DFA ile de test edilmiştir. DFA sonucunda verilerin modelle uyumunun kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür ($X^2/sd=2,789$; $p=0,0001$; $GFI=0,907$; $RMR= 0,106$; $RMSEA= 0,061$; $NFI= 0,945$; $TLI= 0,958$; $CFI=0,964$). DFA modeli Şekil 11’de verilmiştir.

Tablo 14
İş – Yaşam Dengesi Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

FAKTÖR 1: İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi		
α:0,963	Açıklanan Varyans %: 33,1	Faktör Katkısı
1. İşimin talepleri ev ve aile hayatımı kısıtlıyor.		,843
2. İşimin talepleri birey olarak yapmak istediklerimi kısıtlıyor.		,864
3. İşimin benden aldığı zaman ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.		,852
4. İşimin benden aldığı zaman birey olarak yapmak istediğim şeyleri yapabilmemi zorlaştırıyor.		,857
5. Evimde yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum, çünkü işimin talepleri çok fazla.		,860
6. Kendim için yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum, çünkü işimin talepleri çok fazla.		,873
7. İşim bende öylesine gerginlik yaratıyor ki ailevi sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.		,815
8. İşim bende öylesine gerginlik yaratıyor ki birey olarak yapmak istediğim şeyleri bile yapamaz hale geliyorum.		,786
9. İşle ilgili sorumluluklar yüzünden ailem için yaptığım programları değiştirmek zorunda kalıyorum.		,855
10. İşle ilgili sorumluluklar yüzünden kendim için ya da arkadaşlarımla birlikte yaptığım planları değiştirmek zorunda kalıyorum.		,826
FAKTÖR 2: Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi		
α:0,948	Açıklanan Varyans %: 30,3	Faktör Katkısı
1. Aile sorumluluklarım iş hayatımı kısıtlıyor.		,743
2. Ailevi sorumluluklarım bir birey olarak yapmak istediklerimi kısıtlıyor.		,814
3. Ailemin beklentileri işle ilgili çalışmalarımı kısıtlıyor.		,809
4. Ailemin beklentileri kendim için ve arkadaşlarımla yapmak istediklerimi kısıtlıyor.		,830
5. İşte yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum çünkü aile hayatımdan gelen talepler çok fazla.		,856
6. Kendi hayatım için yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum çünkü aile hayatımdan gelen talepler çok fazla.		,855
7. İşime zamanında gitmek, günlük işlerimi bitirmek, fazla mesai yapmak gibi sorumluluklarımı ailevi görevlerimden dolayı yerine getiremiyorum.		,746
8. Birey olarak yapmak istediklerimi ve arkadaşlarımla yapmak istediklerimi, ailevi görevlerimden dolayı yerine getiremiyorum.		,869
9. Aile hayatımla ilgili kaygı ve rahatsızlıklar işle ilgili görevlerimi yerine getirebilmemi engelliyor		,814
10. Aile hayatımdaki kaygılar ve rahatsızlıklar bir birey olarak yapmak istediklerimi engelliyor.		,857
FAKTÖR 3: Genel Denge Algısı		
α: 0,833	Açıklanan Varyans %: 9,9	Faktör Katkısı
1. 24 saatimi verimli ve mutlu bir şekilde değerlendirebiliyorum.		,772
3. Kendime, ilişkilerime ve sorumluluklarıma ayırdığım zaman ve kaliteden memnunum.		,849
4. Hayatımda bir denge olduğunu hissediyorum.		,807
Toplam Açıklanan Varyans: %73,3 KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,927 Bartlett's Test of Sphericity: 0,0001 α:0,936		



Not: WFB=İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi; FWB=Ailenin İş ve Bireysel Yaşama Müdahalesi; Denge=Genel Denge Algısı

Şekil 11: İş - Yaşam Dengesi Ölçeğinin DFA Sonucu

7.1.3. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Schaufeli ve arkadaşları tarafından (2002) geliştirilen çalışmaya tutkunluk ölçeği hem dünyada hem de ülkemizde oldukça sık kullanılan bir ölçektir. Bu ölçeğin İspanya'daki (Schaufeli ve arkadaşları, 2002), Finlandiya'daki (Hakanen, 2002) ve Danimarka'daki (Schaufeli ve Bakker, 2004) çalışanlar üzerinde geçerliliği test edilmiştir. Bütün araştırmacılar doğrulayıcı faktör analizi ile 3 faktörlü olarak orijinal ölçekle uyumlu sonuçlara ulaşmıştır (Akt: Bakker, Hakanen, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007, s. 275). Ölçek, ülkemizde de farklı araştırmalarda farklı örneklerle uyarlanarak kullanılmıştır (Bal, 2008; Çağlar, 2011; Erim, 2009; Eryılmaz ve Doğan, 2012; Güneşer, 2007; Kanten, 2012; Kavgacı, 2014; Öner, 2008; Özgür, 2011; Taştan, 2014; Turgut, 2011). Bu çalışmalardan bazılarında ölçeğin üç faktörlü yapısı aynen korunurken (Turgut, 2011) bazılarında özgün yapısındaki faktör yapısı korunamamıştır (Bal, 2008; Çağlar, 2011; Erim, 2009; Güneşer, 2007; Kanten, 2012; Kavgacı, 2014; Öner, 2008; Özgür, 2011).

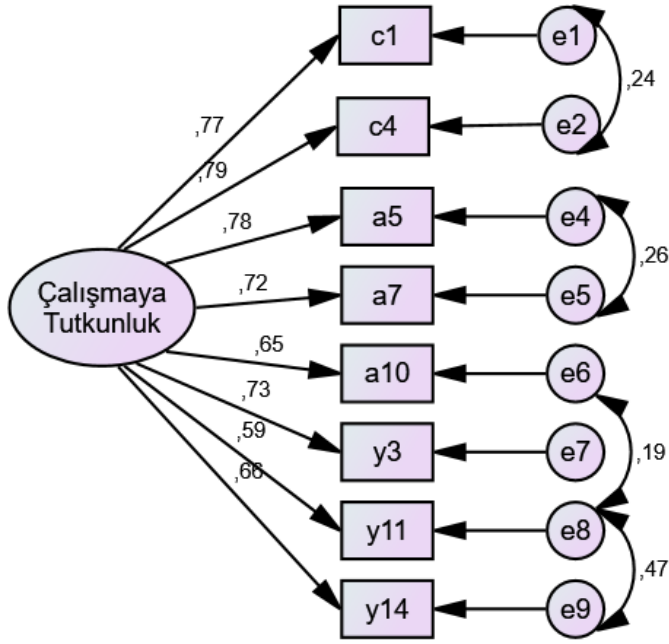
Literatürde çalışmaya tutkunluk ölçeğinin DFA ile üç faktörlü olarak geçerliliği onaylanırken, tek boyutlu olarak da geçerliliği onaylanmıştır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006). Bu araştırma kapsamında öncelikle DFA ile 3 faktörlü yapı test edilmiştir. Ancak 3 faktörlü model ile verilerin uyumlu olmadığı saptanmıştır ($\chi^2/sd=6,109$; $p=0,0001$; $GFI=0,852$; $RMR= 0,115$; $RMSEA= 0,101$; $NFI= 0,862$; $TLI= 0,851$; $CFI=0,882$). Daha sonra AFA ile ölçeğin nasıl bir faktör yapısına sahip olduğu incelenmiştir. Öncelikle verilerin iç tutarlılığı kontrol edilmiş ve yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değeri 0,929 ile iç tutarlılık yüksek bulunmuştur. Ardından verilerin AFA'ya uygunluğu test edilmiştir ve KMO değeri 0,933; Bartlett's Test değeri $p=0,0001$ ile uygun bulunmuştur. Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Analysis) ve Varimax Döndürme Yöntemi (Varimax with Kaiser Normalization Rotation Method) kullanılarak AFA ile ölçeğin yapısı analiz edilmiştir. AFA sonucunda 3 faktör ortaya çıkmış ancak bütün değişkenlerin tek faktör altında toplandığı görülmüştür. Bunun üzerine faktör sayısı bir olacak şekilde AFA ile analiz tekrar edilmiştir. Analiz sonucunda değişkenlerin tek faktöre yüklendiği tespit edilmiş, ancak toplam varyansın %47,5'ini açıkladığı görülmüştür. Bunun üzerine sırasıyla en düşük faktör yüküne sahip olan 2, 17, 6, 9, 16, 13, 8, 12. ve 15.

maddeler analizden tek tek çıkarılarak analiz tekrarlandığında ortaya çıkan 8 ifadeli ve tek boyutlu ölçeğin toplam varyansın %58,77'sini açıkladığı görülmüştür (Tablo 15).

Tablo 15
Çalışmaya Tutkunluk (UWES-17) Ölçeğinin AFA ve Güvenirlik Sonuçları

FAKTÖR 1: Çalışmaya Tutkunluk		
α: 0,899	Açıklanan Varyans %: 58,77	Faktör Katkısı
1. İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissedirim. (Canlılık 1)		,794
3. Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem. (Yoğunlaşma 3)		,752
4. İşimde kendimi canlı ve güçlü hissedirim. (Canlılık4)		,805
5. İşim bana heyecan verir. (Adanma 5)		,807
7. İşim bana ilham verir. (Adanma 7)		,781
10. Yaptığım işle gurur duyarım. (Adanma 10)		,716
11. Çalışırken adeta işime gömülürüm. (Yoğunlaşma 11)		,716
14. Çalışırken kendimi işime kaptırırım. (Yoğunlaşma 14)		,755
Toplam Açıklanan Varyans: %58,77		
KMO Measure of Sampling Adequacy: 0,933		
Bartlett's Test of Sphericity: 0,0001		
α: 0,899		

DFA sonucunda tek boyutlu 8 sorudan oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeği modelinin veriler ile çok iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir ($X^2/sd=3,553$; $p=0,0001$; $GFI=0,972$; $RMR= 0,054$; $RMSEA= 0,074$; $NFI= 0,973$; $TLI= 0,965$; $CFI=0,980$).DFA modeli Şekil 12'de verilmiştir.



Not: c=Canlılık; a=Adanma ve y=Yoğunlaşma

Şekil 12: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğinin DFA Sonucu

7.2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı Veriler ve Korelasyonlar

AFA ve DFA sonucu elde edilen ölçeklerin son hallerine ilişkin ortalamalar ve standart sapma değerleri Tablo 17’de verilmiştir. Araştırmaya katılan grubun iş performansları düzeyine bakıldığında katılımcıların özdeğerlendirmeleri ile yöneticilerinin değerlendirmeleri arasında çok farklılık olmadığı görülmektedir. İş performansı ortalama olarak $4,86 \pm 0,61$ ile iyi düzeydedir. Bağlamsal performans düzeyini incelediğimizde; katılımcıların özdeğerlendirmelerinin $4,94 \pm 0,78$; yöneticilerinin değerlendirmelerinin ise $4,96 \pm 0,79$ olduğu tespit edilmiştir. Görev performansı düzeyini incelediğimizde ise katılımcıların özdeğerlendirmelerinin $4,84 \pm 0,88$; yöneticilerinin değerlendirmelerinin ise $4,72 \pm 0,96$ olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların özdeğerlendirmesi ile yöneticilerin değerlendirmeleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup-olmadığı İlişkili Grup T-Test aracılığı ile analiz edilmiştir. Özdeğerlendirme sonuçlarına ve yönetici değerlendirmelerine göre bağlamsal performansın anlamlı olarak farklılaşmadığı ($p > 0,05$) ancak görev performansının anlamlı olarak farklılaştığı ($p < 0,05$) tespit edilmiştir (Tablo 16).

Tablo 16
Görev ve Bağlamsal Performansın Özdeğerlendirme ve Yönetici Dğerlendirmelerine
Göre Farklılaşma Durumu

	Ort.	SS	t	df	p
Bağlamsal Performans (Özdeğerlendirme)	4,94	0,78	-,580	487	,562
Bağlamsal Performans (Yöneticinin değerdendirmesi)	4,96	0,79			
Görev Performansı (Özdeğerlendirme)	4,84	0,84	2,427	487	,016
Görev Performansı (Yöneticinin değerdendirmesi)	4,72	0,96			

İş-yaşam dengesi düzeyine bakıldığında genel ortalamanın $4,04 \pm 0,89$ olduğu, alt boyutlardan genel denge algısının $3,21 \pm 1,29$ ile biraz daha düşük iken, işin aile ve bireyin hayatına müdahalesinin $(3,91 \pm 1,29)$ ailenin iş ve bireyin hayatına müdahalesinden $(5,01 \pm 0,89)$ daha fazla ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir (yaşam alanlarına müdahale alt boyutu puanlamasında 1=müdahalenin yüksek olduğunu; 6=müdahalenin olmadığını göstermektedir). Çalışmaya tutkunluk düzeyinin ise $3,77 \pm 1,05$ ile orta düzeyde olduğu ve genel denge algısı ile işin aile ve bireyin hayatına müdahalesi boyutlarının düzeyine yakın olduğu görülmektedir (Tablo 17).

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları ise Tablo 18’de yer almaktadır. Tablo 18’i incelediğimizde; özdeğerlendirmeye dayalı bağlamsal performans ile yönetici değerdendirmesine dayalı bağlamsal performans arasında ($r=0,195$, $p<0,01$) ve özdeğerlendirmeye dayalı görev performansı ile yönetici değerdendirmesine dayalı görev performansı arasında ($r=0,206$, $p<0,01$) zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak bütün araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri incelediğimizde ise bağlamsal performans dışındaki diğer değişkenlerin aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Yapısal eşitlik analizi modelinde değişkenler arasında doğrusal ilişkiler olduğu varsayılmaktadır. Ancak araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans arasında 3 veri setinde de anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma modelinin test edileceği yapısal eşitlik analizinde bağlamsal performans boyutu analize dâhil edilmeyecektir.

Araştırma hipotezlerinden bağlamsal performansla ilgili olan a grubundaki 1.1a ile 5.3a arasında yer alan tüm hipotezler bu bulgu sonucunda reddedilmiştir.

Tablo17
Değişkenlere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=487)

Değişkenler	ORT	SS
İş Performansı (Çalışan Algısı)	4,89	0,74
	Diğerkâmlık	5,08
	Sorumluluk	4,79
Bağlamsal	4,94	0,78
Görev	4,84	0,84
İş Performansı (Yönetici Algısı)	4,84	0,82
	Diğerkâmlık	5,03
	Sorumluluk	4,90
Bağlamsal	4,96	0,79
Görev	4,72	0,96
İş Performansı (Ortalama Algı)	4,87	0,61
	Diğerkâmlık	5,05
	Sorumluluk	4,85
Bağlamsal	4,95	0,60
Görev	4,76	0,69
İş-Yaşam Dengesi	4,04	0,87
Genel Denge Algısı	3,20	1,27
İşin aile ve bireysel yaşama müdahalesi	3,90	1,27
Ailenin işe ve bireysel yaşama müdahalesi	5,01	0,97
Çalışmaya Tutkunluk	3,76	1,03

Not: İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi ve Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi alt boyutlarında; 1=müdahalenin yüksek olduğunu; 6=müdahalenin olmadığını göstermektedir.

Tablo 18
Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri

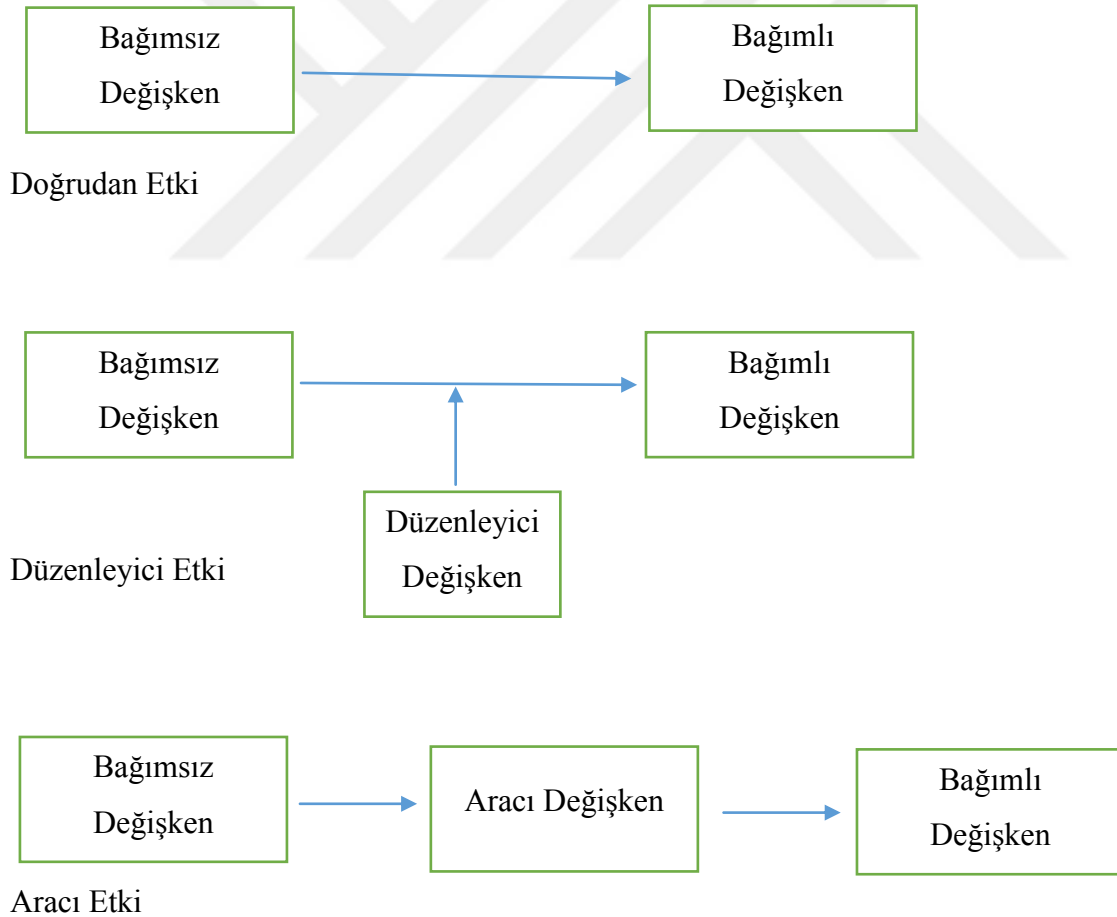
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Bağlamsal performans (Çalışan)	1										
2	Görev Performansı (Çalışan)	,687**	1									
3	Bağlamsal performans (Yönetici)	,195**	,189**	1								
4	Görev Performansı (Yönetici)	,137**	,206**	,791**	1							
5	Bağlamsal performans (Ortalama)	,760**	,569**	,782**	,608**	1						
6	Görev Performansı (Ortalama)	,513**	,735**	,660**	,811**	,765**	1					
7	Genel Denge algısı	,007	,133**	,045	,094*	,032	,154**	1				
8	İşin Aileye Müdahalesi	-,071	,077	,087	,156**	,012	,160**	,519**	1			
9	Ailenin İşe Müdahalesi	,143**	,091*	-,001	,034	,096*	,081	,088	,295**	1		
10	İş - Yaşam Dengesi (Genel ort.)	,022	,136**	,064	,135**	,057	,184**	,774**	,850**	,558**	1	
11	Çalışmaya Tutkunluk	,198**	,321**	,086	,140**	,181**	,300**	,394**	,320**	,133**	,398**	1

**p<0.01;

*p<0.05

7.3. İş-Yaşam Dengesi ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolünün Test Edilmesi

Sosyal bilimlerde araştırmacılar, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla ilişkisel analizleri kullanmaktadırlar. Bu analizlerde değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamak amacıyla aracı ve düzenleyici etkilere de yer verilmektedir. Baron ve Kenny (1986), düzenleyici ve aracı etkilerin sıklıkla karıştırıldığını belirtmişlerdir. Düzenleyici etki; “bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki maksimum etkinliği olarak tanımlarken; aracı değişkeni bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkinin üretkenliği olarak tanımlamışlardır” (Akt: Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013, s. 14). Şekil 13’te doğrudan etki, düzenleyici etki ve aracı etki gösterilmektedir:

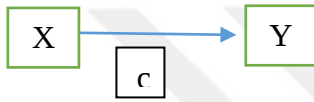


Şekil 13: Doğrudan Etki, Düzenleyici Etki ve Aracı Etki

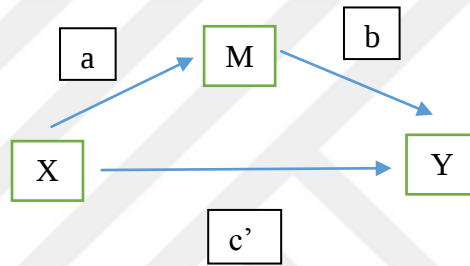
Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı rolünden söz edebilmek için, aşağıdaki koşulların var olması gerektiğini belirtmektedir (Yürür ve Keser, 2011, s. 178-179).

