

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

**İŞ YAŞAMINDA MUTLULUK, İŞ YAŞAM DENGESİ
VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

CEREN ÖNER

İSTANBUL, 2019

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ YAŞAMINDA MUTLULUK, İŞ YAŞAM DENGESİ
VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ceren ÖNER

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ

İSTANBUL, 2019

TEŐEKKÖR

Bu tez çalıřmasının planlanmasında, arařtırılmasında, yűrűtűlmesinde ve oluřumunda ilgisini ve manevi desteęini hiçbir zaman esirgemeyen, engin bilgi ve tecrűbelerinden yararlandığım, yűnlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalıřmamı bilimsel temeller ışıęında řekillendiren, yařanılan tűm zorlu sűrelerde yanımda olan sayın hocam Prof. Dr. Ahmet ERKUŐ'a sonsuz teőekkűrlerimi sunarım.

Sevgili aileme; babam Mehmet Adnan Őner, annem Nesrin Őner, abim Erkan Őner ve eřim Yusuf Utku Altunbař'a her adımda manevi destekleri için tűm kalbimle teőekkűr ederim.







Canımdan çok sevdiğim babama..

ÖZET

İŞ YAŞAMINDA MUTLULUK, İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞE ADANMA İLİŞKİSİ

Ceren ALTUNBAŞ

İşletme Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ

Ekim 2019, 79 sayfa

Bu çalışmanın amacı, iş yaşamında bireyin mutluluk düzeyi, iş yaşam dengesi ve işe adanma arasında ilişki olup olmadığını ve varsa mutluluk ile işe adanmışlığın ilişkisinde iş yaşam dengesinin rolünü ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde çalışma altı bölümde tamamlanmıştır. Birinci bölüm giriştir. İkinci bölümde, araştırma değişkenlerine ilişkin kavramsal ve kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. Üçüncü bölüm, araştırma hipotezlerinin geliştirilmesi süreciyle ilgili detayları içermektedir. Dördüncü bölüm yöntemin, beşinci bölüm bulguların sunulduğu bölümdür. Altıncı bölümde ise sonuç kısmına yer verilmiştir. Araştırmada anket yöntemi ile veri toplanmıştır. İş yaşamına devam eden 208 katılımcıdan online anket yöntemiyle elde edilen veriler, SPSS istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmada “Oxford Mutluluk Ölçeği”, “Utrecht İşe Adanma Ölçeği” ve “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, İş Yaşamı, İşe Adanma, Mutluluk

ABSTRACT

HAPPINESS IN WORKLIFE, WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENGAGEMENT

Ceren ALTUNBAŞ

Business Administration Master's Program

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ

October 2019, 79 pages

The objective of this study is to reveal the relationship between happiness levels, work - life balance and work engagement for the business life of the individual. According to this objective the study consists of six chapters. The first chapter is introduction. In the second chapter, conceptual and theoretical framework related to research variables is presented. The third chapter contains details on the process of developing research hypotheses. The fourth chapter is the part that where the method is presented and the findings are presented in the fifth chapter. And the sixth chapter includes the conclusion. Questionnaire method was used for collecting data for the research. The data obtained by online survey method with 208 participants who continue their business life were analyzed in SPSS statistics program. “Oxford Happiness Questionnaire”, “Utrecht Work Engagement Scale” and “Work-Life Balance Scale” were used for the research.

Keywords: Work-Life Balance Scale, Business Life, Work Engagement, Happiness

İÇİNDEKİLER

TABLolar	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1 MUTLULUK	3
2.1.1 Mutluluğun Tanımı	3
2.1.2 Mutlulukla İlgili Teoriler	4
2.1.2.1 Otantik mutluluk	5
2.1.2.2 Hedonizm, arzu ve objektif liste teorileri	5
2.1.2.3 İhtiyaçlar teorisi	5
2.1.3 Mutlu Olmayı Etkileyen Faktörler	6
2.1.4 Kurum İçinde Mutluluğu Belirleyen ve Etkileyen Faktörler	7
2.1.5 Kurum Açısından Mutluğun Önemi	9
2.2 İŞ-YAŞAM DENGESİ	10
2.2.1 İş-Yaşam Dengesinin Tanımı	10
2.2.2 İş ve Aile Etkileşimi	11
2.2.3 İş-Yaşam Dengesinin Kuramsal Çerçevesi	11
2.2.4 İş-Yaşam Dengesinin Önemi	16
2.2.5 İş Yaşam Dengesinin Etkilediği Faktörler	17
2.2.6 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	19
2.2.6.1 Örgütsel faktörler	20
2.2.6.2 Kişisel faktörler	22
2.2.7 İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları	25
2.3 İŞE ADANMA	27
2.3.1 İşe Adanmanın Tanımı	27
2.3.2 İşe Adanmışlığın Boyutları	28
2.3.3 İşe Adanma İle İlişkili Kavramlar	30
2.3.3.1 Örgütsel bağlılık	31
2.3.3.2 İş tatmini	31
2.3.3.3 İşkoliklik	32

2.3.3.4 Örgüte bağlılık.....	33
2.3.4 İşe Adanmanın Kuramsal Çerçevesi.....	34
2.3.4.1 Kahns yaklaşımı	34
2.3.4.2 Maslach yaklaşımı	35
2.3.4.3 İş talepleri ve kaynakları modeli	36
2.3.5 İşe Adanmanın Örgütsel Önemi.....	38
3. HİPOTEZLER	40
3.1 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	40
3.2 HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ	40
4. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	46
4.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU	46
4.2 ARAŞTIRMANIN AMACI	46
4.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	46
4.4 ARAŞTIRMA SORULARI	46
4.5 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER.....	47
4.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	47
5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	48
5.1 EVREN VE ÖRNEKLEM.....	48
5.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	51
5.2.1 Oxford Mutluluk Ölçeği (MT).....	51
5.2.2 İşe Adanma Ölçeği (IA).....	55
5.2.3 İş Yaşam Dengesi Ölçeği (IYD)	58
5.3 VERİ TOPLAMA VE DEĞERLENDİRME TEKNİĞİ	61
5.4 ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	61
5.4.1 İncelenen Demografik Bilgiler Kapsamında Gruplardaki Farklılıklar ..	61
5.5 DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER	63
5.6 HİYERARŞİK REGRESYON ANALİZİ BULGULARI.....	64
6. SONUÇ.....	67

KAYNAKLAR	75
Kaynakça	75



TABLÖLER

Tablo 5. 1: Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları.....	48
Tablo 5. 2: Uygulamaya İştirak Edenlerin Demografik Özellikleri (n=208).....	49
Tablo 5. 3: Uygulamaya İştirak Edenlerin Demografik Özellikleri (n=208).....	50
Tablo 5. 4: Ankete Katılan Kişilerin Yaş ve Çalışma süreleri (n=208).....	50
Tablo 5. 5: Döndürülmüş Faktör Matrisi	52
Tablo 5. 6: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri	52
Tablo 5. 7: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri (Meydan ve Şeşen, 2010: 37)	53
Tablo 5. 8: Faktör Matrisi	55
Tablo 5. 9: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri	56
Tablo 5. 10: Faktör Matrisi	58
Tablo 5. 11: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri	59
Tablo 5. 12: t Testi Bulguları	61
Tablo 5. 13: t Testi Tespitleri	62
Tablo 5. 14: ANNOVA Testi Bulguları	62
Tablo 5. 15: ANNOVA Testi Tespitleri	63
Tablo 5. 16: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri	63
Tablo 5. 17: Aracılık Testi Sonuçları	65
Tablo 5. 18: Hipotez Testi Sonuçları	66

ŞEKİLLER

Şekil 2. 1: İş Talepleri ve Kaynakları Modeli	37
Şekil 4. 1: Çalışma Modeli.....	47
Şekil 5. 1: Mutluluk ölçeği DFA sonuçları	54
Şekil 5. 2: İşe Adanmışlık Ölçeği DFA sonuçları.....	57
Şekil 5. 3: İşe Yaşam Dengesi Ölçeği DFA sonuçları	60
Şekil 5. 4: Hipotez sonuçları	65



KISALTMALAR

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

Bkz. : Bakınız

H. : Hipotez

Örn. : Örneğin

s. : Sayfa

vd. : Ve Diğerleri

MT : Mutluluk

IYD : İş yaşam dengesi

IA : İşe adanma

1. GİRİŞ

Bu araştırmada mutluluk ile işe adanmışlık arasında bir ilişki olup olmadığı varsa olan ilişkide iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmektedir. Mutluluk kavramı insanların yaşamdaki temel amacı olarak ifade edilmektedir. Bu doğrultuda bireyin hayatındaki diğer unsurlarla da etkileşim içerisinde olmaktadır. İnsanlar, uyku süresi dışında kalan vakitlerinin büyük bir kısmını işi ile meşgul olarak geçirdiği gözlemlenmektedir. Bunun neticesinde mutluluk kavramının en fazla etkileşim içerisinde bulunduğu ve ön plana çıktığı unsur kişinin işi olarak ortaya çıkmaktadır.

Mutluluk, kişiden kişiye değişim gösteren ve birçok faktöre bağlı olarak düzeyi değişebilen göreceli bir genel iyi olma hali olarak tanımlanmaktadır. İş yaşam dengesi ise kişinin işi dışında kalan unsurlar ile işine verdiği yoğunluk arasında sağladığı denge olarak ifade edilmektedir. İşe adanma, kişinin işiyle ilişkili olarak pozitif ve tatminkâr bir zihinsel durumda olması, işi ile ilgili olumlu düşünce yapısına sahip olma durumu şeklinde ifade edilmektedir. İşe adanmış olan kişilerin ortak özellikleri iş yerinde olumlu duygu durumunda olmalarıdır. Kişisel olarak kendini bu alanda pozitif hisseden bireyin mutlu olduğu sonucuna varılabilir. İşine adanmış ve iş yerinde mutlu olan kişi bu alandaki mutluluğunu iş dışı hayatında da sürdürecektir. İş ile aile hayatı uyumlu olan bireyin iş yaşam dengesi içerisinde olduğu söylenebilir. Bu üç kavramın teker teker veya ikili ilişkilerinin literatürde daha önce ele alındığı incelenmektedir ancak bu üç kavramın birbiri ile ilişkisinin daha önce araştırılmadığı gözlemlenmemektedir. Bu sebeple literatüre katkı sağlayacağı konusunda önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, iş yaşamında mutluluk, iş yaşam ve dengesi ve işe adanma ilişkisinin araştırılmasıdır. Bunun yanında mutluluğun işe adanma üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü de araştırılmıştır. Bu başlık altında belirtilen kavramların çalışma hayatı içerisindeki önemine dikkat çekilmektedir. Bu amaç doğrultusunda sırasıyla mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma kavramları ele alınarak incelenmiştir.

Altı bölümden oluşan çalışmada birinci bölümde giriş metni bulunmakta ve çalışmanın içeriğine yönelik bilgiler yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırmanın değişkenleri olan mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma kavramları, neden-sonuç

ilişkileri, destekleyen teori ve kuramlar, etkileyen faktörler ve örgütsel önemine detaylı biçimde yer verilerek daha önce yapılmış olan araştırmalar ve elde edilen bulgulara yer verilerek desteklenecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın sorunsalına ilişkin hipotezler belirlenmiştir. Mutluluk düzeyi, işe adanma ve iş yaşam dengesine ilişkin birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik belirlenen hipotezler kuramlar ve daha önce yapılmış olan araştırmalar ışığında incelenmiş, birbirleri ile olan ilişkiler belirtilmiştir.

Çalışmanın amacına uygun olarak, dördüncü ve beşinci bölümünde çalışan kişilere güvenilirlikleri kontrol edilmiş ölçekler ile anket uygulaması yapılacaktır. Pearson korelasyon analizi ile mutluluk, işe adanma ve iş yaşam dengesi değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılacaktır. Çalışmanın aracı rolü olarak iş yaşam dengesi kavramına hem teoride hem de uygulamada yer verilecektir. Mutluluk ile işe adanmanın ilişkisi ve iş yaşam dengesinin aracılık rolü etkisi hiyerarşik regresyon analizi ile test edilecektir. Araştırma otomotiv sektöründe yapılacaktır. Anket vasıtası ile toplanan veriler cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, çocuk sahipliği gibi demografik özellikler incelenecek, faktör analizi, regresyon analizi, t-testi ve Anova testi yapılacaktır. Çıkan sonuçlar SPSS ve AMOS paket yazılımlarından istifade ederek analiz edilecektir. Analiz sonucunda mutluluk ve işe adanma arasındaki ilişki ve bu ilişkideki iş yaşam dengesinin aracılık rolü araştırılacaktır. Çalışmanın altıncı ve son bölümünde ise araştırmanın teorik kısmına yönelik araştırma sonuçları ve analizi yapılan bulguların sonuçları verilmiştir. Sonrasında daha sonra bu alanda araştırma yapacak kişilere fayda sağlayacağı düşünülen konular belirtilmiştir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1 MUTLULUK

Birey, hayatının başlangıcından bu yana mutluluk oluşumunu, erişilmesi gerekli olan bir hedef şeklinde değerlendirilmiş, bu sebeple pek çok incelemenin konusu olmuştur. Mutluluk oluşumuna dair kurum bazlı verileri incelemekten önce, mutluluk oluşumunun ne olduğuna dair açıklamaların yapılmasının gerekli olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda çalışmanın bu bölümünde mutluluk oluşumunun tanımına yer verilmekte, mutluluğun bağlantılı olduğu kültürle ilişkisi ve mutluluk oluşumunun standartları değerlendirilmektedir. Son olarak mutluluk teorileriyle işletmede mutluluk ve mutluluk oluşumu üzerinde etkili olan unsurlar incelenmektedir.

2.1.1 Mutluluğun Tanımı

İyi bir hayata sahip olmak için mutlu olmak gerekmektedir. Fakat mutluluğun somut bir kavram olmamasından dolayı ve kişiden kişiye değişkenlik gösterdiğinden dolayı tarif edilmesi pek kolay olmamaktadır. Mutluluk; iyi olma hali, hayattan tatmin olma, pozitif duygular, zevk, anlamlı bir hayat ya da diğer kavramlar arasında memnun olma hali olarak tanımlanmaktadır. Mutluluğun temelinde birçok bileşen olacağı için gerçek mutluluğu belirten tek bir nokta ya da tanım yoktur (Lyubomirsky, What is happiness, 2007; Kesebir & Diener, 2008, s. 117; Fisher, 2010, s. 388). Genel olarak nasıl olunduğu ile ilgili tanımlamalar yapılmaktadır. Bu konu ile ilgili en sık kullanılan terimler ise iyi oluş, mutluluk ya da hayat kalitesi olarak görülmektedir. Bazı araştırmacılara göre mutluluk ile öznel iyi oluş aynı anlama gelmektedir. Sarracino'ya göre öznel iyi oluş, mutluluk ve hayat tatmini eş anlamlıdır ve hepsi hayatı bir bütün olarak değerlendirmektedir. (Sarracino, 2011, s. 135).

Veenhoven'e göre ise mutluluk; hayat tatmini yani, "bir kişinin bir bütün olarak kendi hayatının değerini bilmesi" olarak ifade edilmektedir. Kısaca, hayattan tatmin olmak ve mutluluk yani öznel iyi oluş aynı anlamda ifade edilmiştir (Veenhoven, 2009). Lyubomirsky mutluluğu, "neşe, memnuniyet ya da pozitif iyi oluş tecrübesi ile birlikte bir kişinin hayatının iyi, anlamlı ve değerli hissiyatı ile birleşmesi" olarak tanımlamaktadır Lyubomirsky (2001). Walsh, Boehm ve Lyubomirsky (2008),

Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005)'ye göre mutluluk, % 50 direk gelen genetik ve kişilik özelliklerine bağlı olarak belirlenmektedir. % 10 dışsal durumlar (ulusal, coğrafik ve kültürel bölge) olarak sebep olmakta ve % 40 kasıtlı olarak yapılan, mutluluğu artırıcı faaliyetler ve uygulamalar aracılığı gerçekleşmektedir. Bu faaliyetler ve uygulamalar, affetmek, maneviyat, minnet duymak, nezaket, gerçekleştirilebilecek bir amacın peşinden gitmek, sosyal ilişkilere sahip olmak, tecrübe sahibi olmak, derin düşünmek ve fiziksel egzersiz olarak belirtilmektedir. Türk Dil Kurumu (2018)'na göre mutluluk; “Bütün özlemlere eksiksiz ve sürekli olarak ulaşılmaktan duyulan kıvanç durumu, ongunluk, kut, saadet, bahtiyarlık, saadetlilik” olarak tanımlanmaktadır.

Psikolog Martin Seligman mutluluğu üç farklı yol ile tanımlamaktadır (Wallin, 2008, s. 3):

Keyifli Hayat: Duyusal zevklerden haz almak, yemek, aromalar, müzik dinlemek, roller coaster treni ya da sıcak duş almak. Ancak bu zevkler kısa sürelidir.

Meşgul Hayat: Haz duymak ne kadar iyi hissettirse de uzun süreli değildir. Amaç ve anlam olmadan sürekli duyusal haz peşinde koşmak en sonunda boş hissettirir. Mutluluğa giden yolda meşgul olan bir hayat vardır. Bunlar, bir görev, proje veya aktivite ile ilgili olmak, entelektüel veya fiziksel mücadelenin olması gibi.

Anlamlı Hayat: Toplumun pozitif kurumlarından olan evlilik, aile dini ve hayırsever organizasyonlarda bulunan insanlar hayatlarındaki anlamı ve amacı daha fazla hissederler.

2.1.2 Mutlulukla İlgili Teoriler

Mutluluk kavramına bağlı olarak tartışılan mutluluk teorileri literatürde dikkat çekmektedir. Bu teoriler sırasıyla; Otantik Mutluluk, Hedonizm, Arzu Teorisi, Objektif Liste Teorisi ve İhtiyaçlar Teorisi olarak ifade edilmektedir.

2.1.2.1 Otantik mutluluk

Mutluluğu arttırmak için üst tarafta bahsedilen üç yolu birleştirmek gerektiği belirtilmektedir. Keyif alırken ve bir işle meşgul olunurken yapılan iş hayata anlam ve değer katıyorsa ulaşılan hisin mutluluğa sebep olduğu ifade edilmektedir. (Wallin, 2008, s. 1; Seligman & Royzman, 2003).

Zaten, otantik mutluluk teorisi yukarıda ifade edildiği üzere üç farklı tür mutluluğun olduğunu ifade etmektedir: Keyifli hayat (keyifler), iyi hayat (meşguliyet) ve anlamlı hayat. İlk iki tanesi subjektiftir. Fakat üçüncüsü, kendi keyfinin ve arzuların dışında en azından kısmen objektif ve uğraşmaya, hizmet etmeye değer olarak ifade edilmektedir (Seligman & Royzman, 2003).

2.1.2.2 Hedonizm, arzu ve objektif liste teorileri

Hedonizm teorisi bakış açısıyla, mutluluk keyifli bir hayata sahip olmak ile alakalıdır (Seligman & Royzman, 2003). Arzu Teorisine göre ise, mutluluk, iyi hayat ile ilgilidir ve bu teoride; insanlar istediklerini alabiliyorsa, hedeflerini gerçekleştiriyorsa, örn. bir projeyi kavrayıp gerçekleştiriyorsa, önemli hususlar bunlardır (Heathwood, 2006, s. 540). Objektif Liste Teorisi (Eudaimonic) bakış açısıyla, mutluluk, anlamlı bir hayata sahip olmak ile ilgilidir. Bu teoriye göre, gerçek hayatta “gerçekten değerli” unsurlar hayatı anlamlı kılmaktadır. Bu teori açısından mutluluk; birtakım zahmete değecek uğraşların listesinden bazı şeyleri başaran insan hayatını içermektedir (Nussbaum, 1992, s. 202). Martin, Seligman ve Royzman (2003)’a göre, Otantik Mutluluk, bu üç mutluluk kriterini içeren hayat, “Tam Hayat” olarak ifade edilmektedir.

2.1.2.3 İhtiyaçlar teorisi

Mutluluk konusu, İhtiyaçlar teorisi açısından değerlendirildiğinde, bu teori insanların temel ihtiyaçlarının olduğunu ve bu ihtiyaçlar karşılandığı zaman mutluluğun arttığını varsaymaktadır (Diener & Lucas, 2000). Bu bakış açısında ise mutluluk, doğuştan gelen (innate) ihtiyaçların karşılanmasındaki dereceyi yansıtmaktadır. Veenhoven’a göre, bu bakıştaki varsayımlardan diğerleri ise; haz tecrübesi, yaşadığımız hayatı ne kadar

sevdiğimizi ya da mutluluğumuzu belirleyecektir. Dolayısıyla, mutluluk haz ihtiyacına bağlı bir durumdur. Haz ihtiyacı, dış yaşam koşullarına ve bunları kullanabileceğimiz kendi yeteneklerimize bağlıdır. İnsan ihtiyaçları ve kurumlar arasındaki uyumun geliştirilmesi daha fazla mutluluk ile sonuçlanacaktır. Mutlu çalışanlar kurumların gelecekları açısından son derece önemlidir. Çalışanları neyin mutsuz ettiğini düzeltmekle birlikte, onları gerçek anlamda neyin mutlu ettiğini bulmak ta kurumun sürdürülebilirliği için kilit bir nokta olacaktır. Bundan dolayı, iyi iş ilişkileri kurabilen, insanların hayatında bir fark yaratabilen, kuruma değer katabilen ve kurum tarafından takdir edilen çalışanlar oluşan his ile daha fazla içten çalışacaklardır ve mutlu olacaklardır. Ayrıca, mutlu çalışanlar kurumlarının temsilcileri olarak, sadece kurumlarını rekabet ortamında temsil etmeyecektir. Kurumun dışına pozitif mesajlar gönderip, kurumun dışarıda sergilenen itibarını da güçlendirecektir (Veenhoven, 2009).

2.1.3 Mutlu Olmayı Etkileyen Faktörler

İnsanların yaşam koşulları, eğitim düzeyi, kişilik yapısı, yaş ve cinsiyet durumu vb. mutlu olma düzeyini etkilemektedir.

Wilson ve Diener gibi araştırmacılara göre cinsiyet faktörünün kişinin mutlu olma düzeyine pek bir katkısı yoktur. Yani her iki cinsiyetin de mutlu olma durumu vardır. Bunun aksine Haring ve Wood gibi araştırmacılar ise yapmış oldukları çalışma ve analizler neticesinde cinsiyet faktörünün önemli bir etken olduğu görüşündedirler. Nitekim çıkan sonuçlara göre kadınlar erkeklere oranla daha yüksek mutluluk düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Sonuçlar neticesinde kadın ve erkeklerin öznel iyi olma haline çok büyük bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kangal, 2013, s. 220).

Yaş faktörü de cinsiyet gibi farklı açılardan değerlendirilmiştir. Bazı yazarlara göre yaş ilerledikçe psikolojik açıdan çöküntüler başlar ve mutlu olma hali azalır. Kimi yazarlara göre ise insanlar ileriki yaşlara geldiğinde daha çok şeyi başarma, daha fazla kazanç elde etme, üst düzey tecrübeye sahip olma gibi nedenlerden dolayı daha mutlu bir yapıya sahip olurlar. Sonuç olarak öznel iyi oluş üzerinde, yaş, cinsiyet, gibi birçok faktör etkili olmaktadır. Bir kişi bu konularda doyuma ulaşıyorsa onun öznel iyi oluş duygusuna sahip olduğu söylenebilir (Tuzgöl Dost, 2004)

Eğitim seviyesi yüksek olan bir kimse kendini takdir etme ve özgüven sahibi olma açısından toplum içinde de kabul göreceği için psikolojik olarak kendisini daha mutlu hissetmektedir. Diğer bir araştırma faktörünü incelediğimizde bugüne kadar yapılan çalışmalar evli çiftlerin, bekâr veya da dul kimselere göre daha fazla mutlu olduğunu, mutluluk üzerinde evliliğin olumlu ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Çirkin, 2015, s. 32).

2.1.4 Kurum İçinde Mutluluğu Belirleyen ve Etkileyen Faktörler

Mutluluk bütün bireyler için erişilmek istenen, önem teşkil eden bir oluşumdur. Bu konu, hoş bir ruh hali, duygular, iyi-oluş ve pozitif davranışlar şeklinde psikoloji bilimini artan bir şekilde etkilemiştir. Buna bağlı olarak mutluluğa olan ilgi işyerlerine kadar devam etmiştir. Örgütsel çalışmalar yapan araştırmacıların incelemelerinde mutluluk kavramı ile dikkate değer bir şekilde örtüşen birtakım yapılar yıllar geçtikçe ortaya çıkmaktadır (Fisher, 2010, s. 4).

Hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmekte olan günümüz insanının her alanda olduğu gibi iş hayatında da mutluluğu önemli bir konu olarak ifade edilmektedir. Wright (2009) mutluluk ile ilgili yaptığı araştırmalarda, çalışanların iş ortamındaki verimleri ve performansı ile mutluluğun yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bunun sağlıklı sonuç vermesi için merkez noktası olarak çalışanın mutluluğu odak olarak alınmalıdır. Yapılan incelemeler sonucunda mutluluk düzeylerinin bu sayede yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Çelik ve arkadaşlarına (2014) göre, gerçekleştirilen incelemelerde elde edilen verilerden yola çıkılarak çalışanların adalet algılarının hem psikolojik sermayeyle hem de mutluluk, yani iyi olma halleriyle ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışanların hayat amaçlarından biri kendini mutlu hissetmeleridir. Kişilerin hayat standartları ve iş verimleri üzerinde rol oynadığı belirlenen iyilik hallerinin yükseltilmesine ilişkin adımlar kurumlar için pozitif etkiler oluşturacaktır. İş görenlerin yer aldıkları işletmeye ilişkin hissiyatları pozitif adalet algılarına olumlu bir katkı sağlamaktadır.