- Bağımsız değişkendeki değişme, aracı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişkendeki değişme, bağımlı değişkende değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır.

Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna, sıfır olmaması ise, başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir.



Şekil 14: Doğrudan Etki Modeli



Şekil 15: Temel Aracılık Modeli

Temel aracılık modelinin en önemli özelliği modelde aracı değişkenin bir tane olmasıdır. Şekil 14'te X bağımsız değişkeni ile Y bağımlı değişkeni arasında nedensel bir ilişki süreci gösterilmektedir. X 'in Y üzerindeki toplam etkisi c ile gösterilmiştir. Şekil 15'te ise aracılık etkisi gösteren M değişkeninin bağımsız değişken üzerindeki nedensellik etkisi a ile bağımlı değişken üzerindeki nedensellik etkisi ise b ile gösterilmektedir. X 'in Y üzerindeki aracı değişkenin kontrolündeki etkisi ise c' ile gösterilmektedir. Nedensellik analizinde c' nün etkisi X 'in Y üzerindeki c ile gösterilen etkisinden farklılaşması ve bu etkinin bir bölümünün aracı değişken tarafından paylaşılması olarak yorumlanmaktadır. Burada X 'in Y üzerinde aracı değişkenin de etkisinin alındığı dolaylı etkisi ise a ve b ile gösterilmektedir. Nedensellik analizinde X 'in Y üzerinde M aracı değişkenin katkısı ile hesaplanacak dolaylı etki a ve b yollarından elde edilecek katsayılar ile yapılmaktadır. X 'in Y üzerindeki toplam etkisi doğrudan ve dolaylı etkilerin toplamına eşit olacaktır. Yani bu durum (1) no.lu eşitlikte görüldüğü şekilde matematiksel olarak ifade edilebilir (Burmaoğlu, Polat ve Meydan, 2013, s. 17):

$$(1) \quad c = c' + a.b$$

(1) nolu eşitlikten yola çıkılarak dolaylı etki (2) no.lu eşitlikteki gibi hesaplanabilecektir:

$$(2) \quad a.b = c - c'$$

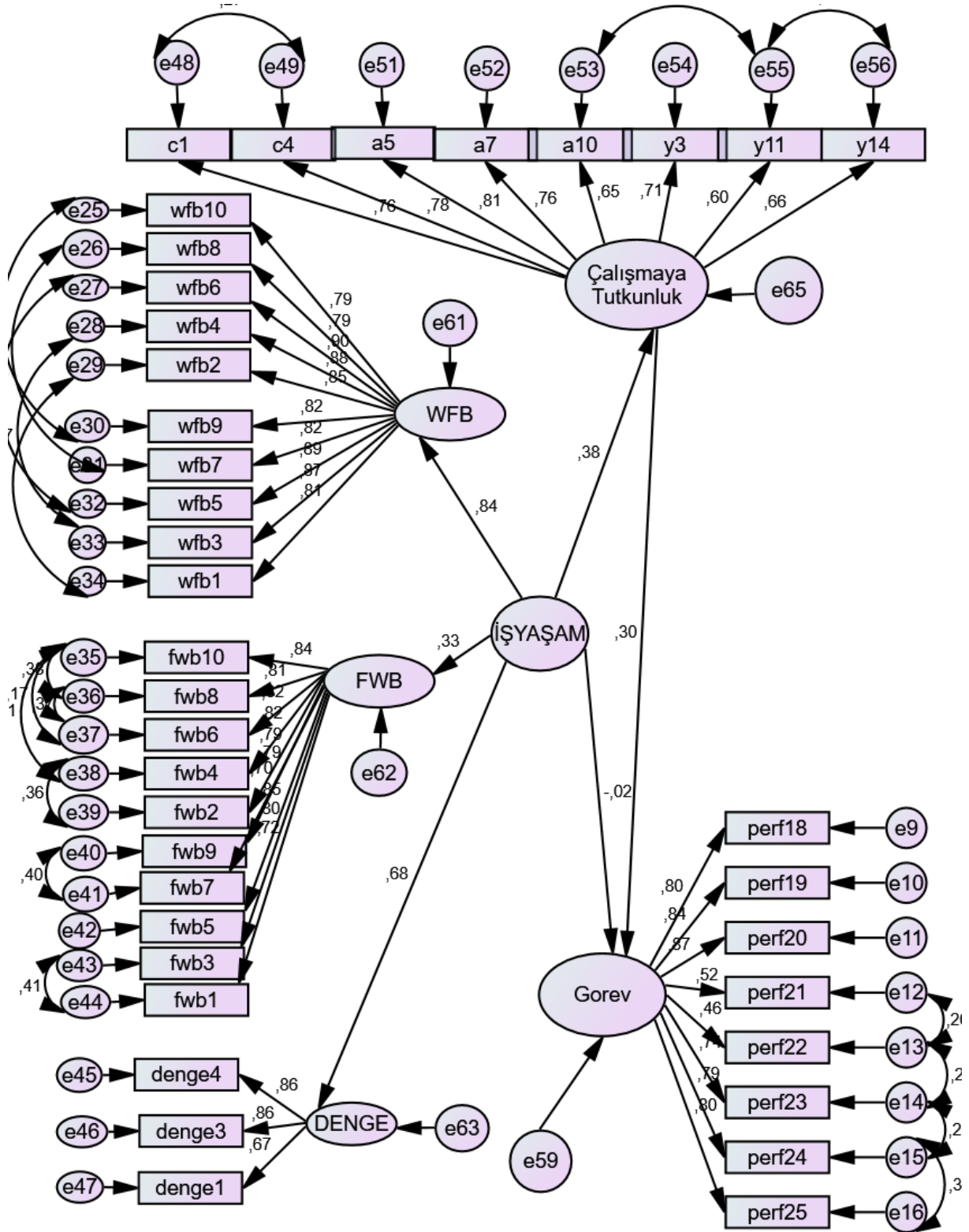
Aracılık etkilerinin anlamlılığını test etmek için literatürde 14 ayrı aracılık test etme yöntemi bulunmaktadır (Şimşek, 2007, s.25). Bu araştırmada literatürde oldukça sık kullanılan ve en güvenilir sonuçlar ürettiği belirlenen Sobel testi kullanılmıştır (Sobel, 1982). Sobel testinin kullanımı için Soper (2016) tarafından geliştirilen ve web sayfasında kullanıma açık olan Free Statistics Calculator (<http://www.danielsoper.com/statcalc>) programı kullanılmıştır.

Öncelikle çalışmaya tutkunluğun iş – yaşam dengesi ile göre performansı arasındaki ilişkide aracı rolü etkisi 3 model ile de test edilmiştir. Birinci modelde çalışan algısına dayalı görev performansı ile, ikinci modelde yönetici algısına dayalı görev performansı ile üçüncü modelde ise çalışan ve yönetici algılarının ortalamasına dayalı görev performansı ile analiz yapılmıştır. Üç modele ait uyum indeksleri Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19
Üç Modele Ait Model Uyum Sonuçları

		X ² /sd	P	GFI	RMR	RMSEA	NFI	TLI	CFI
Model 1	Çalışan Algısı	2,225	0,0001	0,863	0,102	0,051	0,907	0,942	0,947
Model 2	Yönetici Algısı	1,937	0,0001	0,879	0,085	0,045	0,926	0,959	0,963
Model3	Ortalama Algı	2,089	0,0001	0,867	0,088	0,047	0,916	0,950	0,954

Model 1’in uyum indekslerine baktığımızda GFI ve RMR sonuçlarının modeli desteklemediğini görmekteyiz. Ancak tablodaki diğer uyum indekslerine göre model kabul edilebilir uyuma sahiptir.



Şekil 16: Çalışan Algısına Dayalı Model 1

Tablo 20
Çalışan Algısına Dayalı Model 1’de Değişkenler Arası İlişkilere ait Sonuçlar

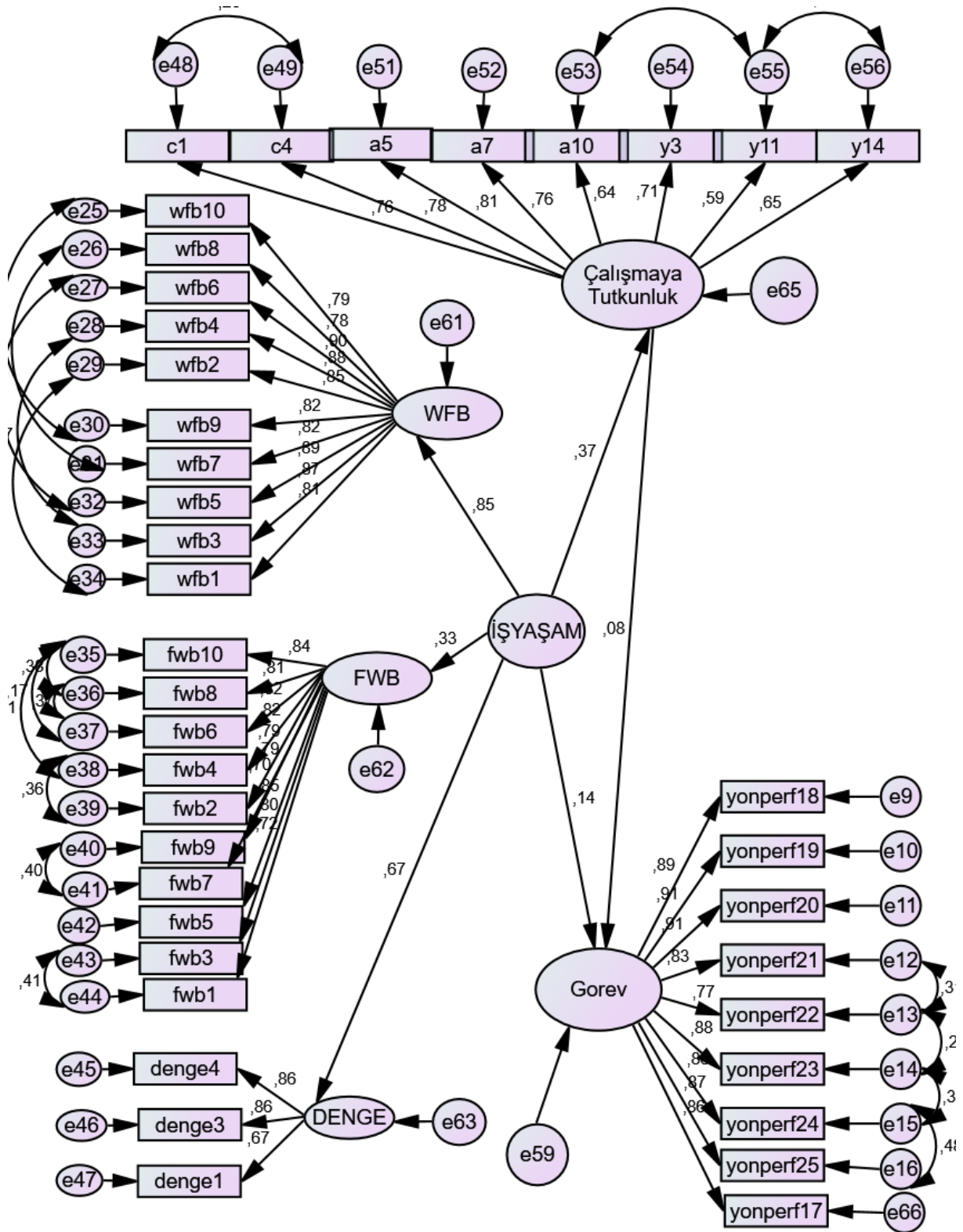
Değişkenler	R ²	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,38	0,000
Çalışmaya Tutkunluk – Görev Performansı	0,30	0,000
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	-0,02	0,721

Çalışan algısına dayalı Model 1’e ait Tablo 20 incelendiğinde, çalışmaya tutkunluğun iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide tam aracı role sahip olabileceği görülmektedir. Ancak tam aracı rolün olduğunu söyleyebilmemiz için çalışmaya tutkunluk değişkeni analizden çıkarıldığında iş- yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olması gerekmektedir. Çalışmaya tutkunluk değişkeni modelden çıkarılarak analiz tekrarlandığında iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir (R=0,08, p=0,155). Bu nedenle çalışan algısına dayalı verilerin modeli desteklemediği görülmektedir. Araştırma hipotezlerinden 1.1b, 2.1b, 3.1b, 4.1b ve 5.1b hipotezleri reddedilmiştir.

Model 2’nin uyum indekslerine baktığımızda GFI sonucunun modeli desteklemediğini görmekteyiz. Ancak Tablo 20’teki diğer uyum indekslerine göre model kabul edilebilir uyuma sahiptir. Model 2’deki değişkenler arasındaki ilişkilere baktığımızda aracı değişken olan çalışmaya tutkunluk ile bağımlı değişken görev performansı arasındaki ilişki anlamlı değildir (Tablo 21). Bu nedenle yönetici algısına dayalı verilerin modeli desteklemediği görülmektedir. Araştırma hipotezlerinden 1.2b, 2.2b, 3.2b, 4.2b ve 5.2b hipotezleri reddedilmiştir. Aracı değişken analizden çıkarılarak iş-yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkiye baktığımızda; iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır (R=0,168, p=0,001).

Tablo 21
Yönetici Algısına Dayalı Model 2’de Değişkenler Arası İlişkilere ait Sonuçlar

Değişkenler	R ²	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,37	0,000
Çalışmaya Tutkunluk – Görev Performansı	0,15	0,178
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	0,07	0,011



Şekil 17: Yönetici Algısına Dayalı Model 2

Model 3'ün uyum indekslerini incelediğimizde ise; GFI sonucunun modeli desteklemediği ancak Tablo 20'teki diğer uyum indekslerine göre modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Model 3'e ait Tablo 22 incelendiğinde ise, çalışmaya tutkunluğun iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide tam aracı role sahip olabileceği görülmektedir. Çalışmaya tutkunluk değişkeni modelden çıkarılarak analiz tekrarlandığında iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($R=0,18$; $p=0,01$). Bu bulgu da çalışmaya tutkunluğun tam aracı role sahip olabileceğini göstermektedir.

Tablo 22
Ortalama Algıya Dayalı Model 3'te Değişkenler Arası İlişkilere ait Sonuçlar

Değişkenler	R	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,38	0,0001
Çalışmaya Tutkunluk – Görev Performansı	0,25	0,0001
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	0,10	0,100

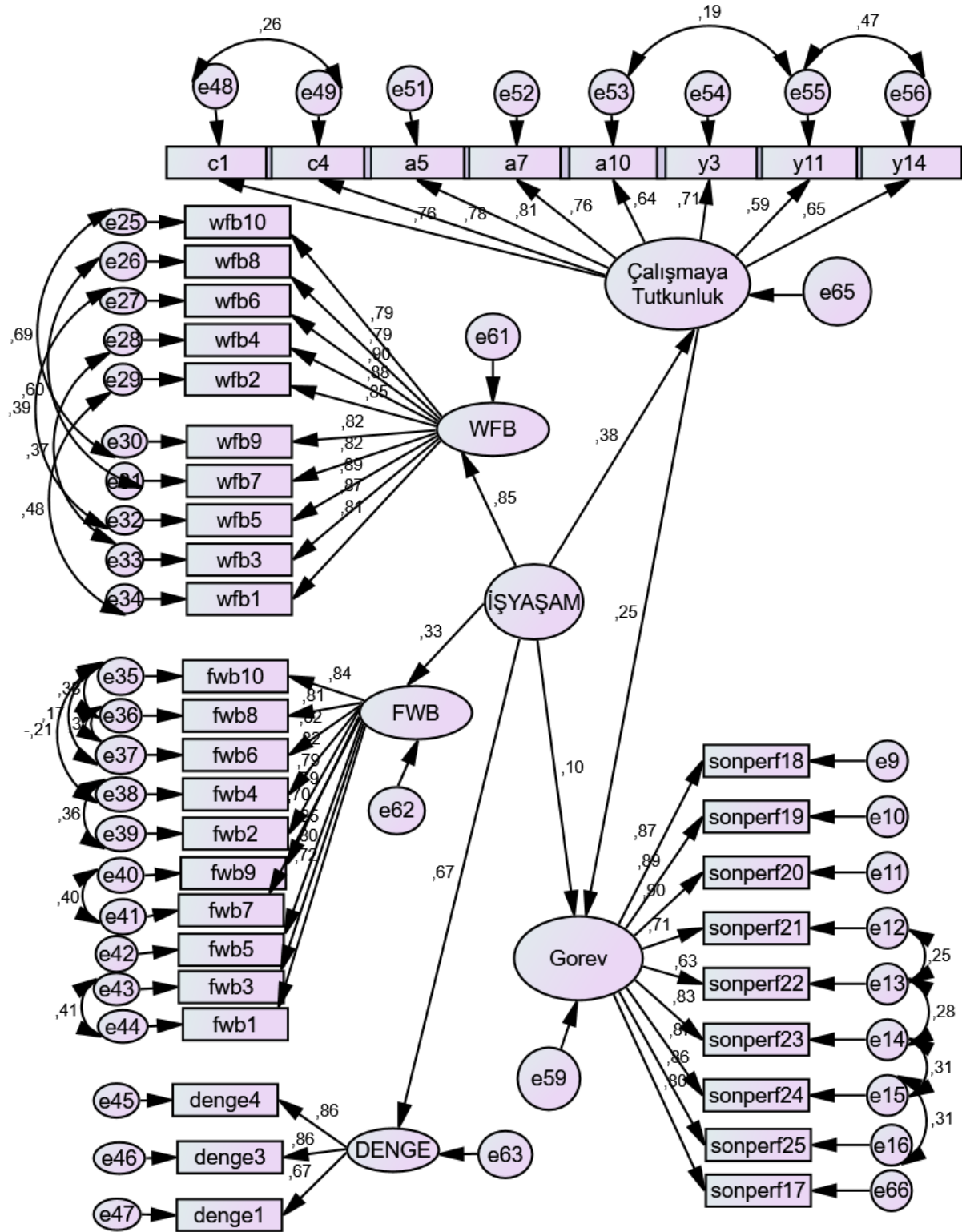
Çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin anlamlılığını test etmek için Sobel testi kullanılmıştır. Sobel testine ait sonuçlar Tablo 23'teki gibidir.

Tablo 23
Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları

Aracılık Tipi	Tam Aracılık
Sobel Z değeri	4,69920072
Anlamlılık	0,00000261
Direk etki	0,18
Dolaylı etki	0,095
Toplam etki	0,275

Sobel testi sonucunda çalışmaya tutkunluğun iş yaşam dengesi ile çalışan ve yönetici algılarının ortalamasına dayalı görev performansı arasındaki ilişkideki tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 23). Araştırma hipotezlerinden 1.3b hipotezi kabul edilmiştir. İş – yaşam dengesinin ortalama algıya dayalı görev performansı üzerindeki etkisi 0,275 ($p<0,000$) iken çalışmaya tutkunluk kontrol altına alındığında direk etkisi 0,180'e

düşmektedir. İş – yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluk aracılığıyla görev performansına dolaylı etkisi ise 0,095'tir (Tablo 23).