Bireysel mutluluğumuz ve işkoliklik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan bir araştırmaya göre öznel olarak mutlu olan kişiler kendini işe adanmış, çalışmak için yaşayan kişiler değildir. Burada dikkat edilmesi gereken husus çalışkanlık ve işkoliklik

kavramının karıştırılmaması gerektiğidir (Yüksekbilgili & Akduman, 2016). İş hayatındaki önemli sorunlardan olan Presenteeism, yani çalışanların fiziken işte varol(ama)malarının kişilerin mutluluk düzeylerinin üzerinde etkisinin bulunduğundan söz edilebilir (Çiftçi, 2010, s. 156).

Özen (2007, s. 47) fiziksel mutluluk konusunda genelleşmiş bir tabir olan “her insan kendi sağlığından sorumludur” tutumunun tek başına yeterli olmadığını, iş, aile ve yaşam koşulları gibi etkenlerinde bu konuda belirleyici rol oynadığını ifade etmiştir. Çalışanların bulundukları işletmeye ilişkin adalet duygusu beraberinde güven ve aidiyet duygusunu getirmektedir. Söz konusu durum da çalışanın iyi olma halinin yüksekliği ve iş performansının yüksekliğine pozitif katkı sağlamaktadır. Bunun tam tersi bir durum olduğundaysa çalışanın performansı düşecek ve kişi işine ve kendisine yabancılaşıp mutsuz olabilecektir.

İşte çalışanlara mutlu olmaları için destek vermenin önemi her geçen gün artmaktadır ve iş ilişkilerinin değişmekte olduğu yönünde yaygın bir görüş birliği vardır. İşverenler ve çalışanlar genelde daha gevşek bir biçimde birbirine bağlıdır. İşteki güvenlik, sadakat ve ortalama görev süreleri eskisine kıyasla daha kısadır (Roehling, Cavanaugh, Moynihan, & Boswell, 2000, s. 305). Bu yoğun yaşanan rekabet ortamında, işte mutluluğun, geleceğin yüksek nitelikli çalışanlarını motive eden ve elinde tutan bir tutkal görevi göreceği düşünülmektedir. Örneğin, Hewlett Packard’ın temel değerlerinden bir tanesi “HP insanlarına fırsat ve saygı” olarak vurgulanmıştır. Marriott’a göre, “En önemli insandır. Onlara iyi davranın. Çok ümit edin. Gerisi gelir.” şeklinde belirtilmiştir. Walt Disney’in temel değerlerinden bir tanesi de “Milyonlara mutluluğu getirmek” olarak ifade edilmektedir (Freeman & McVea, 2001, s. 25).

Mulligan’ın iş dünyasında mutluluğu ve başarıyı yakalamada bir formül önerisi mevcuttur. Bunlar odaklanmak, düzenlemek, gözden geçirmek, motive etmek, kullanmak, serbest bırakmak ve harekete geçmek olarak yedi maddeye ayrılmıştır. Bu maddelere kısaca değinmek gerekirse odaklanma, belli bir problem üzerinde çalışmak, etkilerini araştırmak anlamına gelirken düzenleme, konu ile ilgili fikirlerin bir kağıda yazılması, çözümlerin listesini çıkarmak anlamına gelmektedir. Gözden geçirme maddesinde, içinde bulunulan durumun irdelenmesi vurgulanmaktadır. Bir problemle

ilgilenirken kendinizi cesaretlendirmek motive etmek anlamına gelir ve çalışma arkadaşlarının nasıl motive edileceği konusunda düşünmek gerekmektedir. Yine başarılı olmak için güçlü özelliklerinizi kullanmanız, sizi kısıtlayan düşüncelerden kurtulmak için serbest bırakmanız gerektiğinden bahsedilmektedir. Mutluluğu ve başarıyı yakalama formülündeki son madde bir sorun ile karşılaşıldığında çözüm listesinden en uygun olanı seçip bir an önce harekete geçmek şeklinde belirtilmiştir.

Sonuç olarak bireyler gelişen koşullara seve seve ya da isteyerek alışabilirler (Lyubomirsky, Sheldon, & Schkade, 2005, s. 112). İşte mutluluk iş tatmininden çok daha fazlasını içermektedir. Bireysel düzeyde mutluluğun kapsamlı ölçümünde işe kenetlenme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörleri belirtilmektedir. Tüm bunların sonucunda iş yaşamında mutluluğu etkileyen çok çeşitli faktörler olduğu ortaya çıkmaktadır. Aristo'nun da yıllar önce dediği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu ve dengeli bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir (Gavin & Mason, 2004, s. 391).

2.1.5 Kurum Açısından Mutluğun Önemi

Rekabet ortamının kendini iyice gösterdiği günümüzde, örgütler başarıya ve hedeflere ulaşabilmek için çalışanlarının mutluluğunu sağlama yoluna gitmektedir. Sakıp Sabancı'nın -işadamı- "Herkes kendi işini severse, mutlu bir toplum yaratılır." (Sabancı Holding, 2015) sözü işi sevmeye ilgili kilit bir mesaj vermektedir. İşletmelerde kişinin mutluluğu, ortaya konulan işte kendini göstermektedir. İşinden mutluluk duyan kişinin bu mutluluğu, hem sosyal hem de toplumsal hayatına yansımaktadır. Bunun dışında kişinin işi; ekonomik, sosyal ve toplumsal açılardan olduğu gibi psikolojik açıdan da önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan günlük yaşamının büyük bir kısmını işinde geçirmektedir ve psikolojik açıdan mutlu olan bireyler şirketin sürdürülebilirliğine de katkı sağlarlar. Örneğin, iş kadını Leyla Alaton iş yerinde mutluluğu şu sözlerle ifade etmektedir: "Aktif hayatımızın yüzde seksenini geçirdiğimiz yerde mutlu olmamak günah olur. Kendimize yapabileceğimiz en büyük kötülük, idare ettiğimiz ama bir türlü mutlu olmadığımız, kendimizi güvende hissettiğimizi zannettiğimiz ama hayatımızı yutan konfor alanlarından çıkamadan kaderimize razı oluvermek. İşyerinde mutlu olmak bir lüks değil, en doğal hakkımızdır." (Doğan Kitap, 2015) Örgütsel hayatta çalışan

mutluluğu dikkat çeken konulardan bir tanesidir ve çalışan mutluluğunu besleyen kurumlar çeşitli teşviklerle ödüllendirilmektedirler.

2.2 İŞ-YAŞAM DENGESİ

2.2.1 İş-Yaşam Dengesinin Tanımı

İş-aile dengesi, çalışan kişilerin iş ve aile sorumluluklarının uyumlu olma durumunu belirtmektedir. Bireyler, toplum içindeki statüleri fark etmeksizin sürekli iş ve aile hayatlarını dengeleyebilme çabası içinde olmaktadır. Değişen şartlar yüzünden bireyler kendi çabalarıyla dengeye ulaşamamakta ve bu dengeyi kuramamaktan kaynaklanan stres bireyi çok fazla etkilemektedir. Bireyin işini yaşamının merkezi haline getirmesi, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, ekonomik sıkıntılar, yaşam standartlarının yükselmesi, ailenin varlığının vazgeçilmez oluşu iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da artırmaktadır (Kapız, 2002, s. 140). Bielby ve Bielby (1989, s. 776); evle ilgili işlerin ve çocuk bakımının, erkeklerin kadınlara yardımlarının artmasına rağmen bu işlerin kadının asıl sorumluluk alanı altında olduğunu ifade etmektedir. Yazarlar, kadınların, aile ve iş rolünü kapsayan iki rol oynamak zorunda olduklarını ve bu rollerin sorumluluğu altında kaldıklarını; bu rollerin onlarda aşırı yük oluşturduğunu belirtmektedir. Toplumdaki beklenti, kadının “eş” ve “anne” rollerinden herhangi birinden feragat ederek bu roller arasında bir denge kurmasıdır. Bunun tersine erkek için beklentiler “koca olarak” ve “baba olarak” bu rollerin sorumluluğunu almaktır fakat bu roller ev işleri ve çocuk bakımı içermemektedir. İşyerinde kocaların rolü, aile yükümlülükleriyle uyacak biçimde “paylaşımcılıktan” öte “destekleyici” görünümünde olmaktadır (Apaydın, 2011, s. 88). İş ve aile, bir kişinin yaşamındaki en önemli iki alandır. Kadınların, aile ihtiyaçlarını ve iş gereksinimlerini dengelemeye ihtiyaçları vardır. İş ve aile rollerini dengelemek, kadınlar için erkeklerden daha zor olmaktadır. Özellikle de çocukları olan kadınlar bu dengeyi kurmakta daha fazla güçlük çekmektedir. Toplumsal inanışa göre kadınların güçlük çekmelerinin nedeni, erkeklerin kariyer odaklı olmaları beklenirken kadınların ailevi rolleriyle ilgili olmaları beklenmektedir.

2.2.2 İş ve Aile Etkileşimi

İş ve aile arasında bir etkileşim olduğunu söylemek mümkündür. İş yaşamının aile yaşamını etkilediği kadar aile yaşamının da iş hayatını etkilediği önemli bir gerçektir (Carlson & Grzywacz, 2008, s. 62). Herhangi bir yaşam alanında ortaya çıkan stres diğer yaşam alanlarını çeşitli derecelerde etkilemektedir. Örneğin, çalışanın iş yerindeki sorunları sonucu oluşan stres aile ilişkilerini etkileyebilir. Ya da aynı şekilde aile içi bir sorun sonucu çalışanın iş yaşantısı etkilenebilir (Efeoğlu, 2006, s. 19). İnsan ilişkileri sanayileşme devrimi ile farklı bir boyuta geçmektedir. Daha önce bireylerin toplum içerisindeki konum ve o konuma karşılık gelen rolleri belirgin iken, günümüzde kişi gün içerisinde birçok role bürünüp bu rollerin gereklerini yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Son zamanlarda ise özellikle kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik problemlere çözüm arayışları kadınların iş hayatına atılmasındaki önemli nedenlerin başında gelmektedir (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009, s. 71). Kişilerin iş-aile arasındaki ilişkilerini belirlemede bazı kritik öğeler bulunmaktadır; ailedeki rol, evli olup olmamak, çocuk sahibi olup olmamak ve aile yapıları bunlara örnek verilebilir (Kelly & Voydanoff, 1985, s. 368). Bu gibi öğelerin ortaya çıkması da iş ve aile yaşamının etkileşim içerisinde olduğunun işaretidir. İş ve iş dışı yaşam arasında görünmeyen sınırlardan söz etmek mümkündür. Bu iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki fiziksel, psikolojik ve zamana dayalı sınırlar durumsal olarak geçilebilir. Örneğin; çalışma saatlerinde izin alınarak doktora götürülen yakınlar yüzünden o günkü işlerini bitiremeyen kişi eve iş götürecektir. Evde işini bitirmek için ise çocuklarının ödevleriyle ilgilenemeyecektir. Bu süreç böyle devam edecektir. Ayrıca bu iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki sınırların da tamamen göreceli olduğu unutulmamalıdır.

2.2.3 İş-Yaşam Dengesinin Kuramsal Çerçevesi

Literatürde iş yaşam dengesi için sekiz kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar; rol kuramı, sınır kuramı, bölünme kuramı, uygunluk kuramı, yayılma-taşma-saçılma kuramı, çatışma kuramı, araçsallık kuramı ve telafi-dengeleme kuramıdır.

İlk olarak 1950'li yıllarda Merton ve Parsons tarafından ortaya konulan rol kuramı,

sonrasında Parsons'a ait rol yorumlarından hareketlenen Kahn ve arkadaşları, sosyal psikoloji ve örgüt tavrı alanında başarıyla aktarmıştır. (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoe, & Rosenthal, 1964). Alınmış olan rol, asıl kişinin gerçekleştirecek olduğu rolle gönderilen rolü birleştirmesi durumuyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Rol davranışı ise, asıl kişinin gerçekleştirdiği davranıştır.

Aile hayatında esnek sınırları olan bir alan varken, iş hayatı bireylere roller yükleyen farklı bir sahadır. Bu iki ayrı sahanın birbirinden bağımsız olduğunu savunan araştırmacılar, çalışanları bu iki bağımsız alanda bütünleştirici girişimler konusunda desteklemektedirler. Fakat bazı araştırmacılar da çalışanların yaşamlarında çok fazla iş aile bütünleşmesi varsa; örneğin çalışan eve iş götürüyorsa veya mobil teknolojilerle işe evden ulaşabiliyorsa ya da çalışırken evden aranabiliyorsa alanları birbirinden ayıran sınırların kesin hatları olmayacağını öne sürmektedirler (Desrochers & Leisa, 2004, s. 40).

İş ve aile alanlarını ayırırken bu alanlar içindeki rolleri ve rol çatışmalarını inceleyen araştırmacılar son zamanlarda, bu iki alan arasındaki rol geçişlerinin de farkına varmışlardır. Bunlar roller arasındaki bir rolden diğer rollere geçişteki psikolojik hareketlerdir. Yeni doğmuş bebeği olan ebeveynlerin işe gitmek maksadı ile sabah bakıcıya emanet ettikleri çocuklarını iş yerine ulaştıktan sonra akıllarından çıkarmamaktadırlar. Buna rağmen sorumluluk taşıyan çalışan halini almaları veya orta seviyeli olarak değerlendirilen bir müdürün altında çalışan bir bireye karşı büründüğü rolden, bu bireyin ardından karşılaştığı kendinden kıdemli bireye karşı bürüneceği role girmesi rol geçişi konusuna örnek olarak verilebilir. Günümüz toplumunda, ‘Çeşitli şapkalar kullanmak’ ya da ‘gömlek değiştirmek’ şeklinde açıklanan söz konusu geçişler ani olabilmektedir (Kapız, 2002, s. 139). Bu olgulardan yola çıkılarak, aile ve işin birbiri üzerinde etkili olan farklı sahalar olduğunu ve bahsedilen sahaların esnek sınırları olduğundan devamlı rol geçişleri barındırdığını ve bu geçişler sırasında meydana gelen unsurların tanımlanmasının aile-iş çatışmasını dengeleyebileceği önerisiyle sınır teorisi yapılandırılmıştır (Clark, 2000). Sınır teorisine göre aile ve iş yaşamları arasındaki birincil bağlantı duygusal değil, insani boyut olarak ifade edilmektedir. Bireyler kendi iç dünyası ve aile yaşamı şeklinde isimlendirilebilecek iki dünya arasındaki sınırlarda hareket etmektedirler. Sözü edilen iki dünyayı biçimlendirerek aralarındaki sınırları

kendileri koyarlar ve sınırlar arasındaki geçişleri, sözü edilen dünya ve üyeleri ile bağlantılarını kendileri oluşturmaktadırlar. Bireyler etraflarını biçimlendirirken çevreleri tarafından da şekillenmektedirler. Ev ve iş hayatı çevresi tarafından belirleyen ve belirlenen kişiler olmak, aile-iş dengesini aile-iş çalışmalarının en sıkıntılı tarafını meydana getirir. Aile-iş sınır teorisinin amacı, sınır geçişleri, aile hayatları ve iş hayatları arasındaki söz konusu karmaşık etkileşimi anlatmak ve bir çatışma olduğunda denge kurmaya destek olacak tavsiyeler sunmaktadır (Clark, 2000, s. 748). Bahsedilen geçişler ve bağlantılar kişinin içerisinde yer aldığı çevredeki farklılaşmalarla beraber sürekli olarak değişmekte ve biçimlenmektedir.

Bölünme kuramına göre ise iş ile bireysel yaşamın arasında bir ilişki yoktur, bu iki alan da birbirinden bağımsızdır. Bu yaklaşımdaki temel özellik; bireylerin, herhangi biçimde çalışma tecrübesi ve alışkanlıklarından etkilenmeden, özel hayatlarında kendilerine ait serbest zamanlarını geçirebilmeleridir (Gupta & Beehr, 1981, s. 204).

Uygunluk kuramı, yayılma kuramına benzer bir biçimde aile ve iş arasındaki benzerlikleri değerlendirmektedir. Fakat aile ve iş yaşamı haricinde, bağlantıyı üçüncü bir değişkene bağlamakta ve sözü edilen değişkenin kişisel özellikler, genetik faktörler, genel tavır biçimleri, kültürel ve sosyal güçten kaynaklanabileceğini ileri sürmektedir. Diğer bir ifadeyle yayılma teorisi, sahalar arasındaki benzer yönlerin birbirine olan etkisini anlatmaktayken, uygunluk teorisi bahsedilen benzerlikleri her iki sahayı da etkileyen bir değişkene bağlamaktadır. Örneğin, olumlu bir kişilik hem öznel hayat hem de iş hayatı tatminini pozitif yönlü olarak etkileyerek sözü edilen değişkenler arasında bir bağ yaratır (Edwards & Rothbard, 2000, s. 182) . Uygunluk kuramıyla ilgili olabilecek başka bir değişken de olumsuz duygu durumudur: Olumsuz duygu durumu bireyin olayları ya da çevreyi sürekli olarak olumsuz algıladığı bir yaratılış özelliğidir. Bu duyguyu güçlü bir şekilde taşıyan birey, iş ve iş yaşamı harici alanlarda bir etkisi olmaksızın her ikisinde de mutsuz olmaktadır. Benzer biçimde her iki alan birbirini pozitif ya da negatif yönlü olarak etkilemedikleri durumlarda bile kişinin bahsedilen hoşnutsuzluğundan etkilenebilmektedirler (Küçükusta, 2007, s. 44) .

İş ve aile arasındaki ilişkiyi açıklayan en popüler kuram olan yayılma kuramı Wilensky tarafından geliştirilmiştir. Wilensky'nin söz ettiği gibi teorinin kökleri Engels'in telafi

teorisine bir seçenek olarak yapılandırdığı fikirlere dayanmaktadır. Bu kurama göre, iş görenlerin iş sahası içerisindeki rolleri alışkanlık, beceri, heyecan ve davranışları aile hayatına; aile hayatındaki benzer nitelikleri de iş hayatına taşımaktadırlar. Benzer özelliklerden kastedilen, ruh hali, tatmin, değerler, yetenekler, devamlılık, genişleme, aynılık, tanıdıklık gibi iş ve ailenin karşılıklı etkileşimlerini açıklayan terimlerdir (Edwards & Rothbard, 2000, s. 180). Yayılma kuramı kısaca bireyin bir alanda geliştirdiği davranış ve pratiklerden edindiği deneyimlerin diğer alanı etkilemesi olarak tanımlanabilir (Guest, 2002, s. 258). Yayılma etkisini bilimsel alanda yapılan incelemelerde kesin verilere erişilmiş ve işin aile ve kişisel yaşam üzerinde yayılarak etkilediği belirlenmiştir (Small & Dave, 1990, s. 51). Yayılma her bir alandan diğerine olumlu ya da olumsuz şekilde olabilmektedir (C. Kirchmeyer, 1993, s. 531) . Yayılma kuramı iş-aile çatışmasını olumsuz yayılma ve iş-aile zenginleştirmesini de olumsuz yayılma olarak açıklamaktadır. Bu olumlu ve olumsuz yayılma tez çalışmamız sırasında kullanılan ölçekler kapsamında değerlendirilecektir. İşten eve olumlu yayılma, işteki tatmin ve yüksek enerjinin ev yaşamına olumlu etkilerinin olması şeklinde örneklendirilmektedir. Benzer bir durum olumsuz yayılma şeklinde de belirlenmektedir. İşten eve olumsuz yayılma, işteki stres ve gerilimin ev yaşamına, aileye olumsuz yansımalarıdır. İşten eve ya da evden işe olumlu yayılma, iş-aile zenginleştirme şeklinde açıklanabilirken, işten eve ya da evden işe olumsuz yayılma da iş-aile çatışması olarak isimlendirilmektedir. Yayılma kuramı, iş ve ailenin etkileşimini ve alanlardan birinin diğerini benzeştirmeye çalışması ile ilgilidir. Benzeştirme ise, iş yapısı ile aile yapısı arasında pozitif bir ilişkiyle yan anlamlıdır; ancak bu olgu bireye katkı sağlayabildiği gibi, zarar da verebilmektedir. Alanlar arasındaki bu ilişkinin nedensel yapısı ve amacı, iş ve aile yapısına göre değişiklikler göstermektedir (Timothy & Watanabe, 1994, s. 101).

Çatışma kuramı kavramı, bireye ait özel hayat ve iş hayatı arasında zamandan ve diğer nedenlerden ötürü bir çatışmanın söz konusu olduğu ve bahsedilen çatışmanın engellenemeyeceğini belirtmektedir. Kişi, enerji veya zamanını tek alana harcadığı zaman diğerini ihmal etmekte ve kendi içinde çatışma yaşamaktadır. Kişi, bazı faaliyetlerde fedakârlık yapmaktadır. Mesela birey, çocuğuna ait okul müسابakasına katılacağına dair çocuğuna söz verdiği halde, iş için fazla mesaiye kalma zorunluluğundan dolayı sözünde duramadığında kendi içlerinde çatışmaya girmektedir.

Sözü edilen çatışmalar üç gruba ayrılmaktadır (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 74). Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Zaman Temelli Çatışma
- Gerginlik Temelli Çatışma
- Tutum Temelli Çatışma

Zaman temelli çatışmada birey, bir alan için ayırdığı zaman nedeniyle öteki alanlarına zaman ayıramaması durumundan kaynaklı ve iş yaşamına dair dengeyi bulamama kaynaklı çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma, mesai saatlerinde ve iş yaşamındaki esneklik, evlilik, çocuk sahibi olunması, eşin çalışması gibi iş veya aileden kaynaklanan zaman kısıtlamalarının etkileşiminin neticesinde görünmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985, s. 76). Gerilime dayanan çatışmada ise, çalışan bireye ait iş veya aile hayatında yaşanan düş kırıklığı, üzüntü, sinirli olma gibi hislerin gerilime sebep olarak diğer yaşamına ait rolündeki gereklerini yerine getirmesinin engellenmesi söz konusudur (Greenhaus & Parasuraman, 1986, s. 80). Davranışa dayanan çatışmada ise bireye ait iş hayatı ve özel hayatta sahip olunan rollerin ve bu rollerin gerektirdiği biçimde davranma zorunluluğunun sebep olduğu çatışma bulunmaktadır. Bunun sebebi, bireyin her iki alan için birbiri ile çelişen davranışları sergilemek zorunda kalmasıdır. Mesela üst düzeydeki bir yöneticinin kendini iş alanında otoriter, girişimci, iddialı olmak zorunda hissetmesine rağmen bireysel hayatında aile içindeki baba rolü sebebiyle hoşgörü sahibi, sevecen ve sakin olmak zorunda hissetmesi bu duruma örnek olarak gösterilmektedir. Aynı şekilde yeni evli, sorumlulukları olan hem iş hem de ev içerisindeki düzenini oturtmaya çalışan bir kadının karakter olarak da naif olması iş hayatındaki yönetici pozisyonuna sahip olması ile bu iki farklı rolden kaynaklanan çatışmanın engellenmesi zor bir durum oluşturmaktadır.

Araçsallık kuramı, bireye ait özel yaşamda tatmine ulaşılması amacıyla iş yaşamında bireyin kendini geliştirmesine yönelik bilinçli bir karar alması şeklinde tanımlanmaktadır (Burke, 1986, s. 347). Bu kurama göre kişi, bir alanda başarıyı elde etmek için diğer alandan yararlanıyorsa, bu alanı araç olarak kullanmaktadır. Örneğin, araçsal bir çalışan,

yüksek tutarlı tatillere gitme ihtiyacını karşılamak için kazancını arttırmak niyetiyle uzun saatler mesai harcamayı göze almaktadır. Bu yaklaşımda maddiyat öncelikli gibi dursa da iş yerinde müdüründen aldığı pozitif destek gibi maneviyata da dikkat çekmektedir. Araçsallığın, bireye ait başarının diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmayı sağlayabileceğini savunmaktadır.

Dengeleme kuramı, iş yaşamındaki durumlar ile özel yaşamdaki durumlar arasında zıt ve negatif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Bireyler iki alandan birinde başarısız olup tatmin olamadıklarında diğer alana ağırlık vererek tutum ve davranışlarını diğer alanda tatmin olmaya çalışmaktadırlar. Örneğin, bu yaklaşıma göre, iş yaşamında beklediklerini bulamayan insanların, özel yaşamlarında aile, arkadaş, akraba, komşuluk ilişkilerinin daha güçlü olacağı ve bu yaşam alanındaki tatmin oranlarını yükseltmeye çalışacakları varsayılmaktadır (Savcı, 1999, s. 155) . Bireylerin böyle davranmalarındaki amaç, bir şekilde denge kurma niyetidir. İş yaşamında mutsuz olmak, kendini yetersiz hissetmek, özel yaşamda mutlu olup yüksek tatmin düzeyi ile örtbas edilebilecektir. Ya da tam tersi olarak özel yaşamdaki mutsuzluk, tatminsizlik bireyin kendini iş hayatına adayıp, orada mutluluğu tatmini yakalaması ile denge sağlanabilecektir. Bir alandaki başarısızlık ya da yetersizlik, kişinin diğer alana daha fazla eğilmesi, diğer alanda başarı ile sonuçlanabileceği gibi beraberinde çatışma da oluşturacaktır.