Şekil 18: Çalışan ve Yönetici Algısının Ortalamasına Dayalı Model 3

7.4. İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Kontrol Değişkenlerin Etkisinin Test Edilmesi

Bu başlık altında araştırmanın kontrol değişkenlerinden cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma ve vardiyalı çalışma durumunun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolüne etkisi incelenecektir. Öncelikle Bağımsız Grup T-Test aracılığıyla kontrol değişkenlerine göre araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin farklılaşma durumu tespit edilecektir. Ardından araştırma modelinin kontrol değişkenlerine göre farklılaşma durumu Multiple-Group Analyses ile AMOS 23 programı kullanılarak analiz edilecektir. Dolayısıyla, 2.1b ile 5.3b arasındaki bütün araştırma hipotezleri bu bölümde test edilecektir.

7.4.3. Cinsiyetin İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin cinsiyete göre farklılaşma durumu Bağımsız Grup T-Test ile analiz edilmiştir. Tablo 24'te görüldüğü üzere, çalışmaya tutkunluk dışındaki araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Görev performansında kadınların erkeklere oranla anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç, Aktaş ve Gürkan'ın (2015) Edirne ve İstanbul'da kamu ve özel sektör hastanelerinde çalışan 464 hemşire ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucuyla uyumludur. Aktaş ve Gürkan'ın (2015) çalışmasında da kadınların performans ortalamaları ($4,63 \pm 0,52$), erkeklerin performans ortalamasından ($4,25 \pm 0,93$) yüksek bulunmuştur. İş-yaşam dengesi ve alt boyutlarına baktığımızda ise; genel denge algısı erkeklerde kadınlara oranla anlamlı olarak daha yüksektir. İş-Aile-Birey yaşamı müdahalesinde ise, kadınlarda erkeklere oranla işin aile ve bireysel hayatı olumsuz etkilemesi daha yüksek iken, erkeklerde ise ailenin iş ve bireysel hayatı etkilemesi daha yüksektir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde işin aileye müdahalesi, ailenin işe müdahalesinden daha yüksektir. Genel olarak iş-yaşam dengesi ortalamasına baktığımızda ise; erkeklerin kadınlara oranla biraz daha yüksek iş-yaşam dengesi ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 24
Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumu

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	Levene Test p	t	p
Görev Performansı (Ortalama algı)	Kadın	370	4,82	0,65	,001	2,12	0,036
	Erkek	116	4,65	0,80			
Genel Denge Algısı	Kadın	370	3,09	1,24	,716	-3,69	0,000
	Erkek	116	3,58	1,30			
İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Kadın	370	3,84	1,24	,397	-2,06	0,04
	Erkek	116	4,11	1,33			
Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Kadın	370	5,07	0,91	,133	2,28	0,023
	Erkek	116	4,83	1,11			
İş - Yaşam Dengesi (Genel Ortalaması)	Kadın	370	4,00	0,84	,068	-1,94	0,05
	Erkek	116	4,17	0,94			
Çalışmaya Tutkunluk	Kadın	370	3,76	0,96	,002	-0,23	,817
	Erkek	116	3,79	1,22			

Not: İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi ve Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi alt boyutlarından alınan yüksek puanlar yaşam alanlarında müdahale olmadığını ve dengeye eğilim olduğunu göstermektedir.

Araştırma hipotezlerinden 2.3b nolu hipotezi yani Model 3'ün cinsiyete göre farklılaşma durumunu AMOS 23 programını kullanarak Multiple-Group Analysis ile test ettiğimizde; Model 3'ün cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir (DF=40; $X^2=61,515$; $p=0,016$). Dolayısıyla araştırmanın 2.3b nolu hipotezi kabul edilmiştir.

Model 3'e ait değişkenler arasındaki ilişkilerin kadın ve erkek gruplarındaki değerleri Tablo 25'te verilmiştir. Kadınlarda; çalışmaya tutkunluğun iş- yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide aracı rolü olabileceği görülmektedir. Ancak erkeklerde çalışmaya tutkunluğun görev performansı üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Model 3'ün, erkek örnekleminde geçerli olmadığı tespit edilmiştir.

Kadın örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü test etmek amacıyla çalışmaya tutkunluk değişkeni modelden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda kadınlarda iş – yaşam dengesinin görev performansı üzerindeki direk etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($R^2=0,11$; $p=0,05$).

Tablo 25
Cinsiyete Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler

	Kadın		Erkek	
Değişkenler arası ilişkiler	R²	p	R²	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,30	0,000	0,55	0,000
Çalışmaya Tutkunluk – Görev Performansı	0,26	0,000	0,38	0,670
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	0,04	0,487	0,05	0,008

Yapılan analizler sonucunda kadın örnekleme çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracı rolünün olabileceği görülmektedir. Çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolünün anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi kullanılmıştır. Sobel testine ait sonuçlar Tablo 26'daki gibidir. Sobel testi sonucunda kadın örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 26).

Tablo 26
Kadın Örneklem Üzerinde Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları

Aracılık Tipi	Tam Aracılık
Sobel Z değeri	3,96889470
Anlamlılık	0,00007221
Direk etki	0,11
Dolaylı etki	0,078
Toplam etki	0,188

7.4.4. Medeni Durumun İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin medeni duruma göre farklılaşıp-farklılaşmadığı Bağımsız Grup T-Test ile analiz edilmiştir. Tablo 27’de görüldüğü üzere, ailenin işe ve bireysel yaşama müdahalesi dışındaki araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Görev performansında bekârolanlarnevli olanlara oranla anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi ve alt boyutlarına baktığımızda ise; genel denge algısı evli olanlarda bekâr olanlara oranla anlamlı olarak daha yüksektir. İş-Aile-Bireysel yaşam müdahalesinde ise, bekârolanların evli olanlara oranla işin aile ve bireysel hayatı daha olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ortalamasına baktığımızda ise; evli olanların biraz daha yüksek iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 27
Araştırma Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumu

					Levene Test		
Medeni Durum		N	Ort.	SS	p	t	p
Görev Performansı (Ortalama algı)	Bekâr	262	4,70	0,69	,311	-2,94	0,003
	Evli	223	4,88	0,67			
Genel Denge Algısı	Bekâr	262	3,06	1,23	,376	-2,58	0,010
	Evli	223	3,36	1,30			
İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Bekâr	262	3,73	1,31	,087	-3,21	0,001
	Evli	223	4,10	1,18			
Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Bekâr	262	5,09	0,95	,978	1,88	0,06
	Evli	223	4,92	0,98			
İş - Yaşam Dengesi (Genel Ortalaması)	Bekâr	262	3,96	0,87	,710	-2,11	0,036
	Evli	223	4,13	0,86			
Çalışmaya Tutkunluk	Bekâr	262	3,62	0,96	,009	-3,54	0,000
	Evli	223	3,95	1,08			

Not:İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi ve Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi alt boyutlarında;1=müdahalenin yüksek olduğunu; 6=müdahalenin olmadığını göstermektedir.

Çalışan ve yönetici algılarının ortalamasına dayalı Model 3'ün medeni duruma göre farklılaşma durumunu AMOS 23 programını kullanarak Multiple-Group Analysis ile test ettiğimizde; Model 3'ün medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir (DF=40; $X^2=57,582$; $p=0,035$). Dolayısıyla araştırmanın 3.3b nolu hipotezi de kabul edilmiştir.

Model 3'e ait değişkenler arasındaki ilişkilerin bekâr ve evli gruplardaki değerleri Tablo 28'de verilmiştir. Her iki grupta da; çalışmaya tutkunluğun iş- yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide aracı rolü olabileceği görülmektedir. Ancak evlilerde iş- yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluğa etkisinin bekârlara oranla daha az olduğu görülmektedir.

Evli ve Bekâr örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü test etmek amacıyla çalışmaya tutkunluk değişkeni modelden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda yalnızca bekârlarda iş – yaşam dengesinin görev performansı üzerindeki direk etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır (Bekârlarda: $R^2=0,17$; $p=0,02$ ve Evlilerde: $R^2=0,11$; $p=0,121$).

Tablo 28
Medeni Duruma Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler

	Bekâr		Evli	
Değişkenler arası ilişkiler	R^2	p	R^2	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,44	0,000	0,19	0,014
Çalışmaya tutkunluk – Görev Performansı	0,23	0,003	0,23	0,001
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	0,07	0,373	0,08	0,284

Bekâr örneklemde çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolünün anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi kullanılmıştır. Sobel testine ait sonuçlar Tablo 29'daki gibidir. Sobel testi sonucunda bekâr örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 29
Bekâr Örneklem Üzerinde Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları

Aracılık Tipi	Tam Aracılık
Sobel Z değeri	3,18297655
Anlamlılık	0,00145769
Direk etki	0,17
Dolaylı etki	0,10
Toplam etki	0,27

7.4.5. Çocuk Sahibi Olma Durumun İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin çocuk sahibi olma duruma göre farklılaşıp-farklılaşmadığı Bağımsız Grup T-Test ile analiz edilmiştir. Tablo 30’da görüldüğü üzere, iş-yaşam dengesi dışındaki araştırma değişkenlerinin çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Görev performansında çocuk sahibi olanların olmayanlara oranla anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi ve alt boyutlarına baktığımızda ise; genel denge algısı çocuğu olanlarda olmayanlara oranla anlamlı olarak daha yüksektir. İş-Aile-Bireysel yaşam müdahalesinde ise, çocuğu olmayanlarda, olanlara oranla işin aile ve bireysel hayatı daha olumsuz etkilediği, çocuğu olanlarda ise olmayanlara oranla ailenin iş ve bireysel hayatı daha olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmaya tutkunluk düzeyine baktığımızda ise; çocuğu olanların daha yüksek ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 30
Araştırma Değişkenlerinin Çocuk Sahibi Olmaya Göre Farklılaşma Durumu

					Levene		
Çocuk Sahibi Olma		N	Ort.	SS	Test	t	p
					p		
Görev Performansı (Ortalama algı)	Var	177	4,89	0,66	,136	2,69	0,007
	Yok	309	4,71	0,70			
Genel Denge Algısı	Var	177	3,38	1,29	,645	2,29	0,023
	Yok	309	3,11	1,25			
İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Var	177	4,17	1,12	,018	3,54	0,000
	Yok	309	3,75	1,31			
Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Var	177	4,79	1,02	,175	-3,82	0,000
	Yok	309	5,13	0,91			
İş - Yaşam Dengesi (Genel Ortalaması)	Var	177	4,11	0,86	,634	1,41	0,158
	Yok	309	4,00	0,87			
Çalışmaya Tutkunluk	Var	177	3,97	1,07	,085	3,37	,001
	Yok	309	3,65	0,99			

Not: İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi ve Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi alt boyutlarında; 1=müdahalenin yüksek olduğunu; 6=müdahalenin olmadığını göstermektedir.

Çalışan ve yönetici algılarının ortalamasına dayalı Model 3'ün çocuk sahibi olma duruma göre farklılaşma durumunu AMOS 23 programını kullanarak Multiple-Group Analysis ile test ettiğimizde; Model 3'ün çocuk sahibi olma duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir (DF=40; $X^2=66,850$; $p=0,005$). Dolayısıyla araştırmanın 4.3b nolu hipotezi de kabul edilmiştir.

Model 3'e ait değişkenler arasındaki ilişkilerin çocuk sahibi olan ve olmayan gruplardaki değerleri Tablo 31'de verilmiştir. Çocuk sahibi olmayanlarda; çalışmaya tutkunluğun iş- yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide aracı rolü olabileceği görülmektedir. Ancak çocuk sahibi olanlarda iş-yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluğa etkisinin anlamsız oluğu görülmektedir.

Çocuk sahibi olmayan örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü test etmek amacıyla çalışmaya tutkunluk değişkeni modelden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Analiz sonucunda iş – yaşam dengesinin görev performansı üzerindeki direk etkisinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($R^2=0,138$; $p=0,044$).

Tablo 31
Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler

	Çocuğu Var		Çocuğu Yok	
Değişkenler arası ilişkiler	R ²	p	R ²	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,10	0,168	0,37	0,000
Çalışmaya Tutkunluk – Görev Performansı	0,26	0,001	0,22	0,001
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	0,11	0,09	0,06	0,447

Yapılan analizler sonucunda çocuk sahibi olmayan örnekleme çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracı rolünün olabileceği görülmektedir. Bu örnekleme çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolünün anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi kullanılmıştır. Sobel testine ait sonuçlar Tablo 32'deki gibidir. Sobel testi sonucunda çocuk sahibi olmayan örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 32
Çocuk Sahibi Olmayan Örneklem Üzerinde Çalışmaya Tutkunluğun İş-Yaşam Dengesi ile Ortalama Algıya Dayalı Görev Performansı Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisinin Anlamlılığına İlişkin Sobel Testi Analizi Sonuçları

Aracılık Tipi	Tam Aracılık
Sobel Z değeri	3,26537069
Anlamlılık	0,00109321
Direk etki	0,14
Dolaylı etki	0,08
Toplam etki	0,22

7.4.6. Vardiyalı Çalışma Durumunun İş-Yaşam Dengesi ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolüne Etkisinin Test Edilmesi

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin medeni duruma göre farklılaşıp-farklılaşmadığı Bağımsız Grup T-Test ile analiz edilmiştir. Tablo 33'te görüldüğü üzere, ailenin işe ve bireysel yaşama müdahalesi dışındaki araştırma değişkenlerinin vardiyalı çalışma duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Görev performansında vardiyasız çalışanların vardiyalı çalışanlara oranla anlamlı olarak daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi ve alt boyutlarına baktığımızda ise; genel denge algısı vardiyasız çalışanlarda vardiyalı çalışanlara oranla anlamlı olarak daha yüksektir. İş-Aile-Bireysel yaşam müdahalesinde ise, vardiyalı çalışanların vardiyasız çalışanlara oranla işin aile ve bireysel hayatı daha olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk ortalamasına baktığımızda ise; vardiyasız çalışanların daha yüksek iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 33
Araştırma Değişkenlerinin Vardiyalı Çalışmaya Göre Farklılaşma Durumu

					Levene		
Vardiyalı Çalışma		N	Ort.	SS	Test	t	p
					p		
Görev Performansı (Ortalama algı)	Vardiyasız	229	4,91	0,73	,338	3,94	0,000
	Vardiyalı	257	4,66	0,63			
Genel Denge Algısı	Vardiyasız	229	3,62	1,25	,225	7,22	0,000
	Vardiyalı	257	2,83	1,17			
İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Vardiyasız	229	4,37	1,20	,967	8,19	0,000
	Vardiyalı	257	3,49	1,17			
Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi	Vardiyasız	229	5,01	0,98	,845	0,00	0,997
	Vardiyalı	257	5,01	0,96			
İş - Yaşam Dengesi (Genel Ortalaması)	Vardiyasız	229	4,33	0,84	,113	7,49	0,000
	Vardiyalı	257	3,78	0,80			
Çalışmaya Tutkunluk	Vardiyasız	229	4,01	1,09	,003	4,89	0,000
	Vardiyalı	257	3,56	0,93			

Not: İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi ve Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi alt boyutlarında; 1=müdahalenin yüksek olduğunu; 6=müdahalenin olmadığını göstermektedir.

Model 3'ün vardiyalı çalışma durumuna göre farklılaşıp-farklılaşmadığını AMOS 23 programını kullanarak Multiple-Group Analysis ile test ettiğimizde; Model 3'ün vardiyalı çalışma durumuna göre anlamlı olarak **farklılaşmadığı** tespit edilmiştir (DF=40; $X^2=50,152$; $p=0,130$). Dolayısıyla araştırmanın 5.3b nolu hipotezi reddedilmiştir.

Model 3'e ait değişkenler arasındaki ilişkilerin vardiyalı ve vardiyasız çalışan gruplardaki değerleri Tablo 34'te verilmiştir. Çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide aracı rolü vardiyalı çalışma durumuna göre farklılaşmamaktadır. Her iki örnekleme de Model 3 geçerlidir.

Tablo 34
Vardiyalı Çalışma Durumuna Göre Model 3'teki Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arası ilişkiler	Vardiyalı		Vardiyasız	
	R ²	p	R ²	p
İş-Yaşam Dengesi – Çalışmaya Tutkunluk	0,24	0,000	0,29	0,000
Çalışmaya tutkunluk – Görev Performansı	0,24	0,000	0,23	0,000
İş-Yaşam Dengesi - Görev Performansı	0,03	0,486	0,04	0,486

Tablo 35'te araştırmanın kabul edilen hipotezleri yer almaktadır. Araştırma bulgularından yola çıkarak, yalnızca ortalama algıya dayalı görev performansı üzerinde iş – yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluk aracılığı ile etkili olduğunu ve bu etkinin cinsiyete, medeni duruma ve çocuk sahibi olma durumuna göre değiştiği ancak vardiyalı çalışma durumuna göre değişmediği tespit edilmiştir.

Tablo 35
Araştırmanın Kabul Edilen Hipotezleri

HİPOTEZLER	
1.3b. İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi vardır.	KABUL
2.3b. İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	KABUL
3.3b. İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	KABUL
4.3b. İş-yaşam dengesi ile görev performansı (çalışanların ve yöneticilerin algı ortalamaları) arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracı rolü etkisi çocuk sahibi olma durumuna göre farklılaşmaktadır.	KABUL

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu bölümde araştırma bulguları özetlenerek literatüre dayalı olarak tartışılacaktır. Bu araştırma ile; iş-yaşam dengesinin performansı etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolünü belirlemek amacıyla geliştirilen araştırma modeli test edilmiştir. Öncelikle araştırma değişkenlerinin ölçümlenmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan üç ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizine ait sonuçlar şöyledir:

1. İş performansı ölçeği: Goodman ve Syvntek (1999) tarafından geliştirilen 25 maddelik (16 madde bağlamsal, 9 madde görev performansı) ölçeğe yapılan AFA ve DFA sonucunda; özgün ölçekle uyumlu olarak çalışanların algısına dayalı bağlamsal performans ölçeği 8 madde, görev performansı ölçeği de 8 madde olmak üzere toplam 16 maddeden oluşmuştur. Yönetici algısı ve ortalama algıya dayalı bağlamsal ve görev performansı ölçeklerinin ise aynı faktör yapısına sahip oldukları ve bağlamsal performansın 9 maddeden, görev performansının da 9 maddeden oluştuğu tespit edilmiştir. Yönetici ve ortalama algıya dayalı bağlamsal ve görev performansı ölçeğinden farklı olarak, çalışan algısına dayalı ölçekte; bağlamsal performansta yalnızca 11. madde, görev performansında ise yalnızca 17. madde yer almamaktadır. Bunun dışındaki bütün maddeler her 3 veri setinde de aynıdır. Son olarak her 3 veri setinde de bağlamsal performans ve görev performansı ölçeğinin DFA ve güvenilirlik analizi sonucunda geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.
2. İş-Yaşam Dengesi ölçeği: Vatansever (2008) tarafından geliştirilen 24 maddelik ölçekten sadece genel denge algısı alt boyutundaki 2. madde (söz konusu madde Vatansever'in çalışmasında da güvenilirliği düşürdüğü gerekçesiyle) çıkarılmış ve üç alt boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Bu alt boyutlar "Genel Denge Algısı", "İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi" ve "Ailenin İş ve Bireysel Yaşama Müdahalesi"dir. Vatansever (2008, s. 115-119) ise çalışmasında yaşam alanları müdahalesine ilişkin 3 alt boyutlu bir yapı tespit etmiştir: "İşin iş-dışı yaşama müdahalesi", "Ailenin iş yaşamına müdahalesi" ve "Ailenin bireysel yaşama müdahalesi". Bu araştırmadaki "Genel denge algısı" ile "İşin Aile ve Bireysel Yaşama Müdahalesi" Vatansever'in (2008) çalışması ile aynıdır ancak

Vatansever'in (2008, s. 119) çalışmasında ortaya çıkan "Ailenin bireysel yaşama müdahalesi" ve "Ailenin bireysel yaşama müdahalesi" alt boyutları bu araştırmada "Ailenin İş ve Bireysel Yaşama Müdahalesi" alt boyutunda tek faktör altında toplanmıştır. İş-Yaşam dengesi ölçeğinin DFA ve güvenirlik analizi sonucunda geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3. Çalışmaya tutkunluk ölçeği: Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından oluşturulan 17 sorudan oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeği (UWES-17) bu araştırmada yapılan AFA sonucunda 8 sorudan oluşan tek faktörlü bir yapı olarak ortaya çıkmıştır. DFA ve güvenirlik analizi sonucunda tek faktörlü ölçek yapısının geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Schaufeli ve Bakker, (2004) ve Schaufeli, Bakker ve Salanova, (2006) çalışmaya tutkunluk ölçeğinin DFA ile üç faktörlü olarak geçerliliğini onaylarken, tek boyutlu olarak da geçerliliğini onaylamıştır. Ayrıca Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006); 10 ülkede toplam 14.521 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında 17 soruluk çalışmaya tutkunluk ölçeğini katılımcıların daha rahat cevaplayabilmesi için 9 soruya indirerek UWES ölçeğinin kısa formunu oluşturmuşlardır. Ölçeğin bu kısa formunun da tek boyutlu olarak kullanılabileceğini raporlamışlardır (Schaufeli, Bakker ve Salanova, 2006, s. 712). Ayrıca Hallberg ve Schaufeli (2006, s. 125), çalışmaya tutkunluk ölçeğinin alt boyutları arasında yüksek korelasyon olduğunu ve tek boyutlu bir yapıya işaret ettiğini belirtmiştir. Sonnentag (2003, s. 521); Almanya'da 147 kamu çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmasında, UWES-17 ölçeğinin AFA sonucunda açık bir faktör yapısı göstermediğini ve bu nedenle de faktör analizine tabi tutulmadan bütün ölçek maddelerinin tek boyutlu olarak kullandığını ve ortalamasının alındığını raporlamıştır. Ülkemizde gerçekleştirilen farklı araştırmalardaki çalışmaya tutkunluk ölçeğinin (UWES-17) faktör yapısına ilişkin bilgiler şöyledir (Tablo 35):

- Güneşer (2007, s. 56); 204 mavi ve beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdiği araştırmasında; çalışmaya tutkunluk ölçeğine ilişkin, 14 ifadeden oluşan 2 faktörlü ve toplam varyansın %64'ünü açıklayan bir yapı tespit etmiştir.
- Bal (2008, s. 67); 1033 beyaz yakalı çalışandan oluşan örneklemde, 16 ifadeden oluşan özgün ölçekten farklı bir faktör dağılımı gösteren 3 faktörlü, toplam varyansın %65'ini açıklayan bir yapı tespit etmiştir. Çalışmaya

tutkunluk ölçeğinin Türkiye’de özgün yapıdan farklı bir yapı gösterdiğini belirtmiştir (Bal, 2008, s. 65).

- Öner (2008, s. 36); çeşitli sektörlerden 305 çalışandan oluşan örneklemde; 15 ifadeden oluşan 2 faktörlü ve toplam varyansın %61’ini açıklayan bir yapı tespit etmiştir.
- Erim (2009, s. 179); endüstri sektöründen 289 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmasında; 10 ifadeden oluşan, 2 faktörlü ve toplam varyansın %61’ini açıklayan bir yapı tespit etmiştir.
- Turgut (2011, s. 165); çalışmaya tutkunluk ölçeğinin Türkçe’ye uyarlamasını ve geçerlilik-güvenirlilik çalışmasını yaptığı araştırmasında; hizmet sektöründen 279 çalışandan oluşan örneklemde; ölçeğin özgün yapısıyla bire bir aynı olan bir yapı tespit etmiştir. 17 ifadeden oluşan 3 faktörlü yapının toplam varyansın %62’sini açıkladığını raporlamıştır.
- Çağlar (2011, s. 79), 621 otel çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmasında 10 ifadeden oluşan 2 faktörlü ve toplam varyansın %64,5’ini açıklayan bir yapı tespit etmiştir.
- Özgür (2011, s. 71), Abhazya ve Türkiye’deki çeşitli sektörlerden 1413 çalışandan oluşan araştırmasında; 17 ifadeden oluşan 2 faktörlü ve toplam varyansın %57,5’ini açıklayan bir yapı tespit etmiştir.
- Kanten (2012, s. 208) 321 özel hastane çalışanından oluşan örneklemde 12 ifadeden oluşan 3 faktörlü ve toplam varyansın %59’unu açıklayan bir yapı tespit etmiştir.
- Kavgacı (2014, s. 83-86), kamuda çalışan 810 öğretmen ile gerçekleştirdiği araştırmasında; 15 ifadeden oluşan 2 faktörlü ve toplam varyansın %64’ünü açıklayan bir yapı tespit etmiştir. Ancak ilk faktör %57 oranında açıklayıcılığa sahip olduğu için ölçeğin tek faktörlü bir yapıya eğilimli olduğunu, 2 faktörlü ve tek faktörlü olarak da DFA ile geçerliliğinin olduğunu belirtmiştir (Kavgacı, 2014, s. 84).
- Taştan (2014, s. 172-173), özel hastanelerde çalışan 460 hemşirenin katıldığı araştırmasında, 15 ifadeden oluşan 3 faktörlü fakat bazı ifadelerin özgün ölçektekinden farklı faktörlere yüklendiği toplam varyansın %70,1’ini açıklayan bir yapı tespit etmiştir.

- Genel olarak söz edilen tüm çalışmalarda tespit edilen ölçek yapısının toplam varyansı %60 civarında açıkladığı görülmektedir. Kavgacı (2014, s. 84) kendi çalışmasında çalışmaya tutkunluk ölçeğinin tek boyutlu bir yapı eğilimi gösterdiğini raporlamıştır. Kanten (2012) ve Taştan (2014) özel hastanelerde çalışanlar ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında birbirinden farklı 3 faktörlü bir yapı tespit etmişlerdir. Bu araştırma kamu sektöründe gerçekleştirilmiştir ve özel hastane örneklemelerinden farklı bir ölçek yapısı ortaya çıkmıştır. Ayrıca Bal (2008, s. 65) çalışmaya tutkunluk ölçeğinin (UWES-17) Türkiye’de özgün yapıdan farklı bir yapı gösterdiğini belirtmiştir.



Tablo 36
Türkiye’de Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine (UWES-17) İlişkin Literatürde Yer Alan
Araştırmalardan Bazıları ve AFA Sonuçları

Araştırma	Örneklem	Toplam Madde ve Faktör Sayısı	Toplam Varyansı Açıklama Oranı
Güneşer (2007, s. 56)	204 mavi ve beyaz yakalı çalışan	14 ifade, 2 faktör	%64
Bal (2008, s. 67)	1033 beyaz yakalı çalışan	16 ifade, 3 faktör	%65
Öner (2008, s. 36)	Çeşitli sektörlerden 305 çalışan	15 ifade, 2 faktör	%61
Erim (2009, s. 179)	Endüstri sektöründen 289 beyaz yakalı çalışan	10 ifade, 2 faktör	%61
Turgut (2011, s. 165)	Hizmet sektöründen 279 çalışan	Özgün ölçek yapısı ile aynı	%62
Çağlar (2011, s. 79)	621 otel çalışanı	10 ifade, 2 faktör	%64,5
Özgür (2011, s. 71)	Abhazya ve Türkiye’deki çeşitli sektörlerden 1413 çalışan	17 ifade, 2 faktör	%57,5
Kanten (2012, s. 208)	321 özel hastane	12 ifade, 3 faktör	%59
Kavgacı (2014, s. 83-86)	Kamuda çalışan 810 öğretmen	15 ifade, 2 faktör	%64
Taştan (2014, s. 172-173),	Özel hastanelerde çalışan 460 hemşire	15 ifade, 3 faktör	%70,1

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin ve güvenirliğinin analiz edilmesinin ardından araştırma değişkenlerine ait tanımlayıcı bulgulara yer verilmiştir. Bu araştırma kapsamında iş performansının değerlendirilmesinde hem özdeğerlendirmeye hem de yöneticilerin değerlendirmesine başvurulmuştur. Katılımcıların iş performanslarına ait özdeğerlendirme sonuçları ile yöneticilerin değerlendirmelerine bakıldığında; bağlamsal performansın çalışanların özdeğerlendirmeleri ve yöneticilerin değerlendirmelerine göre anlamlı olarak **farklılaşmadığı** ($p>0,05$), görev performansının ise çalışanlar tarafından yöneticilere oranla daha yüksek puanlandığı tespit edilmiştir ($p<0,05$). Görev performansına ait sorular; işin tüm gerekliliklerini tam olarak yerine getirmek ve bir üst pozisyon için uygun görülme gibi çalışanların temel rol davranışlarıyla ilgilidir. Bu boyutta yöneticilerin değerlendirmeleri özdeğerlendirmeye oranla daha düşüktür. İş performansı ölçeğinin bağlamsal performans alt boyutundaki sorular ise çalışanların iş arkadaşlarına yardım etmesi, daha az izin kullanmaları

gibi gönüllülük esasına dayalı olan rol dışı davranışlarla ilgili olan ifadelerden oluşmaktadır ve çalışanların özdeğerlendirmeleri ile yöneticilerin değerlendirmeleri birbirine yakındır.

Performans değerlendirmesinin kimler tarafından ve nasıl değerlendirildiği konusu literatürde de tartışılmaktadır. Çeşitli araştırmalara göre; insanlar kendilerini yeterince nesnel bir şekilde analiz etmeyi ve kendileri hakkında doğru bilgiler vermeyi zor bulmaktadırlar (DeNisi ve Shaw, 1977; Levine, Flory ve Ash, 1977). Kişiler, kendi performansını gerçekte var olandan daha yüksek değerlendirme (cömertlik etkisi) eğilimindedir (Thornton, 1980, s.263). Bu etki üzerine yürütülen bazı çalışmalar, bu eğilimin batı ve doğu kültürlerinde farklı yönlerde olduğunu göstermiştir. Doğu kültürlerinde, bireylerin kendi performanslarını değerlendirirken üstlerine göre daha düşük puanlar verdikleri gözlenmiş ve buna “alçak gönüllük etkisi” adı verilmiştir. Batı kültüründe ise sonuçlar bunun tam tersine işaret etmektedir (Farh, Dobbins ve Bor-Shiuan, 1991, s.141). Bu ve bu gibi araştırmalarda değişen sonuçlara karşın, Farh ve Webel (1986, s.129), kişiye objektif bir performans kriteriyle karşılaştırma yapılacağı bilgisi verildiğinde, kişinin özdeğerlendirmesinde cömertlik etkisinin azaldığını gözlemişlerdir. Bu araştırma kapsamında da, bireyler performanslarını kendileri değerlendirmiştir; fakat bireyler başka bir kaynaktan bilgi sağlanacağını ve karşılaştırma yapılacağını bildiği için, cömertlik etkisinin azaldığı düşünülmektedir. Bunun dışında, özdeğerlendirmenin farklı kaynaklarla kıyaslandığı çalışmalar, öz değerlemenin geçerliliği hakkında daha net bilgiler sunmaktadır. Çeşitli psikolojik testler, geçmiş performans ve çalışma arkadaşlarının değerlemeleriyle karşılaştırıldığında, kişinin kendisini değerlemesinin de en az bu yöntemler kadar geçerli olduğu belirtilmektedir (Shrauger ve Osberg, 1981). Diğer taraftan tam tersi bulgular da mevcuttur. Örneğin, DeNisi ve Shaw (1977, s. 641); 144 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında; öğrencilerin bazı yeteneklerini iki yöntemle (özdeğerlendirme ve yetenek testleri) değerlendirmişlerdir. Özdeğerlendirme sonuçları ile yetenek testleri sonuçları arasında zayıf korelasyon olduğunu tespit etmişler ve özdeğerlendirme yönteminin yetenek testlerinin yerine geçemeyeceğini raporlamışlardır. İnsanların kendi kendini değerlendirebilme yeteneği, değerlendirmenin doğruluğunu etkileyebilecek zeka, yüksek başarı durumu, içsel kontrol odağı ve gerçekçi olmayan iyimserlik gibi çok sayıda faktöre bağlıdır. Thornton’a (1980, s. 269) göre, bireyler kendi iş performansına dair, çevrelerindeki insanların onlar hakkında düşündüğünden çok daha farklı görüşe sahiptir. Conway ve Huffcutt (1997, s. 331) farklı kaynakların (bireysel, takım arkadaşı, yönetici) performansa dair oldukça farklı bakış açılarına sahip oldukları ve kaynaklar içindeki uyumun (takım arkadaşı ile takım arkadaşı) kaynaklar arasındaki uyumdan

(takım arkadaşı ile kişinin kendisi) daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır. Meta-analiz çalışmalarından elde edilen deneysel kanıtlar, kendini değerlendirme ve takım arkadaşı tarafından değerlendirme arasındaki korelasyonun zayıf olduğunu ve $r=0,19 - 0,36$ değerleri arasında değişiklik gösterdiğini ileri sürmektedir (Conway ve Huffcutt, 1997; Harris ve Schaubroeck, 1988). Bizim araştırmamızda da bu sonuçla uyumlu olarak; özdeğerlendirmeye dayalı bağlamsal performans ile yönetici değerlendirmesine dayalı bağlamsal performans arasında ($r=0,195$, $p<0,01$) ve özdeğerlendirmeye dayalı görev performansı ile yönetici değerlendirmesine dayalı görev performansı arasında ($r=0,206$, $p<0,01$) zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Harris ve Schaubroeck (1988, s. 44-45) performansın özdeğerlendirme ve diğerleri tarafından değerlendirilmesi arasında niçin düşük korelasyonlar görülebileceğine dair üç muhtemel açıklama sunmaktadır. İlki, benmerkezci eğilimler ya da koruyuculuk nedeniyle bireyler değerlendirmelerini daha yüksek yapmakta ve bu da kısıtlı aralık değerine (range) ve daha düşük korelasyonlara neden olmaktadır. Dahası atıf kuramına göre, bireyler iyi performansı kişisel faktörlere, kötü performansı ise çevresel etkenlere dayandırmaya meyillidir. İkinci açıklama ise farklı kurumsal seviyelerden gelen değerlendirmecilerin, performansı farklı ölçtükleri ve çeşitli performans ölçütlerine farklı şekilde ağırlık verdikleri gerçeğine dayanmaktadır. Buna bağlı olarak, değerlendirmeciler performansın genel değerlendirilmesi hakkında fikir ayrılığına düşebilseler de belirli noktalarda hemfikir olabilirler. Son olarak Harris ve Schaubroeck (1998, s. 46) çalışan davranışlarını gözlemlemek için takım arkadaşlarının, yöneticiden daha fazla fırsata sahip olduğunu öne sürmektedir. Gözleme fırsatları, takım arkadaşı ve yönetici tarafından yapılan değerlendirme arasındaki farkın nedeni olabileceken, koruyuculuk da özdeğerlendirme ve takım arkadaşı tarafından yapılan değerlendirme arasındaki farkın nedeni olabilir. Furnham ve Stringfield (1998, s. 517) ise çalışanların performanslarının kendileri, yöneticileri, takım arkadaşları ve takımın bir parçası olan bir danışman tarafından değerlendirildiği görev odaklı takımlarda yürütülen araştırmalarında, değerlendirmeciler arasındaki mutabakatın spesifik ve gözlemlenebilir davranışlarda daha yüksek, performansın bilişsel boyutlarında daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Performansın (özellikle görev) takım arkadaşı tarafından değerlendirilmesinden, yönetici tarafından değerlendirilmesinin daha etkili olacağını savunmuşlardır. Yöneticilerin çalışan performanslarını değerlendirme noktasında daha eğitilmiş olduğu ve buradan hareketle daha güvenilir ve daha az önyargılı değerlendirmeciler olacaklarını ileri sürmektedirler. Yönetici değerlendirmelerini kullanma, özdeğerlendirme ve yönetici tarafından yapılan değerlendirmeler arasındaki uyumsuzluğu **azaltmamaktadır**. Bundan ziyade daha güvenilir verilere ulaşmayı sağlamaktadır.

Araştırmanın diğer bir değişkenini olan iş – yaşam dengesine ait tanımlayıcı verileri incelediğimizde ise (6 noktalı ölçekte), genel ortalamanın $4,04 \pm 0,89$ olduğu, alt boyutlardan genel denge algısının $3,21 \pm 1,29$ ile biraz daha düşük iken, işin aile ve bireysel hayata müdahalesinin ($3,91 \pm 1,29$); ailenin iş ve bireysel hayata müdahalesinden ($5,01 \pm 0,89$) daha fazla ve olumsuz yönde olduğu görülmektedir. Araştırmanın çalışmaya tutkunluk boyutuna ait tanımlayıcı veriler incelendiğinde ise (6 noktalı ölçekte); genel ortalamanın $3,76 \pm 1,03$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Genel olarak performans boyutu ile diğer araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon ilişkilerini incelediğimizde ise; performans boyutlarından ortalama algıya dayalı görev performansı ile iş-yaşam dengesinin ($r = 0,184$, $p < .01$) ve çalışmaya tutkunluğun ($r = 0,300$, $p < .01$) en yüksek ilişki düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Ayrıca iş-yaşam dengesi ile çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkide anlamlı bulunmuştur ($r = 0,398$, $p < .01$). Ancak iş-yaşam dengesi ile bağlamsal performans arasında, 3 veri setinde de anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle araştırma modelinin test edildiği yapısal eşitlik analizinde bağlamsal performans boyutu analize dâhil edilmemiştir. Çalışmaya tutkunluğun iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide aracı rolü etkisi 3 veri seti ile (çalışan algısı, yönetici algısı ve ortalama algı) test edilmiştir. Üç veri setinde de modelin, veriler ile kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmüştür. Çalışan algısına dayalı Model 1’de, çalışmaya tutkunluk aracı değişkeni ortadan kaldırıldığında, iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir ($R^2 = 0,08$, $p = 0,155$). Dolayısıyla araştırmanın bu hipotezleri (1.1b, 2.1b, 3.1b, 4.1b ve 5.1b) reddedilmiştir. Yönetici algısına dayalı Model 2’de ise çalışmaya tutkunluk ile bağımlı değişken görev performansı arasındaki ilişki anlamlı değildir ($R^2 = 0,15$, $p = .178$). Bu nedenle araştırma hipotezlerinden 1.2b, 2.2b, 3.2b, 4.2b ve 5.2b hipotezleri de reddedilmiştir. Ortalama algıya dayalı Model 3 test edildiğinde ise; çalışmaya tutkunluğun iş yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkideki tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırma hipotezlerinden 1.3b hipotezi kabul edilmiştir. İş – yaşam dengesinin ortalama algıya dayalı görev performansı üzerindeki toplam etkisi $R^2 = 0,275$ ($p < 0,000$) iken çalışmaya tutkunluk kontrol altına alındığında direk etkisi $R^2 = 0,180$ ’e düşmektedir. İş – yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluk aracılığıyla görev performansına dolaylı etkisi ise $R^2 = 0,095$ ’tir. Demerouti ve arkadaşları (2014), Hollanda örnekleminde, bağlamsal performansın ve görev performansının akış (flow) ile ilişkisini inceledikleri araştırmalarında, performans boyutunu hem özdeğerlendirme hem de takım arkadaşlarının değerlendirmesi yoluyla ölçmüşlerdir. Araştırma sonucuna göre; çalışan algısına ve takım

arkadaşı algısına dayalı bağlamsal performans ve görev performansı ile akış arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Demerouti ve arkadaşları, 2014, s. 67). Ancak bizim araştırmamızda yalnızca ortalama algıya dayalı görev performansının baz alındığı Model 3'ün geçerli olduğu tespit edilmiş ve çalışan algısı ile yönetici algısına dayalı görev performansı verilerinin araştırma modelini desteklemediği görülmüştür. Netemeyer ve arkadaşları (2005, s. 139) iş-aile çatışmasının iş performansına etkisinde iş stresinin aracı rolünü inceledikleri araştırmalarında, çalışanların iş performansını yöneticileri aracılığıyla değerlendirmişlerdir. Yönetici algısına dayalı iş performansında iş-aile çatışmasının etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bizim çalışmamızda ise yönetici algısına dayalı verilerin modeli desteklemediği görülmektedir. Çalışmaya tutkunluk ile bağımlı değişken olan görev performansı arasındaki ilişki anlamlı değildir. Ancak, aracı değişken analizden çıkarılarak iş-yaşam dengesi ile yönetici algısına dayalı görev performansı arasındaki ilişkiye baktığımızda; iş – yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır ($R^2=0,168$, $p=0,001$). Yönetici algısına dayalı görev performansında iş-yaşam dengesinin direkt etkili olduğu görülmektedir.