2.2.4 İş-Yaşam Dengesinin Önemi

Kişilerin hayatlarındaki en vazgeçilmez parçası ailesi ve işidir. Kimi insan ailesine çok zaman ayırırken işlerini ihmal etmektedirler. Kimi ise işine fazla önem verdiği için ailesi ile olan ilişkisini yıpratmaktadır. Çalışan tarafından en çok istenen ve sağlıklı bir ilişki için en doğru yol, iş ve aile arasında bir denge köprüsü oluşturmaktır (Özdevecioğlu & Çakmak, 2009, s. 90). Çalışanların özel hayatlarından ve iş hayatlarından memnun olarak çalışması, işverenleri de pozitif olarak etkilemektedir. Bireylerin, motive olmaları için ihtiyaç duydukları zamana sahip olmaları, kalite ve yeteneklerini arttırarak, verimliliklerine doğrudan bir katkı sağlamaktadır. İşverenlerin, çalışanların özel hayatlarının devamlılığına destek veren politika ve uygulamalar gerçekleştiriyor olması, çalışanların işe ve örgüte bağlılığını arttırarak, iş devamsızlığının önüne geçilmekte ve üretkenliğin artmasına fayda sağlamaktadır. Bununla birlikte çalışanlar, iş hayatı

dışındaki yaşam alanlarında da memnuniyet duymaları için, çalışma hayatlarının dışında bazı aktivitelerle uğraşmak niyetindedir. Bunu sağlayıcı en önemli adım ise, kişilerin iş ve özel hayatları arasındaki denge ile atılmış olmaktadır (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 13). Kişilerin iş ve özel hayatlarında bir denge var ise, çalıştıkları işletmenin etkin ve verimli çalışma saati olduğu anlamına gelmektedir. Çalışanların özel hayatları ve iş hayatları ne kadar dengeli olur ise, örgüt içindeki etkinlik ve verimlilik artacaktır. Bununla birlikte çalışanların, kabiliyet ve kalitesini yükseltmek için, yeteri kadar vakte sahip olmaları gerekmektedir. Kişisel gelişimine katkıda bulunacak faaliyetler içinde olan bireyin, iş hayatındaki etkinliği artacak, dolayısıyla işletme performansı da bu ölçüde yükselecektir. Eğer çalışanın kendisine, iş dışında ayıracak zamanı kalmıyor ise, çevresinde olup bitenlerden bihaber, yeniliklerin aktığı çemberin dışında bir hayat yaşamak durumunda kalacaktır. Yalnızca iş hayatından memnun kalmak kişiyi mutlu etmeye yetmemektedir. Çalışan iş dışında da hayatından memnun olmalıdır. Bunu sağlama görevi de işletmelere düşmektedir. Bu doğrultuda iş dışı yaşam kalitesini arttırmaya yönelik politikaları takip etmelidir (Yağcı, 2014, s. 47). Kurumların, iş görenlerin iş hayatı dışındaki sorumluluklarına önem verdiklerini göstermeleri, ailelerine destekte bulunmaları bir sosyal sorumluluk gereğidir. Şirket bu sosyal sorumluluğu; iş görenlere, onların ailesine ve topluma karşı yerine getirmek durumundadır. Bu sayede hem çalışanın işe olan bağlılığı ve doyumunu artacak, hem de şirket kazançlı çıkacaktır (Kapız, 2002, s. 142).

2.2.5 İş Yaşam Dengesinin Etkilediği Faktörler

Günümüz toplumlarında teknolojiye yapılan yatırımlar çalışanlarına mesai saatleri dışında da ulaşılabilir olmasını sağlamaktadır. Rekabetin arttığı günümüz küreselleşmesinde işverenler de varlığın korumak ve rekabet edebilmek için çalışanların iş yükünü arttırmaktadırlar. Çalışanlara verilen cep telefonları, diz üstü bilgisayarlar ve şirket sistemine uzaktan erişimin sağlanması ile çalışanların günün yirmi dört saati ulaşılabilir ve çalışabilir olacakları bir ortam hazırlanmaktadır. Bu durum çalışanın iş dışındaki özel ve sosyal hayatının büyük bir bölümünü işgal etmektedir. Bunun yanı sıra küreselleşmenin de etkisi ile farklı ülke ve saat dilimleri ile bağlantısı olan uluslararası firmalar, diğer bölgelerin saatlerine uyum sağlamak için fazla mesainin kaçınılmaz olduğu ortamlar haline gelebilmektedir. Kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamına etki etmektedir. İki yönlü bir etkileşim olduğunu

söylemek mümkündür. Bu nedenle mevcut iki yönlü etkileşim iş – yaşam çatışmasının sonuçları açısından önem arz etmektedir. İş yaşamının özel yaşamı gereğinden fazla işgal ettiği durumlarda çalışanın olumsuz olarak etkilenmesiyle, beklentilere cevap verememe kaygısı yaşamaya başlamaktadır. Çalışanlar iş yaşamlarına geçirdikleri zamanın yoğunluğu sebebiyle ev yaşamlarındaki babalık veya annelik rollerini gerektiği şekilde yerine getiremiyorlarsa ve iş sahasındaki yoğunluk ev ve aile görevlerini yapmalarını geciktiriyorsa iş- hayat dengesi tehlikeye girmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010). Bireyin iş- yaşam dengesi kuramaması yaşamın her alanında problemlere neden olmaktadır. Bir alanda yaşanan sıkıntılar ne kadar farklı olsa da doğrudan bireyi etkilediğinden çoğunlukla diğer alanlara yansımaktadır. Bu sıkıntılar birbirlerini tetikleyici ya da besleyici nitelikte olabilmektedirler.

Kişiler hangi alanda görev üstlenmiş olurlarsa olsunlar, iş hayatında stres ile iç içe olmaktadır. Uzun süre ve sıklıkla strese bağımlı olarak yaşayanlarda çeşitli psikolojik ve bedensel rahatsızlıklar oluşabilmektedir. (Erdoğan, Ünsar, & Süt, 2009, s. 29). Bu tanımlara ilave olarak genelden özele inilecek olursa iş stresi tanımından da bahsetmek gerekmektedir. İş gören ve çevresi arasında oluşan etkileşimler sonucu ortaya çıkan gerilim iş stresi olarak nitelendirilmektedir. (Efeoğlu, 2006, s. 22). Buradan hareketle iş görenin işyerinde aldığı sorumluluklar ile mevcut yetkinlikleri arasında farkların olması çalışanın iş stresi yaşamasına temel oluşturmaktadır. Diğer yandan çalışanın aldığı sorumlulukları sadece karmaşık ve zor görevler olarak düşünmemek gerekmektedir. Çok yetkin bir kişinin basit, hafif görevler alması, altındaki çalışanlarına etkinliğini gösteremiyor olması bireyin iş stresi yaşamasına sebep olmaktadır. Bunun yanında çalışanın yaptığı iş ile ilgili verilen kararlara katılım gösterme hakkının olmaması, söz söyleme yetkisinin bulunmaması da ayrı bir iş stresi kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu bulgulardan yola çıkarak iş stres düzeyinin doğru ve uygun iş tasarımı yaparak ve çalışanların beklentilerini karşılar esnek yönetim uygulama anlayışını benimseyerek düzeyini olumlu yönde etkilemek mümkündür. İş ve özel yaşamlarında strese maruz kalan kişiler, zaman içerisinde stres kaynaklı oluşan fiziksel, davranışsal ve psikolojik boyutlarda etkilenmektedirler

a) Fiziksel Etkiler: Kişinin organizmasına zarar vermeye başlayan stres, kısa veya uzun vadede belirtiler ve şikâyetler olarak kendini göstermektedir. Bu belirti ve şikâyetlerden

en sık görülenleri yorgunluk, baş ağrısı, sindirim sistemi bozuklukları, mide bulantısı, alerji, tansiyon yükselmesi, nefes darlığı olarak karşımıza çıkmaktadır.

b) Davranışsal Etkiler: Uzun süre strese maruz kalan bireyin davranışları üzerinde açık ve belirgin bozukluklar gözlenebilmektedir. Uykusuzluk, uyumaya meyilli olmak, yemede artış, iştahsızlık, sigara kullanımı, alkol tüketimi, konuşma güçlüğü bu bozuklukların başında sıralanabilmektedir.

c) Psikolojik Etkiler: Fiziksel ve Davranışsal etkilerin yanında kişinin özel ve iş yaşamını etkileyecek endişe, sürekli gerginlik, sabırsızlık, asabiyet, sürekli kaygı hali durumları psikolojik etkiler olarak gerek işverenin gerekse bireyin yaşam kalitesini etkileyen unsurlar olarak ele alınmaktadır. Stresin fiziksel, davranışsal ve psikolojik etkileri bireyin iş performansını işe devamsızlık, verimliliğinde azalma gibi olumsuz yönde etkileyeceği gerçeğinin yanında, hali hazırda kurmaya çalıştığı iş - yaşam dengesi çabalarını da olumsuz etkileyecektir. Denge kuramamakta birey için ayrı bir stres kaynağı olarak karşımıza çıkacaktır. Bu nedenle stresin önlenmesi ya da aza indirgenmesi faaliyetlerinde çalışanın iş- yaşam dengesi sağlamasına yardımcı olacak bir takım tedbir ve inisiyatiflerin dikkate alınması ve uygulanması gerekmektedir. Bu inisiyatifler; esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, haftanın belirli gün veya günlerinde evden çalışma gibi uygulamalar sayılabilir. Böylelikle farklı rol ve sorumluluk üstlenen birey, sorumluluklarını gereğince yerine getirebilmek için vaktini ayarlayabilecektir. Bunun sonucu olarak da stres düzeyi taşınabilir bir seviyeye çekilebilecektir.

2.2.6 İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-yaşam dengesini, örgütsel faktörler ve kişisel faktörler olarak iki ayrı unsurun etkilediğini inceleyebiliriz. Örgütsel unsurlar, örgüt içinde uygulanan stratejilerden kaynaklı olurken, kişisel unsurlar ise kişisel özelliklerden oluşmaktadır (Ballica, 2010, s. 9).

2.2.6.1 Örgütsel faktörler

Rollerin Belirsizliği: Rol Belirsizliği, çalışanın yerine getireceği görevde bir kesinlik olmadığı ya da izlediği işlemler sırasını belirgin bir biçimde algılayamadığında ortaya çıkmaktadır. Visotsky'nin araştırmasına göre, ABD'li işçilerinin üçte biri görevlerini daha iyi yerine getirebilmek için nasıl davranmaları gerektiğini bilmediklerini belirtmektedirler (Gödelek, 1988, s. 29). Yapılan işin bütün içinde ne anlam taşıdığını bilmemek ve işin amaçlarından haberdar olmamak, iş görenlerde gerginlik ve işe karşı isteksizliğe neden olmaktadır. Bunun yanı sıra iş görenin sorumluluk sınırlarının iyi bir biçimde belirlenmemiş olması, iş görenleri çelişkiye düşürmektedir (Baltaş & Baltaş, Stres ve başa çıkma yolları, 1989, s. 71).

Rol Çatışması: Kişinin üstlendiği iki ya da daha çok rolün aynı anda ortaya çıkması sonucunda kişiden zıt isteklerde bulunulması rol çatışmasına neden olabilmektedir. Kişinin karar opsiyonları arasında seçim yapmak ve karar vermekte zorluk çekmesi sonucu meydana gelen çatışmadır. Rol çatışması, kişinin istediği birden fazla eşdeğer nesneden veya istemediği birden fazla eşdeğer nesneden birini; istenen dururken istenmeyen eşdeğer nesnelerden birini seçmek durumunda kaldığında yaşadığı çatışmadır. Örneğin amiri işçiden üretimi hızlandırmasını beklerken, iş arkadaşları üretimi yavaşlatmasını isterse kişi rol çatışması yaşamaktadır. Araştırmalar rol çatışmasının iş görende içsel çatışmaya neden olduğunu, işin çeşitli yönleri ile gerginlik yarattığını, iş doyumunu ve bununla birlikte iş görenin üstlerine karşı olan güvenini azalttığını ortaya koymuştur (Ballica, 2010).

Kişilerarası Çatışma: Kişilerarası çatışma, aynı örgüt içerisinde bulunan bireylerin çeşitli nedenlerden ötürü anlaşamamalarından kaynaklanan çatışmalardır. Kişilerarası çatışma kimi zaman iş görenler arasında statü kaynaklı da olabilmektedir. İş görenlerin birbirlerini çeşitli konularda engellemeleri sonucunda ortaya kavga düzeyinde çatışmalar da çıkabilmektedir. Çalışma ortamında iş görenlerin üstleriyle arasındaki geçimsizlik, iş görenler arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu; amir, meslektaş ya da memurlarla yaşanan tartışma veya çatışma en basit işlerde bile gerginliğe ve aksaklığa neden olmaktadır. İşçiler arasındaki anlaşmazlıklar, müdür, şef ve memurlar arasındaki görüş ayrılıkları kişilerarası çatışma türlerine girmektedir (Ballica, 2010).

Sorumluluk: Çalışanların aşırı sorumluluğa sahip olması işyerinde stres yaratan en büyük faktörlerden birisidir. Bu durum çalışanın sorumluluklarının çok fazla olmasından veya çalışanın sahip olduğu sorumluluğunu daha fazla algılamasından kaynaklanmaktadır (Baltaş & Baltaş, Stres ve başa çıkma yolları, 1989). Ayrıca diğer çalışanların sorumluluğunu üstlenmek de bireyde gerginliğe neden olmaktadır. Örgüt içinde her çalışanın yerine getirmesi gereken işle ilgili sorumlulukları, eşit dağıtılmadan sadece bir kişiye yüklenmişse ve yaptığı iş çok fazla sorumluluk gerektiriyor ama yetkileri sınırlı ise kişi kendini yoğun baskı altında hissedebilmektedir (Ballica, 2010, s. 11).

Yönetime Katılım: Bireyin bulunduğu örgütte karar verme sürecinde söz sahibi olup olmaması işi hakkında sahip olduğu değer yargılarının değişmesine neden olabilmektedir. Örgütte çalışanlar hakkında kararlar alınırken, onların fikirlerinin göz ardı edilmesi, işe olan bağlılığın ve motivasyonun azalmasına bununla birlikte verimin düşmesine sebep olmaktadır. Bireyler örgüt içerisinde yetki almayı gerektiren pozisyonlarda bulunmasalar dahi, örgütteki herkesi etkileyecek kararların alınmasında kendi fikirlerini de öne sürerek alınan kararda pay sahibi olmaları, çalışanların iş yaşamını dolaylı olarak da özel yaşamlarını olumlu olarak etkileyecektir (Ballica, 2010).

İş Güvenliği: İş güvenliği, iş görenlerin çalıştıkları ortamda işlerini güvenli bir biçimde yapmaları için olanak sağlamaktadır. İş güvenliğinin olduğu çalışma ortamında çalışanın işinden aldığı doyum ve verim artmakta ve bununla birlikte kaygı duymadan çalışması sağlandığı için de işe olan bağlılığı çoğalmaktadır. Güvenli iş ortamında çalışan bireylerin işe ve yöneticilerine olan bağlılıklarının artmasıyla, çalışma ortamındaki gerginlik azalarak, ortam ile ilgili yaşanabilecek tartışmalardan uzak kalınacaktır.

Yönetim Tarzı: Örgütlerin hiyerarşik yapısı ve yönetici davranışları çalışanların iş yaşamında önemsedikleri etkenlerdir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, çalışanların iş ortamında motivasyonunu yükseltecek şartlar yerine getirilmemiş olsa bile eğer çalışan yöneticisinden memnun ise motivasyonu da oldukça yüksektir. Bu durum yönetim biçiminin iş tatmini üzerinde büyük etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Ballica, 2010). Bireyler kendilerine değer verildiğini hissettikleri ve iyi yönetildikleri çalışma ortamında her koşulda yüksek motivasyonla çalışabilmektedir. Böyle bir iş ortamında çalışan bireyler, iş yaşamında mutlu ve başarılı olmaktadır (Ballica, 2010).

Fiziki Mekân ve Çevre Şartları: Çalışanın iş yerindeki çalışma odası veya iş alanı işini rahatlıkla ve güven içerisinde yapmasını sağlayan önemli unsurlardır. Çalışanlar günün büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir ve bu nedenle de gün boyunca içinde bulundukları fiziksel çevre koşulları onların işe karşı olan algılarını olumlu veya olumsuz etkilemektedir (Ballica, 2010). Bu koşulların çalışan için en uygun düzeyde sağlanması, çalışanın moralini yükselteceği gibi örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır. Bu sebeple aydınlatma, ısınma, havalandırma, gibi fiziksel koşulların çalışanların iş temposunu ve verimini arttıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde birey istediği ortamda çalışmadığı için verimli olamayacak ve işinden uzaklaşacaktır (Ballica, 2010).

Aşırı İş Yüğü: Çalışma alanındaki beklentilerin ilk sırasında iş yükü gelmektedir. İş yükü, yerine getirilmesi gereken işin miktarının fazla olması ve işin çalışan üzerinde zaman baskısı yaratmasıdır. İş yükü sebebiyle iki şekilde iş-yaşam dengesi bozulabilir: İlk olarak iş yükü sorumluluğun fazla olduğu alana daha çok zaman ayrılmasına ve diğer alandaki beklentileri karşılayacak yeterli zamanın bulunmamasına sebep olmaktadır. İkinci olarak ise iş yükü, ortaya çıkardığı stres ve olumsuz tutumlar sebebiyle bireyin diğer alanlardaki etkinliklerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırma sonuçları, iş yükünün iş-yaşam dengesizliği üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). İş yükü çoğaldıkça dengesizliğinde çoğaldığı gözlemlenmektedir. İş yükünden dolayı artan talebin karşılanabilmesi için diğer alanlardaki taleplerin yerine getirilmesi ertelenebilir ve bu da iş-yaşam dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır. Örneğin, iş yoğunluğu nedeniyle iş yerinde çok çalışan ve eve yorgun, mutsuz gelen bir birey ailedeki sorumluluklarını ya da kişisel talepleri karşılamada sorun yaşamaktadır. (Frone, Russell, & Cooper, 1992, s. 65).

2.2.6.2 Kişisel faktörler

İş-yaşam dengesinin kurulmasında kişisel özelliklerden kaynaklanan unsurlar büyük etkiye sahiptir. Kişilerin iş-yaşamında doyuma ulaşmaları onların özel yaşamlarını da etkileyecektir. İş yaşamında doyuma ulaşan birey özel yaşamında daha mutlu ve kararlı hareket edebilecektir.

Cinsiyet: Toplumun bireylere yüklediği kadın ve erkek cinsiyet rolleri bireylerin kadın ve erkek olarak hem iş hem de özel hayatlarında büyük farklılıklar meydana getirmekte ve bu da kadın ve erkeğin iş-yaşam dengesinin farklılaşmasına sebep olmaktadır. Meslek ya da pozisyonların hangilerinin kadın hangilerinin erkek işi olduğunu, cinsiyet rolü belirlemektedir (Crampton & Mishra, 1999, s. 89). Toplumdaki cinsiyet rolünden dolayı kadının ev ve iş yaşamı arasında dengeyi sağlamak zorunda olması, anne ve eş olma rolünün devamı gibi nitelendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi çoğunlukla kadınların tercih ettikleri meslekleri seçmelerine neden olmuştur. Kadınların iş yaşamına girmesini engelleyen birtakım nedenler olduğu belirtilmektedir. Bu nedenler; Kadının iş yaşamına uygun olmaması, çocuk bakımı, eğitim, meslek ve toplum içindeki konuma uygun iş bulma sıkıntısı şeklinde sıralanmaktadır (Bedük, 2005, s. 114).

Cinsiyetlerine göre kişilerin edindiği rollerin gereklilikleri değişmektedir. Bu durumda geleneksel toplum bakış açısıyla bakıldığında kadın ev işleri ve çocuk bakımından sorumluyken; erkek evi geçindiren “aile reisi” olarak sınıflandırılmaktadır. Ancak kadının iş hayatına aktif olarak katılmasıyla birlikte ev ve işte yerine getirilmesi gereken sorumluluklar da değişmeye başlanmıştır. Artık kadın hem çalışan bir birey olmuş hem de ailedeki eş ve anne rollerini üstlenmiştir. Bu durum kadınların iş ve aile yaşamları arasında çatışma yaşamasına ve bunlar arasında bir denge kurmasını zorunlu hale getirmektedir.

İş ve özel yaşam arasında yaşanan bu denge sorunu yalnız kadınlar için değil erkekler için de önemlidir. İş-yaşam dengesi hakkında yapılan araştırmalar iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşayan kişilerin işte diğer çalışanlardan daha az performans gösterdiğini söylemektedir. Bununla birlikte bireyin yerine getirmek zorunda olduğu birden fazla rolün yarattığı baskı ve stres çalışanların işe devamsızlık yüzdesini de yükseltmektedir. Yaşanan bu durum bireyin sadece iş yaşamını olumsuz olarak etkilemekle kalmayıp aile yaşamında da mutsuz olmasına sebep olmaktadır.

İş-yaşam dengesinin bu denli önemli olması, iş görenin yanı sıra işveren, sendika ve devletin de iş-yaşam dengesini sağlayıcı bazı tedbirler almasını gerektirmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 14). Sonuç olarak iş-yaşam dengesinin kadın ve erkek ayrımından ziyade beklenti düzeyi ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin kadınlar çalıştıkları

ortamda çalışma koşulları ve sosyal ilişkileri önemserken, erkekler ise kariyer hedefleri, maaş ve ilerleme imkânları gibi konulara önem verirler (Kırel, 1999, s. 119). İş yaşamında cinsiyet ayrımından kaynaklanan kariyer engeli ve maaş düşüklüğü gibi sosyal hak farklılıkları kadınların iş yaşamında mutsuzluğa neden olmaktadır. Kariyer hedefleri olan bir kadın çalışan, gerek toplumsal baskı gerekse içinde bulunduğu örgütün şartlarından dolayı mesleğinde ilerleyemiyorsa, bunu özel yaşamına yansıtması ve iş-yaşam dengesini sağlayamaması kaçınılmaz olacaktır (Ballica, 2010).

Eğitim: Eğitimin bireylere kazandırdığı biçimlenme ve bakış açısından iş-yaşam dengesinin kurulmasında kaynak olarak yararlanılabilir. Bireylerin eğitimleri sayesinde edindikleri bilgi de başlı başına hayatın dengelenmesinde bir kaynaktır. Örneğin, mühendislik eğitimi alan bir birey edindiği sistematik bakış açısını yaşamın üç alanındaki beklentilerin karşılanmasında kullanabilir. Psikoloji alanında eğitim almış bir birey ise yaşamın üç alanındaki beklentilerinin kişiler üzerindeki etkilerini daha detaylı inceleyerek, sahip olduğu kaynakların farkına vararak, bu kaynakların daha da verimli kullanılması üzerine yoğunlaşabilir. İletişim, iş yükünü yönetme ve olumsuz duygularla başa çıkabilme gibi alanlarda kendini geliştiren, araştıran veya eğitimini alan kişilerin de iş-yaşam dengesini sağlama olanağı daha fazla olur. Önemli bir diğer husus ise bireyin aldığı eğitimin, yaşamın farklı alanlarında ona esneklik ve fırsatlar tanıyabilmesi, yaşamında imkânsızlık ve sıkışmışlık hissini azaltabilmesidir. Örneğin, çalıştığı iş yerinde yaşadığı iş yoğunluğu nedeniyle iş-yaşam dengesizliği yaşayan bir birey eğitimi sayesinde şartları daha iyi olan başka bir işe geçebilme konusunda, eğitim seviyesi daha düşük olan birine kıyasla daha rahat davranabilir.

Kariyer Planlaması: Kariyer planlama, bireyin yeteneklerini, ilgilerini, karakter yapısını ve değerlerini göz önünde bulundurarak kendisi için en iyi olacak kariyer yolunu araştırma ve karar verme süreci olarak ifade edilmektedir. Bu süreç, bireyin sahip olduğu yeteneğini kullanarak, mevcut olan iş rolünün gereklerini karşılayabilmek için eğitim almasını ve kendisini tercih ettiği alanda geliştirmesiyle devam etmektedir. Diğer bir ifadeyle bireyin sahip olduğu fırsat veya engellerinin farkında olarak kendisine hedef koyması ve bu hedeflere ulaşabilmek için iş, eğitim ve bunlarla alakalı programları planlama süreci olarak belirtilmektedir. Birey yeteneklerinin farkına vararak doğru bir kariyer tercihi yapmışsa, bu tercih yaşamının ilerleyen dönemlerinde kendisine olumlu

olarak geri dönmektedir. Mesleğini isteyerek tercih etmiş ve severek çalışan bir kişi ile istemeyerek yapan bir kişinin iş-yaşam dengesi birbirinden oldukça farklıdır. Bireyin iş yaşamında mutlu ve başarılı olması, özel yaşamına da olumlu olarak yansıtacaktır. Bu durumun tersi olarak iş yaşamındaki mutsuzluk ve isteksizlik, özel yaşamında da mutsuzluğu ve başarısızlığı getirmektedir (Ballica, 2010).

2.2.7 İş-Yaşam Dengesizliğinin Sonuçları

İş hayatı ve iş hayatı haricindeki ortamlarda yaşanan çatışmalar çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde, işe ilişkin tavırlarında, aile ilişkilerinde önem teşkil eden problemlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Söz konusu alan literatüründe bahsedilen çatışma durumunun sosyal, psikolojik ve örgüt bazlı etkilerine dair pek çok inceleme vardır. İş-hayat dengesinin iyilik durumu üzerinde pozitif yönlü olarak rol oynadığı düşünülmektedir. Çatışma ya da dengesizlikse stres oluşumunun yüksek olmasına sebep olmakta ve hayat kalitesini düşürmektedir. Sonuç olarak kişinin iş içerisindeki performans seviyesini düşürmektedir (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003, s. 514).