Araştırma değişkenlerine cinsiyet açısından baktığımızda; iş-aile-birey yaşamı müdahalesinde ise, kadınlarda erkeklere oranla işin aile ve bireysel hayatı olumsuz etkilemesi daha yüksek iken, erkeklerde ise ailenin iş ve bireysel hayatı olumsuz etkilemesi daha yüksektir. Bu bulgunun tam tersine, Irkılata (2010) tarafından yapılan ve özel dershanelerde çalışan 255 evli öğretmenin katıldığı araştırmada, bayan öğretmenlerde ailenin işe müdahalesinin yüksek olduğu, erkek öğretmenlerde ise işin aileye müdahalesinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Irkılata, 2010, s. 120-131). Ayrıca bizim araştırmamızda, hem kadınlarda hem de erkeklerde işin aileye müdahalesi, ailenin işe müdahalesinden daha yüksektir. Genel olarak iş-yaşam dengesi ortalamasına baktığımızda ise; erkeklerin kadınlara oranla biraz daha yüksek iş-yaşam dengesi ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Lorech, Russell ve Rush, (1989) ile Greenhouse ve arkadaşları, (1989); kadın ve erkeklerin iş-aile çatışmasına eşit derecede duyarlı olduklarını göstermişlerdir. Bedeian, Burke ve Moffett (1998); Amerika'da evli ve tam zamanlı çalışan 423 erkek ve 335 kadından oluşan örnekleme yaptıkları araştırmalarında cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık saptamamışlardır (s. 482). Kinnunen ve Mauno (1998), Finlandiya'da gerçekleştirdikleri araştırmalarında; işin aileye müdahalesi ve ailenin işe müdahalesinin görülme sıklığında cinsiyete göre farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Finlandiya'da kadınlar ve erkekler çalışma hayatında eşittirler bu nedenle diğer araştırmalarda olduğu gibi kadınlarda çatışma

daha yüksek çıkmamıştır (s. 172). Ancak Asya toplumlarında anneliğe toplumsal bakış açısı nedeniyle çalışan kadınlar erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır (Akt: Aryee, 1992). Ayrıca, Aryee, Fields ve Luk (1999); Frone, Russell, ve Cooper (1992) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması modelini Hong Kong’da test etmişler ve modelin farklı kültürlerde geçerliliğini araştırmışlardır. Hong Kong ve Amerika arasında bazı benzerlikler ve farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Hong Kong, Çin kültüründen etkilenmekle birlikte İngiliz kolonisi olduğu için batı kültüründen de etkilenmekte ve iki kültür arasında köprü görevi görmektedir. Yine de Çin kültürünün aile üzerindeki etkisi daha fazladır. Hong Kong’da aile üyelerinin en önemli görevi ailevi sorumlulukların yerine getirilmesi ve evdeki işlerin aksatılmamasıdır. Araştırma sonucuna göre; Hong Kong’da çalışanların yaşam tatmini işin aileye müdahalesinden daha çok etkilenirken, Amerika’daki çalışanların yaşam tatmini ailenin işe müdahalesinden daha çok etkilenmektedir (Aryee, Fields ve Luk, 1999, s. 491-493). Hill ve arkadaşları da (2001, s. 53) Amerika’da 6.451 çalışandan oluşan örnekleme yaptıkları araştırmalarında iş-aile dengesinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmada, Model 3’ün cinsiyete göre farklılaşma durumu test edilmiş ve cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaştığı saptanmıştır. Dolayısıyla araştırmanın 2.3b nolu hipotezi kabul edilmiştir. Model 3, erkek örneklem üzerinde geçerli değildir. Kadın örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile ortalama algıya dayalı görev performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Duxbury ve Higgins, (1991); evli, çocuklu ve profesyonel bir işe sahip olan 131 erkek ve 101 kadından oluşan örneklem ile iş-aile çatışmasının öncülleri ve sonuçlarında cinsiyet faktörünün rolünü test etmek amacıyla yaptıkları araştırmalarında; öncüller işin beklentileri, ailenin beklentileri iken sonuçlar; iş hayatının kalitesi, aile hayatının kalitesi ve yaşam memnuniyetidir. 17 hipotezden 11’inde cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşma tespit etmişlerdir. Onlara göre, bu farklılaşmanın nedeni biyolojik değil sosyal beklentiler ve davranış normlarıdır. İş benimsenme (work involvement) ile işin aileye müdahalesi arasındaki ilişki kadınlarda erkeklere oranla daha güçlüyken, aileyi benimsenme (family involvement) ile işin aileye müdahalesi arasındaki ilişki erkeklerde kadınlara oranla daha güçlü bulunmuştur.

Araştırmanın kontrol değişkenlerinden medeni duruma göre araştırma değişkenlerinin farklılaşma durumuna bakıldığında ise; iş-yaşam dengesinin alt boyutlarından genel denge algısı düzeyi evli olanlarda bekâr olanlara oranla anlamlı olarak daha yüksektir. İş-Aile-Bireysel yaşam müdahalesinde ise, bekâr olanlarda evli olanlara oranla işin aile ve bireysel hayatı daha olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca iş-yaşam dengesi genel ortalamasına

baktığımızda ise; evli olanların biraz daha yüksek iş-yaşam dengesi düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Yıldırımalp, Öner ve Yenihan (2014, s. 173); evli hemşirelerin bekâr hemşirelerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Diğer araştırmalarda işin yalnızca aile yaşamına ve ailenin yalnızca iş yaşamına müdahalesi sorgulanmış, bireysel yaşama müdahalesi sorgulanmamıştır. Dolayısıyla bizim araştırmamızdaki sonuç, bekâr olanların bireysel yaşamlarına daha fazla enerji ve zaman harcama beklentilerinden dolayı ortaya çıkmış olabilir. Model 3'ün medeni duruma göre farklılaştığı tespit edilmiş ve yalnızca bekâr örneklem üzerinde geçerli olduğu görülmüştür. Bekâr örneklem üzerinde çalışmaya tutkunluğun iş-yaşam dengesi ile görev performansı arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın 3.3b nolu hipotezi de kabul edilmiştir. Aynı şekilde Model 3'ün çocuk sahibi olma duruma göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiş ve araştırmanın 4.3b nolu hipotezi de kabul edilmiştir. Model 3'ün yalnızca çocuk sahibi olmayan örneklem üzerinde geçerli olduğu saptanmıştır. Araştırmanın diğer kontrol değişkeni olan vardiyalı çalışma durumuna göre ise Model 3'ün farklılaşmadığı ve vardiyalı çalışan ve çalışmayan her iki örneklem üzerinde de Model 3'ün geçerli olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmanın 5.3b nolu hipotezi reddedilmiştir. Sonuç olarak, iş-yaşam dengesinin görev performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolüne yönelik model test edilmiş ve kanıtlanmıştır. Bu model kadınlarda, bekâr olanlarda ve çocuğu olmayanlarda geçerli iken vardiyalı çalışma durumuna göre farklılaşmamaktadır.

ARAŞTIRMANIN KATKISI

Günümüzde, çalışma koşullarına bağlı olarak kadın ve erkeklerden beklenen rollerde değişimler meydana gelmiştir. Bireylerin çalışmaya verdikleri önem, çift kariyerli aile sayısında artışa neden olmuştur. Çift kariyerli ailelerde, çocuk bakımı ebevenler açısından zorluklar meydana getirmiştir. Aile yaşam alanında meydana gelen bu değişimlerin yanında, işletmelerde artan rekabet koşulları, bilgiye dayalı işlerin artması ve çalışan motivasyonuna verilen önem gibi iş yaşamında meydana gelen değişimler; iş-yaşam dengesi, çalışmaya tutkunluk ve iş performansı gibi kavramların önemini artırmıştır. Literatürde çalışmaya tutkunluğun ve iş-yaşam dengesinin iş performansı ile ilişkisinin ayrı ayrı incelendiği görülmüştür. Ancak iş-yaşam dengesinin çalışmaya tutkunluk aracılığı ile iş performansına etkisini araştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İlk defa bu çalışmada, İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli doğrultusunda oluşturularak test edilen model Türkiye bağlamında araştırma verileri ile desteklenmiştir. İş-yaşam dengesini sağlayabilen çalışanların, çalışmaya tutkunluk aracılığı ile iş performansı artmaktadır. Buradan yola çıkarak yöneticilere, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olacak örgütsel politikalar oluşturmaları (esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı için kreş vb. uygulamalar) ve çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları konusunda onlara destek olmaları önerilmektedir. Çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaları çalışmaya tutkunlukları aracılığıyla iş performanslarını etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanların yüksek iş performansı aracılığıyla örgüt performansı da artacaktır.

Ayrıca bu çalışmada, iş performansı boyutu çalışanların kendisi (özdeğerlendirme) ve yöneticileri aracılığı ile değerlendirilmiştir. İş performansının ölçümü literatürde sıklıkla tartışılan bir konudur. Performans değerlendirmesinde, halo etkisi, aşırı katılık-aşırı hoşgörülülük olmak, merkezi eğilim hatası gibi çeşitli değerlendirme hataları söz konusudur. Bu değerlendirme hatalarını azaltabilmek amacıyla 360 derece performans değerlendirme yöntemine başvurulmaktadır. Bu araştırma ile iş performansında özdeğerlendirme ve yönetici değerlendirmesi arasındaki korelasyonlar incelenerek, çalışanların ve yöneticilerin performans algıları hakkındaki literatüre katkı sağlanmıştır. Ülkemizde, Hofstede'nin kültür boyutlarına göre güç mesafesi=%66; bireycilik=%37; belirsizlikten kaçınma %85'dir¹ ve

¹ Bknz: <https://geert-hofstede.com/turkey.html>

doğu kültürünün etkisi daha fazladır. Dolayısıyla, bu çalışmaya katılanlardan; daha yüksek performansa sahip olan çalışanların alçakgönüllük etkisiyle kendilerine düşük puanlar verme eğilimde olacağı, buna karşılık daha düşük performansa sahip olan çalışanların ise sosyal arzu edilebilirlik sorunu nedeniyle kendilerine daha yüksek puanlar verme eğilimde olacağı düşünülmektedir. Yöneticilerin ise çalışanların performansını daha objektif değerlendireceği, ancak bazen önyargı, aşırı hoşgörü ya da aşırı katılık gibi nedenlerle çalışanın performansını olduğundan düşük ya da yüksek değerlendirebileceği varsayılmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada iş performansı boyutunda hem çalışanların hem de yöneticilerin değerlendirmelerinin ortalaması alınarak, bu Ortalamalar da araştırma modeline dâhil edilmiştir. Bu yöntem ile çalışanların iş performansının daha objektif olarak ölçüleceği düşünülmüştür. Alçak gönüllük etkisiyle kendisine düşük performans puanı veren çalışanı yöneticisi daha yüksek performans puanı ile değerlendirecek, tam tersine kendisine sosyal arzu edilebilirlik etkisi nedeniyle daha yüksek performans puanı veren çalışanı ise yöneticisi daha düşük performans puanı ile değerlendirecektir. Sonuç olarak, çalışanların ve yöneticilerin değerlendirmelerinin ortalamaları alındığında gerçek duruma daha yakın bir performans puanına ulaşılmış olacaktır. Araştırma sonucunda; çalışanların özdeğerlendirmelerine dayalı görev performansı ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yönetici değerlendirmesine dayalı görev performansı ile çalışanların çalışmaya tutkunluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Beklentimizle uyumlu olarak çalışan ve yönetici değerlendirmelerinin ortalamasına dayalı olan görev performansı ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkide çalışmaya tutkunluğun tam aracı rolü olduğu belirlenmiştir. İş performansı ile ilgili yapılan çalışmalar arasında sadece özdeğerlendirme, sadece yönetici değerlendirmesi, özdeğerlendirme - yönetici - takım arkadaşı değerlendirmesine başvuran araştırmalar vardır. Ancak bu araştırmalarda, araştırma modeline çoklu değerlendirmecilerin ortalamalarının alınarak dâhil edildiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla araştırmacılara iş performansının ölçülmesinde çoklu değerlendirmecilerden elde edilen iş performansı verilerinin ortalamalarını da araştırma modeline dâhil ederek incelemelerini tavsiye etmekteyiz.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma kapsamında test edilen model; belirlenen ölçüm araçları ile belirlenen örneklem ve zaman kapsamında incelenerek sınırlandırılmıştır. Modelde yer alan değişkenleri etkileyen çok sayıda farklı değişken olduğu bilinmektedir. Ancak bu araştırma kapsamında bütün bu değişkenlerin araştırma modeline dâhil edilmesi mümkün olmadığından, bu değişkenlerin etkileri göz ardı edilerek, araştırma sınırlandırılmıştır. Örneğin, iş-yaşam dengesinin öncülleri, çalışmaya tutkunluğu etkileyen işe ve bireye ait özellikler ve iş performansını etkileyen çok sayıda değişken araştırma modeline dâhil edilememiştir. Araştırmanın diğer bir sınırlılığı da seçilen örneklemin yalnızca tek bir ildeki kamu hastanelerinden oluşmasıdır. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının genellenebilirliği düşüktür. Ayrıca; araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ölçülmesinde, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk değişkenlerinde çalışanların kendilerinden alınan bilgilere başvurulmuştur. Antonakis ve arkadaşlarına göre (2010, s. 1091); bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin aynı kaynaktan (sadece bireyin kendisinden) toplanması, ortak yöntem varyansı hatasını ortaya çıkarabilmektedir. Bununla birlikte bu sınırlılığı azaltmak için iş performansı değişkenine ait veriler çalışanların yöneticilerinden alınmıştır. Gerek çalışanların kendilerinden gerekse de yöneticilerinden alınan veriler, onların algılarına dayanmaktadır. Dolayısıyla sosyal açıdan istenen yanıtları verme isteği nedeniyle, verilerde ortaya çıkan sosyal arzu edilebilirlik sorunu da bu araştırmanın diğer bir sınırlılığıdır.

EK1: Çalışanlara Yönelik Anket Formu



ANKET FORMU (ASTLAR İÇİN)

Sayın katılımcı,

Bu anket formu; Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında yapmakta olduğum doktora tezimin araştırma kısmı ile ilgilidir.

Araştırma için kimliğinizin belirlenmesi önemli olmadığından, anket formlarına lütfen adınızı ve soyadınızı **yazmayınız**. Bu çalışma tamamen akademik bir amaca yönelik olup gönderilecek cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplamış olduğunuz anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesi ve cevaplanmamış madde bırakılmamasıdır. **LÜTFEN TÜM SORULARI CEVAPLAYINIZ ve KESİNLİKLE BOŞ İFADE BIRAKMAYINIZ.**

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

Doktora Öğrencisi

Safiye ŞAHİN

Formu Dolduran Hakkında Bilgiler

(Not: Lütfen seçenekli sorularda uygun olan kutucuğa (X) koyunuz.)

1. Yaşınız: _____
2. Cinsiyetiniz:
☐ Kadın ☐ Erkek
3. Medeni Durumunuz:
☐ Bekâr ☐ Evli
4. Çocuğunuz var mı?
☐ Evet ☐ Hayır
5. Çocuğunuz var ise çocuğunuz/çocuklarınız kaç yaşında? _____
6. Çocuğunuz ya da çocuklarınız var ise; çocuğunuza siz isteyken kim bakıyor? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)
☐ Kreşe bırakıyorum ☐ Aile büyükleri bakıyor ☐ Eşim bakıyor
☐ Bakıcısı var ☐ Diğer (Açıklayınız): _____
7. En son diploma aldığınız öğretim düzeyi:
☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
8. Mesleğiniz:
9. Çalıştığınız Kurum Adı:
10. Çalıştığınız bölüm ya da servis: _____
11. İdari göreviniz var mı?
☐ Evet (Nedir?) _____ ☐ Hayır
12. Toplam İş Deneyimiz (Yıl): _____
13. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz: _____
14. Ne kadar süredir bu bölümde ya da serviste çalışıyorsunuz (Yıl): _____
15. Çalışma şekliniz:
☐ Sadece gündüz (08:00-17:00)
☐ Sadece gece
☐ 3 vardiyalı (08:00-16:00, 16:00-24:00, 24:00-08:00 gibi)
☐ 2 vardiyalı (08:00-16:00, 16:00-08:00 gibi)
☐ 24 saat (haftada 3 ya da 4 gün)
☐ Diğer (Açıklayınız): _____
16. Hafta sonu (Cumartesi-Pazar) çalışıyor musunuz?
☐ Evet ☐ Hayır

BİRİNCİ BÖLÜM: Genel Denge Algısı, İşin Aileye ve Bireysel Yaşam Müdahalesi ve Ailenin İşe ve Bireysel Yaşama Müdahalesi Ölçekleri

Tamamen Katılıyorum (6)							
Oldukça Katılıyorum (5)							
Biraz Katılıyorum (4)							
Çok Az Katılıyorum (3)							
Katılmıyorum (2)							
Hiç Katılmıyorum (1)							
		1	2	3	4	5	6
1	24 saatimi verimli ve mutlu bir şekilde değerlendirebiliyorum.						
2	Hayatımı iş hayatı – özel hayat diye ayırmadan bir bütün olarak yaşıyorum.						
3	Kendime, ilişkilerime ve sorumluluklarıma ayırdığım zaman ve kaliteden memnunum.						
4	Hayatımda bir denge olduğunu hissediyorum.						
		1	2	3	4	5	6
1	İşimin talepleri ev ve aile hayatımı kısıtlıyor.						
2	İşimin talepleri birey olarak yapmak istediklerimi kısıtlıyor.						
3	İşimin benden aldığı zaman ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.						
4	İşimin benden aldığı zaman birey olarak yapmak istediğim şeyleri yapabilmemi zorlaştırıyor.						
5	Evimde yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum, çünkü işimin talepleri çok fazla.						
6	Kendim için yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum, çünkü işimin talepleri çok fazla.						
7	İşim bende öylesine gerginlik yaratıyor ki ailevi sorumluluklarımı yerine getiremiyorum.						
8	İşim bende öylesine gerginlik yaratıyor ki birey olarak yapmak istediğim şeyleri bile yapamaz hale geliyorum.						
9	İşle ilgili sorumluluklar yüzünden ailem için yaptığım programları değiştirmek zorunda kalıyorum.						
10	İşle ilgili sorumluluklar yüzünden kendim için ya da arkadaşlarımla birlikte yaptığım planları değiştirmek zorunda kalıyorum.						

Lütfen aşağıdaki ifadelerin sizin için ne kadar önemli olduğunu 1’den “hemen hemen hiçbir zaman”, 6’ya “hemen hemen her zaman” kadar olacak şekilde işaretleyiniz.

Hemen Hemen Her Zaman (6)							
Çok Sık (5)							
Oldukça Sık (4)							
Bazen (3)							
Nadiren (2)							
Hemen Hemen Hiçbir Zaman (1)							
		1	2	3	4	5	6
1	Aile sorumluluklarım iş hayatımı kısıtlıyor.						
2	Ailevi sorumluluklarım bir birey olarak yapmak istediklerimi kısıtlıyor.						
3	Ailemin beklentileri işle ilgili çalışmalarımı kısıtlıyor.						
4	Ailemin beklentileri kendim için ve arkadaşlarımla yapmak istediklerimi kısıtlıyor.						
5	İşte yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum çünkü aile hayatımdan gelen talepler çok fazla.						
6	Kendi hayatım için yapmayı arzu ettiğim şeyleri yapamıyorum çünkü aile hayatımdan gelen talepler çok fazla.						
7	İşime zamanında gitmek, günlük işlerimi bitirmek, fazla mesai yapmak gibi sorumluluklarımı ailevi görevlerimden dolayı yerine getiremiyorum.						
8	Birey olarak yapmak istediklerimi ve arkadaşlarımla yapmak istediklerimi, ailevi görevlerimden dolayı yerine getiremiyorum.						
9	Aile hayatımla ilgili kaygı ve rahatsızlıklar işle ilgili görevlerimi yerine getirebilmemi engelliyor						
10	Aile hayatımdaki kaygılar ve rahatsızlıklar bir birey olarak yapmak istediklerimi engelliyor.						

İKİNCİ BÖLÜM: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği

HEMEN HEMEN HİÇBİR ZAMAN (1)							
NADİREN (2)							
BAZEN (3)							
OLDUKÇA SIK (4)							
ÇOK SIK (5)							
HEMEN HEMEN HER ZAMAN (6)							
		6	5	4	3	2	1
1	İşimi yaparken kendimi enerji dolu hissederim.						
2	Yaptığım işin amaç ve anlamı vardır.						
3	Çalışırken zamanın nasıl geçtiğini fark etmem.						
4	İşimde kendimi canlı ve güçlü hissederim.						
5	İşim bana heyecan verir.						
6	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.						
7	İşim bana ilham verir.						
8	Sabah kalktığımda işe gitmeye istekli olurum.						
9	Yoğun tempoda çalıştığımda kendimi mutlu hissederim.						
10	Yaptığım işle gurur duyarım.						
11	Çalışırken adeta işime gömülürüm.						
12	Çok uzun süre çalışmaya devam edebilirim.						
13	İşim benim için gelişim fırsatlarıyla doludur.						
14	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.						
15	İşimde zihinsel olarak oldukça dayanıklıyım.						
16	Kendimi işe çok kaptırdığım için işten kopmakta zorlanırım.						
17	İşler yolunda gitmediği zamanlarda bile kararlı davranışımı sürdürürüm.						

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İş Performansı Ölçeği

Tamamen Katılıyorum (6)							
Oldukça Katılıyorum (5)							
Biraz Katılıyorum (4)							
Çok Az Katılıyorum (3)							
Katılmıyorum (2)							
Hiç Katılmıyorum (1)							
		1	2	3	4	5	6
1	İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.						
2	İşe hep zamanında gelirim.						
3	İşte resmi olarak benim görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.						
4	Mola saatlerinin dışında mola vermem.						
5	İşimin bir parçası olmasa da, bölümümdeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum.						
6	İşe katılımım iş arkadaşlarıma göre daha yüksektir, örneğin pek çok çalışandan ya da yasal hakkım olandan daha az izin kullanırım.						
7	Arkadaşlarımın iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olurum.						
8	Günün sonuna doğru işi ağırdan almam/performansımı düşürmem.						
9	Eğer işe gelemeyeceksem önceden haber veririm.						
10	İş yerinde kişisel telefon görüşmelerim ile çok zaman harcamam.						
11	İşte gereksiz yere izin kullanmam.						
12	Arkadaşlarıma görevlerinde yardımcı olurum.						
13	Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.						
14	İşte fazladan mola kullanmam.						
15	Sorumluluğum dâhilinde olmayan, fakat kurumumun imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.						
16	İşteki zamanımı gereksiz görüşmelerle harcamam.						
17	İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.						
18	Bütün performans kriterlerine uygunum.						
19	İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.						
20	İşimin tüm gereklerini yerine getiririm.						
21	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.						
22	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.						
23	İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.						
24	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek isin genelinde iyi bir performans sergilerim.						
25	İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlarım.						

EK 2: Yöneticilere Yönelik Anket Formu



ANKET FORMU (YÖNETİCİLER İÇİN)

Sayın katılımcı,

Bu anket formu; Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon bilim dalında yapmakta olduğum doktora tezimin araştırma kısmı ile ilgilidir.

Araştırma için çok önemli olduğundan değerlendirmiş olduğunuz astınızın “**ANKET NUMARASINI**” yazmayı unutmayınız. Bu çalışma tamamen akademik bir amaca yönelik olup vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplamış olduğunuz anketler sadece araştırmacı tarafından bilimsel amaçla değerlendirilecektir.

Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Önemli olan cevabın içtenlikle ve düşünülerek verilmesi ve cevaplanmamış madde bırakılmamasıdır. **LÜTFEN TÜM SORULARI CEVAPLAYINIZ ve KESİNLİKLE BOŞ İFADE BIRAKMAYINIZ.**

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Uğur YOZGAT

Doktora Öğrencisi

Safiye ŞAHİN

Formu Dolduran Hakkında Bilgiler

(Not: Lütfen seçenekli sorularda uygun olan kutucuğa (X) koyunuz.)

1. Yaşınız: _____
2. Cinsiyetiniz:
O Kadın O Erkek
3. Medeni Durumunuz:
O Bekâr O Evli
4. Çocuğunuz var mı?
O Evet O Hayır
5. Çocuğunuz/Çocuklarınız kaç yaşında? _____
6. Beş (5) yaşından küçük çocuğunuz ya da çocuklarınız var ise; çocuğunuza siz isteyken kim bakıyor? (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)
O Kreşe bırakıyorum O Aile büyükleri bakıyor O Eşim bakıyor
O Bakıcısı var O Diğer (Açıklayınız): _____
7. En son diploma aldığınız öğretim düzeyi:
O İlköğretim O Lise O Ön lisans O Lisans O Lisansüstü
8. Mesleğiniz:
9. Çalıştığınız Kurum Adı:
10. Çalıştığınız bölüm ya da servis: _____
11. İdari göreviniz var mı?
O Evet (Nedir?) _____ O Hayır
12. Toplam İş Deneyimiz (Yıl): _____
13. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz: _____
14. Ne kadar süredir bu bölümde ya da serviste çalışıyorsunuz (Yıl): _____
15. Çalışma şekliniz:
O Sadece gündüz (08:00-17:00)
O Sadece gece
O 3 vardiyalı (08:00-16:00, 16:00-24:00, 24:00-08:00 gibi)
O 2 vardiyalı (08:00-16:00, 16:00-08:00 gibi)
O 24 saat (haftada 3 ya da 4 gün)
O Diğer (Açıklayınız): _____
16. Hafta sonu (Cumartesi-Pazar) çalışıyor musunuz?
O Evet O Hayır

**DEĞERLENDİRİLEN ASTIN ANKET NO:							
Lütfen aşağıdaki ifadeleri değerlendirmekte olduğunuz astınızı düşünerek 1’den “hiç katılmıyorum”, 6’ya “tamamen katılıyorum” kadar olacak şekilde işaretleyiniz.							
							Tamamen Katılıyorum (6)
							Oldukça Katılıyorum (5)
							Biraz Katılıyorum (4)
							Çok Az Katılıyorum (3)
							Katılmıyorum (2)
							Hiç Katılmıyorum (1)
		1	2	3	4	5	6
1	İş arkadaşları işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım eder.						
2	İşe hep zamanında gelir.						
3	İşte resmi olarak görevi olmayan şeyleri de gönüllü olarak yapar.						
4	Mola saatlerinin dışında mola vermez.						
5	İşinin bir parçası olmasa da, bölümündeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olur.						
6	İşe katılımı iş arkadaşlarına göre daha yüksektir, örneğin pek çok çalışandan ya da yasal hakkı olandan daha az izin kullanır.						
7	Arkadaşlarının iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olur.						
8	Günün sonuna doğru işi ağırdan almaz/performansını düşürmez.						
9	Eğer işe gelemeyecekse önceden haber verir.						
10	İş yerinde kişisel telefon görüşmeleri ile çok zaman harcamaz.						
11	İşte gereksiz yere izin kullanmaz.						
12	Arkadaşlarına görevlerinde yardımcı olur.						
13	Bölümünün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunur.						
14	İşte fazladan mola kullanmaz.						
15	Sorumluluğunun dâhilinde olmayan, fakat örgütün imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılır.						
16	İşteki zamanını gereksiz görüşmelerle harcamaz.						
17	İşinin bütün amaçlarına ulaşır.						
18	Bütün performans kriterlerine uygundur.						
19	İşle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışır.						
20	İşinin tüm gereklerini yerine getirir.						
21	Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilir.						
22	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmektedir.						
23	İşin kapsadığı bütün alanlarda yeteneklidir. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkar.						
24	Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergiler.						
25	İşin amaçlarına ulaşmayı planlar ve verilen görevi tamamlanması gereken zamanda tamamlar.						

EK 3: Pilot Uygulamaya İlişkin İzin Belgesi



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

04.11.2019

SAYI : 22578978 - 997 - 9222

KONU: Anket Çalışması hk.

SAĞLIK HİZMETLERİ MESLEK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

Meslek Yüksekokulunuz Öğretim Görevlisi Safiye ŞAHİN tarafından Kavaklı Yerleşkesinde bulunan birimlerde gerçekleştirilecek olan anket çalışması uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr.Mustafa AYKAC
Rektör

Ekl: İlgili yazılar(15 sayfa)

GELEN EVRAK	
Genel Sayı	225-234
İnceleme Bölümü	
Tarih	
İnceleme Bölümü	
Tarih	04-11-2019
İnceleme Bölümü	
Sahin İmzası	

Posta Adresi: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü
Sağlık Kültür ve Spor Dairesi Başkanlığı
Kültür Merkezi 39100 KIRKLARELİ
Web Adresi: www.kirklareli.edu.tr e-mail: sa@kirklareli.edu.tr

Tel: 0 288 2129675
Faks: 0 288 2129675

EK 4: Etik Kurul Onay Formu



T.C

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU

Sayı:2016-.....

Tarih:

PROJENİN ADI " İş Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Hastanelerde Bir Uygulama"

PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Doktora öğrencisi Safiye Şahin

PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR: Prof.Dr.Uğur Yozgat

ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 2016-2/7

Sayın: Doktora öğrencisi Safiye Şahin

2016-2/7 Protokol Nolu

"İş Yaşam Dengesinin İş Performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Hastanelerde Bir Uygulama" isimli projeniz Üniversitemiz Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Prof.Dr.F.Gölrüh GÜRBÜZ

Kurul Başkanı

Prof.Dr.Serap HELVACI

ÜYE

(Katılmadı)

Prof.Dr.Cem S. SÜTCÜ

ÜYE

Prof.Dr.Kemal YILDIZ

Prof.Nilüfer Ergin DOĞRUER

ÜYE

Prof.Dr.A.Mete ÇİLİNGİRTÜRK

ÜYE

Prof.Dr.Binali DOĞAN

Prof.Dr.Kemalettin KÖROĞLU

ÜYE

(Katılmadı)

Prof.Dr.Erişah ARICAN

ÜYE

EK 5: Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'nden Alınan Araştırma İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 05/05/2016-24093



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



APS

Sayı : 97175836-770-
Konu : Araştırma İzni (Safiye ŞAHİN)

MARMARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)
Göztepe Kampüsü, Enstitüler Binası, Kat:5, 34722, Kadıköy/İstanbul

İlgi : 27/04/2016 tarihli yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden; Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Safiye ŞAHİN'in Prof.Dr.Uğur YOZGAT danışmanlığında, "İş Yaşam Dengesinin İş performansına Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracı Rolü: Hastanelerde Bir Uygulama" konulu araştırma çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı sağlık tesislerinde yapılabilmesi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

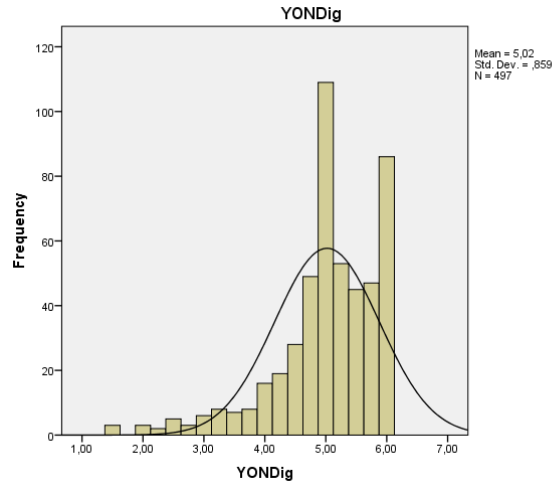
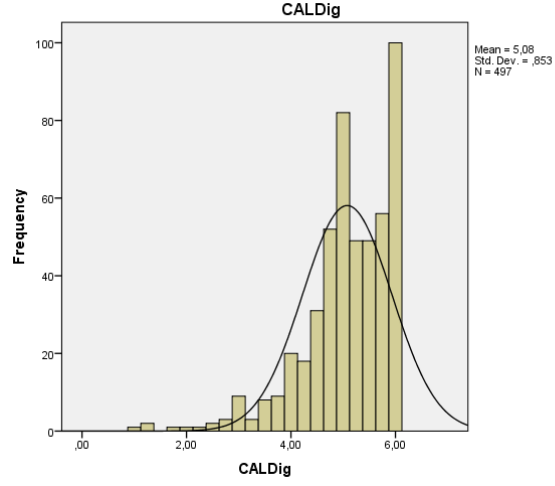
03.05.2016 Birim Sorumlusu: C.SAVCI
03.05.2016 Uzman: G.ŞERBETÇİ

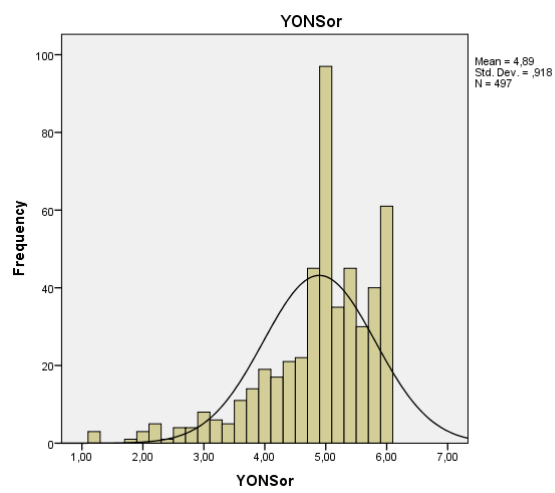
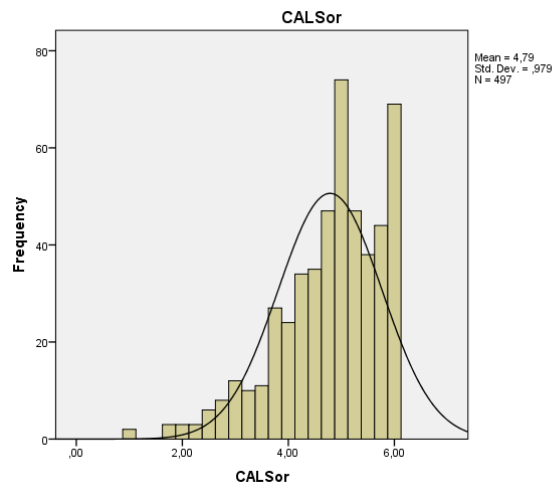
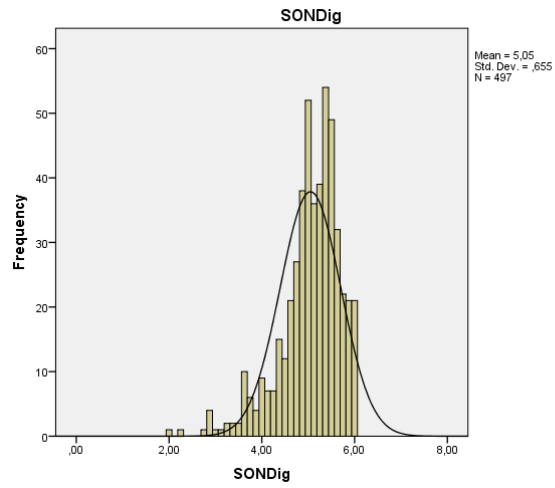
Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Telefon:0 212 386 13 30 / 2047 Faks:0212 386 13 31
e-Posta: cemilesavci@beyoglubirlik.gov.tr
Elektronik imzalı suretine: <http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/ND45C0D> erişebilirsiniz.