İş-hayat konusundaki bilimsel tartışmalar içerisinde meslek hayatıyla aile hayatını bir araya getirmeye çabalarken algıladığı çatışma ve söz konusu çatışmanın stres, tükenmişlik, sağlık problemleri ve düşük verimlilik gibi kişinin iyilik hali üzerindeki oluşabilecek sonuçları üzerinde durulmuştur (Peters, Dulk, & Lippe, 2009, s. 281-282). İş-aile çatışma durumunun iş görenin iyilik hali ile negatif yönlü olarak ilişkili görülmüştür (Choi, 2008, s. 883). Yani, çatışma durumu çoğaldıkça aile temelli tatmin azalmakta, psikiyatrik bozukluklar çoğalmakta ve hayat kalitesi azalmaktadır. Örnek ile açıklanacak olursa, Kreiner vd. (Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009, s. 704) iş-aile çatışmasının iş kaybı, tükenmişlik, stres, örgüt temelli bağlılık durumunun yokluğu, işe devam etmeme, iş, aile ve hayattan memnun olmama gibi sonuçlar ile bağlantılı olduğunu ifade etmiştir. Demerouti ve diğerleri (2013, s. 227) iş ve iş hayatı dışı ortamlarda çatışma durumu neticelerini rol ile ilişkili sonuçlar ve genel sağlık problemleri olmak üzere iki sınıfa ayırmaktadır. İş-hayat çatışması sağlık ve iyilik hali üzerinde zarar verici etkilere sahip olabilmektedir. Örnek olarak psikomatik etkileri ve beden bazlı sağlık problemlerini aynı biçimde psikolojik sorunları arttırmakta ve evlilik tatminini, genel

mutluluğu ve aile fonksiyonelliğini azaltmaktadır (Demerouti, Shimazu, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2013, s. 227). Demerouti vd. (2013) iş ve iş harici ortamlar bağlantısının psikolojik problemler üzerindeki rollerini değerlendiren ilk incelemeyi gerçekleştirmiştir. İnceleme neticesinde iş-aile çatışmasının, duygu bazlı yorgunluk ve depresif belirtiler çoğalarak sağlığı negatif yönlü olarak etkilediği ortaya çıkarılmıştır (Demerouti, Shimazu, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2013, s. 238).

İş ve iş harici ortamları dengelemek için yaşanan problemler çalışanın işe ilişkin tavırlarını da negatif yönlü olarak etkilemektedir. Yüksek iş- hayat çatışması, işten tatmin olamama, örgüte bağlılığın olmaması, verimlilik ve üretkenlik düşmesi, kariyer tatmini ve başarıda düşme, çoğalan devamsızlık ve işi bırakma eğilimi benzer biçimde çalışanın tükenmişlik yaşaması ve iş stresiyle bağlantılı olmaktadır (Bell, Rajendran, & Theiler, 2012, s. 26). Psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması ve madde kullanımı iş dengesizliğinin belirtileri olarak ifade edilmektedir. Pek çok inceleme iş-hayat çatışmasıyla aile tatmini, hayat tatmini ve evlilik tatmini konuları arasında ters orantının olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Fiksenbaum, 2014, s. 654) İş-yaşam çatışmasının muhtemel neticeleri arasında kişiye en çok zarar verenler strese dayalı olanlardır. Endişe, yüksek kolesterol, madde kullanımı, depresyon, yüksek tansiyon, gastrointestinal bozukluklar, yorgunluk, kardiyovasküler hastalıklar ve sinirsel gerginlik gibi somatik problemler stresle bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır (Fiksenbaum, 2014, s. 655).

Kinnunen vd. (2004, s. 4) gerçekleştirdikleri incelemede öznel iyilik durumunun belirtilerinden olan fiziki ve psikolojik boyutları ele almışlardır. Öteki araştırmacılar da iş ve iş harici faaliyetlere dâhil oldukça kişide psikolojik gerilim seviyesinin yükseldiği tespit etmişlerdir. Psikolojik gerilim; sıkıntılarla başa çıkmayı, genel ruh sağlığını, günlük aktivitelerden alınan hazzı ve öz saygı hissini değerlendiren 'Genel Sağlık Anketi' ile ölçülmüştür (Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004, s. 4). Beatty (1996) yüksek düzeyde çatışma olgusunun varlığının, uzman ve idareci kadınlar arasında endişe, düşmanlık ve huzursuzluk oluşumlarının oranlarının yüksekliğiyle bağlantılı olduğunu belirlemişlerdir (Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004, s. 4). Genel anlamda iş- yaşam dengesizliği bireyin kendisi tarafından ifade edilen olumsuz fiziksel sağlık ve buna ek olarak sırt ağrısı, mide ağrısı ve baş ağrısı gibi belli fiziksel sonuçlarla bağlantılıdır (Kinnunen, Geurts, & Mauno, 2004, s. 4).

2.3 İŞE ADANMA

2.3.1 İşe Adanmanın Tanımı

Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından “enerji, adanma ve işe gömülme özelliklerini taşıyan, işle ilgili olumlu ve tatminkâr bir zihinsel durum olarak ifade edilen çalışmaya tutkunluk (work engagement) herhangi bir nesne, birey ve davranışa odaklanmayan, daha yaygın bir duygusal-fiziksel ve bilişsel duruma işaret etmektedir”. Örgütsel davranış yazınında “work engagement” ya da “job engagement” olan kavram Türkçede “işe angaje olma”, “çalışmaya tutkunluk”, “işe cezp olma”, “işe adanma”, “işe kapılma”, “işle bütünleşme” ve “işe bağlanma” gibi pek çok şekilde tanımlanmaktadır (Esen, 2011, s. 381).

Schaufeli ve Bakker işe adanma kavramını dinçlik, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen işle ilgili, pozitif ve tatmin edici bir düşünce yapısı olarak ifade etmektedirler (2002, s. 71).

"a. Dinçlik (vigor): Fiziksel olarak enerjik hissetmek, duygusal olarak güçlü olmak, çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve güçlüklerle mücadele etme ve karşı durma halini ifade etmektedir. Çalışırken yüksek oranda dinçlik hisseden kişi yaptığı işe karşı motivasyonu tamdır ve bazı zorluklarla karşılaşsa bile sabırla işine devam etmektedir (Turgut, 2011, s. 156).

b. Adanmışlık (dedication): İşe değer atfetme, işi ile gurur duyma, kendini kanıtlama, meydan okuma ve coşkulu bir çalışma halini ifade etmektedir. Adanmış olan kişiler işlerinin ilgi çekici, bir amaca hizmet eden, mücadele ihtiyacı oluşturan ve bir anlam olarak ifade etmektedir.

c. Özümseme (absorption): İşine tümüyle konsantre olma ve kendini derinlemesine çalışmaya verme hali olarak ifade edilmektedir. Kişiler zamanın hızla geçtiğini, çalışanın başını işinden kaldırmak istemediğini ve çalışmayı bırakmaktan zorlandığını belirtmektedir."

İşe adanmışlık, heyecan ve işinden gurur duyma hissi biçiminde tanımlanmasının yanında hedef bazlı tavırları garantileyen, yüksek seviyede hareketlilik içeren ve hedeflere ulaşmak için devamlılık gerektiren, içsel motivasyonun temel boyutlarını gösteren bir oluşumu olarak tanımlanabilmektedir (Yavan, 2016, s. 279).

Maslach, Wilmar ve Leiter'in (2001) analizine göre işe adanmışlık, örgütsel bağlılık, iş tatmini ya da işe bağlanma gibi yapılardan farklı olduğunu ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile ilişkisini temel almaktadır ve örgüt odaklıdır. İş tatmini ise, kişinin işin kendisi ile olan ilişkisini kapsayan bir memnuniyet kaynağı aracıdır. İşe bağlanma ise işe adanmışlığın enerji ve etkinlik boyutlarını içermemekle birlikte, adanmışlığın bağlanma yönüne benzemektedir. İşe adanmışlık, bireyin iş yerindeki içsel güdüsünün göstergesi olup, işin olumlu ve pratik haline odaklanmaktadır.

İşe adanmışlık çok boyutlu -üç boyutlu- kavramlar içermektedir ve sözü edilen boyutlar; psikolojik bileşen -örnek vermek gerekilirse; İşimi yaparken çok fazla enerji sarf ediyorum, duygusal bileşen -İşime gerçekten kalbimi koyuyorum ve kavramsal bileşen - İşimi yapmak öyle sürükleyici ve ilginç ki başka her şeyi unutuyorum şeklindedir (Attridge, 2009, s. 385).

2.3.2 İşe Adanmışlığın Boyutları

İşe adanmışlığı motivasyonel bir kavram olarak tanımlayan Kahn'a göre (1990, s. 692) işe adanmışlığın 3 boyutu vardır. Bu boyutlar şu şekilde sıralanmaktadır; (Bahadır & Certel, 2016, s. 135). Fiziksel adanmışlık; kişi yaptığı işte fiziksel olarak kendisini rolüne vermektedir. Bu boyut yapılan işin gerçekleşmesi için harcanan fiziksel çabaya işaret eder ve farklı seviyelerde olmaktadır. Duygusal adanmışlık ise sahip olunan duyguların ön planda olup, duygular ile işin yapıldığını ifade etmektedir. Birey rolünü yerine getirirken, yüksek düzeyde bağ kurup, duygularını işine yönlendirebiliyorsa işe adanmışlığın duygusal boyutundan söz edilmektedir. Zihinsel adanmışlık ise bireyin harcadığı zihinsel enerji olarak nitelendirilirken, çeşitli araştırmalarda bunun iki bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bu bileşenlerden birincisi, dikkat, yani bireyin rol görevlerini yerine getirirken düşünmeye harcadığı süre, diğeri ise harcadığı bu süre içerisinde işinin üzerindeki yoğunluğudur. Bireylerin işe adanma kavramı ilk kez 'kişisel adanmışlık'

olarak kendini, duygusal, fiziksel ve bilişsel yönde işine vermesi olarak tanımlanır. İş gören adandığı zaman fiziki boyutta ilgili, bilişsel boyutta uyanık, duygusal boyutta bağlı olmaktadır. İşe adanma ile ilgili özellikler, yapılan araştırmalarda şu şekilde sıralanmaktadır: Bir kimsenin kendi hakkında sahip olduğu imajla iş arasındaki ilişki, kişinin işine sarılma derecesi, kişinin kendisine verdiği değerin algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi, kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir (Yavan, 2016, s. 281).

Canlılık; çalışma esnasına ruhsal iyileşme hali ve yüksek enerji şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanın işi için, tüm sıkıntılara karşın devamlılık göstermesi de canlılık şeklinde ifade edilmektedir. Bağlılık, işine kuvvetli bir biçimde bağlanmış olma ve işle bütünleşmenin aidiyet boyutu ile de benzerlik göstermektedir. Bağlılık, işle bütünleşmeyi diğer boyutları olan enerji ve yeterliliği içermektedir. Kendini verme, bireyin tamamıyla işine odaklanması ve mutlu bir biçimde işine bağlanması şeklinde belirtilmektedir. Buradan çıkan sonuçla adanmışlık fiziki, duygusal ve bilişsel boyutlu bir oluşum olarak değerlendirilmiş olsa bile pek çok araştırmacı bağlılık ve canlılığın temel boyutlar içinde yer aldığını, ancak kendini vermeninse bu durumla daha az bağlantılı olduğunu savunmaktadır (Yavan, 2016, s. 281). Adanmışlığın tanımı tam olarak yapılamadığı için, iş, örgüt ve çalışanlarla ilişkili türlü oluşumların karşılaştırılmasına ve birbirleri yerine kullanılmasına neden olmaktadır (Karagöz, 2007, s. 18). Adanmışlık kavramı, örgüt bazlı yönetimin önem teşkil eden bir performans belirleyicisi olarak kullanılmaktadır (Simpson, 2009, s. 1).

Adanmışlık, etkin bilişsek durumu ifade eder, belli bir harekete, kişiye ya da tavra odaklı olmamaktadır (Gill, 2007, s. 3). Mesleğe adanmışlık, kişinin sahip olduğu yetenek ve uzmanlık alanı neticesinde mesleğin hayatındaki önemini anlaması olarak ifade edilmektedir. Örgüte kendini adamaktan farklı bir biçimde mesleğe adanmışlık, kişinin belli bir alanda yetenek ve uzmanlık kazanmak üzere gerçekleştirdiği incelemeler neticesinde mesleğinin hayatındaki önemini ve ne derecede merkezi bir yere sahip olduğunu anlaması anlamına gelmektedir. Örgüt ya da işe yönelik olarak hissedilen duygulardan çok daha sağlam olmaktadır. Örgüte adanmışlık en az üç etmenden meydana gelmektedir. Bunlar; örgüt oluşumunun değer ve hedeflerinin özümsemesi ve bunlara

duyulan kuvvetli inanç, örgüt için dikkate değer uğraş sergileme talebi, örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü talep şeklinde belirtilmektedir (Karagöz, 2007, s. 18).

Örgüt bazlı adanmışlıkla benzer olan bir başka kavram da işe adanmışlıktır. İşe adanmış bireylerin göstereceği özellikler arasında, işini yaşam merkezi sayma, işine etkin bir şekilde katılma ve kendine olan saygısının temeli olarak algılama sayılmaktadır. İşe adanmışlık, bireyin davranışlarının tatmin düzeyini etkileyebilir ancak işe kendini adama verim ve iş doyumunu değildir (Karagöz, 2007, s. 20). İşe kendini adama cinsiyet, eğitim seviyesi, yaş, medeni hal, örgüt içerisindeki konum gibi bireysel niteliklerin ve kararlara dâhil olma, işe özendirme gibi iş şartlarının bir işlevi olduğu, buna karşılık sosyalleşme ve kültürünse sözü edilen yapılar üzerinde daha az etkili olduğu ifade edilmektedir. İşe adanmışlık birincil olarak; iş doyumunu, motivasyon ve yüksek olmayan çalışan hızı gibi örgüt bazlı verilerle bağlantılıdır. İkincil olarak işe adanmışlık, çalışan üstünlüğü ve öğrenme gibi pozitif örgütsel tavırlar ile ilişkilidir. Üçüncül olaraksa, adanmış çalışanlar diğer çalışanlara göre örgütlerine daha çok bağlanmaktadır. Ancak örgüte adanmışlık, bireyin örgütün üyesi olmaktan duyduğu gururu, örgüte olan bağlılığı olarak tanımlanmaktadır (Gill, 2007, s. 4).

2.3.3 İşe Adanma İle İlişkili Kavramlar

Çalışanların işe adanma konusunun hem akademik incelemelerde hem de iş hayatında çok fazla ilgi görmesinin önem teşkil eden sebeplerinden biri örgüt bazlı veriler üzerinde pozitif yönlü olarak rol oynadığı ve yapılan akademik incelemelerin de bu fikri desteklemesidir (Saks, 2006, s. 606). İşe adanmışlığın örgüt bazlı veriler üzerindeki pozitif etkisi, adanmışlığın işe ilişkin pozitif tecrübeler ve zihinsel durum şeklinde kendini göstermesiyle bağlantı kurulmaktadır. Schaufeli ve Bakker (2004, s. 293), işe adanmışlığın içerisinde barındırdığı bu pozitif durumların, pozitif örgütsel verilere dönüşmesinin normal olduğunu savunmaktadır. Buna ek olarak, işe adanma durumu kişisel seviyede gerçekleşmektedir. Ayrıca adanmışlığın seviyesi ve örgüt bazlı verilere sağladığı katkının, iş görenin tavır, davranış ve niyetlerine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Saks, 2006, s. 606).

2.3.3.1 Örgütsel bağlılık

Örgüt bazlı bağlılık; çalışanın örgütün değer ve hedeflerine ilişkin kuvvetli bir kabul ve tamamlama hissini taşıması ve örgüt adına önemli seviyede uğraş sarf etme konusundaki istekli oluşu biçiminde tanımlanmaktadır. Literatürde kimi zaman birbiri ile karşılaştırıldığından, örgüt bazlı bağlılık ve işe adanmışlık bağlantısını belirleyen incelemeler, öncelikle iki oluşumun belirttiği olgu arasındaki farklılıkları ön plana çıkarmaktadır. İşe adanmışlık, çalışanın işiyle kendini aynı görmesidir. Adanmış çalışanın ‘Ben kimim?’ sorusuna verdikleri cevap işleriyle içselleşmiş durumdadır. Örgütüne bağlı çalışan ise, kendini çalıştığı örgüt ile tanımlayarak örgüt ait olma hissini sürekliliğini istemektedir (Dalay, 2007, s. 36). Özyılmaz ve Süner (2015, s. 150), örgüt bazlı bağlılığın bir neticesi olarak çalışanın, tüm enerjisini işine aktarması, yaptıkları işten gurur duyması, işlerini istekle ve özenle yapması, örgüte ilişkin pozitif duygular beslemesi şeklinde değerlendirilebileceğini ifade etmektedir. Yazarlar, işe adanmışlık durumunun arkasındaki nedenleri tespit etmek amacı ile farklı pek çok değişkenin dahil olduğu ve değişik sektörlerden seçtikleri iki yüz altmış sekiz iş gören örnekleminde gerçekleştirdikleri incelemede kuram bazlı varsayımlarını destekleyecek veriler elde etmişlerdir. Sonuçlar, işe adanmışlığın, örgüt bazlı bağlılığa olumlu bir etkisinin olduğunu ve örgüt bazlı bağlılığın ise katkısının yüzde elli olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Saks (2006, s. 611), değişik sektörlerden yüz iki iş gören ile gerçekleştirdiği çalışmada, işe adanmışlığın önünde ve arkasında bazı sebeplerin var olduğunu kanıtlayan sonuçlar elde etmiştir.

2.3.3.2 İş tatmini

İş doyumu kavramıyla ilişkili olarak bugüne kadar yapılmış pek çok tanım vardır. Bu konuda var olan tanımlar özellikle doyum kavramının tavrı veya tutum oluşu noktasında değişmektedir. Locke iş doyumunu; çalışanın işine ilişkin tecrübelerine dair değerlendirmesi neticesinde eriştiği tatmin verici ve pozitif duygusal durum olarak tanımlamaktadır. İşe adanmışlık ve iş doyumu oluşumlarının arasındaki bağlantı, her iki oluşumun olumlu örgütsel yaklaşımından meydana gelmesidir. Olumlu kişisel ve örgütsel etmenler içermesi gerçeğinden yola çıkarak araştırmacılar tarafından bahsi geçen konu pek çok incelemede değerlendirilmiştir. Karatepe ve Aga (2012, s. 356), Kuzey Kıbrıs

Türk Cumhuriyeti ve Türkiye’de etkinlik sahası oluşturan bankalarda çalışan yüz doksan beş kişiyle gerçekleştirdikleri incelemede işe adanmışlık seviyeleri yüksek olan çalışanların iş doyumu seviyelerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir ifadeyle incelemede adanmışlık seviyesi, örgüt bazlı bulgulardan olan iş doyumu seviyesini pozitif yönlü olarak etkileyen faktörlerden biri olarak tespit edilmiştir. Burke, Fiksenbaum ve Koyuncu (2006, s. 304), işe adanmışlığın potansiyel temellerini Türkiye içerisinde etkinlik sahası oluşturan banka çalışanlarının arasından iki yüz seksen altı kadın çalışan örnekleminde inceledikleri çalışmada, iş doyumunun adanmışlığın temelli olduğu tahminini doğrulayacak sonuçlara ulaşmıştır.

2.3.3.3 İşkoliklik

İşkoliklik kavramı birçok açıdan işe adanmışlıkla benzer olarak görülmektedir. Saatler boyu akış halinde çalışan eve sürekli iş getiren, işiyle yaşayan, işinde yüksek performans gösteren kişilerin işe adanmış mı yoksa işkolik mi oldukları konusunda kafa karışıklığına sebep olmakradır. Schaufeli ve arkadaşları (2008, s. 173), işkoliklik, işe adanmışlık ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkileri inceledikleri bir çalışma sonucunda, işkoliklik ve işe adanmışlığın birbirlerinden farklı olduğunu göstermektedir. İşkolikler, iş tanımlarında belirtilenden, kendilerinden beklenenden çok daha fazla çalışmaktadır. İşkoliklerin işe adanmış kişilerden farkı, çalışmanın içsel bir dürtü, zorlayıcı, ihtiyaç olarak ortaya çıkıp saplantı (obsesyon) ve bir tür kontrol edilemez bağımlılık düzeyine ulaşması olarak ifade edilmektedir. İşkolikler, iş dışındaki hayatlarını ihmal etmekte ve sosyal ilişkilerinin kalitesinin zayıf olduğu belirtilmektedir. İşe adanmış yöneticiler zorlayıcı işlerde çalışırken, diğer meslektaşlarına göre tükenmişlik ve işkoliklik kavramları görülmemektedir. Bu yöneticiler akıl sağlığı açısından da diğerlerine göre daha iyi durumdadır. İşkolikler açısından çalışmamak stres ve depresyon oluşturan bir durumdur. Schaufeli ve arkadaşları (2008), araştırma sonucunda tükenmişlik ve işkoliklik arasında olumlu yönde ilişki bulurken, tükenmişlik ve adanmışlık arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmektedir. Bu durumda işe adanmışlık kişinin sağlığı açısından bir sorun oluşturmadağı halde işkoliklik kişinin sağlığını tehdit eden bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırma sonucunda işe adanmışlık ve tükenmişlik arasında bir uzanım var olup olmadığı, yani tamamen birbirinin tersi olup olmadığı sorusu ise, kısmen birbirinin karşısında olduğu görülmekle birlikte tamamen birbirinin tersi olmadığı şeklinde

yanıtlanmaktadır. Buna göre, tükenmişliğin boyutlarından olan tükenmenin (exhaustation)-dinçlik (vigor) ile sinisizmin-kendini adama (dedication) ile arasında negatif yönde güçlü ilişkiler bulunmuş, buna karşılık işe adanmışlığın yoğunlaşma boyutu ile herhangi bağlantısı bulunmamıştır. Ayrıca işe yoğunlaşma boyutu ile işkoliklik arasında pozitif yönlü ortalama bir ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmanın ilgi çekici sonuçlarından biri ise işe adanmışlık kavramının tükenmişlik boyutları içinde incelenen profesyonel yeterlilikle orta düzeyde olumlu yönde ilişkili bulunmuş olması olarak ifade edilmektedir. Profesyonel yeterlilik algısı yüksek olan kişilerin işe adanmışlık düzeyi de daha yüksek olmaktadır (Schaufeli, Taris, & Rhenen, 2008, s. 176).

2.3.3.4 Örgüte bağlılık

Duygusal olarak örgüte bağlılık, kişinin paylaşılan değerler ve çıkarlar sonucunda örgüte duygusal olarak bağlanması olarak tanımlanmaktadır. Christian ve arkadaşları (2011, s. 89)'e göre iki yönden işe adanmışlıktan farklı olmaktadır. İlki işe adanmışlık işin kendisi ile ilgiliyken, örgüte bağlılık örgüte bir bütün olarak bağlanmayı içermektedir. İkinci olarak işe adanmışlık kişinin bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak enerjisinin tamamıyla bir bütün olarak işe dâhil olması ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Örgüte bağlılık ise duygusal bir bağlanma durumunu ifade etmektedir. Macey ve Schneider (2008, s. 3)'e göre de örgüte bağlılık işe adanmışlığın bir boyutu olmakta ancak işe adanmışlığı tam olarak tanımlayan bir kavram olmamaktadır. Saks (2006, s. 612) ise, örgüte bağlılık ve işe adanmışlık arasındaki farklılıkla ilgili olarak işe adanmışlığın bir tutum değil bir durum olması bakımından farklı olduğunu ifade edilmektedir. Bu tez çalışması kapsamında işe adanmışlık bir tutum değil, belirli sıklıkla bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak tüm enerjinin işe verildiği, yoğunlaştırıldığı bir çalışma deneyimi yaşamakla ilgili durum olarak incelenmektedir. Hallberg ve Schaufeli (2006, s. 119)'nin yaptığı deneysel inceleme sonucunda örgüte bağlılık ve işe adanmışlık arasında; işe adanmışlık ve işle bütünleşmeden daha yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ancak çalışmanın sonucunda bu üç kavramın üç ayrı deneysel kavram olduğu sonucuna varılmaktadır.

2.3.4 İşe Adanmanın Kuramsal Çerçevesi

2.3.4.1 Kahns yaklaşımı

İşe adanmışlığı motivasyonel bir kavram olarak tanımlayan Kahn'a (Kahn W. A., 1990) göre işe angaje olma, cezp olma "bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini işe vermesi, işine sarılması" halini ifade etmektedir. Bireyin işini ne kadar içselleştirdiği, kendini işine ne kadar verdiği, işi ve iş arkadaşları ile ilişkisinin niteliği, işe adanma açısından önem taşımaktadır (Kahn W. A., 1990, s. 694). Kahn, bireyin işe adanması için üstlendiği role değer atfetmesi, bu rolün kişisel imajına, kariyerine ve statüsüne zarar vermeyeceğine güvenmesi ve bu rolü başarmak için ihtiyaç duyacağı fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Kahn işe adanma ve adanmama psikolojik şartlarına dair nitel incelemesinde, yaz kampı yöneticileri ve bir mimarlık şirketinin çalışanlarıyla işe adanma ve adanmama tavırları hakkında tartışmalar yapılmaktadır. Bu bağlamda anlamlılık, uygunluk ve güvenlik olmak üzere bireylerin rollerini ne şekilde yaşadıklarını belirleyen 3 psikolojik şart bulunmaktadır. Kahn, insanların rol davranışları içinde kendilerine üç tane soru sorduklarını ve bu soruların yanıtlarına bağlı olarak işe cezp olma ya da olmama davranışı sergilediklerini öne sürmektedir. Bu sorular "Bu performansa gelmem benim için ne kadar anlamlı?" "Bunu böyle yapmam benim için ne kadar güvenli?" ve "Bunu yapmak için ne kadar uygunum" şeklindedir. Dolayısıyla bireyler işleri kendileri için anlamlı, güvenli ve kendileriyle uyumlu olduğunda daha fazla işe cezp olma davranışı sergileyebilmektedir (Kahn W. A., 1990, s. 703).

Kahn, işe adanmanın çalışanların fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak işlerine bağlanmaları olarak ifade etmiştir (Rich, 2006). Fiziksel bileşen; bireyin örgütün kendisine verdiği rolü enerji dolu bir şekilde gerçekleştirmesini, duygusal bileşen, bireyin işe, örgüte ve yöneticilere karşı olumlu veya olumsuz tutumunu, bilişsel bileşen ise bireyin örgütsel, yönetsel ve çalışma koşullarına dair inancını ifade etmektedir (Kular, 2008).