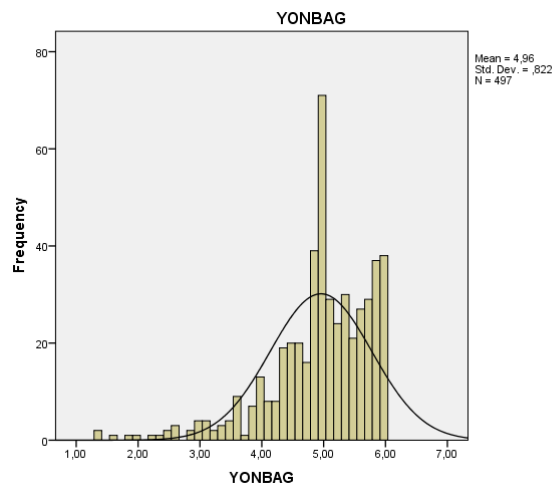
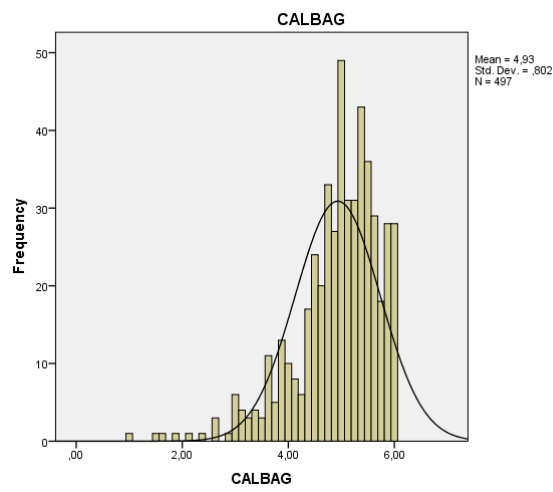
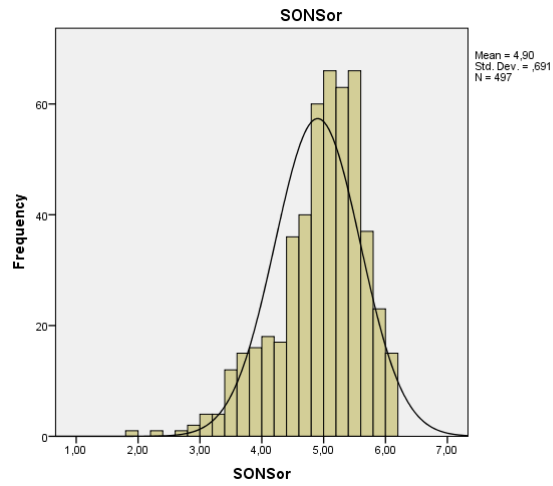
Ayrıntılı bilgi için irtibat: Cemile SAVCI
Eğitim, Araştırma ve Geliştirme

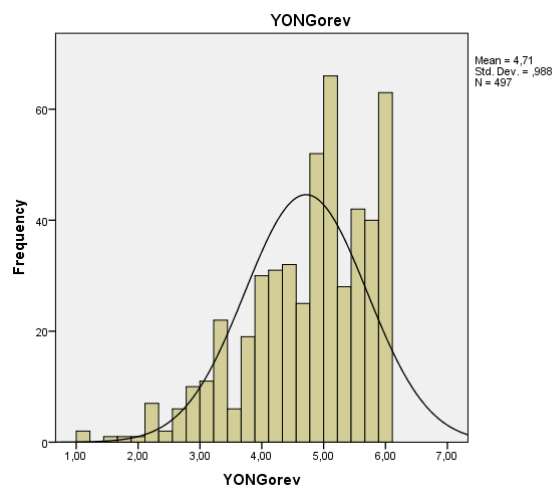
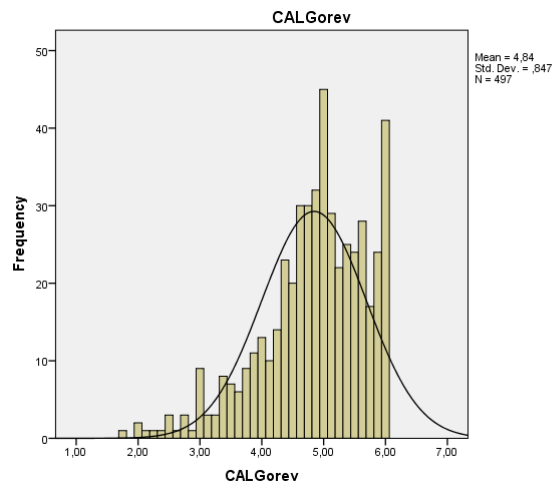
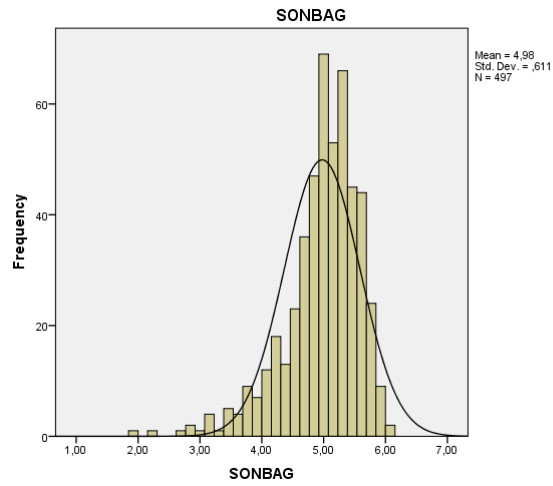
Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

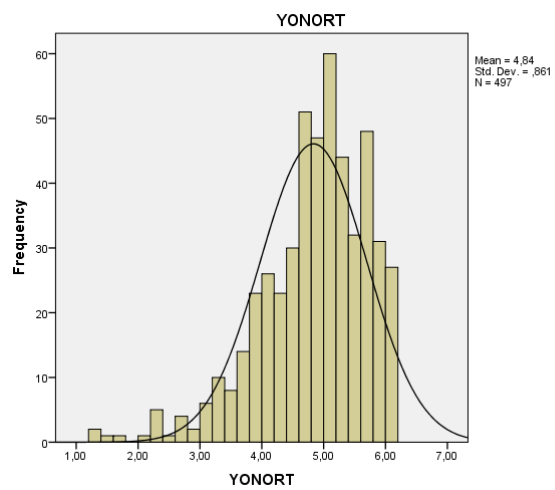
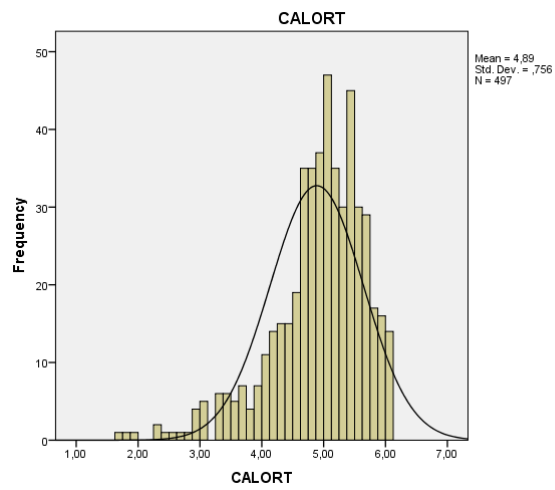
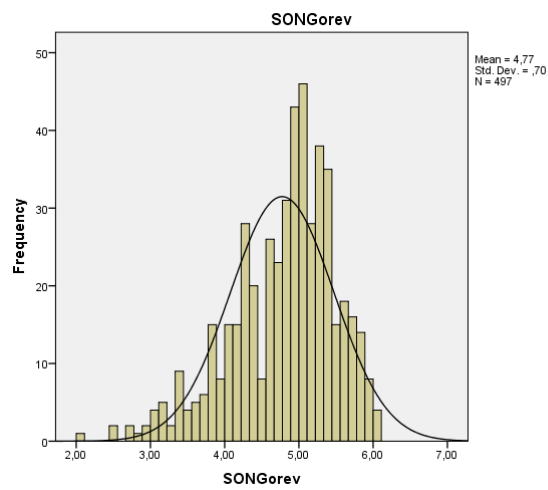
EK 6: Araştırma Değişkenlerine Ait Histogramlar

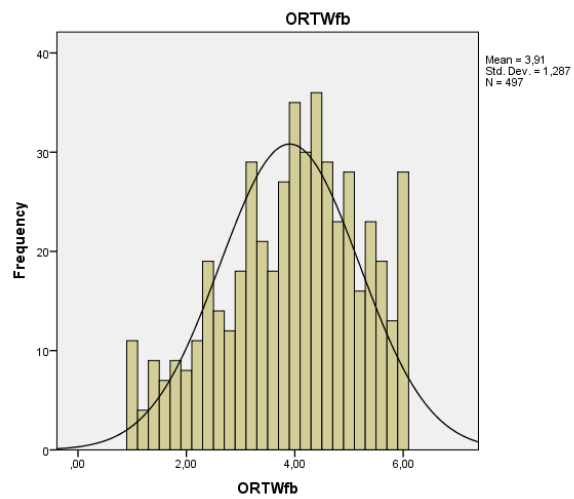
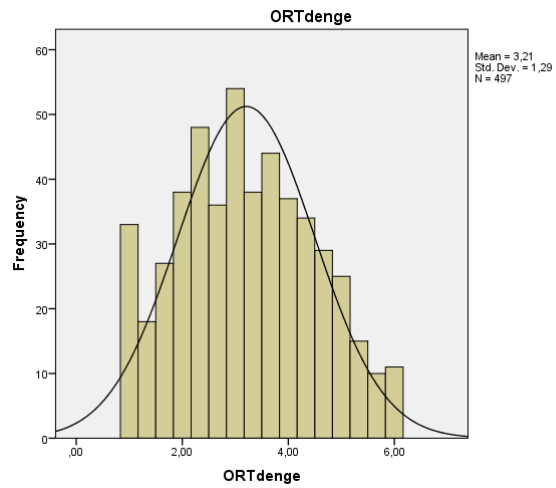


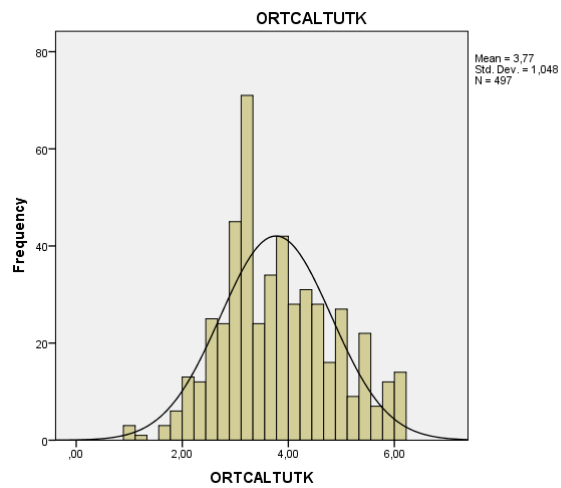
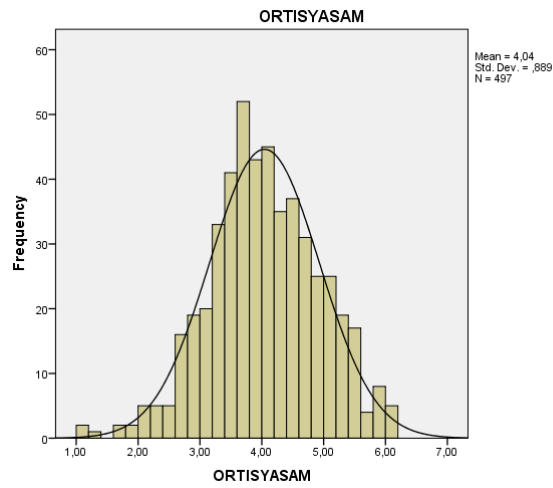
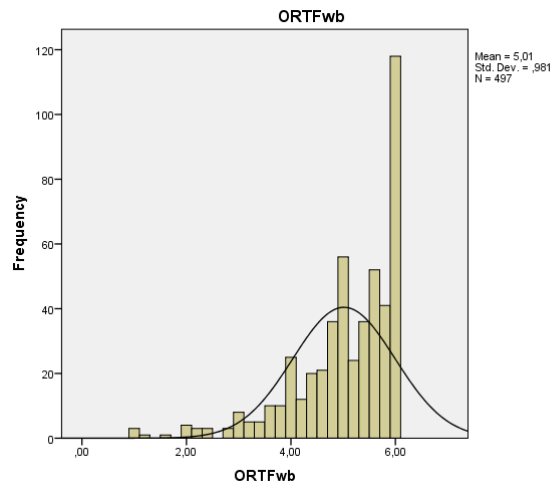












KAYNAKÇA

- Adams, G. A., L. A. King ve D. W. King. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 81.4, 411-420.
- Akkoç, İ., Ö. Turunç, ve A. Çalışkan. (2011). Gelişim Kültürü ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *İş, Güç: The Journal Of Industrial Relations ve Human Resources*, 13(4), 81-113.
- Aktaş, H., G. Çetin Gürkan, (2015) İş-Aile ve Aile-İş Çatışması ile Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16.2, 139-154.
- Akyüz, İ. (2015). Hemşirelerin Tükenmişlik ve Depresyon Düzeylerinin Çalışma Koşulları ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 3.1, 21-34.
- Aminah, A., ve O. Zoharah. (2015). Improving Organizational Citizenship Behavior Through Spirituality and Work Engagement. *American Journal of Applied Sciences*. 12.3, 200-207.
- Anderson, E. A., B. S. Coffey, ve R. T. Byerly. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job Related Outcomes. *Journal of Management*. 28.6, 787-810.
- Antonakis, J., S. Bendahan, P. Jacquart ve R. Lalive, (2010). On Making Causal Claims: A Review and Recommendations. *The Leadership Quarterly*, 21.6, 1086-1120.
- Apaydın, Ç. (2011). “Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”, TC. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Doktora Tezi, Ankara.
- Arbuckle, J. (1997). Amos Users' Guide, version 3.6. Marketing Division, SPSS Incorporated.
- Arslan, M., (2012) İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2.3, 99-113.

- Arvey, R. D., ve K. R. Murphy. (1998). Performance Evaluation In Work Settings. *Annual Review of Psychology*, 49.1, 141-168.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Professional Women: Evidence from Singapore. *Human Relations*. 45.8, 813-837.
- Aryee, S., D. Fields, ve L. Vivienne. (1999). A Cross-Culturel Test of a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Management*. 25.4, 491-511.
- Aycan, Z., M. Eskin ve S.Yavuz. (2007). Hayat Dengesi. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aycan, Z., ve M. Eskin. (2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey. *Sex Roles*. 53.7/8, 453-471.
- Bacharach, S. B., P. Bambeger ve S. Conley. (1991). Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Vocational Behavior*. 12.1, 39-53.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20.4, 265-269.
- Bakker, A. B. ve M. P. Leither. (2010). Where To Go From Here: Integration and Future Research On Work Engagement. Bakker, A. B. ve M. P. Leither (Ed.). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., E. Demerouti ve W. B. Schaufeli, (2005). The Crossover of Burnout and Work Engagement Among Working Couples. *Human Relations*, 58.5, 661-689.
- Bakker, A. B., H. Emmerik, M. C. Euwena. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*. 33.4, 464-489.
- Bakker, A. B., J. J. Hakanen, E. Demerouti, ve D. Xanthopoulou. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*. 99.2, 274-284.
- Bakker, A. B., M. Tims, ve D. Derks. (2012). Proactive Personality and Job Performance: The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Human Relations*. 65.10, 1359-1378.
- Bakker, A. B., S. L. Albrecht, ve M. P. Leither. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20.1, 4-28.

- Bakker, A. B., S. L. Albrecht, ve M. P. Leither. (2011). Work Engagement: Further Reflections on The State of Play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20.1, 74-88.
- Bakker, A. B., ve D. Xanthopoulou. (2009). The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor-Partner Independence Model. *Journal of Applied Psychology*. 94.6, 1562-1571.
- Bakker, A. B., ve E. Heuven. (2006). Emotional Dissonance, Burnout, and In-Role Performance Among Nurses and Police Officers. *International Journal of Stress Management*. 13.4, 423-440.
- Bakker, A. B., ve W. B. Schaufeli. (2008). Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations. *Journal of Organizational Behavior*. 29, 147-154.
- Bakker, A. B., W. B. Schaufeli, M. P. Leither, ve T. W. Taris. (2008). Work Engagement: an Emerging Cocept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*. 22.3, 187-200.
- Bal, A. E. (2008). "Self-Efficacy, Contextual Factors and Well-Being: The Impact of Work Engagement", Doctoral Thesis, Social Science Institute, Department of Organizational Behavior, Marmara University, Istanbul.
- Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. Kariyer Yayıncılık.
- Bedeian, A. G., B. G. Burke ve R. G. Moffett. (1998). Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals. *Journal of Management*. 14.3, 475-491.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. Transaction Publishers.
- Borman, W. C.,ve Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10.2, 99-109.
- Borman, W.C. (2004). The Concept of Organizational Citizenship, *Current Directions in Psychological Science*, 13:6, 238-240.
- Borman, W.C. and Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. N. Schmitt and W. C. Borman (Ed.), Personnel Selection, in (p. 71-98.), Josey-Bass, San Francisco.

- Breevaart, K., A. B. Bakker, E. Demetouti, M. Van Den Heuvel. (2015). Leader-Member Exchange, Work Engagement and Job Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 30.7, 754-770.
- Breevaart, K., A. B. Bakker, E. Demetouti, ve J. Hetland. (2012). The Measurement of State Work Engagement. A Multilevel Factor Analytic Study. *European Journal of Psychological Assessment*. 28.4, 305-312.
- Breevaart, K., A. B. Bakker, ve E. Demetouti. (2014). Daily Self-Management and Employee Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 84, 31-38.
- Brislin, R. W., W. J. Lonner, ve R. M. Thorndike, (1973). Cross-Cultural: Research Methods (Vol. 11). Year Book Medical Pub.
- Broeck, A. V., M. Vansteenkiste, H. De Witte, ve W. Lens. (2008). Explaining The Relationship Between Job Characteristics, Burout, and Engagement: The Role of Basic Psychological Need Satisfaction. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*. 22.3, 277-294.
- Bronfenbrenner, U. (1989). The Developing Ecology of Human Development: Paradigm Lost or Paradigm Regained. in Biennial Meeting of The Society For Research in Child Development, Kansas City, MO.
- Burke, R. J., M. Koyuncu, L. Fiksenbaum, ve Y. Tekin. (2013). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Frontline Employees in Turkish Hotels. *Journal of Transnational Management*. 18.3, 191-203.
- Burmaoğlu, S., Polat, M., ve Meydan, C. H. (2013). Örgütsel Davranış Alanında İlişkisel Analiz Yöntemleri ve Türkçe Yazında Aracılık Modeli Kullanımı Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13.1, 13-26.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*. 67, 169-198.
- Carlson, D. S., J. G. Grzywacz, ve S. Zivnuska. (2009). Is Work-Family Balance More Than Conflict and Enrichment. *Human Relations*. 62.10, 1459-1486.
- Carlson, D. S., K. M. Kacmar ve L. J. Williams. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 56, 249-276.

- Christian, M. S., A. S. Garza ve J. E. Slaughter. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64.1, 89-136.
- Cifre, E., M. Salanova, ve A. M. Rodriguez-Sanchez. (2011). Dancing Between Theory and Practice: Enhancing Work Engagement Through Work Stress Intervention. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*. 21.3, 269-286.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53.6, 747-770.
- Conway, J. M. ve A. I. Huffcutt, (1997). Psychometric Properties of Multisource Performance Ratings: A Meta-Analysis of Subordinate, Supervisor, Peer and Self-Ratings. *Human Performance*, 10, 331-360.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16.3, 297-334.
- Csikszentmihalyi, M. ve M. E. Seligman, (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55.1, 5-14.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17.3, 196-205.
- Çelik, M., Turunç, Ö., (2009) Aile İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 8.2, 217-245.
- Çelik, M.ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 19-41.
- Çolakoğlu, Ö. M.,ve Büyükekşi, C. (2014). Açımlayıcı Faktör Analiz Sürecini Etkileyen Unsurların Değerlendirilmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2.1, 58-64.
- De Boer, B. J., E. A. J. Van Hoft, ve A. B. Bakker. (2015). Self-Control at Work: Its Relationship with Contextual Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 30.4, 406-421.

- Del Libano, M., S. Llorens, M. Salanova, ve W. B. Schaufeli. (2012). About The Dark and Bright Sides of Self-Efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*. 15.2, 688-701.
- Demerouti, E., A. B. Bakker, F. Nachreiner ve W. B. Schaufeli.(2001b). The Job Demands - Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86.3, 499-512.
- Demerouti, E., A. B. Bakker, J. Jonge, P. M. Janssen, ve W. B. Schaufeli. (2001). Burnout and Engagement at Work as a Function of Demands and Control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 27.4, 279-286.
- Demerouti, E., K. Mostert, ve A. B. Bakker. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of The Interdependency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15.3, 209-222.
- Demerouti, E., D. Xanthopoulou, I. Tsaousis, ve A.B. Bakker, (2014). Disentangling Task and Contextual Performance: A Multitrait-Multimethod Approach. *Journal of Personnel Psychology*, 13:2, 59-69.
- Denisi, A. S. ve J. B. Shaw, (1977). Investigation of The Uses of Self-Reports of Abilities. *Journal of Applied Psychology*, 62, 641-644.
- Dursun, S. ve E. İştar. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28.3- 127-137.
- Dursun, Y.,ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 1-17.
- Duxbury, L. E. ve C. A. Higgins. (1991). Gender Differences and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76.1, 60-74.
- Eby, L. T., W. J. Casper, A. Lockwood, C. Bordeaux, ve A. Brinley. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*. 66, 124-197.
- Erben, G. S. ve A. B. Ötken. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe Bağlı Mutluluk İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 12.22, 103-121.
- Erben, G. S., ve A. B. Ötken. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 22, 103-121.