İşin anlamlı olma boyutu, işi gerçekleştirirken işin bireye verdiği coşku ve işi yaparken arzu duyma derecesi olarak ifade edilir. Kahn'a göre psikolojik anlamlılık kişilerin

gerçekleştirdikleri duygusal, fiziksel ve bilişsel enerjisinin geri dönüşümünün olduğunu hissetmeleri şeklindedir. Bireyler genellikle kendilerini işe yarar ve değerli hissettiklerinde bu tür bir anlamlılık duyarlar. Söz konusu psikolojik anlamlılığın görevin özellikleri (görevin içerdiği meydan okuyuculuk, yaratıcılık, özerklik gibi özellikler, yöntem ve hedeflerin açıklığı), rolün özellikleri (pozisyonun önerdiği kimliğin çekiciliği, öz imaj, statü ve etkileme derecesi) ve iş etkileşimleri (kişiler arası etkileşimler, etkileşimde bulunulan kişilerin profesyonelliği ve makamları) etkilemektedir. Psikolojik boyuttaki güvenlik, bireyin işini ne kadar güvenli olarak değerlendirdiğiyle ilişkilidir. Kahn'a göre psikolojik güvenlik; kişinin imaj, statü ve kariyeri üzerinde negatif yönlü olarak rol oynayabileceğinden korkmadan kendini ortaya koyup sergileyebilmesi olarak değerlendirilmesidir. Genellikle bireyler olası davranışların sonuçları açık olduğunda kendilerini güvende hissederler (Kahn W. A., 1990, s. 705). Kahn işe cezp olma ile ilgili çalışmalar için teorik bir çerçeve çizmeyi başarmıştır.

Her bir koşul (anlamlılık, güvenlik ve uygunluk) ile işe adanma arasında ilişki bulunmuştur ve bu da işe adanmanın öncüllerine ilişkin yapılacak araştırmalara destek sağlanmıştır. Ancak, Kahn psikolojik yapıya ilişkin kapsamlı teorik bir model sunmuş olsa da, yapının uygulanmasında bir çözüm ortaya koyamamıştır (Bal, 2008, s. 18).

2.3.4.2 Maslach yaklaşımı

Tükenmişlik sendromu, konusu itibariyle insanların işleri nedeniyle kurdukları ilişkileri ve bu ilişkilerin kötü gitmesi sebebiyle ortaya çıkan sorunlarla ilgilidir. İlk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974, s. 159). Günümüzde tükenmişliğin en yaygın ve kabul gören tanımı, Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni de geliştirmiş olan Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması” ile oluşan bir sendromdur. Daha yalın bir ifadeyle Maslach tükenmişliği “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olan bireylerde

görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” olarak tanımlamaktadır (Maslach, Wilmar, & Leiter, 2001, s. 399).

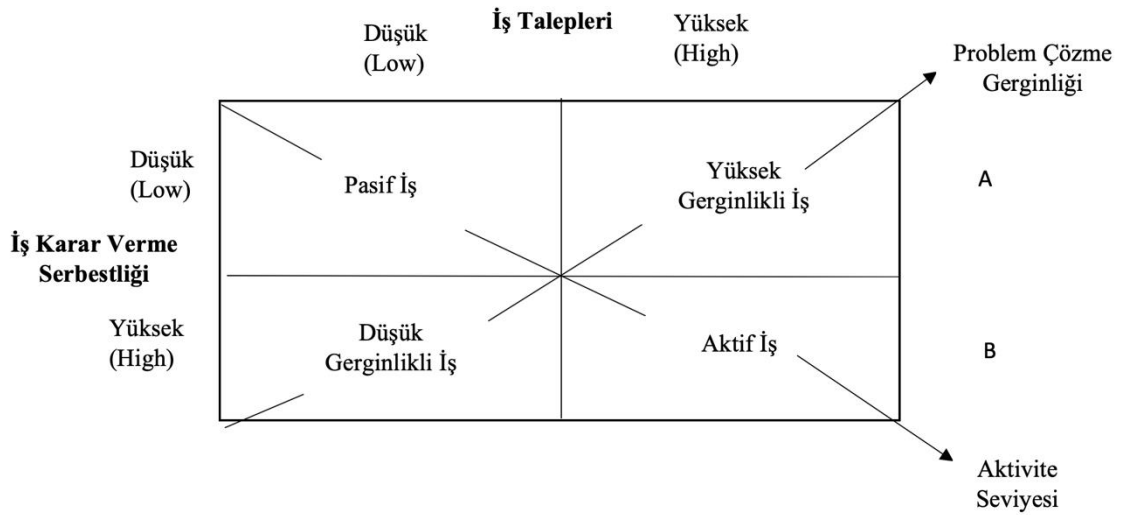
Son yıllarda mesleki tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmaların sonucunda ve pozitif psikoloji akımının etkisiyle, işe adanmışlık önem kazanmıştır. İşle ilgili olumsuz bir zihinsel süreç olan tükenmişlik üzerine uzun yıllar boyunca çalışmalar yapan araştırmacılar zaman içerisinde bu durumun zıttı olduğunu savundukları işe adanmaya ilgi duymaya başlamışlardır. Normalin üzerinde bir iş yükü, denetim eksikliği, yeterli olmayan ödüllendirme, aidiyet hissinin eksik olması, adaletsizlik ve der çatışması bireyle işi arasında uyumlu olmama durumu oluşturarak tükenmişliğe sebep olmaktadır. Devam ettirilebilir iş yükü, seçme ve denetime dair tecrübe, bilinme, takdir görme ve ödüllendirilme, aidiyet hissi, saygı, adalet ve paylaşılan değerler gibi etmenler birey- işi uyumunu çoğaltarak işe adanma seviyesi üzerinde etkili olmaktadır.

2.3.4.3 İş talepleri ve kaynakları modeli

İş kaynakları ve istekleri modeli, başlarda iş görenlerin karşılaştıkları tükenmişlik sendromunu açıklamak için kullanılırken, özellikle son yıllarda olumlu psikoloji kuramının da etkisi ile adanmaya sebep olacak etmenleri de içerisinde barındıracak şekilde detaylandırılmıştır. İş Talepleri ve Kaynakları Modeli bağlamında, iş görenlerin psikolojik olarak iyi olma durumları üzerinde rol oynayabilecek olan çalışma şartları iki farklı başlık olarak değerlendirilmelidir. Bu başlıklar; iş kaynakları ve iş talepleridir. (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007, s. 275).

Karasek (1979, s. 285) Talep-Kontrol Modelinde; işe bağlı gerginliği çalışanın kişisel ya da demografik özelliklerinden çok, işle ilgili koşullara bağlı olarak tanımlamaktadır. Buna göre işe bağlı gerginlik iş talebinin yüksek ve kontrolün düşük olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Karasek (1979, s. 288) işe bağlı gerginliği bir çeşit formül ile ifade etmektedir. Bu formül; “İşe Bağlı Gerginlik = İş Talebi – Sahip Olunan Kontrol Düzeyi” şeklindedir. Şekil 2.1 de belirtilmiş olan Talep-Kontrol Modelindeki A ve B etkileşimleri iki durumu temsil etmektedir: A durumunda iş talebi ve karar verme serbestliği düzeyleri farklılaşmaktadır (yüksek-düşük, düşük-yüksek gibi), B durumunda ise işe bağlı iki değişken düzeyleri eşleşmektedir (düşük-düşük, yüksek-yüksek gibi). Model iki temel

önerme içermektedir. Bunlardan ilki (A), işe bağlı gerginlik talep arttığında, buna karşılık karar verme serbestliği azaldığında artmaktadır. İkincisi ise (B) yüksek talep düzeyi yani işin zorlu olması ve aynı ölçüde de çalışanın karar verme serbestliğine sahip olması durumunun, çalışanın yetkinliğini artırıcı bir etki yaratmasıdır. İş talebi düzeyi ve karar verme serbestliği yüksek olduğunda –aktif iş olarak tanımlanan alan bu durum bireyde işle ilgili ya da işin dışında yeni davranış kalıplarının gelişmesine yol açmaktadır. Tersine pasif iş olarak tanımlanan ve hem talebin hem de kontrol düzeyinin düşük olduğu durum bireyin tüm aktivitelerinde ve genel olarak problem çözme yeteneğinde bir azalmaya neden olmaktadır (Karasek, 1979, s. 288).



Şekil 2. 1: İş Talepleri ve Kaynakları Modeli

Modelde vurgulanan iki durum işe ilişkin talep-kontrol değişkenlerinin dengeli olması ya da olmaması durumudur. Çalışanların karşı karşıya oldukları iş talepleri (iş yükü, çatışma vs.) ile işleriyle ilgili karar verme serbestlik derecelerinin dengeli olması durumunda iki sonuç ortaya çıkmaktadır. İlki, bireyin yetkinliklerinde artış ya da azalma. Böylece, aktif ve pasif olmak üzere iki tür çalışan ortaya çıkmaktadır. Bu düzeylerin dengede olmadığı durumda ise yüksek düzeyde işe bağlı gerginlik, düşük düzeyde gerginlik şeklinde iki sonuç görülmektedir. 1980’lerde işe bağlı gerginliğin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkilerinde “sosyal destek” değişkeninin rolü araştırılmaya başlanmış ve 1990 yılında model Karasek ve Theorell tarafından, sosyal desteği de içerecek şekilde geliştirilerek “Talep-Kontrol Destek Modeli” olarak yeniden tanımlanmıştır. Buna göre işe bağlı gerginlik yüksek iş talebi, düşük düzeyde kontrol ve sosyal desteğin düşük

düzeyde olduğu iş koşullarında ortaya çıkmaktadır. İş talepleri, işin devamlı psikolojik ve fiziksel gayreti gerekli kılan ve bu sebeple de bireye duygusal tükenme gibi psikolojik veya fizyolojik maliyetler getiren, fiziksel, örgütsel ya da sosyal yönlerini ifade etmektedir.

2.3.5 İşe Adanmanın Örgütsel Önemi

Hiperagrasif iş çevresi bağlamında örgütlerin ayakta kalma gücü, devam ettirilebilirliği ve kârlılığı beceri, katkı ve bağlılık gibi temel iş gören kalifiyesine bağlı olmaktadır. Adanmış çalışanların dikkatini çekmek ve elde tutmak, rekabet sahasındaki avantajının kritik oluşumudur ve bu sebeple çalışan adanmışlığı kurum başarısı için önemli belirleyici olmaktadır (Lee & Ok, 2015, s. 86). Uluslararası alanda çalışma sahası oluşturmuş olan örgütler çalışan adanmışlığı ve elde tutmayla küreselleşmiş dünya ekonomisi içerisinde rekabete girebilecek konumdadırlar (Mitonga-Mongaa & Cilliersa, 2015, s. 242). Benzer biçimde dünya genelinde altı yüz elli altı CEO'yla gerçekleştirilen anket sonuçlarına göre çalışanların adanmışlığını sağlamak idareciler için en önemli beş meydan okuyucu etmendedir. Adanmış çalışanların Amerikan ekonomisine senelik maliyetininse iki yüz elli ila üç yüz elli milyon dolar kadar olduğu belirtilmektedir (Attridge, 2009, s. 384-387). Adanmış çalışanlar örgüte bağlanma durumu halinde olduğu belirtilmektedir. İş gören bağlılığı kişinin çalışması ya da rolü ile birlikte gelen performans oluşumunu sergilemesi sırasında duygusal, fiziksel ve bilişsel olarak kendini anlatması şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışan bağlılığı kişilerin işleri adına gösterdiği gayretle ilişkili olduğu kadar işlerini özümsemeleri ve iş doyumlarıyla da bağlantılıdır. Çalışan örgütüne bağlandığında fiziksel boyut bağlamında ilgili, bilişsel boyut bağlamında zinde ve duygusal boyut bağlamında bağlanmış durumda olduğu ifade edilmektedir (Simpson, 2009, s. 1017).

İş görenlerin adanmışlığı konusunda gerçekleştirilen yazın incelemeleri neticesinde elde edilen önemli bulgulardan biri; idarecilerin mavi yakalı işçilere kıyasla daha yüksek seviyede bir adanmışlık tutumunda oldukları belirtilmektedir. Ortalama bir çalışanla adanmış çalışan arasında var olan fark; duygusal bağlılıkları ve enerji düzeyleri olarak ifade edilmektedir. Adanmış çalışanların daha hızlı hareket ettikleri, gözle görünür bir canlılık ile etkileşim içerisine girdikleri, daha neşeli oldukları, en üst düzeyde

yoğunlaşmış oldukları ve daha güçlü yanıtlar verdikleri gözlemlenmektedir. Adanmış çalışanlar örgütlerine bağlıdır, güdülenmiştir, isteklidir, enerjiktir ve sorun çözmeyi sevmektedir. İş sahasının rekabetçi hali adanmış çalışanlara iyi gelmektedir. Sözü edilen çalışanlar bütün dikkatleriyle işe odaklanmakta, kalplerini mesleklerine koymakta, işlerini iyi yapmaktan mutluluk duymakta, işleri için uğraş sarf etmekte ve işlerini bitirme sorumluluğunu üzerlerine almaktadır. Riskler bağlamında bilgi vermekte, bu noktada direnç göstermekte, meydana okuyucu durumlarla karşı karşıya kaldıklarında olumlu yanıtlar vermektedirler. Yöneticilerin duygusal bağlılıkları çalışanları için devam ettirilebilir rekabet avantajını teşkil eden mal ve hizmetleri gerçekleştirmeye olanak sağlamaktadır. Meydan okuyucu çevrede örgütlerin rekabet avantajlarını devam ettirmelerini sağlayacak bir yol, çalışanların adanmışlığını kuvvetlendirmektedir. İş görenlerin adanmışlığı işe istekli yaklaşmama, boşluk duygusu ve verimleriyle ilişkili olduğu için işletmenin verimliliğiyle de direkt olarak ilişkilidir. Adanmışlık, işletmeye kalıcı kişisel bağlılık, işletmenin değer ve amaçlarına karşı kuvvetli bir inanç, işletenin yararı adına uğraşma ve işletmede uzun süre kalmayı amaçlamayla ilintilidir (Güner, 2006, s. 20). İleriye yönelik (proaktif) tavır atılımı biçimindeki yapılanmalardan destek almaktadır. Çalışanlar, benliklerini mutlu hissettikleri zamanlarda benliklerini mutlu hissetmedikleri zamanlara kıyasla daha aktif biçimde çalışmaktadırlar. İşe adanmışlık yapılanma oluşumunun proaktif tavırla ilişkilendirme konusunda önem teşkil eden bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir (Sonnentag, 2003, s. 520).

3. HİPOTEZLER

3.1 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanma düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Çalışanların mutluluk düzeyi iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H3: Çalışanların iş-yaşam dengesi işe adanmalarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H4: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanmalarını etkilerken, iş yaşam dengesi aracılık eder.

3.2 HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

H1: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanma düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Bireyin öznel mutluluğu, kişinin tüm yaşamını etkilediği gibi iş yaşamını da etkilemektedir. Kişinin mutluluk düzeyi ve iş yaşamı arasındaki ilişkinin önemi literatürde de ortaya konulmuştur. Birey, uyku dışında kalan vaktinin büyük kısmını işi ile meşgul olarak geçirmektedir. Bu nedenle iş, kişinin yaşamında çok büyük bir öneme sahiptir (Judge & Klinger, 2009, s. 107). Kişinin iş yaşamındaki mutluluğu ve öznel mutluluk düzeyi sürekli bir etkileşim içindedir (Baysal, 1993). Birey öznel yaşamında mutluyorsa iş yaşamında da daha mutlu olmaktadır, bunun yanında iş yaşamındaki mutluluk düzeyinin yüksek olması öznel mutluluğunu da önemli biçimde artırmaktadır. Böylelikle işe adanma mümkün olmaktadır. İşe adanma, çalışanların işlerine sadık olmalarını, enerjik bir biçimde çalışmalarını, işlerini benimsemelerini ve işleriyle ilgili pozitif düşüncelere sahip olmalarını ifade etmektedir.

İşine adanan bireyler kendilerini işlerine vermekte, işlerini anlamlı bulmakta ve kendilerini içsel olarak motive olmuş hissetmektedir (Keser & Yılmaz, İşe Bağlanma (Engagement), Çalışma Yaşamında Davranış, 2009). Bu içsel motivasyonun kişisel

seviyede gerçekleşen bir olgu olduğunu belirtmiş olan Saks'a göre adanmış olmanın seviyesinin ve örgüte ilişkin verilere sağladığı katkının çalışanın olumlu tavır, memnuniyet, işini anlamlı bulma niyeti, pozitif davranış kavramlarına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Saks, 2006, s. 606). Önceden yapılmış olan araştırmalarda neşe, memnuniyet ya da pozitif iyi oluş tecrübesi ile birlikte bir kişinin hayatının iyi, anlamlı ve değerli hissiyatı ile birleşmesi olarak tanımlanmış olan mutluluğun iş dünyasında işe adanmış kişilerin özellikleri arasında olduğu gözlemlenmektedir Lyubomirsky (2001).

Attridge'nin işe adanmışlık ile ilgili incelemelerinde bu kavramın üç boyutu olduğu ortaya konulmaktadır. Psikolojik, duygusal ve kavramsal bileşenler olarak ayrılan boyutların özünde olumlu iyi olma hali olduğu gözlemlenmektedir (Attridge, 2009, s. 385). Bunun neticesinde mutlu olan çalışanların adanmışlık kavramına ilişkin boyutları içerdiği belirtilmektedir.

Yapılan bir araştırma, çalışanların yalnızca yüzde 13'ünün işiyle evli gibi hissettiğini ve işine bağlı olduğunu, geri kalan yüzde 87'lik dilimin işini sahiplenmediğini göstermektedir (Fleming, 2017). Mutluluk düzeyinin işe adanmayı pozitif yönde etkilediği Özgüleş'in (2019) araştırmasında da belirtilmiştir. Araştırmada işe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramları epistemik olarak incelenmiştir. Bireyin mutluluğunun işe adanmayı pozitif yönde etkilediği birçok araştırmada ortaya konulmuştur (Fisher, 2010; Keser, 2018). Bu araştırmanın amacı çerçevesinde mutluluk düzeyinin işe adanmayı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği hipotez olarak belirlenmiştir.

H2: Çalışanların mutluluk düzeyi iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

İş-yaşam dengesinin iyilik durumu üzerinde pozitif yönlü olarak rol oynadığı düşünülmektedir. Çatışma ya da dengesizlikse stres oluşumunun yüksek olmasına sebep olur, hayat kalitesini düşürür ve sonuç olarak kişinin iş içerisindeki performans seviyesini düşürür (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003, s. 314) Çalışanlar yaşamlarında mutluluk düzeylerini belirli bir seviyede tutamadıklarında bu durum çatışma ve dengesizlik olarak iş yaşamına da yansımaktadır. Çatışma kuramında incelenmiş olan ve çatışma kuramının boyutları arasında olan gerilime dayalı çatışma kuramında iş görenin iş veya aile hayatında yaşamış olduğu üzüntü, düş kırıklığı, sinirli olma gibi olumsuz olma hal

durumlarının kişinin diğer yaşamına ait rollerine de aktardığı belirtilmektedir (Greenhaus & Parasuraman, 1986, s. 80). Bu kuram ile açıklanmış iş yaşam dengesizliğinin mutluluk düzeyinin düşmesinden kaynaklandığı sonucuna varılarak aralarındaki etkileşim vurgulanmaktadır.

Psikolog Martin Seligman'ın mutluluğun boyutlarına ilişkin belirttiği keyifli hayat, anlamlı hayat ve meşgul hayat kavramlarından meşgul hayat kavramının araçsallık kuramı ile ilişkili olduğu gözlemlenmektedir (Wallin, 2008, s. 3). Araçsallık kuramına göre kişi bir alanda mutlu olabilmek için diğer alandan faydalanarak dengeye ulaşmaktadır (Burke, 1986, s. 347). Bu kuram doğrultusunda mutlu olabilmek için bir proje veya bir iş peşinde koşmak olarak tanımlanan meşgul hayata sahip personelin dengeli bir hayatı olduğunu belirtmek doğru olmaktadır.

İş-yaşam dengesi, temelde iş-aile dengesine dayanmaktadır. İş ve yaşam dengesinin kurulamaması, kişinin işinde ya da ailesinde sorunlar yaşamasına yol açabilmektedir. İşin yaşamın merkezi haline gelmesi sonucunda hayat standartları yükselse de vazgeçilmez bir unsur olan aile ile ilgili sorunlar ortaya çıkmaktadır (Kapız, 2002, s. 140). Kişinin mutluluk düzeyi, iş yaşamını etkilediğinden (bkz. H1) iş-yaşam dengesini de etkilemektedir. Bu hipotezi doğrulayan araştırmalar da mevcuttur (Baltaş, 2017). Baltaş (2017) çalışmasında bireyin mutluluğunu etkileyen unsurları açıklamış ve bu unsurların çalışma hayatına yansımaları ele almıştır. Bireyin mutlu olmasını sağlayan faktörler mutluluğu artırdığında, iş-yaşam dengesi de pozitif yönde etkilenmektedir. İş yaşam dengesi ve mutluluk üzerine yapılmış bir araştırmaya göre bireyin yaşam çizgisi, temelini mutluluk düzeyinin artışından almaktadır. Mutluluk düzeyi arttığında da iş-yaşam dengesi olumlu olarak etkilenmektedir (Öner, 2016) . Yapılan incelemelerde iş yaşam dengesinin iyi olma hali üzerinde olumlu yönde etkileri olduğunu göstermiştir. Aristo'nun da yıllar önce dediği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu ve dengeli bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir (Gavin & Mason, 2004, s. 391)

H3: Çalışanların iş-yaşam dengesi işe adanmalarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

İşe adanma, birçok faktörden etkilenen ve örgütsel olarak gerekli olan bir kavramdır. Kişinin işiyle ilgili olarak pozitif ve tatminkâr bir zihinsel durum içinde olması, işe

adanmışlığı göstermektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002) . İşe adanmışlık, birçok faktörden etkilendiği gibi iş-yaşam dengesinin sağlanmasından da etkilenmektedir. Esen'in (2011, s. 381) yapmış olduğu araştırmada işe kapılma, işe bağlanma ve işle bütünleşme anlamlarının işe adanmayı ifade etmektedir. İşe adanma kavramı, yayılma kuramı açısından değerlendirildiğinde iş hayatında bireyin geliştirdiği davranış ve pratiklerden edindiği deneyimleri özel hayatına da yayarak iş dışı hayatındaki unsurlara da bağlı olacağı sonucuna varılmaktadır (Guest, 2002, s. 258). Yayılma kuramında incelenmiş olan iş ve yaşam ilişkisinin pozitif olma halinin bireye bağlı pozitif duygulanımdan olduğunu ve böylelikle işe adanma ile etkisini Timothy ve Watanabe araştırmasında ortaya koymuşlardır (1994, s. 101).

Efeoğlu'nun yapmış olduğu araştırmada çalışan işi ile iş dışı çevresi arasında oluşan etkileşim sonucu ortaya çıkan gerilimi iş-yaşam dengesizliğinin bir sonucu olan iş stresi olarak açıklamaktadır (Efeoğlu, 2006, s. 22). İşe adanmanın zıt anlamlı boyutu olan tükenmişlik kavramının iş ile ilgili olumsuz bir zihinsel süreç olduğu ve kişinin işinden duyduğu bitkinlik, yorgunluk ve umutsuzluğundan etkileşimle kişisel hayatına olumsuz tutumlar yansıtması iş stresinden yani iş ve yaşamın uyumsuz olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir (Maslach, Wilmar, & Leiter, 2001, s. 399). Daha önce de yapılmış olan bu araştırmaların sonucunda iş yaşam dengesi düzeyinin düşmesi kişide tükenmişliğe sebep olarak işe adanmışlık düzeyini etkileyeceği belirtilmiştir.

İş yaşam dengesinin işe adanmayı etkilediği Lockwood'un (2003, s. 2-10) yapmış olduğu araştırmada da ifade edilmektedir. Bu araştırmaya göre iş yaşam dengesinin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar zaman; iş hayatı ve özel hayata eşit zaman ayırmak, bağlılık; her iki role de eşit düzeyde psikolojik bağlılık ve tatmin olma; her iki rolden de eşit düzeyde tatmin olma olarak ifade edilmektedir. Bu boyutlara sahip çalışanların işe adanmışlıklarının pozitif ve anlamlı olarak etkilendiği belirtilerek üçüncü hipotez belirlenmiştir.

H4: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanmalarını etkilerken, iş yaşam dengesi aracılık eder.

Mutluluk düzeyi ve işe adanma ilişkisinde iş-yaşam dengesinin aracılık rolü daha önce ele alınmamış bir konudur. Ancak mutluluk düzeyinin ayrı biçimde işe adanmaya ve iş-yaşam dengesine etkisi, araştırılmıştır. İşe adanma, kişisel seviyede gerçekleşen bir durumdur. Adanmış olma halinin seviyesi ve örgüt içine sağladığı katkının, çalışanın olumlu tavır, davranış ve niyetlerine bağlı olduğu ifade edilmektedir (Saks, 2006, s. 606). Bu durumda çalışanın öznel olarak kendisini iyi bir hal içerisinde hissettiğini söylemek yanlış olmamaktadır.

İş yaşam dengesinin aracılık rolünü tam olarak ifade etmese de uygunluk kuramı bu ilişkiye az da olsa değinmektedir. Uygunluk kuramında, iş ve yaşam dengesini farklı bir üçüncü değişkene bağlanmaktadır. Olumlu ve mutlu kişiliğe sahip birey hem özel hayatıyla hem de iş hayatıyla mutluluk değişkeni doğrultusunda bir bağ kurmaktadır (Edwards & Rothbard, 2000, s. 182) . Olumsuz duygu durumunda olan kişiler ise bu memnuniyetsizliğini iş ve iş dışı alanlarda devam ettirerek mutsuz olmaktadır.

Vlems (2005) yapmış olduğu araştırmada çalışan açısından iş yaşam dengesinin önemini beş maddede toplamaktadır. Bu beş madde mutlu ve işe adanmış çalışanların iş yaşam dengesinde olduklarını belirterek dördüncü hipotezin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Buna göre iş yaşam dengesinin önemi çalışan açısından aşağıdaki gibidir (Igbinomwanhia, 2012, s. 109-126)

- İş-yaşam dengesi çalışan mutluluğunu artırmakta, iş-yaşam taleplerinde bir dengeyi sağlayabilen çalışanlar, daha mutlu olmakta, mutlu çalışanlar işletmeler için daha faydalı olmaktadır.
- İş-yaşam dengesi, şirket içinde çalışanlar ile yöneticiler arasında etkili iletişimi geliştirerek iyi bir ilişkiyi teşvik eder, yönetim-çalışan ilişkilerini ilerletir.
- Çalışanın özsaygı, sağlık, yoğunluk ve güven gibi özelliklerini geliştirir.

- Çalışanların duyduğu sadakat, aidiyet hissi ve sorumluluğu iş-yaşam dengesi sayesinde artış gösterir. İş-yaşam dengesinin sağlanması sonucunda çalışanların o örgütte kalma ihtimalleri yükselir.

- Görevlerin yönetimi iyileşir, motivasyon yükselir ve çalışanlarda görülen stres azalır.

Bu noktada birbirleri ile ilişkilerinin ayrı ayrı incelenmiş olduğu mutluluk düzeyinin işe adanma üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolünün araştırılması, literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda bu araştırmanın son hipotezi, bu biçimde belirlenmiştir.



4. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

4.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU

Araştırmanın amacı mutluluk düzeyi ve iş-yaşam dengesi ile işe adanma arasında ilişki olup olmadığının incelenmesi ve mutluluk düzeyi ve işe adanmanın katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesidir.

4.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Çalışmamız; iş yaşamında mutluluk ile işe adanmışlık arasında ilişki olup olmadığını ve varsa bu ilişkide iş yaşam dengesinin rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır.

4.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İş-yaşam dengesi ve işe adanma gerek örgütler gerekse bireyler için hayati önem taşıyan konulardır. Kişinin mutluluk düzeyi ile bu kavramlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi, örgütsel başarıyı ve bireyin iş tatminini sağlama sürecinde yol gösterici olacaktır. Bunun yanında iş-yaşam dengesi ile işe adanma değişkenleri birçok çalışmada ele alınmış olsa da öznel mutluluk ile bir arada incelenmemiştir. Bu kapsamda çalışmanın literatüre zenginlik katacağı düşünülmektedir.

4.4 ARAŞTIRMA SORULARI

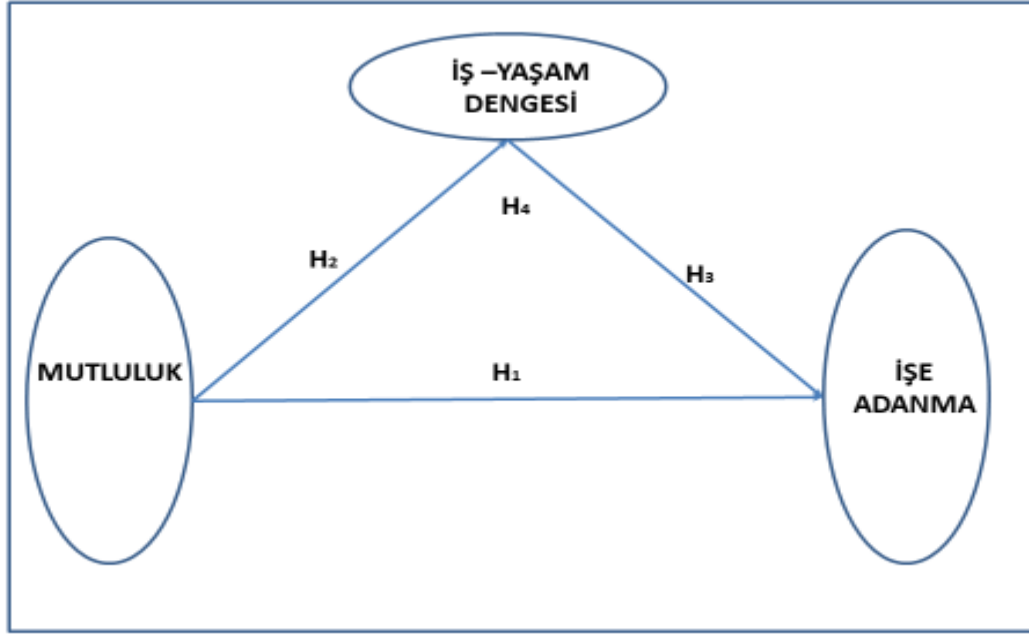
Çalışmamızda belirtilen soruların cevapları aranmaya çalışılmıştır:

- İş görenlerin işe adanmışlık algıları onların cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, medeni hali ve çocuk sahipliği kapsamında bir farklılık yaratmakta mıdır?
- İş görenlerin mutluluk algıları onların cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, medeni hali ve çocuk sahipliği kapsamında bir farklılık yaratmakta mıdır?
- İş görenlerin algıladıkları mutluluk ile algıladıkları adanmışlık düzeyi arasında ilişki bulunmakta mıdır?
- İş görenlerin algıladıkları mutluluk ile algıladıkları adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkide iş yaşam dengesinin bir rolü bulunmakta mıdır?

4.5 ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Çalışmaya ait model Şekil 4.1’de sunulmuştur:

Şekil 4. 1: Çalışma Modeli



Çalışmanın hipotezleri ise aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

- H₁*: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanma düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
H₂: Çalışanların mutluluk düzeyi iş yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
H₃: Çalışanların iş yaşam dengesi işe adanmayı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
H₄: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanmayı etkilerken, iş yaşam dengesi aracılık eder.

4.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Yapılan araştırma öncelikle belirli bir ilde ve seçilen bir sektörde olması nedeniyle sınırlıdır. Dolayısı ile birden fazla ilde ve değişik sektörlerde uygulanması ve sonuçların karşılaştırılmasıyla daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir. Ayrıca araştırma boylamsal yöntem kullanılmaması nedeniyle sınırlıdır. Daha fazla zaman ve kaynak ile uygulanması faydalı olacaktır.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1 EVREN VE ÖRNEKLEM

Eskişehir ve Manisa ve İstanbul’da faaliyet gösteren 2 uluslararası otomotiv fabrikası çalışanları, çalışmanın evrenini meydana getirmektedir. 2 otomotiv sektörü firması içerisinde basit tesadüfî yöntemle tespit edilen denekler, uygulamanın örneklemini oluşturmaktadır. Söz konusu kuruluşlarda takribi 400 kişi görev yapmaktadır. Esas yığından %95 güvenilirlik boyutları kapsamında %5’lik bir hata oranı belirlenerek örneklem büyüklüğü 196 çalışan olarak tespit edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu bağlamda kümelerle göre örnekleme metoduyla rastlantısal olarak belirlenen toplam 250 çalışana anket uygulaması planlanmıştır. Dağıtılan anketlerden 222’si doldurulup çalışma kapsamında geri verilmiş ve 216 adedi analiz için kullanılabilir kapsamda değerlendirilmiştir. Uygulanan uç değer analizinde değişkenlere ilişkin normal dağılıma aykırı olan 8 veri seti dikkate alınmamış ve 208 çalışanın doldurduğu anket çalışmada kullanılmıştır. Örneklem miktarını tespit etmeyle ilgili bilgiler Tablo 5.1 de, çalışmaya iştirak edenlere ait demografik bilgiler ise Tablo 2-4 de sunulmuştur.

Tablo 5. 1: Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	100	150	250	400	750	1000	3000	5000	10000 000
Örneklem Sayısı	80	108	152	196	254	278	341	357	384

Kaynak: (Sekaran, 1992: 253)

Tablo 5.2 ve Tablo 5.3 ’de demografik değerler yer almaktadır.

Tablo 5. 2: Uygulamaya İştirak Edenlerin Demografik Özellikleri (n=208)

Değişkenler	Gruplar	Frekanslar
Cinsiyet	Kadın	111-(%53,4)
	Erkek	97 (%46,6)
Eğitim Durumu	Lise	7– (%3,4)
	Lisans	4 – (%1,9)
	Yüksek Lisans	173-(%83,2)
	Doktora	24- (%11,5)
Medeni hal	Evli	62 – (%29,8)
	Bekâr	118– (%56,7)
	Diğer	28– (%13,5)
Çocuk	Var	42– (%20,2)
	Yok	166-(%79,8)
Ebeveyn	Var	55– (%26,4)
	Yok	153– (%73,6)

Tablo 5. 3: Uygulamaya İştirak Edenlerin Demografik Özellikleri (n=208)

Sıra	Meslek / Pozisyon	Frekanslar
1	CEO	1
2	Ar-ge/Tasarım Departmanı	20
3	İnsan Kaynakları Departmanı	25
4	Satış Departmanı	57
5	Halkla İlişkiler Departmanı	2
6	Pazarlama Departmanı	10
7	Bilişim Departmanı	5
8	Muhasebe Departmanı	27
9	Finans / İş Analisti Departmanı	3
10	Satın Alma Departmanı	1
11	Programlama Ve Yazılım Departmanı	2
12	İş Geliştirme	10
13	Yazılım Mühendisi	6
14	İnşaat Mühendisi	5
15	Yazılım Mühendisi	5
16	Makine Mühendisi	4
17	Ürün Müdürü	5
18	Bilgi Teknolojileri / Kıdemli Uygulama Mimarı	7
19	Endüstriyel Hizmetler	1
20	Kıdemli Danışman	5
21	Tıbbi Tanıtım Sorumlusu	3
22	Araştırma Görevlisi	4

Tablo 5. 4: Ankete Katılan Kişilerin Yaş ve Çalışma süreleri (n=208)

Değişkenler	n	Min-Maks	Ortalama	SS
Yaş	208	19-52	32,8	5,9
Sektör Çalışma süresi	208	1-12	5,3	2,9
Kurum çalışma süresi	208	1-11	3,7	2,2
İş yerinde haftalık çalışma saat	208	5-60	40,1	8,1
Evde haftalık çalışma saat	208	0-42	21,2	9,7

5.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden istifade edilmiştir. Bu meydana anketler, otomotiv sektörü çalışanlarına online olarak uygulanmıştır. Uygulanan anket iki kısım ve 72 sorudan meydana gelmiştir. İlk kısımda demografik hususlarla ilgili 11 soru bulunmaktadır. İkinci kısımda ise 61 sorudan meydana gelen mutluluk (1 boyut 29 md) madde, işe adanma (1 boyut 15 md) madde ve iş yaşam dengesi ölçeği (1 boyut, 17 md) madde bulunmaktadır.

5.2.1 Oxford Mutluluk Ölçeği (MT)

Çalışanlarda algılanan mutluluk düzeyini belirlemek üzere (Hills P, 2002) tarafından geliştirilen ve (Doğan T. ve Sapmaz, 2012, s. 297-304) tarafından geçerlemesi yapılan tek boyutlu ve 29 maddeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte sorular “Çalıştığım diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim” ve “İş yerinin iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.” şeklindedir ve ölçekte yanıtlar 5’li likert ölçeğiyle toplanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçekte 10 adet ters soru bulunmaktadır. (Hills P, 2002) ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısını .91, Tayfun ve Sapmaz ise .77 olarak bulmuştur (Doğan T. ve Sapmaz, 2012, s. 297-304) .

Öncelikle mutluluk ölçeğinin yapı geçerliliğini sınamak için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde verilerin ölçeğin 11 faktörde toplandığı görülmüştür. Ancak, söz konusu faktörlerin yorumlanması ve adlandırılmasındaki problemler nedeniyle ölçek tek boyutta ele alınmıştır. Bu kapsamda faktör yükü düşük olan 10 madde analizden çıkarılmıştır. KMO analiz neticesi toplam ölçek için .71 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin KFA tespiti Tablo 5.5’de gösterilmiştir. Tek boyutta açıklanan varyans %24, güvenirlik ise .86 olarak belirlenmiştir. Bu incelemeleri müteakiben AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 5.6’da gösterilmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri de tabloda belirtilmiştir.

Tablo 5. 5: Keşfedici Faktör Matrisi

Maddeler	Bileşenler
M9	,702
M12	,625
M2	,618
M25	,614
M6	,577
M28	,559
M27	,557
M11	,553
M16	,537
M14	,537
M7	,535
M26	,532
M19	,515
M8	,498
M20	,490
M13	,489
M29	,457
M4	,414
M22	,406

Aşağıda, ölçeğin uyum iyiliği verileri belirtilmiştir. Anlaşılacağı gibi ölçeğe ait bütün veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir. Şekil 5.1’de ölçeğin I. düzey faktör analizini belirten model sunulmuştur. Tablo ve şekilde de belirtildiği şekilde ölçeğin uyum iyi değerleri kabul edilebilir değerdedir

Tablo 5. 6: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

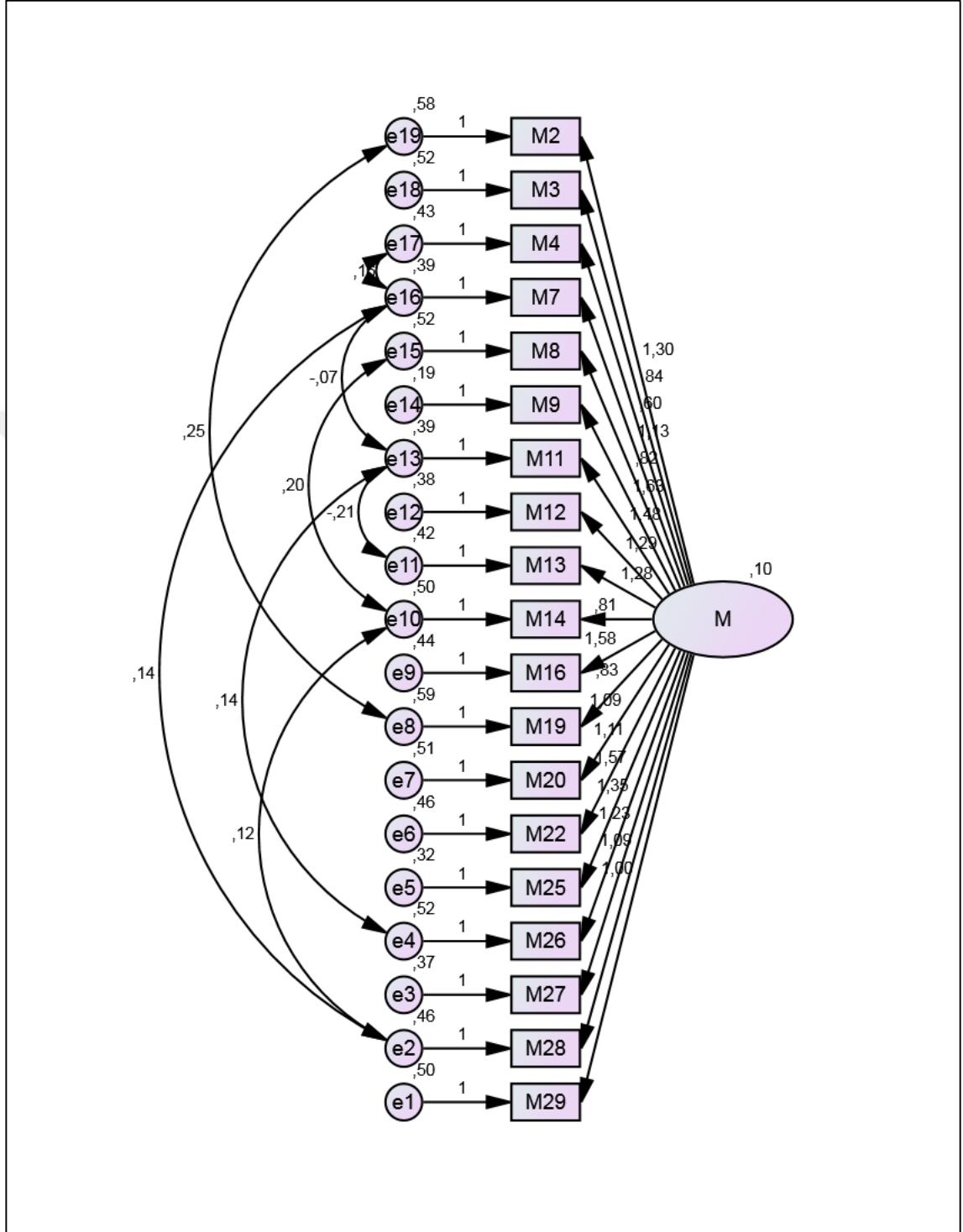
Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMS EA
			≤5	≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
1.Mutluluk (1.düzy)	677	150	4,5	0.91	0.90	0.95	0.96	0.94	0.08

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Tablo 5. 7: Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Kriterleri (Meydan, 2015, s. 37)

Ölçüm (Uyum istatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF(χ^2 /sd)	≤ 3	4.May
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95	0.94-0.90

Şekil 5. 1: Mutluluk ölçeği DFA sonuçları



5.2.2 İşe Adanma Ölçeği (IA)

Çalışanların işe adanmışlık düzeylerini belirlemek için (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002) tarafından geliştirilen ve geçerleme çalışması (Eryılmaz, 2012) tarafından yapılan 17 maddeli ve üç boyutlu Utrecht işe adanmışlık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek işe istek duyma (vigor), işe adanma (dedication) ve işe yoğunlaşma (absorption)) boyutlarından oluşmaktadır. Bu ölçekte sorular “İşimde kendimi enerji dolu hissederim. “, “Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum” şeklindedir. Söz konusu ölçekte yanıtlar 5’li likert ölçeğiyle toplanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). (Eryılmaz, 2012) ölçeğin tamamı için Cronbach alfa güvenirlik katsayısını .91’ olarak bulmuştur.

Adanmışlık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek üzere öncelikle keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde verilerin ölçeğin üç faktörlü yapısına uygun olmadığı görülmüştür. Analiz neticesinde verilerin ölçeğin 8 faktörde toplandığı görülmüştür. Ancak, söz konusu faktörlerin yorumlanması ve adlandırılmasındaki problemler nedeniyle ölçek tek boyutta ele alınmıştır. Tek boyutta yapılan KFA sonucunda ölçeğin bütün maddeleri tek boyutta toplanmıştır. Üç madde düşük faktör nedeniyle analizden çıkarılmıştır. KMO analiz neticesi .73 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin KFA tespitleri Tablo 5.8’de gösterilmiştir. Bu incelemeleri müteakiben AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 5.9’da gösterilmiştir. Tek boyutta açıklanan varyans %26, güvenirlik ise .81 olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. 8: Keşfedici Faktör Matrisi

Maddeler	Bileşenler
A13	,598
A2	,589
A7	,577
A1	,561
A12	,551

A15	,550
A4	,548
A3	,540
A6	,533
A17	,517
A5	,515
A9	,483
A10	,472
A11	,450

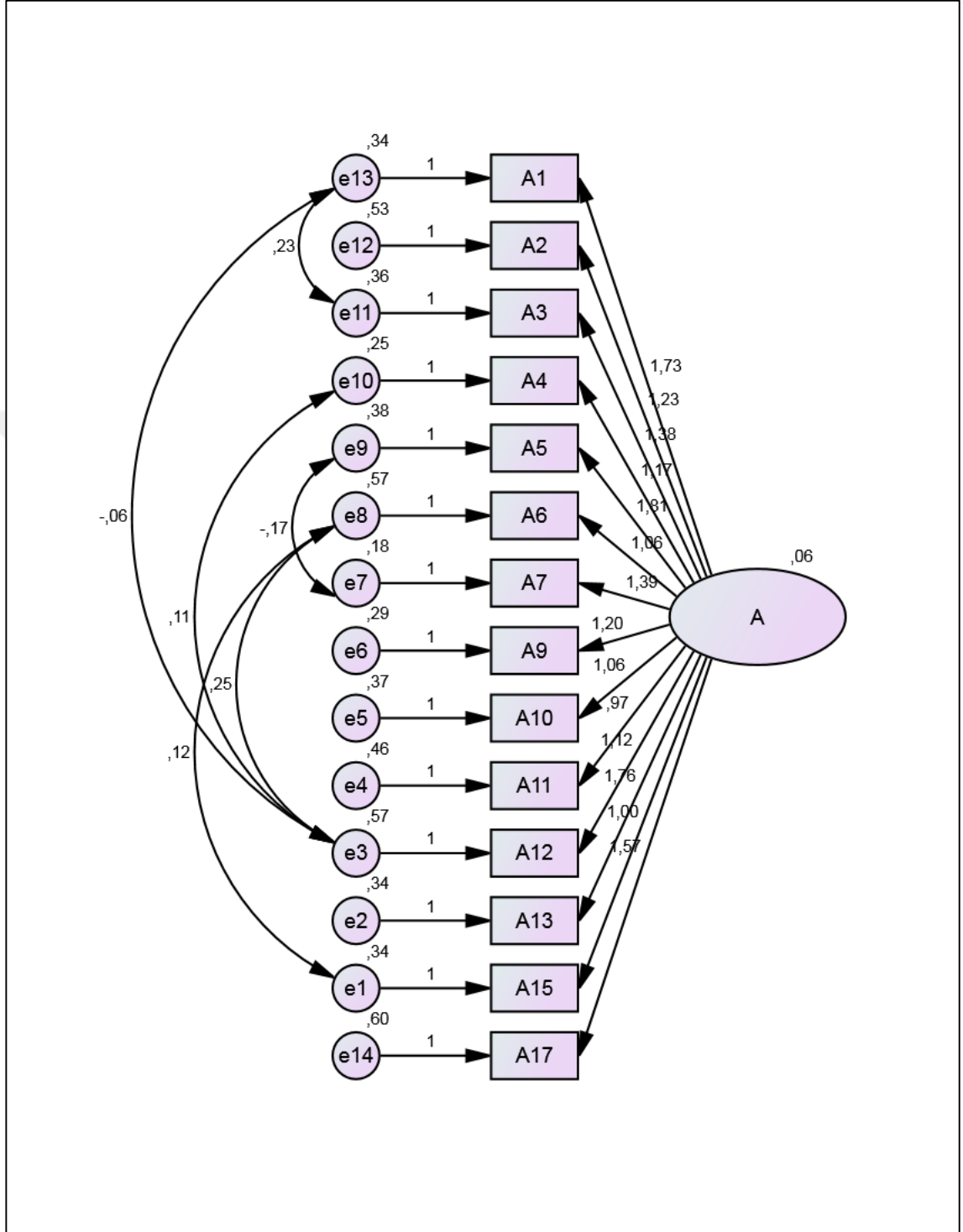
Aşağıda, ölçeğin uyum iyiliği verileri belirtilmiştir. Anlaşılacağı gibi ölçeğe ait bütün veriler iyi uyum iyiliği arz etmektedir. Şekil 5.2 te ölçeğin DFA model uyum analizine ilişkin şema sunulmuştur.

Tablo 5. 9: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	DF	CMI N/ DF	GFI ≥.85	AG FI ≥.8 0	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMS EA ≤.08
2. İşe Adanma I. düzey	320	70	4,25	0.94	0.94	0.90	0.95	0.94	0.93	0.07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir.

Şekil 5. 2: İşe Adanmışlık Ölçeği DFA sonuçları



5.2.3 İş Yaşam Dengesi Ölçeği (IYD)

Çalışanların iş yaşama dengesi düzeylerini belirlemek için (Fisher, 2010) tarafından geliştirilen ve (Hayman, 2005) tarafından (Fisher, 2010) çalışmasından adapte edilen ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Söz konusu ölçek Deniz Küçükusta'nın 2007'de kullanılmıştır. Bu araştırmada (Küçükusta, 2007) nin 15 maddeli ve 4 boyutlu iş yaşam dengesi ölçeği sektöre uyumlaştırılarak kullanılmıştır. Bu ölçekte sorular “İşim nedeniyle kişisel yaşantım etkilenir.”, “İşimden dolayı evde moralim yüksektir.” şeklindedir. Söz konusu ölçekte yanıtlar 5’li likert ölçeğiyle toplanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). (Küçükusta, 2007) 4 boyutlu ölçeğinde Cronbach alfa güvenirlik katsayılarını .75- .91 aralığında bulmuştur.

İş yaşam dengesi ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek üzere öncelikle keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analiz neticesinde verilerin ölçeğin dört faktörlü yapısına uygun olmadığı görülmüştür. Analiz neticesinde verilerin ölçeğin 6 faktörde toplandığı görülmüştür. Ancak, söz konusu faktörlerin yorumlanması ve adlandırılmasındaki problemler nedeniyle ölçek tek boyutta ele alınmıştır. Tek boyutta yapılan KFA sonucunda ölçeğin bütün maddeleri tek boyutta toplanmıştır. İki madde düşük faktör nedeniyle analizden çıkarılmıştır. KMO analiz neticesi .70 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin KFA tespitleri Tablo 5.10 da gösterilmiştir. Bu incelemeleri müteakiben AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi neticesinde verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uygun olduğu görülmüştür. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 5.11’de gösterilmiştir. Tek boyutta açıklanan varyans %25, güvenirlik ise .77 olarak belirlenmiştir.