- Erdilek Karabay, M., (2015) Sağlık personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13.26, 113-134.
- Ergin, C. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım. Academyplus.
- Erim, F. N. A. (2009). Individual Response To Organizational Change: Creating Facade of Conformity Its Antecedants and Effects On Participating in Decision Making, Work Engagement, Job Involvement and Intent to Quit. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Farh, Jiing-Lih L. and J.D. Werbel, (1986). Effects of Purpose of the Appraisal and Expectation of Validation on Self-appraisal Leniency. *Journal of Applied Psychology*, 71, 527-529.
- Farh, Jiing-Lih L., G.H. Dobbins, ve C. Bor-Shiuan (1991). Cultural Relativity in Action: A Comparison of Self-ratings Made by Chinese and U.S. Workers. *Personnel Psychology*, 44, 129-147.
- Freeney, Y. M., ve J. Tiernan. (2009). Exploration of The Facilitators and Barriers to Work Engagement in Nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 46, 1557-1565.
- Freund, P. A. ve N.Kasten, (2012). How Smart Do You Think You Are? A Meta-Analysis on The Validity of Self-Estimates of Cognitive Ability. *Psychological Bulletin*, 138, pp. 296–321.
- Frone, M.R., J.K. Yardley ve K.S. Markel. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Inerface. *Journal of Vocational Behavior*. 50, 145-167.
- Frone, M.R., M. Russell ve M.L. Cooper. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. 77.1, 65-78.
- Furnham, A., ve P. Stringfield, (1998). Congruence In Jobperformance Ratings: A Study of 360 Feedback Examining Self, Manager, Peers, and Consultant Ratings. *Human Relations*, 4, 517–530.

- Garric, A., A. S. Mak, S. Cathcart, P. C. Winwood, A. B. Baker, ve K. Lushington. (2014). Psychosocial Safety Climate Moderating The Effects of Daily Job Demands and Recovery on Fatigue and Work Engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 87, 694-714.
- Gill, D. S. (2007). Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement? Proquest.
- Gjerberg, E. (2003). Women Doctors in Norway: The Challenging Balance Between Career and Family Life. *Social Science and Medicine*. 57, 1327-1341.
- González-Romá, V., W. B. Schaufeli, A. B. Bakker ve S. Lloret. (2006). Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68.1, 165-174.
- Gorgievski, M. J., J. A. Moriano, ve A. B. Bakker. (2014). Relating Work Engagement and Workaholism to Entrepreneurial Performance. *Journal of Managerial Psychology*. 29.2, 106-121.
- Gök Balcı, U., Ş. Demir, Y. Kurdal, G. Koyuncu, Y. Deniz, Ö. Tereci, F. Mandus, S. Yalçinkaya, K. Öngel. (2013). Hemşirelerde Tükenmişlik ve Yorgunluk Semptomları. *Tepecik Eğitim Hastanesi Dergisi*, 23.2, 83-87.
- Greenhaus, J. H., A. G. Bedeian, K. W. Mossholder. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being, *Journal of Vocational Behavior*. 31.2, 200-215.
- Greenhaus, J. H. ve N. J. Beutell. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10.1, 76-88.
- Greenhaus, J. H., A. G. Bedeian ve K. W. Mossholder. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31.2, 200-215.
- Greenhaus, J. H., K. M. Collins, K. M. ve J. D. Shaw. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63.3, 510-531.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., ve Beutell, N. J. (1989). Sources of Work-Family Conflict Among Two-Career Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34.2, 133-153.

- Greenhaus, J. H., ve Powell, G. N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90.2, 291-303.
- Griffin, M. A., A.Neal, ve S. K. Parker. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50.2, 327-347.
- Gruman, J. A., ve A. M. Saks. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resources Management Review*. 21, 123-136.
- Grzywacz, J. G. ve A. B. Butler. (2005). The Impact of Job Characteristic on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct. *Journal of Occupational Health Psychocology*. 10.2, 97-109.
- Grzywacz, J. G. ve D. S. Carlson. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9.4, 455-471.
- Güneşer, A. B. (2007). The Effect of Person-Organization Fit On Organizational Commitment and Work Engagement: The Role of Person Supervisor Fit, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hakanen, J. J., A. B., Bakker, ve W. B. Schaufeli, (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43.6, 495-513.
- Hakanen, J. J., R. Perhoniemi, S. Toppinen-Tanner. (2008). Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work Unit Innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*. 73, 78-91.
- Hakanen, J. J., W. B. Schaufeli ve K. Ahola. (2008). The Job Demands-Resources Model: A Three-Year Cross-Lagged Study of Burnout, Depression, Commitment, and Work Engagement. *Work ve Stress*, 22.3, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B. (2011). The Consequences of Engagement: The Good, The Bad, and The Ugly. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20.1, 68-73.

- Halbesleben, J. R. B., ve A. R. Wheeler. (2008). The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*. 22.3, 242-256.
- Hallberg, U. E., G. Johansson, ve W. B. Schaufeli. (2007). Type A Behavior and Work Situation: Associations with Burnout and Work Engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*. 48, 135-142.
- Harris, M. M.,ve J. Schaubroeck. (1988). A Meta-Analysis of Self-Supervisor, Self-Peer, and Peer-Supervisor Ratings. *Personnel Psychology*, 41.1, 43-62.
- Harter, J. K., F. L. Schmidt, ve T. L. Hayes. (2002). Business-Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87.2, 268-279.
- Heiligers, P. J. M., ve L. Hingstman. (2000). Career Preferences and the Work-Family Balance in Medicine: Gender Differences among Medical Specialists. *Social Science and Medicine*. 50, 1235-1246.
- Hellriegel, D., S. Jackson ve J. Slocum. (2007). *Managing: A Competency-Based Approach*. Cengage Learning.
- Higgins, C., L. Duxbury ve K. L. Johnson. (2000). Part-Time Work for Women: Does It Really Help Balance Work and Family? *Human Resource Management*. 39.1, 17-32.
- Hill, E. J., A. J. Hawkins, M. Ferris, ve M. Weitzman. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations*. 50, 49-58.
- Hill, E. J., M. Ferris, ve R. Z. Bakker. (2004). Beyond the Mommy Track: The Influence of New-Concept Part-Time Work for Professional Women on Work and Family. *Journal of Family and Economic Issues*. 25.1, 121-135.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84.1, 116-122.
- Irkılata, N.A. (2010). İş-Aile Çatışmasının, Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
- Jackson, S. A. ve M. Csikszentmihalyi. (1999). Flow in Sports. *Human Kinetics*.

- Jawahar, I., M. and D.Carr. (2007). Conscientiousness and Contextual Performance, *Journal of Managerial Psychology*, 22:4, 330-349.
- Johnson, E. P. (2003). Appropriating Blackness: Performance and The Politics of Authenticity. Duke University Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*. 33.4, 692-724.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*. 45.4, 321-
- Kaiser, H. F. (1974). An Index of Factorial Simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67.3, 341-349.
- Kapız Özen., S., (2002) İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4.3, 139-153.
- Karasek, R. A. (1979). Job Desicion Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24.2, 285-308.
- Keser, A. ve G. Yılmaz, (2009). “İşe Bağlanma” (İçinde) A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Der.). Çalışma Yaşamında Davranış. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kılıç, K.C., Efeoğlu, İ.E., Mimaroglu, H., Özgen H., (2008) Adana İlindeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17.2, 241-254.
- Kinnunen, U. ve S. Mauno. (1998). Antecedent and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employeeed Women and Men in Finland. *Human Relations*. 51.2, 157-177.
- Korkmaz, O., ve E. Erdoğan. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi, *Ege Akademik Bakış*. 14.4, 541-557.
- Kossek, E. E. ve C. Ozeki. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior - Human Resource Research. *Journal of Applied Psychology*. 83.2, 139-149.
- Kossek, E. E. ve V. Nichol. (1992). The Effects of On-site Child Care on Employee Attitudes and Performance. *Personnel psychology*, 45.3, 485-509.

- Koyuncu, M., R. J. Burke, L. Fiksenbaum. (2006). Work Engagement Among Women Managers and Professionals in A Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences, *Equal Opportunities International*, 25.4, 299 – 310
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behavior*. 27, 485-507.
- Lambe, C. J., C. M. Wittmann ve R. E. Spekman. (2001). Social Exchange Theory and Research On Business-to-Business Relational Exchange. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8.3, 1-36.
- Lambert, E. G., N. L. Hogan, ve M. B. Shannon. (2004). The Nature of Work-Family Conflict among Correctional Staff: An Exploratory Examination. *Criminal Justice Review*. 29.1, 145-172.
- Langelaan, S., A. B. Bakker, L. J.P. Doornen, W. B. Schaufeli. (2006). Burout and Work Engagement: Do Individual Differences Make A Difference? *Personality and Individual Differences*. 40, 512-532.
- Levine, E. L., A. P. Flory, ve R. A. Ash, (1977). Self Assessment In Personnel Selection. *Journal of Applied Psychology*, 62, Pp. 428–435.
- Miller, J.S. and Cardy, R.L. (2000). Self-Monitoring and Performance Appraisal: Rating Outcomes In Project Teams. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 609-626.
- Lockwood, N. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. Society for Human Resource Management.
- Loerch, K. J., Russell, J. E., ve Rush, M. C. (1989). The Relationships Among Family Domain Variables and Work-Family Conflict for Men and Women. *Journal of Vocational Behavior*, 35.3, 288-308.
- Lorente, L., M. Salanova, I. M. Martinez, ve M. Vera. (2014). How Personel Resources Predict Work Engagement and Self-Rated Performance Among Construction Workers: A Social Cognitive Perspective. *International Journal of Psychology*. 49.3, 200-207.
- Lu, L., ve Y. Y. Chang. (2014). An Integrative Model of Work/Family Interfacefor Chinese Employees. *Career Development International*. 19.2, 162-182.
- Macey, W. H. ve B. Schneider. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1.1, 3-30.

- Maslach, C. ve M. P. Leiter. (1997). The Truth About Burnout. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli, ve M. P. Leiter. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52.1, 397-422.
- Mauno, S., U. Kinnunen, ve M. Ruokolainen. (2007). Job Demands and Resources As Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70.1, 149-171.
- Mesmer-Magnus, J. R., ve C. Viswesvaran. (2005). Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*. 67, 215-232.
- Meydan, C. H. ve H. Şeşen. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi, AMOS Uygulamaları. 2. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık
- Michel, J. S., J. K. Mitchelson, L. M. Kotrba, J. M. LeBreton, ve B. B. Baltes. (2009). A Comparative Test of Work-Family Conflict Models and Critical Examination of Work-Family Linkages. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 199-218.
- Michel, J. S., L. M. Kotrba, J. K. Mitchelson, M. A. Clark, ve B. B. Baltes. (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*. 32, 689-725.
- Miller, J. S., ve Cardy, R. L. (2000). Self-Monitoring and Performance Appraisal: Rating Outcomes In Project Teams. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 609-626.
- Milliman, J.F., R.A. Zawacki, C. Norman, L. Powell ve J. Kirksey, (1994). Companies Evaluate Employees From All Perspectives, *Personnel Journal*, 73, 99-103.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. *Handbook of Psychology*.
- Motowidlo, S. J., ve Schmit, M. J. (1999). Performance Assessment in Unique Jobs. D. R. Ilgen ve E. D. Pulakos (Eds.), *The Changing Nature of Performance*, 56-86.
- Netemeyer, R. G., J. G. Maxham, C. Pullig (2005). Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance and Customer Purchase Intent, *Journal of Marketing*, 69, 130-143.

- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, ve R. Mcmurrian. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81.4, 400-410.
- Newman, D. A., ve D. A. Harrison. (2008). Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New and Useful Construct "Wines"? *Industrial and Organizational Psychology*. 1, 31-35.
- Ouweneel, E., P. M. Le Blanc, ve W. B. Schaufeli. (2012). Don't Leave Your Heart at Home. Gain Cycles of Positive Emotions, Resources, and Engagement at Work. *Career Development International*. 17.6, 537-556.
- Özgür, E. (2011). "The Intervening Role of Work Values Between The Personel Values and Work Engagement (Cross-Culturel Research: Abkhazia-Turkey)", Doctoral Thesis, Social Science Institute, Department of Organizational Behavior, Marmara University, İstanbul.
- Pack, S. M., J. S. Jordan, B. A. Turner ve D. Haines. (2007). Perceived Organizational Support and Employee Satisfaction and Retention. *Recreational Sports Journal*, 31.2, 95-106.
- Pal, S., ve P. Ø. Saksvik. (2008). Work-Family Conflict and Psychosocial Work Environment Stressor as Predictors of Job Stress in a Cross-Culturel Study. *International Journal of Stress Management*. 15.1, 22-42.
- Parasuraman, S., ve C. A. Simmers. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*. 22, 551-568.
- Petrou, P., E. Demerouti, M. C. W. Peeters, W. B. Schaufeli, ve J. Hetland. (2012). Crafting A Job on A Daily Basis: Contextual Correlates and The Link to Work Engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 33, 1120-1141.
- Premeaux, S. F., C. L. Adkins, ve K. W. Mossholder. (2007). Balancing Work and Family: Afield Study of Multi-Dimensional, Multi-Role Work-Family Conflict. *Journal of Organizational Behavior*. 28, 705-727.
- Rich, B. L., J. A. Lepine, ve E. R. Crawford. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*. 53.3, 617-625.

- Richman, A. L., J. T. Civian, L. L. Shannon, E. Jeffrey Hill, ve R. T. Brennan, (2008). The Relationship of Perceived Flexibility, Supportive Work–Life Policies, and Use of Formal Flexible Arrangements and Occasional Flexibility to Employee Engagement and Expected Retention. *Community, Work and Family*, 11.2, 183-197.
- Robertson, I. T., ve C. L. Cooper. (2010). Full Engagement: The Integration of Employee Engagement and Psychological Well-Being. *Leadership & Organization Development Journal*. 31.4, 324-336.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*. 46.4, 655-684.
- S. B. Taştan, (2014). The Theoretical Implications of Job Demand-Resources Model: A Research Study On The Relations of Job Demands, Supervisor Support and Job Autonomy With Work Engagement, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28.4, 149-192.
- Sağlık Bakanlığı, (2014). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2013, Sağlık Araştırmaları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21.7, 600-619.
- Salanova, M., M. Del Libano, S. Llorens, ve W. B. Schaufeli. (2014). Engaged, Workaholic, Burned-Out or Just 9 to 5? Toward a Typology of Employee Well-Being. *Stress Health*. 30, 71-81.
- Salanova, M., S. Agut, ve J. M. Peiro. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*. 90.6, 1217-1227.
- Salanova, M., ve W. B. Schaufeli. (2008). A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behavior. *The International Journal of Human Resource Management*. 19.1, 116-131.
- Scahufeli, W. B., M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, ve A. B. Bakker. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample of Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3, 71-92.

- Schaufeli, W. B. ve A. B. Bakker. (2001). Werk En Welbevinden: Naar Een Positieve Benadering in De Arbeids-En Gezondheidspsychologie [Work and Well-Being: towards A Positive Approach in Occupational Health Psychology]. *Gedrag ve Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W. B., , T. W. Taris ve W. Van Rhenen. (2008). Workaholism, Burnout and Engagement: Three of A Kind or Three Different Kinds of Employee Wellbeing. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173–203.
- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker, K. Hoogduin, C. Schaap ve A. Kladler. (2001). On The Clinical Validity of The Maslach Burnout Inventory and The Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16.5, 565-582.
- Schaufeli, W. B., A. B. Bakker, ve W. Van Rhenen. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*. 30.7, 893-917.
- Schaufeli, W. B., ve A. B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., ve M. Salanova. (2007). Efficacy and Inefficacy, That is The Question: Burnout and Work Engagement, and Their Relationship with Efficacy Beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping: An International Journal*. 20.2, 177-196.
- Schaufeli, W. B., ve M. Salanova. (2011). Work Engagement: On How to Better Catch A Slippery Concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20.1, 39-46
- Schermerhorn, J. R. (2011). Introduction to Management. John Wiley ve Sons.
- Shrauger, S. J. ve T. M. Osberg, (1981). The Relative Accuracy of Selfprediction and Judgements by Others in Psychological Assessment. *Psychological Bulletin*, 90, 322-351.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement At Work: A Review of The Literature. *International Journal of Nursing Studies*. 46, 1012-1024.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals For Indirect Effects In Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*. 88.3, 518-528.
- Soper, D.S. (2016). Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation [Software]. Available from <http://www.danielsoper.com/statcalc>
- Şahin, D. R., D. Çubuk, ve T. Uslu. (2014). The Effect of Organizational Support, Transformational Leadership, Personnel Empowerment, Work Engagement, Performance and Demographical Variables on The Factors of Psychological Capital. *Emerging Markets Journal*. 3.3, ISSN (Print): 2159-242X, (Online): 2158-8708.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks.
- Taştekin, E., Ş. B., Yükçü, A. İzoglu, İ. Güngör, A. E. I. Uslu, ve H. Demircioğlu. (2016). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Çokkültürlü Eğitime Yönelik Tutumlarının ve Algılarının İncelenmesi. *The Journal of Educational Research*, 2.1, 1-20.
- Thornton, G. C. (1980). Psychometric Properties of Self-Appraisals of Job Performance. *Personnel Psychology*, 33, 263–270.
- Tims, M., A. B. Bakker, D. Derks, ve W. Van Rhenen. (2013). Job Crafting at The Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group&Organization Management*. 38.4, 427-454.
- Tuckey, M. R., A. B. Bakker, ve M. F. Dollard. (2012). Empowering Leaders Optimize Working Conditions for Engagement: A Multilevel Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17.1, 15-27.
- Turgut, T., (2011) Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25.3-4, 155-179.
- Uyargil, C. (2013). Performans Yönetimi Sistemi Bireysel Performansın Planlanması Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi. İstanbul: Beta Basım.
- Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*. 92.6, 1512-1523.

- Van Beek, I., Q. Hu, W. B. Schaufeli, T. W. Taris, B. H.J. Screurs. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology*. 61.1, 30-55.
- Van Scotter, J. R. and S. J. Motowidlo (1996). Interpersonal Facilitation and Job Dedication As Separate Facets of Contextual Performance, *Journal of Applied Psychology*, 81, 525-531.
- Vatansever, Ç. (2008). Work and Non-work Life Balance and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
- Vatansever, Ç. (2010). İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi. G. İslamoğlu (Ed.). Kurumlarda İyilik de Var içinde. İstanbul: Nobel Yayın, 201-224.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages Between The Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23.1, 138-164.
- Voydanoff, P. (2005). Toward A Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67.4, 822-836.
- Warner, M. A., ve P. A. Hausdorf. (2009). The Positive Interaction of Work and Family Roles. Using Need Theory to Further Understand The Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*. 24.4, 372-385.
- Wayne, J. H., A. E. Randel, A. E. ve J. Stevens. (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., N. Musisca, ve W. Fleeson. (2004). Considering The Role of Personality in The Work-Family Experience: Relationships of The Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64.1, 108-130.
- Witt, L. A., ve D. S. Carlson. (2006). The Work-Family Interface and Job Performance: Moderating Effects of Conscientiousness and Perceived Organizational Support. *Journal of Occupational Health Psychology*. 11.4, 343-357.
- Xanthopoulou, D., A.B. Bakker, E. Demerouti, ve W. B. Schaufeli. (2009). Reciprocal Relationship Between Job Resources, Personel Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 235-244.

- Yazicioglu, Y. ve S. Erdogan. (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, S., M. Öner, ve B. Yenihan. (2014). Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.2.3, 165-182.
- Yıldız, B. (2015). The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors", Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ADB, Doktora Tezi, Kocaeli.
- Yılmaz, V. ve S. Varol. (2015). Hazır Yazılımlar İle Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS, EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44.44, 28-44.
- Yürür, S. ve A. Keser. (2010) İşe Bağlı Gerginlik İle İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65.4, 165-193.
- Zedeck, S. ve K. L. Mosier. (1990). Work in The Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45.2, 240-251.