Tablo 5. 10: Keşfedici Faktör Matrisi

Maddeler	Bileşenler
D8	.603
D10	.578
D5	.578
D6	.576
D14	.560
D4	.528

D13	.506
D3	.501
D11	.500
D2	.477
D1	.468
D15	.441
D9	.407

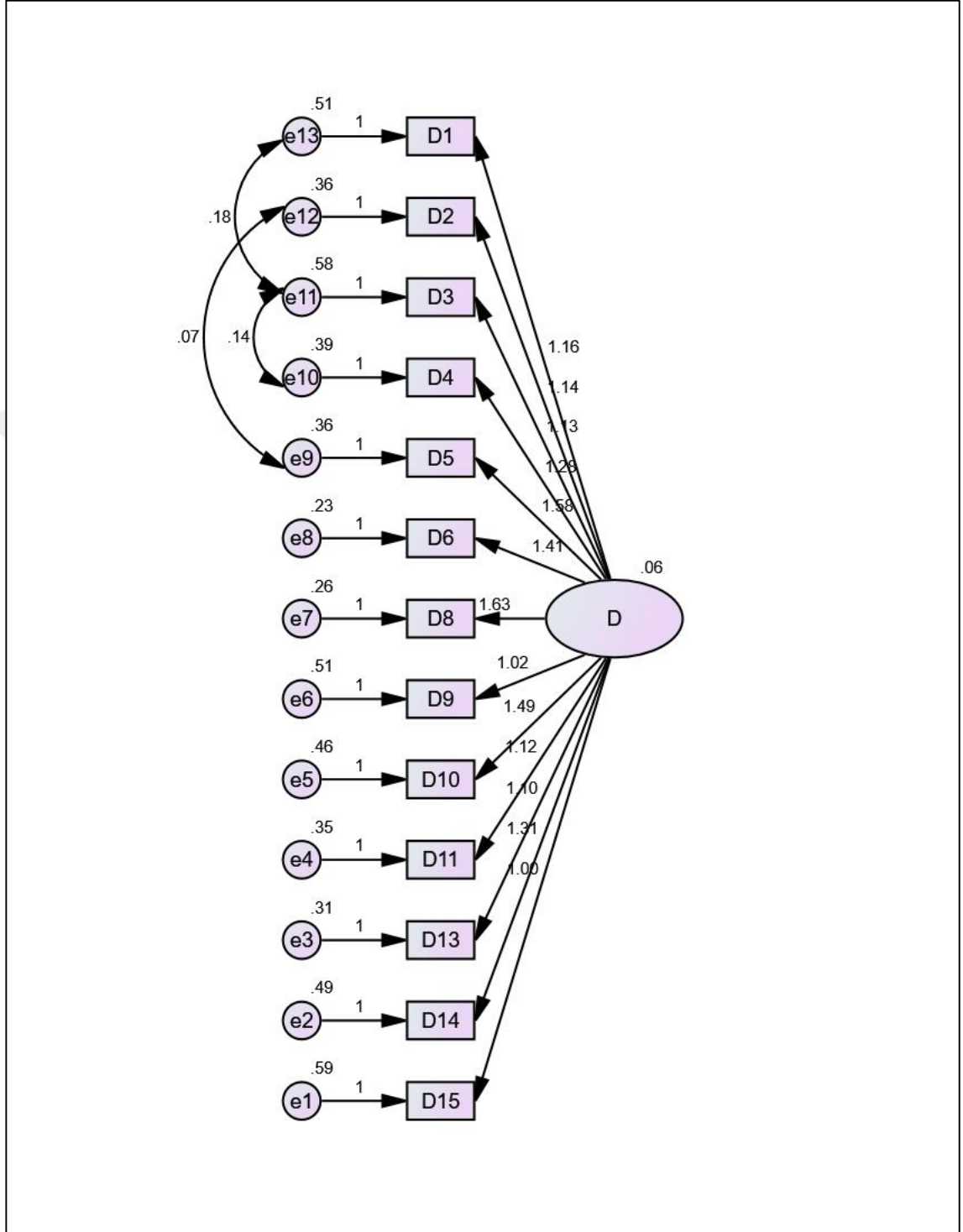
Aşağıda, ölçeğin uyum iyiliği verileri belirtilmiştir. Anlaşılacağı gibi ölçeğe ait bütün veriler iyi uyum iyiliği arz etmektedir. Şekil 5.3 te ölçeğin DFA model uyum analizine ilişkin şema sunulmuştur.

Tablo 5. 11: Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMI N/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGF I ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
2. İş Yaşam dengesi I. düzey	282	62	4,5	0.94	0.90	0.95	0.94	0.93	0.07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

Şekil 5. 3: İşe Yaşam Dengesi Ölçeği DFA sonuçları



5.3 VERİ TOPLAMA VE DEĞERLENDİRME TEKNİĞİ

Çalışmamızda demografik farklılıklara ait sorular, mutluluk, işe adanmışlık ve iş yaşam dengesi değişkenleriyle ilgili ölçekler bir araya toplanmış ve EK-A’da sunulmuş bulunan 2 sayfalık bir veri toplama formu meydana getirilmiştir.

Anketlerle toplanan değerler SPSS ve AMOS paket yazılımlarından istifade edilerek incelenmiştir. Yapı geçerlikleri, ölçeklerin örnekleme uyumlu olup olmadığını tespit etmek maksadıyla AMOS paket yazılımındaki doğrulayıcı faktör analizinden istifade edilerek uygulanmıştır. Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise ölçeklerin güvenirlik analizlerinden istifade ile yapılmıştır.

5.4 ARAŞTIRMANIN BULGULARI

5.4.1 İncelenen Demografik Bilgiler Kapsamında Graplardaki Farklılıklar

Çalışmada bağımsız değişken olan mutluluk ve bağımlı değişken olan işe adanmışlık değişkeninin cinsiyete, medeni hale, ve çocuk sahipliğine göre farklılık yaratıp yaratmadığı “t-testi”; eğitim düzeylerine göre farklılık yaratıp yaratmadığı ise “ANOVA analizi” ile test edilmiştir. Araştırmada mutluluk ve işe adanmışlık değişkenlerinin cinsiyete göre farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek üzere uygulanan t-testi neticesinde (Tablo 5.12) kadınlarla erkeklerin mutluluk düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ($p \leq .05$) gözlenmiştir. Yukarıda belirtilen diğer değişken olan işe adanma için ise kadın ve erkek t testi bulgularına bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) görülmüştür.

Tablo 5. 12: t Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig
Mutluluk	Kadın	111	3,04	,37	2,21	.04
	Erkek	97	3,16	,45		
	Grup					
İşe adanmışlık	Kadın	111	3,34	,37	,13	.71
	Erkek	97	3,36	,46		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Araştırmada mutluluk ve işe adanmışlık değişkenlerinin çocuk sahipliği durumuna göre farklılık yaratıp yaratmadığını belirlemek üzere uygulanan t-testi neticesinde (Tablo 5.13) çocuklu ve çocuksuzların mutluluk düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu ($p \leq .05$) gözlenmiştir. Yukarıda belirtilen diğer değişken olan işe adanmışlık için ise çocuk ve çocuksuzların t testi bulgularına bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı ($p > .05$) görülmüştür.

Tablo 5. 13: t Testi Tespitleri

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig
Mutluluk	Var	42	2,88	0,34	1,38	.000
	Yok	166	3,15	0,41		
	Grup					
İşe adanmışlık	Var	42	3,26	0,36	,601	.114
	Yok	166	3,37	0,42		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Çalışanların medeni durumları ve eğitim düzeylerine göre farklılık yaratıp yaratmadığı “ANOVA analizi” ile incelenmiştir. Mutluluk ve işe adanmışlık değişkenlerinin eğitim düzeyleri ve medeni durum açısından farklılık yaratıp yaratmadığını incelemek kapsamında uygulanan tek yönlü ANOVA analizleri Tablo 5.14 de sunulmuştur.

Tablo 5.14 da belirtildiği şekilde mutluluk değişkeninin medeni hale göre farklılık oluşturduğu görülmüştür ($p \leq .05$). Tukey bulgularına göre grup 1 ve 3 arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5.14 de görüldüğü üzere işe adanmışlık değişkenlerinin medeni hale göre farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($p > .05$).

Tablo 5. 14: ANNOVA Testi Bulguları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig
Mutluluk	Evli	62	2,97	0,32	4,85*	.009
	Bekar	118	3,12	0,38		
	Diğer	28	3,25	0,62		
	Grup					
İşe adanmışlık	Evli	62	3,27	0,31	2,005	.13
	Bekar	118	3,40	0,48		
	Diğer	28	3,31	0,39		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Tablo 5.15 da belirtildiği şekilde mutluluk ve işe adanmışlık değişkenlerinin eğitim durumuna göre farklılık oluşturduğu görülmüştür ($p \leq .05$). Tukey bulgularına göre gruplar mutluluğun YL-doktora gruplarında farklılaştığı, adanmışlığın ise lisans-doktora grupları arasında fark olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. 15: ANNOVA Testi Tespitleri

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	F	Sig
Mutluluk	Lise	7	3,06	,28	3,31*	,021
	Lisans	4	3,30	,10		
	YL	173	3,12	,43		
	Doktora	24	2,86	,30		
	Grup					
İşe adanmışlık	Lise	7	3,59	,48	4,09**	,008
	Lisans	4	3,84	,26		
	YL	173	3,35	,38		
	Doktora	24	3,18	,56		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

5.5 DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

Pearson korelasyonları; değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak maksadıyla hesaplanmıştır (Tablo 5.16). Analiz sonucunda; mutluluk ve işe adanmışlık ile iş yaşam dengesi arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır.

Tablo 5. 16: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.S	1	2	3
1. İşe adanmışlık	3,35	0,41	1		
2. İş Yaşam dengesi	2,95	0,37	,61***	1	
3. Mutluluk	3,09	0,41	,38***	,57***	1

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

5.6 HİYERARŞİK REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

Değişkenler arası yordayıcı ilişkileri ve aracılık ilişkilerini ortaya koymak ve araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Mutluluğun (MT) işe adanma (IA) üzerine etkisini ve bu etkide iş yaşam dengesinin (IYD) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (Baron, 1986, s. 51) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler yapılırken yaş ve çalışma süresi kontrol altına alınmıştır.

Bu kapsamda öncelikle çalışanların IYD düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, mutluluk ile işe adanma arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 5.17' de verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken MT ve IA arasındaki ilişkilere bakılmıştır. İlişkilere bakılırken bazı betimleyici değişkenler kontrol altına alınmıştır. Bu analizin ilk adımında MT nin IA' yi ($b = .28, p \leq .001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda MT' nin aracılığı araştırılan IYD' e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda MT' nin IYD i anlamlı olarak etkilediği ($b = -.52, p \leq .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamada ayrıca aracı değişken IYD' nin IA' yı anlamlı olarak etkilediği ($b = -.53, p \leq .001$). Analizin son adımında ise MT ve aracılığı araştırılan IYD birlikte analize sokulmuş ve IA üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda MT 'nin IYD ile birlikte analize sokulmasıyla MT nin IA üzerindeki etkisi yok olmuş ($b = .004, p > .05$), IYD' nin de IA üzerindeki etkisinin sürdüğü görülmüştür. ($b = .54, p \leq .001$). Bu durum aracılık koşullarının sağlandığını göstermektedir. Çünkü aracılık ilişkisi olabilmesi için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalı ve aracılığı araştırılan değişkenle birlikte bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakıldığında bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da yok olmalı ve aracı değişkenin etkisi sürmelidir. Bu kapsamda TAM aracılık ilişkisi tespit edilmiştir. Bu analizler çerçevesinde H1, H2, H3 ve aracılık hipotezi olan H4' un DESTEKLENDİĞİ görülmektedir.

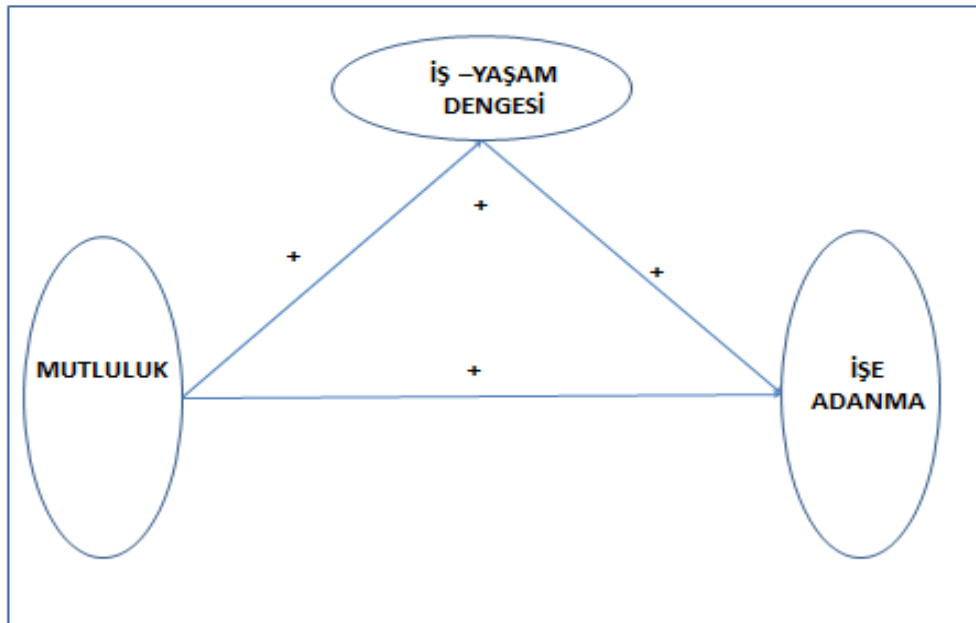
Tablo 5. 17: Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		İş yaşam dengesi	İşe Adanmışlık
MT	Adım 1(H1)		
	Yas		-.32***
	Cals. Sür.		.03
	Mutluluk		.28***
	<i>F</i>		20***
	<i>R</i> ²		.22
	Adım 2A (H2)		
	Yas	-.14	-.24***
	Cals. Sür.	-.03	.05
	Mutluluk	.52***	.53***
	<i>F</i>	37,5***	48,4***
	<i>R</i> ²	.35	.41
	Adım 2B İYD→İA (H3)		
	Yas		-.24***
	Cals. Sür.		.05
	Mutluluk		.004
	İYD		.54***
	<i>F</i>		36,1***
	<i>R</i> ²		.41
	<i>z</i>		2,7***

*p≤ .05 ** p≤ .01 *** p≤ .001

Çalışma içerisinde belirlenen hipotezler ve neticeleri Şekil 5.4 ve Tablo 5.18 de sunulmuştur.

Şekil 5. 4: Hipotez sonuçları



Tablo 5. 18: Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H₁: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanma düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H₂: Çalışanların mutluluk düzeyi iş yaşam dengesini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H₃: Çalışanların iş yaşam dengesi işe adanmayı pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	DESTEKLENDİ
H₄: Çalışanların mutluluk düzeyi işe adanmayı etkilerken, iş yaşam dengesi aracılık eder.	DESTEKLENDİ

6. SONUÇ

Bu çalışmada iş yaşamında mutluluk ile işe adanmışlık arasındaki ilişki ve bu ilişkide iş yaşam dengesinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu doğrultuda otomotiv sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma yapılmış, mutluluk ile işe adanmışlık arasında iş yaşam dengesinin rolünü ve mutluluk ile işe adanmanın ilişkilerini içeren bir model ile açıklanmıştır.

İyi bir hayata sahip olmak için mutlu olmak gerekmektedir. Mutluluk, “neşe, memnuniyet ya da pozitif iyi oluş tecrübesi ile birlikte bir kişinin hayatının iyi, anlamlı ve değerli hissiyatı ile birleşmesi” olarak tanımlanmaktadır (Lyubomirsky, 2001). Mutluluk ile ilgili ortaya sunulan otantik mutluluk teorisi de bunu desteklemektedir. Bu teoriye göre üç farklı tür mutluluğun olduğu ifade edilmektedir: Keyifli hayat (keyifler), iyi hayat (meşguliyet) ve anlamlı hayat. İlk iki tanesi subjektiftir. Fakat üçüncüsü, kendi keyfinin ve arzuların dışında en azından kısmen objektif ve uğraşmaya, hizmet etmeye değer olarak ifade edilmektedir (Seligman & Royzman, 2003). İnsanların yaşam koşulları, eğitim düzeyi, kişilik yapısı, yaş ve cinsiyet durumu vb. mutlu olma düzeyini etkilemektedir. Araştırmamızda da bu etkenler değerlendirilmiş ve sektör olarak belli sonuçlara varılmıştır. Bireylerin hayatlarının büyük kısmını iş yerinde çalışarak geçirdiğini göz önüne alacak olursak mutluluğun, iş yerinde hem çalışan, hem de işveren için önemli bir kavram olduğunu görebiliriz. Wright (2009) mutluluk ile ilgili yaptığı araştırmalarda, çalışanların iş ortamındaki verimleri ve performansı ile mutluluğun yakından ilişkili olduğunu belirtmiştir. Aristo’nun da yıllar önce dediği gibi mutlu bir yaşam ancak mutlu ve dengeli bir çalışma hayatıyla sağlanabilmektedir (Gavin & Mason, 2004, s. 391).

İş-yaşam dengesi, çalışan kişilerin iş yaşamları ile kendi hayatlarındaki sorumluluklarının uyumlu olması anlamına gelmektedir. İş yaşamı ile aile yaşamı arasında bir etkileşim vardır ve iş yaşamının aile yaşamını etkilediği kadar, aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir (Carlson & Grzywacz, 2008, s. 62). Örneğin, çalışanın iş yerindeki sorunları sonucu oluşan stres aile ilişkilerini etkileyebilir. Ya da aynı şekilde aile içi bir sorun sonucu çalışanın iş yaşantısı etkilenebilir (Efeoğlu, 2006, s. 19). İş görenlerin en önemli talebi iş ve aile arasında dengeli bir köprü kurabilmektir. Bu dengeli köprü

kurulduğu zaman çalışanlar özel hayatlarında memnun olduğu için iş hayatında da memnun olacak ve bu durum işveren için olumlu bir durum oluşturacaktır. Bu çalışma sonucundan da elde edilen verilerle desteklenmiş olduğu gibi, olumlu bir kişilik hem öznel hayat hem de iş hayatı tatminini pozitif yönlü olarak etkileyerek bu iki hayat arasında bir bağ yaratır (Edwards & Rothbard, 2000, s. 182). Yapılan incelemeler sonucunda iş yaşam dengesinin iyi olma hali üzerinde olumlu yönde etkileri olduğunu göstermiştir.

İşe adanmışlık, heyecan ve işinden gurur duyma hissi biçiminde tanımlanmasının yanında hedef bazlı tavırları garantileyen, yüksek seviyede hareketlilik içeren ve hedeflere ulaşmak için devamlılık gerektiren, içsel motivasyonun temel boyutlarını gösteren bir oluşum olarak tanımlanabilmektedir (Yavan, 2016, s. 279). Bireyin işini ne kadar içselleştirdiği, kendini işine ne kadar verdiği, işi ve iş arkadaşları ile ilişkisinin niteliği, işe adanma açısından önem taşımaktadır (Kahn W. A., 1990, s. 694). Kahn, bireyin işe adanması için üstlendiği role değer atfetmesi, bu rolün kişisel imajına, kariyerine ve statüsüne zarar vermeyeceğine güvenmesi ve bu rolü başarmak için ihtiyaç duyacağı fiziksel, duygusal, sosyal ve örgütsel kaynaklara sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Kısaca işe adanmış bireyler işini yaşam merkezi sayma, işine etkin bir şekilde katılma ve kendine olan saygısının temeli olarak algılama işine adanmış bireylerin ortak özellikleri arasında sayılabilmektedir.

Tezin birinci bölümünde ana konu ile ilgili bir giriş yapılmış, tez konusunun amaçlarına ve yöntemine değinilmiştir. İkinci bölümde ise değişkenler kavramsal ve kuramsal çerçeve altında teker teker incelenmiştir. Bu bölümün ilk bölümünde mutluluk kavramının tanımına, ilgili teorilere değinilmiştir. Mutlu olmayı etkileyen yaş, eğitim düzeyi, yaşam koşulları, kişilik yapısı gibi demografik faktörler incelenmiştir. Sonrasında kurum ile mutlu olmayı etkileyen ve belirleyen faktörlere değinilmiştir. Son olarak ise kurum açısından mutluluğun önemine yer verilmiştir.

Kavramsal ve kuramsal incelemenin yapıldığı ikinci bölümde iş yaşam dengesinin tanımı, iş ve aile etkileşimi ve iş yaşam dengesinin kuramsal çerçevesine değinilmiştir. İş yaşam dengesi, bölünme kuramı, uygunluk kuramı, yayılma kuramı, çatışma kuramı, araç kuramı ve dengeleme kuramı başlıklarında detaylı olarak incelenmiştir. İş yaşam

dengesinin etkileri fiziksel faktörler, davranışsal faktörler ve psikolojik faktörler olarak üç maddede incelenmiştir. Ayrıca iş yaşam dengesini etkileyen faktörler örgütsel ve kişisel olarak iki başlıkta örneklerle açıklanmıştır. Son olarak iş yaşam dengesizliğinin sebep olduğu sonuçlara değinilmiştir.

Bu bölümün üçüncü bölümünde işe adanmanın tanımı, işe adanmışlığın boyutları incelenmiştir. İşe adanmışlık ile ilgili kavramlar Örgütsel bağlılık, İş tatmini, İş koliklik, Örgüte bağlılık olarak üç başlıkta detaylı olarak belirtilmiştir. İşe adanmayı kuramsal olarak açıklamak için Kahns yaklaşımı ve Maslach yaklaşımından destek alınmıştır. Son olarak işe adanmanın örgütsel önemine değinilmiştir.

Tezin üçüncü bölümünde hipotezler belirtilmiş ve detaylı olarak incelenmiştir. Literatürde daha önce benzer soruların araştırmasına teorik olarak değinilmiştir. Kişilerin öznel mutluluğu hayatlarının birçok unsuru etkilediği gibi iş yaşamındaki unsurları da etkilemektedir. İşe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramlarının epistemik olarak incelenmiş olduğu araştırmada mutluluk seviyesi yüksek olan çalışanların işe adanmışlıkları üzerinde pozitif etkilerin bulunduğu tespit edilmiştir (Özgüleş, 2019). Birçok araştırmada mutluluğun işe adanmayı pozitif açıdan etkilediği tespit edilmiştir (Fisher, 2010; Keser, 2018). Bu araştırmanın amacı çerçevesinde çalışanların mutluluk düzeyinin işe adanmalarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği birinci hipotez olarak belirlenmiştir.

Çalışanların mutluluk düzeyinin iş yaşam dengesini etkilemesine ilişkin yapılan araştırmalarda bu iki değişken arasında anlamlı ilişkilere rastlanmıştır. Baltaş'ın (2017) kişilerin mutluluğunu etkileyen faktörlere yönelik yapmış olduğu çalışmasında bu faktörlerin iş yaşamına yansımaları ele almaktadır. Bireyin mutlu olmasını sağlayan faktörler mutluluğu artırdığında, iş-yaşam dengesi de pozitif yönde etkilenmektedir. İş yaşam dengesi ve mutluluk üzerine yapılmış bir araştırmaya göre bireyin yaşam çizgisi, temelini mutluluk düzeyinin artışından almaktadır. Mutluluk düzeyi arttığında da iş-yaşam dengesi pozitif ve anlamlı olarak etkilenmektedir (Öner, 2016).

Birçok unsurdan etkilenen ve örgütsel olarak gerekli bir kavram olan işe adanma, iş yaşam dengesinin etkilemesine ilişkin yapılan çalışmalarda da olumlu etkiler olduğu

gözlenmektedir. İş yaşam dengesinin işe adanmayı etkilediği Lockwood'un (2003, s. 2-10) yapmış olduğu araştırmada incelenmektedir. Bu araştırmaya göre iş yaşam dengesinin üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar; iki alanda eşit zamana sahip olmak, her iki alanda sahip olunan rollerde eşit düzeyde psikolojik bağlılık halinde olmak ve iş ile iş dışı alanlardan eşit seviyede tatmin olmak olarak ifade edilmektedir. İş yaşam dengesine ilişkin boyutlara sahip çalışanların işe adanmışlıklarının pozitif ve anlamlı olarak etkilendiği belirtilerek üçüncü hipotez belirlenmiştir.

Mutluluk, işe adanma ve iş yaşam dengesi değişkenleri teorik çerçevede ayrı ayrı incelenmiş olup, mutluluk düzeyinin işe adanma üzerindeki etkisinde iş-yaşam dengesinin aracı rolüne ilişkin araştırmalar yeterli seviyede analiz edilmemiştir. Buna göre iş yaşam dengesinin önemini açıklayan Vlems (2005), belirtmiş olduğu beş unsurda mutluluk ve işe adanma kavramlarının tanımlarının ışığında üç değişkenin etkileşiminin olumlu etkilerine değinmektedir. Adanmışlık kavramının tanımında yer alan sadakat, bağlılık, aidiyet, yüksek motivasyon gibi unsurların iş yaşam dengesini arttırdığı aynı şekilde iş yaşam taleplerini daha iyi karşılayabilen çalışanların mutluluk düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda son hipotez, çalışanların mutluluk düzeyi işe adanmalarını etkilerken, iş yaşam dengesi aracılık eder olarak belirlenerek literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tezin uygulama kısmında iş yaşamında mutluluk ile işe adanmanın ilişkisi ve bu ilişkide iş yaşam dengesinin rolü araştırılmıştır. Uygulamada otomotiv sektörü çalışanlarının; mutluluk, işe adanma ve iş yaşam dengesinin cinsiyete, medeni hale ve çocuk sahipliğine göre farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden ve toplam 72 sorudan oluşmaktadır. İlk 11 soru katılımcının demografik özelliklerine yönelik sorulardır. Birinci bölümde mutluluk değişkeni ile ilgili 29 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde ise iş yaşam dengesi değişkeni ile ilgili 15 soru bulunmaktadır. Son olarak üçüncü bölümde işe adanma ile ilgili 17 soru bulunmaktadır. Üç değişkende faktörlerin yorumlanması ve adlandırılmasındaki problemler sebebi ile tek boyutta incelenmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğini sınamak için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda ölçeklerin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu analizlerin ardından AMOS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analizi neticesinde ölçeklerin uygun olduğu

ve bütün verilerin iyi uyum iyiliği tespit edilmiştir. Anket yöntemi ile bilgilerinden istifade ettiğimiz 208 katılımcının güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeklere ilişkin değerler bulunmuştur.

Mutluluk ile işe adanmanın demografik özelliklere göre farklılık gösterip, göstermediğini araştırmak için yapılan t-testi ile ANOVA testi sonucunda mutluluk değişkeni için anlamlı farklılıklar oluşurken, işe adanma için fark yaratmadığı gözlenmiştir. Detaylandırarak olursak otomotiv sektörü çalışanlarının cinsiyeti, otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeylerini etkilerken işe adanmışlık düzeyini etkilemediği ve erkek çalışanların kadın çalışanlara göre mutluluk düzeyinin daha fazla olduğu görülmektedir. Kangal'ın (2013, s. 220) yapmış olduğu çalışmanın sonuçları neticesinde de kadın ve erkeklerin öznel iyi olma haline çok büyük bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Otomotiv sektörü çalışanlarının çocuk sahipliği durumunun mutluluk düzeyini etkilerken, işe adanma düzeylerinde bir fark olmadığı görülmüştür. Buna göre çocuk sahibi olmayanların, çocuk sahibi olanlara göre daha mutlu olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca medeni durumunu diğer olarak belirten otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeyinin evli olan otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeyinden anlamlı bir şekilde fazla olduğu belirlenmiştir. Otomotiv sektörü çalışanlarının medeni durumu, otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeylerini etkilerken işe adanmışlık düzeyini etkilemediği görülmektedir. Kişilerin mutluluk düzeyinden etkilenen iş-aile yaşamı ilişkilerini belirlemede bazı kritik ögeler bulunduğunu belirten Kelly ve Voydanoff 'a (1985, s. 368) göre evli olup olmamak, çocuk sahibi olup olmamak bu kritik ögeler olarak belirtilmektedir.

Otomotiv sektörü çalışanlarının eğitim durumu, otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk ve işe adanmışlık düzeylerini etkilediği görülmektedir. Ayrıca lisans mezunu otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeyinin doktora mezunu otomotiv sektörü çalışanlarının mutluluk düzeyinden anlamlı bir şekilde fazla olduğu ve lisans mezunu otomotiv sektörü çalışanlarının işe adanmışlık düzeyinin doktora mezunu otomotiv sektörü çalışanlarının işe adanmışlık düzeyinden anlamlı bir şekilde fazla olduğu belirlenmiştir. Mutluluk ve hayattan memnun olmak bireyin kendi seçtiği gereksinimlere

göre hayatın niteliği hakkındaki genel değerlendirme şeklinde ele alınmaktadır (Tuzgöl Dost, 2007, s. 132-143) Bu çalışmada kişilerin niteliğini belirleyen eğitim düzeyinin mutluluk düzeyine olan etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Mutluluk, işe adanma ve iş yaşam dengesi değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmış ve değişkenler arasında uyumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının işe adanmışlık düzeyi ile iş yaşam dengesi ve mutluluk düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Otomotiv sektörü çalışanlarının işe adanmışlık düzeyleri arttıkça iş yaşam dengesi ve mutluluk düzeylerinin de arttığı, araştırmaya katılan otomotiv sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi düzeyi ile mutluluk düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, otomotiv sektörü çalışanlarının iş yaşam dengesi düzeyi arttıkça mutluluk düzeyinin de arttığı belirlenmiştir.

Değişkenler arası ilişkileri ve aracılık ilişkilerini incelemek ve hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Birinci adımda mutluluğun(MT) işe adanmayı(IA) anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Mutluluk düzeyinin işe adanmayı pozitif yönde etkilediği Özgüleş'in (2019) araştırmasında da belirtilmiştir. Araştırmada işe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramları epistemik olarak incelenmiştir. Bireyin mutluluğunun işe adanmayı pozitif yönde etkilediği birçok araştırmada ortaya konulmuştur (Fisher, 2010; Keser, 2018). İkinci adımda MT' nin iş yaşam dengesini(IYD) anlamlı olarak etkilediği ölçümlenmiştir. Bu tespiti doğrulayan farklı araştırmalar incelendiğinde, mutluluk düzeyi arttığında iş-yaşam dengesinin olumlu olarak etkilendiği sonuçlarına varılmıştır (Öner, 2016). Hiyerarşik regresyon analizinin 2B adımında IYD'nin IA'yı anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. İş kaynaklı yoğun duygusal taleplere maruz kalan çalışanlarda bitkinlik, yorgunluk, çaresizlik, hayata ve diğer insanlara karşı umutsuz ve olumsuz tutumlar görülmektedir (Maslach, Wilmar, & Leiter, 2001, s. 399). Maslach yaklaşımından hareketle kişinin işinde hissettiği adanmışlığın tersi olan olumsuz duygu durumlarını iş dışı hayatına aktararak bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Üçüncü adımda MT ve aracılığı araştırılan IYD birlikte analize sokulmuş ve IA üzerindeki etkilerine bakılmış olup analiz sonucunda MT'nin IA üzerindeki etkisi yok olmuş, IYD'nin de IA üzerindeki

etkisinin sürdüğü görülmüştür. Bu sonuca göre aracılık koşullarının sağlandığı görülmektedir.

Sonuç olarak günümüz koşullarında bireylerin günlük yaşamının büyük bir bölümünü iş hayatı kaplamaktadır. Bireylerin nihai amacı olan mutluluğa ulaşmak için iş hayatında da mutlu olmaları ve işe adanmış olmaları beklenmektedir. Bu içsel motivasyon kaynağı olan hal durumları sonucunda hem örgüt içindeki motivasyonu ve performansı etkilenirken hem de aile hayatındaki huzuru ve hayat kalitesi etkilenecek ve iş yaşam dengesi sağlanmış olacaktır. Tezin uygulama kısmında çıkan sonuçlara göre ise mutluluk ve işe adanmışlık kavramları tek başına bireyin hayatını etkilemekle kalmayıp, birbirleri ile de etkileşim içerisinde dirler. İşine adanmış olan kişiler hedeflerini gerçekleştirdikleri ve işlerinde bir anlam buldukları için mutlu olmakta ve iş hayatının olumlu etkilerini aile hayatında da devam ettirerek iş yaşam dengesini kurmuş olacaktır. Çalışma sektör ve kişi faktörü anlamında bazı sınırlılıklara sahiptir. Uygulamanın yapıldığı otomotiv sektörü spesifik bir alana sahip olduğu için kişisel ilgiler daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bu sebeple genel bir alanda yapılan uygulama ile daha farklı sonuçlar elde edilebilecektir.

Bu araştırma doğrultusunda kuramsal katkısı olabilecek öneriler aşağıdaki gibidir:

- i. Çalışanlar kişisel özellikleri ve aile yapılarına uygun olacak şekilde iş yaşam dengesi kurabilme yöntemleri bilimsel olarak araştırılabilir, bu araştırmalar iş yaşam dengesi kazanılma uygulamaları ile desteklenebilir.
- ii. Çalışanların iş hayatında ve iş dışı hayatında meydana gelen dengesizlikler ölçülerek, mutluluk ve işe adanmışlığa etki eden faktörler test edilebilir.
- iii. Çalışanların iş ve iş dışı hayatlarında denge kurabilmeleri için gerekli olan mutluluk ve işe adanmışlık düzeylerini arttırmak için gerekli olan kuramlar bilimsel olarak araştırılabilir ve uygun denekler ile test edilebilir.

Bu araştırma doğrultusunda yönetsel katkısı olabilecek öneriler aşağıdaki gibidir:

- i. Kurum ve kuruluşlarda mutluluk ve işe adanmışlığın yüksek düzeylerde sağlanması için iş yaşam dengesini sağlayacak politikalar izleyip bunu bir örgüt yapısı haline getirilmesinin önemli olduğu söylenebilir.
- ii. Çalışanların işe adanma düzeylerinin belirli zaman periyotlarında analiz edilerek buna sebep olan etmenlere yönelik iyileştirme planlarının yapılmasının önemli olduğu ifade edilebilir.
- iii. Bireyler çalışma ve sosyal hayatlarında durumlara uygun davranmak için iş yaşam dengesini sağlama konusunda bilgilendirilmeli, kendilerinin bu dengeye ulaşması sağlanmalı, eğer iş yaşam dengeleri yeterli düzeyde değil ise arttırılmak için eğitim planları yapılabilir.

KAYNAKLAR

Kitaplar:

- Baltaş, A., & Baltaş, Z. (1989). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baysal, A. C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınevi.
- Doğan Kitap. (2015). *Sabah 9'dan Akşam 6'ya Happy Hour*. Doğan Kitap:
<https://www.dogankitap.com.tr/kitap/sabah-9dan-aksam-6ya-happy-hour>
adresinden alındı
- Meydan, C. H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayınevi.



Sürelî Yayınlar:

- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Bahadır, Z., & Certel, Z. (2016, Nisan). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Sessizlikleri ile Örgütsel adanmışlıklarının İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 135-146.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Baron, R. M. (1986). *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations*. Journal of Personality and Social Psychology.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, worklife balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family ties: balancing commitments to work and family in dual earner households. *American Sociological Review*, 54, 776- 789.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*(16), 101-116.
- Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual framework and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.
- C. Kirchmeyer. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex roles*, 28(9-10), 531-552.
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead içinde, *Handbook Of Work-Family Integration: Research, Theory And Best Practices*. Academic Pres.
- Choi, J. (2008). Work and family demands and life stress among Chinese employees: The mediating effect of work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 878–895.
- Çelik, M., Turunç, Ö., & Bilgin, N. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algılarının psikolojik sermaye üzerine etkisi: Çalışanların iyilik halinin düzenleyici rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 559-585.
- Demerouti, E., Shimazu, A., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demands and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 27(3), 223-243.
- Desrochers, S., & Leisa, D. S. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration1. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-42.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (2000). Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory. *Journal of Happiness Studies*, 1(1), 41-78.

- Doğan T. ve Sapmaz, F. (2012). *Oxford Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Üniversite Öğrencilerinde İncelemesi*. Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi.
- Doğrul, Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_SBD/index.html adresinden alındı
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content analysis and Review of the Literature (1980-2002). *Journal of vocational Behaviour*, 66(1), 255-275.
- Erdoğan, T., Ünsar, S., & Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerinde etkileri: Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Esen, E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*(12), 384-412.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of workfamily conflict: Testing a model of the work-Family interface. *Journal of Applied Psychology*, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*(8), 37-60.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Gupta, N., & Beehr, T. (1981). Relationship Among Employee's Work and Nonwork Responses. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 204-216.
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). Same same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119-127.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personel Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk Üzerine Kavrasal Bir Değerlendirme ve Türk Hanehalkı İçin Bazı Sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115- 136.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704-730.
- Lee, J. H., & Ok, M. C. (2015). Drivers of work engagement: An examination of core self-evaluations and psychological climate among hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*(44), 84-89.

- Lockwood, N. R. (2003). *Work / Life Balance: Challenges and Solutions*. HR Magazine.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measure of job. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Mitonga-Mongaa, J., & Cilliers, F. (2015). Ethics culture and ethics climate in relation to employee engagement in a developing country setting. *Journal of Psychology in Africa*, 25(3), 242-249.
- Özdevecioğlu, M., & Çakmak, N. D. (2009, Temmuz-Aralık). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(33), 69-99.
- Özen, Y. (2007). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (Sosyal psikolojik bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 2(4), 46-58.
- Özen, Y. (2007). Kişisel sorumluluk bağlamında öznel ve psikolojik iyi oluş (Sosyal Psikolojik Bir değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 2(4), 46-58.
- Özgüleş, B. (2019). İşe Bağlılık ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 72-81.
- Özyılmaz, A., & Süner, Z. (2015). İşe Adanmışlığın İşyeri Tutumlarına Etkisi: Hatay'daki Dokuz İşletmede Yapılan Ampirik Araştırmanın Sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(3), 143-164.
- Saks, M. A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 606-619.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*(3), 71-92.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at Work: A Review of the Literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012-1024.
- Small, S. A., & Dave, R. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 51-61.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Timothy, A. J., & Watanabe, S. (1994). Watanabe „Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(2), 101-107.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.

- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(25), 278-296.
- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel mutluluk ve işkoliklik ilişkisi. *KOSBED*(31), 95-112.



Diğer Yayınlar:

- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bal, E. A. (2008). Self-Efficacy, Contextual Factors And Well-Being: The Impact Of Work Engagement. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balıca, S. (2010). İşgörenlerin iş-yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisi: Büyük ölçekli bir işletmede inceleme. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.
- Clark, S. C. (2000). Work –Family Border Theory: A New Theory of Work-Family Balance. *Human Relations*, 5(6), 748-760.
- Crampton, S. M., & Mishra, J. M. (1999). Women in management. *Public Personnel Management*, 28(1), 87-106.
- Çiftçi, B. (2010). Çalışma ve toplum. *İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri*(1), 153-174.
- Çiftçi, B. (2010). Çalışma ve Toplum. *İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri*(1), 153-174.
- Çirkin, Z. (2015). Gelir ve mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalay, G. (2007). The Relationship Between the Variables of Organizational Trust, Job Engagement, Organizational Commitment and Job Involvement. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş stresi, İş doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. v. (2012). *İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrech İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi*. Klinik Psikiyatri.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: implications for work-family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672.
- Fleming, P. (2017). *Çalışmanın Mitolojisi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Freeman, E., & McVea, J. (2001). A Stakeholder Approach to Strategic Management. *Darden Graduate School of Business Administration*.
- Gavin, J., & Mason, R. (2004). The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 3(4), 379-392.
- Gill, D. S. (2007). Employee Selection and Work Engagement: Do Recruitment and Selection Practices Influence Work Engagement? *Doctor of Philosophy Dissertation*. Manhattan: Kansas State University.

- Gödelek, E. (1988). Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil- Boya- Çimento) Psikososyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Güner, H. (2006). Öğretmenlerin adanmışlık Sorunu: İstanbul İli Örneğinde Bir Çalışma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Hayman, J. (2005). *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance*. Research and Practice in Human Resource Management.
- Heathwood, C. (2006). Desire Satisfactionism and Hedonism. *Philosophical Studies*(128), 539-563.
- Hills P, A. M. (2002). *The Oxford happiness questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being*. Pers Individ Diff .
- Igbinomwanhia, O. R. (2012). *Employee Work-Life Balance As an HR Imperative*. African Research Review.
- Jeffrey, R. E., & Nancy, P. R. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2009). Promote Job Satisfaction Through Mental Challenge. E. A. Locke içinde, *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.
- Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoe, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity*. New York: Wiley.
- Karagöz, L. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma ile Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul : Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 308.
- Karatepe, O. M., & Aga, M. (2012). Work Engagement as a Mediator of the Effects of Personality Traits on Job Outcomes: A Study of Frontline Employees. *Services Marketing Quarterly*, 33(4), 343-362.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34(3), 367-374.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 117-125.
- Keser, A., & Yılmaz, G. (2009). *İşe Bağlanma (Engagement), Çalışma Yaşamında Davranış*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work to family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1-22.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.

- Kular, S. G. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University Working Paper Series.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*(56), 239-249.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational*, 1, 3-30.
- Maslach, C., Wilmar, B., & Leiter, P. M. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*(52), 397-422.
- Nussbaum, M. C. (1992). Human Functioning and Social Justice. *Political Theory*, 20(2), 202-246.
- Peters, P., Dulk, L., & Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Rich, B. L. (2006). *Job Engagement: Construct Validation and Relationships With Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation*. University Of Florida.
- Roehling, M., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L., & Boswell, W. R. (2000). The Nature of the New Employment Relationship(s): A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures. *Human Resource Management*(39).
- Roehling, M., Cavanaugh, M. A., Moynihan, L., & Boswell, W. R. (2000). The Nature of the New Employment Relationship(s): A Content Analysis of the Practitioner and Academic Literatures. *Human Resource Management*(39), 305-320.
- Sarracino, F. (2011). Money, Sociability and Happiness: Are Developed Countries Doomed to Social Erosion and Unhappiness? *Social Indicators Research*, 109(2), 135-188.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173– 203.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods For Business*. Canada: John Wiley ve Sons Inc.
- Tuzgöl Dost, M. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Öznel İyi Oluş Düzeyleri. *Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tuzgöl Dost, M. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- Vlems, E. (2005). *Work-Life Balance*. *Unpublished Thesis*. Katholieke Hogeschool Kempen.

- Wallin, P. (2008). Three Paths to Happiness. *Pennsylvania Psychological Association Convention*, 1-3.
- Wright, T. A. (2009). More than meets the eye: The role of employee Well-Being in organizational research. N. Garcea, S. Harrington, & P. A. Linley içinde, *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Yağcı, E. (2014). Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın iş yaşam dengesi aracılığıyla tükenmişlik düzeyine etkisi: Beş yıldızlı otel genel müdürleri üzerine bir uygulama. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



İnternet adresleri:

- Baltaş, A. (2017). *İş-Özel Yaşam Dengesi ve Mutluluk*. Acar Baltas: <https://www.acarbaltas.com/is-ozel-yasam-dengesi-ve-mutluluk/> adresinden 06 Kasım 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Fortune. (2015). *100 Best Companies To Work For*. <http://fortune.com/best-companies/> adresinden 12 Ocak 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Hürriyet. (2017). *Şimdi transfer zamanı*. <http://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/simdi-transfer-zamani-28450922> adresinden 05 Eylül 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Lyubomirsky, S. (2007). *What is happiness*. Grater Good Magazine: <https://greatergood.berkeley.edu/topic/happiness/definition> adresinden 31 Mayıs 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Martin, E., Seligman, P., & Royzman, E. (2003). *Happiness: The Three Traditional Theories*. Authentic Happiness: <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentichappiness/happiness> adresinden 05 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Öner, Ç. (2016). *İş Yaşam Dengesi ve Mutluluk Üzerine*. Bolu Olay: <http://www.boluolay.com/is-yasam-dengesi-ve-mutluluk-uzerine-makale,2130.html> adresinden 10 Eylül 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Sabancı Holding. (2015). *Twitter*. <https://twitter.com/sabanciholding/status/666186607733641216> adresinden 13 Eylül 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Seligman, M., & Royzman, E. (2003). *Authentic Happiness*. Happiness: The Three Traditional Theories: <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentichappiness/happiness> adresinden 23 Ağustos 2018 tarihinde edinilmiştir.
- TDK. (2018). *Mutluluk*. Güncel Türkçe Sözlük: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c3f72bad37914.39889058 adresinden 16 Mart 2018 tarihinde edinilmiştir.
- Veenhoven, R. (2009). *World Database Of Happiness*. <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl> adresinden 28 Ağustos 2018 tarihinde edinilmiştir.

EKLER



Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, Bahçeşehir Üniversitesi İşletme Bölümü yüksek lisans programı öğrencisi olan Ceren Öner'in, iş yerinde mutluluk alanında birey davranışlarını incelemek amacıyla yapılan bilimsel bir araştırma için yürütülmektedir.

Bu amaçla hazırlanan ankette, her bölümün başında, ilgili bölümdeki ölçeğin nasıl cevaplanacağı konusunda bilgi verilmiştir. Verecek olduğunuz tüm bilgiler tamamen gizli kalacaktır. Çalışmanın hiçbir bölümünde isminiz veya kimliğinizi ortaya çıkaran herhangi bir soru bulunmamaktadır. Çalışmanın objektif olması ve elde edilecek sonuçların güvenilirliği bakımından içtenlikle duygu ve düşüncelerinizi yansıtacak yanıtlar vermeniz önemlidir. Çalışmaya katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ekte verilen ölçeklerdeki sorulara, objektif bir şekilde ve eksiksiz olarak cevap vermeniz araştırmanın sağlıklı bir veri tabanı üzerine oturmasını sağlamak açısından son derece önemlidir.

Herhangi bir sorunuz olduğu takdirde, cerenoner.ena@gmail.com adresinden araştırmacı ile irtibata geçebilirsiniz.

Katılımınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Anketleri doldurmanız ve göndermeniz durumunda, uygulamayı istediğiniz zaman bırakabileceğinizi bildiğiniz, çalışmaya tamamen gönüllü olarak katıldığınız ve çalışmanın bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ettiğiniz varsayılacaktır. Değerli katkılarınız ve çalışmaya zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

TANIMLAYICI BİLGİLER:

1. Yaşınız :

2. Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐

3. Öğrenim Durumunuz: İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite ☐
Lisansüstü ☐

4. Sektördeki iş tecrübeniz (yıl olarak):

5. Çalıştığınız işyerindeki iş tecrübeniz (yıl olarak)

6. Çalıştığınız departman ve pozisyon:

7. Medeni Durumunuz: Bekar ☐ Evli ☐ Boşanmış/Dul ☐

Eğer evli iseniz kaç yıldır: _____

8. Haftada ortalama toplam kaç saat işinizle ilgilenmektedirsiniz (evinizde ve işyerinizde)?

_____ saat

9. Haftada ortalama kaç saat evinizde işiniz ile ilgilenmektedirsiniz?

_____ saat

10. Çocuğunuz var mı: Evet ☐ Hayır ☐

Eğer varsa kaç tane: _____

11. Bakmakla yükümlü olduğunuz ebeveynleriniz veya akrabalarınız var mı? :

Evet ☐ Hayır ☐

	BİRİNCİ BÖLÜM: Aşağıda, bir kişinin bireysel duygu, düşünce ve özellikleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, 5'li ölçek üzerinden sizin kişilik özelliğinize uygun olanı seçerek ifade numarasının başında bulunan boş kutu içine işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KİSMEN KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORUM
x1	Çalıştığım pozisyondan hoşnut değilim.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım diğer insanlara karşı oldukça ilgiliyim.	1	2	3	4	5
3	İş hayatının oldukça ödüllendirici olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Neredeyse tüm çalışanlara karşı oldukça sıcak duygular besliyorum.	1	2	3	4	5
5	Sabahları dinlenmiş olarak uyanırım.	1	2	3	4	5
x6	Geleceğim hakkında pek iyimser değilim.	1	2	3	4	5
7	İş yerindeki pek çok şeyi eğlenceli buluyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaptığım işlere şeylere karşı ilgili ve kendini adayan birisiyim.	1	2	3	4	5
9	İş hayatı güzeldir.	1	2	3	4	5
10	İş yerinin iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalışırken çok pozitif ve birisiyim.	1	2	3	4	5
12	İş hayatımdaki her şeyden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
x13	İş yerinde ilgi gören birisi olduğumu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
x14	Yaptıklarım ile yapmak istediklerim arasında büyük fark var.	1	2	3	4	5
15	İş yaşamımda mutluyum.	1	2	3	4	5
16	İş yaşamımda bazı şeylerin gerçekten güzel olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17	İş yerindeki insanlar üzerinde daima neşeli bir etki bırakırım.	1	2	3	4	5
18	Yapmak istediğim her şeye zaman bulabilirim.	1	2	3	4	5
x19	İş hayatımın kontrolü elimde değilmiş gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Kendimi herhangi bir projede sorumluluk alabilecek güçte hissediyorum.	1	2	3	4	5
21	Zihinsel olarak kendimi tamamen zinde (dinci) hissediyorum.	1	2	3	4	5
22	İş yerinde genellikle neşeli ve sevinçliyim.	1	2	3	4	5
x23	Herhangi bir konuda karar vermekte zorlanırım.	1	2	3	4	5
x24	İş yaşamımın belli bir amacı ve anlamı yok.	1	2	3	4	5
25	Kendimi oldukça enerjik hissediyorum.	1	2	3	4	5
26	Genellikle olaylar üzerinde olumlu etkim vardır.	1	2	3	4	5
x27	Grup çalışmalarında insanlarla birlikte olmaktan keyif almıyorum.	1	2	3	4	5
x28	Kendimi çok sağlıklı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
x29	Geçmiş iş tecrübelerimle ilgili pek mutlu anılara sahip değilim.	1	2	3	4	5

	İKİNCİ BÖLÜM: Aşağıda, bir kişinin bireysel duygu, düşünce ve özellikleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyarak, 5'li ölçek üzerinden sizin kişilik özelliğinize uygun olanı seçerek ifade numarasının başında bulunan boş kutu içine işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KİSMEN KATILIYORUM	KATILIYORUM	TAMAMEN KATILIYORUM
1	İşim nedeniyle kişisel yaşamım etkilenir.	1	2	3	4	5
2	İşim kişisel yaşamımı daha zor hale getirir.	1	2	3	4	5
3	İşim nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ederim.	1	2	3	4	5
4	Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	1	2	3	4	5
5	Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	1	2	3	4	5
6	İşimle özel yaşamım arasında sürekli mücadele ederim.	1	2	3	4	5
7	İş dışındaki faaliyetlerime zaman kaldığı için mutluyum.	1	2	3	4	5
8	Kişisel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	1	2	3	4	5
9	Sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun gelirim.	1	2	3	4	5
10	Kişisel sorunlarımdan dolayı işim etkilenir.	1	2	3	4	5
11	İşteyken özel işlerimden dolayı endişe duyarım.	1	2	3	4	5
12	Özel yaşamım, işimi yapabilmem için enerji verir	1	2	3	4	5
13	İşim, özel yaşamımı sürdürmem için bana enerji verir.	1	2	3	4	5
14	Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
15	İşimden dolayı evde moralim yüksektir.	1	2	3	4	5

	ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Aşağıda, sizin kişilik özelliklerinizle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her bir ifadeyi okuyunuz ve sizi ne kadar tanımladığına karar veriniz. Doğru veya yanlış cevap yoktur; ifadelerin yanında yer alan kutucukların içine tutum veya duygunuzu en iyi tarif eden rakamı işaretleyiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KISMEN KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	TAMAMEN KATILMIYORUM
1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	1	2	3	4	5
3	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	1	2	3	4	5
4	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
5	İşime karşı istekli ve hevesliyim.	1	2	3	4	5
6	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	1	2	3	4	5
7	İşim bana çalışma şevki verir.	1	2	3	4	5
8	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	1	2	3	4	5
9	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	1	2	3	4	5
10	Yaptığım işle gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	1	2	3	4	5
12	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	1	2	3	4	5
13	İşimi ilginç ve özel bulurum.	1	2	3	4	5
14	Çalışırken kendimi işe kaptırırm.	1	2	3	4	5
15	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.	1	2	3	4	5
16	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	1	2	3	4	5
17	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5